



Gates Industrial Corporation plc
Verhaltens- und Ethikkodex



April 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gates Industrial Corporation plc verpflichtet sich, die höchsten ethischen und rechtlichen Standards einzuhalten. Wir sind bestrebt, sowohl den Buchstaben als auch den Geist der vielen Gesetze und Verordnungen zu befolgen, die unser Geschäft weltweit regeln, und Handlungen zu vermeiden, die selbst den Anschein von Unangemessenheit erwecken können.

Unsere Grundwerte Integrität und Rechenschaftspflicht sollen uns bei unserer täglichen Geschäftstätigkeit leiten. Aufgrund unserer Bemühungen und unseres Engagements in der Vergangenheit haben wir uns einen Ruf für ehrliches, ethisches Verhalten erarbeitet und sind gleichzeitig ein führendes globales Unternehmen geworden. Von Ihnen als Mitarbeiter von Gates wird erwartet, dass Sie Ihre Geschäfte nach diesen Grundsätzen führen.

Die Art und Weise, wie wir unsere Kollegen behandeln, ist auch für unsere Kultur bei Gates von zentraler Bedeutung. Vielfalt ist der Motor unseres Erfolgs als globales Unternehmen und es ist unerlässlich, dass unser tägliches Verhalten den angemessenen Respekt für unsere vielen unterschiedlichen Kulturen und Hintergründe widerspiegelt. Wir sollten uns immer bemühen, einander so zu behandeln, wie wir selbst behandelt werden möchten.

Ihr Engagement dafür, unseren Verhaltenskodex einzuhalten, stärkt unser Unternehmen und jeden von Ihnen. Vielen Dank für Ihren Einsatz.

Ivo Jurek
Chief Executive Officer
Gates Industrial Corporation plc

INHALTSVERZEICHNIS

1.	GRUNDSÄTZE DES VERHALTENS- UND ETHIKKODEX	1
2.	EINHALTUNG VON GESETZEN	2
2.1	Generell	2
2.2	Umgang mit Regierungsbeamten und Regierungsbehörden - Korruptionsbekämpfung und internationale Handelsbestimmungen	2
2.3	Insiderhandel.....	3
2.4	Steuerberichterstattung.....	4
2.5	Darlehen	4
3.	INTERESSENKONFLIKTE	4
3.1	Generell	4
3.2	Aktivitäten außerhalb des Unternehmens	5
4.	GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN DES UNTERNEHMENS	6
5.	VERTRAULICHKEIT.....	6
5.1	Vertrauliche Informationen.....	6
5.2	Personenbezogene Daten	8
6.	QUALITÄT	8
7.	FAIRER UMGANG	8
7.1	Fairer Wettbewerb und Einhaltung der Gesetze des Kartellrechts und für fairen Wettbewerb.....	8
7.2	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	9
7.3	Gleichbehandlung.....	10
7.4	Vielfalt und Integration	11
7.5	Umwelt.....	11
7.6	Lieferanten- und Kundenbeziehungen	11
7.7	Menschenrechte.....	12
8.	SCHUTZ UND NUTZUNG VON UNTERNEHMENSWERTEN.....	12
8.1	Nutzung von Unternehmenswerten.....	12
8.2	Politische und karitative Aktivitäten	13
8.3	Finanzielle Kontrollen.....	13
8.4	Geistiges Eigentum	14
9.	UNTERSUCHUNGEN UND INFORMATIONSANFRAGEN DER REGIERUNG	15
10.	COMPLIANCE UND BERICHTERSTATTUNG	15
10.1	Compliance.....	15
10.2	Meldeverfahren und andere Anfragen.....	15
11.	ZULASSUNGEN UND AUSSCHLÜSSE; ÄNDERUNG; AUSLEGUNG.....	17

1. GRUNDSÄTZE DES VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) beschreibt langjährige Grundsätze ethischen Verhaltens, die Gates Industrial Corporation plc und ihre Tochterunternehmen („Gates“ oder das „Unternehmen“) befolgen müssen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäfte mit Ehrlichkeit, Integrität, Rechenschaftspflicht und unter Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Verordnungen (die „Gesetze“) der Länder, in denen wir tätig sind, geführt werden. Dieser Kodex gilt für alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter des Unternehmens und alle Mitarbeiter des Unternehmens müssen den Kodex und alle anwendbaren Unternehmensrichtlinien kennen und befolgen. Für die Zwecke dieses Kodex beziehen sich alle Verweise auf „Geschäftsführer“ und „leitende Angestellte“ auf Mitglieder des Verwaltungsrats (der „Verwaltungsrat“) und leitende Angestellte der Gates Industrial Corporation plc, und alle Verweise auf „Mitarbeiter“ beziehen sich auf Mitarbeiter des Unternehmens. Aufgrund unserer Bemühungen und unseres Engagements in der Vergangenheit haben wir uns einen Ruf für ehrliches, ethisches Verhalten erarbeitet und sind gleichzeitig ein führendes globales Unternehmen geworden. Wir sollten stolz auf diesen Ruf sein, und wir müssen zusammenarbeiten, um ihn zu bewahren. Dieser Kodex soll Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern dabei helfen, ihre rechtlichen und ethischen Verpflichtungen in Bezug auf Folgendes zu verstehen:

- Einhaltung von Gesetzen;
- Interessenkonflikte;
- Geschäftsmöglichkeiten;
- Vertraulichkeit;
- fairer Umgang;
- Schutz und Nutzung des Unternehmensvermögens und
- Meldung von rechtswidrigem oder unethischem Verhalten.

Dieser Kodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In vielen Fällen sind spezifischere Anforderungen in verschiedenen Unternehmensrichtlinien, -verfahren und -leitlinien enthalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Unternehmensrichtlinie und -verfahren zur Einhaltung der Bestimmungen der FD, der Wertpapierhandelsrichtlinie und der Whistleblower-Richtlinie, die Richtlinien zum Geschäftsverhalten sind, die diesen Kodex ergänzen und als Zusatz zu verstehen sind. Geschäftsführer sollten sich auch an die Corporate Governance-Leitlinien halten, die speziell das Verhalten von Geschäftsführern regeln. Im Falle der nicht angestellten Geschäftsführer des Unternehmens unterliegt die Einhaltung dieses Kodex den Bestimmungen der Satzung des Unternehmens und jeglicher Aktionärsvereinbarungen mit dem Unternehmen. Diese Richtlinien, Verfahren und Leitlinien erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten, oder auf der [Seite „Globale Richtlinien“](#) des Gates-Intranets und von den Websites der Funktionsabteilung (verfügbar unter: <http://collab.gates.com/tld/SitePages/Home.aspx>). Diese Ressourcen stehen auch zur Beantwortung Ihrer Fragen zur Verfügung, wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie mit einer bestimmten Situation umgehen oder auf sie reagieren sollen. Sie können weitere Fragen oder Bedenken anonym über die Ethik- und Compliance-Hotline des Unternehmens unter Verwendung der in Abschnitt 10.2 dieses Kodex aufgeführten Informationen (die „Ethik- und Compliance-Hotline“) vorbringen. Alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten oder Mitarbeiter, die gegen den Geist oder den Buchstaben dieses Kodex verstoßen, werden disziplinarisch verfolgt.

2. EINHALTUNG VON GESETZEN

2.1 Generell

Gates verpflichtet sich, im Rahmen der für sein Geschäft geltenden Gesetze zu operieren. Von allen Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die geltenden Gesetze verstehen und einhalten.

