



## Gates Industrial Corporation plc 내부 고발자 정책

Gates Industrial Corporation plc(자회사와 함께 “회사”)의 이사회 감사위원회는 회사에 관한 회계, 내부 회계 통제, 감사 및 기타 법률 및 규제 문제에 관한 보고 및 우려 사항의 접수, 보유, 조사 및 처리를 위해 다음과 같은 절차를 수립했습니다.

### A. 규정 개요

1. 범위. 본 정책에 명시된 절차는 회사의 주주(본 정책에서 각각 “보고자”로 지칭)를 포함한 직원 및 기타 이해 당사자가 다음과 관련하여 제기한 우려 사항의 보고(“보고”)와 관련이 있습니다.

- (a) 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 회계, 내부 회계 통제 또는 감사 사안(“회계 혐의”):
  - i. 회사의 재무제표 작성, 검토 또는 감사 시 사기 또는 고의적인 오류
  - ii. 회사 재무 기록의 기록 및 유지 시 사기 또는 고의적인 오류
  - iii. 재무 보고에 대한 회사 내부 통제의 결함 또는 미준수
  - iv. 회사의 재무 기록, 재무제표, 감사 보고서 또는 증권거래위원회(“SEC”)에 제출한 일체의 서류(정기 또는 현행 보고서 포함)에 포함된 사안에 관한 부실 표시 또는 허위 진술
  - v. 회사의 재무 상태 및 결과에 대한 완전하고 공정한 보고로부터의 일탈
  - vi. 이전 관행 또는 적절한 공개 없이 일반적으로 인정되는 회계 원칙과 회사의 재무 보고 방법론의 상당한 차이
  - vii. 회사의 독립 공인회계법인의 독립성에 영향을 미치는 문제
  - viii. 회사 또는 재무 기록의 위조, 은폐 또는 부적절한 파괴
  - ix. 회사 자산의 절도, 사기 또는 기타 유용
- (b) 해당 법률 및 규제 요건 또는 회사의 업무 행동 및 윤리 강령(“규정 준수 혐의”)을 준수하지 않을 가능성

- (c) 선의로 회계 혐의 또는 준법 혐의를 제기하는 직원 및 기타 개인에 대한 보복 행위(“**보복 행위**”).

2. 위임. 감사위원회의 재량에 따라, 이러한 절차에 의해 생성된 감사위원회의 책임을 감사위원회의 위원장 또는 감사위원회의 소위원회에 위임할 수 있습니다.

## **B. 보고 절차**

1. 직원. 직원들은 회계 혐의, 규정준수 혐의 또는 보복 행위가 발생했다는 믿음이 있는 경우, 자신의 관리자, 상급 관리자 또는 회사의 인사팀과 논의하는 것이 좋습니다. 또한 모든 직원은 자신의 단독 재량으로 다음과 같은 방식으로 감사위원회 또는 최고법무책임자에게 공개적으로, 비밀리에 또는 익명으로 회계 혐의, 준법 혐의 또는 보복 행위를 보고할 수 있습니다.

- (a) Gates Industrial Corporation plc 앞으로 서면 보고하는 경우, 담당자:  
Audit Committee / Chief Legal Officer, 1144 Fifteenth St., Suite 1400,  
Denver, Colorado 80202
- (b) 행동 강령의 부록 A에 수록되었거나 또는 [gatescorp.ethicspoint.com](http://gatescorp.ethicspoint.com)에 표시된 직원의 언어와 위치에 적합한 번호(수신자 부담)에 전화(이 부록은 최고법무책임자 또는 지정한 대리인에 의해 수시로 수정됨), 또는
- (c) [Compliance@gates.com](mailto:Compliance@gates.com)으로 이메일 전송
- (d) 게이즈의 제 3자 제공사의 웹포털 [gatescorp.ethicspoint.com](http://gatescorp.ethicspoint.com) 또는 최고법무책임자 또는 지정한 대리인이 수시로 승인하는 후속 제 3자 제공사의 웹포털에 접속

2. 기타 이해 당사자. 기타 이해 당사자는 상기 섹션 B.1.에 명시된 회계 혐의, 준법 혐의 또는 보복 행위를 감사위원회 또는 최고법무책임자에게 보고할 수 있습니다. 그러한 일체의 보고에는 보고서를 제출한 자의 이름이 표시되어 있어야 합니다.

