



Gates Industrial Corporation plc **吹哨人政策**

Gates Industrial Corporation plc（及其子公司，简称“公司”）的董事会审计委员会制定了以下接收、保留、调查和处理有关公司的会计、内部会计控制、审计和其他法律和监管事项的问题报告程序。

A. 政策概述

1. **范围**。本政策中规定的程序涉及公司员工及其他利益相关方（包括股东）（在本政策中分别称为“**举报人**”）就以下事项提出的问题报告（“**举报**”）：

- (a) 会计、内部会计控制或审计事项（“**会计指控**”），包括但不限于：
 - i. 在编制、审查或审计公司的财务报表时的欺诈或故意错误行为；
 - ii. 在记录和维护公司的财务记录时的欺诈或故意错误行为；
 - iii. 公司对财务报告的内部控制存在缺陷或不合规事项；
 - iv. 公司的财务记录、财务报表、审计报告或者向美国证券交易委员会（“**SEC**”）提交的任何文件（包括定期报告或临时报告）中所载事项的失实陈述或虚假声明；
 - v. 偏离充分和公允报告公司财务状况和结果的行为；
 - vi. 公司的财务报告方法与既往惯例或公认会计准则存在重大差异，但未充分公开披露；
 - vii. 影响公司独立注册会计师事务所独立性的问题；
 - viii. 伪造、隐瞒或不当销毁公司或财务记录；或者
 - ix. 盗窃、欺诈或其他侵占公司资产的行为；
- (b) 可能违反适用法律和监管要求或者公司的《商业行为和道德准则》的行为（“**合规指控**”）；以及
- (c) 涉嫌对善意提出会计指控或合规指控的员工和其他人员实施报复（“**报复行为**”）。

2. 委托。审计委员会可自行决定将该等程序中规定的审计委员会的职责委托给审计委员会主席或审计委员会的下属委员会履行。

B. 举报程序

1. 员工。鼓励员工与其经理、任何上级经理或者公司的人力资源团队讨论其认为已发生会计指控、合规指控或报复行为的想法。此外，任何员工均可自行决定通过以下方式，向审计委员会或首席法务官公开、秘密和/或匿名地举报任何会计指控、合规指控或报复行为：

- (a) 以书面形式向 Gates Industrial Corporation 举报，收件人：审计委员会/首席法务官，地址：1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202；
- (b) 拨打（免费电话）《商业行为和道德准则》附件 A 上所列或者在 gatescorp.ethicspoint.com（首席法务官或其指定人员可不时对该附件进行修订）上查询的与该员工的语言或地点相对应的电话号码；
- (c) 发送电子邮件至 Compliance@gates.com；或者
- (d) 访问 Gates 第三方服务提供商的门户网站（gatescorp.ethicspoint.com）或者首席法务官或其指定人员不时批准的任何承继的第三方服务提供商的门户网站。

2. 其他利益相关方。任何其他利益相关方均可按照上文第 B.1.条的规定向审计委员会或首席法务官举报任何会计指控、合规指控或者报复行为。任何该等举报必须随附举报人的姓名。

3. 举报。

- (a) 任何举报均应当是事实性的，而不得是推测性或结论性的，并应当包含尽可能多的具体信息，以便进行恰当的评估。此外，所有举报均应当包含足够多的确凿信息，以支持调查的开展。例如，涉嫌从事违规行为的个人姓名、违规行为的相关事实、举报人如何发现违规行为、举报人先前采取的任何措施、可能受到违规行为损害或影响的个人以及（在可能的范围内）预估违规行为导致的错报或给公司造成的损失。
- (b) 电话热线和网站由外部独立服务提供商管理，允许公司及其子公司的任何员工或其他利益相关方进行举报。员工可以匿名和保密方式提交举报，而无需透露其姓名。
- (c) 电话热线和网站服务提供商将向每个来电者说明举报跟进程序（包括允许举报人在后续日期提供额外信息的程序）。

