

# Código de Conducta y Ética de Negocios

**IMPULSANDO EL FUTURO EN  
TODAS PARTES PARA TODOS**

**Este Código de conducta y ética comercial se ha traducido de la versión original en inglés. Si hay un conflicto o inconsistencia entre esta versión traducida y la versión original en inglés, las disposiciones de la versión en inglés prevalecerán y prevalecerán.**

**EnerSys**<sup>®</sup>

**2024**

<b>1. Un mensaje de nuestro Consejero Delegado</b>	01
<b>2. Nuestros valores fundamentales</b>	02
<b>3. Introducción a nuestro Código</b>	04
<b>4. Nuestro compromiso con los Empleados</b>	06
Seguridad en el lugar de trabajo	
Diversidad, equidad e inclusión	
Privacidad y Protección de Datos	
Lugar de trabajo libre de acoso	
<b>5. Nuestro compromiso con los Accionistas</b>	09
Uso adecuado de los activos	
Conflictos de intereses	
Regalos, transacciones sensibles y pagos prohibidos	
Libros y registros precisos	
Informes públicos y comunicaciones públicas	
<b>6. Nuestro compromiso con los Clientes y los Productos</b>	15
Conducta honesta y trato justo	
Antimonopolio y competencia leal	
Relaciones con proveedores	
Calidad, seguridad y mejora continua	
<b>7. Nuestro compromiso de mantener la Ley</b>	18
Antisoborno y anticorrupción	
Abuso de información privilegiada	
Ley de Comercio Exterior	
<b>8. Nuestro compromiso con la Comunidad</b>	23
Sostenibilidad del Medio Ambiente	
Derechos humanos y trabajo justo	
Contribuciones políticas éticas y cabildeo	
<b>9. Nuestra información de contacto</b>	26
Procedimientos de presentación de informes y cumplimiento	
<b>10. Conclusión</b>	28
Exenciones	
Distribución y modificación	
<b><u>Anexo A</u> - Procedimientos locales</b>	29

## **Un mensaje de nuestro Consejero Delegado**

Estimados Colegas,

Estamos muy contentos de presentar nuestro recientemente actualizado Código de Conducta y Ética de Negocios de EnerSys. Creo que encontrarás este documento más fácil de usar y más accesible. Nuestro Código de Conducta y Ética de Negocios sirve como guía para llevar a cabo negocios con la más alta integridad, los más altos estándares éticos y en cumplimiento de todas las leyes. Nuestros valores reflejan la cultura de EnerSys y ayudan a guiarnos a cada uno de nosotros en nuestras acciones diarias con nuestros clientes, proveedores y socios comerciales. El Código de Conducta de EnerSys proporciona una guía importante para realizar nuestras acciones diarias. Este Código se aplica globalmente a todos los empleados, funcionarios y directores de EnerSys, así como a todas nuestras partes interesadas, incluidos vendedores y proveedores, consultores y agentes, o cualquier otro tercero que actúe en nuestro nombre.

Como equipo, todos hemos trabajado duro para construir una Compañía exitosa y respetada. Simplemente no podemos, y no aceptaremos, un comportamiento poco ético, inapropiado o ilegal. Siempre recuerda, si tienes una pregunta o duda sobre qué es el comportamiento adecuado, para ti o cualquier otra persona, siempre puedes hablar con tu supervisor, el Departamento de Recursos Humanos de EnerSys o el Departamento Legal de EnerSys.

También puedes denunciar violaciones a través de la presentación vía web o llamando o enviando un correo electrónico a la Línea directa de Ética y Cumplimiento de EnerSys, donde puedes permanecer anónimo. Ahora más que nunca, construir una gran Compañía requiere un compromiso inquebrantable con los más altos estándares éticos. Cada uno de nosotros es responsable de hacer lo correcto.

Sinceramente

David M. Shaffer

Presidente y Consejero Delegado

## Nuestros valores fundamentales

En EnerSys, basamos nuestro negocio en siete valores fundamentales. Nuestros valores fundamentales son:

### Seguridad y nuestro medio ambiente

Reconocemos la importancia de la vida humana y la importancia de ser líderes en la protección del medio ambiente. Todo lo que hacemos debe hacerse siempre con un enfoque claro en garantizar que nuestras acciones mejoren la seguridad y la calidad de vida de nuestros clientes, empleados, proveedores, accionistas y comunidades. Nunca comprometeremos este valor para asegurarnos de hacer todo lo posible para mejorar el mundo en el que vivimos. Nuestros líderes garantizan el bienestar de nuestros empleados tanto física como mentalmente modelando y cultivando constantemente un enfoque de seguridad primero y nunca comprometiéndolo. Los líderes están entusiasmados por apoyar plenamente la sostenibilidad y la responsabilidad social de nuestra empresa.

### Compromiso

Estamos orgullosos de ser EnerSys. Los miembros del equipo de EnerSys aportan energía positiva e influyen en los demás con su entusiasmo, inspiración, obligación y orgullo. Nuestro entorno impulsa el compromiso y recompensa a los emprendedores proactivos que logran grandes cosas. Esta energía crea experiencias excepcionales para nuestros clientes, empleados, proveedores, accionistas y las comunidades en las que vivimos. Nuestros líderes empoderan a nuestros empleados al darle significado, propósito y visión a su trabajo y brindan el *feedback* que los ayuda a desarrollar sus habilidades. Los líderes reconocen y valoran a todos los empleados por su contribución a la organización.

### Mejora Continua

Tenemos una sed insaciable de mejora en todo lo que hacemos. Nuestro impulso hacia la perfección está respaldado por la mejora continua de nuestro conocimiento y uso de las herramientas y técnicas del Sistema Operativo EnerSys (EOS). Estos principios definen quiénes somos e impulsan nuestro éxito futuro. Nuestros líderes son agentes de cambio que están comprometidos con el crecimiento y el desafío del status quo. Los líderes ven oportunidades de mejora y enseñan, entrenan y asesoran a sus equipos en la cultura EOS.

### Experiencia del cliente

Nuestro enfoque interminable en la innovación y la adaptabilidad garantiza que nuestros clientes reciban un valor excepcional de nuestras soluciones. Estas soluciones se extienden más allá de las expectativas de nuestros clientes, desbloqueando formas nuevas y únicas de reducir su costo total de propiedad. Nuestros líderes construyen una cultura de calidad que deleita al cliente y garantiza una experiencia consistente. Los líderes tienen conocimiento de los recursos disponibles, entienden el mercado (cliente y competidor) y conocen nuestra industria.

### Trabajo en Equipo

Los mayores éxitos siempre se logran cuando los equipos de individuos trabajan juntos. Comunicar con sinceridad, escuchar activamente, escuchar objetivamente y valorar las opiniones diversas son la base

que todos usamos para demostrar respeto mutuo. Ayudar y apoyar a otros miembros del equipo para resolver problemas y lograr objetivos relacionados con la organización y el equipo es fundamental para nuestro éxito colectivo. Nuestros líderes lideran con el ejemplo y promueven una cultura de trabajo inclusiva que fomenta un ambiente de colaboración y respeto mutuo. Los líderes respetan y cultivan el conocimiento individual, la creatividad, las habilidades y el crecimiento.

### Ética

Todos los miembros de nuestro equipo se adhieren y promueven los más altos principios éticos a través de un comportamiento honesto, justo y transparente. Demostramos nuestra integridad todos los días al ser personalmente responsables de nuestras acciones individuales. El cumplimiento de todas las políticas y procedimientos legales y de la Compañía no es negociable. Nuestros líderes promueven la integridad, la confianza y el respeto entre los miembros del equipo fomentando la honestidad y la transparencia. Los líderes son justos y equitativos con todos los empleados y consideran los puntos de vista opuestos de manera justa y valoran las contribuciones por igual.

### Responsabilidad

Cumplimos con nuestros compromisos, esto es parte integral de lo que somos. Asumimos la responsabilidad de todas las actividades y compromisos laborales mediante la implementación de las decisiones acordadas; reconocer y aprender de los errores sin culpar a los demás; y reconocer el impacto del propio comportamiento en los demás. Nuestros líderes asumen la responsabilidad y comparten el crédito donde se merecen. Los líderes establecen expectativas claras y se mantienen a sí mismos y a los miembros del equipo en un conjunto de objetivos y visión comunes.

