



Gates Industrial Corporation plc **内部告発者ポリシー**

Gates Industrial Corporation plc(その子会社と併せ、以下、「**当社**」と称す)の取締役会の監査委員会は、会計、内部会計統制、監査、その他の当社に関する法的事項および規制事項に関する懸念の報告の受理、保持、調査および処理について、以下の手順を確立しました。

A. **ポリシーの概要**

1. **適用範囲** 本ポリシーに定める手順は、以下の事由について、当社の従業員および株主など、その他の利害関係者(本ポリシーでは各々を、以下、「**報告者**」と称す)がした懸念の報告(以下、「**報告**」と称す)に関するものです。

- (a) 会計、内部会計統制、または監査事項に関するもの(以下、「**会計上の申立て**」と称す)のうち、以下を含みますが、これらに限定されません。
 - i. 当社の財務諸表の作成、レビューまたは監査における詐欺行為または故意の誤り
 - ii. 当社の財務記録の記録および維持における詐欺行為または故意の誤り
 - iii. 財務報告に対する当社の内部統制の不備または不遵守
 - iv. 当社の財務記録、財務諸表、監査報告書、または証券取引委員会(以下、「**SEC**」と称す)への届出(定期的または最新の報告書を含む)に含まれる事項に関する虚偽の表明または虚偽の陳述
 - v. 当社の財務状況および業績に関する完全かつ公正な報告からの逸脱
 - vi. 当社の財務報告方法における、従前の慣行または一般に受け入れられている会計原則からの大幅な変更(適切に公開していない場合)
 - vii. 当社の独立登録会計事務所の独立性に影響を及ぼす問題
 - viii. 会社記録または財務記録の改ざん、隠蔽もしくは不適切な破棄
 - ix. 当社資産の窃盗、詐欺その他の不正流用
- (b) 適用される法的要件および規制要件または当社の企業行動・倫理規範に対する不遵守の可能性(以下、「**コンプライアンスに関する申立て**」と称す)

- (c) 会計上の申立てまたはコンプライアンスに関する申立てを誠実に行った従業員その他の者に対する報復の申立て(以下、「**報復行為**」と称す)。

2. **委任。**上記の手順で創出した監査委員会の責任は、監査委員会の裁量により、監査委員会の委員長または監査委員会の小委員会に委任することができます。

B. 報告手順

1. **従業員。**従業員は、会計上の申立て、コンプライアンスに関する申立て、または報復行為が発生したと考える場合、マネージャー、上位マネージャー、または当社の人事チームに相談することが奨励されます。また、従業員は、自らの単独の裁量により、会計上の申立て、コンプライアンスに関する申立てまたは報復行為について、以下のいずれかの方法で、監査委員会または最高法務責任者に、公然と、または秘密裏に、または匿名で報告できます。

- (a) Gates Industrial Corporation に書面を送付する(宛先: 監査委員会／最高法務責任者、1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202)
- (b) 行動規範の付録 A に掲載、または gatescorp.ethicspoint.com にある電話番号のうち、従業員の言語または勤務場所に適した番号に電話(無料電話)(付録 A は、最高法務責任者またはその被指名者が随時改定することがある)。
- (c) Compliance@gates.com 宛に電子メールを送信、または
- (d) Gates の第三者プロバイダーのウェブポータル gatescorp.ethicspoint.com か、最高法務責任者かその被指名人が随時承認することのある後任の第三者プロバイダーのウェブポータルにアクセス。

2. **その他の利害関係者** その他の利害関係者は、上記第 B.1 項に規定する会計上の申立て、コンプライアンス上の申立てまたは報復行為について、監査委員会または最高法務責任者に報告できます。そのような報告には、当該報告を提出する者の名前を明記する必要があります。

