



Gates Industrial Corporation plc ***Política de Denúncias***

O comitê de auditoria do conselho de administração da Gates Industrial Corporation plc (juntamente com suas subsidiárias, a “**Empresa**”) estabeleceu os seguintes procedimentos para o recebimento, retenção, investigação e tratamento de denúncias de problemas sobre contabilidade, controles contábeis internos, auditoria e questões legais e regulatórias relevantes sobre a Empresa.

A. Visão geral da Política

1. **Escopo.** Os procedimentos estabelecidos nesta política referem-se a relatos de preocupações feitas por funcionários e outras partes interessadas, inclusive acionistas, (referidos nesta política como um “**Denunciante**”) da Empresa (“**Denúncias**”) em relação a:

- (a) contabilidade, controles contábeis internos ou assuntos de auditoria (uma “**Alegação contábil**”), inclusive, sem limitação:
 - i. fraude ou erro deliberado na preparação, revisão ou auditoria de demonstrações financeiras da Empresa;
 - ii. fraude ou erro deliberado no registro e manutenção dos registros financeiros da Empresa;
 - iii. deficiências ou não conformidade com o controle interno da Empresa sobre denúncias financeiras;
 - iv. deturpações ou declarações falsas sobre um assunto contido nos registros financeiros, demonstrações financeiras, relatórios de auditoria ou quaisquer registros da Empresa feitos na Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (“**SEC**”) (inclusive relatórios periódicos ou atuais);
 - v. desvio das informações completas e imparciais da condição financeira e dos resultados da Empresa;
 - vi. variação substancial na metodologia de relatórios financeiros da Empresa de práticas anteriores ou de princípios contábeis geralmente aceitos sem divulgação pública adequada;
 - vii. questões que afetem a independência da firma de contabilidade independente registrada e pública da Empresa;
 - viii. falsificação, ocultação ou destruição inadequada de registros financeiros ou da Empresa; ou

- ix. roubo, fraude ou outra apropriação indevida de ativos da Empresa;
- (b) não conformidade significativa com os requisitos legais e regulatórios aplicáveis ou com o Código de Conduta e Ética Empresarial da Empresa (“*Alegação de conformidade*”); e
- (c) suposta retaliação contra funcionários e outras pessoas que fazem, de boa-fé, Alegações contábeis ou Alegações de conformidade significativas (uma “*Lei de retaliação*”).

2. Delegação. A critério do comitê de auditoria, as responsabilidades do comitê de auditoria criadas por esses procedimentos podem ser delegadas ao presidente do comitê de auditoria ou a um subcomitê do comitê de auditoria.

B. Procedimentos para fazer denúncias

1. Funcionários. Os funcionários são incentivados a discutir qualquer crença de que uma Alegação de Contabilidade, Alegação de Conformidade ou Lei de Retaliação tenha ocorrido com o gerente imediato, qualquer gerente superior ou a equipe de recursos humanos da Empresa. Além disso, qualquer funcionário pode, a seu critério exclusivo, relatar ao comitê de auditoria ou ao diretor jurídico, de maneira aberta, confidencial e/ou anônima, qualquer Alegação de contabilidade, Alegação de conformidade ou Lei de retaliação da seguinte maneira:

- (a) por escrito para a Gates Industrial Corporation, Attn: Comitê de auditoria/diretor jurídico, 1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202;
- (b) ligando (ligação gratuita) para o número adequado no idioma ou local do funcionário listado no anexo A do Código de Conduta ou conforme encontrado em gatescorp.ethicspoint.com (cujo anexo pode ser alterado de tempos em tempos pelo diretor jurídico ou seu representante);
- (c) enviando um e-mail para Compliance@gates.com; ou
- (d) acessando o portal Web do provedor terceiro da Gates em gatescorp.ethicspoint.com ou portal Web de algum provedor terceiro sucessor, conforme possa ser aprovado de tempos em tempos pelo diretor jurídico ou seu representante designado.

2. Outras partes interessadas. Qualquer outra parte interessada pode relatar ao comitê de auditoria ou diretor jurídico qualquer Alegação de contabilidade, Alegação de conformidade ou Lei de retaliação, conforme estabelecido na Seção B.1. acima. Qualquer Denúncia precisa ser acompanhada pelo nome da pessoa enviando a Denúncia.

