

A large, light gray watermark of a griffon is centered on the page, serving as a background for the title text. The griffon is depicted in a stylized, line-art manner, showing its head, wings, and tail.

VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Dieses Dokument ist kein Vertrag oder die Modifikation zu einem Vorhandenen

Ethische Geschäftsführung ist gute Geschäftsführung. Integrität steht für unsere Identität an zentraler Stelle und im Zentrum dessen, was wir tun



Die Griffon Corporation hat sich der Aufrechterhaltung der höchsten Verhaltensnormen verpflichtet. Ethisches Verhalten ist moralisch richtig und rechtlich vorgeschrieben und erfordert Ihr persönliches Engagement - dieselbe Art von Engagement, von der wir glauben, dass Sie und ihre Mitarbeiter diese für sich selbst erwarten, und die das Unternehmen von anderen erwartet.

Der gute Name und der Ruf von Griffon und seinen Geschäften sind für unseren fortlaufenden Erfolg fundamental. Jedem von uns obliegt die persönliche Verantwortung dafür, sicher zu stellen, dass dieser Ruf makellos bleibt, indem wir unsere Geschäfte auf ehrliche und ethische Art und Weise unter Einhaltung aller maßgeblichen Gesetze und Bestimmungen durchführen.

Der Verhaltens- und Ethikkodex kann weder jede Situation ansprechen, der unsere Mitarbeiter begegnen können, noch stellt er eine strenge Liste von Geboten und Verboten dar. Er stellt vielmehr eine Grundlage für Sie dar, um vernünftige, moralische und ethische Beurteilungen im Geschäftsverkehr zu tätigen. Sonstige Unternehmensrichtlinien, Vorgehens- und Verfahrensweisen sowie gesunder Menschenverstand finden ebenfalls Anwendung.

Das Unternehmen plant periodische Schulungsveranstaltungen hinsichtlich Angelegenheiten, die Bezug zu dem Kodex haben. Bei Abschluss dieser Veranstaltungen erhalten Sie eine Erklärung zur Unterschrift, die die Tatsache, dass Sie den Kodex durchgelesen haben sowie Ihre Anwesenheit bei den Schulungsveranstaltungen bestätigt. Eine Kopie dieser Bestätigung wird in Ihre Personalakte gelegt.

Als Unternehmen sind wir dem Kodex verpflichtet, und wir verlangen von unserer Belegschaft, dass sie sich daran hält. Wir fordern Sie auf, mutmaßliche Verletzungen des Kodex Ihrem Ethikbeauftragten, Ihrem Vorgesetzten oder einem sonstigen Handlungsbevollmächtigten mitzuteilen, der für Ihre Abteilung verantwortlich ist. Wenn Sie mutmaßliche Verletzungen anonym melden wollen oder wenn Sie der Ansicht sind, dass Meldungen mutmaßlicher Verletzungen unwirksam waren, bitten wir Sie, das Meldeverfahren unter Benutzung der „Compliance Hotline“ zu benutzen.

Sollten Sie zu irgendeinem Zeitpunkt Fragen bezüglich des Kodex haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Personalabteilungsvertreter vor Ort, Ihren Ethikbeauftragten oder Griffons Ethikverantwortlichen.

Bedenken Sie, dass ethisches Verhalten im Zentrum jeglicher guten Geschäftsführung liegt.



Inhalt



Einordnung dieser Informationen	4
Ethisches Entscheidungsfindungsverfahren	5
Ethikrichtlinie und -prinzipien	6
Respekt und Anteilnahme gegenüber Anderen	7
Interessenskonflikt	8
Akquisitionschancen des Unternehmens	9
Insiderhandel	10
Zuwendungen und Firmengeschenke	11
Bücher, Unterlagen und Berichte des Unternehmens	12
Reaktion auf Untersuchungen und rechtliche Schritte	13
Benutzung von Ressourcen des Unternehmens	14
Produktintegrität	15
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der Umwelt	16
Informationsschutz	17
Export, Import und Einhaltung der Antiboykottgesetze	18
Kartell- und Wettbewerbsgesetze	19
Vornahme von Geschäften mit der Regierung	20
Rekrutierung von Mitarbeitern der Regierung	21
Integrität bei der Auftragsvergabe	22
Ausgaben für Lobbyarbeit	23
Problembereichterstattung und Lösungen	24
Durchsetzung	25
Ergänzungen und Verzicht	27
Anlaufstellen für Hilfesuchende	28

Einordnung dieser Informationen

Der Verhaltens- und Ethikkodex von Griffon ist die Stütze unseres Ethikprogramms und findet auf alle Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigten und Direktoren des Unternehmens Anwendung. Dieses Dokument stellt Ihnen eine allgemeine Übersicht unserer Richtlinien und Verfahrensweisen sowie Verhaltensrichtlinien für verschiedene Szenarios bereit. Es bezweckt nicht, eine definitive Beschreibung jeder Konzernrichtlinie darzustellen, die möglicherweise auf Sie Anwendung findet.

Wenn Sie eine detaillierte Erklärung der zusätzlichen Richtlinien und Verfahrensweisen wünschen, die Ihre Handlungen am Arbeitsplatz regeln, reden Sie mit Ihrem Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung.

Globaler Betrieb

Da wir überall auf der Welt Geschäfte vornehmen, finden gelegentlich multinationale Gesetze und Bestimmungen auf unsere Mitarbeiter Anwendung, mit denen diese möglicherweise nicht vertraut sind. Wir erwarten, dass jeder Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigter und Direktor die Gesetze des Landes, in dem er arbeitet, kennt, befolgt und respektiert. In Fällen, in denen diese Gesetze und kulturellen Bräuche vom Kodex abweichen, erwarten wir, dass unsere Belegschaft diejenigen Anforderungen befolgt, die dem höchsten Standard ethischen Verhaltens entsprechen. Mit anderen Worten: Verhaltensweisen, die den örtlichen „Normen“ entsprechen, dürfen nicht eingehalten werden, wenn sie mit dem Kodex in Konflikt stehen; und wenn örtlichen Regeln strenger sind als diejenigen, die durch Griffon in anderen Gerichtsbarkeiten erlaubt sind, dann sind die strengeren Regeln einzuhalten.

Ethisches Entscheidungsfindungsverfahren



Es ist nicht immer einfach, festzulegen, was in einer bestimmten Arbeitssituation die richtige Handlungsweise ist. Wegen der Vielschichtigkeit der Situation ist eine Entscheidung oft nicht eindeutig zu treffen. Sie sehen sich möglicherweise manchmal Situationen ausgesetzt, in denen der von Ihnen erwogene Weg zwar keine Verletzung des Gesetzes oder der Richtlinie darstellt, jedoch nicht die richtige Handlungsweise zu sein scheint. In solchen Fällen ist es wichtig, die Angelegenheit im Zusammenhang mit unserer ethischen Philosophie und unseren Prinzipien zu betrachten. Das Entscheidungsfindungsverfahren stellt einen einheitlichen Ansatz für die Bewertung eines ethischen Dilemmas dar und bietet Ihnen dabei Hilfestellung.

Ein gutes ethisches Entscheidungsfindungsverfahren beinhaltet die folgenden Elemente:

Überprüfen Sie die Situation und schätzen Sie diese ein

- ✦ Ist sie legal?
- ✦ Ist sie ethisch?
- ✦ Glaube ich, dass sich das Unternehmen oder ich dadurch „an der Grenze des Illegalen“ befinden?
- ✦ Stimmt sie mit den Ansichten, Richtlinien und Betriebsverfahren des Unternehmens überein?
- ✦ Projiziert sie das Unternehmensimage akkurat?
- ✦ Wie angenehm wäre es für mich, meine Handlungen vor nationalen Nachrichtenkameras zu erklären?
- ✦ Wie angenehm wäre es für mich, wenn meine Entscheidung in der Zeitung veröffentlicht würde?
- ✦ Würde ich dieselbe Entscheidung treffen, wenn eine nahestehende Person, mein Vorgesetzter oder Freund zuschauen würde?