3. 報告。

- (a) 報告は、事実に基づくべきであり、推測か推論による決めつけがあってはなりません。また、適切な評価ができるよう、可能な限り具体的な情報を含めるべきです。また、すべての報告には、調査の開始を支援する十分な裏付け情報を含める必要があります。たとえば、違反が疑われる個人の名前、違反に関連する事実、報告者が違反に気付いた経緯、報告者がそれまでに講じた措置、違反により損害を被るか、影響を受ける可能性のある個人、さらに、可能な範囲で、違反の結果として生じる会社への誤報または損失の推定)。
- (b) 電話ホットラインおよびウェブサイトは、外部の独立したサービスプロバイダーが管理しており、当社およびその子会社の従業員その他の利害関係者が報告を行えるようになっています。従業員は、匿名かつ秘密裏に報告書を提出することができ、自分の名前を明かす必要はありません。

- (c) 電話ホットラインおよびウェブサイトサービスプロバイダーは、各通報者に、通報のフォローアップ手順(通報者が後日追加の情報を提供できるようにする手順を含む)に関する情報を提供します。

C. 最高法務責任者が受領した報告の取扱い

1. **確認。**最高法務責任者は、報告を受領した時点で、可能かつ適切な場合には、報告を提出した報告者に受領確認を行うべきです。
2. **初期レビュー。**最高法務責任者に送付されたすべての報告は、最高法務責任者による初期審査を速やかに受けなければなりません。最高法務責任者は、以下の措置を講じなければなりません。
 - (a) 当社の上級役員が関与している報告か、当社に対する実際の誤報または損失か、潜在的な誤報または損失について記載した報告のうち、当社の評判または財務諸表に重大な影響を及ぼす可能性のあるものを、監査委員会に速やかに転送する。
 - (b) その他すべての報告の調査を開始するかどうかを、速やかに決定する。
 - i. 最高法務責任者は、その合理的な裁量において、報告が不特定か、一般的な不正行為の申立てしか記載しておらず、十分な情報に基づく裏付けがない場合か、報告が信用できない場合には、調査を開始しないことを決定できます。上記の決定および当該決定の理由については、次回の定例会議で監査委員会に報告し、上記の報告を行った報告者に適切な範囲で報告を行うものとします。ただし、監査委員会は、独立した決定を下し、その場合は、監査委員会、最高法務責任者またはその他の経営陣が以下のパラグラフ D.2.b.で説明されている要因を考慮して、その報告を調査するかを決定します。ただし、以下の第 D.3 項に従い、いかなる場合にも、最高法務責任者または(最高法務責任者がかかる調査の対象である場合は)当社の法務部の別のメンバーが、かかる調査にそれぞれ参加するものとします。
 - ii. 最高法務責任者は、調査を実施しなければならないと判断した場合、当該調査の開始を速やかに指示します。また、最高法務責任者は、監査委員会の要請に応じて、速やかにその他の報告を調査するものとします。最高法務責任者は、本項に従って実施した調査の結果を、第 C.4.項に従って監査委員会に報告するものとします。
3. **相談/雇用** 最高法務責任者は、報告の調査に関して支援を提供する適切な専門知識を有する管理職のうち、当該報告に含まれる会計上の申立て、コンプライアンス上の申立て、または報復行為の対象になっていない者に相談することができます。また、最高法務責任者は、必要な場合か、適切な場合、独立した会計士、弁護士その他の専門家を雇用し、報告の調査および結果の分析を支援させることもできます。
4. **報告** 最高法務責任者は、監査委員会のすべての定例会議において、最高法務責任者が受領するか転送されたすべての報告(最高法務責任者がさらなる調査を認めないことにした報告を含む)に加え、前回の会議以降におけるすべての重要な進展、発見、および調査結果の概要を提示します。監査委員会は、かかる所見および結論を受け入れる場合と、受け入れない場合があります。最高法務責任者は、監査委員会が要請する可能性のある報告または調査に関する追加情報を提供するものとします。

