



CODE DE CONDUITE
ET D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Ce document n'est pas un contrat ni une modification à un contrat existant.

Des pratiques d'affaires éthiques font les bonnes affaires.

L'intégrité est au cœur de notre identité.



La Griffon Corporation s'engage à maintenir des normes de conduite des plus rigoureuses. Un comportement éthique est juste du point de vue moral et nécessaire sur le plan légal; il demande également votre engagement personnel, à l'instar du comportement auquel vous et vos collègues vous attendez de la part de tierces personnes à votre égard et à l'égard de la Compagnie.

Le nom et la réputation de Griffon et de ses entreprises sont des éléments essentiels à la pérennité de notre réussite. Chacun de nous a une responsabilité personnelle de voir à ce que cette réputation demeure intacte par la conduite de nos affaires de manière honnête et éthique, en conformité avec toutes les lois et tous les règlements applicables.

Le *Code de conduite et d'éthique des affaires* ne peut aborder toutes les situations susceptibles d'être rencontrées par notre personnel, et n'est pas non plus une liste stricte des choses à faire et ne pas faire. Il s'agit plutôt de règles de base pour vous permettre de porter des jugements moraux et éthiques dans la conduite des affaires. Les autres politiques, pratiques et procédures de la Compagnie, ainsi qu'un bon sens commun, s'appliquent également.

La participation à des sessions de formation périodiques portant sur des questions liées au *Code* sera exigée, que ce soit en direct ou par le biais d'un portail électronique en ligne. À la fin de chaque session de formation, vous serez tenu d'attester par écrit ou par voie électronique que vous avez examiné le *Code* et que vous avez participé à la session de formation. Une copie de ces attestations sera conservée par le service des ressources humaines.

En tant qu'entreprise, nous nous engageons à respecter le *Code* et demandons à notre personnel d'y adhérer. Par conséquent, nous vous invitons à signaler les violations présumées du *Code* à votre agent de liaison de l'éthique, à votre superviseur ou à toute personne responsable de votre division. Si vous souhaitez signaler les infractions soupçonnées de manière anonyme, ou si vous sentez que les signalements de violations présumées ont été inefficaces, nous vous invitons à utiliser la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité.

Pour toute question au sujet du *Code*, contactez votre superviseur, votre représentant local des ressources humaines, votre agent de liaison de l'éthique ou l'agent d'éthique chez Griffon.

Rappelez-vous, le comportement éthique est au cœur de toutes les bonnes entreprises.

Table des matières



Comment utiliser cette information	4
Processus de prise de décision éthique	5
Politique et principes d'éthique	6
Respect et souci des autres.....	8
Conflits d'intérêts.....	9
Occasions d'affaires.....	10
Le délit d'initié.....	11
Gratifications et cadeaux d'entreprise	12
Livres de comptabilité, dossiers et rapports de la Compagnie.....	14
Répondre aux enquêtes et poursuites judiciaires	15
Utilisation des ressources de la Compagnie.....	16
Intégrité du produit	17
Santé et sécurité des employés et environnement.....	18
Confidentialité/protection de l'information	20
Conformité de l'exportation, de l'importation et de l'anti-boycottage.....	22
Antitrust et concurrence	24
Faire des affaires avec le gouvernement.....	25
Recruter des employés du gouvernement	27
Intégrité de l'approvisionnement	28
Dépenses de lobbying.....	29
Signalements d'incidents et résolution	30
Mise en application	31
Mise en application	32
Modifications et renoncations.....	33
Où trouver de l'aide	34

Comment utiliser cette information

Le *Code de conduite et d'éthique des affaires* de Griffon est la pierre angulaire de notre programme d'éthique et s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Compagnie (désignés comme le « personnel » dans le *Code*). Ce document fournit un aperçu général de nos politiques et procédures, ainsi que des lignes de conduite dans divers scénarios. Il ne constitue pas une description définitive de chacune des politiques d'entreprise qui peuvent s'appliquer à votre situation.

Pour une explication détaillée des autres politiques et procédures qui régissent vos actions en milieu de travail, parlez avec votre superviseur, votre représentant des ressources humaines ou avec l'agent de liaison de l'éthique.

Activités à l'échelle mondiale

Parce que nous faisons des affaires partout dans le monde, notre personnel est assujéti, à l'occasion, aux lois et règlements multinationaux avec lesquels il peut ne pas être familier. Nous nous attendons à ce que chaque employé, dirigeant et administrateur connaisse, suive et respecte les lois du pays dans lequel il travaille. Dans les cas où les lois et coutumes diffèrent du *Code*, nous nous attendons à ce que notre personnel suive celles qui requièrent le plus haut niveau de conduite éthique. En d'autres mots, le comportement attendu des « normes » locales ne peut être suivi si celles-ci entrent en conflit avec le *Code*; si les règles locales sont plus strictes que celles autorisées par Griffon dans d'autres juridictions, les règles locales plus strictes doivent être respectées.

Processus de prise de décision éthique



Il n'est pas toujours facile de déterminer la bonne chose à faire dans une situation de travail particulière. Dans certains cas, en raison de la complexité de la situation, la décision à prendre n'est pas claire. Vous pouvez également faire face à des situations dans lesquelles la ligne de conduite que vous envisagez, qui n'est pas en contradiction avec la loi ou la politique, ne semble quand même pas être la « bonne chose à faire ». Dans de tels cas, il est important d'examiner la question dans le contexte de notre philosophie et de nos principes d'éthique. Pour vous aider, le processus de prise de décision fournit une approche cohérente de l'évaluation d'un dilemme éthique.

Un bon processus de prise de décision éthique comprend les éléments suivants :

Examiner la situation et comment vous vous sentez par rapport à celle-ci

- ✦ Est-ce légal?
- ✦ Est-ce éthique?
- ✦ Est-ce que j'ai l'impression que la situation place la Compagnie ou moi-même « trop près de la ligne »?
- ✦ Est-ce que la situation est compatible avec les convictions, politiques et procédures d'exploitation de la Compagnie?
- ✦ Est-ce que la situation reflète correctement l'image de l'entreprise?
- ✦ Est-ce que je serais à l'aise d'expliquer mes actions devant les caméras de télévision diffusant à l'échelle nationale?
- ✦ Est-ce que je serais à l'aise si ma décision était publiée dans un journal?
- ✦ Est-ce que mes actions seraient les mêmes si un être cher, mon patron ou un ami en était témoin?

Utilisez vos ressources

- ✦ Quelles politiques dois-je consulter pour plus d'information, d'aide ou de conseils?
- ✦ Qui dois-je consulter si j'ai d'autres questions ou des préoccupations?