Nutzen Sie Ihre Ressourcen

- ✦ Welche Richtlinien sollte ich konsultieren, wenn ich weitere Informationen, Hilfe oder Ratschläge benötige?
- ✦ Wen sollte ich konsultieren, wenn ich weitere Fragen oder Bedenken habe?

Ethikrichtlinie und –prinzipien



Ethikrichtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, Geschäfte ehrlich, ethisch und gemäß dem maßgeblichen Recht durchzuführen. Wir erwarten, dass sich die gesamte Belegschaft mit einem Geschäftsgebaren höchsten Standards verhält.

Ethikprinzipien

Das **Richtige tun** ist Griffon's Leitprinzip. Dies umfasst:

- Jederzeitiges ehrliches und ethisches Verhalten
- Vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung aller öffentlichen Kommunikationen
- 100% Einhaltung des maßgeblichen Rechts, der Regeln und Bestimmungen
- Ehrliche Handlungsweise gegenüber unseren Kunden, Lieferanten, unserer Konkurrenz und unseren Mitarbeitern, einschließlich der sachgemäßen Wahrung der Vertraulichkeit bezüglich sensibler Informationen
- Schutz und sachgemäße Benutzung des Unternehmensvermögens
- Unverzügliche interne Berichterstattung über Verletzungen dieser Richtlinie an die zuständige Belegschaft
- Rechenschaftspflicht hinsichtlich der Einhaltung dieser Standards

Warum ist dies wichtig?

Unsere gemeinsame Vision ist in erster Linie die zuverlässigste Quelle für das Erschaffen von Produkten und Dienstleistungen. Dies ist für uns von zentraler Bedeutung und zeichnet uns als Unternehmen aus. Zweitens, weil es sich als Grundlage unseres Erfolges bewährt hat. Allein die Demonstration von Ehrlichkeit, Integrität und Fairness gegenüber unseren Kunden, Lieferanten, Aktionären und uns selbst ist ein Grundstein für unseren gegenwärtigen und zukünftigen Erfolg.

Ihre Rolle

Die Entscheidungen, die Sie täglich treffen, betreffen nicht nur den ökonomischen Gewinn des Unternehmens, sie betreffen auch unseren Ruf. Daher erwarten wir, dass Sie aus den richtigen Gründen, auf die richtige Art und Weise, zu jeder Zeit das Richtige tun. Obwohl es der persönlichen Verantwortung eines jeden einzeln von uns obliegt, bei unseren Geschäftsbemühungen erfolgreich sein zu wollen, darf dieser Erfolg jedoch niemals auf Kosten unserer ethischen Standards eintreten.

Zu diesem Zweck obliegt es der persönlichen Verantwortung eines jeden Einzelnen von uns, sicher zu stellen, dass die Geschäfte des Unternehmens unter absoluter Einhaltung der maßgeblichen Gesetze und Unternehmensrichtlinien durchgeführt werden. Sollten Fragen bestehen oder mögliche Verletzungen beobachtet werden, obliegt es der Verantwortung der gesamten Belegschaft, ihre Bedenken mit dem zuständigen Management des Unternehmens zu teilen.

Respekt und Anteilnahme gegenüber Anderen



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, ein Arbeitsumfeld bereitzustellen, das allen Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich ihren Fähigkeiten entsprechend einzubringen. Aus diesem Grund toleriert Griffon keine Diskriminierung, Belästigungen/sexuelle Belästigungen oder physische bzw verbale Drohungen. Die Unternehmensrichtlinie für Chancengleichheit sowie das Anti-Diskriminierungsgesetz bei der Stellenausschreibung verbietet Diskriminierung aufgrund der Rasse, Farbe, Religion, nationalen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der physischen oder mentalen Fähigkeiten, aufgrund von Ableistung des Wehrdienstes oder sonstiger gesetzlich geschützter Charakteristika eines Individuums.

Warum ist dies wichtig?

Die Vermeidung von Belästigungen, Diskriminierungen und Drohungen ist eine Frage des Respektierens der gegenseitigen Rechte und der Würde. Dies ist ein zentraler Wert von Griffon.

Die Mitarbeiter und Geschäftspartner von Griffon haben einen Anspruch auf Durchführung ihrer Geschäfte in einem Arbeitsumfeld, das frei von diesen Ablenkungen ist sowie darauf, in einem Umfeld zu arbeiten, das nicht „feindselig“ ist. Um dazu beizutragen, dass ein solches Umfeld sichergestellt wird, müssen wir jede Diskriminierung, Belästigung oder Drohung ernst nehmen und unverzüglich das zuständige Management benachrichtigen.

Ihre Rolle

Als ein Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigter oder Direktor sind Sie für Ihre Handlungen verantwortlich, während Sie Geschäfte des Unternehmens durchführen und es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Arbeitskollegen, Lieferanten, Klienten, Kunden und Subunternehmer mit Respekt behandeln. Mitarbeiter, die sich nicht an ein derartiges Verhalten halten, werden Disziplinarmaßnahmen unterworfen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Griffon beinhalten können. Die Zusammenarbeit zur Unterstützung dieser Verhaltensstandards erzeugt ein Umfeld des Respekts und der Anteilnahme gegenüber anderen.

Interessenskonflikt



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass die gesamte Belegschaft jeglichen Konflikt oder sogar den Anschein eines Konfliktes zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens vermeiden muss, es sei denn, das Unternehmen hat dies besonders dargelegt und genehmigt. Ein Interessenskonflikt kann bestehen, wenn sich private Interessen einer Person und die Interessen des Unternehmens überschneiden. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn einer unserer Mitarbeiter Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die die objektive und wirksame Durchführung seiner Arbeit im Unternehmen erschweren könnten. Weder unsere Mitarbeiter noch deren unmittelbaren Familienmitglieder können an Geschäftsaktivitäten beteiligt sein, die mit Griffon im Wettbewerb stehen oder mit Griffon in Geschäftsbeziehungen stehen, es sei denn, dies wurde offengelegt und genehmigt.

Warum ist das wichtig?

Griffon obliegt die Verpflichtung gegenüber seinen Kunden, Lieferanten und Aktionären sicher zu stellen, dass sich Geschäftsentscheidungen auf Qualität, Preis, Lieferung, Service, Erfahrung und Ruf gründen. Geschäftsentscheidungen dürfen weiterhin nicht von persönlichen Erwägungen oder Interessen beeinflusst werden.

Ihre Rolle

Suchen Sie Orientierungshilfe, wenn Sie oder ein Familienmitglied an einer Aktivität beteiligt sind oder ein persönliches Interesse haben, welche Ihre Objektivität bei der Durchführung Ihrer Pflichten und Verantwortungsbereiche bei Griffon beeinträchtigen könnten. Bedenken Sie, dass kein tatsächlicher Interessenskonflikt vorliegen muss, um eine Verletzung dieser Richtlinie zu begründen. Aktivitäten, die den Anschein eines Interessenskonflikts erzeugen, müssen vollständig offengelegt werden, ehe Handlungen unternommen werden, die den Ruf von Griffon oder unserer Belegschaft beeinträchtigen könnten. Suchen Sie den Rat der Personalabteilung oder des Ethikbeauftragten, wenn Sie weitere Orientierungshilfe/Rat bezüglich der Frage benötigen, wie man eine Offenlegung vornimmt.

