

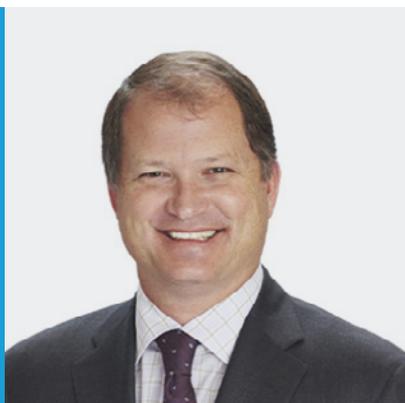


AcuityBrands.

Code d'éthique et de conduite professionnelle

Commencer ●

Lettre de Neil Ashe



À nos associés :

Chez Acuity Brands, nous ouvrons la voie à un monde brillant, productif et connecté - avec l'intégrité et l'éthique au premier plan de ces engagements communs. Notre façon d'exercer nos activités a de l'importance pour notre Société, nos clients, nos partenaires d'affaires, nos actionnaires, nos communautés et vous tous en tant qu'associés. Nous nous engageons à éclairer la voie sur notre façon d'assurer l'intégrité dans tout ce que nous faisons.

Le Code d'éthique et de conduite professionnelle d'Acuity Brands vise à fournir à chacun d'entre nous les ressources et les renseignements nécessaires pour exercer nos activités de la bonne façon. Il explique nos politiques, la façon dont nous nous conformons aux lois applicables et comment nous pouvons appliquer l'éthique et l'intégrité aux situations quotidiennes au sein de notre entreprise. Nous vous invitons à l'utiliser comme un guide pour vous assurer que vos actions reflètent fièrement nos valeurs et nos engagements communs.

Vous devriez toujours vous sentir habilité à faire ce qu'il faut, quelle que soit la situation. Si vous voyez quelque chose qui vous inquiète sur le plan de l'éthique ou de la loi, dites-le. Demandez toujours des conseils lorsque vous n'êtes pas certain de la bonne chose à faire.

Notre réussite constante dépend du bon sens de tous et de la prise de décisions éthiques. Votre intégrité stimule notre réussite.

————— *“Continuons notre bon travail”*

NEIL ASHE
Président et PDG

● LETTRE DE
NEIL ASHE

Table des matières

- TABLE DES MATIÈRES

Notre Code et nos responsabilités



● NOTRE CODE ET NOS
RESPONSABILITÉS

Application du Code

Notre Code de conduite s'applique à tous les associés – qu'ils soient réguliers, temporaires, à temps plein ou à temps partiel – et fournit un aperçu des politiques, des lois et des règlements qui ont une incidence sur la façon dont nous exerçons nos activités. Nous attendons également de nos agents, fournisseurs, fournisseurs, clients et partenaires commerciaux qu'ils prennent les mêmes engagements.

En tant qu'associé de la marque Acuity Brands, vous avez la responsabilité de faire preuve de jugement et de prendre des décisions d'affaires éthiques chaque jour.

Vos responsabilités

Nous attendons de chaque associé qu'il connaisse et respecte notre Code de conduite (et nos politiques), suive toute formation assignée et agisse conformément à ces politiques, aux lois applicables, à nos engagements communs et à d'autres exigences.

Notre Code de conduite ne modifie pas les conditions de votre emploi.

Il décrit ce que nous attendons de nous tous à titre d'associés d'Acuity Brands et comment ouvrir la voie à l'intégrité. Le non-respect du Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Si vous êtes un gestionnaire ou un responsable, vous avez la responsabilité supplémentaire de vous assurer de donner l'exemple, en agissant avec intégrité dans vos mots et vos actions quotidiens. Vous devez signaler toute violation potentielle du Code de conduite à votre gestionnaire, à votre partenaire d'affaires des RH ou à un membre de l'équipe juridique.

Nous devons tous garder à l'esprit que le Code de conduite est un guide d'éthique professionnelle, mais qu'il n'a pas la réponse à toutes les questions susceptibles de se présenter.

Si vous ne savez pas quoi faire, demandez-vous :

Est-ce légal?

Est-ce conforme à notre Code de conduite ou à nos politiques?

Est-ce que cela reflète nos engagements communs?

Est-ce bon pour la Société, nos associés et nos actionnaires?

Serais-je à l'aise si cela a été signalé dans les médias?

Si vous pouvez répondre oui, vous prenez probablement une bonne décision.

Cependant, si vous n'êtes toujours pas certain, demandez de l'aide.

Où obtenir de l'aide

Ressources locales

Si vous avez des questions ou des préoccupations, le point de départ de vos recherches et votre superviseur. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre à vos questions ou préoccupations avec votre superviseur, n'hésitez pas à communiquer avec un autre gestionnaire ou votre partenaire d'affaires des RH.

