



Code d'éthique et de conduite professionnelle

Entrée en vigueur : 1er février 2024





« Nous nous engageons à agir correctement, dès la première fois et à chaque fois. »

Lettre de Neil Ashe : Diriger avec intégrité

Chers associés,

Nous nous engageons à agir correctement, dès la première fois et à chaque fois. C'est pourquoi l'intégrité est l'une de nos valeurs. **Nos valeurs** sont le fondement de notre culture et nous aident à réaliser ce que d'autres entreprises ne peuvent pas faire. Agir avec intégrité dans les situations quotidiennes et dans nos interactions avec les associés, les clients, les partenaires commerciaux, les actionnaires et les communautés donne le ton à notre éthique.

Notre code d'éthique et de conduite professionnelle fournit les ressources et les informations nous permettant de diriger en respectant nos valeurs, d'accomplir notre travail avec détermination et de respecter les lois en vigueur. Veuillez utiliser notre code comme guide pour vous assurer que vos actions sont toujours le reflet de nos valeurs.

Vous devez toujours vous sentir capables d'agir correctement, quelle que soit la situation. Si vous constatez une situation qui vous préoccupe d'un point de vue éthique ou juridique, ou si vous n'êtes pas sûr de la chose à faire, parlez-en. C'est ainsi que nous créons un environnement où les meilleures personnes donnent le meilleur d'elles-mêmes.

NEIL M. ASHE

Président du conseil, président et chef de la direction

● LETTRE DE
NEIL ASHE



DES QUESTIONS OU DES
PRÉOCCUPATIONS?

Table des matières

- TABLE
DES MATIÈRES

Nos valeurs

Nos valeurs reflètent ce que nous sommes.

Elles fournissent un cadre pour guider nos décisions et nos actions.
Quand nous sommes en phase avec nos valeurs, nous réussissons tous ensemble.



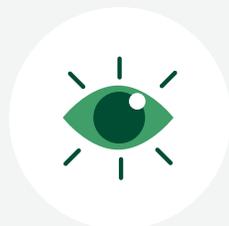
Intégrité

On fait la bonne chose, dès la première fois, à chaque fois.



Temps

Le temps est notre unique contrainte. Nous privilégions ce qui est le plus important.



Curiosité

Nous sommes toujours à la recherche d'une meilleure solution. Nous sommes ouverts au changement et capables de nous adapter.



Primauté du client

Nous voyons le monde à travers les yeux des clients et des utilisateurs finaux. Nous répondons à leurs besoins.



Personnel

Nous créons l'environnement où les meilleures personnes peuvent accomplir les meilleures performances. Nous réussissons tous ensemble.



Communauté

Nous nous soucions de l'environnement et de nos voisins. Nous créons de meilleures collectivités.



État d'esprit responsable

Nous pensons et agissons de façon responsable. Nous privilégions la création de valeur durable à long terme.

Notre code et nos responsabilités



- NOTRE CODE ET NOS
RESPONSABILITÉS

Utilisation du code

Chaque jour, nous prenons des décisions qui ont un impact sur nos associés, nos clients, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et nos communautés.

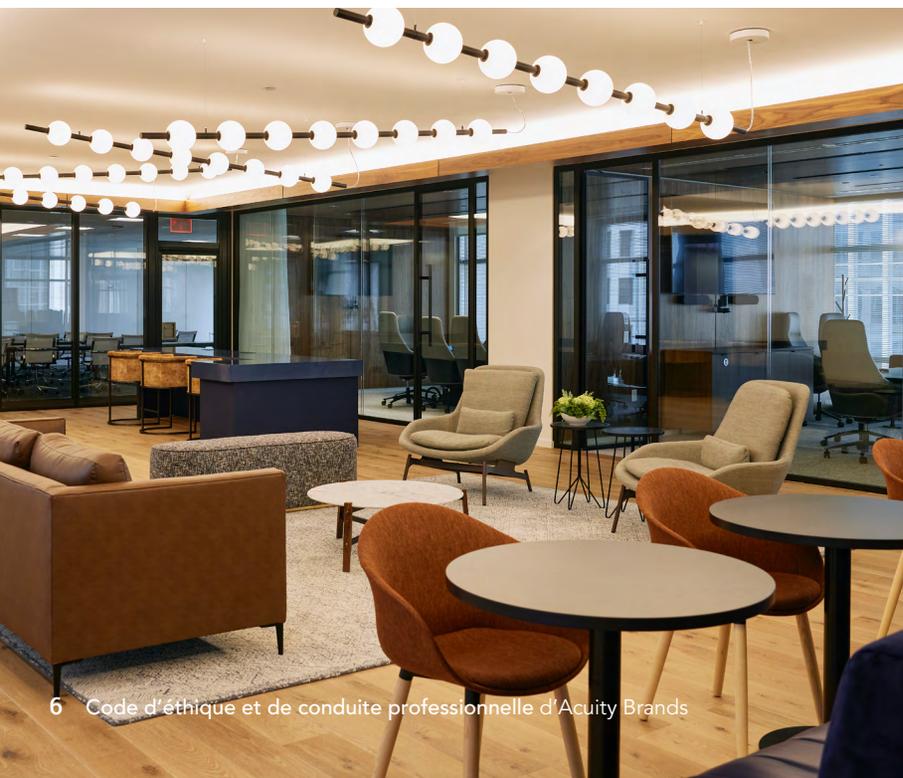
Notre code d'éthique et de conduite professionnelle (le « code ») est là pour vous aider à prendre ces décisions dans le respect de nos valeurs. Il peut également vous aider à comprendre les lois, les politiques et les réglementations applicables. Bien que nous ne puissions pas couvrir toutes les situations possibles dans ce document, vous devriez utiliser le code comme point de départ pour vous guider.