Pour toute préoccupation que vous auriez au sujet d'un certain contexte ou d'une situation particulière, vous devez vous adresser à votre superviseur, votre représentant local des ressources humaines, votre agent de liaison de l'éthique ou l'agent d'éthique chez Griffon; vous pouvez également appeler la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité.

Politique et principes d'éthique



Politique d'éthique

C'est la politique de Griffon de mener des affaires de manière honnête et éthique, et conforme à toutes les lois applicables. Nous nous attendons à ce que tout le personnel se comporte selon les normes les plus élevées de conduite des affaires.

Principes d'éthique

Faire ce qui est juste est le principe directeur de Griffon. Cela comprend :

- ◆ Une conduite honnête et éthique en tout temps
- ◆ La promotion d'une conduite honnête et éthique auprès des collègues et des subordonnés
- ◆ La divulgation complète, juste, exacte, opportune et compréhensible dans toutes les communications publiques, y compris tous les rapports et documents déposés ou soumis à la « U.S. Securities and Exchange Commission » (Commission des valeurs mobilières des États-Unis)
- ◆ La conformité totale aux lois, règles et règlements applicables, tant dans la lettre que dans l'esprit
- ◆ Des pratiques équitables avec nos clients, fournisseurs, concurrents et employés, y compris la protection appropriée de toute information confidentielle nous concernant ou appartenant à des tiers
- ◆ Le fait de ne pas tirer un avantage déloyal de quiconque par le biais de la manipulation, de la dissimulation ou de l'abus d'informations privilégiées, de la présentation fallacieuse des faits ou de toute autre pratique commerciale déloyale
- ◆ La protection et l'utilisation appropriée des biens de la Compagnie (*par ex.*, efficacement et à des fins commerciales légitimes)
- ◆ Le signalement interne rapide au personnel approprié des violations de cette politique
- ◆ Responsabilité du respect de ces normes
- ◆ Agir de bonne foi et de manière responsable, avec l'attention, la compétence et la diligence requises

Pourquoi est-ce important?

Nous voulons être une compagnie honnête et éthique qui inspire confiance et avec laquelle les gens ont envie de faire des affaires. Si les critères d'honnêteté, d'intégrité et d'équité envers nos clients, fournisseurs, actionnaires et nous-mêmes n'étaient pas respectés, cela mettrait en péril tout ce que nous nous efforçons de construire.

Votre rôle

Les décisions que vous prenez sur une base quotidienne affectent non seulement la rentabilité de la Compagnie, elles affectent également notre réputation. C'est pourquoi nous comptons sur vous pour faire la bonne chose, pour la bonne raison, de la bonne façon, à chaque occasion. Malgré qu'il revienne à chacun de nous de travailler pour la réussite de tous nos projets d'affaires, ce succès ne doit jamais être atteint au détriment de nos normes éthiques.

Vous avez aussi une obligation importante qui consiste à protéger la Compagnie et à agir dans l'intérêt de la Compagnie. Cela signifie, entre autres, que vous ne devez pas utiliser les biens de la Compagnie, les informations confidentielles ou votre poste au sein de la Compagnie pour toute autre raison que celle de bénéficier à l'organisation.

À cette fin, il est de la responsabilité personnelle de chacun de nous de s'assurer que les activités de la Compagnie sont menées dans le respect absolu des lois applicables et des politiques de la Compagnie. Advenant que vous ayez des questions ou que des violations possibles soient observées, il est de la responsabilité de tout le personnel de partager ses préoccupations avec la direction de la Compagnie.

Respect et souci des autres



Politique

Griffon a comme politique d'offrir à tous ses employés un environnement de travail qui leur permet d'apporter leur pleine contribution. Pour cette raison, Griffon ne tolérera aucune forme de discrimination, de harcèlement, ni de menaces physiques ou verbales. La politique de la Compagnie sur l'égalité d'accès à l'emploi interdit toute discrimination de quiconque fondée sur la race, la couleur, la religion, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap physique ou mental, le travail au sein des services en uniforme, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Pourquoi est-ce important?

La prévention du harcèlement, de la discrimination et des menaces est une question de respect des droits et de la dignité d'autrui, ce qui est une valeur fondamentale chez Griffon.

Les employés et associés d'affaires de Griffon sont en droit de mener leurs activités dans un environnement de travail exempt de ces distractions et de travailler dans une atmosphère qui n'est pas « hostile ». Afin de veiller au maintien d'un tel environnement, nous devons tous prendre au sérieux toute forme de discrimination, de harcèlement ou de menace et en aviser immédiatement la direction.

Votre rôle

En tant qu'employé, dirigeant ou administrateur, vous êtes responsable de vos actions lors de la conduite des affaires de la Compagnie et devez traiter avec respect tous les collègues, fournisseurs, entrepreneurs et clients. Le personnel qui ne défend pas un tel comportement fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Travailler ensemble pour soutenir ces normes de conduite créera un environnement de respect et de souci des autres.

Conflits d'intérêts



Politique

Griffon a comme politique que tout le personnel doit agir avec honnêteté et intégrité et éviter tout conflit, ou même l'apparence d'un conflit, entre son intérêt personnel et celui de la Compagnie, sauf s'il a été spécifiquement décrit et approuvé par la Compagnie. Un conflit d'intérêts peut exister lorsqu'il y a un croisement quelconque des intérêts privés d'un individu avec ceux de la Compagnie. Une situation de conflit peut survenir lorsqu'un membre du personnel pose un geste ou a des intérêts qui peuvent rendre difficile l'accomplissement de son travail pour la Compagnie de manière objective et efficace. Les conflits d'intérêts surviennent également lorsqu'un membre du personnel, ou un membre de sa famille, obtient des avantages personnels indus en raison de ses fonctions au sein de la Compagnie ou de l'utilisation des informations confidentielles de la Compagnie. À moins que la situation ne soit divulguée et approuvée, ni notre personnel ni les membres de leur famille ne peuvent être impliqués dans toute entreprise qui est en concurrence ou qui fait des affaires avec Griffon.

Pourquoi est-ce important?

Griffon a une obligation envers ses clients, fournisseurs et actionnaires de s'assurer que les décisions d'affaires sont basées sur la qualité, le prix, la livraison, le service, l'expérience et la réputation. En outre, les décisions d'affaires ne doivent pas être influencées par des considérations ou des intérêts personnels.

Votre rôle

Demandez conseil lorsque vous-même ou un membre de votre famille êtes impliqué dans une activité, ou avez un intérêt personnel, qui pourrait affecter votre objectivité dans l'exercice de vos fonctions et responsabilités chez Griffon. Gardez à l'esprit qu'un conflit d'intérêts n'a pas besoin d'être présent pour constituer une violation de cette politique. Les activités qui donnent l'apparence d'un conflit d'intérêts doivent être entièrement divulguées avant que des actions qui pourraient influencer sur la réputation de Griffon ou de notre personnel ne soient exécutées. Demandez conseil au service des ressources humaines ou à l'agent de liaison de l'éthique pour de plus amples renseignements sur la façon de faire une divulgation.