### 3. 보고.

- (a) 모든 보고는 추측적 또는 결론적인 보고가 아닌 사실에 근거한 보고이어야 하며, 적절한 평가를 위해 가능한 한 많은 구체적인 정보를 포함해야 합니다. 또한 모든 보고서에는 조사 개시를 뒷받침할 수 있는 충분한 입증 정보가 포함되어야 합니다. 예를 들어, 위반이 의심되는 사람들의 이름, 위반의 관련 사실, 보고자가 위반을 알게 된 방법, 보고자가 이전에 취한 모든 단계, 위반으로 인해 피해를 입거나 영향을 받을 수 있는 사람(들), 그리고 가능한 범위 내에서, 위반의 결과로서 회사에 올린 잘못된 보고 또는 회사에 끼친 손실의 추정치를 포함합니다.
- (b) 전화 핫라인 및 웹사이트는 외부의 독립 서비스 제공업체가 관리하며, 회사와 그 자회사의 직원 또는 기타 이해 당사자가 보고서를 작성하는 것을 허용합니다. 직원들은 익명 및 기밀을 기준으로 보고서를 제출할 수 있으며 자신의 이름을 공개할 필요가 없습니다.

- (c) 전화 핫라인 및 웹사이트 서비스 제공자는 각 발신자에게 보고에 대한 후속 조치 절차를 설명합니다(보고자가 나중에 추가 정보를 제공하도록 허용하는 것 포함).

### C. 최고법무책임자가 접수한 보고의 처리

1. 확인. 최고법무책임자는 보고서를 수령하는 즉시 그리고 가능하고 적절할 때 이를 제출한 보고자에게 수령을 인정해야 합니다.

2. 초기 검토. 최고법무책임자에게 전달되는 모든 보고서는 즉시 최고법무책임자의 초기 검토를 받아야 하며, 최고법무책임자는 다음을 수행해야 합니다.

(a) 회사의 고위 관리가 관련되거나 회사의 평판 또는 재무제표에 중대한 영향을 미칠 수 있는 실제 또는 잠재적 오보고 또는 손실을 회사에 보고하는 모든 보고서를 감사위원회에 즉시 전달

(b) 모든 기타 보고에 대한 조사를 개시할 것인지 여부를 즉시 결정

i. 최고법무책임자는 충분한 정보 지원이 없는 경우 또는 보고서가 신뢰할 수 없는 경우, 보고에 상세 불명의 또는 광범위한 부정행위 주장만이 포함되어 있는 경우, 합리적인 재량에 따라 조사를 시작하지 않기로 결정할 수 있습니다. 이 결정과 이러한 결정의 사유는 다음 정기 회의에서 감사위원회에 보고해야 하며, 보고서를 제출한 보고자에게 적절한 범위 내에서 알려야 합니다. 그러나 감사 위원회는 독립적으로 결정할 수 있으며, 이 경우 감사 위원회, 최고법무책임자 또는 다른 경영진 구성원이 아래 섹션 D.2.b.에서 설명하는 요소를 고려하여 보고서를 조사할지 여부를 결정합니다. 단, 아래 섹션 D.3 에 따라 최고법무책임자 또는 (최고법무책임자가 이러한 조사의 대상인 경우) 회사 법무 부서의 다른 구성원이 이러한 조사에 참여해야 합니다.

ii. 최고법무책임자가 조사를 실시해야 한다고 결정하는 경우, 즉시 조사 개시를 지시합니다. 최고법무책임자는 또한 감사위원회가 요청한 기타 보고서를 즉시 조사해야 합니다. 최고법무책임자는 본 섹션에 따라 실시한 조사 결과를 섹션 C.4 에 따라 감사위원회에 보고해야 합니다.

3. 상의/참여. 최고법무책임자는 보고서에 포함된 회계 혐의, 준수 혐의 또는 보복 행위의 대상이 아니고 보고서 조사와 관련하여 지원을 제공할 적절한 전문 지식을 갖춘 경영진의 구성원과 상의할 수 있습니다. 또한 최고법무책임자는 필요하거나 적절한 경우 보고서 조사 및 결과 분석을 지원할 독립 회계사, 고문 또는 기타 전문가를 고용할 수 있습니다.

4. 보고. 최고법무책임자는 모든 감사위원회의 정기 회의에서 최고법무책임자가 접수하거나 전달받은 모든 보고서(최고법무책임자가 추가 조사를 허가하지 않기로 결정한 보고서 포함)와 이전 회의 이후 이뤄진 조사의 모든 중대한 전개 상황, 결과 및 결론에 대한 요약 을 제시해야 합니다. 감사위원회는 그러한 결과 및 결론을 수락할 수도, 수락하지 않을 수도 있습니다. 최고법무책임자는 감사위원회가 요청할 수 있는 일체의 보고서 또는 조사에 관해 추가 정보를 제공해야 합니다.

## D. 감사위원회가 접수하거나 전달받은 보고의 처리

1. 확인. 감사위원회는 보고자로부터 직접 보고서를 받으면, 가능하고 적절한 경우 최고법률책임자가 이를 제출한 보고자에게 보고서의 수령을 알리도록 지시해야 합니다.