## Introducción a nuestro Código

### El Código se aplica a Todos Nosotros

Este Código fue adoptado por, y es responsabilidad de, la Junta Directiva de EnerSys, y establece estándares legales y éticos de conducta para todos los directores, funcionarios, empleados, consultores, agentes y terceros que actúan en nombre de EnerSys. Este Código se aplica a la Compañía y a todas sus sucursales y otros socios comerciales en todo el mundo.

---

### NO IMPORTA TU PAPEL CON ENERSYS, EL CÓDIGO SE APLICA A TI.

- Todos los empleados, incluidos los trabajadores a jornada completa y parcial o temporales
- Toda la gerencia, incluida la alta gerencia, funcionarios y directores
- Todos los agentes, representantes, distribuidores o socios comerciales
- Todos los contratistas y consultores
- Todos los vendedores y proveedores

***Cada parte interesada de EnerSys en cada ubicación, para cada sucursal, en todo el mundo.***

---

### Cómo usar el Código

Ningún código o política puede anticipar cada situación o proporcionar respuestas definitivas a todas las preguntas que puedan surgir. En consecuencia, este Código está destinado a centrarse en áreas de riesgo ético, proporcionando orientación para ayudar a reconocer y tratar cuestiones éticas, establecer mecanismos para informar conductas no éticas y ayudar a fomentar los valores de la Compañía.

---

### TOMAR LAS DECISIONES CORRECTAS

La toma de decisiones éticas es fundamental para el cumplimiento del Código. Considera las siguientes preguntas:

- ¿Está alineado con nuestros valores fundamentales?
- ¿Se reflejará positivamente en EnerSys?
- ¿Es consistente con la ley y nuestras políticas?
- ¿Agregará valor para nuestros clientes y accionistas?
- ¿Mis colegas y amigos estarían de acuerdo con la decisión?
- ¿Me sentiría cómodo leyendo sobre esta decisión en el periódico?

Si respondes "NO" o no estás seguro acerca de cualquiera de estas preguntas, debes buscar orientación o reconsiderar. Se espera que utilices el Código como un recurso valioso y ejerzas buen juicio y sentido común al tratar de cumplir con todas las políticas, leyes, normas y reglamentos aplicables.

---

### Violaciones del Código

Nos tomamos muy en serio las violaciones del Código. Puedes esperar que EnerSys revise a fondo y actúe sobre los informes de mala conducta. El incumplimiento de este Código puede resultar en medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo. Si se ha infringido la ley, los involucrados también podrían enfrentar multas civiles o penales u otras sanciones.

### Reportar inquietudes y hacer preguntas

Si tienes alguna pregunta sobre este Código o su aplicación en cualquier situación, te recomendamos que te comuniques con el Consejo General de EnerSys. Cualquier persona que sepa o crea que alguien ha participado o está participando en una conducta relacionada con la Compañía y que viola la ley aplicable, la política de la compañía o este Código deberá reportar dicho asunto de inmediato. Puedes encontrar detalles de información de informes adicionales en Nuestra información de contacto.

---

### ***Convercent – [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com) / +1 (800) 461-9330***

Hay disponible un número de teléfono específico para cada país, así como un formulario de admisión web traducible. También se puede solicitar un intérprete para más de 300 idiomas por teléfono. Puedes denunciar de forma anónima si así lo deseas. Todos los informes e investigaciones serán tratados confidencialmente.

---

### Compromiso con la no represalia

Estamos comprometidos a fomentar un entorno abierto donde se puedan expresar preguntas y preocupaciones sin tener miedo a represalias. Es por eso que nunca permitiremos represalias de ningún tipo contra ti, por informar algo de buena fe y por cooperar con una investigación. Cualquier persona que tome represalias contra otra que ha planteado una inquietud o ha participado en una investigación de buena fe, estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

## **Nuestro compromiso con los Empleados**

### Seguridad en el lugar de trabajo

EnerSys se compromete a garantizar la seguridad de todos los empleados al cumplir o superar los requisitos de seguridad y salud aplicables en toda la Compañía. Proporcionamos los recursos necesarios para prevenir lesiones y enfermedades a través de los esfuerzos cooperativos de todos los empleados. Estos esfuerzos incluyen revisiones periódicas de evaluación de riesgo de salud y seguridad en el lugar de trabajo, implementación de métodos y procedimientos mejorados, aplicación de salvaguardas para procesos y equipos, y proporcionar información y capacitación a todos los empleados para ayudarlos a realizar su trabajo de manera segura. Un lugar de trabajo seguro significa asegurarse de que llevamos a cabo las actividades de manera segura y esto incluye nunca consumir alcohol o drogas que puedan interferir con su trabajo o poner en peligro a otros.

---

### ACTUAMOS DE MANERA RESPONSABLE CUANDO...

- Usamos equipo de protección personal y seguimos todas las reglas de seguridad
  - Somos conscientes y remediamos cualquier práctica insegura o condiciones peligrosas que puedan interferir con nuestra seguridad o la seguridad de los demás
  - Nunca trabajamos bajo la influencia del alcohol o las drogas ilegales
  - Nunca nos involucramos en un comportamiento que pueda crear un ambiente de trabajo inseguro
  - Reportamos inmediatamente cualquier violencia o amenaza de violencia
  - Reportamos cualquier lesión en el lugar de trabajo, incidente peligroso o situación que pueda ser una violación de nuestras políticas
- 

### Diversidad, equidad e inclusión

EnerSys se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la equidad en el empleo. Cada empleado merece un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde las personas sean valoradas como individuos. EnerSys se esfuerza por contratar y promover personas calificadas con base del mérito, contra criterios objetivos que evitan la discriminación. Creemos que nuestro éxito depende de fomentar una cultura en la que cada empleado sea tratado con respeto y dignidad y todos los empleados tengan la oportunidad de contribuir significativamente a nuestro éxito a largo plazo.

### Visión DEI de EnerSys

Estamos comprometidos a potenciar una organización donde la diversidad, la equidad y la inclusión estén integradas en nuestra estrategia comercial, y donde:



- Las personas talentosas de todos los orígenes son bienvenidas y se aceptan las diferencias.
- Todos tienen la misma oportunidad de progresar y desarrollarse.
- Nuestro entorno de trabajo apoya a las personas que se entregan por completo al trabajo y se desempeñan al máximo.

### Privacidad y Protección de Datos

Es necesario recopilar cierta información personal de nuestros empleados y otros para realizar negocios. Nos comprometemos a proteger esta información personal y a garantizar que cumplimos con las leyes de privacidad de datos aplicables, incluidas las normas que rodean la recopilación, el procesamiento, el uso, la transferencia y la divulgación de información personal.

---

#### DEBERÍAMOS USAR PROTECCIONES COTIDIANAS...

- Solo acceder y procesar información personal cuando sea legal hacerlo
- Recopilar la información personal solo para fines específicos
- Recolectar la cantidad mínima de información personal necesaria para cumplir con los fines para los que se recopiló la información personal
- Garantizar que la información personal sea precisa, se mantenga actualizada y no se conserve más tiempo del necesario
- Cuando lo exija la ley aplicable, cumplir con las solicitudes de las personas para que se acceda o se les proporcione, se rectifique (cuando sea inexacta) o se elimine la información personal procesada sobre ellas.
- Ser transparente sobre cómo se utiliza la información personal
- Garantizar que nuestros socios comerciales traten la información personal de la misma manera
- Tomar la capacitación disponible y requerida sobre protección cibernética y de datos
- Seguir con cuidado los procedimientos de ciberseguridad de EnerSys y otras medidas de seguridad para proteger nuestras redes y sistemas y para proteger la información personal contra el procesamiento no autorizado y la pérdida, destrucción o daño accidental

Haz preguntas y habla alto. Si alguna vez no estás seguro de cómo manejar en el sentido propio la información personal o cómo se aplica una ley o requisito en particular a ti, solicita la guía de [privacy@enersys.com](mailto:privacy@enersys.com)

## Lugar de trabajo libre de acoso

EnerSys se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso y garantizar que todos los empleados sean tratados y traten a los demás con dignidad y respeto. El acoso puede incluir cualquier comportamiento no deseado (verbal, visual o físico) que cree un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo, degradante, humillante, abusivo u hostil. En ciertos casos un solo incidente puede equivaler a acoso. Además, cualquier acoso que afecte o influya en los salarios, las horas o las condiciones de trabajo está específicamente prohibido. El acoso ilegal y la discriminación incluyen el acoso o la discriminación basados en o relacionados con ciertas características que están protegidas por la ley aplicable y que pueden incluir raza, color, religión, credo, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, origen nacional o ascendencia, así como ciudadanía, matrimonio y veterano, o cualquier otro estado protegido por la ley aplicable. El acoso sexual incluye el acoso de naturaleza sexual de una persona del mismo sexo o del sexo opuesto que el acosador.