Occasions d'affaires



Politique

Griffon a comme politique que les employés, dirigeants et administrateurs n'utiliseront pas à des fins personnelles, ou pour un membre de leur famille immédiate, toute occasion d'affaires apprise dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la Compagnie. Par exemple, aucun employé, dirigeant ou administrateur ne doit se porter acquéreur d'un droit, direct ou indirect, dans toute entité ou entreprise alors qu'il sait que la Compagnie prend des mesures, ou pourrait prendre des mesures, pour acquérir un droit dans cette entité ou entreprise.

Pourquoi est-ce important?

Notre personnel et les membres de leur famille ne doivent pas utiliser leur position, l'information ou les biens de la Compagnie pour en tirer un gain personnel. Les employés, dirigeants et administrateurs ont une obligation envers la Compagnie de faire avancer ses intérêts légitimes, et non les leurs, lorsque l'occasion se présente.

Votre rôle

Si vous prenez connaissance d'une occasion d'affaires qui correspond aux secteurs d'intérêt actuels ou futurs de la Compagnie, vous devez en informer votre superviseur ou l'agent de liaison de l'éthique, et vous abstenir de poursuivre personnellement cette occasion jusqu'à ce que la Compagnie décide d'y renoncer. Vous devez aussi divulguer à votre superviseur ou à l'agent de liaison de l'éthique si vous ou un membre de votre famille avez une participation financière dans une entité avec laquelle la Compagnie fait des affaires ou est sur le point de le faire.

Le délit d'initié



Politique

Griffon a comme politique que le personnel ne doit pas tirer profit, ou permettre à d'autres de tirer profit, de négociations d'actions ou de titres basés sur des informations importantes qui ne sont pas disponibles au grand public.

Pourquoi est-ce important?

Tout d'abord, le délit d'initié est illégal et ses conséquences peuvent être très graves, y compris la perte d'emploi, des amendes importantes ou l'emprisonnement. Il s'agit également d'une violation de la politique de Griffon de faire l'acquisition ou la cession de titres Griffon tout en détenant des informations importantes non publiques.

L'information peut être considérée comme importante si :

- ◆ Il est probable qu'elle influence le prix du marché des titres/actions ou si un investisseur raisonnable souhaitait connaître ladite information avant de prendre une décision d'investissement
- ◆ Des exemples d'informations importantes peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :
 - Fusions, acquisitions et dessaisissements
 - Développement important de nouveaux produits
 - Information sur le revenu ou les bénéfices

Votre rôle

Si vous avez des informations importantes non publiques à propos de Griffon ou d'autres entreprises en raison de votre rôle chez Griffon, il vous est interdit de négocier des actions/titres de ces entreprises, ainsi que de communiquer ce type d'information aux membres de votre famille, à vos amis ou à toute autre personne.

Consultez votre agent de liaison de l'éthique ainsi que la politique de la Compagnie sur le délit d'initié pour de plus amples renseignements sur la façon de procéder.

Gratifications et cadeaux d'entreprise



Politique

Griffon a comme politique que son personnel et ses représentants doivent faire des affaires avec les clients (y compris les instances gouvernementales des États-Unis et de l'étranger) et les fournisseurs dans une optique basée sur le service, la qualité, la performance et le prix, et ce, sans donner ou accepter de cadeaux d'une valeur susceptible d'influencer, ou pouvant être perçus comme susceptibles d'influencer, l'issue d'une transaction. En outre, il est illégal pour l'employé ou le représentant d'une entreprise américaine de donner quelque chose de valeur, directement ou indirectement, à un fonctionnaire d'un autre pays afin d'obtenir ou de conserver un marché, ou d'influencer un acte ou une décision officielle. Dans certains pays, des entreprises ou entités peuvent être détenues par le gouvernement local et les gens que vous percevez comme travaillant pour une entité privée peuvent effectivement être des employés du gouvernement.

Pourquoi est-ce important?

Afin d'assurer l'intégrité de nos opérations commerciales et de se conformer aux lois applicables, les ventes, achats et autres décisions d'affaires ne doivent pas être influencés ou sembler être influencés par des cadeaux ou des gratifications. En outre, la Compagnie a une tradition de longue date consistant à ne rien faire qui pourrait entraîner d'autres personnes à potentiellement enfreindre la loi ou les politiques de leur employeur.

Les gratifications sont définies comme étant des objets de valeur (argent, biens, services, utilisation de propriété, etc.) qui sont donnés volontairement et non en échange, ou en prévision, d'un service ou d'un cadeau réciproque.

Les cadeaux d'entreprise sont des services/commodités raisonnables (repas, rafraîchissements, divertissement, transport ou hébergement, etc.) qui *peuvent* être offerts ou reçus uniquement dans le cadre d'activités liées à la commercialisation, à la présentation des produits, aux achats, aux relations publiques ou à toute autre activité commerciale de la Compagnie.

Votre rôle

Offrir des gratifications et cadeaux d'entreprise — Les lois applicables vous interdisent, en tant qu'employé de la Compagnie, d'offrir ou approuver une offre pour une gratification ou un cadeau d'entreprise qui pourrait être interprété comme une tentative d'obtenir un avantage concurrentiel déloyal. Une offre de gratifications ou de cadeaux d'entreprise, directe ou indirecte, aux fonctionnaires du gouvernement doit être traitée conformément aux lois applicables, telles que le « Foreign Corrupt Practices Act ». Des règles très strictes et spécifiques s'appliquent aux gratifications et cadeaux d'entreprise offerts à tout employé du gouvernement, américain ou autre. Il existe également des règles spécifiques qui régissent les

gratifications et cadeaux offerts aux employés de certains types d'entreprises qui dépendent du financement gouvernemental, tels que les hôpitaux.

Recevoir des gratifications et cadeaux d'entreprise — La politique de la Compagnie vous interdit spécifiquement de solliciter toute gratification ou tout cadeau d'entreprise à tout moment ou d'accepter une gratification ou un cadeau d'entreprise si cela risque d'exercer une influence, réelle ou perçue, ou de créer un avantage déloyal lors de la conduite des affaires avec Griffon.

Consultez votre agent de liaison de l'éthique et les politiques internes locales pour de plus amples renseignements.

Livres de comptabilité, dossiers et rapports de la Compagnie



Politique

Griffon a comme politique que les livres de comptabilité et dossiers doivent être tenus à jour conformément aux pratiques comptables appropriées et à toutes les lois et tous les règlements applicables. Toute entrée de temps et de coûts doit être exacte et complète, de manière à ce qu'elle puisse être facilement vérifiée. Aucune entrée fausse, trompeuse ou artificielle ne peut être enregistrée dans les livres et dossiers de la Compagnie. Griffon est fermement engagée à respecter toutes les lois et tous les règlements applicables en matière de conservation des documents. La conservation des dossiers doit être gérée sur une base non discrétionnaire, conformément aux politiques internes applicables.