Die Einhaltung der Gesetze ist nicht unsere gesamte ethische Verantwortung, sondern ist eine für den Erfolg des Unternehmens wesentliche Mindestvoraussetzung. Geschäfts- oder Marktbedingungen sind niemals Rechtfertigungen für Gesetzesverstöße. Verstöße können dazu führen, dass Gates und die beteiligten Personen strafrechtlich, behördlich und zivilrechtlich belangt werden. Darüber hinaus kann die Gesellschaft von bestimmten staatlichen Verträgen ausgeschlossen werden.

Wenn Sie Kenntnis von einer potenziellen ethischen oder rechtlichen Verletzung, einschließlich einer Verletzung des Kodex oder der Unternehmensrichtlinien, erhalten, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich gemäß den in Abschnitt 10.2 beschriebenen Verfahren zu melden.

2.2 Umgang mit Regierungsbeamten und Regierungsbehörden - Korruptionsbekämpfung und internationale Handelsbestimmungen

Wir beschäftigen uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit routinemäßig mit internationalen Regierungen, Bundes-, Landes- und Kommunalregierungen. Bei Transaktionen mit einer Regierung oder einer Regierungsbehörde müssen Sie die höchsten Standards für Ehrlichkeit und Integrität einhalten und alle geltenden Gesetze einhalten. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter müssen mit Regierungen auf einer „unabhängigen“ Basis umgehen und dürfen weder Wertgegenstände anbieten noch entgegennehmen, einschließlich Zahlungen, Geschenken, Bestechungsgeldern, geheimer Provisionen oder sonstiger Vorteile, die die Entscheidung oder Handlung von Regierungsangestellten, Beamten, Kandidaten oder politischen Parteien beeinflussen sollen. Nach den Antikorruptionsgesetzen sind die Definitionen von „Regierung“ und „Regierungsbeamten“ weitreichend und häufig umfassender als erwartet.

Bestechungsgelder oder Schmiergelder an oder von Behörden oder Regierungsbeamten, Kunden oder Lieferanten sind strengstens untersagt. Erklärungen, eingereichte Aufzeichnungen und Informationen, die Regierungsbeamten mündlich oder schriftlich zur Verfügung gestellt werden, müssen wahrheitsgetreu und korrekt sein. Alle Gebote müssen in gutem Glauben abgegeben werden. Darüber hinaus gibt es spezielle Gesetze zur Einstellung ehemaliger Regierungsangestellter und Beschaffungsbeamter. Die Rechtsabteilung von Gates muss mögliche Beschäftigungsgespräche mit Regierungsangestellten oder Beschaffungsbeamten vorab genehmigen. Unsere Antikorruptionsrichtlinie („Antikorruptionsrichtlinie“) und die Geschenkrichtlinie („Geschenkrichtlinie“) beschreiben die anwendbaren Richtlinien und Verfahren des Unternehmens und müssen von allen Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern befolgt werden. Kopien der Antikorruptionsrichtlinie und der Geschenkrichtlinie sind auf der [Seite „Globale Richtlinien“](#) verfügbar.

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter müssen stets die geltenden Beschaffungs-, Export-, Import- und internationalen Handelsgesetze (einschließlich der Anti-Boycott-Gesetze) einhalten. Kopien der relevanten Richtlinien sind auf der [Seite „Globale Richtlinien“](#) verfügbar.

2.3 Insiderhandel

Sie dürfen auf keinen Fall Insidergeschäfte tätigen, bei denen es sich um den Kauf oder Verkauf von Anteilen, Aktien oder anderen Wertpapieren (einschließlich des Verkaufs von Anteilen oder Aktien, die im Rahmen von Unternehmensplänen erworben wurden) handelt, die auf „wesentlichen nicht öffentlichen Informationen“ beruhen, oder versuchen, „den Markt zu schlagen“ durch den Kauf oder Verkauf von Anteilen, Aktien oder Wertpapieren kurz vor, zeitgleich mit oder kurz nach der Veröffentlichung wesentlicher Informationen. Es ist wichtig zu bedenken, dass nicht nur der Handel mit Anteilen, Aktien oder Wertpapieren während man im Besitz von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen ist, eine Straftat darstellt, sondern auch, einen anderen zum Handeln zu ermutigen oder die Weitergabe von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen an eine andere Person („Tippgeben“) sind im Allgemeinen auch Verstöße gegen das Wertpapiergesetz. Diese Beschränkungen gelten nicht nur für die Anteile, Aktien und Wertpapiere von Gates, sondern auch für die Anteile, Aktien und Wertpapiere von Unternehmen, über die Sie aufgrund Ihrer Anstellung oder Ihrer Beauftragung bei dem Unternehmen bestimmte wesentliche, nicht öffentliche Informationen haben.

Unter „wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen“ sind alle Informationen zu verstehen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht wurden und für einen Anleger von Bedeutung sein könnten, um zu entscheiden, ob er Anteile, Aktien oder andere Wertpapiere kauft oder verkauft, oder, wenn solche Informationen veröffentlicht würden, diese wahrscheinlich einen wesentlichen Einfluss auf den Preis der betreffenden Anteile, Aktien oder Wertpapiere haben.

Beispiele für wesentliche Informationen sind unter anderem:

- Quartals- oder Jahresergebnisse;
- Leitlinien zu Gewinnschätzungen und zur Änderung oder Bestätigung dieser Leitlinien zu einem späteren Zeitpunkt oder andere Prognosen zur künftigen finanziellen Leistung;
- Fusionen, Übernahmen, Übernahmeangebote, Joint Ventures oder Vermögensänderungen und
- bedeutende Entwicklungen in Bezug auf Produkte und Technologien.

Insiderhandel ist sowohl unethisch als auch in den meisten Ländern strafbar. In den Vereinigten Staaten können Strafen beispielsweise strafrechtliche Sanktionen von bis zu 5 Millionen US-Dollar, eine Gefängnisstrafe von bis zu 20 Jahren und zivilrechtliche Sanktionen von bis zu dem Dreifachen des illegalen Gewinns oder vermiedenen Verlusts aus dem illegalen Handel umfassen. In Großbritannien kann die Straftat mit einer Gefängnisstrafe von bis zu 7 Jahren und unbegrenzten Geldstrafen geahndet werden.

Darüber hinaus hat das Unternehmen eine Wertpapierhandelsrichtlinie verabschiedet, die diesen Kodex ergänzt und für Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter gilt. Sie sollten diese Richtlinie vollständig lesen und in regelmäßigen Abständen nachschlagen, um zusätzliche Anleitung zu erhalten.

2.4 Steuerberichterstattung

Gates erfasst und meldet alle Transaktionen, wie für Steuerzwecke erforderlich, einschließlich solcher, bei denen die Zahlung in bar erfolgt. Alle Steuervergünstigungen, zu denen Sie als Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter berechtigt sind, werden aufgelistet und für steuerliche Zwecke deklariert.

Gates untersagt allen Geschäftsführern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern und Dritten, die im Namen des Unternehmens arbeiten, die Erleichterung von Steuerhinterziehung oder Handlungen, die zu Steuerhinterziehung führen.

2.5 Darlehen

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen wird das Unternehmen weder direkt noch indirekt, auch nicht über eine Tochtergesellschaft, Kredite in Form eines persönlichen Kredits verlängern oder aufrechterhalten, die Verlängerung des Kredits veranlassen oder eine Verlängerung des Kredits erneuern an oder für einen Geschäftsführer oder leitenden Angestellten (oder Äquivalent davon) der Gates Industrial Corporation plc. Darüber hinaus verursachen Darlehen an oder Bürgschaften für Verpflichtungen von Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern sowie ihrer unmittelbaren Familienangehörigen Interessenkonflikte und sind besonders bedenklich.