3. Relatórios.

- (a) Qualquer Denúncia deve ser factual em vez de especulativa ou conclusiva, e deve conter o máximo de informações específicas possível para permitir uma avaliação adequada. Além disso, todos os relatórios devem conter informações corroborativas suficientes para apoiar o início de uma investigação. Por exemplo, os nomes dos indivíduos suspeitos de violações, os fatos relevantes das violações, como o Denunciante tomou conhecimento das violações, quaisquer etapas tomadas anteriormente pelo Denunciante, o indivíduo ou indivíduos que possam ser

prejudicados ou afetados pelas violações, e, em seguida, na medida do possível, uma estimativa da denúncia incorreta ou perdas para a Empresa como resultado das violações.

- (b) A linha telefônica direta e o site são gerenciados por um provedor de serviços externo e independente e permitem que qualquer funcionário ou outra parte interessada da Empresa e suas subsidiárias faça uma Denúncia. Os funcionários podem enviar uma Denúncia de forma anônima e confidencial e não estão obrigados a divulgar o nome.
- (c) A linha telefônica direta e o provedor de serviços do site fornecerão informações a cada autor da chamada, mesmo que anônimo, sobre os procedimentos para acompanhamento do relato (incluindo permitir que o Denunciante forneça informações adicionais em uma data posterior).

C. Tratamento de Denúncias recebidas pelo diretor jurídico

1. Confirmação. Mediante o recebimento de uma Denúncia e quando possível e adequado, o diretor jurídico deve confirmar o recebimento da Denúncia ao Denunciante que a enviou.

2. Revisão inicial. Todas as Denúncias enviadas ao diretor jurídico precisam passar imediatamente por uma análise inicial do diretor jurídico, que precisa:

- (a) encaminhar imediatamente ao comitê de auditoria qualquer Denúncia envolvendo um funcionário sênior da Empresa ou tendo um relatório incorreto, perda real ou potencial para a Empresa que possa ter um efeito material sobre a reputação ou demonstrações financeiras da Empresa; e
- (b) determinar imediatamente se deve iniciar uma investigação de todas as outras Denúncias:
 - i. O diretor jurídico pode, a seu critério razoável, determinar não iniciar uma investigação se a Denúncia contiver apenas alegações não especificadas ou amplas de irregularidade sem apoio informativo suficiente ou se a Denúncia não for confiável. Esta decisão e os motivos para esta decisão devem ser relatados ao comitê de auditoria em sua próxima reunião ordinária e devem, na medida adequada, ser informados ao Denunciante que enviou a Denúncia. O comitê de auditoria poderá, no entanto, tomar uma decisão independente que, nesse caso, determinará se o comitê de auditoria, o diretor jurídico ou outro membro da administração investigará a Denúncia, levando em consideração os fatores descritos no parágrafo D.2.b. abaixo; desde que, de acordo com a Seção D.3 abaixo, em qualquer caso, o diretor jurídico ou (se o diretor jurídico for objeto de tal investigação) outro membro do departamento jurídico da Empresa participará de cada investigação; e
 - ii. Se o diretor jurídico determinar que uma investigação precisa ser conduzida, determinará imediatamente o início da investigação. O diretor jurídico também investigará prontamente outras Denúncias, conforme solicitado pelo comitê de auditoria. O diretor jurídico deverá relatar as conclusões das investigações conduzidas de acordo com esta seção ao comitê de auditoria de acordo com a Seção C.4.

3. Consultas/envolvimentos. O diretor jurídico pode consultar qualquer membro da gerência que não seja o sujeito da Alegação de contabilidade, Alegação de conformidade ou Lei de retaliação incluída na Denúncia e que possa ter experiência adequada para fornecer assistência em conexão com a investigação da Denúncia. O diretor jurídico também pode contratar contadores independentes, advogados ou outros especialistas para auxiliar na investigação de Denúncias e análise de resultados, se necessário ou adequado.

4. Denúncias. Em todas as reuniões ordinárias do comitê de auditoria, o diretor jurídico deverá, apresentar um resumo de todas as Denúncias recebidas ou encaminhadas ao diretor jurídico (inclusive as Denúncias que o diretor jurídico decidiu não levar adiante) e todos os desenvolvimentos, descobertas e conclusões relevantes das investigações desde a reunião anterior. O comitê de auditoria pode ou não aceitar tais descobertas e conclusões. O diretor jurídico fornecerá informações adicionais sobre qualquer Denúncia ou investigação que possa ser solicitado pelo comitê de auditoria.

D. Tratamento de Denúncias recebidas ou encaminhadas ao comitê de auditoria

1. Confirmação. Após o recebimento de uma Denúncia diretamente de um Denunciante, o comitê de auditoria deve instruir o diretor jurídico que confirme o recebimento da Denúncia ao Denunciante que a enviou, se for possível e adequado.