Pourquoi est-ce important?

En tant qu'entreprise publique, il ne peut y avoir de compromis dans la bonne tenue de nos livres, dossiers et rapports. Les informations tirées de ces documents deviennent une composante de base pour nos rapports publics aux actionnaires et organismes de réglementation, ainsi que pour les prix facturés à nos clients. Une facturation de temps ou toute autre entrée incorrecte trahit la confiance de nos clients, actionnaires et fournisseurs, et peut aussi contrevenir à la loi.

Votre rôle

L'exactitude des livres et dossiers de la Compagnie passe par chacun de nous. Qu'il s'agisse de fiches de présence, de rapports de dépenses, de documents comptables, d'achats ou de fabrication, chacun de nous a une responsabilité personnelle de voir à ce que tous ces documents soient complets et exacts. En aucun cas les dossiers de la Compagnie ne doivent être détruits sélectivement ou être maintenus en dehors des locaux de la Compagnie ou des locaux d'entreposage désignés. Toutefois, les dossiers de la Compagnie doivent être éliminés systématiquement à la fin de la période de conservation énoncée dans la politique interne applicable pour la conservation de ces derniers.

Répondre aux enquêtes et poursuites judiciaires



Politique

Griffon prend au sérieux sa responsabilité de coopérer lors de vérifications gouvernementales, d'enquêtes et de demandes d'informations. Dans cette situation, Griffon interdit formellement toute destruction ou modification de documents ou dossiers électroniques, de mentir ou tromper un enquêteur ou d'entraver la collecte d'informations.

Pourquoi est-ce important?

Griffon apprécie la confiance accordée à notre compagnie. Lorsque nous sommes impliqués dans une enquête ou un litige, nous sommes confrontés à un risque important de compromettre cette confiance ainsi que notre réputation. Nous devons accorder une attention particulière à la manière dont nous faisons des affaires et dont nous nous comportons, selon les normes d'éthique d'affaires les plus rigoureuses. La Compagnie peut faire face à des sanctions juridiques importantes dans un cas de destruction irrégulière de documents ou d'informations, ou dans un cas d'entrave à une vérification ou à une enquête.

Votre rôle

Vous êtes tenu de coopérer lors d'enquêtes internes. Vous ne devez jamais détruire ou modifier des documents ou des dossiers électroniques, mentir ou induire en erreur un vérificateur ou un enquêteur, ou entraver la collecte d'informations se rapportant à une vérification ou à une enquête. En général, vous serez informé lorsque des documents doivent être conservés (même si leur destruction serait autrement requise selon la politique de conservation des dossiers applicable). Cependant, même en l'absence d'un tel avis, si jamais vous avez des doutes quant à savoir s'il est approprié de détruire un document en vertu de la politique de conservation des dossiers, veuillez contacter votre agent de liaison de l'éthique avant de procéder.

Vous devez aviser votre agent de liaison de l'éthique ou le service juridique immédiatement si vous apprenez qu'un organisme gouvernemental, un procureur ou une tierce partie mène une enquête ou demande des informations relatives à l'infraction présumée d'une loi.

Utilisation des ressources de la Compagnie



Politique

Griffon a comme politique que les ressources de la Compagnie sont fournies dans le but de servir les intérêts d'affaires de la Compagnie et ne peuvent être utilisées à des fins illégales, pour soutenir un projet personnel d'entreprise, à des fins politiques ou à des fins qui pourraient causer de l'embarras à Griffon. Le personnel ne peut s'attendre à aucune confidentialité dans son utilisation des biens de la Compagnie. Un usage personnel excessif des biens de la Compagnie est également interdit. Le téléchargement, le stockage ou la transmission d'informations qui contiennent un langage ou des images obscènes, explicites ou offensantes sont également interdits.

Pourquoi est-ce important?

Notre réussite à long terme est basée sur une utilisation appropriée et efficace des ressources de la Compagnie au profit de l'organisation dans son ensemble. Le vol, l'endommagement et la mauvaise utilisation des ressources de la Compagnie (*c.-à-d.* à des fins non commerciales) pourraient réduire le bénéfice à nos actionnaires, augmenter les prix à nos clients et, finalement, entraîner une baisse des activités d'affaires ainsi que du nombre d'emplois.

Les ressources de Griffon incluent les installations, les équipements (y compris les ordinateurs et téléphones), les médias électroniques et de télécommunications, ainsi que les informations exclusives qui sont utilisées pour la conduite des activités d'affaires.

Votre rôle

Traiter toutes les ressources de la Compagnie avec respect et garder à l'esprit que l'accès à ces ressources est un privilège, non un droit. Parce qu'il n'y a aucune attente de confidentialité et que la Compagnie détient toutes les données créées à travers l'utilisation des biens de la Compagnie, utilisez votre bon jugement lorsque vous utilisez le courriel, téléphone, télécopieur ou d'autres ressources de la Compagnie et assurez-vous que cette utilisation n'est pas inappropriée, excessive ou n'interfère pas avec vos responsabilités en tant qu'employé de Griffon. Rappelez-vous que tous les logiciels doivent être utilisés conformément aux accords de licences applicables. L'utilisation non autorisée de logiciels enfreint la politique de la Compagnie et peut contrevenir aux lois fédérales qui régissent les droits d'auteur.

Intégrité du produit



Politique

La Compagnie s'engage à fournir des produits et services qui sont sécuritaires et qui satisfont ou excèdent les attentes des clients en matière de sécurité, fiabilité, qualité et performance. Les produits et services doivent être représentés avec exactitude à nos clients.

Pourquoi est-ce important?

Des lacunes dans la qualité, la sécurité, la conception ou l'installation des produits peuvent mettre en danger le bien-être des clients, des employés ou d'autres personnes. Tout manquement à l'intégrité d'un produit doit être signalé sans délai.

Votre rôle

Il est primordial que tous les employés conçoivent, fabriquent et testent nos produits conformément à toutes les exigences légales et du contrat. Les produits et services doivent être représentés avec exactitude à nos clients.