3. INTERESSENKONFLIKTE

3.1 Generell

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Ihre persönlichen, sozialen oder finanziellen Interessen in irgendeiner Weise (oder auch nur scheinbar) Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Alle Mitarbeiter müssen ihre Verantwortung gegenüber Gates auf der Grundlage dessen wahrnehmen, was im besten Interesse des Unternehmens liegt, unabhängig von persönlichen Überlegungen oder Beziehungen. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten keine finanzielle Beteiligung an unseren Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern haben. Die häufigsten Arten von finanziellen Beteiligungen sind das Eigentum von Anteilen, Aktien, Anleihen oder Schuldverschreibungen, eine Partnerschaftsbeteiligung oder eine direkte oder indirekte Beteiligung durch eine Treuhand- oder sonstige Beziehung. Eine finanzielle Beteiligung kann insofern ein Problem sein, als es einen potenziellen Interessenkonflikt oder den Anschein eines potenziellen Interessenkonflikts mit Ihren Verpflichtungen gegenüber Gates darstellt. Interessenkonflikte entstehen im Allgemeinen nicht durch den Besitz von Anteilen oder Aktien an börsennotierten Unternehmen, wie sie an den Börsen von New York und London gehandelt werden, vorausgesetzt, Sie treffen oder kontrollieren keine Entscheidungen dieser Unternehmen. Geschäftsführer müssen ihre treuhänderischen Pflichten als Geschäftsführer des Unternehmens erfüllen.

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten potenzielle Konflikte der Rechtsabteilung von Gates melden, um eine Entscheidung darüber zu erhalten, ob nach Ansicht des Unternehmens ein Interessenkonflikt besteht oder nicht. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sind verpflichtet, eine Unternehmenstransaktion offenzulegen, wenn diese Person in der Lage ist, die Transaktion zu beeinflussen, und die Transaktion zu einem persönlichen Gewinn für diese Person, den Ehegatten oder Lebensgefährten dieser Person oder Geschwister, Elternteil, angeheiratete Familienmitglieder, Kind, Haushaltsmitglied einer solchen Person oder enger persönlicher Freund (jede solche Person, eine „verbundene Partei“) führen kann. Beispielsweise muss eine Unternehmenstransaktion angegeben werden, wenn:

- (i) Ein solcher Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter finanziell oder anderweitig von der Transaktion profitiert;
- (ii) Eine an der Transaktion beteiligte Partei ist eine verbundene Partei oder
- (iii) Ein solcher Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter oder eine verbundene Partei hat eine finanzielle Beteiligung oder Eigentumsanteile an der Gegenpartei der Transaktion.

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter müssen ebenfalls Konflikte offenlegen, wenn:

- (i) Ein solcher Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter ist in der Lage, eine Beschäftigungsentscheidung zu treffen oder zu beeinflussen, die eine verbundene Partei betrifft;
- (ii) Eine verbundene Partei wird für eine Position in der Unternehmensgruppe in Betracht gezogen, die von einem solchen Geschäftsführer, leitenden Angestellten oder Mitarbeiter verwaltet oder überwacht wird, oder
- (iii) Ein solcher Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter entwickelt eine romantische Beziehung zu einem Untergebenen.

Weitere Einzelheiten zu Verfahren und Formularen für die Offenlegung und Beseitigung potenzieller Interessenkonflikte finden Sie auf der Seite mit den Offenlegungsverfahren für Interessenkonflikte auf der [Seite „Globale Richtlinien“](#).

3.2 Aktivitäten außerhalb des Unternehmens

Obwohl Gates kein Interesse daran hat, Mitarbeiter daran zu hindern, während der arbeitsfreien Zeit rechtmäßige Tätigkeiten auszuüben, müssen die Mitarbeiter sicherstellen, dass ihre externen Tätigkeiten nicht in Konflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen geraten oder Gates auf andere Weise schlecht reflektieren. Beispielsweise darf ein Gates-Mitarbeiter ohne Genehmigung des Unternehmens im Allgemeinen nicht:

- sich selbständig machen oder bezahlte oder unbezahlte Arbeit für andere in einem Interessengebiet zu leisten, das Gates ähnlich ist oder mit ihm im Wettbewerb steht;

- firmeneigene oder vertrauliche Unternehmensinformationen zum persönlichen Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens verwenden;
- Vermögenswerte oder Arbeitskräfte des Unternehmens für den persönlichen Gebrauch verwenden, mit Ausnahme der nach den Unternehmensrichtlinien zulässigen gelegentlichen Verwendung, oder
- Beteiligungen an Immobilien oder Vermögenswerten jeglicher Art zum Zweck des Verkaufs oder der Vermietung an die Gesellschaft erwerben.

4. GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN DES UNTERNEHMENS

Von Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die berechtigten Geschäftsinteressen des Unternehmens fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter dürfen das Eigentum, die Informationen oder die Position des Unternehmens nicht für persönliche Zwecke nutzen oder mit dem Unternehmen konkurrieren. Darüber hinaus dürfen Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter eine Geschäftsgelegenheit, die durch die Nutzung des Eigentums oder der Informationen des Unternehmens oder durch die Position einer solchen Person entdeckt wurde, nicht für sich selbst nutzen (oder an Dritte weiterleiten), von der sie vernünftigerweise annehmen, dass sie von Interesse für Gates ist. Diese Möglichkeiten gehören Gates, wenn:

- dem Unternehmen die Möglichkeit angeboten wurde oder es sie verfolgt;
- die Möglichkeit in der Branche oder im Geschäftsfeld des Unternehmens besteht;
- das Unternehmen Personal oder Einrichtungen für seine Entwicklung bereitgestellt hat oder
- das Unternehmen hat für die Möglichkeit Ressourcen oder Finanzmittel zur Verfügung gestellt.

5. VERTRAULICHKEIT

5.1 Vertrauliche Informationen

Es ist unerlässlich, dass vertrauliche Informationen vertraulich bleiben. Vertrauliche Informationen umfassen alle Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht wurden. Dies kann Informationen zu den aktuellen oder erwarteten Geschäftsaktivitäten von Gates beinhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Vorgänge;
- Preisgestaltung;
- Erfindungen;
- Prozesse;
- Finanzinformationen und -daten;
- Potentielle Kunden;
- Geschäftsgeheimnisse und „Know-how“;
- Akquisitions- und Veräußerungsmöglichkeiten;
- Forschung und Entwicklung;

- Kunden- und Lieferanteninformationen;
- persönlich identifizierbare Informationen, die von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten erhalten wurden;
- nicht öffentliche Informationen, die von Dritten in der Erwartung bereitgestellt werden, dass die Informationen vertraulich behandelt werden, und
- Organigramme und / oder sonstige Informationen über die Identität unserer Mitarbeiter, deren Rollen, Vergütung oder Erfahrung.

Sie sollten vertrauliche Arbeitsangelegenheiten nicht mit Freunden, Verwandten oder anderen Nichtangestellten oder an öffentlichen Orten, wie Aufzügen, öffentlichen Verkehrsmitteln (einschließlich Flugzeugen) oder Restaurants, besprechen.

Kein Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter darf die vertraulichen oder geschützten Informationen des Unternehmens an Dritte innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weitergeben, es sei denn, (i) der Empfänger ist ein Mitarbeiter des Unternehmens und benötigt diese Informationen, um seine zugewiesenen Verpflichtungen zu erfüllen, oder (2) der Empfänger ist ein nicht angestellter Dritter, der von einem bevollmächtigten Vertreter des Unternehmens ordnungsgemäß zum Erhalt solcher Informationen ermächtigt wurde. Alle Anfragen bezüglich Gates von Nicht-Mitarbeitern, wie Finanzanalysten, Kreditauskunfteien, Journalisten und Medien, sollten in Übereinstimmung mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zur Einhaltung der Bestimmungen der FD behandelt werden. Darüber hinaus müssen die meisten Mitarbeiter bei der Einstellung eine separate Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen. Wenn Sie sich nicht daran erinnern, eine solche Vereinbarung unterschrieben zu haben, wenden Sie sich an Ihre Personalabteilung, um eine Kopie der für Ihren Geschäftsbereich geltenden Dokumente oder Richtlinien zu erhalten.