D. 監査委員会が受領した報告か、監査委員会に転送された報告の取扱い

1. 確認。監査委員会は、報告者から直接報告を受けた場合、報告を提出した報告者に、当該報告を受領した旨を伝えるよう、最高法務責任者に指示するか、そうでない場合は、当該報告を受領したことを認める必要があります(可能かつ適切な場合)。

2. 初期レビュー。監査委員会が受領(上記第 C.2.a.項に従って監査委員会に直接送付、または転送)したすべての報告は、監査委員会による審査を速やかに受ける必要があります。

(a) 監査委員会は、その合理的な裁量において、報告が不特定か、一般的な不正行為の申立てしか記載しておらず、十分な情報に基づく裏付けがない場合か、報告が信用できない場合には、調査を開始しないことを決定できます。上記の決定は、適切な範囲において、報告を提出した報告者に知らせる場合があります。

(b) 監査委員会が調査を実施する必要があると判断した場合、監査委員会は、監査委員会、最高法務責任者、またはその他の経営陣が、状況下で適切なその他の要因野中でも以下を考慮して、報告書を調査するべきかどうかを決定するものとします。

(i) 不正行為の申立てを受けているのは誰か。当社の執行役員、上級財務責任者、またはその他の上級管理職が不正行為に関与したと申し立てられている場合、その要因だけでも、監査委員会が調査を実施に踏み切るのに有利に働きます。

(ii) 報告された誤報告または損失はどの程度重大なものか。会社への誤報告や損失が重大であればあるほど、監査委員会が調査を実施するのがより適切である可能性が高まります。

(iii) 不正行為の申立てはどの程度深刻であるか。不正行為の申立てが深刻であればあるほど、監査委員会が調査を行うことがより適切になります。不正行為の申立てが、当社の財務諸表の完全性に関わる犯罪をなす場合、または当社の評判または財務諸表に重大な悪影響を及ぼす場合、その要因は監査委員会が調査を実施に踏み切るのに有利に働きます。

(iv) 不正行為の申立てはどの程度信用できるか。申立ての信頼性が高いほど、監査委員会が調査を実施するのがより適切になります。監査委員会は、信頼性を評価するにあたり、同様の申立てが報道機関またはアナリストによって行われているかどうかなど、申立てに関するすべての事実を考慮する必要があります。

3. 手順 監査委員会は、最高法務責任者またはその他の経営陣が報告書を調査する必要があると判断した場合、監査委員会は最高法務責任者、または、場合によってはかかる経営陣のメンバーに、その結論を通知します。最高法務責任者、または、場合によってはかかる経営陣のメンバーは、その後、速やかに報告を調査し、第 C.4 項に従って、調査結果を監査委員会に報告するものとします。それ以外の場合、監査委員会は、速やかに報告を調査します。いずれの場合も、最高法務責任者または(最高法務責任者がかかる調査の対象である場合)当社の法務部の別のメンバーが、かかる調査にそれぞれ参加するものとします。

4. 相談/雇用 監査委員会は、支援を提供する適切な専門知識を有する管理職のうち、報告に含まれる会計上の申立て、コンプライアンス上の申立て、または報復行為の対象になっていない者に相談で

きます。また、最高法務責任者は、独立した会計士、弁護士その他の専門家を雇用し、報告書の調査および結果の分析を支援させることもできます。

E. 調査結果

1. 報告の調査完了時点:

- (a) 監査委員会、最高法務責任者、または場合に応じてその他の経営陣のメンバーは、その判断において、刑事訴追に付すことを含む(該当する場合)正当な理由があるとみなす、迅速で適切な是正措置(該当する場合)を講じるか、講じるよう指示するものとしません。
- (b) 監査委員会、最高法務責任者、または場合に応じてその他の適切な被指名人は、適切な範囲で、報告書を提出する各報告者に調査の結果および是正措置が講じられた場合には、その内容について連絡できます。