Notre code s'applique à tous les associés, qu'ils soient réguliers, temporaires, à temps plein ou à temps partiel, et il est traduit en plusieurs langues afin d'en faciliter la compréhension. Nous tenons également à ce que nos agents, nos fournisseurs, nos vendeurs, nos clients et nos partenaires commerciaux adhèrent à ces mêmes engagements.

Notre code ne modifie pas les conditions de votre emploi. Le non-respect du code peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement. De plus, le code ne peut pas faire l'objet d'une dérogation sans l'accord écrit préalable du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration.

Nous soutenons les droits de nos associés en vertu des lois du travail spécifiques à leur pays.

Notre code et nos politiques n'ont pas pour but d'interférer avec ces droits, y compris, mais sans s'y limiter, votre capacité à vous exprimer sur des questions d'intérêt public ou à participer à certaines activités liées aux conditions de votre emploi, comme les salaires, les horaires, les conditions de travail ou la sécurité. Le code et nos politiques n'ont pas non plus pour but de vous interdire de signaler d'éventuels enjeux juridiques à une autorité gouvernementale.



Vos responsabilités

Il incombe à chacun d'entre nous d'agir avec intégrité et de prendre des décisions commerciales éthiques.



En tant qu'associé d'Acuity, il vous incombe de :

- veiller à ce que vos décisions et vos actions respectent nos valeurs
- lire et comprendre notre code et nos politiques
- connaître et respecter les lois et règlements en vigueur
- signaler vos préoccupations si vous constatez une situation non conforme à nos valeurs, à notre code ou à nos politiques
- poser des questions si vous avez des doutes ou si vous avez besoin d'aide



En tant que gestionnaire ou dirigeant d'Acuity, il vous incombe également de :

- donner l'exemple et montrer nos valeurs en action chaque jour
- veiller à ce que votre équipe comprenne comment prendre des décisions commerciales éthiques et à qui s'adresser en cas de questions
- favoriser un environnement où les associés sont à l'aise de faire part de leurs inquiétudes
- rester attentif au déroulement des opérations et être à l'affût des signaux d'alerte, des préoccupations ou des violations possibles de notre code ou de nos politiques
- signaler immédiatement toute violation potentielle du code ou des politiques

Prendre des décisions éthiques

N'oubliez pas que le code est un guide pour la prise de décisions éthiques, mais qu'il n'apporte pas de réponse à toutes les questions que vous pourriez vous poser.

Si vous n'êtes pas sûr de ce qu'il faut faire, posez-vous la question :



Si la réponse à l'une de ces questions est non, vous ne devez pas poursuivre, et vous devez signaler quiconque agissant de la sorte.

Si vous n'êtes pas sûr, demandez de l'aide.

Votre gestionnaire, les ressources humaines ou l'équipe chargée de la conformité peuvent vous aider. Vous pouvez également « poser une question » directement et confidentiellement par l'intermédiaire de notre ligne d'assistance en matière d'éthique, qui sera examinée par notre équipe chargée de la conformité.

Soulever des questions ou des préoccupations

Et si?

1. Vous avez vu, entendu ou soupçonné une infraction à notre code ou à nos politiques
2. Vous avez des doutes sur le caractère approprié d'un acte
3. Vous avez des questions sur le code ou d'autres politiques

Qui dois-je contacter?

- Contactez votre gestionnaire ou le service des ressources humaines
- Envoyez un courriel à notre équipe chargée de la conformité à l'adresse Compliance@AcuityBrands.com
- Contactez la ligne d'assistance en matière d'éthique en ligne ou par téléphone (disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et sous le couvert de l'anonymat)*

[Ethicshelpline.AcuityBrands.com](https://ethicshelpline.acuitybrands.com)

États-Unis et Canada : 800 461-9330 ou
par message texte au 770 637-0324

Chine : 400 120-3062

France : 0805 080339

Mexique : 01 800 681-6945

Pays-Bas : 0 800 022-0441

Royaume-Uni : 0 808 189-1053

- Envoyez une lettre à Acuity Brands, Inc.
 - À l'intention de : Compliance, 1170 Peachtree Street N.E., Suite 1200, Atlanta, GA 30309-7673

Et ensuite?