Akquisitionschancen des Unternehmens



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigte und Direktoren keine Akquisitionschance zum persönlichem Gebrauch oder zum Gebrauch durch unmittelbare Familienmitglieder benutzen dürfen, die sie als Folge der Position im Unternehmen in Erfahrung gebracht haben. Zum Beispiel sollte kein Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigter oder Direktor eine direkte oder indirekte Gewinnbeteiligung an einer Rechtseinheit oder einer Unternehmung erwerben, wenn er oder sie weiß, dass das Unternehmen Schritte unternimmt, um eine Gewinnbeteiligung an einer solchen Rechtseinheit oder einer solchen Unternehmung zu erwerben oder dies möglicherweise tun wird.

Warum ist das wichtig?

Unsere Belegschaft und deren unmittelbare Familienmitglieder dürfen Unternehmenseigentum, Informationen oder ihre Stellung nicht zum persönlichen Vorteil benutzen. Mitarbeiter, Handlungsbevollmächtigte und Direktoren obliegt eine Pflicht gegenüber dem Unternehmen, dessen legitime Interessen zu fördern, wenn dazu die Möglichkeit besteht.

Ihre Rolle

Zu dem Ausmaß, zu dem Sie von einer Akquisitionschance Kenntnis erlangen, die sich im Rahmen der bestehenden oder vorgeschlagenen Geschäftsaktivität des Unternehmens befindet, sollten Sie Ihren Vorgesetzten, den Ethikbeauftragten oder den Vorstand hinsichtlich der Akquisitionschance in Kenntnis setzen und davon absehen, die Angelegenheit persönlich zu verfolgen, bis das Unternehmen sich dazu entschließt, auf die Akquisitionschance zu verzichten.

Insiderhandel



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass die Belegschaft aus dem Handel mit Wertpapieren/ Aktien aufgrund von wesentlichen Informationen, die der allgemeinen Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen, keinen Vorteil ziehen darf oder Dritte dazu in die Lage versetzen darf.

Warum ist das wichtig?

In erster Linie ist Insiderhandeln illegal, und die Konsequenzen des Insiderhandels können den Verlust des Arbeitsplatzes mit sich bringen; auch hohe Geld- und/oder Gefängnisstrafen können die Folge sein. Es ist außerdem eine Verletzung der Richtlinien von Griffon, Griffon-Aktien zu handeln, während man im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen ist.

Informationen können als wesentlich angesehen werden, wenn:

- Ein Investor sie bei der Frage, ob die Wertpapiere/ Aktien ge- oder verkauft werden sollen, als wesentlich ansieht
- Informationen die Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit beeinflussen

Beispiele wesentlicher Informationen können umfassen (sind darauf jedoch nicht beschränkt):

- Fusionen, Akquisitionen und Abstoßungen
- Wesentlich neue Produktentwicklungen
- Umsatz- oder Ertragsinformationen

Ihre Rolle

Wenn Sie wesentliche nicht öffentliche Informationen über Griffon oder sonstige Unternehmen aufgrund Ihrer Rolle bei Griffon haben, ist es Ihnen verboten, die Wertpapiere/Aktien dieser Unternehmen zu handeln sowie derartige Informationen Ihrer Familie, Freunden oder sonstigen Dritten mitzuteilen.

Konsultieren Sie Ihren Ethikbeauftragten und die Unternehmensrichtlinie zu Insiderhandel, wenn Sie weitere Orientierungshilfen benötigen.

Zuwendungen und Firmengeschenke



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass die Belegschaft und seine Repräsentanten Geschäfte mit Kunden (einschließlich der US-Regierung und ausländischen Regierungen) und Lieferanten auf der Grundlage von Service, Qualität, Leistung und Preis durchführen müssen, ohne Wertgegenstände zu geben oder anzunehmen, die das Ergebnis einer Transaktion beeinflussen könnten oder den Anschein haben könnten, dies zu tun. Es verstößt weiterhin gegen das Gesetz, wenn Mitarbeiter oder Repräsentanten einer US-Kapitalgesellschaft direkt oder indirekt Wertgegenstände an einen Handlungsbevollmächtigten eines anderen Landes geben, um ein Geschäft zu erlangen oder aufrecht zu erhalten oder eine offizielle Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen. In bestimmten Ländern stehen Geschäfte oder Unternehmenseinheiten möglicherweise im Eigentum der örtlichen Regierung, und die Leute, von denen Sie annehmen, dass Sie für eine Unternehmenseinheit arbeiten, sind möglicherweise tatsächlich Regierungsangestellte.

Warum ist das wichtig?

Um die Integrität unserer Geschäftstransaktionen sicher zu stellen und die maßgeblichen Gesetze einzuhalten, dürfen Verkäufe, Käufe und sonstige Geschäftsentscheidungen nicht durch Geschenke oder Abfindungen beeinflusst werden oder den Anschein erwecken, davon beeinflusst zu werden. Das Unternehmen hat außerdem eine seit langem bestehende Tradition, keine Handlungen vorzunehmen, die Andere möglicherweise dazu veranlassen, das Gesetz oder die Richtlinien ihrer Arbeitgeber zu verletzen.

Zuwendungen werden als Wertgegenstände definiert (Bargeld, Waren, Dienstleistungen, Benutzung von Eigentum, etc.), die freiwillig gegeben werden und nicht als Gegenleistung für oder in Erwartung von wechselseitigen Dienstleistungen oder Geschenken.

Firmengeschenke sind angemessene Unterkünfte/Verpflegungen (Mahlzeiten, Erfrischungen, Bewirtung, Beförderung oder Unterkunft, etc.), die lediglich im Zusammenhang mit dem Marketing, der Produktinformationen, der Auftragsvergabe, PR oder sonstigen Geschäftsaktivitäten des Unternehmens möglicherweise angeboten oder empfangen werden.

Ihre Rolle

Vergabe von Zuwendungen und Firmengeschenken — Sie sollten das Angebot einer Zuwendung oder eines Firmengeschenktes nicht anbieten oder genehmigen, wenn es als ein Versuch der Erlangung eines unfairen Geschäftsvorteils ausgelegt werden könnte. Die direkte oder sonstige Bereitstellung von Zuwendungen oder Firmengeschenken an Regierungsbeamte muss gemäß den maßgeblichen Gesetzen gehandhabt werden. Auf Firmengeschenke und Zuwendungen für Angestellte der US-Regierung finden sehr spezifische Regeln Anwendung. Es bestehen außerdem besondere Regelungen, die Firmengeschenke und Zuwendungen regeln, die Mitarbeiter bestimmter Arten von Unternehmen angeboten werden, die von einer Regierungsfinanzierung abhängig sind, wie zum Beispiel Krankenhäuser.

Annahme von Zuwendungen und Firmengeschenken — Sie sollten niemals Zuwendungen oder Firmengeschenke verlangen. Außerdem sollten Sie niemals eine Zuwendung oder ein Firmengeschenk annehmen, wenn dies eine tatsächliche oder vermeintliche Beeinflussung oder einen unfairen Vorteil im Rahmen der Geschäftsdurchführung mit Griffon darstellt.

Konsultieren Sie Ihren Ethikbeauftragten und die örtlichen internen Unternehmensrichtlinien, wenn Sie weitere Orientierungshilfen benötigen.

Bücher, Unterlagen und Berichte des Unternehmens



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass Bücher und Berichte nach der ordnungsgemäßen Buchhaltungspraxis und den maßgeblichen Gesetzen und Bestimmungen zu führen sind. Alle Zeiten und Kosten sind in einer Art und Weise akkurat und vollständig zu verzeichnen, so dass sie leicht geprüft werden können. Es dürfen keine falschen, irreführenden oder künstlichen Eintragungen in die Bücher und Unterlagen des Unternehmens gemacht werden. Griffon hat sich zur Einhaltung der maßgeblichen Gesetze und Bestimmungen bezüglich zu der Archivierung von Unterlagen fest verpflichtet. Die Aufbewahrung von Unterlagen ist gemäß den maßgeblichen internen Richtlinien zu handhaben.

