



Gates Industrial Corporation plc

Code de conduite professionnelle et d'éthique



Avril 2019

Chers collègues,

Gates Industrial Corporation plc s'engage à appliquer les normes éthiques et juridiques les plus rigoureuses. Nous nous efforçons de respecter la lettre et l'esprit des nombreuses lois et réglementations qui régissent notre entreprise dans le monde, et d'éviter toute action susceptible de donner l'impression que nous manquons à la déontologie.

Nos valeurs fondamentales d'intégrité et de responsabilité doivent guider nos activités professionnelles au quotidien. Grâce à nos efforts et à notre détermination passés, nous avons acquis la réputation de mener nos affaires de manière honnête et éthique et nous sommes devenus une entreprise mondiale de premier plan. En votre qualité d'employé de Gates, vous devez exercer vos activités professionnelles conformément à ces principes.

Chez Gates, la manière dont nous traitons nos collègues est également au cœur de notre culture. La réussite de notre entreprise internationale repose sur notre diversité ; par conséquent, nous devons impérativement adopter, au quotidien, des comportements qui respectent nos différentes cultures et nos différents milieux. Nous devons toujours nous efforcer de traiter les autres de la manière dont nous aimerions être traités.

Votre engagement à respecter notre code de conduite renforce notre entreprise, et chacun d'entre vous. Je vous remercie pour votre dévouement.

Ivo Jurek
Directeur général
Gates Industrial Corporation plc

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRINCIPES DE CONDUITE PROFESSIONNELLE ET D'ÉTHIQUE	1
2.	RESPECT DES LOIS	2
2.1	Généralités	2
2.2	Traiter avec les représentants des gouvernements et les agences gouvernementales - Lutte contre la corruption et règles du commerce international	2
2.3	Délit d'initié.....	3
2.4	Déclaration fiscale	4
2.5	Prêts	4
3.	CONFLITS D'INTÉRÊTS	4
3.1	Généralités.....	4
3.2	Activités en dehors de la Société.....	5
4.	OPPORTUNITÉS COMMERCIALES DE LA SOCIÉTÉ.....	6
5.	CONFIDENTIALITÉ	6
5.1	Informations confidentielles	6
5.2	Données personnelles.....	7
6.	QUALITÉ.....	8
7.	TRAITEMENT ÉQUITABLE.....	8
7.1	Concurrence loyale et respect des lois antitrust et de la législation en matière de concurrence.....	8
7.2	Santé et sécurité des employés	9
7.3	Traitement équitable	10
7.4	Diversité et intégration	10
7.5	Environnement	10
7.6	Relations avec les fournisseurs et la clientèle	11
7.7	Droits humains	12
8.	PROTECTION ET UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ	12
8.1	Utilisation des actifs de la Société	12
8.2	Activités politiques et caritatives.....	13
8.3	Contrôles financiers	13
8.4	Propriété intellectuelle	14
9.	ENQUÊTES ET DEMANDES D'INFORMATIONS OFFICIELLES	15
10.	CONFORMITÉ ET SIGNALEMENT.....	15
10.1	Conformité.....	15
10.2	Procédures de signalement et autres enquêtes.....	15
11.	APPROBATIONS ET DÉROGATIONS ; AMENDEMENT ; INTERPRÉTATION.....	17

1. PRINCIPES DE CONDUITE PROFESSIONNELLE ET D'ÉTHIQUE

Le présent Code de conduite professionnelle et d'éthique (le « Code ») décrit les principes bien établis de conduite éthique que Gates Industrial Corporation plc et ses filiales (« Gates » ou la « Société ») doivent respecter pour mener leurs activités de manière honnête, intègre, responsable et conformément aux lois, règles et réglementations (les « lois ») en vigueur dans les pays où nous sommes présents. Le présent Code concerne tous les directeurs, responsables et employés de la Société ; l'ensemble du personnel de la Société se doit de connaître et de respecter le Code, ainsi que toutes les politiques en vigueur. Pour les besoins du présent Code, les mentions « directeurs » et « dirigeants » se réfèrent aux membres du Conseil d'administration (le « Conseil ») et aux dirigeants de Gates Industrial Corporation plc, tandis que les mentions « employés » se réfèrent aux employés de la Société. Grâce à nos efforts et à notre détermination passés, nous avons acquis la réputation de mener nos affaires de manière honnête et éthique et nous sommes devenus une entreprise mondiale de premier plan. Nous devons être fiers de notre réputation, et nous devons tous employer ensemble à la préserver. Le présent Code vise à aider les directeurs, les dirigeants et les employés à comprendre leurs obligations légales et éthiques en matière de :

- respect des lois ;
- conflits d'intérêts ;
- opportunités commerciales ;
- confidentialité ;
- traitement équitable ;
- protection et utilisation des actifs de la Société ; et
- signalement des comportements illégaux ou contraires à l'éthique.

Le présent Code n'est pas exhaustif. Souvent, les différentes politiques, procédures et directives de la Société contiennent des exigences plus spécifiques, notamment la politique et les procédures de la Société en matière de respect des réglementations sur la communication équitable de l'information, la politique sur le commerce des valeurs mobilières et la politique en matière de lanceurs d'alertes, qui complètent le présent Code. Les directeurs doivent également consulter les politiques complémentaires qui régissent spécifiquement les comportements les concernant dans nos Directives en matière de gouvernance d'entreprise. Les directeurs n'étant pas employés par la Société doivent respecter le présent Code conformément aux dispositions des statuts de la Société et de toute convention d'actionnaires avec la Société. Vous pouvez obtenir ces politiques, procédures et directives auprès de votre responsable, sur la [page des politiques mondiales](#) du site intranet Gates et sur les sites internet des différents départements (disponibles à l'adresse : <http://collab.gates.com/tld/SitePages/Home.aspx>). Ces ressources répondront également à vos questions si vous avez des doutes sur la manière de gérer une situation particulière ou d'y répondre. Vous pouvez poser vos questions ou faire part de vos préoccupations de manière anonyme sur l'assistance téléphonique Éthique et conformité de la Société à l'aide des informations fournies dans la section 10.2 du présent Code (« Assistance téléphonique Éthique et conformité »). Les directeurs, dirigeants ou employés qui enfreignent l'esprit ou la lettre du présent Code feront l'objet de mesures disciplinaires.

2. RESPECT DES LOIS

2.1 Généralités

Gates s'engage à agir dans le cadre des lois régissant ses activités. Tous les directeurs, dirigeants et employés sont censés comprendre et respecter les lois en vigueur.