Santé et sécurité des employés et environnement



Politique

Griffon a comme politique que tout le personnel doit se conformer aux lois et règlements applicables en matière d'environnement et de santé et sécurité professionnelle. Autre que le personnel de sécurité autorisé, et sous réserve des lois applicables, aucun employé ne peut porter des armes, explosifs, engins incendiaires ou d'autres armes dans les locaux de la Compagnie, ou pendant la conduite des affaires de la Compagnie. Cela s'applique même aux membres du personnel qui ont un permis ou une licence de port d'arme. De même, Griffon interdit strictement tout acte d'intimidation physique, d'agression ou de menaces de violence commis par un de ses employés. En outre, Griffon n'utilisera aucune forme de travail fait par des enfants ou de travail involontaire, ni ne fera des affaires avec n'importe quel fournisseur si Griffon sait que celui-ci utilise une main-d'œuvre infantile ou involontaire. Aucune infraction à cette politique ne sera tolérée.

Pourquoi est-ce important?

Le gouvernement américain et de nombreux gouvernements des pays où nous exerçons nos activités, ainsi que les gouvernements d'état et certains locaux, ont établi des normes strictes pour le stockage, l'utilisation, le traitement et l'élimination d'une grande variété de matériaux, afin d'assurer la santé et la sécurité des employés. Tout manquement à la bonne conduite de nos opérations commerciales peut avoir des conséquences graves et dommageables pour nos employés, communautés, clients, actionnaires et pour l'environnement.

Grâce à des programmes d'amélioration continue, nous nous engageons non seulement à respecter, mais aussi à s'efforcer d'excéder les normes applicables en matière d'environnement et de santé et sécurité professionnelle par les mesures suivantes :

- ◆ Assurer un environnement de travail sécuritaire pour tous les employés
- ◆ Éliminer ou réduire la production de déchets dangereux et autres
- ◆ Conserver l'énergie, l'eau et les matières premières

La Compagnie s'engage à maintenir un milieu de travail sécuritaire. Les membres du personnel sont censés connaître et respecter les règles de sécurité liées aux installations. Toute lacune dans la sécurité au travail doit être signalée rapidement à la direction.

L'utilisation, la possession ou la distribution par un employé de toute drogue illégale, ordonnance utilisée illégalement, arme, substance réglementée ou boisson alcoolisée dans les locaux de la Compagnie – ou n'importe où ailleurs où cela peut nuire à la sécurité d'un employé, à la qualité ou à l'efficacité du travail, ou à la réputation générale de la Compagnie – contrevient au *Code* et peut enfreindre les lois applicables.

Votre rôle

Vous devez être conscient de votre environnement et contribuer à exploiter notre entreprise d'une manière conforme et responsable, qui permettra de protéger nos employés, nos communautés et notre environnement. Tout le personnel doit connaître les politiques et procédures en matière d'environnement et de santé et sécurité professionnelle applicables à l'exercice de leurs fonctions et adhérer strictement à ces dernières. Il est interdit aux membres du personnel d'introduire une arme dans les locaux de la Compagnie, de commettre un acte d'agression ou de proférer des menaces de violence physique. Les membres du personnel qui savent que quiconque sur les installations de la Compagnie porte une arme ou profère des menaces de violence physique doivent communiquer avec le service des ressources humaines immédiatement.

Confidentialité/protection de l'information



Politique

Griffon a comme politique de protéger de manière proactive toutes les informations de la Compagnie qui pourraient être raisonnablement considérées comme critiques, afin de préserver l'intégrité de Griffon et de protéger notre compétitivité, rentabilité et sécurité dans toutes nos interactions avec des tiers. C'est aussi la politique de Griffon de ne pas utiliser des renseignements exclusifs d'une autre entreprise sans son autorisation. Les renseignements exclusifs comprennent, mais sans s'y limiter, toutes les informations non publiques qui pourraient, si elles étaient divulguées, être utiles aux concurrents de la Compagnie ou nuire à la Compagnie, à ses clients, fournisseurs ou partenaires. La divulgation de renseignements exclusifs n'est autorisée que lorsque ladite divulgation est expressément autorisée ou exigée par la loi.

Pourquoi est-ce important?

La divulgation non autorisée de renseignements exclusifs de la Compagnie ou la possession non autorisée, ou l'utilisation, de renseignements exclusifs d'un tiers peut nuire à la compétitivité de la Compagnie, peut compromettre la confiance des clients envers Griffon et peut exposer la Compagnie et l'employé à une responsabilité légale.

Les employés doivent se familiariser avec les politiques et les procédures établies qui régissent la protection des renseignements. Il peut s'agir de :

- ◆ Renseignements confidentiels sur l'entreprise
- ◆ Données exclusives sur un tiers
- ◆ Données personnelles sur un employé
- ◆ Renseignements protégés du gouvernement
- ◆ Renseignements sur un client ou un fournisseur (en particulier, des informations liées aux ventes et aux prix)

S'il y a violation du droit applicable, la Compagnie et la ou les personnes impliquées dans la violation peuvent faire face à des amendes substantielles ou à un emprisonnement.

Votre rôle

Vous devez prendre les mesures appropriées pour la protection des renseignements exclusifs de la Compagnie, qui comprennent à la fois des informations techniques et non techniques. Ce devoir de préserver la confidentialité des renseignements exclusifs de la Compagnie s'étend même au-delà de la durée de votre emploi par la Compagnie. Lorsque vous copiez ou diffusez des renseignements exclusifs de la Compagnie, cela doit répondre à des fins commerciales légitimes de la Compagnie.

De plus, l'utilisation de renseignements exclusifs d'une autre entreprise sans sa permission peut avoir de graves conséquences pour vous et Griffon. L'utilisation non autorisée des informations exclusives de tiers, y compris celle des concurrents, clients, fournisseurs ou individus, peut exposer l'organisation à une responsabilité légale. Vous ne devez jamais partager de renseignements exclusifs appartenant à un employeur précédent avec toute personne de Griffon. L'engagement d'un employé qui travaille pour une entreprise concurrente soulève des préoccupations particulières. Avant de proposer une offre d'emploi, vous devrez en discuter avec l'agent de conformité à l'éthique ou avec le service juridique.

En cas de doute, demandez conseil et rappelez-vous : votre obligation de protéger les renseignements exclusifs de Griffon s'étend non seulement à votre période d'emploi, mais aussi après la fin de votre emploi chez Griffon.

Conformité de l'exportation, de l'importation et de l'anti-boycottage



Politique

Griffon a comme politique de respecter les règles et règlements applicables relatifs à l'exportation et à l'importation, et ce, en tout temps et partout où les activités d'affaires de Griffon sont menées. Partager, vendre, donner, recevoir ou transférer de toute autre façon les produits, services ou données techniques de la Compagnie, en provenance ou à destination d'une personne ou d'une entité étrangère, doit se faire en conformité avec les règles d'exportation et d'importation des États-Unis et du territoire étranger. En outre, il existe des lois et règlements anti-boycottage qui nous interdisent de participer au boycottage d'un autre pays.

Pourquoi est-ce important?