Warum ist das wichtig?

Bei einem öffentlichen Unternehmen kann kein Kompromiss bei der ordnungsgemäßen Verwaltung unserer Bücher, Unterlagen und Berichte bestehen. Die Informationen aus diesen Unterlagen sind ein Grundstein für unsere öffentlichen Berichte an Aktionäre und Aufsichtsbehörden sowie die berechneten Preise für unsere Kunden. Falsche Zeitberechnungen oder sonstige Geschäftseintragungen verletzen das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und Lieferanten und können außerdem das Gesetz verletzen.

Ihre Rolle

Die Genauigkeit der Bücher und Unterlagen des Unternehmens beginnt bei jedem von uns. Unabhängig davon, ob die Unterlagen Zeitkarten, Ausgabenberichte, allgemeine Verwaltungsunterlagen oder Kauf- oder Herstellungsunterlagen sind, jedem von uns obliegt eine persönliche Verantwortung, sicher zu stellen, dass jedes Dokument vollständig und genau ist. Unter keinen Umständen dürfen Unterlagen des Unternehmens selektiv zerstört oder außerhalb des Unternehmensgeländes oder in bestimmten Lagerungseinrichtungen aufbewahrt werden. Die Unterlagen des Unternehmens sollten jedoch routinemäßig am Ende der Aufbewahrungsperiode, die in den maßgeblichen internen Aufbewahrungsrichtlinien für Unterlagen festgelegt ist, entsorgt werden.

Reaktion auf Untersuchungen und rechtliche Schritte



Richtlinie

Weitestgehend hat Griffon mit Regierungsbehörden zusammenzuarbeiten, die für die Prüfung des Unternehmens oder die Untersuchung mutmaßlicher Gesetzesverletzungen verantwortlich sind. Das Unternehmen verbietet ausdrücklich das Vernichten oder die Änderung von Dokumenten oder elektronischen Berichten, das Lügen oder Irreführen gegenüber einem Prüfer oder die Behinderung der Sammlung von Informationen mit Bezug zu einer Prüfung oder Untersuchung oder sonstiger rechtlicher Schritte, die im Namen oder gegen das Unternehmen vorgenommen werden.

Warum ist das wichtig?

Griffon legt Wert auf das in unser Unternehmen investierte Vertrauen. Wir setzen uns einem wesentlichen Risiko aus, dieses Vertrauen und unseren Ruf zu schädigen, wenn wir an einer Untersuchung oder einem Rechtsstreit beteiligt sind. Wir müssen der Tatsache besondere Aufmerksamkeit schenken, dass die Durchführung unserer Geschäfte sowie unser Verhalten den höchsten Standards der Geschäftsethik entsprechen muss. Das Unternehmen kann sich erheblichen gesetzlichen Strafen wegen der unsachgemäßen Vernichtung von Informationen oder Unterlagen oder der Behinderung einer Prüfung oder Untersuchung ausgesetzt sehen.

Ihre Rolle

Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei internen Untersuchungen kooperieren. Sie dürfen Dokumente oder elektronische Berichte keinesfalls vernichten oder verändern, einen Prüfer oder Untersucher anlügen oder irreführen oder die Sammlung von Informationen mit Bezug zu einer Prüfung oder Untersuchung behindern. Sie müssen den Ethikbeauftragten oder die Rechtsabteilung unverzüglich benachrichtigen, wenn Sie davon Kenntnis erlangen, dass eine Regierungsbehörde oder ein Dritter eine Untersuchung durchführt oder nach Informationen mit Bezug auf eine mutmaßliche Rechtsverletzung fragt.

Benutzung von Ressourcen des Unternehmens



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass die Ressourcen des Unternehmens zum Zwecke der Unterstützung der Interessen des Unternehmens bereitgestellt werden und nicht zu illegalen Zwecken, zur Unterstützung eines persönlichen Geschäftsunterfangens, zu politischen Zwecken oder sonstigen Zwecken benutzt werden dürfen, die Griffon in Verlegenheit bringen könnten. Die Belegschaft hat bezüglich Ihrer Privatsphäre bei der Benutzung von Eigentum des Unternehmens keinerlei Erwartungen anzustellen. Die exzessive Nutzung von Eigentum des Unternehmens ist ebenfalls verboten. Das Herunterladen, Speichern oder Übertragen von Informationen, die obszöne Sprache oder Kraftausdrücke oder Bilder, die anstößig sind, enthalten, ist ebenfalls verboten.

Warum ist das wichtig?

Unser fortgesetzter Erfolg hängt von der angemessenen und wirksamen Benutzung der Ressourcen des Unternehmens ab. Die unsachgemäße Nutzung zu nicht geschäftlichen Zwecken könnte den Gewinn unserer Aktionäre reduzieren, die Preise für unsere Kunden erhöhen und letztlich zu Geschäftsrückgang und weniger Arbeitsplätzen führen.

Griffon definiert die Ressourcen des Unternehmens als Einrichtungen, Ausrüstung (einschließlich Computer und Telefone), elektronische und Telekommunikationsmedien sowie jegliche urheberrechtlich geschützten Informationen, die zur Durchführung der Geschäfte benutzt werden.

Ihre Rolle

Behandeln Sie alle Ressourcen des Unternehmens mit Respekt und bedenken Sie, dass der Zugriff auf diese Ressourcen ein Privileg ist. Benutzen Sie gesunden Menschenverstand, wenn Sie E-Mail, Telefone, Faxgeräte und sonstige Ressourcen des Unternehmens nutzen und stellen Sie sicher, dass eine solche Nutzung nicht unangemessen oder exzessiv ist oder Ihre Verantwortungsbereiche als Mitarbeiter von Griffon beeinträchtigt. Denken Sie daran, dass die gesamte Software in Übereinstimmung mit dem maßgeblichen Lizenzvereinbarungen benutzt werden muss. Die Benutzung von nicht genehmigter Computersoftware verletzt die Unternehmensrichtlinien und kann einen Verstoß gegen die Urheberrechtsgesetze darstellen.

Produktintegrität



Richtlinie

Das Unternehmen ist der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen verpflichtet, die betriebssicher sind und den Erwartungen der Kunden bezüglich Betriebssicherheit, Verlässlichkeit, Qualität und Leistung entsprechen oder darüber hinausgehen. Produkte und Dienstleistungen sind unseren Kunden entsprechend darzustellen

Warum ist das wichtig?

Mängel in der Produktqualität, Betriebssicherheit, dem Design oder der Installation können das Wohlergehen der Kunden, Mitarbeiter oder sonstigen Personen gefährden. Derartige Mängel der Produktintegrität sind unverzüglich zu melden.

Ihre Rolle

Es ist unerlässlich, dass alle Mitarbeiter unsere Produkte unter strenger Einhaltung aller Vertragserfordernisse entwerfen, herstellen und testen. Produkte und Dienstleistungen müssen den Wünschen und Anforderungen unserer Kunden genauestens entsprechen.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der Umwelt



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass die gesamte Belegschaft die maßgeblichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und Bestimmungen einhalten muss. Mit Ausnahme des befugten Sicherheitspersonals und nach Maßgabe der anzuwendenden Gesetze darf ein Mitarbeiter keine Feuerwaffen, Sprengstoffe, Brandsätze oder sonstige Waffen auf dem Gelände des Unternehmens oder im Rahmen der Durchführung von Geschäften des Unternehmens bei sich haben. Dies findet auch auf Mitarbeiter Anwendung, die einen Waffenschein besitzen. Griffon verbietet gleichermaßen strengstens Handlungen physischer Einschüchterung, Tätlichkeiten oder Gewaltandrohungen durch ihre Mitarbeiter. Verletzungen dieser Richtlinie werden nicht toleriert.

Warum ist das wichtig?