Wenn Sie eine Anstellung bei oder eine Dienstleistung für das Unternehmen aufgeben, müssen Sie alle vertraulichen Informationen, die sich in Ihrem Besitz befinden, zurückgeben und alle vertraulichen Informationen, die Sie während Ihrer Anstellung bei oder einer Dienstleistung für das Unternehmen erhalten haben, weiterhin schützen. Informationen, die Sie in Ihrer vorherigen Beschäftigung erhalten haben, sollten mit dem gleichen Respekt behandelt werden.

Ungeachtet des Vorstehenden und ungeachtet aller anderen Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarungen (schriftlich oder auf andere Weise, einschließlich, jedoch nicht beschränkt auf als Teil eines Arbeitsvertrags, eines Trennungsvertrags oder einer ähnlichen Beschäftigungs- oder Vergütungsvereinbarung), die für gegenwärtige oder ehemalige Mitarbeiter gelten, hindert dieser Kodex keine gegenwärtigen oder ehemaligen Mitarbeiter daran, eine Beschwerde an eine US-Bundesbehörde, einen US-Bundesstaat oder eine lokale Regierungs- oder Strafverfolgungsbehörde (zusammen eine „Regierungsbehörde“) im Hinblick auf mögliche Verstöße gegen bundesstaatliche oder örtliche Gesetze oder Verordnungen einzureichen oder mit diesen Behörden zu kommunizieren oder zusammenzuarbeiten oder sonstige Offenlegungen gegenüber staatlichen Stellen zu machen, die gemäß den Whistleblower-Bestimmungen eines solchen Gesetzes oder einer solchen Vorschrift geschützt sind, sofern (i) solche Mitteilungen und Offenlegungen in jedem Fall mit anwendbarem Recht im Einklang stehen und (ii) die Informationen, die Gegenstand einer solchen Offenlegung sind, nicht von dem jetzigen oder ehemaligen Angestellten durch eine

Mitteilung erhalten wurden, die dem Anwaltsgeheimnis unterlag, es sei denn, eine solche Weitergabe dieser Informationen wäre von einem Anwalt gemäß 17 CFR 205.3(d)(2) der geltenden Verhaltensregeln für Staatsanwälte oder auf andere Weise gestattet worden. Jede Vereinbarung, die im Widerspruch zum Vorstehenden steht, wird hiermit von der Gesellschaft als mit dem Vorstehenden vereinbar angesehen.

5.2 Personenbezogene Daten

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erhalten und speichern wir personenbezogene Daten einer großen Anzahl von Personen. Der Zugriff auf personenbezogene Daten von Mitarbeitern des Unternehmens ist auf Personen beschränkt, die innerhalb von Gates davon „wissen müssen“, und sie werden nur zu legitimen und notwendigen Geschäftszwecken oder zur Erfüllung legitimer Ermittlungs- oder gesetzlicher Anforderungen an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben. Mitarbeiter, die für die Pflege personenbezogener Informationen verantwortlich sind, müssen sicherstellen, dass die Informationen nicht unangemessen weitergegeben oder missbraucht werden. Weitere Informationen finden Sie in den globalen internen Datenschutzgrundsätzen von Gates und in den spezifischen regionalen Richtlinien, einschließlich der Gates Industrial Europe SARL - Datenschutzrichtlinie auf der [Seite Globale Richtlinien](#).

Wenn Sie Ihre von uns gespeicherten personenbezogenen Daten einsehen möchten oder Fragen zu diesen Daten haben, wenden Sie sich bitte an privacy@gates.com.

6. QUALITÄT

Qualität ist ein Grundwert bei Gates. Wir haben eine Kultur von diszipliniertem Fokus auf das Erreichen unserer Qualitätsstandards. Unsere Mitarbeiter können Kundenbedürfnisse proaktiv antizipieren und die Kundenerwartungen übertreffen. Gates ist der kompromisslosen Qualität und Sicherheit seiner Produkte, Systeme und Dienstleistungen verpflichtet.

7. FAIRER UMGANG

7.1 Fairer Wettbewerb und Einhaltung der Gesetze des Kartellrechts und für fairen Wettbewerb

Wir unterstützen faire globale Handelspraktiken, die für die Förderung des freien Unternehmertums von entscheidender Bedeutung sind. Die Prinzipien von Gates für globales Kartellrecht und fairen Wettbewerb sowie die damit verbundenen regionalen Richtlinien spiegeln diese Verpflichtung zur Förderung des Wettbewerbs und eines Handelssystems für freie Unternehmen wider und sind auf der [Seite der Globalen Richtlinien](#) zu finden. Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze zum Kartellrecht und zum fairen Wettbewerb uneingeschränkt einzuhalten.

In vielen Ländern sind Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern über zu berechnende Preise, wettbewerbsfähige Angebote, zu werbende Kunden oder zu bedienende geografische Gebiete verboten. Beispiele für rechtswidriges und wettbewerbswidriges Verhalten sind:

- Abstimmung von Angeboten mit Wettbewerbern;
- Zuweisung von Kunden oder Märkten;
- Festlegung einer Preisspanne oder eines Mindest- oder Höchstpreises;
- Begrenzung der Leistung oder Einschränkung der Lieferpläne;
- Festlegen von Nachlässen, Rabatten oder Kreditbedingungen;
- Zustimmung zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden und
- Austausch von Informationen zu Gewinnen, Kosten, Preisen oder anderen Verkaufs- oder Geschäftsbedingungen.

Verstöße gegen diese Gesetze können zu schweren strafrechtlichen und zivilrechtlichen Sanktionen gegen das Unternehmen und seine Mitarbeiter führen.

Das Verständnis der kartellrechtlichen und wettbewerbsrechtlichen Anforderungen in den verschiedenen Gerichtsbarkeiten, in denen Gates geschäftlich tätig ist, kann schwierig sein. Jeder Kontakt mit einem Wettbewerber kann gefährlich sein. Eine Vereinbarung zwischen Wettbewerbern muss nicht schriftlich oder präzise sein, um rechtlich angefochten zu werden. Illegale Vereinbarungen werden häufig durch Indizien für „Small Talk“, „Gelegenheitsdiskussionen“ und „harmlosen“ Austausch von Geschäftsinformationen verfolgt. Sie sollten solche Diskussionen vermeiden, unabhängig davon, ob sie in einer großen formellen Gruppe oder in einem sozialen Umfeld stattfinden, wie z. B. einem Zusammensein nach einem Treffen der Gewerkschaftsverbände. Sie sollten auch wachsam sein, wenn Sie an Aktivitäten von Handelsgruppen oder an Kooperationsprojekten mit Wettbewerbern teilnehmen, auch, wenn solche Projekte dem öffentlichen Interesse zu dienen scheinen.

Wenn ein Wettbewerber ein wettbewerbsrelevantes Thema oder eine andere Angelegenheit anspricht, die Ihrer Meinung nach gegen das Kartellrecht, das Gesetz zum fairen Wettbewerb oder unsere Unternehmensrichtlinien verstößt, sollten Sie es sofort und entschieden ablehnen, darüber zu diskutieren, und die entsprechende Person in Ihrem Geschäftsbereich informieren oder die Ethik- und Compliance-Hotline so schnell wie möglich anrufen.

