

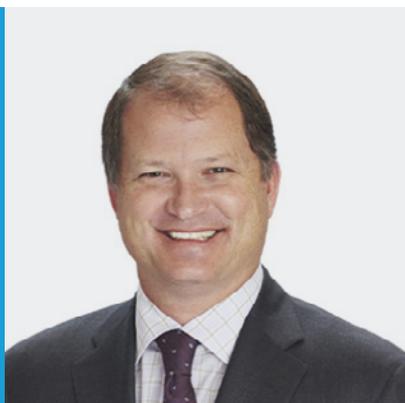


AcuityBrands.

Code de déontologie et de conduite professionnelle

Commencer ●

Lettre écrite de Neil Ashe



Chers collaborateurs :

Chez Acuity Brands, nous montrons la voie vers un monde brillant, productif et connecté, l'intégrité et la déontologie étant au premier plan de ces engagements communs. La manière dont nous exerçons nos activités compte pour notre société, nos clients, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires, nos communautés et pour vous, les collaborateurs. Nous sommes déterminés à montrer la voie en appliquant le principe d'intégrité dans toutes nos activités.

Le Code de déontologie et de conduite professionnelle d'Acuity Brands est destiné à fournir à chacun d'entre nous les ressources et les informations nécessaires pour une bonne conduite des activités. Ce Code explique nos politiques, notre manière de nous conformer aux lois en vigueur et d'appliquer la déontologie et l'intégrité dans les situations vécues quotidiennement au sein de notre entreprise. Il doit vous servir de guide afin que vos actions reflètent fièrement nos valeurs et engagements partagés.

Vous devez toujours être animé par le désir de faire ce qui est juste, quelle que soit la situation. Lancez l'alerte si une situation vous préoccupe d'un point de vue déontologique ou juridique et demandez toujours conseil lorsque vous n'êtes pas certain de la bonne marche à tenir.

La poursuite de notre réussite dépend de nous tous, pourvu que nous fassions preuve de discernement et que nous prenions des décisions conformes à l'éthique. Votre intégrité est le moteur de notre réussite.

————— *“Continuons sur la bonne voie”*

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

Respect du Code

Notre Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs, qu'ils soient réguliers, temporaires, à plein temps ou à temps partiel, et offre un aperçu des politiques, des lois et des réglementations qui ont une influence sur la manière dont nous exerçons nos activités. Nous attendons également de nos agents, fournisseurs, vendeurs, clients et partenaires commerciaux qu'ils partagent ces mêmes engagements.

En tant que collaborateur d'Acuity Brands, vous devez faire preuve de bon sens et prendre des décisions professionnelles éthiques chaque jour.

Vos responsabilités

En tant que collaborateur d'Acuity Brands, vous devez faire preuve de bon sens et prendre des décisions professionnelles éthiques chaque jour. Nous attendons de chaque collaborateur qu'il connaisse et respecte notre Code de conduite (et nos politiques), qu'il suive toutes les formations qui lui sont attribuées et qu'il agisse conformément à ces politiques, aux lois en vigueur, aux engagements partagés et aux autres exigences.

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

Il met en évidence ce qui est attendu de tous les collaborateurs d'Acuity Brands et la méthode pour ouvrir la voie en appliquant le principe d'intégrité. Le non-respect du Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous êtes manager ou directeur, vous avez également la responsabilité de montrer l'exemple. Vous devez par conséquent agir avec intégrité, tant en paroles qu'en actes, et ce, au quotidien. Vous devez signaler toutes les éventuelles violations du Code de conduite à votre responsable, à votre partenaire commercial RH ou à un membre du service juridique.

Nous devons tous savoir que le Code de conduite est un guide de conduite professionnelle éthique, mais qu'il n'a pas la réponse à toutes les situations que vous pourriez rencontrer. Si vous ne savez pas quelle attitude adopter, posez-vous les questions suivantes :

Cette situation est-elle légale ?

Cette situation est-elle conforme à notre Code de conduite ou à nos Politiques ?

Cette situation reflète-t-elle nos engagements communs ?

Cette situation est-elle appropriée pour la Société, pour nos collaborateurs et pour les actionnaires ?

Serais-je à l'aise si cet événement était publié dans les médias ?

Si vous pouvez répondre « oui », vous prenez probablement une bonne décision. En revanche, si vous avez des doutes, il faut demander de l'aide.

Vers qui se tourner pour demander de l'aide

Ressources locales

Si vous avez une question ou une préoccupation, votre superviseur est la première personne vers qui vous devez vous tourner. Si vous ne trouvez pas satisfaction auprès de lui, vous devez vous sentir libre de contacter un autre responsable ou votre partenaire commercial RH.