Notre responsabilité éthique ne se limite pas au respect de la loi, mais ce point est une condition essentielle au succès de notre entreprise. La situation de l'entreprise ou la conjoncture du marché ne justifie jamais d'enfreindre la loi. En cas de violation, Gates et les personnes concernées pourront faire l'objet de mesures réglementaires et de procédures civiles et être tenus pour pénalement responsables. En outre, la Société pourrait ne plus obtenir de marchés publics.

Si vous prenez connaissance d'une violation éthique ou juridique, notamment d'une atteinte à notre Code ou à une politique de la Société, il est de votre devoir de le signaler rapidement, conformément à la procédure mentionnée dans la section 10.2 ci-dessous.

2.2 Traiter avec les représentants des gouvernements et les agences gouvernementales - Lutte contre la corruption et règles du commerce international

Nous avons l'habitude de mener nos activités en collaboration avec des autorités internationales, fédérales, étatiques ou locales. Les transactions avec un gouvernement ou une agence gouvernementale sont soumises à des normes strictes en matière d'honnêteté et d'intégrité et à des lois, que vous devez respecter. Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent traiter avec les gouvernements en toute indépendance et ne doivent pas offrir ni recevoir quelque chose de valeur, qu'il s'agisse de paiements, de cadeaux, de pots-de-vin, de commissions secrètes ou de tout autre avantage dans le but d'influencer les décisions ou les actions d'un fonctionnaire, d'un représentant du gouvernement, d'un candidat ou d'un parti politique. Les lois anticorruption définissent souvent les termes « gouvernement » et « représentant du gouvernement » d'une manière plus large que nous pourrions le penser.

Il est strictement interdit d'offrir des pots-de-vin ou des dessous-de-table à des gouvernements ou des représentants d'un gouvernement, des clients et des fournisseurs ou d'en recevoir de leur part. Les déclarations que vous faites, les dossiers que vous remettez et les informations que vous fournissez à des représentants de gouvernements, oralement ou par écrit, doivent être véridiques et exacts. Toutes les offres doivent être faites de bonne foi. Par ailleurs, des lois spécifiques régissent le recrutement d'anciens fonctionnaires et d'anciens responsables des marchés publics. Le département juridique de Gates doit préapprouver toutes les discussions potentielles avec des fonctionnaires ou des responsables des marchés publics. Nos politiques de lutte contre la corruption (« Politique anticorruption ») et concernant les cadeaux (« Politique en matière de cadeaux ») présentent les politiques et les procédures en vigueur au sein de la Société et doivent être respectées par l'ensemble des directeurs, dirigeants et employés. Une copie de la Politique anticorruption et de la Politique en matière de cadeaux est disponible sur la [page des politiques mondiales](#).

Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent toujours respecter la législation en vigueur sur l’approvisionnement, les exportations, les importations et le commerce international (y compris les lois anti-boycott). Une copie des politiques concernées est disponible sur la [page des politiques mondiales](#).

2.3 Délit d’initié

Vous ne devez jamais commettre de « délit d’initié », qui consiste à acheter ou vendre des parts, des actions ou d’autres valeurs mobilières (y compris les parts ou les actions acquises grâce aux programmes de la Société) sur la base « d’informations privilégiées non connues du public » ou à tenter de « devancer le marché » en achetant ou en vendant des parts, des actions ou des valeurs mobilières juste avant qu’une information importante soit divulguée au public, au moment où une information importante est divulguée au public ou juste après qu’une information importante ait été divulguée au public. N’oubliez pas que, selon les lois sur les valeurs mobilières, le fait négocier des parts, des actions ou des valeurs mobilières alors que vous détenez des informations privilégiées non connues du public constitue un délit, tout comme le fait d’encourager quelqu’un à négocier ou à transmettre l’information non publique importante à une autre personne (« divulgation »). Ces restrictions ne concernent pas uniquement les parts, les actions et les valeurs mobilières de Gates, mais également les parts, les actions et les valeurs mobilières de toutes les entreprises pour lesquelles vous détenez des informations privilégiées non connues du public dans le cadre de votre emploi ou de votre engagement auprès de la Société.

Les « informations privilégiées non connues du public » concernent toutes les informations qui n’ont pas été rendues publiques et qui pourraient inciter un investisseur à acheter ou à vendre des parts, des actions ou des valeurs mobilières ou qui pourraient avoir un impact significatif sur le prix des parts, des actions ou des valeurs mobilières si le public en prenait connaissance.

Voici une liste non exhaustive d’informations privilégiées :

- résultats semestriels ou annuels ;
- directives concernant les prévisions de bénéfices, la modification ou la confirmation de ces directives à une date ultérieure ou les projections sur les futurs résultats financiers ;
- fusions, acquisitions, offres d’acquisitions, association d’entreprises ou modification des avoirs ; et
- développements significatifs relatifs aux produits et aux technologies.

Les délits d’initiés ne sont pas éthiques et constituent une infraction pénale dans la plupart des pays. Aux États-Unis par exemple, les délits d’initiés peuvent être réprimés par des sanctions pénales d’un montant pouvant atteindre 5 millions de dollars, par une peine d’emprisonnement maximale de vingt ans et des amendes administratives dont le montant peut atteindre trois fois les profits générés de manière illégale ou les pertes que la transaction illicite a permis d’éviter. Au Royaume-Uni, l’infraction est passible d’une peine de prison maximale de sept ans et d’amendes non plafonnées.

Au-delà de ce qui précède, la Société a adopté une politique sur le commerce des valeurs mobilières, qui complète le présent Code et concerne les directeurs, les dirigeants et les employés. Vous devez lire cette politique dans son intégralité et la consulter régulièrement pour obtenir des conseils supplémentaires.

2.4 Déclaration fiscale

Gates enregistrera et communiquera toutes les transactions requises à des fins fiscales, y compris les transactions ayant fait l'objet d'un règlement en espèces. Les avantages fiscaux auxquels vous avez droit en votre qualité de directeur, de dirigeant ou d'employé seront répertoriés et déclarés aux fins de l'impôt.

Gates interdit à tous les directeurs, dirigeants, employés et tiers travaillant au nom de l'entreprise de faciliter l'évasion fiscale ou de s'impliquer dans des actions pouvant mener à l'évasion fiscale.

