



## ***Gates Industrial Corporation plc*** ***Política de denunciantes***

El Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Gates Industrial Corporation plc (junto con sus subsidiarias, la “***Empresa***”) ha establecido los siguientes procedimientos para la recepción, conservación, investigación y tratamiento de denuncias de inquietudes con respecto a la contabilidad, controles contables internos, auditoría y otros asuntos legales y reglamentarios con respecto a la Empresa.

### **A. Descripción general de la política**

1. Alcance. Los procedimientos establecidos en esta política se relacionan con los informes o denuncias de inquietudes realizados por empleados y otras partes interesadas, incluidos los accionistas, (cada uno denominado en esta política como un “***Denunciante***”) de la Empresa (“***Denuncias***”) con respecto a:

- (a) contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría (una “***alegación contable***”), lo que incluye, entre otros:
  - i. fraude o error deliberado en la preparación, revisión o auditoría de los estados financieros de la Empresa;
  - ii. fraude o error deliberado en el registro y mantenimiento de los registros financieros de la Empresa;
  - iii. deficiencias o incumplimiento del control interno de la Empresa sobre los informes financieros;
  - iv. tergiversación o declaraciones falsas con respecto a un asunto contenido en los registros financieros, estados financieros, informes de auditoría o cualquier presentación de la Empresa ante la Comisión de Bolsa y Valores (la “***SEC***”) (incluidos los informes periódicos o actuales);
  - v. no brindar un informe completo y justo de la situación financiera y los resultados de la Empresa;
  - vi. variación sustancial en la metodología de informes financieros de la Empresa con base en la práctica previa o de los principios contables generalmente aceptados sin divulgación pública adecuada;
  - vii. asuntos que afecten la independencia del despacho de contabilidad pública registrado independiente de la Empresa;
  - viii. falsificación, ocultamiento o destrucción inapropiada de registros financieros o de la Empresa; o

- ix. robo, fraude u otra apropiación indebida de los activos de la Empresa;
- (b) posible incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios vigentes o del Código de Conducta Comercial y Ética de la Empresa (una “*alegación de cumplimiento*”); y
- (c) presuntas represalias contra empleados y otras personas que, de buena fe, denuncien alegaciones contables o alegaciones de cumplimiento (un “*acto de represalia*”).

2. Delegación. A criterio del Comité de Auditoría, las responsabilidades del Comité de Auditoría creadas por estos procedimientos pueden delegarse al presidente del Comité de Auditoría o a un subcomité del Comité de Auditoría.

## **B. Procedimientos para realizar Denuncias**

1. Empleados. Se alienta a los empleados a analizar cualquier creencia de que se ha producido una alegación contable, alegación de cumplimiento o acto de represalias con su gerente, cualquier gerente superior o el equipo de Recursos Humanos de la Empresa. Además, cualquier empleado puede, a su criterio exclusivo, denunciar al Comité de Auditoría o al Director Jurídico, abierta o confidencial y/o anónimamente, cualquier alegación contable, alegación de cumplimiento o acto de represalia de la siguiente manera:

- (a) por escrito a Gates Industrial Corporation plc, a la atención de: Audit Committee / Chief Legal Officer, 1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202;
- (b) por teléfono (sin costo) al número que corresponda al idioma del empleado o a la ubicación que figura en el anexo A adjunto del Código de Conducta o que figura en [gatescorp.ethicspoint.com](http://gatescorp.ethicspoint.com) (cuyo anexo puede ser enmendado de vez en cuando por el Director Jurídico o la persona que este designe);
- (c) por correo electrónico a [Compliance@gates.com](mailto:Compliance@gates.com); o
- (d) mediante el portal web del proveedor externo de Gates en [gatescorp.ethicspoint.com](http://gatescorp.ethicspoint.com) o el portal web de cualquier proveedor externo sucesor que pueda ser aprobado de vez en cuando por el Director Jurídico o la persona que este designe.

2. Otras partes interesadas. Cualquier otra parte interesada puede informar al Comité de Auditoría o al Director Jurídico sobre cualquier alegación contable, alegación de cumplimiento o acto de represalia, según se establece en la Sección B.1. anterior. Dicha Denuncia deberá ir acompañado del nombre de la persona que la presente.