Ligne d'assistance

Vous pouvez également contacter un membre du service juridique ou la ligne d'assistance en matière d'éthique d'Acuity Brands. Vous pouvez choisir de rester anonyme ou de fournir vos coordonnées. Nous enquêterons sur toutes les alertes lancées 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 contacter votre direction locale, les ressources humaines ou un représentant du service juridique d'Acuity Brands.

En ligne :

acuitybrands.ethicspoint.com

Téléphone :

États-Unis 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
(composez le 877-672-8798 lorsque vous y serez invité[e])

Absence de représailles

Il faut du courage pour lancer une alerte et nous voulons que vous vous sentiez toujours à l'aise pour le faire. Nous interdisons strictement les représailles contre un collaborateur pour avoir lancé une alerte de bonne foi ou pour avoir participé à une enquête.



Consultez notre Politique en matière de lanceurs d'alerte et d'interdiction de représailles.

Comité d'audit

Les préoccupations concernant notre comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit doivent être signalées au Comité d'audit de notre Conseil d'administration via les canaux suivants :

Téléphone :

À l'attention du Vice-président principal de la Société, du Directeur juridique au 770 860-3545

Courrier :

Au Vice-président principal, au Directeur juridique, Acuity Brands, Inc., One Lithonia Way, Conyers, Georgia 30012 USA

E-mail :

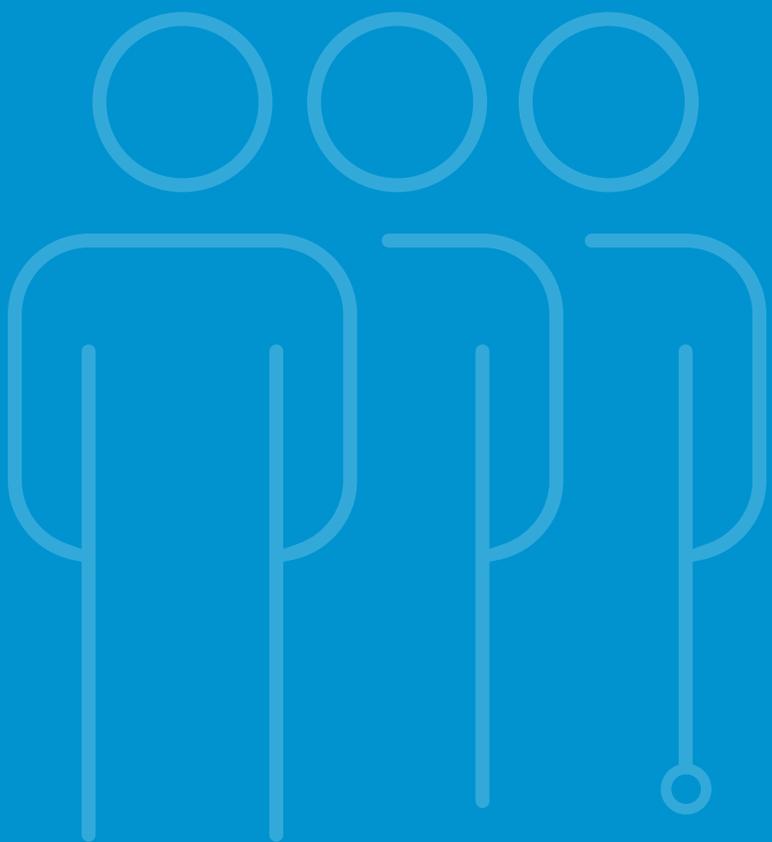
compliance@acuitybrands.com

● NOTRE CODE ET NOS
RESPONSABILITÉS



24/7

Valoriser nos collaborateurs



VALORISER NOS
COLLABORATEURS

Nous traitons tout le monde avec respect

Nous valorisons la diversité et reconnaissons que les différentes perspectives, expériences, origines et ethnies font de nous une meilleure organisation.

Nous nous engageons à traiter tout le monde avec respect et à veiller à ce que les décisions professionnelles reposent sur vos performances et qualifications individuelles.

Nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'appartenance ethnique ou l'origine nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'affiliation syndicale, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques protégées, le statut matrimonial ou toute autre catégorie protégée par la loi et les réglementations en vigueur. Cette mesure s'applique à tous les aspects professionnels, notamment en matière d'embauche et d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation.

Par ailleurs, nous ne tolérons aucun harcèlement (sexuel ou autre), aucune brimade ou intimidation par des collègues, des superviseurs, des responsables et des partenaires commerciaux, notamment des consultants, des clients et des vendeurs. Cette décision s'applique au lieu de travail et à tout cadre professionnel, par ex. : les déplacements professionnels, les réunions d'affaires et les événements sociaux menés dans le cadre du travail.

Nous prenons ces alertes très au sérieux et nous mettrons rapidement en place une enquête approfondie. Enfin, nous prendrons les mesures qui s'imposent. Nous interdisons les représailles contre un collaborateur qui vient de bonne foi lancer une alerte, faire un signalement ou participer à une enquête.