2.5 Prêts

Conformément aux lois en vigueur, la Société ne prolongera pas ou ne maintiendra pas de crédit et n'organisera pas ou ne renouvellera pas l'octroi d'un crédit sous la forme d'un prêt personnel à l'intention d'un directeur ou d'un membre de la direction (ou équivalent) de Gates Industrial Corporation plc, directement ou indirectement, y compris par l'intermédiaire d'une filiale. En outre, contracter un prêt ou se porter caution pour les directeurs, les dirigeants et les employés et leur famille immédiate génère des conflits d'intérêts et pose spécialement problème.

3. CONFLITS D'INTÉRÊTS

3.1 Généralités

Un conflit d'intérêts survient lorsque vos intérêts personnels, sociaux ou financiers compromettent de quelque manière que ce soit (ou donnent l'impression de compromettre) votre capacité à agir dans l'intérêt de la Société. Tous les employés doivent s'acquitter de leurs responsabilités envers Gates en tenant compte de l'intérêt de la Société, quelles que soient leurs considérations ou relations personnelles. Les directeurs, les dirigeants et les employés ne doivent pas avoir d'intérêt financier chez nos clients, nos fournisseurs ou nos concurrents. Les intérêts financiers concernent généralement la détention de parts, d'actions, d'obligations ou de billets, une participation dans la société ou une participation directe ou indirecte par l'entremise d'une fiducie ou d'une autre relation. Un intérêt financier peut poser problème dès lors qu'il présente un conflit d'intérêts potentiel ou donne l'impression de présenter un conflit d'intérêts potentiel pouvant nuire à vos responsabilités envers Gates. En règle générale, le fait de posséder des parts ou des actions dans de grandes sociétés ouvertes, comme celles cotées aux bourses de New York et de Londres, ne constitue pas un conflit d'intérêts, à condition que vous ne preniez ou ne contrôliez pas les décisions de ladite société. En leur qualité de directeurs de la Société, les directeurs doivent s'acquitter de leurs obligations fiduciaires.

Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent déclarer tout conflit d'intérêts potentiel au département juridique de Gates, afin que celui-ci puisse déterminer si la Société confirme l'existence d'un conflit d'intérêts. Les directeurs, les dirigeants et les employés sont

tenus de déclarer les transactions de la Société dès lors qu'ils sont en position d'influencer les transactions et que ces transactions peuvent leur conférer des avantages personnels, à eux ou à leur conjoint, à un frère ou une sœur, à un parent, à un beau-parent, à un enfant, à un membre de leur foyer ou à un ami proche (ces personnes, une « personne apparentée »). Par exemple, il convient de déclarer les transactions de la Société dans les cas suivants :

- (i) Le directeur, le dirigeant ou l'employé profitera de la transaction, financièrement ou d'une autre manière ;
- (ii) L'une des parties impliquées dans la transaction est une personne apparentée ; ou
- (iii) Le directeur, le dirigeant ou l'employé, ou une personne apparentée, possède un intérêt financier ou une participation dans la contrepartie de la transaction.

Les directeurs, les dirigeants et les employés sont également tenus de déclarer un conflit si :

- (i) Le directeur, le dirigeant ou l'employé est en position de prendre ou d'influencer une décision concernant l'embauche d'une personne apparentée ;
- (ii) Le groupe commercial envisage de proposer un poste à une personne apparentée, qui serait alors placée sous la supervision du directeur, du dirigeant ou de l'employé ; ou
- (iii) Le directeur, le dirigeant ou l'employé entretient une relation amoureuse avec un subordonné.

Veillez consulter les procédures pour déclarer les conflits d'intérêts sur la [page des politiques mondiales](#) afin d'obtenir des informations supplémentaires sur le processus et de savoir quels formulaires utiliser pour déclarer et clarifier les conflits d'intérêts potentiels.

3.2 Activités en dehors de la Société

Gates n'a aucun intérêt à empêcher les employés de s'impliquer dans des activités légales en dehors de leurs heures de travail. Cependant, les employés doivent veiller à ce que ces activités externes ne nuisent pas aux responsabilités qui les lient à Gates ou ne donnent pas une mauvaise image de Gates. Par exemple, les employés de Gates ne peuvent pas, sans l'accord de la Société :

- lancer une activité indépendante ou exercer un travail pour autrui, rémunéré ou non, dans un domaine d'intérêt se rapprochant de ce que fait Gates ou dans un domaine concurrent ;
- utiliser des informations exclusives et confidentielles pour en tirer un gain personnel ou au détriment de la Société ;
- utiliser les actifs ou le personnel de la Société à des fins personnelles, hormis pour une utilisation occasionnelle autorisée par les politiques de la Société ; ou
- acquérir un droit de propriété ou des actifs de quelque nature que ce soit dans le but de les vendre ou de les louer à la Société.

4. OPPORTUNITÉS COMMERCIALES DE LA SOCIÉTÉ

Les directeurs, les dirigeants et les employés sont tenus de promouvoir les intérêts commerciaux légitimes de la Société lorsque l'occasion se présente. Les directeurs, les dirigeants et les employés ne sont pas autorisés à utiliser les biens, les informations et la position de la Société pour en tirer un gain personnel ni à concurrencer la Société. De plus, les directeurs, les dirigeants et les employés ne peuvent pas s'approprier une opportunité commerciale susceptible d'intéresser Gates, dont ils ont pris connaissance en utilisant les biens ou les informations de la Société ou grâce à leur poste dans l'entreprise, ni la transmettre à un tiers. Ces opportunités appartiennent à Gates quand :

- la Société s'est vu offrir l'opportunité ou la convoite ;
- l'opportunité dépend du secteur ou de la branche d'activité de la Société ;
- la Société a investi du personnel et des équipements pour développer l'opportunité ;
ou
- la Société a alloué des ressources ou a participé au financement.

5. CONFIDENTIALITÉ

5.1 Informations confidentielles

Les informations confidentielles doivent absolument rester confidentielles. Les informations confidentielles concernent toutes les informations qui n'ont pas été rendues publiques. Cela peut inclure les informations en lien avec les activités commerciales de Gates prévues pour l'année en cours ou pour les années à venir, comprenant entre autres :

- ses opérations ;
- sa tarification ;
- ses inventions ;
- ses processus ;
- sa performance et ses données financières ;
- ses clients potentiels ;
- ses secrets industriels et son savoir-faire ;
- ses opportunités d'acquisition et de cession ;
- la recherche et le développement ;
- les informations concernant ses clients et ses fournisseurs ;
- les informations personnellement identifiables reçues de la part des employés, des clients, des fournisseurs et des autres tiers ;
- les informations non connues du public fournies par un tiers, qui souhaite que ces informations restent confidentielles ; et
- les organigrammes ou toute autre information divulguant l'identité, le poste, la rémunération ou l'expérience de nos employés.

