



Gates Industrial Corporation plc ***Política de combate ao assédio e à discriminação***

Declaração da política

A Gates Industrial Corporation plc é dedicada aos princípios de igualdade de oportunidade de emprego e à promoção de um local de trabalho livre de assédio ou discriminação ilegais. A Gates proíbe discriminação ou assédios ilegais contra funcionários e outras pessoas abrangidas (incluindo estagiários, candidatos, trabalhadores por contrato ou temporários) com base em idade, raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, condição de transexual, religião, nacionalidade, ascendência, cidadania, deficiência, condição de veterano das forças armadas, estado civil, informações genéticas, gravidez, parto ou condições médicas relacionadas ou qualquer outra situação aplicável protegida por lei federal, estadual ou local (coletivamente, “categorias protegidas”).

Assédio

A Gates esforça-se para manter um ambiente de trabalho livre de assédio ilegal e violência no local de trabalho. Assédio ilegal pode ser um incidente único ou um padrão de comportamento em que o efeito, intencionalmente ou não, cria um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou intimidados com base em uma ou mais categorias protegidas. O comportamento proibido pode incluir, entre outros, o seguinte:

- Formas escritas ou visuais como desenhos animados, e-mail, cartazes, desenhos, fotografias ou publicações em mídias sociais.
- Conduta verbal, como o uso de obscenidades, comentários depreciativos, calúnias, estereótipos ou piadas negativas.
- Conduta física, como agressão, bloqueio dos movimentos de uma pessoa ou atos de violência (verbais e não verbais).

A conduta proibida também pode incluir comentários ou conduta impróprios entre as pessoas na mesma categoria protegida. Tal assédio, seja cometido por funcionários, supervisores, gerentes, consultores, clientes, fregueses, fornecedores ou outras pessoas que fazem negócios com a Gates, não será tolerado. Todos os funcionários e não funcionários (fregueses, clientes, fornecedores, consultores etc.) devem sempre ter uma conduta profissional e compatível com o ambiente de negócios.

Assédio sexual

Além de outras formas de assédio, a política da Gates proíbe assédio sexual e conduta sexual imprópria. Assédio sexual é definido como investidas sexuais não desejadas, de pedidos para favores sexuais e/ou outra conduta verbal ou física de natureza sexual, independente do sexo das pessoas envolvidas, quando:

- Submeter-se a tal conduta for, de forma explícita ou implícita, um termo ou condição de emprego;

- Submeter-se ou rejeitar tal conduta for usado como a base para as decisões que afetam o emprego de uma pessoa; ou
- Tal conduta tiver o objetivo ou efeito de interferir de forma injustificada no desempenho de trabalho de uma pessoa ou criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

A conduta proibida inclui, entre outros, comunicações sexualmente implícitas ou explícitas seja em:

- Formas escritas ou visuais como desenhos animados, e-mail, cartazes, calendários, desenhos, fotografias, publicações em mídias sociais ou presentes inadequados com temática adulta.
- Forma verbal, como comentários, piadas, linguagem obscena ou indecente, fofoca, perguntas sobre a vida sexual de outra pessoa, investidas sexuais não desejadas ou repetidos convites para encontros não desejados.
- Forma física, como espereitar, gestos de natureza sexual ou toques impróprios, sejam eles aceitos ou não.

Discriminação

A Gates não tolera discriminação ilegal em qualquer relação comercial ou em emprego ou decisões relacionadas a emprego, incluindo recrutamento, contratação, remuneração, promoção, benefícios, disciplina, demissão, atribuições de trabalho ou treinamento. A Gates tem o compromisso de fornecer oportunidades iguais de emprego para todas as pessoas.

Comportamento antiprofissional

A Gates não tolera comportamento antiprofissional, como bullying, comentários ou conduta agressivos ou ameaçadores, brincadeiras impróprias, estereótipos, pegadinhas ou uso de linguagem ofensiva. Embora este comportamento possa ou não constituir assédio, pode ainda assim ser ofensivo para colegas de trabalho, clientes ou fornecedores e é inconsistente com as normas da Gates de conduta e ética profissional.