Die US-Regierung und viele Regierungen von Ländern, in denen wir unsere Geschäfte tätigen, haben strenge Standards für die Lagerung, Benutzung, Behandlung und Entsorgung einer breiten Vielzahl von Materialien zur Sicherstellung und Wahrung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter aufgestellt. Das Unterlassen einer sachgemäßen Durchführung, kann schwerwiegende und schädigende Konsequenzen für Mitarbeiter, Nachbarn, Kunden, Aktionäre und die Umwelt haben.

Wir haben uns dazu verpflichtet, nicht nur die maßgeblichen Umwelt- und Mitarbeitergesundheits- und Sicherheitsstandards einzuhalten sondern diese auch durch fortlaufende Verbesserungsprogramme zu übertreffen, indem:

- für alle Mitarbeiter ein sicheres Arbeitsumfeld sichergestellt wird
- die Erzeugung von Giftmüll und sonstigem Abfall eliminiert oder minimiert wird
- mit Energie, Wasser und Rohstoffen sparsam umgegangen wird.

Der illegale Konsum, Besitz oder Vertrieb illegaler Drogen, verschreibungspflichtiger Medikamente, Betäubungsmittel oder alkoholischer Getränke durch Mitarbeiter auf dem Betriebsgelände verletzt den Kodex und möglicherweise maßgebliches Recht. Gleiches gilt für einen sonstigen Umgang mit derartigen Substanzen, der die Sicherheit der Mitarbeiter, Qualität, die Effizienz der Arbeit oder den Ruf des Unternehmens schädigt.

Die Benutzung, der Besitz oder Vertrieb von illegalen Drogen, illegal benutzten Rezepten, geregelter Substanzen oder alkoholischer Getränke auf dem Gelände des Unternehmens durch einen Mitarbeiter – oder sonst wo – auf eine Art und Weise, die die Sicherheit der Mitarbeiter, die Qualität oder Effizienz der Arbeit des Unternehmens oder den Ruf des Unternehmens schädigt – verletzt den Kodex und möglicherweise maßgebliches Recht.

Ihre Rolle

Sie sollten sich Ihrer Umgebung bewusst sein und dazu beitragen, dass unsere Geschäfte auf umweltgerechte und verantwortungsvolle Art und Weise durchgeführt werden, die unsere Mitarbeiter, unsere Gemeinden und unsere Umwelt schützen. Die gesamte Belegschaft sollte sich der Umwelt, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und Verfahren bewusst sein, die auf ihre Geschäfte anwendbar sind und diese streng einhalten. Die Mitarbeiter sollten niemals eine Waffe auf das Gelände des Unternehmens mitbringen oder Handlungen physischer Gewalt begehen oder androhen. Mitarbeiter, die von einer Person auf dem Gelände des Unternehmens wissen, die eine Waffe hat oder physische Gewalt androht, sollten sich unverzüglich mit der Personalabteilung in Verbindung setzen.

Informationsschutz



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie der proaktiven Absicherung aller Informationen, die logischerweise als unternehmenssensitiv angesehen werden können, um die Integrität Griffons zu erhalten und unsere Wettbewerbsfähigkeit, Profitabilität und Sicherheit bei der Geschäftsführung mit allen unseren Außenparteien zu schützen. Griffon verfolgt außerdem die Richtlinie, die urheberrechtlich geschützten Informationen eines anderen Unternehmens nicht ohne deren Erlaubnis zu benutzen.

Warum ist das wichtig?

Die unbefugte Offenlegung von sensitiven Informationen des Unternehmens oder der unbefugte Besitz oder die Benutzung von sensitiven Informationen Dritter könnte das Unternehmen wettbewerbsmäßig benachteiligen, das Vertrauen der Kunden in Griffon gefährden sowie das Unternehmen und die Mitarbeiter rechtlicher Haftung aussetzen.

Die Mitarbeiter müssen mit den festgelegten Richtlinien und Verfahren vertraut sein, die den Informationsschutz regeln. Diese beinhalten unter Umständen:

- Sensitive Informationen des Unternehmens
- Urheberrechtlich geschützte Daten Dritter
- Persönliche Daten der Mitarbeiter
- Geheime Informationen der Regierung

Wenn maßgebliche Gesetze verletzt werden, sehen sich das Unternehmen und die Person oder Personen, die an der Verletzung beteiligt sind, möglicherweise wesentlichen Geld- und/oder Gefängnisstrafen ausgesetzt.

Ihre Rolle

Sie müssen dafür Sorge tragen, dass die urheberrechtlich geschützten Informationen des Unternehmens, die sowohl technische als auch nicht technische Informationen umfassen, geschützt werden. Diese Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit der urheberrechtlich geschützten Informationen des Unternehmens erstreckt sich jenseits der Dauer Ihres Anstellungsverhältnisses bei dem Unternehmen.

Außerdem kann die Nutzung der urheberrechtlich geschützten Informationen eines anderen Unternehmens - ohne dessen Zustimmung - schwerwiegende Implikationen für Sie und Griffon haben. Die unbefugte Benutzung von urheberrechtlich geschützten Informationen Anderer, einschließlich der von Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder Einzelpersonen, könnte die Organisation rechtlicher Haftung aussetzen. Sie sollten urheberrechtlich geschützte Informationen, die einem früheren Arbeitgeber gehören, niemals einer Person bei Griffon, stellvertretend genannt für alle Gesellschaften in Griffon Besitz, mitteilen.

Bei Zweifeln suchen Sie Orientierungshilfen und denken Sie daran, dass sich Ihre Verpflichtung zum Schutze der urheberrechtlich geschützten Informationen von Griffon nicht nur auf die Dauer Ihres Anstellungsverhältnisses bei Griffon erstreckt sondern auch darüber hinaus.

Export, Import und die Einhaltung der Antiboykottgesetze



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie der Einhaltung der maßgeblichen Export- und Importregeln und Bestimmungen, wann immer und wo immer die Geschäfte Griffons durchgeführt werden. Die gemeinsame Benutzung, der Verkauf, die Übergabe, der Empfang oder die sonstige Übertragung von Produkten, Dienstleistungen oder technischen Daten des Unternehmens an oder von einer Person oder Rechtseinheit des Auslands muss den Export- und Importregeln Deutschlands und des ausländischen Territoriums entsprechen. Außerdem existieren Antiboykottgesetze und -bestimmungen, die es uns verbieten, bei dem Boykott eines anderen Landes Hilfe zu leisten.

Warum ist das wichtig?

In der heutigen Weltwirtschaft kann die Bereitstellung oder der Empfang von Hardware, Software, Dienstleistungen oder technischen Daten an und von einem ausländischen Unternehmen ein hochkomplexes Verfahren sein. Sie müssen nicht nur die Import-/Exportgesetze Ihres eigenen Landes kennen und einhalten sondern auch gemäß den Gesetzen und Bestimmungen der maßgeblichen Regierung handeln, die derartige Technologieübertragungen kontrollieren. Bestimmte Lizenzen oder sonstige Genehmigungen durch Regierungen sind unter Umständen erforderlich, um Produkte, Dienstleistungen oder technische Daten zu exportieren oder importieren. Die Nichteinhaltung der Export- und Importgesetze und Bestimmungen kann zu schwerwiegenden Geldstrafen für Griffon führen und sogar den Verlust von Exportprivilegien oder den Ausschluss als ein Vertragsnehmer des Bundes zur Folge haben. Griffon *darf* darüber hinaus *nicht* bei Anfragen mitarbeiten, die nach den US-Antiboykottgesetzen und Bestimmungen verboten sind und muss diese der US-Regierung melden.

Ihre Rolle

Die frühe Koordination mit Experten des Unternehmens ist entscheidend. Export- und Importbestimmungen sind oft komplex und gründen sich auf die Art der Waren, Technologie oder Dienstleistungen, die exportiert oder importiert werden und deren beabsichtigtes Ziel. Die Identität des Kunden und des beabsichtigten Endbenutzers (falls diese nicht identisch sind) sind ebenfalls kritisch.