Vous ne devez pas aborder les sujets confidentiels concernant le travail avec vos amis, les membres de votre famille ou d'autres personnes qui ne sont pas salariées chez Gates, ni en

discuter dans les lieux publics, comme les ascenseurs, les transports en commun (y compris les avions) ou les restaurants.

Les directeurs, les dirigeants et les employés ne peuvent pas divulguer les informations confidentielles ou privilégiées de la Société à des personnes internes ou externes, à moins que i) le bénéficiaire soit employé par la Société et ait besoin de ces informations pour s'acquitter des responsabilités qui lui ont été confiées ou que ii) le bénéficiaire soit un tiers non-salarié autorisé à recevoir de telles informations par un représentant de la Société compétent. Toutes les demandes concernant la Société émanant de personnes qui ne sont pas salariées chez Gates, comme les analystes financiers, les agences d'évaluation du crédit, les journalistes et les médias doivent être traitées conformément à la politique et aux procédures de la Société en matière de respect des réglementations sur la communication équitable de l'information. En outre, la majorité des employés sont tenus de signer un accord de confidentialité au moment de leur embauche. Si vous n'êtes pas certain d'avoir signé un tel accord, contactez le département des ressources humaines pour obtenir une copie des documents et des politiques en vigueur au sein de votre unité commerciale.

Lorsque vous quittez vos fonctions au sein de la Société ou que vous mettez fin à vos prestations de service, vous devez retourner toutes les informations confidentielles qui se trouvent en votre possession et vous êtes tenu de continuer à protéger les informations confidentielles dont vous avez pris connaissance au cours de votre période d'emploi ou de votre contrat de service avec la Société. De même, vous devez respecter les informations que vous avez acquises au cours d'un emploi précédent.

Toutefois, nonobstant les autres clauses de confidentialité ou accords de non-divulgence (écrits ou sous une autre forme, y compris, sans toutefois s'y limiter, les contrats de travail, les conventions de séparation ou toute autre convention de travail ou de rémunération similaire) applicables aux employés actuels ou aux anciens employés, le présent Code n'empêche pas les employés actuels ou les anciens employés de communiquer ou de coopérer avec les branches, les agences ou les entités gouvernementales ou chargées de l'application des lois (collectivement, une « entité gouvernementale ») au niveau fédéral, étatique ou local, ni de porter plainte auprès de cette entité gouvernementale, au sujet de violations potentielles des lois ou des réglementations américaines fédérales, étatiques ou locales, ni de divulguer des informations à une entité gouvernementale. Dans tous les cas, ces employés sont protégés par les dispositions en matière de dénonciation de ces lois ou réglementations, à condition que i) ces communications et ces révélations soient conformes à la loi en vigueur et que (ii) l'employé actuel ou l'ancien employé n'ait pas appris les informations qu'il révèle dans une communication soumise au secret professionnel entre un avocat et son client, à moins que le fait de révéler ces informations soit permis par un avocat en vertu de l'article 17 CFR 205.3(d)(2), du code de conduite du bureau du procureur en vigueur, ou autre. La Société considère que tout contrat qui entre en conflit avec ce qui précède est considéré comme amendé pour être conforme à la clause ci-dessus.

5.2 Données personnelles

Dans le cadre de nos activités, nous recevons et nous conservons les données personnelles de nombreuses personnes. Au sein de Gates, seules les personnes qui ont besoin de connaître les

informations personnelles des employés de la Société peuvent y accéder ; ces informations seront transmises à d'autres employés ou à des tiers uniquement à des fins commerciales légitimes et indispensables ou pour répondre aux besoins d'une enquête ou à des exigences juridiques légitimes. Les employés chargés de préserver la confidentialité des informations personnelles doivent veiller à ce que ces informations ne soient pas divulguées de manière inappropriée ni utilisées à mauvais escient. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter les Principes internes mondiaux de confidentialité de Gates et les politiques régionales spécifiques, notamment la Politique de confidentialité Gates Industrial Europe SARL, que vous trouverez sur la [page des politiques mondiales](#).

Si vous souhaitez consulter les données personnelles que nous détenons à votre sujet ou si vous avez des questions concernant ces données, veuillez contacter privacy@gates.com.

6. QUALITÉ

La qualité est une valeur fondamentale de Gates. Nous sommes résolus à respecter nos normes de qualité. Nous encourageons nos employés à anticiper les besoins de nos clients de manière proactive et à dépasser leurs attentes. Gates ne transige pas sur la qualité et la sécurité de ses produits, systèmes et services.

7. TRAITEMENT ÉQUITABLE

7.1 Concurrence loyale et respect des lois antitrust et de la législation en matière de concurrence

Nous sommes favorables à des pratiques commerciales équitables dans le monde, car elles sont indispensables pour promouvoir la libre entreprise. Les Principes mondiaux antitrust et de concurrence loyale de Gates et les politiques régionales reflètent notre engagement à promouvoir un système commercial basé sur la concurrence et la libre entreprise ; vous les trouverez sur la [page des politiques mondiales](#). Notre politique est de respecter pleinement les lois antitrust et la législation en matière de concurrence loyale en vigueur.

Dans de nombreux pays, les concurrents ne sont pas autorisés à s'entendre sur les prix à appliquer, les appels d'offres, les clients à solliciter ou les régions géographiques à desservir. Voici quelques exemples de comportements anticoncurrentiels illégaux :

- coordonner les offres avec les concurrents ;
- se répartir les clients et les marchés ;
- fixer une fourchette de prix, un prix minimum ou un prix maximum ;
- limiter la production ou restreindre les horaires de livraison ;
- fixer des remises, des rabais ou des modalités de crédit ;
- se mettre d'accord pour boycotter certains fournisseurs ou clients ; et
- échanger des informations sur les profits, les coûts, les prix ou les conditions générales de vente.

Toute violation de ces lois pourra exposer la Société et ses employés à de lourdes sanctions criminelles et pénales.

Il peut être difficile de comprendre les exigences des lois antitrust et de la législation en matière de concurrence loyale dans les différentes régions où Gates est présent. Tout contact avec un concurrent peut représenter un risque. Il n'est pas nécessaire qu'un accord entre concurrents soit écrit et précis pour être contesté juridiquement. Les accords illégaux font souvent l'objet de poursuite sur la base de preuves circonstanciées, telles que des « banalités », des « discussions informelles » et l'échange « anodin » d'informations commerciales. Vous devez éviter ces discussions, qu'elles interviennent dans un groupe important et formel ou dans un contexte social, comme une rencontre suivant la réunion d'une association commerciale. Vous devez également faire preuve de vigilance lorsque vous participez aux activités d'un groupe de commerce ou à un projet collaboratif impliquant des concurrents, même lorsque ces projets semblent servir l'intérêt public.