Los empleados deben consultar La Política de No Discriminación y Acoso de EnerSys para obtener más información.

## Nuestro compromiso con los Accionistas

### Uso adecuado de los activos

Debemos tratar de proteger los activos de la Compañía y garantizar su uso eficiente. El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en el desempeño financiero de la Compañía. Debemos utilizar los activos y servicios de la Compañía únicamente para fines comerciales legítimos de la Compañía y no para ningún beneficio personal o el beneficio personal de nadie más.

No debes usar tu posición en la Compañía de ninguna manera para aprovechar oportunidades personales o usar la propiedad o información de la Compañía para beneficio personal.

---

### USAMOS EL BUEN JUICIO Y EL SENTIDO COMÚN...

- No utilices el correo electrónico y los sistemas de comunicación para crear, discutir o enviar material inapropiado (por ejemplo, profano, lascivo, ilegal, difamatorio, falso, ofensivo, despectivo, que promueva la violencia o el odio)
- Trata los activos de la Compañía con cuidado, protegiéndolos contra robos, desperdicios, daños o mal uso
- Gasta el dinero de la Compañía en viajes o gastos profesionales con prudencia y sabiduría
- Usa todos los activos, propiedades y recursos de la Compañía solo para el beneficio de la Compañía

---

La información confidencial o propietaria de EnerSys es vital para nuestra ventaja competitiva. Todos somos personalmente responsables de proteger no solo la información confidencial y patentada de nuestra Compañía, sino también la información confidencial de cualquier tercero con el que trabajemos.

---

### ¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL?

La información confidencial y patentada es generalmente información no pública que conocemos o poseemos como resultado de nuestra posición con EnerSys que podría ser útil para los competidores o perjudicial para la Compañía si se divulga.

Ejemplos comunes de información confidencial y patentada incluyen:

- Fusiones, empresas conjuntas o sociedades significativas
- Objetivos o planes de adquisición
- Información financiera no pública
- Estrategias de marketing de la empresa

- Información de clientes, proveedores y precios
- Procesos y sistemas de negocio
- Objetivos y estrategias de negocio
- Spin-off o planes de desinversión.

RECUERDA: La **propiedad intelectual** de EnerSys también es información confidencial y de propiedad. Es un activo valioso que debe ser protegido.

---

La propiedad intelectual incluye todos los materiales creativos que hacen que nuestra Compañía sea excepcionalmente competitiva. Los ejemplos incluyen, entre otros, ideas y procesos de desarrollo de nuevos productos, derechos de autor y patentes, software y conocimientos de fabricación, diseños e invenciones, secretos comerciales, planes de investigación y desarrollo.

---

La tecnología de la información y los sistemas de la información también son activos importantes para la Compañía. Esperamos que ayudes a proteger estos activos y tomes precauciones para evitar riesgos de ciberseguridad innecesarios. Asegúrate de seguir todas las políticas y procesos vigentes para proteger nuestros sistemas y datos de un ataque cibernético u otro acceso no autorizado.

---

#### USAMOS EL BUEN JUICIO Y EL SENTIDO COMÚN...

- Sigue las políticas de seguridad y de IT aplicables mientras usas el hardware proporcionado por la Compañía (*teléfonos y computadoras portátiles*)
- Usa contraseñas seguras que no se puedan adivinar fácilmente
- Nunca compartas tus contraseñas y el login con nadie
- Mantente alerta a las estafas de phishing y otros medios de entrada no autorizada
- Reporta de inmediato correos electrónicos sospechosos o actividad rara de sistemas, así como cualquier sospecha de violación de datos

Puedes encontrar copias de las directivas y procedimientos de seguridad de IT en la página de SharePoint del departamento de IT. También puedes enviar un correo electrónico a [it\\_help@enersys.com](mailto:it_help@enersys.com) para solicitar copias, realizar consultas o informar de problemas sospechosos.

---

## Conflictos de intereses

Tenemos que actuar en el mejor interés de la Compañía. Esto significa que debemos abstenernos de participar en cualquier actividad o tener un interés personal que genere un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses ocurre cuando un interés personal o familiar interfiere, o parece interferir, con los intereses de la Compañía. Un conflicto de intereses te pone (personalmente) y a EnerSys (organizacionalmente) en riesgo de daño. Este potencial de daño puede incluir perjuicio de la reputación y pérdidas financieras y va en contra de la cultura y los valores de la Compañía.

---

### ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?

Este Código no puede cubrir todos los diferentes tipos de conflictos de intereses que puedan surgir, pero tiene la intención de proporcionar información sobre las actividades que podrían interferir con nuestra capacidad para tomar decisiones en el mejor interés de la Compañía. Los ejemplos comunes incluyen:

- Poseer acciones o tener un interés financiero en clientes, proveedores, vendedores o competidores
  - Dar o recibir préstamos a o de clientes, proveedores, vendedores o competidores
  - Participar en el proceso de selección si un amigo o familiar está solicitando convertirse en vendedor, proveedor, agente u otro socio comercial
  - Realizar servicios como consultor, director, funcionario o empleado, asesor o en cualquier otra capacidad para un competidor de la Compañía
  - Usar tu posición con la Compañía para influir en una transacción con un proveedor o cliente, donde tu interés personal esté involucrado en dicha transacción o conectado a dicho proveedor.
  - Recibir beneficios personales indebidos como resultado de tu posición con la Compañía
- 

Es tu responsabilidad revelar cualquier transacción o relación que razonablemente podría dar lugar a un conflicto de intereses al Asesor Jurídico o, si eres un funcionario ejecutivo o director, al Presidente del Comité de Auditoría, quien será responsable de determinar si dicha transacción o relación constituye un conflicto de intereses y quién determinará si lo lleva a la atención de la Junta Directiva.

### Regalos, transacciones sensibles y pagos prohibidos

El uso de fondos o activos de la Compañía para regalos, propinas u otros favores a clientes, funcionarios gubernamentales u otros terceros está prohibido, excepto en la medida en que dichos regalos cumplan con las leyes aplicables, de monto nominal y aprobados por el manager responsable. Dichos regalos, propinas y favores están prohibidos y no serán aprobados cuando su propósito sea animar al destinatario

a ejercer su discreción de manera inapropiada o ilegal o realizar sus funciones de manera inadecuada para asegurar o mantener cualquier negocio de la Compañía.

Los pagos, regalos y favores a empleados, consultores, agentes y otros terceros que actúen en nombre de EnerSys también están prohibidos, excepto cuando se los proporciona dentro de unos programas de incentivos anunciados abiertamente, como concursos de venta. Dichos programas deben ser aprobados previamente por el Asesor Jurídico.

---

#### USAMOS EL BUEN JUICIO Y EL SENTIDO COMÚN...

- No proporciones ni aceptes ningún regalo o entretenimiento que pueda causar vergüenza a EnerSys
- No aceptes ni permitas que algún miembro de la familia acepte compensación, regalos, propinas u otros favores de cualquier cliente, proveedor u otra persona que trabaje o quiera trabajar con la Compañía
- Devuelve regalos valiosos y repórtalos a su manager y, si es necesario, dónalos a la caridad
- Solo proporciona, o acepta, entretenimiento de negocio si el mismo es poco frecuente, modesto y destinado a servir a objetivos de negocio legítimos, y se proporciona de manera abierta y transparente.

---

#### Libros y registros precisos

Debemos informar de manera honesta, precisa y oportuna todas las transacciones comerciales. La información financiera exacta es esencial para la capacidad de la Compañía para cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias.

Todos debemos cooperar plenamente y responder a todas las consultas tanto de los contadores independientes como de los auditores internos de la Compañía. Nunca debemos tomar ninguna acción para influir fraudulentamente, coaccionar, manipular o despistar a cualquier contador externo o auditor interno contratado para realizar una auditoría de los registros o estados financieros de la Compañía.