- L'équipe chargée de la conformité établit un rapport sur toute préoccupation signalée, et ces préoccupations font l'objet d'une enquête rapide et approfondie dans le respect de la confidentialité, dans la mesure du possible
- Nous prendrons les mesures appropriées si nécessaire
- Les résultats de l'enquête et les mesures prises peuvent également être confidentiels

* Pour les employés de l'Union européenne, notre ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique est limitée à certaines questions, conformément à la loi européenne. Pour signaler d'autres problèmes, veuillez contacter votre direction locale, les ressources humaines ou un membre de l'équipe juridique d'Acuity Brands.



Politique de dénonciation et de non-représailles

Milieu sans représailles

Il faut du courage pour parler franchement, et nous voulons que vous vous sentiez toujours à l'aise de le faire. Nous interdisons strictement toute mesure de représailles à l'encontre d'un associé qui aurait soulevé un problème de bonne foi ou pris part à une enquête.

Valoriser notre personnel



- VALORISER
NOTRE PERSONNEL

Nous traitons tout le monde avec respect

Nous pensons que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des facteurs importants de notre réussite. Notre objectif est de veiller à ce que tous les associés se sentent valorisés, respectés et acceptés pour leurs contributions.

Nous nous engageons à traiter chaque associé avec respect et à garantir que les décisions d'embauche sont fondées sur vos performances et qualifications personnelles.

Nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ou le groupe ethnique, l'origine nationale, l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse (qui comprend la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et les conditions médicales liées à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement), la religion, le handicap mental, le handicap physique, les informations génétiques, les conditions médicales, l'état matrimonial ou familial, le statut d'ancien combattant couvert ou toute autre caractéristique ou classification protégée par la législation locale, d'État, provinciale ou fédérale. Cette règle s'applique à tous les aspects de l'emploi, y compris les pratiques d'embauche et d'emploi comme les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation.

Nous ne tolérons pas non plus le harcèlement (sexuel ou autre), les brimades ou l'intimidation de la part de collègues, de superviseurs, de gestionnaires et de partenaires commerciaux, y compris les consultants, les clients et les vendeurs. Cette règle s'applique sur le lieu de travail et dans tous les contextes liés au travail, comme les voyages d'affaires, les réunions d'affaires et les événements sociaux liés aux affaires.

Nous prenons ces préoccupations très au sérieux, nous mènerons une enquête rapide et approfondie et prendrons les mesures qui s'imposent. Nous interdisons les représailles à l'encontre de tout associé qui se manifeste de bonne foi pour signaler une préoccupation ou une plainte, ou qui participe à une enquête.

Si vous avez connaissance ou êtes témoin d'un cas 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 la faute ou si vous n'êtes pas à l'aise de vous adresser à lui, vous devez [contacter](#) un membre de notre équipe des RH, de notre équipe de conformité ou la ligne d'assistance en matière d'éthique.



Politique de respect sur le
lieu de travail

Q : Un groupe d'associés ne cesse de faire des blagues sur un collègue souffrant d'un trouble de la parole. Ils ne lui disent rien à lui directement, mais je pense que c'est inapproprié. Que dois-je faire?

R : Vous devez [contacter](#) votre gestionnaire ou l'une des autres ressources disponibles pour signaler la préoccupation. Se moquer d'une personne en raison d'un handicap est contraire à nos valeurs, à notre code et à notre politique de respect sur le lieu de travail, même si les commentaires ne s'adressent pas directement à la personne concernée.

Nous nous engageons à offrir un lieu de travail sûr et sécuritaire

La santé et la sécurité de nos associés sont au premier plan de toutes nos activités.

Nous respectons toutes les lois et réglementations de santé et de sécurité et déterminons de manière proactive les risques professionnels. Nous mettons en œuvre des mesures de protection et favorisons l'amélioration continue grâce à notre système de gestion de l'environnement, santé et sécurité (EHS). Nous fixons également des objectifs proactifs, surveillons les performances et examinons nos progrès par rapport à ces objectifs chaque trimestre avec la direction générale et notre conseil d'administration. Nous avons tous un rôle à jouer pour faire de la santé et de la sécurité une priorité et pour assurer notre propre sécurité et celle de nos collègues.

Notre objectif est également d'éliminer, dans la mesure du possible, l'utilisation de matières dangereuses et la production de déchets dangereux dans le cadre de nos activités. Nous avons un programme de conformité et de gestion environnementale rigoureux et nous évaluons en permanence les conséquences environnementales potentielles de nos activités.

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sans menaces ni violences. Toute menace de violence, tout acte d'intimidation et tout acte de violence sur notre lieu de travail sont strictement interdits. De plus, il est interdit aux associés (autres que le personnel de sécurité autorisé) d'apporter tout type d'arme sur la propriété de l'entreprise, sauf si la loi de l'État l'exige ou si le directeur général ou le vice-président principal et conseiller juridique l'approuve par écrit.