Si un concurrent aborde un sujet délicat sur le plan de la concurrence ou toute autre question qui vous semble violer les lois antitrust et la législation en matière de concurrence loyale ou la politique de notre Société, vous devez immédiatement et fermement refuser d'en discuter et en informer la personne compétente de votre unité commerciale, ou appeler l'Assistance téléphonique Éthique et conformité dès que possible.

7.2 Santé et sécurité des employés

Nous nous engageons à assurer un environnement de travail sécurisé et nous avons pour objectif de ne plus avoir d'accidents du travail. Les conditions de travail saines et sécurisées ainsi que la prévention des incidents sont des composantes essentielles de notre gestion d'entreprise. Nous devons respecter strictement les lois en vigueur en matière de santé et de sécurité. Si l'environnement dans lequel vous travaillez devient dangereux ou menaçant, vous devez immédiatement interrompre ce que vous êtes en train de faire et en informer la personne compétente de votre unité commerciale, ou utiliser l'Assistance téléphonique Éthique et conformité.

Il est de votre responsabilité :

- de prévenir les incidents et les blessures en conservant un environnement de travail sécurisé ;
- de suivre des procédures et des pratiques de travail sûres ;
- de montrer l'exemple aux autres ;
- d'apprendre comment reconnaître des conditions dangereuses ; et
- de signaler les incidents, les blessures, les conditions de travail dangereuses et les situations de violence physique ou psychologique.

Les employés qui travaillent en état d'ébriété ou sous l'influence de substances réglementées représentent un danger pour eux-mêmes, pour les autres employés et pour le public. La Société interdit à ses employés de posséder ou d'utiliser de l'alcool ou des substances réglementées sur leur lieu de travail et lorsqu'ils conduisent des véhicules motorisés ou utilisent d'autres machines dans le cadre des activités de la société. Cependant, les employés sont autorisés à consommer de l'alcool lors des réceptions de la Société ou de certains contextes d'affaires légitimes, comme divertir un client. À tout moment, les employés doivent agir de manière responsable et boire modérément.

La Société s'engage à assurer un lieu de travail exempt de violence ou de menaces de violence. Gates applique une tolérance zéro pour les actes violents ou les menaces de violence sur tous ses lieux de travail. Nous ne tolérerons pas les comportements violents ni les comportements qui créent un climat de violence, d'hostilité ou d'intimidation, quelle qu'en soit l'origine. Les employés ne doivent en aucun cas être en possession d'une arme sur les sites de la Société. Nous prendrons des mesures proactives pour réduire le risque d'actes violents. Tous les actes de violence et toutes les menaces de violence feront l'objet d'une réponse immédiate et ferme pouvant aller jusqu'au licenciement. Chaque employé est tenu de signaler immédiatement les comportements menaçants à son responsable.

7.3 Traitement équitable

Nous nous engageons fermement à traiter tous nos employés ainsi que les candidats qualifiés de manière équitable. Nous croyons fermement en l'égalité des chances dans tous les aspects du travail et nous ne tolérerons pas la discrimination, le harcèlement ni les représailles illégaux.

Il est de notre responsabilité à tous d'aider Gates à assurer une ambiance de travail exempte de discrimination illégale, de harcèlement, de représailles, de mauvais traitement (physique ou non), de manque de respect, de perturbation, de déstabilisation ou de tout autre comportement qui ne serait pas professionnel. La Société ne tolérera pas la discrimination ni le harcèlement fondé sur l'âge, la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, le statut transsexuel, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, la nationalité, le handicap, le statut d'ancien combattant, l'état civil, les données génétiques, la grossesse, l'accouchement ou les problèmes médicaux connexes, ou tout autre statut protégé par les lois fédérales, nationales ou locales (collectivement, « catégories protégées ») dans les rapports avec les employés, les clients, les fournisseurs ou tout autre contact professionnel. La Société ne tolérera pas, n'endossera pas et ne permettra pas le harcèlement sexuel de la part de coéquipiers, de superviseurs, de clients, de fournisseurs ou d'autres personnes qui font affaire avec la Société. Toute violation de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous avez connaissance d'une violation de la présente politique, vous devez en informer la personne compétente de votre unité commerciale ou appeler l'Assistance téléphonique Éthique et conformité.

7.4 Diversité et intégration

Chez Gates, la diversité des employés est un élément essentiel pour atteindre nos objectifs commerciaux. La diversité de nos employés nous permet de servir nos clients du monde entier de manière plus innovante et efficace. Nous nous engageons en faveur d'un environnement de travail ouvert, inclusif et respectueux.

7.5 Environnement

Nous nous engageons à mener nos activités mondiales en respectant l'environnement naturel. Les employés sont tenus de respecter les lois et les normes environnementales en vigueur. Les déchets solides et dangereux doivent toujours être traités de manière responsable et

conformément aux lois en vigueur. Nous encourageons les employés à adopter autant que possible des pratiques environnementales conscientes et durables.

Si vous prenez connaissance d'une violation des lois environnementales en vigueur, vous devez en informer immédiatement la personne compétente de votre unité commerciale ou appeler l'Assistance téléphonique Éthique et conformité.

7.6 Relations avec les fournisseurs et la clientèle

Nous établissons nos relations avec les fournisseurs et la clientèle sur la base de pratiques légales, efficaces et équitables. Souvent, la qualité de nos relations avec les fournisseurs influence directement la qualité de nos relations avec les clients. Le Code de conduite des fournisseurs de Gates énonce des directives pour établir et entretenir les relations avec les fournisseurs, que vous devez consulter. Vous trouverez la politique à l'adresse <https://www.gates.com/us/en/about-us/policies>.

Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent traiter les fournisseurs et les clients de manière équitable et honnête. Chez Gates, notre politique est de vendre nos produits et nos services pour leur qualité, et nous évitons de faire des commentaires désobligeants sur les produits et les services de nos concurrents. Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils sont amenés à commenter la nature, la situation financière ou les potentiels problèmes juridiques ou réglementaires des concurrents.