VALORISER NOS
COLLABORATEURS

Si vous avez connaissance ou si vous êtes témoin d'un acte de discrimination, de harcèlement ou d'un incident similaire, vous devez immédiatement le signaler à votre superviseur.

Si vous pensez que votre superviseur est impliqué dans l'écart de conduite ou si vous ne vous sentez pas à l'aise auprès de lui, vous devez contacter votre partenaire commercial RH ou un membre du service juridique. Vous pouvez également contacter la ligne d'assistance en matière d'éthique.

+i Consultez le manuel des employés et les politiques locales.



Nous nous engageons à fournir un lieu de travail sûr et sécurisé

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont au cœur de toutes les activités que nous menons.

Nous respectons toutes les lois et réglementations en matière de santé et de sécurité et utilisons le Système commercial Acuity pour identifier de manière proactive les dangers liés au travail, mettre en place des mesures de protection et favoriser une amélioration continue. Nous fixons également des objectifs proactifs, contrôlons la performance et examinons de manière trimestrielle nos résultats à l'aune de ces objectifs avec la direction et notre Conseil d'administration. Nous avons tous un rôle à jouer pour faire de la santé et de la sécurité une priorité et assurer notre sécurité et celle de tous ceux qui nous entourent.

Notre objectif consiste également à éliminer, dans toute la mesure du possible, l'utilisation de matériaux dangereux et la génération de déchets solides et dangereux dans le cadre de notre activité. Nous avons un solide programme de conformité et de gestion écologique et nous évaluons en permanence les conséquences potentielles de notre activité sur l'environnement.

Nous avons comme engagement de fournir un environnement de travail sans menace ni violence. Toutes les menaces de violence, et tous les épisodes d'intimidation et actes de violence sur notre lieu de travail sont strictement interdits. En outre, il est interdit aux collaborateurs (autres que le personnel de sécurité autorisé) d'entrer dans les locaux de la société avec une arme, de quelque nature que ce soit, sauf disposition contraire de la loi de l'État ou tel qu'approuvé par écrit par le Président-directeur général ou le Vice-président principal, Directeur juridique.

Nous attendons également de nos collaborateurs qu'ils ne soient sous l'effet d'aucune drogue ni alcool dans le cadre de leur travail. La possession, la vente ou l'utilisation de drogues illégales sont strictement interdites dans la société.

Si vous avez connaissance d'un élément qui pourrait constituer un risque pour la santé ou la sécurité, veuillez immédiatement le rapporter à un responsable, à votre contact Environnement, Santé et Sécurité de votre site, à un partenaire commercial RH ou à un membre du service juridique.

Nous respectons tous les droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi, notamment celles liées au salaire minimum et aux heures supplémentaires. Nous respectons les droits de tous les travailleurs, notamment celui à choisir librement leur emploi et sommes contre le travail forcé, le travail servile, le travail sous contrainte, le travail de forçat, le travail des enfants ou le trafic de ceux-ci. Nous respectons également le droit de tous les travailleurs de se constituer librement en syndicats ou en associations de travailleurs et de rejoindre ceux/celles déjà existant(e)s, d'engager des négociations collectives et de s'engager dans des rassemblements pacifiques. Nous respectons par ailleurs leur droit de s'abstenir de telles activités.

● VALORISER NOS
COLLABORATEURS



Consultez notre Politique mondiale sur les droits de l'homme.



Consultez notre Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité et votre manuel des employés ou les politiques locales.

Respect de la loi



RESPECT
DE LA LOI

Nous respectons strictement les lois anti-corruption

Nous pratiquons la concurrence grâce à nos produits et services innovants et à notre réputation en matière d'intégrité.

Il est strictement interdit de proposer, payer, donner, promettre ou accepter des pots-de-vin ou autres versements illicites pour obtenir ou conserver des affaires. Les pots-de-vin peuvent revêtir plusieurs formes, y compris de l'argent, des cadeaux luxueux ou pourboires excessifs, des rétrocommissions, des commissions excessives ou des rabais, des frais ou contributions inhabituels, des propositions d'emploi ou tout autre élément de valeur offert dans le but d'influencer une décision ou de tirer un avantage indu. Les petits versements à des individus en contrepartie d'un service

gouvernemental auquel nous aurions déjà droit (également appelé « graissage de patte » ou paiement de « facilitation ») sont également strictement interdits.

Notre interdiction stricte des pots-de-vin et de la corruption s'applique également à nos partenaires professionnels tiers. Si nous ne pouvons pas le faire, eux non plus, indépendamment de la pratique ou de la coutume locale. Nous avons en place un programme élaboré pour réduire le risque associé à ces comportements inconvenants, y compris la mise en œuvre d'une diligence

raisonnable chez les tiers qui agissent en notre nom, des attestations et des engagements ainsi que la formation de nos salariés et mandataires.