### 3. Denuncias.

- (a) Toda denuncia debe ser fáctica en lugar de especulativa o concluyente, y debe contener tanta información específica como sea posible para permitir una evaluación adecuada. Además, todas las Denuncias deben contener suficiente información corroborante para respaldar el inicio de una investigación. Por ejemplo, los nombres de las personas sospechosas de violaciones, los hechos relevantes de las violaciones, cómo el Denunciante tomó conocimiento de las violaciones, cualquier paso que haya tomado previamente el Denunciante, la persona o personas que puedan ser perjudicadas o afectadas por las violaciones; y, en la medida de lo posible, una

estimación de los informes erróneos o las pérdidas a la Empresa como resultado de las violaciones.

- (b) La línea directa telefónica y el sitio web son administrados por un proveedor de servicios independientes externo y permiten que cualquier empleado u otra parte interesada de la Empresa y sus subsidiarias realice una denuncia. Los Empleados pueden presentar una Denuncia de manera anónima y confidencial, y no están obligados a divulgar sus nombres.
- (c) La línea directa telefónica y el proveedor de servicios del sitio web explicará a cada persona que llama los procedimientos para el seguimiento de la Denuncia (lo que incluye permitir que el Denunciante proporcione información adicional en una fecha posterior).

### **C. Tratamiento de Denuncias recibidas por el Director Jurídico**

1. Reconocimiento. El Director Jurídico debe, al recibir una Denuncia y cuando sea posible y apropiado, acusar recibo al Denunciante que la envió.

2. Revisión inicial. Todas las denuncias enviadas al Director Jurídico deben someterse de inmediato a una revisión inicial por parte del Director Jurídico, quien debe:

- (a) enviar de inmediato al Comité de Auditoría cualquier Denuncia que involucre a un funcionario sénior de la Empresa o que implique un informe erróneo o una pérdida real o potencial a la Empresa que pueda tener un efecto sustancial en la reputación o los estados financieros de la Empresa; y
- (b) determinar de inmediato si se debe iniciar una investigación de todas las demás Denuncias:
  - i. El Director Jurídico podrá, a su criterio razonable, determinar no iniciar una investigación si la Denuncia contiene solo acusaciones de irregularidades no especificadas o amplias sin el apoyo informativo suficiente o si la Denuncia no es creíble. Esta decisión y los motivos de esta decisión se informarán al Comité de Auditoría en su próxima reunión ordinaria y, en la medida en que corresponda, se darán a conocer al Denunciante que presentó la Denuncia. El Comité de Auditoría puede, sin embargo, tomar una decisión independiente, en cuyo caso determinará si el Comité de Auditoría, el Director Jurídico u otro miembro de la gerencia investigará el informe, teniendo en cuenta los factores descritos en el párrafo D.2.b. a continuación; siempre que, de acuerdo con la Sección D.3 a continuación, en cualquier caso, el Director Jurídico o (si el Director Jurídico es objeto de dicha investigación) otro miembro del departamento jurídico de la Empresa participará en cada una de dichas investigaciones; y
  - ii. si el Director Jurídico determina que se debe realizar una investigación, ordenará de inmediato el inicio de la investigación. El Director Jurídico también investigará de inmediato otras Denuncias según lo solicite el Comité de Auditoría. El Director Jurídico informará los hallazgos de las investigaciones realizadas de conformidad con esta Sección al Comité de Auditoría de conformidad con la Sección C.4.

3. Consultas/compromisos. El Director Jurídico puede consultar con cualquier miembro de la gerencia que no sea objeto de la alegación contable, la alegación de cumplimiento o el acto de represalia incluidos en la Denuncia y que pueda tener la experiencia adecuada para brindar asistencia en relación con la investigación de la Denuncia. El Director Jurídico también puede contratar contadores independientes, abogados u otros expertos para que ayuden en la investigación de las Denuncias y el análisis de los resultados, si es necesario o apropiado.

4. Informes. El Director Jurídico, en cada reunión ordinaria del Comité de Auditoría, presentará un resumen de todas las Denuncias recibidas por el Director Jurídico, o enviadas a este (incluidos aquellas Denuncias que el Director Jurídico haya decidido que no merecían investigación adicional) y todos los desarrollos, hallazgos y conclusiones de las investigaciones importantes desde la reunión anterior. El Comité de Auditoría puede aceptar o no dichos hallazgos y conclusiones. El Director Jurídico proporcionará cualquier información adicional con respecto a cualquier Denuncia o investigación que solicite el Comité de Auditoría.

#### **D. Tratamiento de Denuncias recibidas por el Comité de Auditoría o reenviadas a este**

1. Reconocimiento. El Comité de Auditoría debe, tras la recepción de una Denuncia directamente de un Denunciante, dirigir al Director Jurídico a, o de otro modo, acusar recibo de la Denuncia al Denunciante que la envió, si es posible y apropiado.