Les achats et les ventes doivent être effectués en toute indépendance et ne doivent pas donner lieu à des dessous-de-table, des pots-de-vin, des commissions secrètes, des cadeaux ou des services. Il est possible d'offrir des cadeaux modestes et des invitations raisonnables à des personnes faisant affaire ou souhaitant faire affaire avec la Société, ou d'en recevoir de leur part, lorsque la loi le permet, et conformément aux politiques de la Société et aux pratiques professionnelles locales. La nature ou la valeur des cadeaux ou des invitations autorisés ne doit pas constituer un enrichissement personnel pour le bénéficiaire, ni instaurer une obligation (perçue ou réelle) de la part du bénéficiaire, ni avoir une incidence négative sur la Société ou le donateur si elles devaient être portées à l'attention du public. Il est interdit d'offrir ou d'accepter de l'argent en espèces ou sous forme équivalente (notamment des cartes cadeaux). Cependant, Gates est conscient que les employés entretiennent des relations personnelles en dehors de la Société et que, dans certaines circonstances, les relations personnelles et professionnelles peuvent se recouper. Nous encourageons les employés à bien réfléchir avant d'offrir ou d'accepter des cadeaux dans le cadre de ces relations et de s'assurer qu'ils sont légaux, appropriés et seraient considérés comme appropriés dans les circonstances. Pour obtenir des directives complémentaires sur les politiques de la Société concernant les cadeaux, les invitations et les frais d'hospitalité, veuillez consulter la Politique de Gates en matière de cadeaux et la section 4 de la politique anticorruption, qui se trouvent sur la [page des politiques mondiales](#).

Les directeurs, les dirigeants et les employés doivent toujours donner des opportunités concurrentielles pour permettre aux fournisseurs, y compris les entreprises appartenant à des personnes défavorisées, des minorités ou des femmes, de remporter une part de notre volume d'achat, et doivent solliciter le soutien des fournisseurs pour garantir que nous répondons

constamment aux attentes de nos clients en matière de qualité, de coût et de livraison, ou que nous les dépassons.

Vous ne pouvez pas conclure un accord qui engagera la Société sans autorisation. La Société dispose de politiques d'approbation concernant les contrats et les signatures, qui identifient les personnes habilitées à approuver (la « délégation de pouvoirs ») et à signer certains contrats contraignants pour Gates ; ces politiques sont conservées dans la boîte à outils de l'employé (Employee Toolbox) sur le site intranet de Gates. Si vous avez des questions sur les employés habilités à approuver un contrat donné, contactez le département Finance de Gates. Si vous avez des questions sur les employés habilités à signer un contrat donné, contactez le département Juridique de Gates.

7.7 Droits humains

Nous nous engageons à respecter les droits humains conformément aux normes internationales en matière de droits humains. Gates veillera à ce que nos produits soient confectionnés dans des conditions qui respectent les personnes qui les fabriquent et les communautés au sein desquelles ils sont fabriqués. La Société a adopté une Politique en matière de droits humains. Une copie de la Politique en matière de droits humains est disponible sur la [page des politiques mondiales](#).

8. PROTECTION ET UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

8.1 Utilisation des actifs de la Société

Nous utilisons des ordinateurs, des télécopieurs, des photocopieuses et d'autres systèmes et équipements professionnels afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de nos services. Vous devez utiliser ces systèmes et ces équipements pour faire progresser les objectifs professionnels de Gates. Bien que les employés soient généralement autorisés à utiliser ces ressources et ces systèmes pour des besoins personnels occasionnels, ils doivent les utiliser de manière responsable afin de ne pas s'exposer et de ne pas exposer la Société à des pertes, des poursuites ou des dommages. L'utilisation de ces systèmes et de ces équipements est à la discrétion de la Société et doit respecter la législation en vigueur, la Politique d'utilisation acceptable, la Politique relative aux dispositifs à double usage et les autres politiques en matière de technologie, disponibles sur la [page des politiques mondiales](#). En règle générale, les employés reçoivent un accès pertinent aux différentes technologies de la Société, en fonction du poste qu'ils occupent. La Société se réserve le droit de restreindre cet accès par tous les moyens disponibles, notamment en supprimant purement et simplement l'accès. En violant cette politique, vous vous exposez à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tous les messages, documents, données et autres matériels créés par nos systèmes ou nos équipements ou saisis ou stockés dans nos systèmes ou nos équipements appartiennent à la Société. En fonction des lois en vigueur, nous pouvons consulter, réviser, surveiller et divulguer ces matériels à tout moment, que vous en soyez avisé ou non. Cela concerne également les courriels et l'utilisation d'internet.

8.2 Activités politiques et caritatives

Il est interdit de verser des dons financiers en utilisant les fonds ou les actifs de la Société à des partis politiques, des campagnes politiques, des candidats politiques ou des fonctionnaires des États-Unis ou de pays étranger, et à des organismes de bienfaisance, à moins que cette contribution soit licite et expressément autorisée. Faire des dons aux organismes de bienfaisance au nom de représentants d'un gouvernement, ou sur leurs instructions ou suggestions, peut avoir de graves répercussions pour la Société et la personne impliquée, en vertu des différentes lois anticorruption comme le Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et le Bribery Act du Royaume-Uni. Par conséquent, la politique de la Société est de ne pas utiliser les dons pour fournir un avantage personnel de manière indirecte à un représentant d'un gouvernement ni à un particulier. Pour obtenir des directives supplémentaires, consultez la section 6.0 de la Politique anticorruption.

Le présent Code ne vise pas à vous décourager d'offrir de votre temps ou de faire des dons à des partis politiques ou des candidats de votre choix, et la Société reconnaît et encourage l'implication de ses employés dans des organismes de bienfaisance ou des services communautaires, ainsi que les dons caritatifs. Cependant, la Société ne vous dédommagera pas pour le temps que vous offrez ou les dons que vous versez, et ne vous remboursera pas, sauf si cela entre dans le cadre du Programme de dons jumelés de la fondation Gates Industrial Corporation plc ou d'un autre programme similaire alors en vigueur.

8.3 Contrôles financiers

La politique de la Société est de fournir des informations exhaustives, justes, précises, opportunes et compréhensibles, conformément aux lois et réglementations en vigueur, pour tous les rapports et documents que la Société dépose auprès de la commission boursière des États-Unis (U.S. Securities and Exchange Commission) et des organismes publics américains, ou qu'elle leur envoie, et dans toutes les communications publiques faites par la Société.