Los estados financieros consolidados de la Compañía estarán de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (GAAP) de los EE. UU. y las políticas contables de la Compañía. Los libros y estados financieros locales o reglamentarios se ajustarán a los estatutos reglamentarios locales.

## NOS ADHERIMOS A LAS NORMAS DE CONTABILIDAD REGULADAS

- No se establecerá ninguna cuenta o fondo no revelado o no registrado para ningún propósito.
- No se realizarán entradas falsas o engañosas en los libros o registros de la Compañía por ningún motivo.
- No se realizará ningún desembolso de fondos corporativos u otros bienes corporativos sin la documentación y autorización de respaldo adecuadas.

---

Todos los libros, registros y cuentas de la Compañía se mantendrán de acuerdo con todas las regulaciones y estándares aplicables y reflejarán con precisión la verdadera naturaleza de las transacciones que registran.

Cualquier persona con inquietudes respecto a los asuntos cuestionables de contabilidad o auditoría o quejas relacionadas con contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría que ocurran dentro de la Compañía debe presentar dichas dudas o quejas de forma confidencial y anónima, si lo desea, por escrito a Auditoría Interna a la dirección o los números de teléfono que se encuentran a continuación en la parte de *Procedimientos de presentación de informes y cumplimiento*.

Todas estas inquietudes y quejas se enviarán directamente al Comité de Auditoría o al Director Superior de Auditoría Interna según lo requieran los Procedimientos de la Compañía para el manejo de quejas relacionadas con asuntos de contabilidad y auditoría. El Comité de Auditoría evaluará los méritos de cualquier inquietud o queja recibida y autorizará las acciones de seguimiento, si hay, que considere necesarias o apropiadas para abordar el fondo de la inquietud o queja.

### Informes públicos y comunicaciones públicas

Es política de la Compañía proporcionar divulgaciones completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles en informes y documentos presentados a la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos, así como en otras comunicaciones públicas. La Compañía valora sus relaciones con todos sus accionistas. Cualquier comunicación de un accionista que solicite información relacionada con la Compañía debe enviarse a la oficina de Relaciones con Inversionistas para su revisión y comentario ([investorrelations@enersys.com](mailto:investorrelations@enersys.com)).

La Compañía también aprecia sus relaciones con aquellos en los medios de comunicación y se esforzará por proporcionar una respuesta rápida a las consultas de los medios con respecto a la Compañía y los desarrollos o eventos de la industria. Todas las declaraciones a los medios de comunicación o las respuestas a las consultas de los medios de comunicación se manejarán a través de la oficina de Relaciones con Inversionistas.

Asumimos la responsabilidad de crear comunicaciones que cumplan con estas expectativas, incluso cuando usamos las redes sociales. Para garantizar la consistencia de nuestras comunicaciones externas

y para cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, solo ciertas personas están autorizadas a hablar públicamente en nombre de la Compañía. Debemos gestionar incluso nuestro uso personal de las redes sociales y evitar tomar medidas que puedan dañar o reflejar mal a EnerSys.

---

#### SOMOS CUIDADOSOS EN NUESTRAS COMUNICACIONES SOBRE LA COMPAÑÍA...

- Cuando usas las redes sociales en tu vida personal, nunca te presentes como si hablaras en nombre de EnerSys
- No publiques en nombre de EnerSys a menos que estés específicamente autorizado a hacerlo
- Actúa con respeto y evita el lenguaje que sea inapropiado, discriminatorio o insultante
- Nunca publiques secretos comerciales o información confidencial en las redes sociales

Consulta nuestra Política de redes sociales para obtener más detalles. Las copias están disponibles en el SharePoint de la Compañía y en el Departamento de Recursos Humanos o Departamento Legal.

---



## Nuestro compromiso con los Clientes y los Productos

### Conducta honesta y trato justo

Debemos esforzarnos por tratar de manera honesta, ética y justa con los clientes, proveedores y otros socios comerciales de la Compañía. Las declaraciones sobre los productos y servicios de la Compañía no deben ser falsas, imprecisas, engañosas o fraudulentas. No debemos aprovecharnos injustamente de nadie mediante la manipulación, la ocultación, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal.

---

### HONESTIDAD Y TRATO JUSTO...

- Compite agresivamente, pero siempre sé justo: gana negocios sobre la base del valor, la calidad y el servicio.
- Al recopilar información sobre clientes o competidores, utiliza fuentes públicas y no recurre al fraude o engaño de ningún tipo.
- Cumple nuestras promesas a nuestros clientes y ofrece productos de alta calidad.

---

Además, nuestros clientes confían en nosotros que protegemos la información personal y confidencial que comparten con nosotros. EnerSys se compromete a proteger la información personal y garantizar que cumplamos con las leyes de privacidad de datos aplicables, incluidas las reglas acerca de la recopilación, el procesamiento, el uso, la transferencia y la divulgación de información personal y confidencial.

### Antimonopolio y competencia leal

Las leyes de antimonopolio y de competencia están diseñadas para promover la competencia leal y abierta al prohibir las prácticas comerciales desleales, restrictivas o colusorias. Es la política de la Compañía cumplir plenamente con todas esas leyes. Para ayudar a garantizar que no participamos en ninguna actividad que viole cualquier ley antimonopolio o de competencia aplicable, la Compañía ha adoptado una Política Antimonopolio Global y Competencia Justa, que está disponible en el Departamento Legal y en el SharePoint de la Compañía. También tenemos un paquete completo de capacitación para ayudar con una comprensión más profunda de esta compleja área.

Debido a la complejidad de estas leyes y las graves consecuencias tanto para la Compañía como para los involucrados si se violan dichas leyes, se debe consultar al Asesor Jurídico si hay alguna pregunta sobre si una práctica o transacción en particular cumple con dichas leyes.

Competimos de manera honesta y justa, de acuerdo con las leyes de competencia que aseguran un mercado libre y justo.

Las leyes de competencia, a veces llamadas leyes antimonopolio, pueden variar en todo el mundo, pero generalmente están diseñadas para evitar que las empresas creen acuerdos que impidan o restrinjan la libre competencia.

---

#### CONSIDERACIONES CLAVE DEL CUMPLIMIENTO...

- Nunca acuerdes con un competidor fijar precios, condiciones comerciales o márgenes de rentabilidad, dividir clientes o mercados, limitar la producción, manipular las licitaciones u otros medios para restringir la competencia en nuestros mercados.
- Nunca discutas precios, detalles del producto, planes de marketing o producción u otra información comercial con los competidores.
- Nunca participes en un boicot de ciertos clientes, proveedores o competidores
- Ten cuidado con lo que discutes y evita conversaciones que parezcan que estás de acuerdo en limitar la competencia o utilizar cualquier expresión que pueda generar sospechas de comportamiento anticompetitivo u otras prácticas desleales en el mercado.

¡Inmediatamente reporta cualquier práctica anticompetitiva al Departamento Legal!

---

#### Relaciones con proveedores

El departamento de abastecimiento estratégico de EnerSys desarrolla relaciones sólidas con proveedores clave para obtener el máximo valor en términos de calidad, tecnología y costo. Nuestras estrechas relaciones de trabajo con nuestros proveedores son cruciales para nuestro éxito a largo plazo. Nos asociamos con proveedores que ofrecen productos y servicios de calidad y que comparten nuestro enfoque en hacer negocios de la manera correcta.

---

#### COLABORACIÓN RESPONSABLE

- Asegúrate que nuestros socios externos cumplan con nuestros estándares éticos
- Identifica problemas desde el principio y exige calidad en cada etapa
- Gestiona la debida diligencia y realiza auditorías e inspecciones para garantizar el cumplimiento

Colabora con ellos en cada paso y recuerda que el trabajo que hacen se incluye en nuestros productos o respalda nuestro negocio, por lo que debemos insistir en los estándares más altos posibles.

Consulta nuestro [Código de conducta para proveedores](#) para obtener más detalles.