Dans le contexte de l'économie mondiale actuelle, fournir ou recevoir du matériel, des logiciels, des services ou des données techniques en provenance et à destination d'une société étrangère peut être un processus très complexe. Vous devez non seulement être au fait et vous conformer aux lois d'importation/d'exportation de notre pays, vous devez également agir en conformité avec les lois et règlements applicables de la part du gouvernement qui contrôle ce type de transfert de technologie. Certaines licences ou autres approbations gouvernementales peuvent être nécessaires pour exporter ou importer des produits, services ou données techniques. La non-conformité avec les lois et règlements sur l'exportation et l'importation peut entraîner des amendes graves pour Griffon et peut même signifier une perte de privilèges ou l'exclusion d'exportation en qualité d'entrepreneur fédéral. De plus, Griffon ne peut pas se conformer – et doit en rendre compte au gouvernement des États-Unis – aux demandes qui sont interdites par les lois et règlements américains sur l'anti-boycottage.

Votre rôle

Une coordination précoce avec des experts de la Compagnie est primordiale. Les règlements d'exportation et d'importation sont souvent complexes et en fonction du type de produits, technologies ou services exportés ou importés et de la destination prévue. L'identité du client et de l'utilisateur final prévu (si différente) est également essentielle.

La conformité aux contrôles à l'exportation va plus loin que la simple expédition de produits à l'étranger. Elle peut également inclure toute divulgation visuelle ou discussion impliquant des données techniques ou des technologies avec toute personne étrangère, à l'étranger ou aux États-Unis, y compris les employés de nationalité étrangère, les consultants, les employés temporaires ou les travailleurs contractuels.

Vous devriez demander de l'aide et des conseils avant de prendre des mesures qui pourraient vous exposer, ou exposer la Compagnie, à des infractions aux règlements sur l'importation, l'exportation ou l'anti-boycottage.

Antitrust et concurrence



Politique

Griffon a comme politique et pratique d'affaires de se conformer aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence de tous les pays où nous faisons des affaires.

Pourquoi est-ce important?

Ne pas se conformer aux lois antitrust et lois sur la concurrence peut avoir des conséquences très graves. Cette irrégularité se traduit souvent par l'application de sanctions pénales pour le contrevenant, y compris l'emprisonnement ou des amendes importantes, ainsi que la possibilité d'avoir à verser des dommages et intérêts.

Certaines façons de faire violent clairement les lois antitrust des États-Unis ainsi que les lois sur la concurrence des pays où l'activité est menée. Ces façons de faire comprennent :

- ◆ La fixation des prix
- ◆ Le truquage des offres
- ◆ Les allocations de marchés des clients ou territoires
- ◆ Les boycottages collectifs

D'autres façons de faire peuvent enfreindre ou non les lois antitrust américaines ou les lois sur la concurrence des pays où la Compagnie exerce ses activités. Les employés doivent vérifier auprès de l'agent de liaison de l'éthique avant de s'engager dans une activité de ce type, notamment pour les activités suivantes :

- ◆ Arrangements restrictifs – nécessitant l'acquisition d'un produit ou service de la Compagnie afin de pouvoir acheter un autre produit ou service de la Compagnie.
- ◆ Les accords et contrats d'approvisionnement exclusifs.

Votre rôle

Le personnel doit avoir une connaissance générale des types d'arrangements d'affaires qui ont des implications antitrust et doit communiquer avec l'agent de liaison de l'éthique avant de conclure de tels accords. Le personnel doit signaler à l'agent de liaison de l'éthique toute violation potentielle liée aux lois antitrust/sur la concurrence.

Faire des affaires avec le gouvernement



Politique

Griffon a comme politique et pratique d'affaires de se conformer aux lois de tous les pays où nous faisons des affaires. C'est aussi la politique de Griffon de traiter d'une manière honnête et éthique avec les représentants du gouvernement, et de se conformer aux règles et procédures de passation des marchés publics.

Pourquoi est-ce important?

La violation des lois et règlements applicables lors d'activités d'affaires régies par des contrats gouvernementaux américains et étrangers peut entraîner des amendes et pénalités importantes et, dans les cas graves, peut entraîner la suspension ou l'exclusion d'obtenir des contrats du gouvernement. Ces lois interdisent une conduite qui pourrait favoriser de manière déloyale un entrepreneur plutôt qu'un autre lors d'un marché public. Une telle conduite *peut* inclure de faire des offres d'emploi ou d'offrir des gratifications ou des cadeaux d'entreprise aux fonctionnaires responsables des approvisionnements, ou d'acquérir des informations confidentielles sur le choix des sources pour les approvisionnements gouvernementaux. De nombreux contrats gouvernementaux exigent que nous fournissions l'information relative aux vérifications gouvernementales et, dans certains cas, relative à la négociation des prix. Lorsque requis par la loi, tout le personnel Griffon doit s'assurer que l'information fournie est à jour, exacte et complète.

Les entrepreneurs du gouvernement des États-Unis sont tenus de faire une divulgation en temps opportun, pour chaque cas, dans le cadre de l'assignation, la performance ou la clôture d'un contrat ou d'une sous-traitance, lorsque l'entrepreneur a des preuves crédibles qu'un mandant, employé, agent ou sous-traitant de l'entrepreneur a commis une violation du droit pénal fédéral impliquant la fraude, le conflit d'intérêts, la corruption ou les violations de gratifications ou la violation du « Civil False Claims Act ». L'exigence de divulgation pour un contrat individuel continue pendant au moins trois ans après le paiement final sur le contrat.

Votre rôle

Tout le personnel doit faire preuve de discrétion, utiliser un bon jugement professionnel et se conformer aux lois et règlements applicables lors d'activités impliquant les gouvernements de tous les pays dans lesquels nous opérons. Il est prévu que le personnel de Griffon traitera avec les représentants du gouvernement d'une manière honnête et éthique, et qu'il évitera toute circonstance qui pourrait être considérée comme trompeuse ou frauduleuse, créant l'apparence d'un manquement à la déontologie ou de conflit d'intérêts. Signalez immédiatement toute violation présumée par un employé ou un sous-traitant concernant la fraude, le conflit d'intérêts, la corruption, les gratifications interdites ou le « False Claims Act » à l'agent de liaison de l'éthique. Gardez à l'esprit le fait que, dans certains pays, les employés qui semblent

travailler dans le secteur privé peuvent en fait être des employés d'une entreprise détenue ou contrôlée par le gouvernement du pays étranger.

Recruter des employés du gouvernement



Politique

Griffon a comme politique d'appliquer ses pratiques de recrutement et d'embauche des employés du gouvernement en vertu des lois et règlements qui régissent la Compagnie, et de ne pas créer l'apparence d'un manquement dans ce domaine. Le recrutement, les discussions liées à l'emploi et les offres d'emploi envers des représentants gouvernementaux actuels ou anciens (y compris les officiers de l'armée) doivent être faits en conformité avec les lois et règlements régissant l'emploi post-gouvernemental.