Die Einhaltung der Exportkontrollen ist nicht lediglich das Verschiffen von Produkten nach Übersee. Sie kann außerdem visuelle Offenlegung oder Diskussionen über technische Daten mit ausländischen Personen, im Ausland oder in den USA, beinhalten, einschließlich ausländischer Mitarbeiter, Berater, Zeitarbeiter oder Hilfsarbeiter.

Sie sollten Hilfe und Orientierung suchen, ehe Sie Handlungen vornehmen, die Sie oder das Unternehmen Verletzungen von Import-, Export- oder Antiboykottbestimmungen aussetzen.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie und gute Geschäftspraxis, die Kartell- und Wettbewerbsgesetze jedes Landes zu befolgen, in dem wir Geschäfte vornehmen.

Warum ist das wichtig?

Die Konsequenzen der Nichtbefolgung der Kartell- und Wettbewerbsgesetze können schwerwiegend sein. Dies führt oft dazu, dass der Verletzer strafrechtlichen Sanktionen unterworfen wird, einschließlich Gefängnis- und/oder wesentlichen Geldstrafen sowie Schadensersatzansprüchen.

Bestimmte Verhaltensarten verletzen eindeutig die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten und die Wettbewerbsgesetze von Ländern, in denen Geschäfte durchgeführt werden. Diese Art Verhalten umfasst:

- Preisabsprachen
- Manipulation von Angeboten
- Marktaufteilung bezüglich der Kunden oder Territorien
- Gruppenboykotts

Sonstige Verhaltensarten verletzen möglicherweise die Kartellgesetze der Vereinigten Staaten und die Wettbewerbsgesetze von Ländern, in denen das Unternehmen Geschäfte vornimmt. Mitarbeiter müssen sich mit dem Ethikkontaktbeamten absprechen, ehe sie sich an einem solchen Verhalten beteiligen, insbesondere dem folgenden:

- Bindungsabsprachen – Auftragsvergabeunterlagen hinsichtlich eines Produktes oder einer Dienstleistung des Unternehmens, um ein Produkt oder eine Dienstleistung eines anderen Unternehmens kaufen zu können.
- Ausschließlichkeitsabsprachen und Versorgungsverträge.

Ihre Rolle

Die Mitarbeiter sollten ein allgemeines Bewusstsein der Arten der Geschäftsabsprachen haben, die kartellfeindliche Auswirkungen haben und den Ethikbeauftragten hinzuziehen, ehe derartige Absprachen abgeschlossen werden. Der Mitarbeiter sollte dem Ethikbeauftragten mögliche Kartell-/Wettbewerbsverletzungen unverzüglich mitteilen.

Vornahme von Geschäften mit der Regierung



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie sowie die gute Geschäftspraxis, die Gesetze jedes Landes einzuhalten, in denen wir Geschäfte tätigen. Griffon verfolgt außerdem die Richtlinie, Regierungsbeamten auf ehrliche und ethische Art und Weise gegenüber zu treten und die Auftragsvergaberegeln und -verfahren der Regierung einzuhalten.

Warum ist das wichtig?

Die Verletzung der maßgeblichen Gesetze und Bestimmungen bei der Leistung aufgrund von Aufträgen der Regierung der Vereinigten Staaten oder ausländischen Regierungen kann zu wesentlichen Geldstrafen und Sanktionen und in schwerwiegenden Fällen zu Aussetzung der oder Ausschließung von der Entgegennahme von Regierungsaufträgen führen. Diese Gesetze verbieten ein Verhalten, das einen Vertragsnehmer vor einem anderen während der Auftragsvergabe durch die Regierung unfair bevorteilen könnte. Ein derartiges Gebaren kann ein Verhalten umfassen, bei dem Anstellungsangebote oder Gefälligkeiten oder Geschäftszuwendungen an für die Auftragsvergabe zuständige Regierungsbeamte angeboten werden oder vertrauliche Auswahlinformationen mit Bezug zu der Auftragsvergabe durch die Regierung erworben werden. Viele Regierungsaufträge erfordern, dass wir Informationen im Zusammenhang mit Regierungsprüfungen und in einigen Fällen im Zusammenhang mit Preisverhandlungen bereitstellen. Wenn dies durch Gesetz vorgeschrieben ist, muss die Belegschaft von Griffon sicherstellen, dass die Informationen, die wir bereitstellen, auf dem laufenden Stand, genau und vollständig sind.

Vertragsnehmer der Regierung der Vereinigten Staaten müssen im Zusammenhang mit der Vergabe, Durchführung oder Auflösung eines Vertrages oder Unterauftrages zu jeder Zeit zeitnahe Offenlegungen vornehmen, wenn der Vertragsnehmer glaubhafte Beweise dahingehend hat, dass ein Auftraggeber, Mitarbeiter, Vertreter oder Unterauftragnehmer des Vertragsnehmers folgende Handlungen begangen hat: eine Verletzung der Bundesgesetze mit Bezug zu Betrug, Interessenkonflikt, Bestechung oder Zuwendungsüberschreitungen oder eine Verletzung des Civil False Claims Act (Gesetzes wegen Betrugs zu Lasten der Öffentlichen Hand). Das Offenlegungserfordernis für alle individuellen Verträge dauert mindestens 3 Jahre nach der letzten Zahlung auf den Vertrag fort.

Ihre Rolle

Sämtliche Mitarbeiter müssen bei der Arbeit mit Regierungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, Diskretion ausüben, gesundes Geschäftsurteil benutzen und alle maßgeblichen Gesetze und Bestimmungen einhalten. Es wird erwartet, dass die Belegschaft von Griffon mit Regierungsrepräsentanten auf ehrliche und ethische Weise umgeht und jegliche Umstände vermeidet, die als hinterlistig oder betrügerisch angesehen werden könnten, den Anschein einer Ungebührlichkeit erwecken oder einen Interessenkonflikt darstellen. Teilen Sie alle mutmaßlichen Verletzungen durch Mitarbeiter oder Subunternehmer mit Bezug zu Betrug, Interessenkonflikt, Bestechung, verbotenen Zuwendungen oder dem Civil False Claims Act unverzüglich dem Ethikbeauftragten mit.

Rekrutierung von Mitarbeitern der Regierung



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, die Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren von Regierungsangestellten in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Bestimmungen vorzunehmen, innerhalb derer das Unternehmen operiert und nicht den Anschein einer diesbezüglichen Ungebührlichkeit zu erwecken. Die Bewerbung um Anstellung, Anstellungsdiskussionen und Anstellungsangebote an derzeitige oder ehemalige Regierungsangestellte (einschließlich Militärangestellte) sind gemäß den Gesetzen und Bestimmungen vorzunehmen, die das nachvertragliche Regierungs-Anstellungsverhältnis regeln.

Warum ist das wichtig?

Derzeitige und ehemalige Mitarbeiter der US-Regierung unterliegen den Bundesgesetzen und -bestimmungen, die möglicherweise die Fähigkeit des Unternehmens zur Rekrutierung und Anstellung bestimmter Individuen einschränken und möglicherweise die Aktivitäten begrenzen, die diese für das Unternehmen durchführen können. Je nach den Umständen kann es gegen das Gesetz verstoßen, wenn Sie und diese Person eine potentielle Anstellung bei Griffon diskutieren. Außerdem sollte vor dem Eintritt in Anstellungsdiskussionen mit Regierungsbeamten in anderen Ländern um Orientierungshilfe ersucht werden, um sicher zu stellen, dass die örtlichen Gesetze und Bestimmungen eingehalten werden.