Ligne d'assistance

Vous pouvez également communiquer avec n'importe quel membre de l'équipe juridique ou la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique d'Acuity Brands. Vous pouvez choisir de demeurer anonyme ou de fournir vos renseignements, et nous enquêterons sur toute préoccupation en temps opportun et de manière approfondie, en maintenant la confidentialité dans la mesure du possible.

Pour les employés de l'Union européenne, notre ligne d'assistance en matière d'éthique se limite à certaines questions, conformément à la législation européenne. Pour signaler d'autres préoccupations, veuillez communiquer avec votre direction locale, les Ressources humaines ou un membre du Service juridique d'Acuity Brands.

Internet :

acuitybrands.ethicspoint.com

Téléphone :

É.-U. et Canada : 877-672-8798

Chine : 400-8-801-482

France : 0800-94-86-73

Mexique : 01-800-436-0166

Pays-Bas : 0800-020-1671

Royaume-Uni : 0-800-89-0011

(à l'invite, composez le 877 672-8798)



Comité d'audit

Les préoccupations concernant notre comptabilité, nos contrôles comptables internes ou nos questions d'audit doivent être signalées au comité d'audit de notre conseil d'administration par les moyens suivants :

Téléphone :

À l'attention du vice-président principal et directeur juridique de la Société,
au 1 770 860-3545

Courrier :

Au vice-président principal et directeur juridique, Acuity Brands, Inc., One Lithonia Way, Conyers, Georgia 30012 USA

Courriel :

compliance@acuitybrands.com

Absence de représailles

Il faut du courage pour dénoncer, et nous voulons que vous soyez toujours à l'aise de le faire. Nous interdisons strictement les représailles contre un associé qui soulève une préoccupation de bonne foi ou participe à une enquête.

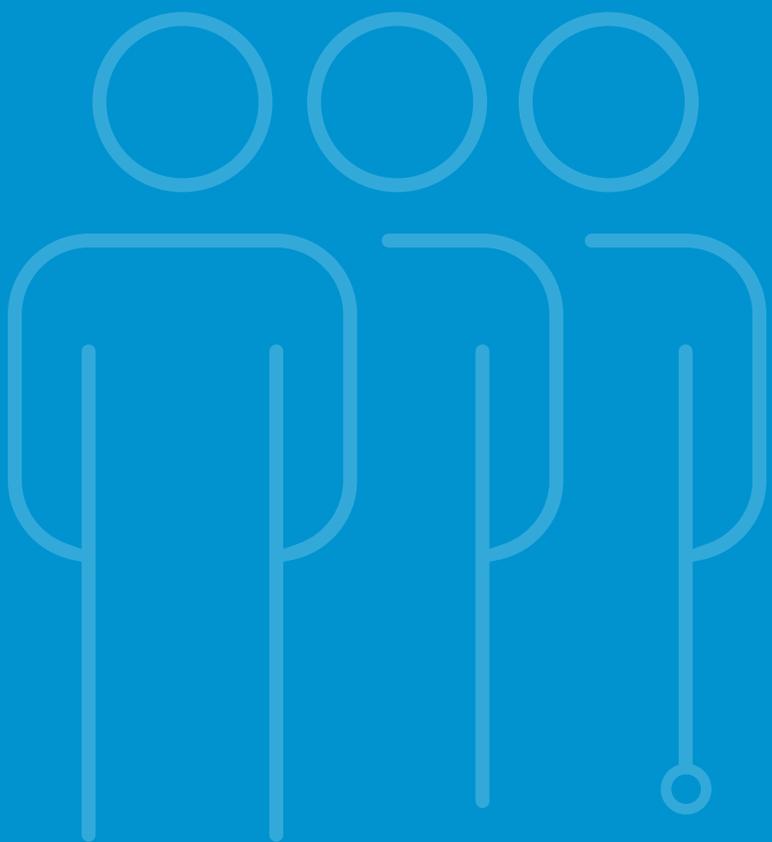


Consultez notre Politique relative aux dénonciateurs et à l'absence de représailles.



● NOTRE CODE ET NOS
RESPONSABILITÉS

Valoriser nos employés



● VALORISER NOS
EMPLOYÉS

Nous traitons tout le monde avec respect

Nous valorisons la diversité et reconnaissons que différents points de vue, expériences, antécédents et ethnicités font de nous une meilleure organisation.

Nous nous engageons à traiter tout le monde avec respect et à veiller à ce que les décisions d'emploi reposent sur votre rendement et vos qualifications individuelles.

Nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnicité ou l'origine nationale, l'invalidité, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant couvert, l'information génétique protégée, le statut matrimonial ou tout autre classification protégée par la loi et les règlements applicables. Cela s'applique à tous les aspects de l'emploi, y compris dans les pratiques d'embauche et d'emploi, comme les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation.

Nous ne tolérons pas le harcèlement (sexuel ou autre) ni l'intimidation de la part des collègues, des superviseurs, des gestionnaires et des partenaires commerciaux, y compris les consultants, les clients et les fournisseurs. Cela s'applique au milieu de travail et à tout milieu lié au travail, comme pendant les voyages d'affaires, les réunions d'affaires et les événements sociaux liés aux affaires.

Nous prenons ces préoccupations très au sérieux. Nous enquêterons promptement et soigneusement et prendrons les mesures appropriées. Nous interdisons les représailles contre tout associé qui signale de bonne foi une préoccupation ou une plainte ou qui participe à une enquête.

Si vous prenez connaissance ou êtes témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou d'un incident similaire, vous devez immédiatement le signaler à votre superviseur.

Si vous croyez que votre superviseur est impliqué dans l'inconduite ou si vous êtes mal à l'aise de signaler la situation à votre superviseur, vous devez communiquer avec votre partenaire d'affaires des RH ou un membre de l'équipe juridique. Vous pouvez également communiquer avec la ligne d'assistance en matière d'éthique.

+i Consultez votre Guide de l'employé et les politiques locales.

● VALORISER NOS
EMPLOYÉS



Nous nous engageons à fournir un milieu de travail sécuritaire

La santé et la sécurité de nos associés sont au premier plan de tout ce que nous faisons.

Nous respectons toutes les lois et tous les règlements en matière de santé et de sécurité et nous utilisons le système d'affaires Acuity pour identifier de manière proactive les dangers liés au travail, mettre en œuvre des contrôles de protection et favoriser l'amélioration continue. Nous établissons également des cibles proactives, nous surveillons la performance et tous les trimestres, nous examinons notre exécution par rapport à ces cibles avec les cadres de direction et notre Conseil d'administration. Nous avons tous un rôle à jouer pour faire de la santé et sécurité une priorité et nous assurer que tous ceux qui nous entourent sont en sécurité.

Notre objectif est aussi d'éliminer, dans toute la mesure du possible, l'utilisation de matériaux dangereux et la génération de déchets solides et dangereux dans le cadre de nos opérations. Nous disposons d'un programme robuste de

conformité et de gestion environnementale, et nous évaluons en permanence les conséquences environnementales relatives à nos opérations.

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sans menaces ou violence. Toutes les menaces de violence, toutes les intimidations et tous les actes de violence sont strictement interdits sur notre lieu de travail. De plus, il est interdit aux associés (autres que le personnel de sécurité autorisé) d'apporter tout type d'arme sur la propriété de la Société, sauf exigence contraire en vertu de la loi étatique ou approbation par écrit par le directeur général ou le vice-président principal et directeur juridique.

Nous nous attendons également à ce que les associés qui se rendent au travail ne soient pas sous l'influence de drogues illégales ou d'alcool. La possession, la vente et l'utilisation de drogues illégales sur la propriété de la Société sont strictement interdites.

Si vous voyez quoi que ce soit qui pourrait poser un risque pour la santé ou la sécurité, veuillez immédiatement signaler à un responsable, au responsable de l'Environnement, santé et sécurité de votre site, à un partenaire d'affaires des RH ou à un membre de l'équipe juridique.

Nous respectons tous les droits de la personne

Nous nous engageons à respecter les lois applicables en matière de main-d'œuvre et d'emploi, y compris celles liées aux salaires minimums et aux heures supplémentaires. Nous respectons les droits de tous les travailleurs de choisir librement leur emploi et nous ne cautionnons pas le travail forcé, l'asservissement pour dettes, l'esclavage ou le travail des enfants. Nous respectons également les droits de tous les travailleurs de former et de joindre des syndicats ou des associations de main-d'œuvre de leur propre choix, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, aussi bien que nous respectons le droit des travailleurs de s'abstenir de participer à telles activités.

● VALORISER NOS
EMPLOYÉS



Consultez notre Politique mondiale sur les droits de la personne.



Consultez notre Politique sur l'environnement, la santé et la sécurité et votre Guide de l'employé ou les politiques locales.

Respecter la loi



RESPECTER
LA LOI

Nous respectons strictement toutes les lois anticorruption

Nous entrons en concurrence en nous appuyant sur nos produits et services innovants et sur la base de notre réputation d'intégrité.