Nous avons également un programme complet de lutte contre la corruption qui s'applique à nos salariés, représentants et partenaires professionnels tiers.



Consultez notre Politique relative à la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger ou contactez un membre du service juridique.

Nous pratiquons une concurrence vigoureuse et loyale

Nous croyons en la concurrence loyale basée sur les mérites de nos produits et nous respectons rigoureusement les lois antitrust et celles sur la concurrence applicables dans le monde entier. Vous ne devez jamais prendre part à des ententes ou à des discussions avec des concurrents pour fixer les prix, truquer les appels d'offres, se répartir des produits, des territoires, des clients ou des marchés ou

pour limiter la production ou la vente de produits. Vous devez également consulter un membre du service juridique avant de participer à des coentreprises, accords de non-concurrence, fusions, acquisitions, contrats liant les parties, accords de distribution exclusive ou programmes de remise groupée ou de fidélité. Gardez à l'esprit qu'un accord ou une entente peuvent être formels ou informels, exprès ou

implicites, et peuvent même être déduits du seul comportement. Vous ne devez jamais faire de fausses déclarations, avoir recours à la tromperie, ni divulguer des informations confidentielles dans le but d'obtenir un avantage indu sur nos concurrents. De plus, vantez toujours honnêtement nos produits aux clients et ne faites pas de remarques désobligeantes à propos de nos concurrents.

● RESPECT
DE LA LOI



Consultez notre Politique de conformité antitrust ou contactez un membre du service juridique.

Nous respectons
strictement les
lois de conformité
commerciale

Nous observons strictement l'ensemble
des lois sur les échanges internationaux
en vigueur, y compris :

- Les lois relatives aux importations et aux exportations de produits, de services et de technologies.
- Les lois interdisant les transactions avec certains pays, entités et personnes.
- Les lois relatives aux boycotts internationaux.

Les lois sur les échanges sont susceptibles de s'appliquer à des activités d'import ou d'export, y compris à la transmission électronique d'informations. N'oubliez pas que vous ne devez pas faire indirectement ce qui vous est interdit directement. Vous ne pouvez pas demander à un tiers d'agir à votre place si cela est contraire à la loi.

Nous avons un programme complet de conformité commerciale qui s'applique à nos employés, à nos représentants et à nos partenaires professionnels tiers.

 Consultez nos politiques en matière de conformité commerciale ou contactez le Directeur de la conformité commerciale et des douanes.

Nous
n'effectuons pas
de transactions
en utilisant des
informations
priviliégées

Nous nous engageons à respecter les principes de marché équitable lorsque nous achetons ou vendons des actions Acuity Brands.

L'achat et la vente d'actions sur la base d'informations importantes et non publiques est qualifiée de « délit d'initié » et est illégale. Vous ne pouvez pas non plus partager des informations importantes et non publiques avec votre famille ou vos amis afin qu'ils puissent échanger des actions.

Les informations « importantes » sont des informations qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes lors de sa décision d'acheter ou de vendre des actions. Les informations « non publiques » sont des informations considérées comme confidentielles et qui ne sont pas accessibles au public. **Si vous ne savez pas si une information est importante ou non publique, consultez le service juridique pour obtenir des éclaircissements.**

● RESPECT
DE LA LOI

 Pour en savoir plus, consultez notre Politique relative au délit d'initié ou contactez un membre du service juridique.

Nos livres et registres seront fidèles à la réalité

Nous avons la responsabilité de présenter des résultats financiers honnêtes et exacts à nos actionnaires et au public.

Nous devons également nous assurer que nos livres et registres sont exacts, complets et tenus conformément à la loi et aux normes comptables en vigueur. Tous nos collaborateurs sont censés respecter nos politiques écrites, notre travail standard et nos contrôles relatifs au reporting financier.

Que vous prépariez des états financiers, déclariez des opérations ou enregistriez simplement votre temps de travail, vous devez toujours être précis, exhaustif, honnête et transparent. Vous devez vous conformer à tous les contrôles et

procédures établis ; vous ne devez pas saisir des données erronées ou fallacieuses ni omettre des détails importants. En outre, vous devez conserver les preuves nécessaires conformément à nos programmes de conservation.

Si vous trouvez des erreurs, si vous avez des difficultés à rapprocher un compte ou si vous avez d'autres préoccupations relatives aux finances, vous devez immédiatement en informer votre responsable, votre partenaire commercial des RH ou contacter la ligne d'assistance en matière d'éthique.