---

### Calidad, seguridad y mejora continua

EnerSys se compromete a proporcionar al cliente el servicio más valioso mediante la comprensión de sus necesidades, priorizando su seguridad, asegurando el compromiso continuo y la responsabilidad de nuestros socios comerciales y proveedores en todo el mundo. Fabricamos productos de alta calidad y los diseñamos para cumplir o superar los estándares de calidad y reglamentarios. También trabajamos continuamente para garantizar la salud y la seguridad de nuestros clientes ofreciendo instrucciones claras de uso y seguridad para cada producto comprado.

---

Cliente: estimula el pensamiento de procesos y garantiza una mentalidad sin fallas:

- Correcto la primera vez, correcto siempre
  - Mejora los productos y servicios que cumplen o superan las expectativas de los clientes en todo el mundo
-

## Nuestro compromiso de mantener la Ley

### Antisoborno y anticorrupción

EnerSys prohíbe a cualquier persona que actúe en nombre de la Compañía usar sobornos u otras prácticas ilegales o corruptas en la realización de nuestro negocio. Nunca debes directamente o indirectamente (es decir, a través de un tercero) ofrecer, dar, pagar, prometer dar o pagar (o entrar en un acuerdo para hacer cualquiera de los anteriores) un soborno a ninguna persona o entidad que haga o quiera hacer negocios con la Compañía. Tampoco debes solicitar, acordar a aceptar o aceptar directamente o indirectamente un soborno de ninguna persona o entidad que haga o quiera hacer negocios con la Compañía.

---

### POR EJEMPLO...

- La ley de los Estados Unidos prohíbe el soborno de *Funcionarios de Gobierno de los Estados Unidos*, que son: (i) representantes de cualquier departamento, agencia o instrumento gubernamental federal, estatal o local de los Estados Unidos, (ii) representantes de cualquier entidad o compañía propiedad o controlada por cualquier departamento, agencia o instrumento gubernamental federal, estatal o local de los Estados Unidos, o (iii) cualquier persona que actúe en una capacidad oficial para o en nombre de cualquiera de los anteriores.
- La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (la *FCPA*) prohíbe el soborno de Funcionarios de Gobierno extranjeros (no estadounidenses) y prevé sanciones civiles y penales para las empresas y personas que no cumplan con este estatuto.
  - *Funcionario de Gobierno extranjero* incluye cualquiera de los siguientes: (i) un funcionario o empleado de un gobierno o un departamento, agencia o instrumentalidad gubernamental (incluyendo a alguien que ocupe un cargo legislativo, administrativo o judicial de cualquier tipo, ya sea designado o elegido); (ii) un partido político, un funcionario del partido o un candidato a un cargo político; (iii) un funcionario o empleado de una entidad o compañía de propiedad o controlada por el gobierno; (iv) un miembro de un ejército; v) un funcionario o empleado de una organización internacional pública (como las Organización de las Naciones Unidas o el Banco Mundial); o (vi) cualquier persona que actúe en una capacidad oficial para o en nombre de cualquiera de los anteriores o que ejerza de otro modo una función pública.
- Como empresa que cotiza en bolsa, EnerSys también debe cumplir con las disposiciones de *libros y registros* de la FCPA y, por lo tanto, debe documentar adecuadamente todos los pagos a, o en nombre de, Funcionarios de Gobierno.
- La Ley de Soborno del Reino Unido prohíbe el soborno de cualquier persona, incluidos los funcionarios públicos extranjeros.
- La Ley de Soborno del Reino Unido en general prohíbe dar y recibir sobornos en los sectores públicos y privados.

- Bajo la Ley de Soborno del Reino Unido, EnerSys será automáticamente responsable si cualquier persona que preste servicios para o en nombre de EnerSys (por ejemplo, empleados o intermediarios de terceros) sobornará para obtener o retener negocios para EnerSys.
  - Muchos países en los que opera EnerSys cuentan con regulaciones similares. En general estas leyes definen ampliamente el término *soborno* para incluir cualquier cosa de valor ofrecida o entregada con el propósito de influir o recompensar de manera incorrecta una decisión o conducta.
  - Estas leyes generalmente prevén sanciones civiles y penales para aquellos que no las cumplan.
- 

Las empresas que no cumplan con estas leyes también pueden estar sujetas a la exclusión de la contratación gubernamental.

El soborno comercial (soborno de representantes de entidades no gubernamentales) también es ilegal en varias jurisdicciones en las que opera la Compañía. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la mayoría de los estados prohíben el soborno comercial. Del mismo modo, la Ley de Soborno del Reino Unido prohíbe dar y recibir sobornos en el sector privado.

---

#### LOS SOBORNOS NO SON SOLO SOBRES CON DINERO EN EFECTIVO...

Según la ley, es cualquier artículo de valor que se entrega a un destinatario para ganar un negocio o influir en una decisión comercial, incluidos:

- Equivalentes de efectivo, como tarjetas de regalo u ofertas de trabajo
- Regalos que no te cuestan nada
- Entretenimiento u hospitalidad excesivos
- Generosos gastos de viaje
- Regalos, entretenimiento u hospitalidad dados a los miembros de la familia
- Contribuciones caritativas que benefician indirectamente a un contacto comercial y que podrían mejorar su posición social o política

Consulta nuestra guía de Banderas rojas de soborno y corrupción para obtener ejemplos adicionales.

---

#### Abuso de información privilegiada

Si tienes información material no pública sobre la Compañía u otras empresas, incluidos nuestros proveedores y clientes, la ley y la política de la Compañía te prohíben negociar con valores de la Compañía u otras empresas.

Cualquier persona que tenga información material no pública sobre la Compañía u otras empresas tiene prohibido por la ley y la política de la Compañía, animar a otros a negociar o comunicar dicha información a otros que podrían comerciar sobre la base de esa información.

Para garantizar que no participes en el tráfico prohibido de la información privilegiada y evitar incluso la apariencia de una transacción inapropiada, la Compañía ha adoptado la Política de uso de información privilegiada, que está disponible en el Departamento Legal y también se la puede encontrar en la sección de gobierno corporativo del SharePoint de la Compañía.

Si no estás seguro acerca de las restricciones sobre la compra o venta tuya o la de un miembro de tu familia inmediata de los valores de la Compañía o los valores de cualquiera otra empresa que conozcas a través de tu asociación con la Compañía, debes consultarlo con el Asesor Jurídico antes de realizar cualquier transacción que involucre acciones ordinarias de EnerSys.

---

#### EJEMPLOS DE MATERIAL, INFORMACIÓN NO PÚBLICA INCLUYE...

- Cambios en el liderazgo o la gestión
- Fusiones o adquisiciones no anunciadas
- Investigaciones pendientes o amenazas de litigio
- Resultados financieros no públicos
- Aumentos o disminuciones en negocios o ventas
- Cambios en las relaciones significativas con los clientes
- Cierres de instalaciones sin previo aviso
- Desarrollo de un producto nuevo y significativo o retirada de un producto importante

---

Los terceros pueden solicitar información sobre la Compañía. Solo los portavoces autorizados de la Compañía deben hablar en nombre de la Compañía. No debemos discutir asuntos internos de la Compañía con, ni diseminar información interna de la Compañía a, nadie fuera de la Compañía, excepto cuando se nos requiera hacerlo en el desempeño de nuestros deberes laborales y, cuando sea necesario, después de que se haya establecido un acuerdo de confidencialidad apropiado.

Esta prohibición se aplica particularmente a las consultas relacionadas con la Compañía por parte de los medios de comunicación, profesionales del mercado (como analistas de valores, inversores institucionales, asesores de inversiones, corredores y distribuidores) y titulares de valores. Cualquier respuesta a la consulta en nombre de la Compañía debe ser hecha solo por los portavoces autorizados de la Compañía. Si recibes alguna consulta de esta naturaleza, debes negarte a comentar y remitir al solicitante al Asesor Jurídico.

Las políticas de la Compañía con respecto a la divulgación pública de asuntos internos se describen con más detalle en la Política de Divulgación Corporativa, que se puede obtener del Departamento Legal también se la puede encontrar en la sección de gobierno corporativo del SharePoint de la Compañía.

---

## NO “PROPINAS” A OTROS.

La ley también te prohíbe compartir información privilegiada con otros, a esto se le llama *propina*.

Eso significa que es ilegal compartir información privilegiada con cualquier persona, incluidos familiares o amigos, que puedan usar esta información para negociar acciones. Las consecuencias de violar esta ley pueden ser graves, incluso si no tienes la intención de que alguien negocie con ella. Si se mostrase como una propina inadecuada, podrías enfrentar sanciones penales.