Pourquoi est-ce important?

Les employés actuels et anciens du gouvernement des États-Unis sont assujettis aux lois et règlements fédéraux qui peuvent limiter la capacité de la Compagnie à recruter et embaucher certaines personnes, et qui peuvent limiter les activités que ces personnes sont en mesure de réaliser pour la Compagnie. Selon les circonstances, il peut être illégal pour vous et cette personne de discuter d'un emploi possible chez Griffon. En outre, avant de vous engager dans des discussions de travail avec des représentants du gouvernement dans d'autres pays, demandez conseil afin de vous assurer de la conformité avec les lois et réglementations du pays.

Votre rôle

Il est interdit au personnel de Griffon, ou à toute personne agissant en notre nom, de s'engager dans des discussions de travail avec certains employés actuels du gouvernement américain. Cela signifie que vous ne devez même pas discuter de la possibilité d'un emploi avec un employé actuel du gouvernement des États-Unis, avant que ce dernier ait formellement notifié son supérieur de la tenue de ces discussions d'embauche.

Qu'il s'agisse d'un employé du gouvernement des États-Unis ou d'un employé du gouvernement d'un autre pays, demandez conseil auprès de l'agent de liaison de l'éthique afin de déterminer si son embauche peut créer un conflit d'intérêts ou une éventuelle violation de la loi.

Intégrité de l'approvisionnement



Politique

Griffon a comme politique d'exercer une concurrence loyale et éthique dans toutes ses relations d'affaires. Dans le cadre de ce processus, le personnel doit se conformer strictement aux lois, règles et règlements qui s'appliquent aux marchés publics américains. Il est interdit au personnel de tenter d'obtenir indûment la soumission ou les informations de la proposition d'un concurrent, ou toute information gouvernementale sur le choix des sources.

Pourquoi est-ce important?

Nous sommes censés traiter équitablement et honnêtement avec les clients, les concurrents, les organismes publics et les sous-traitants en nous assurant qu'aucune donnée concernant les clients ou les concurrents ne soit obtenue ou sollicitée en contrevenant à la loi ou à la réglementation, et en nous assurant que la confidentialité des informations relatives aux marchés est bien protégée.

Pour les marchés publics des États-Unis, il y a une interdiction sur l'obtention ou la divulgation de certaines informations sur la soumission/proposition d'un entrepreneur ou sur l'information gouvernementale sur le choix des sources. Cela comprend des informations concurrentielles soumises à une agence du gouvernement dans le cadre d'une, ou relativement à une, soumission/proposition visant à obtenir un contrat d'approvisionnement du gouvernement. Cela peut également inclure des informations non publiques préparées par l'organisme acheteur pour être utilisées dans l'évaluation de la soumission/proposition de l'entrepreneur. Ces restrictions en matière d'intégrité s'appliquent à toutes les personnes impliquées dans les marchés publics des États-Unis et continuent de s'appliquer jusqu'à l'attribution du contrat.

Votre rôle

Soyez toujours prudent si un tiers vous offre des informations sur le choix des sources ou sur les soumissions/propositions, et prêtez une attention particulière lors de leur réception ou avant de divulguer des renseignements sur le marché qui peuvent inclure le prix d'un concurrent ou des données sur les coûts ou sur les critères d'évaluation du programme.

Enfin, tout le personnel impliqué avec n'importe quel aspect des marchés publics doit garder à l'esprit que d'autres restrictions de confidentialité et de non-divulgence peuvent s'appliquer.

Dépenses de lobbying



Politique

Griffon a comme politique de se conformer à toutes les lois relatives aux contributions politiques et dépenses de lobbying.

Pourquoi est-ce important?

La loi restreint la Compagnie relativement aux dépenses liées aux activités de lobbying, aux contributions à des partis politiques ou candidats et aux dépenses relatives aux mesures de vote.

Les contributions qui sont régies par notre politique comprennent plus que des dons en espèces. Ils incluent également les frais engagés par la Compagnie pour le compte d'un parti politique ou d'un candidat à une fonction politique, ou pour toute mesure de vote, y compris, par exemple, l'affranchissement, les éléments internes ou achetés tels que des graphiques et de l'impression, des billets pour financer les événements de collectes de fonds et autres activités similaires, ainsi que les salaires et avantages sociaux des employés pour toute période de temps consacré à ce type d'activités pendant les heures normales de travail.

Votre rôle

En tant que bons citoyens, les membres du personnel sont encouragés à participer au processus politique, mais ces activités doivent être engagées à l'extérieur des heures de travail et à leurs propres frais, et ne peuvent en aucun cas être faites au nom de Griffon.

Signalements d'incidents et résolution



Politique

Si vous avez connaissance d'une activité qui constitue ou peut constituer une violation du *Code*, la politique de Griffon veut que vous signaliez rapidement cette activité à votre superviseur, à un autre membre de la direction, au service des ressources humaines, à l'agent de liaison de l'éthique ou de manière anonyme en utilisant la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité, au numéro 888 298-4032. Le harcèlement ou des représailles contre un employé pour avoir fait une divulgation à l'agent de liaison de l'éthique ou à un autre membre de la direction sont interdits par la politique de la Compagnie. Les allégations délibérément faussées sont également interdites.

Pourquoi est-ce important?

Un comportement contraire à l'éthique est néfaste et peut nuire à la Compagnie. Chez Griffon, nous croyons que le maintien du *Code* est la responsabilité de chacun. À cette fin, nous avons travaillé dur pour créer une culture de responsabilité partagée, où chacun se sent libre de signaler toute préoccupation liée à l'éthique.

Malheureusement, les règles sont parfois transgressées. La Compagnie doit être informée de ces violations afin que des mesures promptes et pertinentes soient prises. Afin de s'assurer que le *Code* est appliqué rigoureusement, chaque membre du personnel doit comprendre et accepter sa responsabilité à signaler toute violation, en sachant qu'il peut le faire sans crainte de représailles. Si un employé sent qu'il a été victime de représailles pour avoir contribué à maintenir le *Code*, c'est la politique de la Compagnie de prendre des mesures immédiates.

Les signalements à l'agent de liaison de l'éthique peuvent être faits de manière anonyme en utilisant aux États-Unis la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité.

Votre rôle

Les employés sont invités à chercher des réponses ou des éclaircissements s'il y a des zones incomprises ou « grises ». Nous exhortons tous les employés à chercher des réponses aux questions concernant le comportement éthique avant qu'il ne devienne un réel problème. Que vous parliez à votre superviseur, à un représentant des ressources humaines, à l'agent de liaison de l'éthique ou que vous appeliez la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité, plusieurs avenues s'offrent à vous pour signaler vos préoccupations ou poser des questions.