Ihre Rolle

Der Belegschaft von Griffon oder jeder in unserem Namen handelnden Person ist es verboten, Anstellungsdiskussionen mit bestimmten derzeitigen US-Regierungsbeamten zu führen. Dies bedeutet, dass Sie noch nicht einmal die Möglichkeit einer Anstellung mit einem derzeitigen Angestellten der US-Regierung diskutieren dürfen, bis diese ihren Vorgesetzten formal über derartige Anstellungsdiskussionen informiert haben.

Unabhängig davon, ob Sie es mit einem Angestellten der US-Regierung oder einem Regierungsmitarbeiter eines anderen Landes zu tun haben, sollten Sie Orientierungshilfe bei dem Ethikkontaktbeauftragten erfragen, um zu bestimmen, ob deren mögliche Anstellung einen Interessenkonflikt und/oder eine mögliche Gesetzesverletzung darstellen könnten.

Integrität bei der Auftragsvergabe



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, bei allen Geschäftsunterfangen fairen und ethischen Wettbewerb zu betreiben. Als Teil dieses Prozesses haben die Mitarbeiter die Gesetze, Regeln und Bestimmungen, die auf die Auftragsvergabe durch die US-Regierung anzuwenden sind, strengstens einzuhalten. Es ist der Belegschaft verboten, zu versuchen, das Angebot eines Konkurrenten oder die Informationen über einen Antrag oder sonstige Regierungsquellenauswahlinformationen unsachgemäß zu beschaffen.

Warum ist das wichtig?

Es wird von uns erwartet, dass wir mit den Kunden fair und ehrlich umgehen, indem wir sicherstellen, dass keine Daten, die Kunden oder Konkurrenten betreffen, unter Verletzung der Gesetze und Bestimmungen beschafft oder beworben werden und dass die Vertraulichkeit der Auftragsvergabeinformationen ordnungsgemäß gewahrt wird.

Bei der Auftragsvergabe durch die US-Regierung besteht ein Verbot bezüglich entweder der Beschaffung oder Offenlegung bestimmter Angebote von Vertragsnehmern oder Angebotsinformationen oder der Regierungsquellenauswahlinformationen. Es ist der Belegschaft verboten, zu versuchen, das Angebot eines Konkurrenten oder die Informationen über einen Auftrag oder sonstige Regierungsquellenauswahlinformationen sich unsachgemäß zu beschaffen. Dies kann auch nicht öffentliche Informationen umfassen, die zur Benutzung durch die Beschaffungsbehörde bei der Bewertung des Angebots des Vertragsnehmers oder Antrags vorbereitet wurden. Diese Integritätsbeschränkungen der Auftragsvergabe sind auf jeden anzuwenden, der bei der Auftragsvergabe durch die US-Regierung beteiligt ist, und sie gelten, bis der Vertrag gewährt wird.

Ihre Rolle

Wenden Sie stets Vorsicht an, wenn ein Dritter Ihnen ein Auftragsangebot oder Angebot macht oder Quellenauswahlinformationen gibt, und schenken Sie dem Empfang oder der Offenlegung von Marktinformationen besondere Aufmerksamkeit, die Preise der Konkurrenten, Kostendaten oder Programmbewertungskriterien beinhalten können.

Letztlich darf die gesamte Belegschaft bei jedem Aspekt der Auftragsvergabe durch die Regierung nicht außer Acht lassen, dass sonstige Vertraulichkeits- und Nichtoffenlegungsbeschränkungen Anwendung finden können.

Ausgaben für Lobbyarbeit



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, alle Gesetze mit Bezug zu politischen Beitragsleistungen und Ausgaben für Lobbyarbeit einzuhalten.

Warum ist das wichtig?

Das Unternehmen unterliegt hinsichtlich Ausgaben bei der Lobbyarbeit, politischen oder Beitragsleistungen für Kandidaten oder Ausgaben mit Bezug zu Abstimmungsmaßnahmen gesetzlicher Beschränkungen.

Zuwendungen, die durch unsere Richtlinie geregelt werden, beinhalten mehr als nur Bargeldspenden. Sie umfassen alle Kosten, die durch das Unternehmen im Namen einer politischen Partei oder eines Kandidaten für ein politisches Mandat oder eine Wahl eingegangen wurden, einschließlich beispielsweise Beförderungskosten, interne oder erworbene Posten wie Grafiken und Druckausgaben, Karten für Benefiz- und ähnliche Veranstaltungen und die Gehälter und Nebenleistungen für Mitarbeiter, die diese im Zusammenhang mit derartigen Angelegenheiten während der regulären Arbeitszeit möglicherweise ausgeben.

Ihre Rolle

Die Mitarbeiter werden aufgefordert, bei den politischen Verfahren als gute Bürger teilzunehmen; derartige Aktivitäten müssen jedoch in der Freizeit und auf eigene Kosten vorgenommen werden und dürfen keinesfalls in Vertretung von Griffon erfolgen.

Problembereichterstattung und Lösungen



Richtlinie

Griffon verfolgt die Richtlinie, dass Sie, für den Fall, dass Sie Kenntnis bezüglich einer Aktivität haben, die eine Verletzung des Kodex ist oder sein kann, eine derartige Aktivität unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, einem anderen Mitglied des Managements, der Personalabteilung, dem Ethikbeauftragten oder anonym über die Hotline der Ethik-Compliance unter 0800.182.0873 mitteilen sollten. Die Belästigung eines Mitarbeiters oder negative Sanktionen gegen einen Mitarbeiter wegen der Offenlegung gegenüber dem Ethikbeauftragten oder einem Mitglied des Managements sind durch die Unternehmensrichtlinien verboten. Die vorsätzliche Abgabe eines falschen Berichts ist ebenfalls verboten.

Warum ist das wichtig?

Unethisches Verhalten ist falsch und kann dem Unternehmen schaden. Bei Griffon glauben wir daran, dass die Aufrechterhaltung des Kodex im Verantwortungsbereich eines jeden liegt. Zu diesem Zweck haben wir hart daran gearbeitet, eine Kultur der gemeinsamen Rechenschaftspflicht zu schaffen, bei der jeder ethische Bedenken nach freiem Ermessen vorbringen kann.

Leider werden die Regeln manchmal gebrochen. Das Unternehmen muss Kenntnis dieser Verletzungen haben, damit unverzügliche und geeignete Maßnahmen unternommen werden können. Um bei der Sicherstellung mitzuhelfen, dass der Kodex vollzogen wird, sollten alle Mitarbeiter ihre Verantwortung zur Berichterstattung jeglicher Verletzungen verstehen und annehmen und wissen, dass sie dies ohne die Angst vor negativen Sanktionen tun können. Sollte ein Mitarbeiter den Verdacht haben, dass gegen ihn oder sie negativen Sanktionen wegen der Beihilfe zur Aufrechterhaltung des Kodex durchgeführt wurden, verfolgt das Unternehmen die Richtlinie, unverzügliche Maßnahmen zu ergreifen.

Berichte an den Ethikbeauftragten können anonym unter Benutzung der Hotline der Ethik-Compliance vorgenommen werden.

Ihre Rolle

Von den Mitarbeitern wird gefordert, dass sie Antworten oder Klarstellungen suchen, wenn sie bezüglich sogenannter Graubereiche Zweifel hegen. Wir fordern von allen Mitarbeitern, dass sie Antworten auf Fragen suchen, die das ethische Verhalten betreffen, ehe dies zu einem Problem wird. Sie können mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung, dem Ethikverantwortlichen sprechen oder die Ethik-Compliance-Hotline anrufen; es stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung, um Ihren Bedenken oder Fragen Ausdruck zu verleihen.