Il est interdit d'offrir, de payer, de donner, de promettre ou d'accepter un pot-de-vin ou d'autres paiements illicites afin d'obtenir ou de conserver des contrats. Les pots-de-vin peuvent prendre plusieurs formes, y compris l'argent, les cadeaux ou les pourboires somptueux, les commissions occultes, les commissions ou rabais de nature excessive, les frais ou contributions de nature inhabituelle, l'offre d'emploi ou tout autre chose de valeur dans le but d'influencer indûment une décision ou d'acquérir un avantage indu. Les petits paiements aux individus pour

leur permettre de réaliser un service gouvernemental auquel nous aurions déjà droit (aussi appelés paiements de « graissage » ou de « facilitation ») sont également strictement interdits.

Notre interdiction stricte à l'égard de tout acte de corruption s'étend aussi à nos partenaires commerciaux tiers. Si nous ne pouvons pas le faire, ne le faites pas, quelle que soit la pratique locale ou la coutume. Nous conservons un programme approfondi afin de réduire les risques d'une telle conduite inappropriée, y compris la réalisation de diligences rai-

sonnables concernant les tiers agissant pour notre compte, de certifications et d'engagements, et de formation de nos employés et agents.

Nous disposons aussi d'un programme anticorruption approfondi qui s'applique à nos employés, à nos représentants et à nos partenaires commerciaux tiers.



Consultez notre Politique de conformité à la loi sur les pratiques de corruption étrangère ou communiquez avec un membre de l'équipe juridique.

Nous entrons en concurrence de manière vigoureuse et honnête

Nous croyons en la concurrence équitable de nos produits et nous nous conformons strictement aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence applicables à l'échelle mondiale. Vous ne devez jamais vous joindre à des accords ou à des discussions avec des concurrents au sujet de la fixation des prix, au trucage de soumissions, à la division des produits, des territoires, des clients ou des marchés,

ou à la limitation de la production ou de la vente de produits. Vous devez également consulter un membre de l'équipe juridique avant de conclure une coentreprise, un accord de non-concurrence, une fusion, une acquisition, un contrat, un accord de distribution exclusive, une remise groupée ou un programme de fidélisation. N'oubliez pas qu'un accord ou une entente peuvent être formels ou informels, exprès ou im-

plicités, et peuvent même être déduits du seul comportement. Vous ne devez jamais faire de fausses déclarations ni user de tromperies ou de renseignements confidentiels pour obtenir un avantage indu par rapport à nos concurrents. De plus, communiquez toujours avec honnêteté avec les clients au sujet de nos produits et ne faites pas de remarques désobligeantes sur nos concurrents.

● RESPECTER
LA LOI



Consultez notre Politique de conformité aux lois antitrust ou communiquez avec un membre de l'équipe juridique

Nous respectons strictement les lois relatives à la conformité commerciale

Nous respectons strictement toutes les lois relatives au commerce international, y compris les lois concernant :

- L'importation et l'exportation de produits, de services et de technologies.
- L'interdiction de transactions avec des pays, des entités et des personnes spécifiques.
- La participation aux boycottages internationaux.

Les lois commerciales peuvent s'appliquer à toute activité d'importation ou d'exportation, même lorsqu'elle comporte la transmission électronique d'informations.

N'oubliez pas que vous ne pouvez pas faire indirectement ce que vous ne pouvez pas faire directement. Vous ne pouvez pas demander à un tiers d'agir pour votre compte si cela contrevient à la loi.

Nous disposons d'un programme approfondi de conformité commerciale qui s'applique à nos employés, à nos représentants et à nos partenaires commerciaux tiers.

 Consultez nos politiques de conformité commerciale ou communiquez avec le Directeur de la conformité commerciale et des douanes.

Nous n'exerçons pas nos activités en ayant recours au délit d'initié

Nous nous engageons à maintenir un marché juste pour l'achat et la vente des actions Acuity Brands.

Le commerce d'actions basé sur des renseignements importants et non publics est appelé « délit d'initié » et est illégal. Vous ne pouvez pas partager de renseignements importants non publics avec votre famille ou vos amis pour qu'ils puissent négocier des actions (ce qu'on appelle du « tuyautage »).

Des renseignements « importants » constituent ce qu'un investisseur raisonnable considérerait comme étant important dans la décision d'acheter ou de vendre des actions. Des renseignements « non publics » constituent des renseignements traités comme étant confidentiels et qui ne sont pas mis à la disposition du public. **Si vous ne savez pas si quelque chose constitue une information non publique ou importante, consultez l'équipe juridique pour obtenir des précisions.**

● RESPECTER
LA LOI

 Pour en savoir plus, consultez notre Politique sur le délit d'initié ou communiquez avec un membre de l'équipe juridique.

Nos livres et registres doivent être exacts

Il nous incombe de communiquer nos résultats financiers de façon juste et précise à nos actionnaires et au public.