2. 초기 검토. 감사위원회가 수령한 모든 보고서(직접 또는 위의 섹션 C.2.a.에 따라 감사 위원회에 전달)는 즉시 감사위원회의 검토를 받아야 합니다.

(a) 감사위원회는 충분한 정보 지원이 없거나 보고서가 신뢰할 수 없는 경우, 합리적인 재량에 따라 보고에 상세 불명의 또는 광범위한 부정행위 주장만 포함되어 있는 경우 조사를 시작하지 않기로 결정할 수 있습니다. 이 결정은 적절한 범위 내에서 보고서를 제출한 보고자에게 알릴 수 있습니다.

(b) 감사 위원회가 조사를 실시해야 한다고 판단하는 경우, 감사 위원회는 감사 위원회, 최고법률책임자 또는 경영진의 다른 구성원이 그 상황에서 적절할 요소 중에서 다음 각 호의 사항을 고려하여 보고서를 조사하여야 하는지 여부를 결정하여야 합니다.

(i) 부정행위자로 지목된 사람은 누구입니까? 회사의 임원, 고위 재무 책임자 또는 기타 고위 경영진이 불법 행위에 연루된 것으로 의심되는 경우, 해당 요인만으로도 조사를 수행하는 감사 위원회에 유리하게 작용할 수 있습니다.

(ii) 보고된 허위 보고 또는 손실은 얼마나 중요합니까? 회사에 대한 허위 보고 또는 손실이 중요할수록 감사위원회의 조사 수행의 적절성이 더 높아질 수 있습니다.

(iii) 부정행위 혐의는 얼마나 심각합니까? 혐의가 제기된 부정행위가 심각할수록 감사위원회의 조사 수행의 적절성이 더 높아질 수 있습니다. 혐의가 제기된 부정행위가 회사의 재무제표의 무결성과 관련된 범죄에 해당하거나 회사의 평판이나 재무제표에 중대한 악영향을 미칠 경우, 해당 요인은 조사를 수행하는 감사위원회에 유리하게 작용할 수 있습니다.

(iv) 부정행위 혐의는 얼마나 신뢰성이 높습니까? 혐의의 신뢰성이 높을수록 감사위원회의 조사 수행의 적절성이 더 높아질 수 있습니다. 신뢰성을 평가할 때 감사 위원회는 비슷한 주장이 언론이나 분석가에 의해 제기되었는지 여부를 포함하여 이에 국한되지 않고 혐의와 관련된 모든 사실을 고려해야 합니다.

3. 절차. 감사위원회가 최고법률책임자 또는 다른 경영진이 보고서를 조사해야 한다고 결정하는 경우, 감사위원회는 최고법률책임자 또는 경우에 따라 그러한 경영진에게 해당 결론을 통지할 것입니다. 최고법률책임자 또는 경우에 따라 해당 경영진은 즉시 보고서를 조사해야 하며 섹션 C.4 에 따라 감사위원회에 조사 결과를 보고해야 합니다. 다른 경우, 감사위원회는 즉시 보고서를 조사해야 합니다. 모든 경우에 최고법률책임자 또는 (최고법률책임자가 이러한 조사의 대상인 경우) 회사 법무 부서의 다른 구성원이 이러한 각 조사에 참여해야 합니다.

4. 상의/참여. 감사위원회는 보고서에 포함된 회계 혐의, 준수 혐의 또는 보복 행위의 대상이 아니고 지원을 제공할 수 있는 적절한 전문 지식을 갖추고 있는 경영진의 구성원과 상의할 수 있습니다. 감사위원회는 또한 독립 회계사, 변호사 또는 기타 전문가를 고용하여 보고서 조사 및 결과 분석을 지원할 수 있습니다.

## E. 조사 결과

1. 보고 조사 완료 시:

- (a) 감사위원회, 최고법무책임자 또는 경우에 따라 다른 경영진 구성원이 형사 고발 의견(해당되는 경우)을 포함하여, 그 판단이 정당하다고 판단되는 경우, 그러한 즉각적이고 적절한 시정 조치를 취하거나 지시합니다.
- (b) 경우에 따라 감사 위원회, 최고법률책임자 또는 기타 적절한 피지명인은 적절한 범위 내에서 보고서를 제출하는 각 보고자에게 연락하여 조사 결과 및 시정 조치가 취해진 경우 이를 알릴 수 있습니다.

2. 본 정책에 따라 공개된 혐의 사실이 입증되지 않는 경우, 조사의 결론은 적절한 범위 내에서 보고를 수행한 보고자에게 알려질 수 있습니다.

3. 후속 조사로 문제가 제기된 사실이 확인되지 않더라도 선의로 보고하는 보고자에 대해서는 어떠한 조치도 취하지 않습니다. 그러나, 조사 후 보고에 실체가 없고 악의적이거나 사소한 사유로 보고가 이루어진 것으로 드러나는 경우 이 보고를 한 직원은 최대 해고를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다.