2. Revisión inicial. Todas las Denuncias recibidas por el Comité de Auditoría (ya sea de forma directa o reenviadas al Comité de Auditoría de conformidad con la Sección C.2.a. anterior) deben someterse a una revisión inmediata por parte del Comité de Auditoría:

- (a) El Comité de Auditoría podrá, a su criterio razonable, determinar no iniciar una investigación si la Denuncia contiene solo acusaciones de irregularidades no especificadas o amplias sin el apoyo informativo suficiente o si la Denuncia no es creíble. Esta decisión puede, en la medida en que corresponda, ser notificada al Denunciante que presentó la Denuncia.
- (b) Si el Comité de Auditoría determina que se debe realizar una investigación, el Comité de Auditoría determinará si el Comité de Auditoría, el Director Jurídico u otro miembro de la gerencia deben investigar el Informe, teniendo en cuenta, entre otros factores que sean apropiados según las circunstancias, lo siguiente:
  - (i) ¿Quién es el presunto infractor? Si se alega que un funcionario ejecutivo, un funcionario financiero sénior u otro miembro de la gerencia sénior de la Empresa ha participado en actos ilícitos, ese factor por sí solo puede ponderar a favor del Comité de Auditoría que lleva a cabo la investigación.
  - (ii) ¿Qué tan importante es la información errónea o la pérdida denunciadas? Cuanto más importante sea el informe erróneo o la pérdida para la Empresa, más apropiado puede ser que el Comité de Auditoría lleve a cabo la investigación.
  - (iii) ¿Qué tan grave es la presunta infracción? Cuanto más grave sea la presunta infracción, más apropiado será que el Comité de Auditoría lleve a cabo la investigación. Si el supuesto acto ilícito constituyera un delito que involucre la integridad de los estados financieros de la Empresa o tuviera un efecto adverso sustancial en la reputación o los estados financieros de la Empresa, ese factor puede sopesar a favor del Comité de Auditoría que lleva a cabo la investigación.

(iv) ¿Qué tan creíble es la acusación de infracción? Cuanto más creíble sea la acusación, más apropiado será que el Comité de Auditoría lleve a cabo la investigación. Al evaluar la credibilidad, el Comité de Auditoría debe considerar todos los hechos relacionados con la acusación, incluidos, entre otros, si se han realizado acusaciones similares en la prensa o por parte de analistas.

3. Procedimientos. Si el Comité de Auditoría determina que el Director Jurídico u otro miembro de la gerencia debe investigar el Informe, el Comité de Auditoría notificará al Director Jurídico o a dicho miembro de la gerencia, según sea el caso, de esa conclusión. Posteriormente, el Director Jurídico de tal miembro de la gerencia, según sea el caso, investigará de inmediato la Denuncia e informará los resultados de la investigación al Comité de Auditoría de conformidad con la Sección C.4. En los otros casos, el Comité de Auditoría investigará la Denuncia de inmediato. En todos los casos, el Director Jurídico o (si el Director Jurídico es objeto de dicha investigación) otro miembro del departamento jurídico de la Empresa participará en cada una de dichas investigaciones.

4. Consultas/compromisos. El Comité de Auditoría puede consultar con cualquier miembro de la gerencia que no sea objeto de la alegación contable, alegación de cumplimiento o acto de represalia incluida en la Denuncia y que pueda tener la experiencia adecuada para brindar asistencia. El Comité de Auditoría también puede contratar contadores independientes, abogados u otros expertos para que ayuden en la investigación de cualquier Denuncia y análisis de sus resultados.

## **E. Resultados de la investigación**

1. Al finalizar la investigación de un informe:
  - (a) el Comité de Auditoría, el Director Jurídico u otro miembro de la gerencia, según sea el caso, tomará o dirigirá la realización de dicha medida correctiva inmediata y apropiada, si la hubiera, según se considere justificado a su juicio, incluida, si corresponde, la iniciación de un procedimiento penal; y
  - (b) el Comité de Auditoría, el Director Jurídico u otra persona designada apropiada, según sea el caso, pueden comunicarse, en la medida que sea apropiado, con cada Informante que presente un Informe para informarles los resultados de la investigación y qué medidas correctivas se tomaron, si las hubiera.
2. Cuando los supuestos hechos divulgados de conformidad con esta política no estén corroborados, las conclusiones de la investigación pueden, en la medida en que corresponda, darse a conocer al Denunciante que hizo la Denuncia.
3. No se tomará ninguna medida contra ningún Denunciante que realice una Denuncia de buena fe, incluso si los hechos alegados no se confirman en una investigación posterior. Sin embargo, si, después de la investigación, se determina que una Denuncia no es sustancial y que se ha realizado por motivos maliciosos o frívolos, el empleado que realizó la Denuncia podría estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido.