Si vous avez des préoccupations particulières concernant notre comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit, vous devez les rapporter au Comité d'audit de notre Conseil d'administration via les canaux suivants :

Téléphone :

À l'attention du Vice-président principal de la Société, du Directeur juridique au 770-860-3545

Courrier :

Au Vice-président, au Directeur juridique, Acuity Brands, Inc.,
One Lithonia Way, Conyers,
Georgia 30012 USA

E-mail :

compliance@acuitybrands.com



Contactez l'équipe financière pour obtenir de plus amples informations et des copies de nos procédures comptables internes.

RESPECT
DE LA LOI

Nos fournisseurs sont tenus de se conformer aux mêmes normes élevées

Notre Code de conduite des fournisseurs définit nos normes et ce que nous attendons de nos fournisseurs. Notre objectif est de veiller à ce que tous les niveaux de notre activité, notamment nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs, partagent notre engagement : favoriser la réussite par une prise de décisions éthique, la conformité et l'intégrité.

Protection de notre société

Nous protégeons notre propriété intellectuelle et nos informations confidentielles

Notre propriété intellectuelle est vitale pour notre réussite en tant que société et représente le travail acharné et le dévouement de nos collaborateurs.

Il nous incombe à tous de protéger notre propriété intellectuelle, nos informations confidentielles et nos secrets professionnels des abus d'autrui et de contribuer au maintien de l'avantage concurrentiel.

Assurez-vous de conserver toutes les informations de propriété intellectuelle et celles confidentielles, notamment les plans commerciaux, les listes de clients, les prix, les brevets, les informations de conception, les secrets commerciaux, les marques déposées, les marques de service et les droits d'auteur, afin d'éviter la divulgation ou l'utilisation abusive de ces éléments. Vous devez toujours vous assurer de ne divulguer aucune information de notre société, de nos clients et de nos partenaires commerciaux sans l'approbation préalable du service juridique, à des tiers ou à d'autres personnes n'ayant aucun intérêt particulier à connaître ces

informations. Vous devez également connaître tous les accords ou autres réglementations susceptibles d'interdire la divulgation d'informations au public. Soyez toujours prudent lorsque vous discutez ou communiquez des informations confidentielles dans des lieux publics, par téléphone ou par e-mail.

Nous respectons également la propriété intellectuelle, les secrets professionnels et les informations confidentielles des tiers. Vous ne devez jamais demander à une personne de divulguer des informations qu'elle est tenue de garder confidentielles, ni la pousser à le faire. Tout comme nous voulons préserver la sécurité de nos informations, nous respectons également la volonté des autres de faire de même.

Si vous voyez une personne qui divulgue ou utilise abusivement notre propriété intellectuelle, nos informations confidentielles ou nos secrets commerciaux, veuillez immédiatement contacter votre responsable, votre partenaire commercial RH ou le service juridique.

● PROTECTION DE
NOTRE SOCIÉTÉ

Nous utilisons et protégeons comme il se doit les données personnelles et les actifs de la Société

La vie privée de nos collaborateurs et de toutes les parties prenantes est extrêmement importante.

Dans le cadre de notre activité, nous collectons des informations personnelles, telles que le nom, l'adresse ou l'e-mail, lesquelles peuvent être utilisées pour identifier une personne. Les lois sur la confidentialité des données à travers le monde permettent de fournir des directives sur la manière de recueillir, stocker, utiliser et partager ces informations. Nous sommes déterminés à respecter

toutes les lois sur la confidentialité des données à travers le monde entier, et nous limitons l'accès aux données à caractère personnel uniquement aux collaborateurs ayant une autorisation en bonne et due forme et un besoin professionnel de disposer de ces informations. Si vous avez accès à des informations personnelles dans le cadre de votre travail, vous devez toujours veiller à les utiliser de manière appropriée et à ne pas les partager avec des personnes non autorisées.

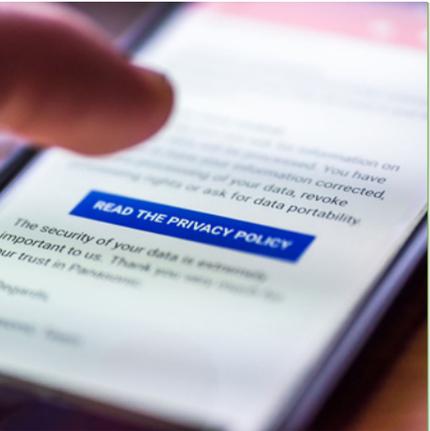
Toute violation ou divulgation non autorisée de données doit être immédiatement signalée à votre responsable, au partenaire commercial RH ou à un membre du service juridique.

Nous vous faisons confiance pour ce qui est de la bonne utilisation professionnelle des ordinateurs, des appareils

mobiles et autres équipements de la société. Nous sommes convaincus que vous saurez également les protéger contre toute utilisation abusive, le vol ou la fraude. Nous ne devez jamais utiliser nos systèmes informatiques ou médias pour insulter, harceler et menacer quiconque ou pour accéder à, envoyer ou stocker des fichiers illégaux ou insultants. Sachez que les informations que vous envoyez ou recevez sur les réseaux, les systèmes et les appareils de notre société ne sont pas privées et que la société y a accès à tout moment.

