



Gates Industrial Corporation plc ***Politique de signalement***

Le Comité d'audit du Conseil d'administration de Gates Industrial Corporation plc (ainsi que ses filiales, la « **Société** ») a établi les procédures suivantes pour la réception, la conservation, l'enquête et le traitement des préoccupations signalées concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, l'audit et autres questions juridiques et réglementaires relatives à la Société.

A. Présentation de la politique

1. **Portée** Les procédures énoncées dans la présente politique concernent les préoccupations signalées par les employés et autres parties intéressées, y compris les actionnaires (chacun étant désigné dans la présente politique comme un « **Déclarant** ») de la Société (« **Signalements** ») concernant :

- (a) les questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit (une « **Mise en cause de la comptabilité** »), y compris, à titre non limitatif :
 - i. une fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'examen ou l'audit des états financiers de la Société ;
 - ii. une fraude ou erreur délibérée dans l'enregistrement et la tenue des registres financiers de la Société ;
 - iii. des défaillances ou une non-conformité dans le contrôle interne de la Société sur les rapports financiers ;
 - iv. des déformations ou fausses déclarations concernant un élément contenu dans les registres financiers, états financiers, rapports d'audit de la Société ou tout dépôt effectué auprès de la Securities and Exchange Commission (la « **SEC** ») (y compris les rapports périodiques ou actuels) ;
 - v. un écart par rapport à une présentation complète et fidèle de la situation financière et des résultats de la Société ;
 - vi. un écart substantiel de la méthodologie d'information financière de la Société par rapport aux pratiques antérieures ou aux principes comptables généralement acceptés sans divulgation publique adéquate ;
 - vii. des problèmes affectant l'indépendance du cabinet d'expert-comptable public indépendant et enregistré de la Société ;
 - viii. une falsification, dissimulation ou destruction inappropriée des dossiers de la société ou des registres financiers ; ou

- ix. un vol, une fraude ou tout autre détournement des actifs de la Société ;
- (b) une non-conformité éventuelle par rapport aux exigences légales et réglementaires applicables ou au Code de conduite professionnelle et d'éthique de la Société (une « *Mise en cause de la conformité* ») ; et
- (c) des représailles présumées contre des employés et autres personnes qui, de bonne foi, font des Mises en cause de la comptabilité ou des Mises en cause de la conformité (un « *Acte de représailles* »).

2. Délégation. À la discrétion du Comité d'audit, les responsabilités du Comité d'audit créées par ces procédures peuvent être déléguées au président du Comité d'audit ou à un sous-comité du Comité d'audit.

B. Procédures de signalement

1. Employés. Les employés sont encouragés à discuter de toute Mise en cause de la comptabilité, Mise en cause de la conformité ou Acte de représailles présumés avec leur responsable, tout supérieur hiérarchique ou l'équipe des ressources humaines de la Société. En outre, tout employé peut, à son entière discrétion, signaler au Comité d'audit ou au directeur juridique, ouvertement ou de façon confidentielle ou anonyme, toute Mise en cause de la comptabilité, Mise en cause de la conformité ou Acte de représailles de la manière suivante :

- (a) par écrit à Gates Industrial Corporation plc, À l'att. de : Comité d'audit/directeur juridique, 1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202 ;
- (b) par téléphone en appelant le numéro (numéro gratuit) correspondant à votre langue ou à la région qui est indiqué à l'annexe A ci-jointe ou que vous trouverez sur gatescorp.ethicspoint.com (le directeur juridique ou son représentant est susceptible de ponctuellement mettre à jour l'annexe) ;
- (c) par courriel à l'adresse Compliance@gates.com ; ou
- (d) en accédant au portail internet du prestataire de Gates à l'adresse gatescorp.ethicspoint.com ou au portail internet de tout prestataire ultérieur approuvé par le directeur juridique ou son représentant désigné.

2. Autres parties intéressées. Toute autre partie intéressée peut signaler au Comité d'audit ou au directeur juridique une Mise en cause de la comptabilité, Mise en cause de la conformité ou Acte de représailles, comme indiqué à l'Article B.1. ci-dessus. Un tel Signalement doit comporter le nom de la personne qui le soumet.