## F. 직원 및 기타 이해 당사자에 대한 커뮤니케이션

1. 회사는 회사 인트라넷으로 그리고 회사 업무 행동 및 윤리 강령에 따라 직원이 자신의 재량으로 감사위원회 또는 최고법무책임자에게 공개적으로, 비밀리에 또는 익명으로 섹션 B.1 및 B.3 에 명시된 방식으로 회계 혐의, 준법 혐의 또는 보복 행위를 보고할 수 있음을 공개합니다.

## G. 내부고발자 보호

1. 회사도, 감사위원회도, 또는 회사의 이사, 임원, 직원, 계약업체, 하도급 업체 또는 대리인의 어느 누구도 선의로 보고한 자, 또는 달리 이 보고 건을 조사하는 과정에서 일체의 정부, 규제기관 또는 법집행 기관을 포함하여, 감사위원회, 경영진 또는 기타 다른 사람 또는 그룹에 협조한 자를 해고하거나, 좌천, 정직, 협박 또는 괴롭히거나, 어떠한 형태로든 직접 또는 간접적으로 차별하거나 또는 보복해서는 안 됩니다. 이러한 금지 사항은 회사의 연결재무제표에 재무 정보가 포함된 회사의 자회사 및 계열사에도 적용됩니다.

2. 적법한 조사를 수행하기 위해 필요하거나 사법당국 또는 법적 절차에 의해 강제되는 경우가 아닌 한, 회사, 감사위원회 또는 회사의 이사, 임원 또는 직원 누구도 (i) 보고자의 신분을 노출하거나 그 신원을 기밀로 유지하도록 요구하지 않고, (ii) 익명으로 보고한 사람의 신원을 확인하기 위한 시도를 하지 않고, 다른 사람 또는 그룹에 의한 일체의 그러한 시도를 용납하지도 않을 것입니다.

3. 본 정책은 직원들이 보복이나 보복에 대한 두려움 없이 행동할 수 있는 환경을 조성하기 위한 것입니다. 본 정책 또는 관련 법률에 따라 자신의 권리를 행사한 직원에 대한 보복 행위에 가담한 것으로 드러난 직원은 해고 가능성을 포함한 적절한 징계 조치를 받게 됩니다. 또한 관련 법률을 위반하는 사람도 민형사 상의 처벌을 받을 수 있습니다.

## **H. 정부 기관과의 커뮤니케이션 보호**

1. 본 내부 고발자 정책이나 업무 행동 및 윤리 강령의 조항 또는 회사와의 기타 계약이나 회사의 정책은 현직 또는 전직 이사, 임원 또는 직원에 대해 (a) 법률 또는 규제 요건의 위반 가능성에 대해 SEC 또는 기타 정부 또는 법 집행 기관과 커뮤니케이션, 협력 또는 고발 또는 불만 사항을 제기하는 행위, 또는 (b) 회사에 대한 통지나 승인 없이 관련 법률 또는 규정의 내부 고발자 조항에 따라 보호되는 정부 기관에 문서 또는 기타 정보를 제공하는 행위를 금지하는 것으로 간주되지 않습니다. 다만, (i) 그러한 커뮤니케이션 및 공개가 해당 법률에 부합하고 (ii) 공개된 정보가 변호사-의뢰인 비밀유지 특권이 적용되는 커뮤니케이션을 통해 입수되지 않아야 합니다(해당 연방법, 변호사 행동 규칙 등에 따라 변호사에게 해당 정보의 공개를 달리 허용하지 않는 한). 회사는 관련 법률 또는 규정의 내부 고발자 조항에 따라 SEC 또는 기타 정부 기관에 정보를 제공한 대가로 보상을 받을 수 있는 현직 또는 전직 이사, 임원 또는 직원의 권리를 제한하지 않습니다. 위의 표현과 일치하지 않거나 관련 법률의 내부 고발자 조항에 따라 보상을 받을 수 있는 개인의 능력을 제한할 수 있는 회사와 현직 또는 전직 이사, 임원 또는 직원 간의 모든 계약 조항은 무효로 간주되며 회사에 의해 집행되지 않습니다.

## **I. 기록**

1. 최고법무책임자는 회계 혐의 보고, 중대한 준법 혐의 또는 보복 행위와 관련된 모든 기록의 로그를 유지하고, 이들의 수령, 조사 및 해결, 그리고 보고자에 대한 답변을 추적해야 합니다. 회사는 최고법무책임자가 보존 기간 연장을 통지하지 않는 한, 보고서 사본과 최고법무책임자 일지를 각 문제가 종료된 후 7년 동안 보관해야 합니다.

최종 수정일: 2023년 10월 26일