Vous devez également être conscients des risques pour la cybersécurité.

Veillez au respect de toutes les politiques et procédures en place pour protéger nos systèmes et données contre une cyberattaque ou un accès non autorisé.



Si vous avez des questions relatives à la confidentialité des données ou à l'utilisation appropriée des actifs de la société, contactez votre responsable, un membre du département informatique ou un membre du service juridique.

Nous avons une bonne méthode de communication sur les médias sociaux et les utilisons convenablement

En tant que société, nous voulons également être sûrs que toutes les informations partagées publiquement sont cohérentes, exhaustives et exactes.

C'est la raison pour laquelle seules quelques personnes désignées au sein de notre société servent de porte-parole officiels. Si vous n'êtes pas autorisé, vous ne devez pas faire de communication au nom d'Acuity Brands ou de ses produits. Cela permet d'éviter toute confusion ou le partage d'informations erronées.

Si vous êtes personnellement invité à faire une communication lors d'un événement industriel ou à faire partie d'un panel, commencez toujours par demander l'avis de votre superviseur, votre partenaire commercial RH ou un membre du service juridique. De même, si vous recevez une requête d'un fonctionnaire ou d'une agence, demandez-leur de s'adresser directement à un membre du service juridique pour obtenir une réponse.

Les médias sociaux sont un excellent moyen de partager des idées et de rester en contact avec nos réseaux familiaux et amicaux. Cependant, vous devez toujours faire preuve de prudence et utiliser les médias sociaux dans le respect de nos engagements et politiques communs. En outre, **vous devez toujours indiquer que vos publications et opinions en ligne sont les vôtres et non celles d'Acuity Brands.**



PROTECTION DE
NOTRE SOCIÉTÉ

+i Consultez nos Directives sur les médias sociaux pour plus de détails.

Nous agissons en préservant les meilleurs intérêts d'Acuity Brands

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos intérêts personnels interfèrent ou semblent interférer avec les intérêts de la société et affectent votre jugement dans l'exécution honnête, objective et efficace de votre travail.

Nous avons tous le devoir d'éviter les conflits d'intérêts, mais il est parfois difficile d'identifier un conflit. Réfléchissez à la manière dont chaque situation est perçue par un collègue ou une personne externe à la société, et demandez-vous s'ils pourraient penser que votre capacité à agir dans le meilleur intérêt d'Acuity Brands est affectée.

En outre, vous ne devez jamais tirer profit des opportunités qui découlent de l'utilisation des biens ou des informations de la société, ou même de votre position, pour obtenir un avantage personnel indu ou pour concurrencer la société. Pour ce faire, il faut éviter de demander des articles ou des « faveurs », par ex., des billets pour un événement sportif ou un emploi pour un membre de la famille, aux clients, aux agents ou aux partenaires commerciaux.

Si vous identifiez un éventuel conflit d'intérêts, contactez votre superviseur ou votre partenaire commercial RH.

Ils examineront le problème avec vous et contacteront le service juridique, le cas échéant, afin d'établir s'il existe véritablement un conflit et des issues appropriés. L'approbation préalable de votre responsable et du Vice-président principal, du Directeur juridique est nécessaire pour travailler ou pour détenir des parts chez un client ou un fournisseur ou un autre partenaire professionnel tiers d'Acuity Brands.

Quelques exemples de conflits d'intérêts (liste non exhaustive) :

Détenir une participation des clients, fournisseurs ou concurrents.

Accorder des prêts à ou en recevoir en provenance de clients, fournisseurs ou concurrents.

Travailler pour des clients, fournisseurs ou concurrents.

Être impliqué dans le processus de recrutement si un ami ou un membre de la famille postule pour un emploi au sein de la société ou pour devenir un vendeur, un fournisseur, un agent ou un autre partenaire commercial.

Conserver un emploi externe qui rivalise avec le travail que vous faites chez Acuity Brands ou qui interfère avec votre capacité à faire votre travail.

Avoir une relation de supervision directe avec des proches (liés par le sang, par adoption, par le mariage ou par un partenariat) ou avec une personne avec qui vous entretenez une relation amoureuse.

Occuper un poste de direction externe à but lucratif, sauf approbation écrite du Vice-président principal, du Directeur juridique.

Les cadeaux professionnels excessifs ou inconvenants ne sont pas autorisés

Les cadeaux et les divertissements peuvent aider à nouer de bonnes relations commerciales, 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 professionnels luxueux ou inconvenants peuvent donner l'impression que nous essayons d'obtenir ou d'octroyer des affaires en tentant d'influencer les personnes à l'aide d'avantages personnels.