2. Revisão inicial. Todas as Denúncias recebidas pelo comitê de auditoria (diretamente ou encaminhadas ou de acordo com a Seção C.2.a. acima) devem passar imediatamente por uma análise pelo comitê de auditoria:

- (a) A seu critério, o comitê de auditoria pode determinar não iniciar uma investigação se uma Denúncia contiver apenas alegações amplas ou não especificadas de irregularidades sem apoio informativo suficiente ou se a Denúncia não for confiável. Na medida do adequado, essa decisão pode ser divulgada ao Denunciante que enviou a Denúncia.
- (b) Se o comitê de auditoria determinar que uma investigação deve ser conduzida, o comitê de auditoria determinará se o comitê de auditoria, o diretor jurídico ou outro membro da gerência deve investigar o Relatório, levando em conta, entre outros fatores que são apropriados sob as circunstâncias, o seguinte:
 - (i) Quem é o suposto transgressor? Se um diretor, diretor financeiro sênior ou outro membro da gerência sênior da Empresa supostamente se envolveu em irregularidades, esse fator sozinho pode pesar a favor do comitê de auditoria que conduz a investigação.
 - (ii) Quão relevante é o relatório incorreto ou a perda relatada? Quanto mais relevante for o relatório incorreto ou a perda para a Empresa, mais apropriado poderá ser que o comitê de auditoria conduza a investigação.
 - (iii) Qual é a gravidade da suposta transgressão? Quanto mais grave for a suposta transgressão, mais apropriado será que o comitê de auditoria realize a investigação. Se a suposta transgressão constituir um crime envolvendo a integridade das demonstrações financeiras da Empresa ou produzir um efeito adverso significativo sobre a reputação ou demonstrações financeiras da Empresa, esse fator poderá pesar a favor do comitê de auditoria que conduz a investigação.

(iv) Quão confiável é a alegação de transgressão? Quanto mais confiável for a alegação, mais apropriado será que o comitê de auditoria realize a investigação. Ao avaliar a credibilidade, o comitê de auditoria deve considerar todos os fatos relacionados à alegação, incluindo, entre outros, se alegações semelhantes foram feitas na imprensa ou por analistas.

3. Procedimentos. Se o comitê de auditoria determinar que o diretor jurídico ou outro membro da gerência deve investigar o Relatório, o comitê de auditoria notificará o diretor jurídico ou tal membro da gerência, conforme o caso, sobre essa conclusão. O diretor jurídico ou esse membro gestor, conforme o caso, investigará imediatamente a Denúncia e informará os resultados da investigação ao comitê de auditoria de acordo com a Seção C.4. Em outros casos, o comitê de auditoria investigará imediatamente a Denúncia. Em todos os casos, o diretor jurídico ou (se o diretor jurídico for objeto de tal investigação) outro membro do departamento jurídico da Empresa participará de cada investigação.

4. Consultas/envolvimentos. O comitê de auditoria pode consultar qualquer membro da gerência que não seja o sujeito da Alegação de contabilidade, Alegação de conformidade ou Lei de retaliação incluída na Denúncia e que possa ter experiência adequada para fornecer assistência. O comitê de auditoria também pode contratar contadores independentes, advogados ou outros especialistas para auxiliar na investigação de qualquer Denúncia e análise de seus resultados.

E. Resultados da investigação

1. Após a conclusão da investigação de um relatório:

- (a) o comitê de auditoria, o diretor jurídico ou qualquer outro membro da gerência, conforme o caso, tomará ou direcionará a tomada dessa ação corretiva imediata e adequada, se houver, como em seu julgamento é considerado justificado, inclusive, se aplicável, encaminhamento para processo criminal; e
- (b) o comitê de auditoria, o diretor jurídico ou outro representante apropriado, conforme o caso, poderão entrar em contato, na medida do apropriado, com cada Denunciante que protocolar um Relatório para informá-los sobre os resultados da investigação e qual ação corretiva, se houver, foi tomada.

2. Quando os fatos alegados divulgados de acordo com esta política não forem fundamentados, as conclusões da investigação poderão, na medida do apropriado, ser divulgadas ao Denunciante que fez a Denúncia.

