

Code de conduite

I. Utilisation et objectif

Le présent code de conduite (le « code ») s'applique à tous les directeurs, dirigeants et employés de Beacon Roofing Supply inc. et ses filiales (l'« entreprise »). Tous les directeurs, dirigeants et employés doivent connaître et comprendre les dispositions de ce code. Ce code a pour objectif de promouvoir nos normes de conduite professionnelle, notamment :

- un comportement honnête et respectueux de l'éthique, y compris le traitement éthique des conflits d'intérêts apparents ou réels entre les relations personnelles et les relations interpersonnelles;
- des divulgations complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles dans les rapports et documents que l'entreprise dépose auprès de la United States Securities and Exchange Commission (la « SEC ») en vertu de la Securities Act de 1933 (version modifiée) et de la Securities Exchange Act de 1934 (version modifiée), et dans les autres communications publiques;
- la conformité aux lois, règles et règlements en vigueur du gouvernement; et
- la reddition de comptes en matière de respect du code.

Ce code complète le Guide de l'employé et le Code d'éthique de Beacon, qui définissent les politiques et procédures clés qui régissent la conduite de tous les employés de l'entreprise.

II. Conduite honnête et respectueuse de l'éthique

Tous les directeurs, dirigeants et employés doivent s'acquitter de leurs fonctions de manière honnête et éthique. Pour ce faire, ils doivent notamment :

- éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels, familiaux et financiers entrent en conflit avec ceux de l'entreprise;
- s'abstenir d'accepter un emploi externe chez un concurrent, vendeur, fournisseur ou tout autre employé externe qui entre en conflit avec les intérêts de l'entreprise ou avec ses résultats et qui n'est pas conforme aux dispositions en matière d'emploi exercé à l'extérieur du Guide de l'employé et de la Politique en matière d'éthique;
- s'abstenir d'entretenir secrètement des relations amoureuses entre un gestionnaire et un de ses subordonnés directs qui enfreignent le Guide de l'employé et la Politique en matière de code d'éthique de l'entreprise. Chaque personne impliquée dans une telle relation doit, au moment où cette relation débute, en informer son responsable des ressources humaines, qui détermineront ensuite, en collaboration avec l'équipe de la haute direction, les mesures appropriées, y compris, sans s'y limiter, transférer les employés impliqués à des postes différents. Toute relation amoureuse entre employés qui entre en conflit avec les valeurs personnelles et commerciales de l'entreprise ou qui nuit au climat de travail ou au rendement est interdite et pourrait conduire à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- s'abstenir de profiter d'une occasion d'affaires ou d'investissement découvert dans le cadre de son emploi ou de son service auprès de l'entreprise que le directeur, dirigeant ou l'employé sait profitable pour l'entreprise, devrait le savoir ou a des raisons de le savoir;

- se conformer aux lois, règles et règlements en vigueur du gouvernement.

L'entreprise encourage les directeurs, dirigeants et employés à éviter même l'apparence d'un conflit d'intérêts et à faire part de leurs questions, préoccupations ou suggestions aux personnes appropriées au sein de l'entreprise, notamment les superviseurs, les gestionnaires, la haute direction ou les ressources humaines.

III. Santé, sécurité et environnement

Pour rester membres de l'équipe de Beacon, tous doivent travailler de façon sécuritaire et respecter l'environnement. Nous demandons à tous les membres de l'équipe d'être responsables de leurs actes, de faire part de leurs observations à d'autres personnes et de signaler rapidement tout danger. L'entreprise exerce ses activités conformément aux lois et règlements en vigueur, tout en visant à s'améliorer continuellement pour parvenir à un milieu de travail sans blessure qui minimise son empreinte carbone grâce aux formations destinées aux employés et à la mobilisation des employés.

IV. Divulgations complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles

L'entreprise s'engage à s'assurer que toutes les divulgations faites dans les rapports et documents qu'elle dépose auprès de la SEC, ainsi que dans toute autre communication publique que l'entreprise fait, sont complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles. Le chef de la direction de l'entreprise, son président, son dirigeant principal des finances, son chef de l'exploitation et son contrôleur général (les « dirigeants principaux ») sont, au final, responsable de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que cette exigence est respectée. Tous les directeurs, dirigeants et employés doivent prendre les mesures nécessaires, selon la portée de leurs responsabilités, pour faire de même.