7.2 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Wir setzen uns für ein sicheres Arbeitsumfeld ein, mit dem Ziel, keine Arbeitsunfälle zu verursachen. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen und Unfallverhütung sind wichtige Bestandteile unseres Geschäftsbetriebs. Wir müssen alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze vollständig einhalten. Wenn die Umgebung, in der Sie arbeiten, aus irgendeinem Grund unsicher oder bedrohlich wird, sollten Sie sofort mit dem aufhören, was Sie tun, und die entsprechende Person in Ihrer Geschäftseinheit benachrichtigen, um das Problem zu melden, oder die Ethik- und Compliance-Hotline nutzen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung:

- Vorfälle und Verletzungen durch Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsumfelds zu verhindern;
- sichere Arbeitsverfahren und -praktiken zu befolgen;
- ein Vorbild für andere zu sein;
- zu lernen, wie man unsichere Zustände erkennt, und

- Vorfälle, Verletzungen oder unsichere Arbeitsbedingungen oder körperlich oder emotional missbräuchliche Situationen zu melden.

Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Alkohol oder kontrollierten Substanzen arbeiten, sind eine Gefahr für sich selbst, andere Mitarbeiter und die Öffentlichkeit. Das Unternehmen verbietet den Besitz und den Konsum von Alkohol und kontrollierten Substanzen durch Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder beim Bedienen von Kraftfahrzeugen oder anderen Maschinen, während sie geschäftlich im Unternehmen tätig sind. Mitarbeiter können jedoch Alkohol in autorisierten Unternehmensfunktionen oder in bestimmten legitimen Geschäftsumgebungen, wie z. B. Kundenunterhaltung, konsumieren. Es wird jedoch von den Mitarbeitern jederzeit erwartet, dass sie verantwortungsbewusst handeln und gemäßigt trinken.

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu erhalten, der frei von Gewalt oder der Androhung von Gewalt ist. Gates toleriert keine Handlungen und / oder Androhungen von Gewalt an einem seiner Arbeitsorte. Jedes gewalttätige Verhalten oder Verhalten, das ein Klima der Gewalt, Feindseligkeit oder Einschüchterung schafft, wird ungeachtet der Herkunft nicht toleriert. Mitarbeiter dürfen zu keinem Zeitpunkt auf dem Firmengelände im Besitz einer Waffe sein. Proaktive Maßnahmen werden ergriffen, um das Potenzial für Gewaltakte zu minimieren. Jede Handlung oder Androhung von Gewalt führt zu einer sofortigen und entschlossenen Reaktion, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Gates beinhalten kann. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, ein bedrohendes Verhalten unverzüglich der Geschäftsleitung zu melden.

7.3 Gleichbehandlung

Wir fühlen uns der Gleichbehandlung aller unserer Mitarbeiter und qualifizierten Bewerber verpflichtet. Chancengleichheit in allen Bereichen der Beschäftigung ist eine unserer festen und grundlegendsten Überzeugungen und wir werden keine illegalen Diskriminierungen, Belästigungen oder Vergeltungsmaßnahmen tolerieren.

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns, Gates dabei zu unterstützen, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die frei von illegaler Diskriminierung, Belästigung, Vergeltung, Missbrauch (physisch oder anderweitig), Missachtung, Störung, Beeinträchtigung oder anderem nicht-professionellen Verhalten ist. Das Unternehmen toleriert keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Transgender-Status, Religion, nationaler Herkunft, Abstammung, Staatsbürgerschaft, Behinderung, Veteranen- oder Familienstand, genetischen Informationen, Schwangerschaft, Geburt oder verwandte Erkrankungen oder jedes anderen anwendbaren Status, der durch Bundes-, Landes- oder örtliche Gesetze (zusammenfassend „geschützte Kategorien“) im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftskontakten geschützt ist. Das Unternehmen toleriert, duldet oder erlaubt keine sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kunden, Verkäufer oder andere Personen, die Geschäfte mit dem Unternehmen abwickeln. Jeder Verstoß gegen diese Richtlinie unterliegt angemessenen Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn Sie einen Verstoß gegen diese Richtlinie feststellen, sollten Sie die entsprechende Person in Ihrem Geschäftsbereich benachrichtigen oder die Ethik- und Compliance-Hotline anrufen.

7.4 Vielfalt und Integration

Bei Gates ist die Vielfalt der Mitarbeiter ein Schlüsselement für die Erreichung unserer Geschäftsziele. Unsere vielfältige Mitarbeiterbasis ermöglicht es uns, unsere Kunden auf der ganzen Welt innovativer und effektiver zu bedienen. Wir verpflichten uns zu einem offenen, integrativen und respektvollen Arbeitsumfeld.

7.5 Umwelt

Wir verpflichten uns, unsere weltweiten Aktivitäten unter Berücksichtigung der natürlichen Umwelt durchzuführen. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die geltenden Umweltgesetze und -standards einzuhalten. Feste und gefährliche Abfälle müssen stets verantwortungsbewusst und gemäß den geltenden Gesetzen behandelt werden. Die Mitarbeiter werden ermutigt, wann immer möglich umweltbewusst und nachhaltig zu handeln.

Wenn Sie Kenntnis von Verstößen gegen geltendes Umweltrecht erhalten, sollten Sie unverzüglich die entsprechende Person in Ihrem Geschäftsbereich informieren oder die Ethik- und Compliance-Hotline anrufen.

7.6 Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Wir gründen Lieferanten- und Kundenbeziehungen auf rechtmäßigen, effizienten und fairen Praktiken. Die Qualität unserer Lieferantenbeziehungen hat häufig einen direkten Einfluss auf die Qualität unserer Kundenbeziehungen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Gates enthält Richtlinien, die Sie beim Aufbau und der Pflege von Lieferantenbeziehungen zu Rate ziehen sollten. Diese Richtlinie finden Sie unter <https://www.gates.com/us/en/about-us/policies>.

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter müssen fair und ehrlich mit Lieferanten und Kunden umgehen. Es ist die Politik von Gates, unsere Produkte und Dienstleistungen nach eigenem Ermessen zu verkaufen und abfällige Kommentare zu den Produkten und Dienstleistungen der Wettbewerber zu vermeiden. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten vorsichtig sein, wenn es darum geht, den Charakter, die finanzielle Situation oder potenzielle rechtliche oder behördliche Probleme von Wettbewerbern zu kommentieren.

Der Kauf und Verkauf muss zu marktüblichen Konditionen erfolgen, frei von Schmiergeldern, Bestechungsgeldern, geheimen Aufträgen, Geschenken oder Gefälligkeiten. Bescheidene Geschenke und angemessene Bewirtung können gegeben und entgegengenommen werden, sofern dies gesetzlich zulässig ist und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und den örtlichen Geschäftspraktiken von und an Personen, die Geschäfte mit dem Unternehmen tätigen oder tätigen möchten. Keine erlaubten Geschenke oder Bewirtungen sollten von solcher Art oder einem Wert sein, dass sie eine echte persönliche Bereicherung des Empfängers darstellen oder eine (wahrgenommene oder echte) Verpflichtung des Empfängers begründen oder sich bei öffentlicher Kontrolle nachteilig auf das Unternehmen oder den Spender oder Empfänger auswirken könnten. Bargeld oder Bargeldäquivalente (einschließlich Geschenkkarten) dürfen nicht ausgegeben oder angenommen werden. Gates erkennt jedoch an, dass Mitarbeiter persönliche Beziehungen

außerhalb des Unternehmens unterhalten und dass es viele Umstände gibt, unter denen sich persönliche und geschäftliche Beziehungen überschneiden können. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, im Hinblick auf Geschenke, die sie im Rahmen dieser Beziehungen erhalten und annehmen, umsichtig zu sein, um sicherzustellen, dass sie legal und angemessen sind und unter den gegebenen Umständen vernünftigerweise als angemessen angesehen werden. Weitere Informationen zu den Richtlinien des Unternehmens für Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung finden Sie in der Geschenkrichtlinie von Gates und in Abschnitt 4 der Antikorruptionsrichtlinie auf den [Seiten zu Globalen Richtlinien](#).