Les investisseurs, les créanciers et autres s'intéressent légitimement aux informations financières de la Société. En outre, en tant que société cotée en bourse, la Société est soumise à de nombreuses lois et réglementations, qui régissent nos documents commerciaux, notamment les lois sur les valeurs mobilières des États-Unis. La Société doit déclarer ses activités financières conformément aux lois et aux pratiques comptables en vigueur et fournir des informations actuelles, complètes et précises à toutes les agences gouvernementales. L'intégrité des déclarations financières de Gates repose sur la validité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans les relevés et les registres sur lesquels nous nous basons. La Société attend des employés qui créent, traitent ou enregistrent de telles informations qu'ils assument leurs responsabilités concernant l'intégrité de ces informations. Tous les employés doivent présenter des rapports honnêtes à leurs responsables. Cela signifie, entre autres, que les rapports doivent contenir des informations précises et que les documents comptables doivent être gérés correctement, conformément à nos contrôles internes et principes comptables.

Sans limiter ce qui précède, un employé qui soumet de fausses factures ou notes de frais, qui contrefait ou modifie un chèque, qui détourne des paiements, qui gère ou déclare des transactions alors qu'il n'y est pas autorisé, qui vole un actif ou l'utilise de manière illicite, qui crée ou manipule des informations financières pour diminuer ou gonfler artificiellement les résultats

financiers ou qui interfère de manière inappropriée ou frauduleuse auprès des auditeurs de la Société, du Conseil ou du Conseil d'administration des sociétés affiliées, ou qui les contraint, les manipule ou les trompe, sera licencié.

La Société a développé des pratiques, procédures et contrôles financiers conçus pour protéger ses actifs du vol ou des utilisations illicites. Tous les employés, qu'ils travaillent ou non dans le département Finance ou un service affilié, jouent un rôle important dans l'identification des activités suspectes. Si vous prenez connaissance de possibles irrégularités, par exemple si on vous demande de faire quelque chose que vous savez ne pas respecter les contrôles financiers applicables ou les procédures et pratiques établies, ou si vous avez des doutes, il est de votre devoir de le signaler à la personne compétente de votre unité commerciale ou d'appeler l'Assistance téléphonique Éthique et conformité.

8.4 Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle constitue un actif stratégique de la Société et nous aide à préserver notre avantage concurrentiel, notre réputation et notre marque : nous devons donc la protéger. Exemples de propriété intellectuelle :

- le nom Gates et le nom des marques ;
- les logos associés ;
- les brevets ;
- les marques déposées ;
- les droits d'auteur ;
- les informations confidentielles, y compris les secrets commerciaux ;
- les idées, les inventions et le développement de produits ;
- les processus de fabrication et le savoir-faire ; et
- les analyses, plans et stratégies relatifs à la concurrence.

Nos marques déposées et nos logos doivent être utilisés conformément aux politiques et procédures de la Société.

Vous devez toujours protéger la propriété intellectuelle de Gates et éviter d'enfreindre les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Si vous créez des inventions ou que vous faites des découvertes dans le cadre de votre emploi chez Gates, vous devez en informer votre superviseur et vous devez traiter ces inventions et ces découvertes comme une propriété intellectuelle strictement confidentielle appartenant à la Société. En vertu des lois en vigueur, il conviendra peut-être de protéger ces inventions et ces découvertes en les enregistrant ou en les déposant.

Vous devez signaler les abus ou les infractions concernant la propriété intellectuelle de Gates à la personne compétente de votre unité commerciale, au département Juridique de Gates ou auprès de l'Assistance téléphonique Éthique et conformité.

9. ENQUÊTES ET DEMANDES D'INFORMATIONS OFFICIELLES

Notre politique est de coopérer avec les enquêteurs officiels dont les demandes sont raisonnables. Si le représentant d'un gouvernement ou d'une agence gouvernementale sollicite un entretien avec vous ou souhaite accéder à des informations ou à des documents dans le cadre d'une enquête, vous devez immédiatement le renvoyer vers votre superviseur, qui doit consulter le département Juridique de Gates. Vous ne devez en aucun cas accorder un entretien ou fournir les données ou les documents de la Société à une agence ou à un individu sans avoir consulté le département Juridique de Gates au préalable. Vous devez également conserver tous les matériels, notamment les documents physiques et électroniques, et les courriels pouvant être en rapport avec une enquête en cours ou vraisemblable.

10. CONFORMITÉ ET SIGNALEMENT

10.1 Conformité

Tous les employés qui violent les dispositions du présent Code feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas de manquement délibéré au droit pénal ou aux lois sur lesquelles repose le présent Code, la Société pourra signaler la violation aux autorités compétentes en vue de poursuites criminelles ou civiles.

10.2 Procédures de signalement et autres enquêtes

Si vous pensez que des mesures violant ou susceptibles de violer le présent Code, les politiques mentionnées aux présentes, des exigences légales ou réglementaires en vigueur ou des enjeux comptables, de contrôle comptable interne ou d'audit, ont été prises, sont prises ou pourraient être prises, ou si vous souhaitez obtenir des conseils sur une mesure qui pourrait être prise, vous devez porter la question à l'attention de la Société. Pour ce faire, vous pouvez la signaler à votre responsable, à une autre personne de votre hiérarchie, au représentant compétent des Ressources humaines ou au département Juridique de Gates. Nous vous encourageons à discuter des comportements illégaux ou contraires à l'éthique, avérés ou suspectés, avec vos superviseurs et responsables, et de leur parler à chaque fois que vous avez des doutes sur la meilleure manière de procéder dans une situation donnée. Les superviseurs, les responsables ou les membres des Ressources humaines à qui on signale un manquement important potentiel au présent Code, aux politiques mentionnées aux présentes, aux exigences légales ou réglementaires en vigueur ou aux enjeux comptables, de contrôle comptable interne ou d'audit, doivent le signaler immédiatement au Comité de vérification ou au directeur juridique en suivant la procédure ci-dessous.

En plus des méthodes décrites précédemment, vous pouvez communiquer les violations, les violations suspectées ou vos préoccupations comme suit :

- (a) par écrit à Gates Industrial Corporation plc, Attn : Audit Committee/ Chief Legal Officer, 1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202, États-Unis ;
- (b) par courriel à l'adresse compliance@gates.com ;

- (c) par téléphone (numéro gratuit) en appelant le numéro correspondant à votre langue ou à la région listée dans l'annexe A ci-jointe ou que vous trouverez sur le site gatescorp.ethicspoint.com (l'annexe peut être mise à jour ponctuellement par le directeur juridique ou son représentant désigné) ; ou
- (d) en accédant au portail internet gatescorp.ethicspoint.com du prestataire de Gates ou au portail internet de tout prestataire ultérieur approuvé par le directeur juridique ou son représentant désigné.

