



Gates Industrial Corporation plc ***Política contra el acoso y la discriminación***

Declaración de la Política

Gates Industrial Corporation plc está comprometida con los principios de igualdad de oportunidades de empleo y el fomento de un lugar de trabajo sin discriminación o acoso ilícitos. Gates prohíbe la discriminación o acoso ilícitos contra los empleados y otras personas afectadas (lo que incluye becarios, solicitantes y trabajadores temporales o bajo contrato) basados en la edad, raza, color, sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, estado de transgénero, religión, origen nacional, ascendencia, ciudadanía, incapacidad, estado civil o de veterano, información genética, embarazo, nacimiento o afecciones médicas relacionadas, u otro estado aplicable protegido por la legislación federal, estatal o local (de manera colectiva, “categorías protegidas”).

Acoso

Gates se esfuerza para mantener un entorno laboral sin acoso ilícito y violencia en el lugar de trabajo. El acoso ilícito puede ser cualquier incidente único o patrón de comportamiento en donde el efecto, a propósito o no, crea un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio basado en una o más categorías protegidas. El comportamiento prohibido puede incluir, entre otros, lo siguiente:

- Formas escritas o visuales como caricaturas, correos electrónicos, pósteres, dibujos, fotografías o mensajes en las redes sociales.
- Conducta verbal como la utilización de obscenidades, comentarios despectivos, insultos, bromas o estereotipos negativos.
- Conducta física como asalto, bloqueo de los movimientos de una persona o actos de violencia (tanto verbales como no verbales).

Las conductas prohibidas también pueden incluir conductas o comentarios inapropiados entre personas en la misma categoría protegida. No se tolerará tal acoso, ya sea cometido por empleados, supervisores, gerentes, consultores, clientes, usuarios, proveedores u otras personas que realicen negocios con Gates. Se espera que todos los empleados y no empleados (usuarios, clientes, proveedores, consultores, etc.) se comporten en todo momento de una manera profesional y empresarial.

Acoso sexual

Además de otras formas de acoso, la política de Gates prohíbe el acoso sexual y las conductas sexuales inapropiadas. Se define acoso sexual como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y/o otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, independientemente del sexo de las personas involucradas, cuando:

- la aceptación de dicha conducta sea, de forma explícita o implícita, un término o condición para el empleo;
- la aceptación o rechazo de dicha conducta se emplee como la base para la toma de decisiones de empleo que afecten al empleo de una persona; o
- dicha conducta tenga como propósito o efecto interferir injustificadamente en la realización del trabajo de una persona o crear un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Las conductas prohibidas incluyen, entre otras, comunicaciones sexualmente implícitas o explícitas, ya sea con:

- Formatos escritos o visuales como caricaturas, correos electrónicos, pósteres, calendarios, dibujos, fotografías, mensajes en las redes sociales u obsequios inapropiados con temática adulta.
- Formatos verbales, como comentarios, bromas, lenguaje obsceno o grosero, chismes, preguntas sobre la vida sexual de la otra persona, avances sexuales no deseados, o solicitudes repetidas y no deseadas de citas.
- Formatos físicos, como miradas maliciosas, gestos de naturaleza sexual o contactos inadecuados, ya sean o no bienvenidos.

Discriminación

Gates no tolera la discriminación ilícita en cualquier relación comercial, o en decisiones de empleo o relacionadas con el empleo, lo que incluye selección de personal, contratación, compensación, ascensos, beneficios, medidas disciplinarias, rescisión, formación o asignaciones de empleo. Gates se compromete a proporcionar a todas las personas igualdad de oportunidades de empleo.

Comportamientos no profesionales

Gates no tolera los comportamientos no profesionales como la intimidación, conductas o comentarios agresivos o amenazantes, payasadas, empleo de estereotipos, bromas prácticas o utilización de lenguaje ofensivo. Aunque este comportamiento puede o no constituir acoso, puede no obstante ser ofensivo para los compañeros de trabajo, clientes o proveedores, y no es coherente con los estándares de ética y conducta profesional de Gates.