V. Conformité juridique

Le respect des lois, tant dans la lettre que dans l'esprit, est le fondement des normes de cette entreprise en matière d'éthique. L'entreprise a pour politique de se conformer à tous les lois, règles et règlements en vigueur, y compris, sans s'y limiter, toutes les lois antitrust des États et du gouvernement fédéral et toutes les lois de ces derniers en matière de valeurs mobilières. Chaque directeur, dirigeant et employé est personnellement responsable de respecter les lois, règles et règlements des villes, États, et pays où l'entreprise exerce ses activités. Bien qu'on ne s'attende pas à ce que tous les employés connaissent les détails de ces lois, il est important qu'ils en sachent assez pour déterminer quand demander conseil aux superviseurs, gestionnaires ou autres membres appropriés du personnel.

VI. Délits d'initiés

Les directeurs, dirigeants et employés qui ont accès à des renseignements confidentiels au sujet de l'entreprise n'ont pas l'autorisation d'utiliser ou de partager ces renseignements à des fins de commerce d'actions ou toute autre fin sauf la conduite des activités de l'entreprise. Tous les renseignements non publics au sujet de l'entreprise doivent être considérés comme des renseignements confidentiels. L'utilisation de renseignements non publics pour réaliser un profit personnel ou pour « conseiller » d'autres personnes qui pourraient prendre une décision de placement fondée sur ces renseignements est non seulement contraire à l'éthique, mais illégale. Afin de favoriser la conformité aux lois interdisant les délits d'initiés, l'entreprise a adopté une politique précise qui régit les transactions en bourse des titres de l'entreprise faites par les directeurs, dirigeants et employés. Cette politique est remise à tous les directeurs et dirigeants,

ainsi qu'à tous les employés qui ont accès à des renseignements non publics importants. Si un directeur, dirigeant ou employé a des questions à ce sujet, il doit consulter Joseph Nowicki, le dirigeant principal des finances.

VI. Signalement à l'interne des infractions au code

Tout directeur, dirigeant ou employé qui, de bonne foi, estime ou soupçonne qu'une partie du présent code a été enfreinte (y compris les infractions à la section III du code) doit signaler cette infraction à Joseph Nowicki, dirigeant principal des finances, à l'adresse suivante : Beacon Roofing Supply, Inc., 505 Huntmar Park Drive, Suite 300, Herndon, VA 20170. Si la personne qui fait le signalement ne se sent pas à l'aise de discuter du problème avec Joseph Nowicki, le dirigeant principal des finances, elle doit signaler l'infraction au président du comité de vérification de l'entreprise, à l'adresse suivante : Beacon Roofing Supply, Inc., 505 Huntmar Park Drive, Suite 300, Herndon, VA 20170. Tout signalement de ce type fera rapidement l'objet d'une évaluation et/ou d'une enquête. Même si l'entreprise préfère que la personne qui souhaite faire un tel signalement s'identifie (afin d'aider l'entreprise à comprendre les préoccupations soulevées), l'entreprise a mis sur pied une « ligne directe », qui peut être jointe par téléphone ou par l'entremise du site Web de l'entreprise au www.becn.com, que les directeurs, dirigeants ou employés peuvent utiliser pour signaler de façon anonyme les manquements connus ou soupçonnés au présent code. Pour accéder à la boîte vocale de la ligne directe, composez le 1 866 574-1199. Toute personne qui signale une infraction de ce type doit être prête à fournir le plus de détails possibles au sujet de cette infraction, notamment les personnes concernées, la nature de l'infraction, une documentation de l'infraction, et tout autre renseignement qui pourrait être utile pour l'évaluation de l'entreprise, et, si, nécessaire, pour l'enquête sur la plainte. Il est essentiel de signaler rapidement l'infraction aux parties appropriées afin qu'elle soit évaluée sans délai et résolue de façon appropriée. Les infractions au présent code sont un problème grave et pourraient avoir des répercussions juridiques. Les allégations d'infraction ne sont pas prises à la légère et ne devraient pas être faites dans le but d'embarrasser une personne ou de la faire mal paraître. Par conséquent, tout signalement d'infraction soupçonnée doit être fait de bonne foi.