Mise en application



Quiconque soupçonne de bonne foi que le *Code* ou une des politiques de la Compagnie a été violé a l'obligation de signaler les infractions présumées à l'agent de liaison de l'éthique, à l'agent d'éthique chez Griffon Corporation ou par le biais de la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité. *Toutes représailles ou tentative de représailles de la part d'un dirigeant ou d'un employé envers un autre employé pour avoir soumis un tel signalement sont une violation du Code.* La Compagnie prend les allégations de violation au sérieux et fera enquête à leur sujet. Les contrevenants seront sanctionnés.

Afin de promouvoir et maintenir une culture d'entreprise qui encourage la divulgation des préoccupations ou des signalements, Griffon a mis en place une autre ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité qui permet de recevoir, d'enquêter et de signaler l'information, et de produire les rapports des violations ou violations présumées au *Code*.

Agent d'éthique

L'agent d'éthique de Griffon Corporation est responsable de la mise en œuvre de toutes les activités relatives au *Code*, y compris d'établir des procédures d'exploitation, d'élaborer des programmes et du matériel éducatifs pour inclusion dans le programme de formation en éthique de la Compagnie, de diffuser le *Code* (y compris par voie électronique), de veiller au bon fonctionnement de la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité de la Compagnie, d'enquêter, de faire la déclaration des informations et de produire les rapports de violations au *Code*, présumées ou confirmées. L'agent d'éthique peut demander des conseils juridiques et une aide aux enquêtes de la part de conseillers juridiques internes ou externes, selon le cas.

1. Agents de liaison de l'éthique

Chacune des entreprises d'exploitation de Griffon Corporation doit désigner un agent de liaison de l'éthique. Les agents de liaison de l'éthique doivent aider l'agent d'éthique dans l'ensemble de ses fonctions. L'agent d'éthique peut déléguer des fonctions et responsabilités aux agents de liaison de l'éthique à sa convenance et selon les besoins.

2. Rapports

Les agents de liaison de l'éthique doivent fournir des rapports périodiques écrits à l'agent d'éthique, décrivant les activités associées à leurs responsabilités, y compris la mise en œuvre du programme d'éthique de la Compagnie.

Les rapports écrits des agents de liaison de l'éthique comporteront des informations relatives (i) aux appels à la ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité, (ii) aux secteurs d'enquête, (iii) au statut et à la conclusion des appels et enquêtes générés par la ligne téléphonique, y compris les mesures disciplinaires imposées, (iv) aux programmes éducatifs et

Mise en application

suite

de formation menés portant sur les questions liées au *Code* au cours de la période visée, et (v) aux programmes éducatifs et de formation prévus pour la prochaine période de rapport.

3. Établissement des rapports :

Les cas présumés de mauvaise conduite peuvent être signalés à votre superviseur ou à l'une des personnes suivantes :

AGENT D'ÉTHIQUE DE GRIFFON

Téléphone : 212 957-5000

AGENT DE LIAISON DE L'ÉTHIQUE CLOPAY

Téléphone : 513 770-3935

AGENT DE LIAISON DE L'ÉTHIQUE TELEPHONICS

Téléphone : 631 755-7759

AGENT DE LIAISON DE L'ÉTHIQUE AMES

Téléphone : 717 730-2564

LIGNE TÉLÉPHONIQUE DÉDIÉE AUX DÉCLARATIONS DE CONFORMITÉ :

États-Unis et Canada : 888 298-4032

Brésil : 55-1132301052

Allemagne : 0800-182-0873

Australie : 1-300-361-497

Chine : 800-720-1158

Pour les questions liées aux marchés publics des États-Unis, vous pouvez également faire un signalement à la DOD HOTLINE :

DOD HOTLINE

DOD Inspector General Attn: Defense HOTLINE

Adresse : 400 Army Navy Drive

Washington, DC 22202-6884

Téléphone : 800 424-9098

Modifications et renonciations



Le *Code* ne peut être modifié que par le conseil d'administration de la Compagnie.

Certaines dispositions du *Code* vous demandent d'agir ou de vous abstenir d'agir, à moins qu'une autorisation préalable n'ait été obtenue de la personne appropriée. Les employés qui demandent une autorisation en vertu du *Code* doivent la demander auprès de l'agent d'éthique, de l'agent de liaison de l'éthique ou de leurs délégués. Toute dispense d'application du *Code* pour tout dirigeant ou administrateur de la Compagnie ne peut être accordée que par le conseil d'administration ou par un comité dûment autorisé par ce même conseil. Toute dispense d'application du *Code* pour tout autre employé de la Compagnie ne peut être accordée que par l'agent d'éthique ou par l'agent de liaison de l'éthique. Dans la mesure où la loi applicable ou les règlements internes de la Bourse l'exigent, toutes les modifications importantes et dispenses d'application pour les hauts dirigeants ou administrateurs seront divulguées publiquement.

Dans certaines situations, il peut ne pas être clair si l'une des dispositions du *Code de conduite et d'éthique des affaires* doit s'appliquer à une conduite particulière. Dans de telles situations, le conseil d'administration et le comité de vérification ont le plein pouvoir et l'autorité pour interpréter le *Code* d'une manière qui traduit bien, selon eux, l'intention du conseil d'administration. De plus, aucune décision portant sur le fait que le *Code* n'était pas prévu pour s'appliquer à une telle conduite ne sera considérée comme une dispense d'application des interdictions du *Code*.

Où trouver de l'aide



Si vous avez besoin d'aide pour répondre à des questions au sujet de l'application du *Code* pour toute situation particulière, vous devez faire appel à l'une des ressources mentionnées dans ce document.

Ressources

Leadership – Différents niveaux successifs de l'organisation sont accessibles pour discuter de vos préoccupations ou pour répondre à vos questions sur l'éthique. Ces derniers peuvent vous diriger vers un autre superviseur, mais dans la plupart des cas, ils constituent votre premier point de contact.

Ressources humaines – Contactez votre représentant local des ressources humaines pour vous aider sur des sujets portant sur les relations de travail ou comme point de contact général pour toute question liée à l'employé.

Agent de liaison de l'éthique – Contactez votre agent de liaison de l'éthique pour répondre à des questions, demander des conseils, exprimer des préoccupations ou signaler des violations présumées du *Code*.

Ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité – Griffon dispose d'une ligne téléphonique, 888 298-4032, par laquelle vous pouvez demander conseil ou signaler des infractions présumées. Votre signalement peut rester anonyme. Toutes les informations fournies lors d'un appel à ligne téléphonique dédiée aux déclarations de conformité, y compris votre identité, seront gardées confidentielles dans la mesure du possible, à la lumière des obligations d'enquête et de présentation de rapports de la Compagnie.



© 2012, 2017 Griffon Corporation