Durchsetzung



Jedem, der guten Glaubens eine Verletzung des Kodex oder einer Richtlinie des Unternehmens vermutet, obliegt eine Pflicht zur Berichterstattung der vermuteten Verletzungen an den Ethikbeauftragten oder an den Ethikverantwortlichen der Griffon Corporation. Es stellt eine Verletzung des Kodex dar, wenn ein Manager oder Mitarbeiter des Unternehmens wegen der Einreichung eines derartigen Berichts negative Sanktionen durchführt oder dieses versucht. Das Unternehmen nimmt Verletzungsbehauptungen ernst und wird diesen nachgehen. Mitarbeiter die diesen Kodex verletzen werden Disziplinarmaßnahmen unterzogen.

Um ein Unternehmensmilieu zu erzeugen, das die Offenlegung von Bedenken oder die Berichterstattung fördert, hat Griffon zum Empfang, zur Überprüfung und Berichterstattung hinsichtlich Informationen und Berichten von Verletzungen oder mutmaßlichen Verletzungen des Kodex ein getrenntes und unabhängiges „Compliance Telefonleitungs-“ Verfahren eingerichtet.

Ethikbeauftragter

Patrick L. Alesia wurde zum Ethikbeauftragten von Griffon und aller Tochtergesellschaften ernannt.

Der Ethikbeauftragte ist für die Durchsetzung aller Angelegenheiten mit Bezug auf den Kodex verantwortlich, einschließlich der Festlegung der Betriebsverfahren, der Entwicklung der Schulungsprogramme und Materialien für die Aufnahme in das Ethikschulungsprogramm des Unternehmens, die Verbreitung des Kodex (einschließlich elektronischer Mittel), der Aufsicht über die „Compliance Hotline“ und die Überprüfung und Berichterstattung über Informationen und Berichte von mutmaßlichen oder bekannten Verletzungen des Kodex. Der Ethikbeauftragte kann je nach Maßgabe den rechtlichen Rat des unternehmenseigenen oder eines außenstehenden Anwalts einholen.

1. Ethikkontaktbeauftragte

Jedes der Betriebsunternehmen der Griffon Corporation hat einen Ethikkontaktbeauftragten zu benennen. Der Ethikkontaktbeauftragte hat dem Ethikbeauftragten bei allen Pflichten behilflich zu sein. Der Ethikbeauftragte kann nach seinem Ermessen derartige Pflichten und Verantwortungen an den Ethikkontaktbeauftragten delegieren.

2. Berichte

Der Ethikkontaktbeauftragte hat jährliche schriftliche Berichte an den Ethikbeauftragten bereit zu stellen, die die mit diesen Verantwortungen assoziierten Aktivitäten beschreiben, einschließlich der Umsetzung des Ethikprogramms des Unternehmens.

Die schriftlichen Berichte des Ethikkontaktbeauftragten enthalten Informationen mit Bezug zu (i) Anrufen über die „Compliance Hotline“, (ii) Überprüfungsbereiche, (iii) Status und Gesinnung der Anrufe über die „Compliance Hotline“ und Überprüfungen, einschließlich durchgeführter Disziplinarmaßnahmen, (iv) Bildungs- und Schulungsprogramme, die während der Berichterstattungsperiode mit Bezug zu Angelegenheiten, die mit dem Kodex zusammenhängen, durchgeführt wurden und (v) Bildungs- und Schulungsprogramme, die für die nächste Berichterstattungsperiode geplant sind.

Durchsetzung

fortlaufend

3. **Berichterstattung:**

Mutmaßliche Fälle unsachgemäßen Verhaltens sind zu richten an:

ETHIKBAUFTRAGTER

Telefon: 001-516-938-5544 (Durchwahl 221)

CLOPAY ETHIKKONTAKTBEAUFTRAGTER

Telefon: 001-513-770-3935

TELEPHONICS ETHIKKONTAKTBEAUFTRAGTER

Telefon: 001-631-755-7759

AMES TRUE TEMPER KONTAKTBEAUFTRAGTER

Telefon: 001-717-730-2502

HOTLINE ETHIK-COMPLIANCE

Telefon: 0800.182.0873

Ergänzungen und Verzicht



Der Kodex kann lediglich durch den Vorstand des Unternehmens geändert werden.

Bestimmte Klauseln des Kodex erfordern von Ihnen, dass Sie Handlungen vornehmen oder diese unterlassen, es sei denn, die maßgebliche Person hat eine vorherige Genehmigung erteilt. Mitarbeiter, die eine Genehmigung nach dem Kodex beantragen, sollten eine derartige Genehmigung durch den Ethikbeauftragten oder deren Beauftragte erfragen. Jeglicher Verzicht auf den Kodex hinsichtlich einer Führungskraft oder eines Direktors des Unternehmens kann lediglich durch den Vorstand oder ein ordnungsgemäß bevollmächtigtes Komitee des Vorstandes vorgenommen werden. Jeglicher Verzicht auf den Kodex hinsichtlich eines sonstigen Mitarbeiters des Unternehmens kann durch den Ethikbeauftragten oder den Ethikkontaktbeauftragten vorgenommen werden. Zu dem Ausmaß, zu dem dies durch maßgebliches Gesetz, Regel oder Börsenbestimmung erforderlich ist, sind alle wesentlichen Ergänzungen und jegliche Verzichte hinsichtlich der Führungskräfte oder Direktoren zu veröffentlichen.

In einigen Situationen ist es unter Umständen nicht klar, ob eine Bestimmung des Verhaltens- und Ethik Kodex dem Sinn und Zweck nach auf ein bestimmtes Verhalten Anwendung findet. In derartigen Situationen haben der Vorstand und das Prüfungskomitee die vollumfängliche Befugnis zur Auslegung des Kodex in einer Art und Weise, von der sie annehmen, dass sie die Absicht des Vorstandes reflektiert, und eine Feststellung dahingehend, dass der Kodex dem Sinn und Zweck nach auf ein derartiges Verhalten nicht angewendet werden sollte, stellt keinen Verzicht auf die Untersagungen des Kodex dar.

Anlaufstellen für Hilfesuchende



Wenn Sie bei der Lösung von Fragen bezüglich der Anwendbarkeit auf eine spezifische Situation Hilfe benötigen, sollten Sie eine der Ressourcen, die in diesem Dokument aufgelistet sind, in Anspruch nehmen.

Ressourcen

Führung – Zur Diskussion Ihrer ethischen Bedenken und Fragen stehen sukzessive Führungsstufen zur Verfügung. Diese weisen Sie möglicherweise an einen anderen Vorgesetzten weiter, in den meisten Fällen sollten sie sich jedoch zuerst an Ihren Vorgesetzten wenden.

Personalabteilung – Wenden Sie sich an Ihren Personalleitungsvertreter vor Ort, wenn Sie Fragen bei Mitarbeiterangelegenheiten haben oder sehen Sie ihn auch als eine allgemeine Anlaufstelle an, wenn es um mitarbeiterbezogene Anliegen geht. Die Telefonnummer des Personalleiters Clopay Europe, Günter Petri, ist: +49-3473-889-2521 oder +49-172-35 73 768.

Ethikkontaktbeauftragter – Wenden Sie sich an Ihren Ethikkontaktbeauftragter, um Fragen zu beantworten, Orientierungshilfe zu bekommen, Bedenken oder Berichte über mutmaßliche Verletzungen des Kodex Ausdruck zu verleihen.

Ethik-Compliance-Hotline – Griffon verfügt über eine Compliance Hotline 0800.182.0873 über die Sie Orientierungshilfe bekommen oder mutmaßliche Verletzungen berichten können. Ihr Bericht kann anonym vorgenommen werden. Jegliche Informationen, die der Ethik-Compliance Telefonleitung bereitgestellt werden, einschließlich Ihrer Identität, werden zu dem Ausmaß vertraulich behandelt, zu dem dies im Lichte der Untersuchung und der Berichterstattungsverpflichtung des Unternehmens in vernünftigerweise Weise möglich ist.



© 2012 Griffon Corporation