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten den Lieferanten stets eine wettbewerbsfähige Gelegenheit bieten, einen Teil unseres Einkaufsvolumens zu erwirtschaften, einschließlich aller Zulieferbetriebe, die benachteiligten Personen, Minderheiten und Frauen gehören, und Unterstützung der Lieferanten hinzuzuziehen, um sicherzustellen, dass wir die Kundenerwartungen in Bezug auf Qualität, Kosten und Lieferung stets erfüllen und übertreffen.

Sie dürfen keine Vereinbarung ohne Genehmigung abschließen, die das Unternehmen binden soll. Das Unternehmen hat Richtlinien zur Genehmigung von Verträgen und Unterschriften eingeführt, mit denen diejenigen Personen identifiziert werden, die zur Genehmigung befugt sind (die „Befugnisübertragung“) und bestimmte Verträge unterzeichnen, die für Gates verbindlich sind, und diese Richtlinien werden im Abschnitt Employee Toolbox des Gates-Intranets verwaltet. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Mitarbeiter die Berechtigung für einen bestimmten Vertrag haben, wenden Sie sich an die Corporate Finance-Abteilung von Gates. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von Gates, wenn Sie Fragen dazu haben, welche Mitarbeiter die Unterschriftsberechtigung für einen bestimmten Vertrag haben.

7.7 Menschenrechte

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte in Übereinstimmung mit den internationalen Menschenrechtsstandards zu respektieren. Gates wird sicherstellen, dass unsere Produkte unter Bedingungen hergestellt werden, die den Menschen, die sie herstellen, und den Gemeinschaften, in denen sie hergestellt werden, Respekt entgegenbringen. Das Unternehmen hat eine Menschenrechtsrichtlinie verabschiedet. Eine Kopie der Menschenrechtsrichtlinie finden Sie auf der [Seite Globale Richtlinien](#).

8. SCHUTZ UND NUTZUNG VON UNTERNEHMENSWERTEN

8.1 Nutzung von Unternehmenswerten

Wir setzen Computer, Faxgeräte, Fotokopierer und andere Geschäftssysteme und -geräte ein, um die Qualität und Effizienz unserer Dienstleistungen zu verbessern. Sie sollten diese Systeme und Geräte verwenden, um die geschäftlichen Zwecke von Gates zu fördern. Zwar dürfen Mitarbeiter solche Ressourcen und Systeme in der Regel auch für gelegentliche persönliche Zwecke verwenden, doch müssen sie sie verantwortungsbewusst und auf eine Weise einsetzen, von der nicht zu erwarten ist, sie oder das Unternehmen einem Verlust, einer Haftung oder einer Beschädigung auszusetzen. Die Nutzung dieser Systeme und Geräte unterliegt dem alleinigen Ermessen des Unternehmens und muss den geltenden Gesetzen und den Richtlinien von Gates zur

zulässigen Nutzung, den Richtlinien für Geräte mit doppeltem Verwendungszweck und anderen auf der [Seite „Globale Richtlinien“](#) enthaltenen Technologierichtlinien entsprechen. In der Regel erhalten die Mitarbeiter Zugang zu den verschiedenen Technologien des Unternehmens, die ihren Aufgaben entsprechen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diesen Zugang mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu beschränken, einschließlich des Widerrufs des Zugangs insgesamt. Sie können Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verstößen gegen diese Richtlinie ausgesetzt sein.

Alle Nachrichten, Dokumente, Daten und sonstigen Materialien, die von unseren Systemen oder Geräten erstellt, eingegeben oder in diesen gespeichert wurden, gehören dem Unternehmen. Vorbehaltlich der geltenden Gesetze können wir jederzeit mit oder ohne vorherige Ankündigung auf dieses Material zugreifen, es überprüfen, überwachen und / oder offenlegen. Dies umfasst alle E-Mail-Nachrichten und die Internetnutzung.

8.2 Politische und karitative Aktivitäten

Es dürfen keine Beiträge mit Mitteln oder Vermögenswerten des Unternehmens an eine politische Partei, eine politische Kampagne, einen politischen Kandidaten oder einen Beamten in den USA oder einem anderen Land oder eine gemeinnützige Organisation geleistet werden, es sei denn, der Beitrag ist rechtmäßig und ausdrücklich genehmigt. Spenden für wohltätige Zwecke im Namen oder auf Anweisung oder auf Vorschlag von Regierungsbeamten können schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen und alle beteiligten Mitarbeiter nach verschiedenen Antikorruptionsgesetzen haben, einschließlich des Foreign Corrupt Practices Act und des UK Bribery Act. Aus diesem Grund ist es die Politik des Unternehmens, dass Spenden nicht als indirekte Mittel verwendet werden dürfen, um einem Regierungsbeamten oder einer Privatperson einen persönlichen Nutzen zu verschaffen. Weitere Richtlinien finden Sie in Abschnitt 6.0 der Antikorruptionsrichtlinie.

Nichts in diesem Kodex soll Sie davon abhalten, Beiträge Ihrer eigenen Zeit oder Mittel an politische Parteien oder Kandidaten Ihrer Wahl zu leisten, und das Unternehmen anerkennt und fördert das Engagement der Mitarbeiter für wohltätige Zwecke und gemeinnützige Zwecke sowie das Bereitstellen von Spenden. Sie erhalten jedoch keine Entschädigung oder Rückerstattung durch das Unternehmen für persönliche Beiträge Ihrer eigenen Zeit oder Mittel, es sei denn, dies erfolgt in Übereinstimmung mit dem Matching Gift-Programm der Gates Industrial Corporation plc Foundation oder einem anderen ähnlichen Programm, das zu diesem Zeitpunkt gültig ist.

8.3 Finanzielle Kontrollen

Es ist ein Grundsatz des Unternehmens, in allen Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der US-amerikanischen Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission) einreicht oder vorlegt, und in allen anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen vorzunehmen.

Investoren, Gläubiger und andere haben ein berechtigtes Interesse an den Finanzinformationen des Unternehmens. Darüber hinaus unterliegt das Unternehmen als börsennotiertes Unternehmen einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen, die unsere

Geschäftsunterlagen regeln, einschließlich der US-amerikanischen Wertpapiergesetze. Das Unternehmen muss seine Finanzaktivitäten in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Rechnungslegungspraktiken aufzeichnen und allen Regierungsbehörden aktuelle, vollständige und genaue Informationen zur Verfügung stellen. Die Integrität der Finanzberichterstattung von Gates basiert auf der Gültigkeit, Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, auf denen unsere Konten und Aufzeichnungen basieren. Das Unternehmen erwartet, dass Mitarbeiter, die an der Erstellung, Verarbeitung oder Aufzeichnung solcher Informationen beteiligt sind, die Verantwortung für ihre Integrität übernehmen. Alle Mitarbeiter müssen der Geschäftsleitung offen Bericht erstatten. Dies setzt unter anderem voraus, dass Berichte genaue Informationen enthalten und dass die Buchhaltungsunterlagen gemäß unseren internen Kontrollen und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen ordnungsgemäß geführt werden.