Vous ne devez pas enquêter vous-même sur une violation ou une violation potentielle et vous devez laisser la personne compétente de la Société s'en charger.

Les employés peuvent signaler ouvertement les violations, les violations suspectées ou leurs préoccupations de manière confidentielle ou anonyme, mais doivent être prêts à fournir suffisamment d'informations à la Société à des fins de suivi (par ex., nom des personnes impliquées, dates et nature de l'activité). À moins que cela ne s'avère nécessaire pour mener une enquête adéquate ou que les procédures judiciaires ou légales ne l'exigent, la Société (i) ne révélera pas l'identité de la personne qui a fait le signalement et demandera à ce que son identité reste confidentielle ou (ii) ne cherchera pas, et ne tolérera pas qu'une personne ou un groupe cherche à établir l'identité d'une personne qui fait un signalement de manière anonyme. La Société déploiera des efforts raisonnables pour protéger l'identité de la personne faisant l'objet de l'accusation, à moins qu'il ne soit établi qu'une infraction a eu lieu. Les personnes impliquées dans une enquête pour faute professionnelle, à quelque titre que ce soit, ne doivent pas évoquer ou divulguer d'informations à des personnes externes à l'enquête, à moins que cela ne soit requis par la loi ou à moins de solliciter un avis juridique, et doivent collaborer pleinement.

Toute autre partie concernée peut également signaler les violations, violations suspectées ou ses préoccupations en vertu du présent Code. Un tel signalement doit comporter le nom de la personne qui le soumet.

La Société, le Comité de vérification, les directeurs, les dirigeants et les employés ne sont pas 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 de vérification, la direction ou toute personne ou groupe enquêtant sur un signalement, y compris les organismes publics ou de réglementation et les autorités de police, directement ou indirectement, ni à exercer la moindre forme de discrimination ou de représailles à son encontre. Par souci de clarté, ces interdictions s'appliquent à Gates Industrial Corporation plc et aux filiales et membres du groupe Gates Industrial Corporation plc dont les informations financières apparaissent aux états financiers consolidés de Gates Industrial Corporation plc. Cependant, le fait d'utiliser ces procédures de signalement de mauvaise foi ou de manière mensongère ou frivole sera considéré comme une violation du présent Code. Nous encourageons les personnes impliquées de quelque manière que ce soit dans les violations à se dénoncer ; dans ce cas, Gates en tiendra compte pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée au vu de la violation.

11. APPROBATIONS ET DÉROGATIONS ; AMENDEMENT ; INTERPRÉTATION

Certaines dispositions du présent Code vous imposent d'agir, ou au contraire de vous en abstenir, sous réserve d'une approbation préalable de la part de la personne compétente. À l'exception des membres de la direction, les employés qui sollicitent une approbation en vertu du présent Code doivent adresser leur demande au directeur juridique. Les approbations concernant les membres de la direction et les directeurs doivent être obtenues auprès du Conseil ou d'un comité associé.

D'autres dispositions du présent Code vous imposent d'agir, ou au contraire de vous en abstenir, d'une manière précise et n'autorisent aucune exception sous le couvert d'une approbation. Seul le Conseil ou un comité associé est habilité à déroger aux dispositions concernant les membres de la direction et les directeurs. Les dérogations accordées à un membre de la direction ou à un directeur en vertu du présent Code seront communiquées rapidement, conformément aux lois sur les valeurs mobilières ou aux règlements des bourses en vigueur.

Le directeur juridique ou son représentant désigné peut apporter des modifications non significatives au présent Code. Seul le Conseil est habilité à apporter d'autres modifications au présent Code ; elles seront communiquées conformément aux lois en vigueur.

Dans certaines situations, il n'est pas forcément facile de savoir si une disposition du Code s'applique à un comportement donné. Dans ce cas, le directeur juridique a pleine autorité et pleins pouvoirs pour interpréter le Code et porter l'affaire devant le Conseil ou un comité associé à des fins d'interprétation, le cas échéant. La décision du Conseil ou de son comité selon laquelle le Code ne s'applique pas à un comportement donné ne doit pas être considérée comme une renonciation aux exigences du Code.

ANNEXE A – Numéro de l'Assistance téléphonique Éthique et conformité de Gates par pays

Pays	Langue	Numéros (les numéros multiples sont séparés par une virgule)
Argentine	Espagnol/Anglais	0-800-555-0906, 0-800-444-8084
Australie	Anglais	1-800-339276
Bahreïn	Arabe/Anglais	800-000-00, 800-00-001, 800-000-05
Belgique	Néerlandais/Anglais	0800-77004
Brésil	Portugais/Anglais	0800-8911667
Canada	Anglais	1-844-490-5805
Chine	Mandarin/Anglais	10-800-120-1239, 10-800-712-1239
République tchèque	Tchèque/Anglais	800-142-550
France	Français/Anglais	0800-902500
Allemagne	Allemand/Anglais	0800-1016582
Inde	Hindi/Tamoul/Anglais	000-800-100-1071, 000-800-001-6112
Indonésie	Anglais	001-803-011-3570 ou 007-803-011-0160
Italie	Italien/Anglais	800-786907
Japon	Japonais/Anglais	0066-33-112505, 00531-121520
Corée du Sud	Coréen/Anglais	00798-14-800-6599, 00308-110-480, 00798-1-1-009-8084
Luxembourg	Anglais	800-2-1157
Malaisie	Malais/Anglais	1-800-80-8641
Mexique	Espagnol/Anglais	001-800-840-7907, 001-866-737-6850
Oman	Arabe/Anglais	Contactez l'opérateur, puis appelez le 1-844-490-5805 à frais virés
Pologne	Polonais/Anglais	0-0-800-1211571
Russie	Russe/Anglais	8-10-8002-6053011
Arabie Saoudite	Arabe/Anglais	1-800-10
Singapour	Anglais	800-1204201
Espagne	Espagnol/Anglais	900-991498
Taiwan	Mandarin/Anglais	00801-13-7956
Thaïlande	Thai/Anglais	001-800-12-0665204
Turquie	Turc/Anglais	0811-288-0001
Émirats arabes unis	Arabe/Anglais	8000-021, 8000-555-66, 8000-061
Royaume-Uni	Anglais	0800-032-8483
États-Unis	Anglais	1-844-490-5805