3. Signalements.

- (a) Tout Signalement doit se fonder sur des faits, plutôt que des spéculations ou des conclusions, et doit contenir autant d'informations précises que possible pour permettre une évaluation correcte. En outre, tous les Signalements doivent contenir suffisamment d'informations corroborantes pour justifier l'ouverture d'une enquête. Par exemple, les noms des personnes soupçonnées d'infractions, les faits pertinents des violations, la manière dont le Déclarant a pris connaissance des violations, toutes les étapes précédemment prises par le Déclarant, l'individu ou les individus qui

peu(ven)t être touché(s) ou affecté(s) par les violations et, dans la mesure du possible, une estimation de la déclaration erronée ou des pertes à la Société à la suite des violations.

- (b) La ligne d'assistance téléphonique et le site internet sont gérés par un prestataire de services indépendant externe et permettent à tout employé ou autre partie intéressée de la Société et de ses filiales de faire un Signalement. Les employés peuvent soumettre un Signalement de manière anonyme et confidentielle sans être tenus de divulguer leur nom.
- (c) Chaque personne qui appelle la ligne d'assistance téléphonique et le prestataire de services du site internet se verra expliquer les procédures de suivi du Signalement (y compris en permettant au Déclarant de fournir des informations supplémentaires à une date ultérieure).

C. Traitement des Signalements reçus par le directeur juridique

1. Accusé de réception. Le directeur juridique doit, dès réception d'un Signalement et lorsque cela est possible et approprié, en accuser réception au Déclarant qui l'a envoyé.

2. Examen initial. Tous les Signalements envoyés au directeur juridique doivent rapidement faire l'objet d'un examen initial par ce dernier, qui doit :

- (a) transmettre rapidement au Comité d'audit tout Signalement impliquant un haut responsable de la Société, ou concernant une déformation ou une perte réelle ou potentielle relative à la Société qui pourrait avoir un effet important sur la réputation ou les états financiers de la Société et,
- (b) déterminer rapidement s'il convient d'entamer une enquête sur tous les autres Signalements :
 - i. Le directeur juridique peut, à sa discrétion raisonnable, décider de ne pas entamer d'enquête si le Signalement contient uniquement des allégations imprécises ou générales d'actes répréhensibles qui ne sont pas appuyées par des informations suffisantes ou si le Signalement n'est pas crédible. Cette décision et les raisons de cette décision seront signalées au Comité d'audit lors de sa prochaine assemblée générale ordinaire et seront, dans la mesure appropriée, portées à la connaissance du Déclarant qui a soumis le Signalement. Le Comité d'audit peut toutefois prendre une décision indépendante, auquel cas il déterminera si le Comité d'audit, le directeur juridique ou un autre membre de la direction enquêtera sur le Signalement, en tenant compte des facteurs décrits au paragraphe D.2.b. ci-dessous, étant entendu que, conformément à l'article D.3 ci-dessous, en tout état de cause, le directeur juridique ou (si le directeur juridique est visé par cette enquête) un autre membre du service juridique de la Société devra participer à chacune de ces enquêtes ; et
 - ii. Si le directeur juridique détermine qu'une enquête doit être menée, il ordonnera rapidement l'ouverture de l'enquête. Le directeur juridique devra également enquêter rapidement sur d'autres Signalements à la demande du Comité d'audit. Le directeur juridique doit communiquer au Comité d'audit les conclusions des

enquêtes menées conformément au présent Article, conformément à l'Article C.4.

3. Consultations/Engagements. Le directeur juridique pourra consulter tout membre de la direction qui ne fait pas l'objet de la Mise en cause de la comptabilité, de la Mise en cause de la conformité ou n'est pas lié à un Acte de représailles inclus(e) dans le Signalement et qui peut disposer de l'expertise pertinente pour assister à l'enquête sur le Signalement. Le directeur juridique peut également engager des comptables indépendants, des consultants ou d'autres experts pour assister à l'enquête sur les Signalements et à l'analyse des résultats, si nécessaire ou approprié.

4. Rapports. Le directeur juridique devra, lors de chaque réunion ordinaire du Comité d'audit, présenter un résumé de tous les Signalements qu'il a reçus ou transmis (y compris les Signalements qui selon lui ne justifiaient pas d'enquête supplémentaire) et de tous les développements, résultats et conclusions importantes des enquêtes depuis la réunion précédente. Le Comité d'audit pourra accepter ou non ces résultats et conclusions. Le directeur juridique doit fournir les informations supplémentaires concernant tout Signalement ou enquête qui peuvent être demandées par le Comité d'audit.

D. Traitement des Signalements reçus par le Comité d'audit ou qui lui sont transmis

1. Accusé de réception. Le Comité d'audit doit, à la réception d'un Signalement provenant directement d'un Déclarant, demander au directeur juridique d'accuser réception du Signalement auprès du Déclarant qui l'a soumis, ou en accuser réception autrement, si possible et approprié.