## **F. Comunicación a los empleados y otras partes interesadas**

1. La Empresa informará a los empleados en la Intranet de la Empresa y en el Código de Conducta y Ética Comercial de la Empresa que los empleados pueden, a su criterio, informar al Comité de Auditoría o al Director Jurídico, de manera abierta o confidencial y/o anónima, una alegación contable,

una alegación de cumplimiento o un acto de represalia de la manera establecida en las Secciones B.1. y B.3.

## **G. Protección de denunciantes**

1. Ni la Empresa, ni el Comité de Auditoría, ni ningún director, funcionario o empleado despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará o de cualquier otra manera discriminará o tomará represalias, directa o indirectamente, en contra de cualquier persona que, de buena fe, presente una Denuncia de conformidad con este Código o que de cualquier otra manera ayude al Comité de Auditoría, a la gerencia o a cualquier otra persona o grupo, incluso a cualquier organismo gubernamental, regulatorio o de aplicación de la ley, a investigar una Denuncia. Estas prohibiciones también se aplican a las subsidiarias y filiales de la Empresa cuya información financiera se incluye en los estados financieros consolidados de la Empresa.

2. A menos que sea necesario para llevar a cabo una investigación apropiada o que se vea obligado por un proceso judicial u otro proceso legal, ni la Empresa, ni el Comité de Auditoría ni ningún director, funcionario o empleado de la Empresa (i) revelará la identidad de ninguna persona que haga una Denuncia y que pida que su identidad permanezca confidencial, ni (ii) hará ningún esfuerzo, ni tolerará ningún esfuerzo por parte de cualquier otra persona o grupo, para determinar la identidad de cualquier persona que haga una Denuncia de manera anónima.

3. Esta política tiene como objetivo crear un entorno en el que los empleados puedan actuar sin temor a represalias. Cualquier empleado que se determine que ha participado en represalias contra cualquier empleado que haya ejercido sus derechos en virtud de esta política o de las leyes vigentes estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, lo que incluye el posible despido. Además, aquellas personas que violen la legislación vigente también pueden estar sujetas a sanciones civiles y penales.

## **H. Protecciones de comunicaciones con entidades gubernamentales**

1. Ni esta Política de denunciantes ni ninguna disposición del Código de conducta y ética comercial ni ningún otro acuerdo con la Empresa o política de la Empresa se considerarán como una prohibición a cualquier director actual o anterior, ejecutivo o empleado de la Empresa por (a) comunicar, cooperar o presentar una acusación o queja ante la SEC o cualquier otra entidad gubernamental o de aplicación de la ley con respecto a posibles violaciones de cualquier requisito legal o regulatorio; o (b) hacer divulgaciones, incluida la entrega de documentos u otra información a una entidad gubernamental que esté protegida por las disposiciones de denunciantes de cualquier ley o reglamentación vigente sin previo aviso o aprobación de la Empresa, siempre y cuando (i) dichas comunicaciones y divulgaciones sean coherentes con la ley vigente y (ii) la información divulgada no se haya obtenido a través de una comunicación que estuviera sujeta al privilegio abogado-cliente (a menos que la divulgación de esa información estuviera permitida por un abogado de conformidad con la ley federal vigente, reglas de conducta de abogados u otras). La Empresa no limitará el derecho de ningún director, funcionario o empleado actual o anterior a recibir un premio por proporcionar información a la SEC o a cualquier otro organismo gubernamental de conformidad con las disposiciones de denunciantes de cualquier ley o reglamentación vigente. Cualquier disposición de cualquier acuerdo entre la Empresa y cualquier director, funcionario o empleado actual o anterior que no sea coherente con el texto anterior o que pueda limitar la capacidad de cualquier persona de recibir un laudo en virtud de las disposiciones de denuncia de irregularidades de la ley vigente se considera por el presente inválida y no será aplicada por la Empresa.

## **I. Registros**

1. El Director Jurídico mantendrá un registro de todos los archivos relacionados con cualquier Denuncia de alegaciones contables, alegaciones de cumplimiento sustanciales o acto de represalia, dando seguimiento a su recepción, investigación y resolución, y la respuesta al Denunciante. La Empresa conservará copias de las Denuncias y el registro del Director Jurídico durante un período de siete años desde la conclusión de cada asunto, a menos que el Director Jurídico informe sobre un período de conservación ampliado.

Última revisión: 26 de octubre de 2023