Nous attendons également de nos associés qu'ils se présentent au travail sans avoir consommé de drogues illégales ou d'alcool. La possession, la vente ou l'usage de drogues illégales sur la propriété de l'entreprise sont strictement interdits.

Si vous constatez une situation de risque pour la santé ou la sécurité, signalez-la immédiatement à un gestionnaire, au responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité de votre emplacement, à un membre de l'équipe des RH, au service de la conformité ou à notre ligne d'assistance en matière d'éthique.



Pour plus de renseignements, veuillez consulter notre politique sur l'environnement, la santé et la sécurité et notre système de gestion de l'environnement, santé et sécurité.

Nous respectons tous les droits de la personne

Nous nous engageons à respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi, y compris les lois sur le salaire minimum et les heures supplémentaires. Nous respectons le droit des travailleurs de choisir librement leur emploi et rejetons le travail forcé, la servitude, l'engagement, l'esclavage, le travail des enfants ou la traite des êtres humains. Nous respectons également le droit des travailleurs de former et d'adhérer à des syndicats ou à des associations de travailleurs de leur choix, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, et nous respectons le droit des travailleurs de s'abstenir de telles activités.



Consultez notre politique mondiale sur les droits de la personne pour connaître notre engagement en faveur des droits de la personne et **contactez-nous** pour toute question ou préoccupation.

Q : Quelqu'un a empilé des boîtes qui bloquent partiellement une sortie de secours. Que dois-je faire?

R : Vous devez immédiatement le signaler à un gestionnaire ou à la personne désignée par le service EHS de votre emplacement. Les sorties de secours doivent toujours être dégagées et accessibles en cas d'urgence.

Respecter la loi



Nous respectons strictement toutes les lois de lutte contre la corruption

Notre concurrence repose sur nos produits et services innovants ainsi que sur notre intégrité.

Il est strictement interdit d'offrir, de payer, de donner, de promettre ou d'accepter des pots-de-vin ou d'autres paiements illicites pour obtenir ou conserver un marché. Un pot-de-vin peut être un objet de valeur donné dans le but d'influencer indûment une décision ou d'obtenir un avantage indu.

Les pots-de-vin peuvent prendre de nombreuses formes :

- de l'argent ou des cartes-cadeaux
- des cadeaux ou des voyages somptueux
- des commissions ou des rabais excessifs
- des charges ou des contributions inhabituelles
- des offres d'emploi
- des dons caritatifs ou politiques
- des pots-de-vin ou des paiements pour récompenser la facilitation d'une relation ou d'un accord commercial

Les petits paiements versés à des personnes en échange d'un service gouvernemental auquel nous aurions normalement droit (également appelés « graisser la patte » ou « paiement de facilitation ») sont également strictement interdits.

Notre interdiction stricte des pots-de-vin et de la corruption s'étend également à nos partenaires commerciaux tiers. Si nous ne pouvons pas le faire, ils ne le peuvent pas non plus, quelles que soient les pratiques ou coutumes locales.

De plus, si vous travaillez avec un fonctionnaire ou une municipalité, assurez-vous de comprendre les exigences spécifiques qui s'appliquent aux relations avec les fonctionnaires.

Nous avons mis en place un vaste programme visant à réduire le risque de comportement inapproprié, notamment la vérification préalable des tiers agissant en notre nom, les certifications et les engagements, ainsi que la formation de nos associés et de nos agents.

Nous avons également mis en place un programme complet de lutte contre la corruption qui s'applique à nos associés, à nos représentants et à nos partenaires commerciaux tiers.

Marchés publics

Nos produits sont utilisés dans de nombreuses applications, notamment dans le cadre de projets financés par les autorités locales, nationales et/ou fédérales. Nous nous engageons à respecter toutes les exigences relatives aux relations commerciales avec le gouvernement ou aux projets financés par des fonds publics.

Q : Un partenaire commercial dans un nouveau pays m'a dit qu'il était normal de verser un paiement en espèces au fonctionnaire pour qu'il prenne en compte l'offre et qu'il puisse nous facturer le paiement. Que dois-je faire?

R : Même si on vous dit que c'est normal et habituel, c'est toujours une erreur, une violation de notre code et un acte illégal. Ne payez pas cette somme et ne laissez personne la payer.



Consultez notre politique de conformité à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et contactez-nous pour toute question ou préoccupation

Nous exerçons une concurrence vigoureuse et loyale

Nous croyons en une concurrence loyale sur la base des mérites de nos produits et au respect des lois antitrust et des lois sur la concurrence en vigueur dans le monde.

Vous ne devez jamais participer à des accords ou à des discussions avec des concurrents sur la fixation des prix, le truquage des offres, la répartition des produits, des territoires, des clients ou des marchés, ou la limitation de la production ou de la vente de produits.

Vous devez également consulter un membre de l'équipe chargée du droit et de l'environnement commercial avant de conclure une coentreprise, un accord de non-concurrence, une fusion, une acquisition, un contrat de vente liée, un accord d'exclusivité, une remise groupée ou un programme de fidélisation. N'oubliez pas qu'un accord ou une entente

peut être formel ou informel, explicite ou implicite, et peut même être déduit du seul comportement.