Nous devons par ailleurs garantir que nos livres et registres sont substantiellement justes, exhaustifs et conservés de la façon requise par la loi et les normes de comptabilité financière applicables. Tous nos associés sont tenus de suivre l'intégralité de nos politiques écrites, normes de travail et contrôles en matière de déclarations financières.

Que vous prépariez des états financiers, des transactions de production de rapports ou même un enregistrement de vos heures de travail, vous devez toujours être précis, complet, honnête et transparent. Vous devez respecter toutes

les procédures et tous les contrôles établis et ne pas faire d'entrées fausses ou trompeuses ni omettre les détails requis. De plus, vous devez conserver toute documentation justificative requise conformément à nos calendriers de conservation des dossiers.

Si vous trouvez des erreurs, si vous avez des difficultés à concilier un compte ou si vous avez une quelconque préoccupation liée aux finances, vous devez immédiatement en aviser votre gestionnaire, votre partenaire d'affaires des RH ou communiquer avec la ligne d'assistance en matière d'éthique.

Soi vous avez des préoccupations particulières concernant notre comptabilité, nos contrôles comptables internes ou nos questions d'audit, vous devez communiquer avec le comité d'audit de notre conseil d'administration par les moyens suivants :

Téléphone :

À l'attention du vice-président principal et directeur juridique de la Société, au 1 770 860-3545

Courrier :

Au vice-président principal et directeur juridique, Acuity Brands, Inc., One Lithonia Way, Conyers, Georgia 30012 USA

Courriel :

compliance@acuitybrands.com



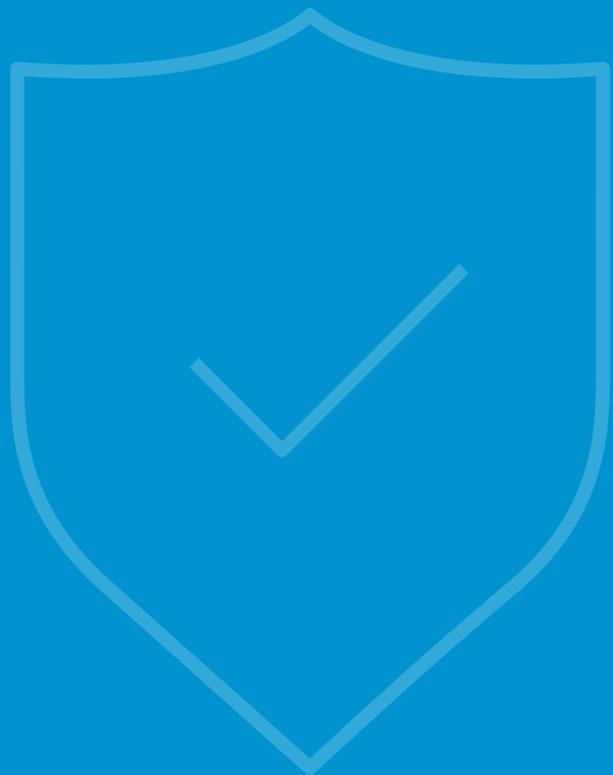
Communiquer avec l'équipe des Finances pour obtenir de plus amples renseignements et des copies de nos procédures comptables internes.

● RESPECTER
LA LOI

Nous exigeons de nos fournisseurs le respect des mêmes normes élevées

Notre Code de conduite des fournisseurs énonce nos normes et nos attentes à l'égard de nos fournisseurs. Notre objectif est de nous assurer que tous les niveaux de notre Société, y compris nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs, partagent notre engagement à favoriser le succès grâce à la prise de décisions éthiques, à la conformité et à l'intégrité.

Protéger notre Société



● PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Nous protégeons la propriété intellectuelle et les informations confidentielles

Notre propriété intellectuelle est essentielle à notre succès en tant que société et représente le travail acharné et le dévouement de nos associés.

Nous partageons tous la responsabilité de protéger notre propriété intellectuelle, nos renseignements confidentiels et nos secrets commerciaux contre une mauvaise utilisation par d'autres.

Assurez-vous de conserver toute la propriété intellectuelle et tous les renseignements confidentiels, y compris les plans d'affaires, les listes de clients, les prix, les brevets, les renseignements de conception, les secrets commerciaux, les marques de commerce, les marques de services et les droits d'auteur, protégés contre la divulgation ou la mauvaise utilisation. Vous devez toujours vous assurer de ne pas divulguer sans l'approbation préalable de l'équipe juridique, toute propriété intellectuelle, tout renseignement confidentiel ou de tout secret commercial de notre Société, de nos clients et de

nos partenaires commerciaux, à des tiers ou à toute personne qui n'a pas besoin de connaître le renseignement. Vous devez également être au courant de tout accord ou autre règlement qui interdirait de divulguer des renseignements au public. Soyez toujours prudent lorsque vous discutez ou communiquez des renseignements confidentiels dans des endroits publics, par téléphone ou par courriel.