Ohne das Vorstehende einzuschränken gilt: ein Mitarbeiter wird gekündigt, wenn sich herausstellt, dass er an der Vorlage falscher Rechnungen oder Spesenabrechnungen, der Fälschung oder Änderung von Schecks oder der fehlerhaften Leitung von Zahlungen, der unbefugten Bearbeitung oder Meldung von Transaktionen, dem Diebstahl oder der missbräuchlichen Verwendung von irgendwelchen Vermögenswerten beteiligt ist, der Erstellung oder Manipulation von Finanzinformationen, um die finanziellen Ergebnisse künstlich aufzublähen oder zu beeinträchtigen, oder an jeglicher unzulässiger oder betrügerischer Beeinflussung oder Nötigung, Manipulation oder Irreführung der Wirtschaftsprüfer des Unternehmens, des Verwaltungsrats oder des Verwaltungsrats von verbundenen Unternehmen des Unternehmens.

Das Unternehmen hat Finanzkontrollen, -praktiken und -verfahren entwickelt, um seine Vermögenswerte vor Diebstahl oder Veruntreuung zu schützen. Alle Mitarbeiter, unabhängig davon, ob sie im Finanzwesen oder in einem verwandten Bereich beschäftigt sind oder nicht, tragen eine wichtige Verantwortung für die Identifizierung verdächtiger Aktivitäten. Wenn Sie Kenntnis von oder Bedenken über mögliches Fehlverhalten haben, einschließlich der Aufforderung, etwas zu tun, von dem Sie wissen, dass es nicht der geltenden Finanzkontrolle oder den festgelegten Verfahren oder Praktiken entspricht, ist es Ihre Pflicht, dies der entsprechenden Person in Ihrem Unternehmen oder über die Ethik- und Compliance-Hotline zu melden.

8.4 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist ein wichtiges Kapital des Unternehmens, das uns hilft, unseren Wettbewerbsvorteil, unseren Ruf und unsere Marke zu erhalten, und muss geschützt werden. Beispiele für geistiges Eigentum sind:

- der Gates Markenname und andere Markennamen;
- die dazugehörigen Logos;
- Patente;
- Marken;
- Urheberrechte;
- vertrauliche Informationen, einschließlich Geschäftsgeheimnisse;
- Ideen, Erfindungen und Produktentwicklungen;
- Herstellungsverfahren und Know-how und
- Wettbewerbsanalysen, -pläne und -strategien.

Unsere Marken und Logos dürfen nur in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und -verfahren verwendet werden.

Sie müssen stets das geistige Eigentum von Gates schützen und vermeiden, dass die Rechte des geistigen Eigentums anderer verletzt werden. Wenn Sie während Ihrer Anstellung im Unternehmen Erfindungen oder Entdeckungen machen, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten mitteilen und diese Erfindungen oder Entdeckungen als streng vertrauliches geistiges Eigentum von Gates behandeln. Solche Erfindungen oder Entdeckungen erfordern möglicherweise Schutz durch Registrierung oder Anmeldung nach geltendem Recht.

Melden Sie jeden Missbrauch oder jede Verletzung des geistigen Eigentums von Gates an die entsprechende Person in Ihrer Geschäftseinheit, an die Rechtsabteilung von Gates oder über die Ethik- und Compliance-Hotline.

9. UNTERSUCHUNGEN UND INFORMATIONSANFRAGEN DER REGIERUNG

Unsere Politik ist es, bei jeder vernünftigen Anfrage von Ermittlungsbeamten der Regierung zu kooperieren. Wenn ein Vertreter einer Regierung oder Regierungsbehörde ein Gespräch mit Ihnen sucht oder Zugang zu Daten oder Dokumenten zum Zwecke einer Untersuchung wünscht, müssen Sie den Vertreter unverzüglich an Ihren Vorgesetzten verweisen, der sich mit der Rechtsabteilung von Gates in Verbindung setzen muss. Unter keinen Umständen sollten Sie einer Behörde oder Einzelperson ein Gespräch gewähren oder Unternehmensdaten oder -dokumente zur Verfügung stellen, bevor Sie die Rechtsabteilung von Gates konsultiert haben. Sie müssen auch alle Materialien aufbewahren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf physische und elektronische Dokumente sowie E-Mails, die sich auf anstehende oder nach vernünftigem Ermessen mögliche Untersuchungen beziehen.

10. COMPLIANCE UND BERICHTERSTATTUNG

10.1 Compliance

Jeder Mitarbeiter, der gegen die Bestimmungen dieses Kodex verstößt, wird disziplinarisch bis hin zur Kündigung bestraft. Die vorsätzliche Missachtung der Strafgesetze oder der anwendbaren Gesetze, die diesem Kodex zugrunde liegen, kann das Unternehmen dazu verpflichten, einen solchen Verstoß der zuständigen Behörde zur strafrechtlichen Verfolgung oder zivilrechtlichen Verfolgung anzuzeigen.

10.2 Meldeverfahren und andere Anfragen

Wenn Sie der Ansicht sind, dass Handlungen stattgefunden haben, stattfinden oder in Kürze stattfinden werden, die gegen diesen Kodex, die hierin genannten Richtlinien oder anwendbare gesetzliche oder behördliche Anforderungen oder die Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen oder Abschlussprüfung verstoßen oder verstoßen würden, oder Sie Beratung bezüglich einer möglichen Handlung benötigen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie das Unternehmen auf die Angelegenheit aufmerksam machen. Sie können dies tun, indem Sie Ihrem Vorgesetzten, einer anderen Person in Ihrer Aufsichtskette, Ihrem zuständigen Personalvertreter oder der Rechtsabteilung von Gates Bericht erstatten. Sie werden ermutigt,

mit Vorgesetzten und Managern über tatsächliches oder vermutetes rechtswidriges oder unethisches Verhalten zu sprechen und wann immer Sie Zweifel an der besten Vorgehensweise in einer bestimmten Situation haben. Alle Vorgesetzten, Manager oder Mitarbeiter der Personalabteilung, die einen Bericht über mögliche wesentliche Verstöße gegen diesen Kodex, die hierin genannten Richtlinien oder andere anwendbare gesetzliche und behördliche Anforderungen oder Angelegenheiten erhalten, die die Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen oder die Abschlussprüfung betreffen, sind unverzüglich dem Prüfungsausschuss / Chief Legal Officer des Unternehmens zu melden, wie nachstehend angegeben.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Verfahren können Sie Verstöße, vermutete Verstöße oder Bedenken durch die folgenden Verfahren melden:

- (a) schriftlich an Gates Industrial Corporation plc, Attn: Audit Committee/ Chief Legal Officer, 1144 Fifteenth St., Suite 1400, Denver, Colorado 80202;
- (b) durch Senden einer E-Mail an compliance@gates.com;
- (c) indem Sie (gebührenfrei) die Nummer anrufen, die Ihrer Sprache oder Ihrem Standort entspricht (siehe Anhang A) oder die Sie finden unter gatescorp.ethicspoint.com (Dieser Anhang kann von Zeit zu Zeit vom Chief Legal Officer oder seinem Bevollmächtigten geändert werden); oder
- (d) durch Zugriff auf das Webportal des Drittanbieters von Gates unter gatescorp.ethicspoint.com oder auf das Webportal eines Nachfolge-Drittanbieters, das von Zeit zu Zeit vom Chief Legal Officer oder seinem Bevollmächtigten genehmigt wird.

Sie sollten Verstöße oder potenzielle Verstöße nicht selbst untersuchen und diese Arbeiten den entsprechenden Personen innerhalb des Unternehmens überlassen.