Vous ne devez jamais faire de fausse déclaration, utiliser la tromperie ou abuser d'informations confidentielles pour obtenir un avantage déloyal par rapport à nos concurrents. Si vous devez obtenir des informations sur le marché, vous devez le faire de manière honnête et transparente. Vous ne devez jamais encourager quiconque à vous fournir des informations confidentielles provenant d'un concurrent ou d'un ancien employeur ni accepter des informations obtenues de manière inappropriée.

Communiquez toujours honnêtement avec les clients au sujet de nos produits et ne faites pas de fausses déclarations au sujet de nos concurrents.



Les lois antitrust et les lois sur la concurrence étant complexes, nous vous invitons à consulter notre politique de conformité antitrust et à nous contacter pour toute question ou préoccupation

Q : Je participe à un événement de l'industrie et un concurrent souhaite discuter plus tard de la possibilité d'aligner notre prochaine augmentation de prix. Que dois-je faire?

R : Vous devez immédiatement mettre fin à la conversation et vous abstenir de rencontrer le concurrent après l'événement, pour éviter la perception même d'un tel comportement anticoncurrentiel. Parler de prix avec un concurrent, à quelque titre que ce soit, n'est ni approprié ni légal.

Nous respectons les lois sur la conformité commerciale

Nous respectons toutes les lois sur le commerce international applicables, 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; et
- la participation à des boycotts internationaux.

Les lois commerciales peuvent s'appliquer à toute activité d'importation ou d'exportation, y compris la transmission électronique d'informations.

N'oubliez pas, vous ne pouvez pas faire indirectement ce que vous ne pouvez pas faire directement. Vous ne pouvez pas demander à un tiers d'agir en votre nom si cela enfreint la loi.

Nous avons un programme complet de conformité commerciale s'appliquant à nos employés, à nos représentants et à nos partenaires commerciaux tiers.

Consultez nos politiques de conformité commerciale et [contactez-nous](#) pour toute question ou préoccupation.

Nous restons vigilants pour prévenir le blanchiment d'argent

Nous respectons les lois contre le blanchiment d'argent et le terrorisme dans les pays où nous exerçons nos activités. Le blanchiment d'argent consiste à déguiser ou à dissimuler le produit d'activités criminelles pour les faire apparaître comme légitimes.

Vous devez surveiller attentivement nos transactions commerciales et poser des questions en cas de signaux d'alerte, comme :

- des paiements en espèces ou en cartes prépayées
- demander de nombreuses petites transactions pour éviter les seuils de déclaration
- refuser de fournir une pièce d'identité ou des informations

Si une transaction semble suspecte, veuillez immédiatement [nous contacter](#) pour toute question ou préoccupation.

Nous offrons des produits de qualité



Nous nous engageons à concevoir, à acheter et à fabriquer des produits sûrs et de qualité pour nos clients. Nous respectons les exigences de sécurité et de qualité en vigueur sur les marchés où nous exerçons nos activités.

Nous ne négocions pas sur la base d'informations privilégiées

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

La négociation d'actions sur la base d'informations importantes non publiques est appelée « délit d'initié » et est illégale. Vous ne pouvez pas non plus communiquer des informations importantes non publiques à votre famille ou à vos amis pour qu'ils puissent négocier des actions, ce que l'on appelle aussi « donner des tuyaux ».

Une information « importante » est tout ce qu'un investisseur raisonnable considérerait comme important dans la décision d'acheter ou de vendre des actions. Les informations « non publiques » sont des informations traitées comme confidentielles et non accessibles au public.

Voici quelques exemples d'informations importantes non publiques :

- Résultats financiers ou opérationnels
- Résiliation d'un contrat important
- Coentreprise, fusion ou acquisition importante
- Nouvelle action en justice importante ou perte d'activité
- Perturbations importantes des opérations, violation ou accès non autorisé aux données, aux biens ou aux actifs d'Acuity Brands
- Négociations collectives
- Stratégie de tarification

Si vous n'êtes pas sûr si une information est importante et non publique, consultez l'équipe chargée du droit et de l'environnement commercial pour obtenir des éclaircissements.



Consultez notre politique en matière de délit d'initié et contactez-nous pour toute question ou préoccupation.



Q : Après le travail, j'ai rencontré mon frère pour souper et je lui ai parlé de mon enthousiasme à l'égard du lancement d'un produit important sur lequel je travaillais. Il a ensuite acheté des actions d'Acuity avant que le produit ne soit officiellement lancé. Est-ce que ça va?

R : Non. Vous avez communiqué des informations importantes non publiques à votre frère, qui a acheté des actions sur la base de ces informations. C'est illégal.

Nos livres et registres sont exacts

Nous avons la responsabilité de présenter nos résultats financiers avec exactitude et honnêteté à nos actionnaires et au public.