VII. Aucun harcèlement et aucunes représailles

L'entreprise s'engage à traiter ses employés avec dignité et respect. Par conséquent, le harcèlement d'un employé en raison de sa race, de la couleur de sa peau, de sa nationalité, de sa religion, de son âge, de son sexe (y compris la grossesse), d'une incapacité physique ou mentale, de sa génétique, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée par la loi ne sera pas tolérée. Bien qu'il ne soit pas facile de définir le harcèlement avec précision, il comprend assurément les insultes, les paroles ou phrases offensantes, les menaces, les commentaires méprisants et les blagues de mauvais goût. Plus particulièrement, aucun climat de tension créé par des remarques liées à la sexualité, des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement de nature sexuelle ne sera accepté ni toléré. Cette politique n'a pas pour objectif de régir le sens moral de nos employés. Elle vise plutôt à garantir qu'en milieu de travail, tous les employés sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions sans être victime de harcèlement ou de discrimination et que le climat de travail reste professionnel.

L'entreprise ne tolérera aucunes représailles envers tout individu ayant communiqué en toute bonne foi à l'entreprise ou à un responsable de l'application de la loi des renseignements concernant la violation possible d'une quelconque loi ou réglementation ou du présent code. Tout directeur, dirigeant ou employé qui enfreint cette règle s'expose à des sanctions civiles, criminelles et administratives, ainsi qu'à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

VIII. Conséquences de la violation du présent code

Toute infraction à une loi en vigueur ou tout écart par rapport aux normes qui sous-tendent le présent code conduira à des mesures correctives et/ou disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

IX. Non-ouverture de droits

Le présent code se veut un énoncé de certains principes, politiques et procédures fondamentales qui régissent les directeurs, dirigeants et employés de l'entreprise dans l'exercice de ses activités. Il n'a pas pour but de créer des droits pour quelconque employé, client, fournisseur, concurrent, actionnaire ou autre individu et n'ouvre aucun droit.

X. Publication de ce code; amendements et dérogations

- Ce code est publié et tenu à jour sur le site Web de l'entreprise, et cette publication est divulguée dans le rapport annuel de l'entreprise au formulaire 10-K, par renvoi à la circulaire d'information de l'entreprise. Si les règles de la SEC le permettent, l'entreprise fera toute autre divulgation requise par la loi.
- Si les règles de la SEC le permettent, le rapport annuel présenté sur le formulaire 10-K, toujours par renvoi à la circulaire d'information de l'entreprise, contiendra aussi un énoncé indiquant que les amendements de ce code et dérogations à celui-ci relativement aux dirigeants principaux seront publiés sur le site Web de l'entreprise.
- Bien qu'on ne prévoie aucune dérogation à ce code, tout amendement ou toute dérogation à ce code relativement à un dirigeant ou directeur principal de l'entreprise nécessitera l'approbation du conseil d'administration. En outre, tout amendement ou toute dérogation à ce code relativement à un dirigeant principal :
 1. devra être divulgué(e) sur le site Web de l'entreprise dans les quatre (4) jours ouvrables suivant sa mise en œuvre, pendant une période d'au moins douze mois, et/ou sur le formulaire 8-K déposé auprès de la Securities and Exchange Commission;
 2. devra être divulgué(e) dans le prochain rapport périodique de l'entreprise remis à la SEC s'il ou elle n'a pas encore été divulgué(e) sur le formulaire 8-K;
 3. devra être divulgué(e) de tout autre manière requise par les règles de la SEC ou de la bourse NASDAQ; et
 4. des registres des divulgations de toute dérogation au présent code devront être conservés pour une période minimale de cinq ans.