Une attention particulière doit être prêtée aux situations impliquant des fonctionnaires, qui souvent ne sont pas autorisés à accepter les cadeaux, quelle qu'en soit la nature. En outre, vous ne devez jamais demander à un client, un agent ou un partenaire commercial de vous offrir un cadeau.

Les cadeaux et les divertissements ne doivent pas :

- Être fréquents ou excessifs.
- Être sous forme d'espèces ou de cartes cadeaux
- Être offerts ou reçus en violation des lois ou des politiques du destinataire (le cas échéant).
- Donner lieu à des dépenses inconvenantes.
- Être autrement en violation de notre politique relative aux cadeaux et aux divertissements.

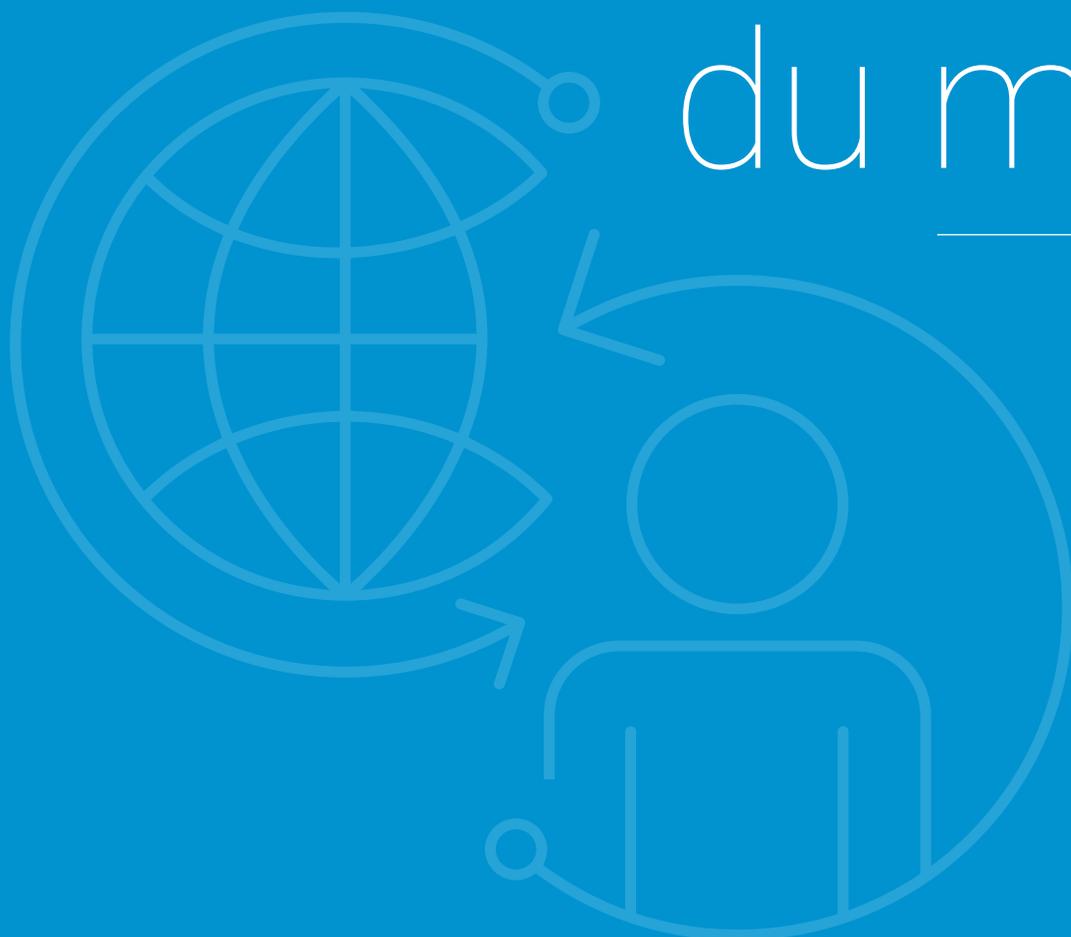


Si vous ne savez pas si un cadeau ou un événement est approprié, veuillez contacter un membre de notre service juridique pour obtenir des directives supplémentaires.



Consultez notre Politique relative aux cadeaux et aux divertissements ; vous y trouverez des informations sur les limites pécuniaires. Lisez également notre Programme de lutte contre la corruption.

Être de bons citoyens du monde



ÊTRE DE BONS
CITOYENS DU MONDE



EarthLIGHT

Notre engagement envers la durabilité

En tant que fournisseur leader de solutions innovantes en matière d'éclairage, de contrôles et de gestion des bâtiments, nous collaborons étroitement avec nos clients en termes d'efficacité énergétique. En outre, nous les aidons à réduire leurs coûts énergétiques et à réduire leur impact sur l'environnement. Nous avons également une longue et fructueuse expérience en matière de gestion de la santé et de la sécurité de nos opérations, de conformité aux réglementations et d'exigences environnementales. Ces activités sont menées avec une grande intégrité et dans le respect de la vie privée de nos collaborateurs et de nos communautés locales.