Nous devons également veiller à ce que nos livres et registres soient exacts, complets et tenus à jour conformément à la loi et aux normes de comptabilité financière applicables. Tous nos associés sont tenus de respecter nos politiques écrites, nos normes de travail et nos contrôles en matière d'information financière.

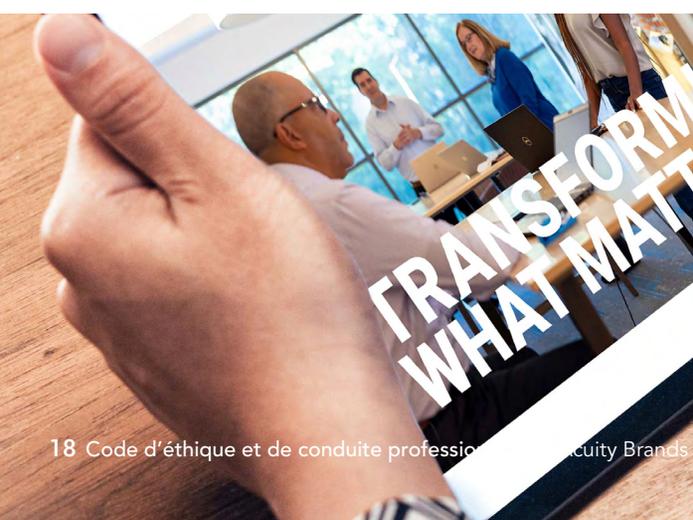
La préparation des états financiers, la déclaration des transactions ou même l'enregistrement de vos heures de travail doivent toujours être exacts, complets, honnêtes et transparents. Vous devez respecter tous les contrôles et procédures et ne pas effectuer de fausses entrées ou d'entrées trompeuses, ni omettre de détails requis. Vous devez également conserver tous les documents justificatifs requis conformément à nos calendriers de conservation des documents.

Vous pouvez également contacter l'équipe des finances pour obtenir plus de renseignements et des copies de nos procédures comptables internes.

Si vous trouvez des erreurs, si vous avez des difficultés à réconcilier un compte ou si vous avez d'autres préoccupations financières, vous devez immédiatement [nous contacter](#) pour poser vos questions ou faire part de vos inquiétudes.

Q : C'est la fin du trimestre et le responsable commercial me demande de changer la date d'un bon de commande pour pouvoir comptabiliser les ventes au cours du trimestre, même si les produits ne seront expédiés que plus tard. Que dois-je faire?

R : Vous ne devez pas faire ce changement et [contactez-nous](#) immédiatement. Cette pratique peut constituer une violation de notre politique et de nos processus de comptabilisation des produits et pourrait entraîner des inexactitudes dans nos états financiers.



Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes élevées

Notre code de conduite des fournisseurs énonce nos normes et nos attentes à l'égard de nos fournisseurs. Notre objectif est que l'ensemble des individus collaborant avec notre entreprise, et ce, à tous les niveaux, y compris nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs, adhèrent à notre engagement de favoriser la réussite par la prise de décisions éthiques, la conformité et l'intégrité.

Protéger notre entreprise



Nous protégeons la propriété intellectuelle et les informations confidentielles

Notre propriété intellectuelle est essentielle à notre réussite en tant qu'entreprise et représente le travail acharné et le dévouement de nos associés.

Nous sommes tous tenus de protéger notre propriété intellectuelle, nos informations confidentielles et nos secrets commerciaux contre toute utilisation abusive par des tiers et de contribuer à maintenir notre avantage concurrentiel.

Assurez-vous de protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles, y compris les plans d'entreprise, les listes de clients, les prix, les brevets, les informations sur les dessins et modèles, les secrets commerciaux, les marques commerciales, les marques de services et les droits d'auteur, contre la divulgation ou l'utilisation abusive. Sauf accord de l'équipe chargée du droit et de l'environnement commercial, vous ne devez pas divulguer la propriété intellectuelle confidentielle, les informations confidentielles ou les secrets commerciaux de notre entreprise, de nos clients

et de nos partenaires commerciaux à des tiers ou à des personnes qui n'ont pas besoin de connaître ces informations. Vous devez également tenir compte des accords ou autres réglementations qui interdisent 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 courrier électronique.

Nous respectons également la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux et les informations confidentielles des tiers. Vous ne devez jamais demander ou inciter quiconque à divulguer des informations que son entreprise est tenue de garder confidentielles. Tout comme nous voulons assurer la sécurité de nos informations, nous devons respecter la compétence des autres à faire de même.

Si vous voyez quiconque divulguer ou utiliser abusivement notre propriété intellectuelle, nos informations confidentielles ou nos secrets commerciaux, veuillez immédiatement nous contacter pour toute question ou préoccupation.



Q : Mon nouveau collègue a récemment travaillé pour l'un de nos concurrents. Puis-je lui demander de me donner des détails sur le pipeline et les processus de développement de nouveaux produits?