Nous respectons également la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux et les renseignements confidentiels de tiers. Vous ne devez jamais demander ou demander à quelqu'un de divulguer des renseignements que sa Société a exigé qu'ils demeurent confidentiels. Tout comme nous voulons protéger nos renseignements, nous voulons toujours respecter la capacité des autres de faire de même.

Si vous constatez que quiconque divulgue ou n'utilise pas de façon inappropriée nos droits de propriété intellectuelle, nos renseignements confidentiels ou nos secrets commerciaux, veuillez communiquer immédiatement avec votre gestionnaire, votre partenaire d'affaires des RH ou l'équipe juridique.

● PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Nous utilisons et protégeons de façon appropriée les données personnelles et les actifs de la Société

La vie privée de nos associés et de tous les intervenants est extrêmement importante.

Dans le cadre de nos activités, nous recueillons des renseignements personnels, comme le nom, l'adresse ou le courriel, qui peuvent servir à identifier quelqu'un. Les lois sur la confidentialité des données partout dans le monde aident à fournir des conseils sur la façon de recueillir, stocker, utiliser et partager ces renseignements. Nous nous engageons à respecter toutes les lois sur la confidentialité des données à l'échelle mondiale et nous limitons l'accès aux données personnelles aux associés qui ont une autorisation appropriée et qui ont besoin de ces renseignements. Si vous avez accès à des renseignements personnels dans le cadre de votre rôle, vous devez toujours vous assurer d'utiliser ces renseignements de manière appropriée et de ne pas les partager avec quiconque ne devrait pas avoir accès.

Toute violation ou divulgation non autorisée de données doit être immédiatement signalée à votre gestionnaire, à votre partenaire d'affaires des RH ou à un membre de l'équipe juridique.

Nous vous faisons confiance pour utiliser les ordinateurs, les appareils mobiles et d'autres biens de la Société de manière appropriée et à des fins professionnelles et pour les protéger contre l'utilisation abusive, le vol ou la fraude. N'utilisez pas les systèmes informatiques ou les médias d'Acuity Brands pour offenser, harceler ou menacer qui que ce soit, ou pour accéder, envoyer ou stocker du matériel illégal ou offensant. N'oubliez pas que les renseignements que vous envoyez ou recevez sur les réseaux, systèmes et appareils de la Société ne sont pas privés et peuvent être consultés par la Société à tout moment.

Nous nous attendons également à ce que vous soyez au courant des risques de cybersécurité. Assurez-vous de suivre toutes les politiques et tous les processus en place pour protéger nos systèmes et données contre une cyberattaque ou un accès non autorisé.



Si vous avez des questions sur la confidentialité des données ou sur l'utilisation adéquate des actifs de la Société, communiquez avec votre gestionnaire, un membre de l'équipe des systèmes d'information ou un membre de l'équipe juridique.

● PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Nous communiquons et utilisons les médias sociaux de façon appropriée

En tant que Société, nous voulons également nous assurer que tout renseignement partagé publiquement est cohérent, complet et exact.

C'est pourquoi seules quelques personnes désignées au sein de notre Société sont des porte-parole officiels.

Si vous n'êtes pas autorisé à le faire, vous ne devez pas parler au nom de Acuity Brands ou de ses produits. Cela permet d'éviter toute confusion ou de partager des renseignements erronés.

Si vous êtes personnellement invité à parler à un événement de l'industrie ou à siéger à un comité, consultez toujours votre superviseur, votre partenaire d'affaires des RH ou un membre de l'équipe juridique. De plus, si vous recevez une demande de la part d'un représentant

ou d'un organisme gouvernemental, vous devez l'inviter à communiquer directement avec un membre de l'équipe juridique pour obtenir une réponse.

Les médias sociaux sont un excellent moyen de partager des idées et de garder le contact avec notre réseau d'amis et de famille. Cependant, vous devriez toujours agir de manière sensée et utiliser les médias sociaux d'une manière conforme à nos engagements et politiques communs. De plus, **vous devez toujours indiquer que vos opinions et vos publications en ligne sont les vôtres et ne sont pas des opinions ou des publications d'Acuity Brands.**



Consultez notre Directive sur les médias sociaux pour plus de détails.

PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Nous agissons selon l'intérêt supérieur d'Acuity Brands

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos intérêts personnels nuisent ou semblent interférer avec les intérêts de la Société et influent sur votre jugement dans l'exécution de votre travail honnêtement, objectivement et efficacement.