2. Examen initial. Tous les Signalements reçus par le Comité d'audit (directement ou transmis au Comité d'audit conformément à l'Article C.2.a. ci-dessus) doivent rapidement faire l'objet d'un examen par le Comité d'audit :

- (a) Le Comité d'audit peut, à sa discrétion raisonnable, décider de ne pas entamer d'enquête si un Signalement contient uniquement des mises en cause imprécises ou générales d'actes répréhensibles sans l'appui d'informations suffisantes ou si le Signalement n'est pas crédible. Cette décision peut, dans la mesure appropriée, être portée à la connaissance du Déclarant qui a envoyé le Signalement.
- (b) Si le Comité d'audit décide qu'une enquête doit être menée, ce dernier doit décider si lui-même, le directeur juridique ou un autre membre de la direction doit enquêter sur le Signalement, en tenant compte, entre autres facteurs appropriés selon les circonstances, des éléments suivants :
 - (i) Qui est l'auteur présumé ? Si un cadre dirigeant, un directeur financier ou un autre membre de la direction de la Société est présumé avoir commis des actes répréhensibles, ce facteur seul peut peser en faveur de la conduite de l'enquête par le Comité d'audit.
 - (ii) Quelle est l'importance de la déclaration erronée ou de la perte signalée ? Plus la déclaration erronée ou la perte est importante pour la Société, plus il est approprié que le Comité d'audit mène l'enquête.
 - (iii) Quelle est la gravité de l'acte répréhensible présumé ? Plus l'acte répréhensible présumé est grave, plus il est approprié que le Comité d'audit mène l'enquête. Si l'acte répréhensible présumé constitue un délit pénal impliquant l'intégrité des états

financiers de la Société ou porte gravement préjudice à la réputation ou aux états financiers de la Société, ce facteur peut peser en faveur de la conduite de l'enquête par le Comité d'audit.

(iv) Dans quelle mesure l'allégation d'un acte répréhensible est-elle crédible ? Plus l'allégation est crédible, plus il est approprié que le Comité d'audit mène l'enquête. Pour évaluer la crédibilité, le Comité d'audit doit tenir compte de tous les faits entourant l'allégation, y compris, notamment, si des allégations similaires ont été proférées dans la presse ou par des analystes.

3. Procédures. Si le Comité d'audit décide que le directeur juridique ou un autre membre de la direction doit enquêter sur le Signalement, il en informera le directeur juridique ou cet autre membre de la direction, selon le cas. Le directeur juridique ou cet autre membre de la direction, selon le cas, enquêtera ensuite rapidement sur le Signalement et rendra compte des résultats de l'enquête au Comité d'audit conformément à l'Article C.4. Dans les autres cas, le Comité d'audit enquêtera rapidement sur le Signalement. Dans tous les cas, le directeur juridique ou (si le directeur juridique est visé par cette enquête), un autre membre du service juridique de la Société participera à chacune de ces enquêtes.

4. Consultations/Engagements. Le directeur juridique pourra consulter tout membre de la direction qui ne fait pas l'objet de la Mise en cause de la comptabilité, de la Mise en cause de la conformité ou qui n'est pas lié à un Acte de représailles repris(e) dans le Signalement et qui peut disposer de l'expertise pertinente pour fournir une assistance. Le Comité d'audit peut également engager des comptables indépendants, des avocats ou d'autres experts pour aider à l'enquête sur tout Signalement et à l'analyse de ses résultats.

E. Résultats de l'enquête

1. À l'issue de l'enquête sur un Signalement :

- (a) le Comité d'audit, le directeur juridique ou tout autre membre de la direction, selon le cas, prendra ou fera prendre les mesures correctives rapides et appropriées, le cas échéant, selon ce qu'il estime justifié, y compris, le cas échéant, le renvoi pour poursuites pénales ; et
- (b) le Comité d'audit, le directeur juridique ou tout autre représentant approprié, selon le cas, peut contacter chaque Déclarant qui fait un Signalement pour l'informer des résultats de l'enquête et des éventuelles mesures correctives prises, si cela semble approprié.

2. Si les faits présumés divulgués en vertu de la présente politique ne sont pas étayés, les conclusions de l'enquête peuvent être portées à la connaissance du Déclarant qui a émis le Signalement, si cela semble approprié.

3. Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un Déclarant qui fait un Signalement de bonne foi, même si les faits mis en cause ne sont pas confirmés par une enquête ultérieure. Toutefois, si, après enquête, un Signalement s'avère sans fondement et avoir été fait pour des raisons malveillantes ou futiles, l'employé qui a effectué le Signalement pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

F. Communication aux employés et aux autres parties intéressées

1. La Société communiquera aux employés sur l'intranet de la Société et dans le Code de conduite professionnelle et d'éthique de la Société que les employés peuvent, à leur discrétion, signaler au Comité d'audit ou au directeur juridique, ouvertement ou de manière confidentielle ou anonyme, une Mise en cause de la comptabilité, une Mise en cause de la conformité ou un Acte de représailles de la manière énoncée aux Articles B.1. et B.3.

G. Protection des lanceurs d'alerte

1. Ni la Société, ni le Comité d'audit, ni les directeurs, cadres et employés ne sont autorisés à congédier, rétrograder, suspendre, menacer ni harceler la personne qui fait un signalement de bonne foi en vertu du présent Code ou qui aide le Comité d'audit, la direction ou toute personne ou groupe enquêtant sur un signalement, y compris les administrations publiques, les organismes de réglementation et les forces de l'ordre, directement ou indirectement ni à exercer la moindre forme de discrimination ou de représailles à son encontre. Ces interdictions s'appliquent également aux filiales et sociétés liées de la Société dont les informations financières sont incluses dans les états financiers consolidés de la Société.

2. À moins que cela ne s'avère nécessaire pour mener une enquête adéquate ou que les procédures judiciaires ou légales ne l'exigent, ni la Société ni le Comité d'audit ni les directeurs, cadres et employés i) ne révéleront l'identité de la personne qui a fait le Signalement et demande à ce que son identité reste confidentielle ou ii) ne chercheront pas, et ne toléreront pas qu'une personne ou un groupe cherche à établir l'identité d'une personne qui fait un signalement de manière anonyme.

3. La présente politique est destinée à créer un environnement où les employés peuvent agir sans crainte de représailles. Tout employé dont il est avéré qu'il s'est livré à des représailles à l'encontre d'un employé ayant exercé ses droits en vertu de la présente politique ou des lois applicables fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, les personnes qui enfreignent le droit en vigueur peuvent également faire l'objet de sanctions civiles et pénales.

H. Protections des communications avec les Entités gouvernementales

1. Ni la présente Politique de signalement ni aucune clause du Code de conduite professionnelle et d'éthique ou de tout autre accord avec la Société ou politique de la Société ne sauraient être réputés interdire à un administrateur, dirigeant ou employé actuel ou ancien de la Société de (a) communiquer ou coopérer avec la SEC ou toute autre entité gouvernementale, policière ou judiciaire, ou déposer une plainte auprès de ces entités, concernant d'éventuelles infractions à toute disposition légale ou réglementaire, ou (b) divulguer à une entité gouvernementale des informations, y compris fournir des documents ou d'autres informations, qui sont protégés par les dispositions de signalement de toute législation ou réglementation applicable sans préavis à la Société ni autorisation de la Société, tant que (i) ces communications et divulgations sont conformes au droit applicable et (ii) les informations divulguées n'ont pas été obtenues par le biais d'une communication qui était soumise au secret professionnel entre l'avocat et son client (sauf si la divulgation de ces informations serait autrement autorisée par un avocat conformément à la législation fédérale applicable, les règles de déontologie de la profession d'avocat ou à tout autre titre). La Société ne limitera pas le droit de tout administrateur, dirigeant ou employé actuel ou ancien de recevoir une récompense en échange de la fourniture d'informations à la SEC ou à toute autre autorité conformément aux dispositions de signalement de toute législation ou réglementation applicable. Toute clause de tout accord entre la Société et un administrateur, dirigeant ou employé actuel ou ancien qui est incompatible avec les clauses ci-dessus ou qui pourrait limiter la capacité de toute personne à recevoir une récompense en vertu des dispositions de signalement du droit applicable est réputée nulle en vertu des présentes et ne sera pas appliquée par la Société.

I. Registre

1. Le directeur juridique doit tenir un registre de tous les dossiers relatifs à tout Signalement de Mise en cause de la comptabilité, de Mise en cause de la conformité ou d'Acte de représailles, en faisant le suivi de leur réception, de leur enquête et de leur résolution, et de la réponse au Déclarant. La Société doit conserver des copies des Signalements et du journal du directeur juridique pendant une période de sept ans à compter de la conclusion de cette affaire, à moins que le directeur juridique ne l'informe d'une période de conservation prolongée.

Dernière révision : 26 octobre 2023