R : Non. Vous ne devez pas demander à quelqu'un de divulguer des informations confidentielles provenant d'un ancien employeur, en violation de ses obligations envers ce dernier. Nous devons toujours respecter la compétence de nos concurrents en matière de confidentialité des informations.

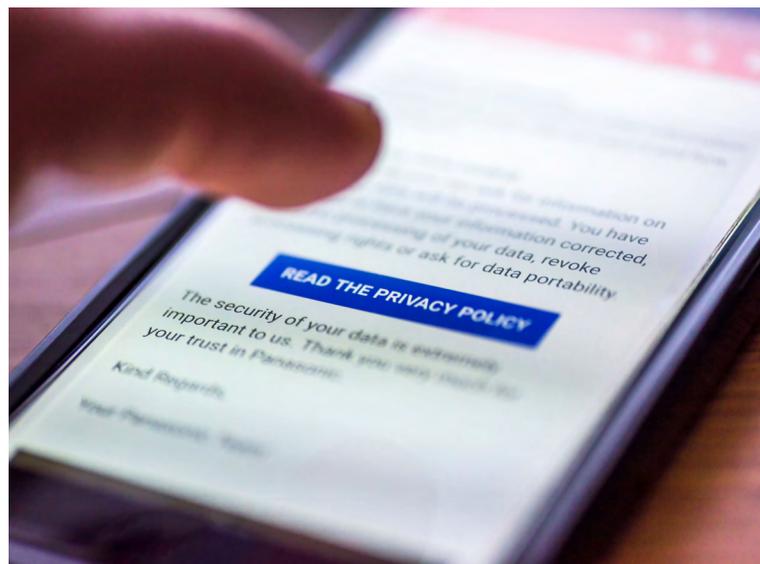
Nous utilisons et protégeons adéquatement les données personnelles et les actifs de l'entreprise

La protection de la vie privée de nos associés et de toutes les parties prenantes est extrêmement importante.

Dans le cadre de nos activités, nous recueillons des renseignements personnels, comme le nom, l'adresse ou le courrier électronique, qui peuvent être utilisés pour identifier une personne. Les lois sur la confidentialité des données en vigueur dans le monde fournissent des indications sur la manière dont nous devons collecter, stocker, utiliser et communiquer ces données. Nous nous engageons à respecter toutes les lois relatives à la confidentialité des données dans le monde et nous limitons l'accès aux données personnelles aux seuls associés disposant d'une autorisation appropriée et ayant besoin de ces informations dans le cadre de leur activité. Si vous avez accès à des renseignements personnels dans le cadre de votre fonction, vous devez toujours utiliser ces informations de manière appropriée et ne pas les communiquer aux personnes qui ne devraient pas y avoir accès. Toute violation ou divulgation non autorisée de données doit être immédiatement signalée à votre gestionnaire, au service des ressources humaines, au service de conformité ou à un membre de l'équipe chargée du droit et de l'environnement commercial.

Nous vous faisons confiance pour utiliser les ordinateurs, les appareils mobiles et les autres biens de l'entreprise de manière appropriée et à des fins professionnelles, et pour les protéger contre l'utilisation abusive, le vol ou la fraude.

Vous ne devez jamais utiliser nos systèmes informatiques ou nos médias pour insulter, harceler ou menacer qui que ce soit, ni pour accéder à du matériel illégal ou offensant, l'envoyer ou le stocker. N'oubliez pas que les informations que vous envoyez ou recevez sur les réseaux, systèmes et appareils de notre entreprise ne sont pas privées et que l'entreprise peut y avoir accès à tout moment.



Nous tenons à ce que vous soyez conscient des risques liés à la cybersécurité.

Respectez toutes les politiques et procédures mises en place pour protéger nos systèmes et nos données d'une cyberattaque ou d'un accès non autorisé.

Veillez [nous contacter](#) pour toute question ou préoccupation.

Nous communiquons et utilisons les médias sociaux de manière appropriée

En tant qu'entreprise, nous voulons nous assurer que toute information communiquée au public est cohérente, complète et exacte.

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

Si l'on vous demande personnellement de prendre la parole lors d'un événement de l'industrie ou de participer à un panel, vérifiez toujours d'abord auprès de votre gestionnaire, des RH ou d'un membre de l'équipe chargée du droit et de l'environnement commercial. De même, si vous recevez une demande de la part d'un fonctionnaire ou d'un organisme gouvernemental, vous devez en référer directement à notre équipe chargée de la conformité.

Les médias sociaux sont un excellent moyen de communiquer des idées et de rester en contact avec nos réseaux de famille et d'amis. Cependant, vous devez toujours utiliser les médias sociaux dans le respect de nos valeurs et de nos politiques. De plus, vous devez toujours indiquer que vos publications en ligne et vos points de vue sont les vôtres et ne représentent pas les points de vue ou la position d'Acuity Brands.



Pour plus de renseignements, veuillez consulter nos lignes directrices relatives aux médias sociaux.



Q : Un journaliste d'une publication spécialisée nous a contactés pour obtenir un commentaire sur nos produits. Que dois-je faire?