Procedimento de reclamação

Se você estiver sendo submetido à conduta que acredita violar esta política, deve:

- Etapa 1:** Caso se sinta confortável para tanto, diga à pessoa ofensiva que tal conduta é indesejada e peça a ela que pare imediatamente.
- Etapa 2:** Denuncie a conduta imediatamente ao seu supervisor. Entretanto, caso você acredite que seria inadequado discutir o assunto com seu supervisor ou caso não se sinta confortável para discutir a questão com seu supervisor, você pode denunciar o caso para outra pessoa na cadeia de supervisão, o representante de recursos humanos apropriado, o departamento jurídico da Gates (compliance@gates.com), ou anonimamente através da linha direta de ética e conformidade:

Formulário on-line: gatescorp.ethicspoint.com

Telefone: conforme listado no Anexo A do código de conduta ou conforme disponível em gatescorp.ethicspoint.com

Etapa 3: Caso ocorram incidentes adicionais, você deve denunciá-los imediatamente através do método de sua preferência entre os acima apresentados.

A Gates está empenhada em fazer cumprir esta Política de Combate ao Assédio e à Discriminação. A eficácia dos esforços da empresa depende em parte dos funcionários denunciarem conduta imprópria no local de trabalho. Se você sentir que você ou outra pessoa pode ter sido submetido a uma conduta que viole esta política, você deve denunciá-la imediatamente.

Qualquer incidente denunciado será investigado de forma objetiva pela empresa de maneira oportuna e minuciosa. A Gates manterá documentação e monitoramento apropriados para assegurar que um progresso razoável seja feito. No encerramento da investigação, a Gates considerará ações apropriadas para ações corretivas e resoluções. Se uma má conduta for encontrada, a Gates tomará uma ação corretiva imediata, conforme apropriado. As reclamações e ações tomadas para resolver reclamações de assédio ou discriminação serão tratadas da forma mais confidencial possível.

Função da administração

É responsabilidade dos gerentes da Gates denunciar adequadamente preocupações de assédio, discriminação ou comportamento não profissional que lhes sejam informados. Se um gerente receber uma denúncia de que esta política foi ou pode ter sido violada, ou observar uma conduta que pode violar esta política, ele deve entrar em contato com o departamento de recursos humanos imediatamente de modo que uma investigação possa ser conduzida e ação corretiva tomada, se for apropriada.

Retaliação

A Gates proíbe retaliação contra qualquer funcionário (incluindo estagiários, candidatos, trabalhadores por contrato ou temporários) por outra pessoa, incluindo supervisores e gerentes, por denunciar, apresentar, testemunhar, auxiliar ou participar de alguma maneira de uma investigação, processo ou audiência de assédio ou discriminação, conduzido pela Empresa ou por um órgão governamental de aplicação da lei.

Caso você perceba que está sofrendo retaliação por fazer uma denúncia ou por sua participação em uma investigação, siga os procedimentos de reclamação descritos acima. A situação será investigada adequadamente.

Alegações falsas

A Gates leva todas as alegações com seriedade e proíbe o uso do procedimento de reclamação contido nesta política para fins impróprios, maliciosos ou mal intencionados. Consequentemente, a Gates realizará ação corretiva, até e incluindo a demissão, contra qualquer funcionário que abusar do procedimento de reclamação de assédio e discriminação da Gates ao apresentar conscientemente uma

reclamação falsa ou por conscientemente dar informações falsas no decorrer de uma investigação interna.

Violações

Qualquer violação desta política, incluindo retaliação contra uma pessoa que apresentar uma reivindicação de acordo com esta política, pode resultar em ação disciplinar, até e incluindo demissão. Além disso, qualquer gerente ou supervisor que receber uma denúncia de assédio ou discriminação e não informá-la à Empresa também estará sujeito à ação disciplinar, até e incluindo rescisão do contrato de trabalho.

Com quem entrar em contato

Em caso de dúvidas ou preocupações com esta política, entre em contato com seu supervisor, com o departamento de recursos humanos ou o departamento jurídico da Gates (compliance@gates.com).