2. 本方針に従って開示された事実の申立てが立証されない場合、適切な範囲で、調査の結論を報告を行った報告者に知らせることができます。

3. 誠意をもって報告した報告者に対しては、申し立てた事実がその後の調査で確認できなかった場合でも、いかなる措置も講じてはなりません。ただし、調査の後に、報告内容に実体がなく、悪意に満ちた理由か、軽率な理由で報告を行ったことが判明した場合、当該報告を行った従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。

F. 従業員その他の利害関係者に対する連絡

1. 当社は、第 B.1 項および第 B.3 項に規定する方法で、会計上の申立て、コンプライアンス上の申立てまたは報復行為に関して、従業員が、その裁量において、率直にまたは秘密裏に、または匿名で、監査委員会または最高法務責任者に報告できることを、当社のイントラネットに加え、当社の業務行動・倫理規範において、従業員に開示します。

G. 内部告発者の保護

1. 当社、監査委員会および当社の取締役、役員、従業員、請負業者、下請業者または代理人は、誠意をもって、監査委員会、管理職その他の者または集団(政府、規制当または法執行機関を含む)に報告を行うか、報告に関する調査を支援する者に対して、直接か間接を問わず、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせその他の方法による差別または報復を一切行ってはなりません。これらの禁止事項は、当社の子会社および関連会社のうち、同社の財務情報を当社の連結財務諸表に記載しているものにも適用します。

2. 適切な調査のために必要ではなく、司法手続その他の法的手続で強制されていない場合、当社、監査委員会および当社の取締役、役員または従業員は、(i)報告を行い、身元を秘匿するよう要請した者の身元を一切明らかにしてはならず、(ii)匿名で報告を行った者の身元を特定する取組を一切行ってはならず、他の者が集団が身元を特定する取組を許容することもできません。

3. 本ポリシーは、従業員が報復を恐れることなく行動できる環境を作り出すことを目的としています。本ポリシーまたは適用法に基づいて自身の権利を行使した従業員に対して報復を行ったことが判明した従

業員は、解雇を含む適切な懲戒処分の対象となります。また、適用法に違反した個人は、民事罰および刑事罰の対象となる場合もあります。

H. 政府機関とのコミュニケーションの保護

1. 本内部告発者方針、業務行動・倫理規範のいかなる規定、当社とのその他の契約、または当社の方針は、当社の現在または過去の取締役、役員、または従業員が (a) 法的要件または規制上の要件の違反の可能性に関して、SEC またはその他の政府機関または法執行機関に連絡、協力、または起訴、または苦情を申し立てること、または (b) 開示を行うことを禁止しているとみなされることがあってはなりません。こうした開示には、当社への通知または当社の承認なしに適用される法律または規制の内部告発者の規定で保護されている文書、またはその他の情報を政府機関に提供することが含まれ、以下がその条件となります。(i) かかる通信および開示が適用法と矛盾していない(ii) 開示された情報が弁護士・依頼者間の秘匿特権の対象となる通信を通じて取得されていない(当該情報の開示が、適用される連邦法、弁護士行為規則等に従って弁護士により別途許可される場合を除く)。当社は、適用法令または規則の内部告発者規定に従い、SEC またはその他の政府機関に情報を提供したとして、現在または過去の取締役、役員、または従業員が報酬を受け取る権利を制限することはありません。当社と現在または過去の取締役、役員、または従業員との間で交わされた契約条項で、上記の文言と矛盾する条項、または適用法の内部告発条項に基づく報酬を受け取る能力を制限する可能性のある条項は、本書により無効とみなされ、当社が執行することはありません。

I. 記録

1. 最高法務責任者は、会計上の申立て、重大なコンプライアンス上の申立てまたは報復行為に関する報告に関するすべての記録のログを保持し、当該報告の受領、調査、解決に加え、報告者への対応を追跡するものとします。当社は、報告のコピーに加え、最高法務責任者のログのコピーをかかる事項のそれぞれの結論が出てから 7 年間保持するものとします。ただし、最高法務責任者から当該保持期間の延長について通知を受けた場合は、この限りではありません。

最終改訂日: 2023 年 10 月 26 日