---

## Ley de Comercio Exterior

Es crucial para el negocio de la Compañía que sus productos se vendan en todos los mercados en los que opera de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables. La actividad comercial global, especialmente la transfronteriza, está altamente regulada, y la Compañía se compromete a realizar sus negocios con los más altos estándares éticos y cumplir con todas las leyes y reglamentaciones comerciales internacionales aplicables

- **Controles de exportación:** cualquier ley, estatuto, norma y reglamento que restrinja o prohíba la exportación y reexportación de bienes controlados, software y tecnología, incluidos, entre otros, el Reglamento de la administración de exportaciones de los Estados Unidos (*EAR*), el Reglamento sobre el tráfico internacional de armas de los Estados Unidos (*ITAR*), el Reglamento (UE) 821/2021 del Parlamento Europeo y del Consejo (*Reglamento de doble uso*), la Lista Común Militar de la Unión Europea y cualquier otra ley, estatuto, norma y reglamento pertinente.
- **Sanciones:** cualquier ley, estatuto, norma y reglamento aplicable que restrinja o prohíba las transacciones y/o tratos con individuos, grupos, entidades jurídicas, gobiernos, países o territorios designados que hayan sido adoptados por países u organizaciones supranacionales, incluidos, entre otros, los adoptados por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (*CSNU*), la Oficina de Control de Activos Extranjeros (*OFAC*) del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, la Unión Europea (*UE*) y sus Estados miembros y la Oficina para Aplicación de Sanciones Financieras del Reino Unido (*OFSI*).
- **Restricciones a la importación:** cualquier ley, estatuto, norma y reglamento en el país de destino que restringe o prohíbe la importación de mercancías, incluidas, entre otras, las leyes aduaneras, los impuestos o gravámenes fronterizos sobre el carbono, las regulaciones de productos y la obligatoria diligencia debida de la cadena de suministro.
- **Antilavado de dinero:** cualquier ley, reglamento o procedimiento destinado a detectar intentos de disfrazar fondos ilícitos como ingresos legítimos.

Es política de la Compañía realizar negocios solo con partes que participan en actividades comerciales legítimas y legales. Debemos cumplir plenamente con todas las leyes aplicables contra el lavado de

dinero, controles de exportación, sanciones, restricciones de importación en todos los países donde hacemos negocios.

---

#### RECONOCER SITUACIONES CUÁNDO PUEDEN APLICARSE CONTROLES O RESTRICCIONES COMERCIALES...

- Exportaciones a un país prohibido o importación de un país prohibido
- Exportación de bienes o tecnología controlados
- Realizar negocios que involucren a un país, persona o entidad sancionada
- Transacciones financieras en las que participe un país sancionado o personas o entidades designadas
- Participar, directamente o indirectamente, en boicots impuestos por ciertos países
- Pagos o solicitudes de pago a través de terceros desconocidos
- Transacciones inusuales en las que las condiciones de pago o el método de pago son anormales

Para obtener información adicional, consulta la Política de Cumplimiento de Exportación de EnerSys, nuestras Directrices Relacionadas con Actividades que Involucran Países Especiales y la Política Antiboicot, que están disponibles en el Departamento legal o en la página de Políticas del Departamento Legal en SharePoint.

---



## **Nuestro compromiso con la Comunidad**

### Sostenibilidad del Medio Ambiente

La sostenibilidad en EnerSys es algo más que los beneficios e impactos de nuestros productos. Nuestro compromiso abarca cuestiones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) fundamentales para la forma en que gestionamos nuestras propias operaciones. EnerSys se esfuerza por actuar como un ciudadano corporativo responsable y un líder en la protección del medio ambiente.

Llevamos a cabo nuestras operaciones de una manera que minimiza nuestro impacto en el medio ambiente y cumple con todas las leyes y requisitos ambientales aplicables. Supervisamos nuestro cumplimiento de estas leyes para mantener el estatus de ciudadano corporativo responsable en todas las comunidades en las que operamos. Promovemos prácticas sostenibles, incluida la conservación de la energía y los recursos naturales, la reducción de residuos y el reciclaje de materiales.

---

### SOSTENIBILIDAD EN ENERSYS...

Nuestro compromiso con la sostenibilidad es fundamental para la forma en que gestionamos nuestras propias operaciones. Minimizar nuestra huella ambiental es una prioridad. La sostenibilidad es nuestro compromiso con nuestros empleados, nuestros clientes y las comunidades en las que operamos.

Lee más sobre nuestro compromiso de sostenibilidad en nuestra página web.

---

### Derechos humanos y trabajo justo

Sigue siendo una prioridad para EnerSys garantizar que todas las formas de esclavitud moderna, incluido el trabajo forzado y obligatorio y la trata de personas, son excluidas de nuestro negocio y cadena de suministro. EnerSys es consciente de que nuestras prácticas comerciales afectan la vida de las personas, y nuestro objetivo es implementar prácticas de empleo justas que respeten los derechos laborales y humanos.

Nuestros esfuerzos para gestionar nuestro lugar de trabajo y nuestra fuerza laboral de una manera abierta, respetuosa y digna que se alinee con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, tienen como objetivo incluir todos los derechos descritos en la Declaración Universal de Derechos Humanos en la medida en que estos derechos se aplican a las operaciones comerciales y tengan como objetivo respetar los derechos laborales consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## SOMOS UNA COMPAÑÍA GLOBAL CON IMPACTO GLOBAL

- Prohibimos el uso de trabajo infantil, trabajo esclavo, servidumbre involuntaria o trabajo forzado
- No toleraremos un trato inaceptable de los trabajadores
- Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes aplicables que establecen un salario mínimo para el empleo
- Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y lesiones

Para obtener más información, consulta nuestras políticas de [Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos](#), [Derechos Laborales de la Fuerza Laboral](#) y [Anti-Esclavitud y Trata de Personas](#)

---

### Contribuciones políticas éticas y cabildeo

Se nos anima a todos a interesarnos activamente en fomentar los principios del buen gobierno en las comunidades en las que vivimos y hacemos negocios. Sin embargo, es importante mantener separado tu papel en EnerSys de tus actividades políticas personales.

Las contribuciones políticas realizadas con fondos de la Compañía directa o indirectamente a candidatos políticos u otras organizaciones políticas se consideran ilegales en la mayoría de los casos. Cuando lo permita la ley, las contribuciones políticas en nombre de la Compañía solo se pueden realizar con la aprobación previa del Asesor Jurídico. Además, nadie puede usar la propiedad o las instalaciones de la Compañía para ninguna actividad política sin aprobación.

---

## MANTENER LA POLÍTICA EN CASA

- No solicites contribuciones políticas o candidaturas de colegas durante el tiempo de trabajo o de otra manera en la propiedad de la Compañía
  - No hagas declaraciones públicas, incluidas las de los sitios de redes sociales personales, sobre cuestiones políticas que podrían crear la apariencia de que estás hablando en nombre de EnerSys
  - No se puede hacer ninguna contribución o uso de fondos, bienes o servicios de la Compañía para apoyar a ningún candidato político para un cargo electivo ni a ningún partido político o funcionario de un partido sin la aprobación previa del Asesor Jurídico.
- 

EnerSys cumple con todas las leyes de cabildeo, que se relacionan con la comunicación con los legisladores para dar forma a las políticas públicas. El cabildeo está altamente regulado.

En la mayoría de los casos, existen leyes que requieren que los cabilderos, y en algunos casos la Compañía, registren y presenten ciertos informes. Además, ciertos gastos de actividades de cabildeo no

son deducibles como gastos comerciales bajo la ley tributaria de los Estados Unidos. La actividad de cabildeo generalmente incluye intentos de influir en la aprobación o derrota de la legislación propuesta.

---

#### GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS GRUPOS DE PRESIÓN

- No puedes participar en ninguna actividad de cabildeo en nombre de la Compañía sin la aprobación previa del Asesor Jurídico.
  - No puedes contratar a un consultor externo para proporcionar actividades de cabildeo o servicios de apoyo al cabildeo, sin la aprobación previa del Asesor Jurídico.
  - Nunca debes intentar inducir ningún cambio en las leyes y regulaciones o influir en ningún legislador o funcionario público para que tome alguna acción ilegal en nombre de la Compañía.
- 

Si no estás seguro de si alguna actividad se considera como actividad de cabildeo, debes comunicarse con el Asesor Jurídico.