Nous avons tous le devoir d'éviter les conflits d'intérêts, mais l'identification d'un conflit est parfois difficile. Réfléchissez à l'aspect de chaque situation du point de vue d'un collègue ou d'une personne extérieure à la Société, et pensez s'ils pourraient penser que votre capacité à agir dans l'intérêt supérieur d'Acuity Brands est affectée.

De plus, vous ne devez jamais tirer profit des occasions qui découlent de l'utilisation de la propriété, des renseignements ou même de votre position afin d'obtenir un gain personnel contraire à l'éthique ou de concurrence contre la Société. Cela comprend le fait de ne pas demander aux clients, aux agents ou aux partenaires d'affaires des articles ou des « faveurs » comme des billets pour un événement sportif ou un emploi pour un membre de la famille.

Si vous identifiez un conflit d'intérêts potentiel, communiquez avec votre superviseur ou votre partenaire d'affaires des RH.

Ils examineront le problème avec vous et consulteront l'équipe juridique, au besoin, afin de déterminer s'il y a un conflit et tout résultat approprié. Préalablement, l'accord de votre gestionnaire et du vice-président principal et directeur juridique, est requis pour travailler pour un client, un fournisseur ou un partenaire commercial tiers d'Acuity Brands, ou pour détenir une participation s'y rapportant.

Parmi certains exemples de conflits d'intérêts éventuels, on peut citer, sans s'y limiter :

Détenir une participation chez les clients, fournisseurs ou concurrents.

L'octroi de prêts à des clients, fournisseurs ou concurrents, ou la réception de prêts de leur part.

Le fait de travailler pour les clients, les fournisseurs ou les concurrents.

La participation au processus de sélection si un ami ou un membre de la famille sollicite un poste auprès de la Société ou devient un fournisseur, un sous-traitant, un agent ou un autre partenaire d'affaires.

Le maintien d'un emploi extérieur qui est en concurrence avec le travail que vous faites chez Acuity Brands ou qui nuit à votre capacité à accomplir votre travail.

Le fait d'avoir une relation de supervision directe entre parents proches (de même lignée, par adoption, par mariage ou partenariat) ou à ceux dans une relation romantique.

Le fait d'être titulaire d'un poste d'administrateur rémunéré, à moins d'approbation écrite par le vice-président principal et directeur juridique.

PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Les cadeaux d'entreprise excessifs ou inappropriés sont interdits

Les cadeaux et les divertissements peuvent aider à établir de bonnes relations d'affaires, mais ils peuvent également poser un conflit d'intérêts s'ils affectent ou semblent affecter votre capacité à prendre des décisions objectives et équitables. Les cadeaux d'entreprise somptueux ou inappropriés peuvent donner l'impression que nous essayons d'obtenir ou d'accorder des contrats en tentant d'influencer des personnes au moyen d'avantages personnels.

Une attention particulière doit être portée aux situations impliquant des fonctionnaires, qui dans un grand nombre de cas ne sont pas autorisés à accepter de cadeaux de quelque nature que ce soit. De plus, vous ne devez jamais demander un cadeau à un client, à un agent ou à un partenaire d'affaires.

Les cadeaux et les divertissements ne doivent pas être :

- Fréquents ou excessifs.
- Sous forme d'espèces ou de cartes-cadeaux prépayées.
- Donnés ou reçus en violation des lois ou des politiques du destinataire (selon ce qui s'applique).
- Imputés à l'exercice de façon inappropriée.
- Contrevenir d'une autre façon à notre Politique relative aux cadeaux et aux divertissements.

Si vous ne savez pas si un cadeau ou un événement est approprié, veuillez communiquer avec un membre de notre équipe juridique pour obtenir de plus amples renseignements.



Consultez notre Politique relative aux cadeaux et aux divertissements pour de détails, les plafonds monétaires spécifiques, ainsi que notre Programme anticorruption.

PROTÉGER
NOTRE SOCIÉTÉ

Être de bons citoyens mondiaux



ÊTRE DE BONS
CITOYENS MONDIAUX



EarthLIGHT

Notre engagement à l'égard de la durabilité

En tant que fournisseur de premier plan d'éclairage, de contrôles et de solutions de gestion de bâtiment novatrices, nous collaborons étroitement avec nos clients au sujet de l'efficacité énergétique, nous les aidons à réduire leurs coûts énergétiques et à alléger leur impact sur l'environnement de la Terre. Nous avons aussi une longue et fructueuse histoire de gestion de la santé et de la sécurité de nos opérations, de la conformité à la réglementation et des exigences environnementales, de l'exploitation avec un haut niveau d'intégrité et de l'appui de la vie de nos associés et de nos communautés locales.

Nous évaluons continuellement les conséquences environnementales potentielles de nos activités. Nous nous efforçons d'éviter tout impact défavorable sur l'environnement et nos collectivités.