Nous évaluons en permanence les éventuelles conséquences environnementales dues à nos activités. Nous nous efforçons d'éviter soigneusement tous les impacts négatifs sur l'environnement et sur nos communautés.

Nous concevons nos produits afin qu'ils aient un impact positif sur l'environnement en réduisant les matières premières nécessaires, en évitant les composants dangereux et en proposant à nos clients des caractéristiques et des solutions sobres en énergie. Nous recyclons l'eau utilisée dans bon nombre de nos activités (comme la peinture), nous recyclons la ferraille et d'autres matériaux et nous économisons l'eau, l'électricité et le gaz naturel dans chacun de nos sites.

Notre programme EarthLight vise à organiser nos efforts en matière de durabilité en un seul endroit et à partager ces informations avec tous nos actionnaires. Nous vous encourageons à nous rejoindre dans cette mission afin d'alléger notre impact collectif sur l'environnement et d'ouvrir la voie vers un avenir durable.

● ÊTRE DE BONS
CITOYENS DU MONDE

Activités communautaires et politiques

Étant donné que les produits et services d'Acuity Brands ont une incidence directe sur la performance énergétique, **l'un de nos secteurs d'intervention privilégiés collabore avec les bureaux nationaux, fédéraux et étatiques en charge de l'énergie et les décideurs politiques pour éduquer à et promouvoir la politique qui facilitera l'adoption des technologies d'éclairage de qualité.** C'est grâce à ces efforts qu'Acuity Brands éduque à et promeut la politique et les normes, non seulement pour une meilleure production, mais aussi pour une meilleure société.

Nous reconnaissons et nous félicitons également de la participation personnelle de nos collaborateurs dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Veillez toujours à ce que vos activités soient légales et conformes à nos politiques, et à ce qu'elles ne soient pas source de conflit d'intérêts. Vous devez également veiller à ne pas utiliser le temps, la propriété, les ressources ou les fonds de la société pour les intérêts personnels de la communauté, sauf approbation préalable de la direction générale.

En outre, nous respectons votre droit de participer à des activités politiques personnelles, mais vous devez le faire dans votre temps libre et avec vos propres ressources. Vous ne devez jamais utiliser les fonds, le temps, la propriété ou les équipements d'Acuity Brands pour des activités politiques personnelles.

En tant que société, nous nous engageons activement à promouvoir la politique et les normes qui soutiennent l'économie, l'environnement et notre activité.



ÊTRE DE BONS
CITOYENS DU MONDE



Rappelez-vous, notre Code de conduite est destiné à fournir à chacun d'entre nous les ressources et les informations nécessaires pour une bonne conduite des activités.

Si vous avez des questions relatives à notre Code ou à nos politiques, veuillez contacter votre superviseur, votre partenaire commercial RH, un membre du service juridique ou notre ligne d'assistance en matière d'éthique :

En ligne :
acuitybrands.ethicspoint.com

Téléphone :
États-Unis 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
(composez le 877-672-8798
lorsque vous y serez invité[e])



QUESTIONS OU PRÉOCCUPATIONS?

Notre Code de conduite est géré et surveillé par notre service juridique, avec la supervision du Comité de gouvernance du Conseil d'administration. Aucun aspect ni aucune partie de notre Code de conduite ne peuvent être supprimés sans autorisation écrite préalable.

Le Code de conduite s'applique à tous les membres du Conseil d'administration (administrateurs salariés et non-salariés) dans la mesure où il s'applique et n'est pas incompatible avec les obligations de l'administrateur aux termes du certificat de constitution de la Société, des règlements administratifs, de la loi du Delaware, des exigences d'inscription à la Bourse de New York, des règles et règlements de la SEC ou d'une autre autorité remplaçante. 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 section 406 du Sarbanes-Oxley Act (loi Sarbanes-Oxley) de 2002 et des règlements connexes promulgués, le présent Code de conduite sera le Code d'éthique à l'intention du président-directeur général et du président du Conseil d'administration, 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 président-directeur général de la Société.

Nous respectons le droit de nos collaborateurs de divulguer les aspects d'intérêt public ou de participer à certaines activités liées aux conditions générales de votre emploi. Notre Code de conduite et nos politiques ne sont pas destinés à limiter, à restreindre ou à interférer avec votre droit de participer à des activités concertées protégées en vertu de la section 7 de la National Labor Relations Act (« Loi nationale sur les rapports syndicaux »), telles que les discussions liées aux salaires, aux horaires, aux conditions de travail et aux problèmes de sécurité.