## Nuestra información de contacto

### Procedimientos de presentación de informes y cumplimiento

Todos tienen la responsabilidad de hacer preguntas, buscar orientación, informar sospechas de violaciones y expresar inquietudes con respecto al cumplimiento de este Código. Cualquier persona que sepa o crea que cualquier otra persona ha participado o está participando en conductas relacionadas con la Compañía que violan la ley aplicable, la política de la Compañía o este Código deberá reportar dicha información al Comité de Supervisión de Ética Empresarial, la Línea Directa de Ética y Cumplimiento, o a su manager o cualquier miembro del Departamento Legal o de Recursos Humanos.

Puedes denunciar dicha conducta de forma abierta o anónima sin temor a represalias. La Compañía no disciplinará, discriminará ni tomará represalias contra nadie por informar dicha conducta. Cualquier manager de empleados, consultores, agentes u otros terceros que reciba un informe de una violación de este Código debe reportar inmediatamente dicha información.

---

### **¡CONTACTANOS!**

- Comité de Supervisión de Negocios y Ética por correo postal o electrónico a:
  - Comité de Supervisión de Ética Empresarial de EnerSys  
2366 Bernville Rd., Reading, PA 19605 USA  
Teléfono: +1 610-208-1747  
Correo electrónico: <https://iremail.enersys.com/?id=EC>
  
- Línea Directa de Ética y Cumplimiento en:
  - [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com)
    - Los números de teléfono específicos para cada país, así como un formulario de admisión web traducible se pueden encontrar en [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com). También se puede solicitar un intérprete para más de 300 idiomas por teléfono.  
Teléfono: +1 (800) 461-9330

---

Cuando recibimos información sobre una supuesta violación de este Código, trabajamos diligentemente para descubrir los hechos y determinaremos, en consulta con el Asesor Jurídico, si es necesario realizar una investigación informal o formal y, de ser así, determinar quién debe iniciar dicha consulta o investigación e informar los resultados de dicha consulta o investigación, junto con una recomendación sobre la resolución del asunto. Cualquier investigación debería finalizarse de acuerdo con la Guía de Políticas de EnerSys para investigaciones de conducta empresarial y ética en el lugar de trabajo. El Asesor Jurídico determinará si se ha producido una violación de este Código. La Auditoría Interna informará los resultados de cualquier consulta o investigación y la disposición del asunto al Comité de Auditoría.

Se espera que cooperes plenamente con cualquier consulta o investigación de la Compañía con respecto a una supuesta violación de este Código. La falta de cooperación con dicha consulta o investigación puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo la terminación del empleo.

Si el Comité de Supervisión de Ética Empresarial, Auditoría Interna, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Legal u otra parte apropiada recibe información sobre una supuesta violación de este Código por parte de un funcionario ejecutivo (que no sea el Consejero Delegado) o un miembro de la Junta, él o ella deberá, según corresponda, (a) informar al Asesor Jurídico, quien informará al Comité de Auditoría, quien luego informará a la Junta de la supuesta violación, (b) determinar, en consulta con el Asesor Jurídico, si es necesario realizar una investigación informal o formal y, de ser así, determinará quién debe iniciar dicha consulta o investigación y (c) reportar los resultados de dicha consulta o investigación, junto con una recomendación sobre la resolución del asunto al Comité de Auditoría, que informará a continuación a la Junta. El Comité de Auditoría determinará si se ha producido una violación de este Código y, en caso afirmativo, determinará las medidas disciplinarias que se tomarán contra dicho funcionario ejecutivo o director.

Si el Comité de Supervisión de Ética Empresarial, Auditoría Interna, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Legal u otra parte apropiada recibe información sobre una supuesta violación de este Código por parte del Consejero Delegado, Auditoría Interna (a) informará al Comité de Auditoría, quien luego informará a la Junta de la supuesta violación; (b) determinará, en consulta con otros, según las instrucciones del Comité de Auditoría, si es necesario realizar una investigación informal o una investigación formal y, en caso afirmativo, determinará quién debe iniciar dicha consulta o investigación; y (c) reportará los resultados de dicha consulta o investigación al Comité de Auditoría, que luego informará a la Junta. El Comité de Auditoría determinará si se ha producido una violación de este Código y, en caso afirmativo, determinará las medidas disciplinarias que se tomarán contra el Consejero Delegado.

Cuando la legislación local exija procedimientos específicos relacionados con este Código, dichos procedimientos se describirán en el Anexo A de este Código.

---

#### CONSECUENCIAS...

El incumplimiento de las normas descritas en este Código resultará, sujeto a la ley y los acuerdos aplicables, en medidas disciplinarias que incluyen, entre otras, reprimendas, advertencias, libertad condicional o suspensión sin goce de sueldo, degradaciones, reducciones de salario, despido y restitución.

Ciertas violaciones de este Código pueden requerir que la Compañía remita el asunto a las autoridades gubernamentales o reguladoras apropiadas para su investigación o enjuiciamiento.

Además, cualquier manager que dirija o apruebe cualquier conducta en violación de este Código, o que tenga conocimiento de dicha conducta y no la informe de inmediato, también estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido, sujeto a la ley y los acuerdos aplicables.

---

### **Conclusión**

- Recuerda usar este Código como una guía para tomar decisiones éticas e inteligentes.
- EnerSys tiene una variedad de recursos disponibles para ayudarte.
- Ya sea que no estés seguro de cómo manejar una situación o simplemente necesites más información sobre las políticas de la Compañía, nuestro Código está aquí para guiarte.
- Puedes hacer preguntas, buscar orientación o informar inquietudes de forma confidencial o anónima en cualquier momento.

### Exenciones

En general, las políticas contenidas en este Código deben cumplirse estrictamente y no se pueden permitir excepciones, en ciertos casos raros pueden ser posibles excepciones. Cualquier empleado, funcionario, consultor, agente u otro tercero que actúe en nombre de EnerSys (y que no sea funcionario ejecutivo) que crea que una excepción a cualquiera de estas políticas es apropiada en su caso debe comunicarse primero con su manager. Si el manager está de acuerdo en que una excepción es apropiada, se debe obtener la aprobación del Asesor Jurídico. El Asesor Jurídico será responsable de mantener un registro completo de todas las solicitudes de excepciones a cualquiera de estas políticas y la disposición de dichas solicitudes.

Cualquier funcionario ejecutivo o director que solicite una excepción a cualquiera de estas políticas deberá comunicarse con el Presidente del Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo de la Junta. Cualquier exención de este Código para funcionarios ejecutivos o directores o cualquier cambio a este Código que se aplique a los funcionarios ejecutivos o directores solo puede ser realizado por la Junta y se divulgará de inmediato según lo exija la ley o la regulación de la bolsa de valores.

### Distribución y modificación

- El Código se distribuirá anualmente e irá acompañado de formación.
- La Compañía se reserva el derecho de modificar, alterar o cancelar este Código en cualquier momento y por cualquier motivo.
- La versión más actualizada de este Código se puede encontrar en la página web de la Compañía en [www.enersys.com](http://www.enersys.com).
- Cualquier modificación, alteración o cancelación de este Código será divulgada de inmediato y públicamente.

- El Asesor Jurídico o su designado tendrá la autoridad para modificar este Código sin la aprobación del Comité de Auditoría o de la Junta siempre que dicha modificación no altere la intención de este Código.
- Este documento no es un contrato de trabajo entre la Compañía y ninguno de sus directores, funcionarios, empleados, consultores, agentes u otros terceros y no altera el empleo actual de la Compañía u otra relación con ninguna persona.

## **Anexo A – Procedimientos locales**

### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES APLICABLES ÚNICAMENTE EN FRANCIA

Propósito. La Compañía está implementando este procedimiento especial en Francia en relación con la implementación del plan de denuncia de irregularidades de la Compañía (Línea directa).

La Compañía está implementando la Línea Directa para recopilar y administrar alertas en relación con sus requisitos legales, pero también para garantizar el cumplimiento de este Código.

Entidad responsable. EnerSys SARL es la entidad responsable de administrar la línea directa en Francia. La Compañía ha contratado a un proveedor externo con el propósito de la administración diaria de la Línea directa.