Procedimiento de reclamación

Si es objeto de alguna conducta que cree que infringe esta Política, debe hacer lo siguiente:

- Paso 1:** Si se siente cómodo, dígame a la persona ofensora que dicha conducta no es bienvenida y solicite que interrumpa inmediatamente tal conducta.
- Paso 2:** Notificar inmediatamente la conducta a su supervisor. No obstante, si cree que sería inapropiado comentar el asunto con su supervisor o no se siente cómodo comentando el asunto con su supervisor, puede informar del asunto a otra persona en su cadena de supervisión, el representante apropiado de Recursos Humanos, el departamento

Jurídico de Gates (compliance@gates.com) o de forma anónima utilizando la Línea directa de Ética y Cumplimiento:

Formulario en línea: gatescorp.ethicspoint.com

Teléfono: como se indica en el Anexo A del Código de conducta o como se puede encontrar en gatescorp.ethicspoint.com

Paso 3: Si ocurre algún incidente adicional, debe informar inmediatamente de ello a las personas que prefiera de la lista anterior.

Gates se compromete a hacer cumplir esta Política contra el acoso y la discriminación. La efectividad de las iniciativas de la Empresa depende en parte de que los empleados comuniquen las conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Si cree que usted u otra persona puede haber sido objeto de conductas que infringen esta Política, debe informar de ello inmediatamente.

La Empresa investigará objetivamente y de manera oportuna y exhaustiva cualquier incidente del que se informe. Gates mantendrá la documentación apropiada y realizará un seguimiento para garantizar que se progresa de forma razonable. Cuando finalice la investigación, Gates considerará las opciones apropiadas para las acciones y resoluciones correctivas. Si se encuentra alguna conducta indebida, Gates adoptará inmediatamente medidas de corrección, según resulte apropiado. Las reclamaciones y medidas adoptadas para solucionar las reclamaciones de acoso o discriminación se tratarán con la máxima confidencialidad posible.

Función de la dirección

Es responsabilidad de los gerentes de Gates notificar de manera apropiada cualquier inquietud relacionada con comportamientos de acoso, discriminación o no profesionales sobre los que se les informe. Si un gerente recibe un informe en el que se indica que se ha infringido o tal vez se haya infringido esta Política, u observa conductas que pueden infringir esta Política, el gerente deberá ponerse en contacto inmediatamente con Recursos Humanos para que se lleve a cabo una investigación y se adopten medidas correctivas, si procede.

Represalias

Gates prohíbe las represalias contra cualquier empleado (lo que incluye a becarios, solicitantes, trabajadores bajo contrato o temporales) por otra de tales personas, supervisores y gerentes incluidos, por notificar, presentar, testificar, ayudar o participar de alguna manera en una investigación de acoso o discriminación, procedimiento o audiencia, que lleve a cabo o bien la Empresa o una agencia pública de aplicación de la ley.

Si percibe que está siendo objeto de represalias por realizar una denuncia o por su participación en una investigación, siga los procedimientos de reclamación anteriormente descritos. La situación se investigará de manera apropiada.

Denuncias falsas

Gates se toma muy en serio todas las denuncias y prohíbe utilizar el procedimiento de reclamación que esta Política contiene con fines inapropiados, malintencionados o maliciosos. En consecuencia, Gates adoptará medidas correctivas, que pueden llegar hasta la rescisión del empleo, contra cualquier empleado que abuse del procedimiento de quejas sobre acoso y discriminación de Gates presentando a sabiendas una reclamación falsa o proporcionando a sabiendas información falsa durante el curso de una investigación interna.

Infracciones

Cualquier infracción de esta Política, lo que incluye las represalias contra una persona que presente una reclamación de conformidad con esta Política, puede tener como resultado medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la rescisión del empleo. Además, cualquier gerente o supervisor que reciba un informe de acoso o discriminación y que no lo notifique a la Empresa también será objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la rescisión del empleo.

Con quién contactar

Para las preguntas o inquietudes relacionadas con esta Política, póngase en contacto con su supervisor, Recursos Humanos o el departamento Jurídico de Gates (compliance@gates.com).