Nous concevons nos produits afin d'avoir un impact positif sur l'environnement en réduisant les matières premières nécessaires, en évitant les composants dangereux et en fournissant des fonctionnalités et des solutions d'économies d'énergie à nos clients. Nous recyclons les eaux usées dans un grand nombre de nos opérations (comme la peinture), nous recyclons la ferraille et d'autres matériaux, et nous économisons l'eau, l'électricité et le gaz naturel dans toutes nos installations.

Notre programme EarthLight vise à organiser nos efforts en matière de durabilité en un seul endroit et à partager ces renseignements avec tous nos intervenants. Nous vous encourageons à vous joindre à nous pour alléger notre impact collectif sur l'environnement et pour ouvrir la voie vers un avenir durable.

● ÊTRE DE BONS
CITOYENS MONDIAUX

Activités communautaires et politiques

Étant donné que les produits et services d'Acuity Brands influent directement sur le rendement énergétique, **l'un de nos domaines d'intérêt est de travailler avec les bureaux nationaux, fédéraux et d'état sur l'énergie et les responsables des politiques pour éduquer et promouvoir la politique qui fera progresser l'adoption des technologies d'éclairage de qualité.** C'est grâce à ces efforts qu'Acuity Brands éduque et favorise la politique et les normes non seulement pour améliorer les affaires, mais aussi pour une meilleure société.

Nous reconnaissons et célébrons également l'engagement personnel de nos associés dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Soyez toujours conscient de vous assurer que vos activités sont légales, conformes à nos politiques et ne créent pas de conflit d'intérêts. Vous devez également vous assurer de ne pas utiliser le temps, la propriété, les ressources ou les fonds de la Société pour des intérêts communautaires personnels, à moins qu'ils aient été approuvés à l'avance par la haute direction.

De plus, nous respectons votre droit de participer à des activités politiques personnelles, mais vous devez le faire sur votre propre temps, avec vos propres ressources. Vous ne devez jamais utiliser les fonds, le temps, la propriété ou l'équipement d'Acuity Brands pour des activités politiques personnelles.

En tant qu'entreprise, nous nous engageons activement à promouvoir les politiques et les normes qui soutiennent l'économie, l'environnement et nos activités.



ÊTRE DE BONS
CITOYENS MONDIAUX



N'oubliez pas que le Code d'éthique vise à fournir à chacun d'entre nous des ressources et des renseignements nécessaires pour exercer nos activités de la bonne façon.

Si vous avez des questions au sujet de notre Code ou de nos politiques, veuillez communiquer avec votre superviseur, partenaire d'affaires des RH, tout membre de l'équipe juridique ou notre ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique :

Internet:

acuitybrands.ethicspoint.com

Téléphone :

É.-U. et Canada : 877-672-8798

Chine : 400-8-801-482

France : 0800-94-86-73

Mexique : 01-800-436-0166

Pays-Bas : 0800-020-1671

Royaume-Uni : 0-800-89-0011

(à l'invite, composez le 877 672-8798)



QUESTIONS OU PRÉOCCUPATIONS?

Notre Code de conduite est administré et surveillé par notre équipe juridique, sous la supervision du comité de la gouvernance du conseil d'administration. Aucune partie de notre Code de conduite ne peut être annulée sans autorisation écrite préalable.

Le Code de conduite s'applique à tous les membres du conseil d'administration (administrateurs employés et non employés) dans la mesure de ce qui est applicable et incompatible avec les obligations de l'administrateur en vertu du certificat de constitution, des règlements de la Société, du droit du Delaware, des conditions d'admission à la cote du NYSE, des règles et règlements de la SEC, ou d'une autre autorité ayant préséance. Le Comité de gouvernance du Conseil d'administration est chargé de l'administration du présent Code de conduite pour nos administrateurs.

Aux fins de la l'article 406 de la Sarbanes-Oxley Act (loi Sarbanes-Oxley) de 2002 et des règles y afférentes, le présent Code de conduite est le code d'éthique à l'intention du président-directeur général et du président, du directeur financier, du directeur de la comptabilité ou de tout autre chef comptable de la Société et de tout autre responsable exécutif ou responsable financier de la Société qui remplit des fonctions similaires et qui est ainsi désigné de temps à autre par le PDG de la Société.

Nous soutenons le droit de nos associés de parler des questions d'intérêt public ou de participer à certaines activités liées aux conditions de votre emploi. Notre Code de conduite et nos politiques ne visent pas à limiter, à restreindre ou à entraver avec votre droit de participer à des activités concertées protégées en vertu de l'article 7 de la Loi nationale sur les relations de travail, comme les discussions liées aux salaires, aux heures, aux conditions de travail et aux questions de sécurité.