Alcance del procedimiento. La Línea directa está abierta a cualquier persona (empleado, ex empleado, candidato a empleo, accionista, socio, titular de derechos de voto, miembro de la administración, del consejo de administración o de supervisión, colaborador externo u ocasional, parte contratante, subcontratista o personal de la organización de administración), que desee informar cualquier información relacionada con un crimen, un delito menor, una amenaza o daño al interés general, una violación o un intento de ocultar una violación de un compromiso internacional debidamente ratificado o aprobado por Francia, de un acto unilateral de una organización internacional realizado sobre la base de dicho compromiso, del Derecho de la Unión Europea o de una ley o reglamento. La Línea Directa no aceptará alertas que revelen hechos, información y documentos, cualquiera que sea su forma o medio, cuya revelación o divulgación esté prohibida por las disposiciones relativas al secreto de la defensa nacional, el secreto médico, el secreto de las deliberaciones judiciales, el secreto de las indagatorias o investigaciones judiciales, o el secreto profesional de los abogados externos.

Tratamiento de la identidad de la persona que llama. La Compañía no alentará a las personas a realizar llamadas anónimas. La persona que llama debe identificarse, sin embargo, la Compañía mantendrá la confidencialidad de su identidad.

Como excepción, una llamada anónima puede tramitarse a condición de que se demuestre la gravedad de los hechos denunciados y que los hechos sean suficientemente precisos.

La Compañía tomará todas las precauciones al investigar un informe anónimo y realizará una investigación inicial por parte del primer destinatario para verificar la legitimidad de su difusión antes de divulgar el informe a otros.

El procedimiento de la Compañía asume que todas las personas que llaman se identificarán.

Tipos de datos personales que se pueden documentar. La Compañía (o su proveedor de servicios) solo documentará los siguientes detalles con respecto a la llamada:

- la identidad, el cargo y los datos de contacto de la persona que llama;
- la identidad, el cargo y los datos de contacto de la(s) persona(s) nombrada(s) durante la llamada;
- la identidad, el cargo y los datos de contacto de las personas involucradas en la recepción o investigación del informe;
- las alegaciones reportadas;
- evidencia recopilada en el curso de la investigación del informe;
- resumen de la investigación; y

- resultado de la investigación.

La Compañía / proveedor de servicios solo recopilará aquellos hechos relacionados con el tema dentro del alcance de la Línea directa definida anteriormente. La información comunicada en el marco de un sistema de alerta debe seguir siendo objetiva y tener un vínculo directo con el objeto de la alerta. El informe final relativo a la llamada se basará únicamente en información formulada objetivamente y directamente relacionada con el tema de la llamada e información estrictamente necesaria para su investigación. El lenguaje utilizado para pasar las declaraciones de terceros dejará claro que se trata de acusaciones.

Difusión de datos personales. Aquellos encargados dentro de la Compañía de recibir o investigar las llamadas a la Línea Directa solo tendrán acceso a la cantidad de datos personales descritos anteriormente según sea necesario para poder cumplir con su función. Estos detalles solo se comunicarán fuera de la Compañía a las personas encargadas de la gestión de la Línea Directa en otras divisiones o unidades de la Compañía si es necesario, para investigar la llamada o sus consecuencias para toda la Compañía. Nuestro proveedor externo, que está empleado para recibir o manejar las llamadas de la línea directa, tendrá acceso solo a los datos personales descritos anteriormente, que le permiten cumplir con su función específica. Nuestro contrato con el proveedor de servicios externo restringe el uso de estos datos para cualquier otro propósito y asegura la confidencialidad de la información. La Compañía limita el número de personas involucradas en la recepción e investigación de llamadas a la Línea Directa, proporciona capacitación especializada a dichas personas y las somete a estrictas obligaciones contractuales de confidencialidad.

Transferencia de datos personales fuera de la Unión Europea. Cualquier transferencia de datos personales descritas anteriormente a entidades fuera de la UE se realizará de la siguiente manera:

- a) será realizada de conformidad con la decisión que establece la adecuación de la protección; o
- b) será enmarcada por normas internas de la empresa, cláusulas estándar de protección de datos, un código de conducta o un mecanismo de certificación aprobado por la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL);
- (c) será enmarcada por cláusulas contractuales ad hoc previamente autorizadas por la CNIL; o
- (d) cumplirá con una de las exenciones previstas en el artículo 49 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Períodos de registro de retención de datos personales. Cualquier detalle fuera del alcance del programa de la Línea directa será destruido o archivado inmediatamente después de haber sido anonimizado. Después de que se haya investigado el informe de la Línea Directa, los detalles del informe serán destruidos dentro de dos (2) meses después de la conclusión de la investigación, siempre que la investigación no vaya seguida de medidas disciplinarias o judiciales. Cuando se imponga una medida disciplinaria o se emprendan acciones judiciales contra la persona nombrada en la llamada, o contra una persona que ha llamado y que ha abusado del programa de la Línea directa, los detalles del informe se conservarán hasta que concluyan los procedimientos.

Medida de seguridad. La persona responsable del informe de la Línea Directa tomará todas las precauciones útiles para preservar la seguridad de los detalles, ya sea con respecto a su recepción, comunicación o retención. La identidad de la persona que llama será tratada confidencialmente para evitar que esta persona experimente represalias por su acción.

Aviso para posibles llamantes. Se proporcionará una copia de este procedimiento a los usuarios potenciales de la Línea Directa para que los usuarios tengan información clara y completa sobre su uso. La Compañía cumplirá con la información colectiva e individual requerida por el Código de Trabajo, con el artículo 32 de la Ley del 6 de enero de 1978, según enmendado.

El uso de la Línea directa por parte de un empleado, consultor, agente u otro tercero es opcional. No habrá consecuencias adversas para ningún empleado que no utilice la Línea directa. Las llamadas a la Línea directa serán respondidas por el proveedor de servicios externo de la Compañía, que proporcionará un informe resumido a la persona responsable de la auditoría interna en Europa. La persona identificada en una llamada tendrá derecho a acceder y corregir la información. Las personas que llamen abusando de la Línea directa pueden estar sujetas a



sanciones disciplinarias, incluidos posibles procedimientos judiciales (por ejemplo, una multa de hasta 60.000 euros); sin embargo, las personas que llamen utilizando la Línea directa de buena fe, incluso si los hechos reportados luego se encuentran incorrectos o no concluyentes, no estarán sujetos a medidas disciplinarias. La información resumida sobre las llamadas (como el número de llamadas, las áreas de preocupación, el estado de la llamada) se transferirá fuera de la Unión Europea.

Aviso a los nombrados en las llamadas a la Línea directa. Una persona nombrada en una llamada de Línea directa será informada dentro de un (1) mes de la llamada por la persona responsable del programa de Línea directa. Si las medidas de conservación son necesarias, por ejemplo, para evitar la destrucción de evidencia, la persona nombrada en la llamada podrá ser informada justo después de que se hayan tomado estas medidas. La persona nombrada en la llamada a la Línea Directa recibirá la siguiente información: el nombre de la entidad responsable del programa de la Línea Directa, las acusaciones en su contra, las personas que podrían ser informadas sobre la llamada, así como la forma de ejercer sus derechos de acceso y corrección de la información.

Respeto a los derechos de acceso y corrección. De conformidad con los artículos 39 y 40 de la Ley del 6 de enero de 1978, según enmendados, EnerSys SARL garantiza a cualquier persona nombrada en una llamada de línea directa el derecho a acceder a los datos personales que le conciernen y, si son incorrectos, incompletos, equívocos o desactualizados, corregir o eliminar dichos datos personales y como también solicitar la eliminación de los datos personales. La persona nombrada en una llamada a la Línea directa no recibirá la identidad de la persona que realizó la notificación.

# **EnerSys**<sup>®</sup>

*Power/Full Solutions*

La versión más actualizada se puede encontrar en nuestro sitio web:

**[enersys.com](https://www.enersys.com)**

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2024 EnerSys. Reservados todos los derechos.

Las marcas comerciales y los logotipos son propiedad de EnerSys y sus afiliados, excepto las marcas comerciales y los logotipos de asociaciones comerciales, agencias y otras organizaciones presentadas, que son propiedad de sus respectivos dueños.