3. Nenhuma ação será tomada contra qualquer Denunciante que fizer uma Denúncia de boa-fé, mesmo que os fatos alegados não sejam confirmados por investigação subsequente. No entanto, se, após a investigação, for constatado que uma Denúncia está sem substância e foi feita por motivos maliciosos ou frívolos, o funcionário que fez a Denúncia pode estar sujeito a ação disciplinar, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

F. Comunicação aos funcionários e outras partes interessadas

1. A Empresa divulgará aos funcionários na intranet da Empresa e no código de conduta e ética nos negócios da Empresa que os funcionários poderão, a seu critério, reportar ao comitê de auditoria ou diretor jurídico, de forma aberta, confidencial e/ou anônima, uma Alegação de contabilidade, conformidade ou da Lei de retaliação na forma estabelecida nas Seções B.1. e B.3.

G. Proteção de denunciantes

1. Nem a Empresa, ou comitê de auditoria, nem qualquer diretor, executivo, funcionário, contratado, subcontratado ou agente da Empresa despedirá, rebaixará, suspenderá, ameaçará, assediará ou de qualquer outra maneira discriminará ou retaliará, direta ou indiretamente, qualquer pessoa que, de boa-fé, fizer uma Denúncia ou de outra forma ajuda o comitê de auditoria, administração ou qualquer outra pessoa ou grupo, incluindo algum órgão governamental, regulatório ou de aplicação da lei, na investigação de uma Denúncia. Essas proibições também se aplicam às subsidiárias e afiliadas da Empresa cujas informações financeiras estão incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas da Empresa.

2. A menos que seja necessário para conduzir uma investigação ou compelida por processo judicial ou outro processo legal, nem a Empresa, o comitê de auditoria ou qualquer diretor, administrador ou funcionário da Empresa deverá (i) revelar a identidade de qualquer pessoa que fizer uma Denúncia e solicitar que sua identidade permaneça confidencial ou (ii) fará qualquer esforço ou tolerará qualquer esforço feito por qualquer outra pessoa ou grupo para determinar a identidade de qualquer pessoa que faça uma Denúncia anonimamente.

3. Esta política destina-se a criar um ambiente onde os funcionários possam agir sem medo de represália ou retaliação. Qualquer funcionário que tenha se envolvido em retaliação contra qualquer funcionário que exerça seus direitos de acordo com esta política ou com as leis aplicáveis estará sujeito à ação disciplinar adequada, incluindo possível rescisão do contrato de trabalho. Além disso, os indivíduos que violarem a lei aplicável também podem estar sujeitos a penalidades civis e criminais.

H. Proteções de comunicações com entidades governamentais

1. Nem esta Política de Denúncias nem qualquer disposição no Código de Conduta e Ética Empresarial ou qualquer outro acordo com a Empresa ou política da Empresa será considerado como uma proibição de qualquer diretor atual ou ex-diretor, diretor, ou funcionário da Empresa de (a) comunicar, cooperar ou protocolar uma acusação ou reclamação na SEC ou qualquer outra entidade governamental ou órgão policial sobre possíveis violações de qualquer requisito legal ou regulatório; ou (b) fazer divulgações, incluindo o fornecimento de documentos ou outras informações a uma entidade governamental que estejam protegidas pelas disposições de Denúncia de qualquer lei ou regulamento aplicável sem aviso ou aprovação da Empresa, desde que (i) tais comunicações e divulgações sejam consistentes com a lei aplicável e (ii) as informações divulgadas não tenham sido obtidas por meio de uma comunicação que estava sujeita ao privilégio advogado-cliente (a menos que a divulgação dessas informações seja permitida de outra forma por um advogado de acordo com a lei federal aplicável, regras de conduta do advogado ou de outra forma). A Empresa não limitará o direito de qualquer diretor, executivo ou funcionário atual ou anterior de receber um prêmio por fornecer informações à SEC ou a qualquer outra agência governamental de acordo com as disposições de denúncia de qualquer lei ou regulamento aplicável. Quaisquer disposições de qualquer acordo entre a Empresa e qualquer diretor, executivo ou funcionário atual ou anterior que seja inconsistente com o idioma acima ou que possa limitar a capacidade de qualquer pessoa de receber uma sentença nos termos das disposições de delação da lei aplicável são, por meio deste instrumento, consideradas inválidas e não serão aplicadas pela Empresa.

I. Registros

1. O diretor jurídico manterá um registro de todos os registros relacionados a quaisquer Denúncias de Alegações contábeis, Alegações de conformidade materiais ou Lei de retaliação, rastreando seu recebimento, investigação e resolução, e a resposta ao Denunciante. A Empresa reterá cópias das

Denúncias e do registro do diretor jurídico por um período de sete anos a partir da conclusão do caso, a menos que seja notificada pelo diretor jurídico de um período de retenção prolongado.

Última revisão: 26 de outubro de 2023