C. 首席法务官收到的举报的处理

1. 确认。收到举报后，在可能且适当的情况下，首席法务官应当向提交举报的举报人确认收到举报。

2. 初步审查。向首席法务官发送的所有举报，必须及时由首席法务官进行初步审查：

- (a) 对于任何涉及公司高级管理人员，或者可能对公司的声誉或财务报表造成重大影响的对公司实际或潜在的错报或损失的举报，首席法务官必须及时将该举报转交审计委员会；以及
- (b) 对于所有其他举报，首席法务官必须及时决定是否启动调查：
 - i. 如果该举报仅包含对不当行为的不明确或宽泛的指控，而没有足够的信息支持，或者举报是不可信的，则首席法务官可合理酌情决定不启动调查。该决定及该决定的理由应当在下一次例会上向审计委员会进行报告，并且在适当的情况下，还应当告知提交举报的举报人。但是，审计委员会可作出独立决定，在此情形下，其将在综合考虑下文 D.2.b.条中所述的因素的前提下，决定由审计委员会、首席法务官或者管理层的其他成员对举报进行调查；但是，根据下文第D.3条的规定，在任何情形下，首席法务官或（如果首席法务官是调查对象的）公司法务部门的其他人员均应当参与每项该等调查；以及
 - ii. 如果首席法务官确定必须进行调查，其将及时指示启动调查。首席法务官还应当及时调查审计委员会要求调查的其他举报。首席法务官应当根据第 C.4 条的规定向审计委员会报告根据本条规定进行的调查的结果。

3. **咨询/聘请。**首席法务官可咨询任何管理层成员，但该成员不得是举报中所含会计指控、合规指控或报复行为的对象，并且，该成员可具备适当的专业知识，以便提供与举报调查相关的协助。首席法务官也可在必要或适当的情况下，聘请独立会计师、律师或其他专家协助调查举报和分析结果。

4. **报告。**首席法务官应当在每次审计委员会例会上提交一份关于首席法务官收到或转交给首席法务官的所有举报（包括首席法务官决定无需开展进一步调查的举报）以及自上一次会议以来调查的所有重大进展、调查结果和结论的总结。审计委员会可接受或不接受该等调查结果和结论。首席法务官应当提供向审计委员会提供其要求提供的有关任何举报或调查的额外信息。

D. 审计委员会收到或转交给审计委员会的举报的处理

1. **确认。**收到举报人直接提交的举报后，在可能且适当的情况下，审计委员会应当指示首席法务官或者以其他方式向提交举报的举报人确认收到举报。

2. **初步审查。**审计委员会收到的所有举报（直接收到或者根据上文第 C.2.a.条转交给审计委员会的举报），必须及时由审计委员会进行审查：

- (a) 如果一项举报仅包含对不当行为的不明确或宽泛的指控，而没有足够的信息支持，或者举报是不可信的，则审计委员会可合理酌情决定不启动调查。在适当的情况下，可向提交该举报的举报人告知此项决定。
- (b) 如果审计委员会确定应当进行调查，在综合考虑以下因素以及在当时情况下其他适当因素的前提下，审计委员会应当决定由审计委员会、首席法务官或者管理层的其他成员对举报进行调查：

(i) 谁是被指控从事不当行为的人？如果公司的行政官员、高级财务官员或者其他高级管理层成员被指控从事不当行为，仅这一项因素即可支持审计委员会开展调查。

(ii) 所举报的错报或损失有多严重？错报或损失对公司的影响越大，则审计委员会越有必要进行调查。

(iii) 被指控的不当行为有多严重？被指控的不当行为越严重，则审计委员会越有必要进行调查。如果被指控的不当行为将构成涉及公司财务报表完整性的犯罪行为，或者对公司的声誉或财务报表有重大不利影响，该因素可支持审计委员会开展调查。

(iv) 不当行为指控的可信度如何？指控的可信度越高，审计委员会越应当进行调查。在评估可信度时，审计委员会应当考虑与指控相关的所有事实，包括但不限于媒体或分析师是否提出过类似的指控。

3. **程序。**如果审计委员会确定首席法务官或者管理层其他成员应当对举报进行调查，审计委员会将向首席法务官或该管理层成员（视情况而定）告知该项结论。之后，首席法务官或该管理层成员（视情况而定）应当及时对举报进行调查，并应当根据第 C.4 条的规定向审计委员会报告调查结果。在其他情形下，审计委员会应当及时对举报进行调查。在所有情形下，首席法务官或（如果首席法务官是调查对象的）公司法务部门的其他人员均应当参与每项该等调查