Mitarbeiter können Verstöße, vermutete Verstöße oder Bedenken offen, vertraulich oder anonym melden, sollten jedoch bereit sein, dem Unternehmen genügend Informationen zur Verfügung zu stellen, um die Weiterverfolgung zu ermöglichen (z. B. Namen der mutmaßlich beteiligten Personen, Daten und Art der Aktivität). Sofern dies nicht erforderlich ist, um eine angemessene Untersuchung durchzuführen, oder aufgrund eines Gerichtsverfahrens oder eines anderen Rechtsverfahrens erforderlich ist, wird das Unternehmen nicht (i) die Identität einer Person offenlegen, die einen Bericht erstattet, und darum bittet, dass ihre Identität vertraulich bleibt, oder (ii) sich bemühen oder dulden, dass eine andere Person oder Gruppe sich bemüht, die Identität einer Person festzustellen, die anonym einen Bericht erstellt. Das Unternehmen wird auch angemessene Anstrengungen unternehmen, um die Identität der Person zu schützen, gegen die ein Vorwurf erhoben wird, es sei denn und bis festgestellt wird, dass ein Verstoß vorliegt. Jede Person, die in irgendeiner Form an einer Untersuchung wegen möglichen Fehlverhaltens beteiligt ist, darf keine Informationen außerhalb der Untersuchung erörtern oder an Dritte weitergeben, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben oder bei der Einholung eines eigenen Rechtsbeistands, und es wird erwartet, dass sie in vollem Umfang an einer Untersuchung mitarbeitet.

Jede andere interessierte Partei kann ebenfalls Verstöße, vermutete Verstöße oder Bedenken gemäß diesem Kodex melden. Jedem solchen Bericht muss der Name der Person beigelegt sein, die den Bericht einreicht.

Weder das Unternehmen, der Prüfungsausschuss noch ein Geschäftsführer, ein leitender Angestellter oder ein Mitarbeiter werden Personen entlassen, herabstufen, suspendieren, bedrohen, belästigen oder auf andere Weise, direkt oder indirekt, diskriminieren oder gegen sie Vergeltung üben, die nach Treu und Glauben eine Anzeige gemäß dem Kodex an den Prüfungsausschuss erstatten oder anderweitig den Prüfungsausschuss, das Management oder eine andere Person oder Gruppe, einschließlich Regierungs-, Regulierungs- oder Strafverfolgungsbehörden bei der Untersuchung eines Berichts unterstützen. Aus Gründen der Klarheit gelten diese Verbote für Gates Industrial Corporation plc und die Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen der Gates Industrial Corporation plc, deren Finanzinformationen in den Konzernabschluss der Gates Industrial Corporation plc einbezogen sind. Jede Verwendung dieser Meldeverfahren in böser Absicht oder auf falsche oder leichtfertige Weise wird als Verstoß gegen diesen Kodex angesehen. Selbstanzeigen werden empfohlen und wenn Sie einen Verstoß melden und in irgendeiner Weise auch an dem Verstoß beteiligt sind, berücksichtigt Gates die Selbstanzeige bei der Prüfung von Disziplinarmaßnahmen im Zusammenhang mit Verstößen.

11. ZULASSUNGEN UND AUSSCHLÜSSE; ÄNDERUNG; AUSLEGUNG

Bestimmte Bestimmungen dieses Kodex verlangen, dass Sie handeln oder es unterlassen zu handeln, es sei denn, die zuständige Person hat zuvor zugestimmt. Andere Mitarbeiter als leitende Angestellte, die eine Genehmigung gemäß diesem Kodex beantragen, sollten eine solche Genehmigung beim Chief Legal Officer beantragen. Genehmigungen für leitende Angestellte und Geschäftsführer müssen vom Verwaltungsrat oder einem seiner Ausschüsse eingeholt werden.

Andere Bestimmungen dieses Kodex verlangen auf bestimmte Weise, dass Sie handeln oder es unterlassen zu handeln, und lassen keine Ausnahmen zu, die auf der Einholung einer Genehmigung beruhen. Der Verzicht auf diese Bestimmungen in Bezug auf leitende Angestellte und Geschäftsführer kann nur vom Verwaltungsrat oder einem seiner Ausschüsse gewährt werden. Jede gewährte Befreiung eines leitenden Angestellten oder Geschäftsführers nach diesem Kodex wird unverzüglich gemäß den geltenden Wertpapiergesetzen und / oder Börsenregeln offengelegt.

Der Chief Legal Officer oder sein Bevollmächtigter kann diesen Kodex unwesentlich ändern. Alle anderen Änderungen an diesem Kodex dürfen nur vom Verwaltungsrat vorgenommen werden und werden gemäß den geltenden Gesetzen offengelegt.

In einigen Situationen ist möglicherweise nicht klar, ob eine Bestimmung des Kodex für ein bestimmtes Verhalten gelten soll. In solchen Situationen hat der Chief Legal Officer die volle Befugnis und Vollmacht, den Kodex auszulegen und Angelegenheiten zur Auslegung an den Verwaltungsrat oder einen seiner Ausschüsse zu verweisen, wenn dies gerechtfertigt ist. Die Feststellung des Verwaltungsrats oder seines Ausschusses, dass der Kodex für bestimmte Verhaltensweisen nicht gilt, gilt nicht als Verzicht auf die Anforderungen des Kodex.

ANHANG A - Gates Ethik- und Compliance-Hotline nach Ländern

Land	Sprache	Nummer(n) Mehrere Nummern durch Komma getrennt
Argentinien	Spanisch/Englisch	0-800-555-0906, 0-800-444-8084
Australien	Englisch	1-800-339276
Bahrain	Arabisch/Englisch	800-000-00, 800-00-001, 800-000-05
Belgien	Niederländisch/Englisch	0800-77004
Brasilien	Portugiesisch/Englisch	0800-8911667
Kanada	Englisch	1-844-490-5805
China	Mandarin/Englisch	10-800-120-1239, 10-800-712-1239
Tschechische Republik	Tschechisch/Englisch	800-142-550
Frankreich	Französisch/Englisch	0800-902500
Deutschland	Deutsch/Englisch	0800-1016582
Indien	Hindi/Tamil/Englisch	000-800-100-1071, 000-800-001-6112
Indonesien	Englisch	001-803-011-3570 oder 007-803-011-0160
Italien	Italienisch/Englisch	800-786907
Japan	Japanisch/Englisch	0066-33-112505, 00531-121520
Südkorea	Koreanisch/Englisch	00798-14-800-6599, 00308-110-480, 00798-1-1-009-8084
Luxemburg	Englisch	800-2-1157
Malaysia	Malaiisch/Englisch	1-800-80-8641
Mexiko	Spanisch/Englisch	001-800-840-7907, 001-866-737-6850
Oman	Arabisch/Englisch	Wenden Sie sich an die Vermittlung und wählen Sie dann die Nummer + 1-844-490-5805 als R-Gespräch
Polen	Polnisch/Englisch	0-0-800-1211571
Russland	Russisch/Englisch	8-10-8002-6053011
Saudi-Arabien	Arabisch/Englisch	1-800-10
Singapur	Englisch	800-1204201
Spanien	Spanisch/Englisch	900-991498
Taiwan	Mandarin/Englisch	00801-13-7956
Thailand	Thai/Englisch	001-800-12-0665204
Türkei	Türkisch/Englisch	0811-288-0001
Vereinigte Arabische Emirate	Arabisch/Englisch	8000-021, 8000-555-66, 8000-061
Großbritannien	Englisch	0800-032-8483
Vereinigte Staaten	Englisch	1-844-490-5805