4. **咨询/聘请。**审计委员会可咨询任何管理层成员，但该成员不得是举报中所含会计指控、合规指控或报复行为的对象，并且，该成员可具备适当的专业知识，以便提供协助。审计委员会也可聘请独立会计师、律师或其他专家协助调查任何举报和分析其结果。

E. 调查结果

1. 在完成举报调查后：

- (a) 审计委员会、首席法务官或者管理层的其他成员（视情况而定）将采取或者指示采取其认为必要的及时且适当的纠正措施（如有），包括（如适用）移交刑事指控；以及
- (b) 审计委员会、首席法务官或者其他适当的指定人员（视情况而定）可在适当的情况下联系提交举报的每个举报人，向其通报调查结果以及所采取的纠正措施（如有）。

2. 如果根据本政策披露的指控事实未得到证实，在适当的情况下，可将调查结论告知提交举报的举报人。

3. 不得对善意提交举报的举报人采取任何行动，即使所指控的事实未得到后续调查的确认。但是，如果在调查后发现，举报没有事实依据，而且是出于恶意或轻率的原因提出，则进行举报的员工可能会受到纪律处分，直至且包含终止雇佣关系。

F. 与员工和其他利益相关方沟通

1. 公司将在公司的内网以及公司的《商业行为和道德准则》中向员工披露，员工可按照第 B.1.条和第 B.3.条中规定的方式，自行公开、秘密和/或匿名地向审计委员会或首席法务官举报会计指控、合规指控或报复行为。

G. 保护举报人

1. 对于善意向审计委员会、管理层或者任何其他人员或团体（包括任何政府、监管或执法机构）进行举报或者以其他方式协助审计委员会、管理层或者任何其他主体或团体对举报进行调查的人员，公司、审计委员会或公司的任何董事、高管、员工、承包商、分包商或代理人均不得直接或间接地对其进行解雇、降职、停职、威胁、骚扰或者以任何其他方式进行歧视或报复。该等禁止性规定也适用于其财务信息被纳入公司合并财务报表的公司的子公司和关联方。

2. 除非有必要进行充分的调查或者司法或其他法律程序强制进行调查，否则，公司、审计委员会或公司的任何董事、高管或员工均不得(i)泄露任何要求保持其身份保密的举报人的身份，或者(ii)进行任何或者容忍其他个人或团体进行任何为确定匿名举报人的身份的尝试。

3. 本政策旨在营造一个让员工正直行事，无需担心遭到打击或报复的环境。如果发现任何员工对行使本政策或适用法律项下规定之权利的员工进行报复，则该员工将受到相应的纪律处分，包括可能会终止其雇佣关系。此外，违反适用法律的个人还可能受到民事和刑事处罚。

H. 保护与政府实体的沟通

1. 本《吹哨人政策》以及《商业行为和道德准则》或者与公司签订的任何其他协议或公司任何其他政策中的任何规定均不得被视为禁止公司的任何现任或前任董事、高管或员工从事以下行为：(a)就可能违反任何法律或监管要求的行为与 SEC 或任何其他政府或执法实体进行沟通、合作或向其提出指控或投诉；或者(b)进行披露，包括向政府实体提供受任何适用法律或法规的举报人条款保护的文件或其他信息，而无需通知公司或者获得公司的批准，只要(i)该等沟通和披露符合适用法律的规定；以及(ii)所披露的信息不是通过受“律师-客户特权”保护的沟通而获得的（但该信息的披露是由律师根据适用的联邦法律、律师行为规则或其他规定允许的除外）。公司不会限制任何现任或前任董事、高管或员工根据任何适用法律或法规的举报人条款向 SEC 或任何其他政府实体提供信息而获得奖励的权利。如果公司与任何现任或前任董事、高管或员工之间签订的任何协议的任何规定与上述规定不一致，或者可能限制任何人根据适用法律的举报条款获得奖励的能力，则该等规定被视为无效规定，公司将不予执行。

I. 记录

1. 首席法务官应当保存与任何会计指控、重大合规指控或报复行为的举报相关的所有记录日志，跟踪其接收、调查和解决情况，以及对举报人的回复。公司应当将举报和首席法务官的日志副本保留七年（自每个该等事项结束后起算），但首席法务官通知延长保留期限的除外。

最后一次修订日期：2023 年 10 月 26 日