R : Vous ne devez pas répondre, mais informer notre équipe de communication afin de nous permettre de diffuser des informations cohérentes et exactes.

Nous agissons dans l'intérêt supérieur d'Acuity Brands

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos intérêts personnels interfèrent, ou semblent interférer, avec les intérêts de l'entreprise et affectent votre jugement dans l'exercice honnête, objectif et efficace de vos fonctions. Nous avons tous le devoir d'éviter les conflits d'intérêts, mais il est parfois difficile d'identifier un conflit.

Essayez de voir comment chaque situation se présente du point de vue d'un collègue ou d'une personne extérieure à l'entreprise et si cette personne pourrait penser que votre capacité à agir dans l'intérêt supérieur d'Acuity Brands est compromise.

De plus, vous ne devez jamais profiter personnellement de l'utilisation des biens et des informations de l'entreprise, voire de votre position, pour obtenir un gain personnel contraire à l'éthique ou pour entrer en concurrence avec l'entreprise. Vous ne devez pas demander à des clients, des agents ou des partenaires commerciaux des articles ou des « faveurs », comme des billets pour un événement sportif ou un emploi pour un membre de votre famille.

Si vous constatez un conflit d'intérêts potentiel, contactez votre gestionnaire, les RH ou remplissez le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts.

Nous examinerons la question avec vous afin de déterminer s'il existe un conflit et de trouver une solution appropriée. L'autorisation de votre gestionnaire et du vice-président principal et conseiller juridique est requise pour travailler pour un client, un fournisseur ou un autre partenaire commercial tiers d'Acuity Brands, ou pour en devenir propriétaire.

Voici quelques exemples de conflits d'intérêts possibles :

posséder des intérêts dans des clients, des fournisseurs ou des concurrents;

accorder des prêts à des clients, des fournisseurs ou des concurrents, ou en recevoir de leur part;

travailler pour des clients, des fournisseurs ou des concurrents;

participer au processus de sélection si un ami ou un membre de la famille postule pour un poste au sein de l'entreprise ou pour devenir un vendeur, un fournisseur, un agent ou un autre partenaire commercial;

avoir un emploi extérieur qui entre en concurrence avec votre travail chez Acuity Brands ou qui interfère avec votre capacité à faire votre travail;

avoir une relation de supervision directe avec des parents proches (liés par le sang, l'adoption, le mariage ou une relation de partenariat) ou des personnes dans une relation amoureuse; ou

occuper un poste d'administrateur externe rémunéré, à moins d'une approbation écrite du vice-président principal et conseiller juridique.

Les cadeaux d'affaires excessifs ou inappropriés ne sont pas autorisés

Les cadeaux et les divertissements peuvent contribuer à l'établissement de bonnes relations d'affaires, mais ils peuvent également constituer un conflit d'intérêts s'ils affectent ou semblent affecter votre capacité à prendre des décisions commerciales objectives et équitables. Des cadeaux d'affaires somptueux ou inappropriés peuvent créer l'impression que nous essayons d'obtenir ou de donner des affaires en tentant d'influencer des individus avec des récompenses personnelles.

Il convient d'accorder une attention particulière aux situations impliquant des fonctionnaires, qui, dans de nombreux cas, ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux de quelque nature que ce soit. De plus, vous ne devez jamais demander un cadeau à un client, un agent ou un partenaire commercial.

N'offrez jamais et n'acceptez jamais de cadeaux, de repas ou de divertissements qui pourraient être destinés à :

Obtenir un avantage commercial injuste ou influencer une décision commerciale.



Pour plus de renseignements, consultez notre politique en matière de cadeaux et de divertissements, notamment sur les limites monétaires spécifiques, ainsi que notre programme de lutte contre la corruption.

Les cadeaux et les divertissements ne doivent pas être :



fréquent ou excessif;



sous forme d'espèces ou de cartes-cadeaux à valeur stockée;



donnés ou reçus en violation des lois ou des politiques du bénéficiaire (le cas échéant);



indûment comptabilisés dans les dépenses; ou



en violation de notre politique en matière de cadeaux et de divertissements.

Si vous n'êtes pas sûr si un cadeau ou un événement est approprié, [contactez-nous](#) pour toute question ou préoccupation.

Être de bons citoyens du monde



Earthlight : Notre approche ESG

Nous nous efforçons d’agir dans le souci de l’environnement, de nos associés et de nos collectivités, tout en prenant les décisions nécessaires pour être un partenaire commercial de confiance.

EarthLIGHT est la manière dont nous coordonnons nos efforts en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), mesurons nos performances dans des domaines clés et communiquons ces efforts à nos différentes parties prenantes.

Nous nous situons à l’intersection de la durabilité et de la technologie. Notre entreprise développe des technologies qui permettent à nos clients d’économiser de l’énergie et de réduire leurs émissions de carbone. En tant que principal fournisseur de solutions innovantes en matière d’éclairage, de contrôle et de gestion des bâtiments, nous contribuons de manière positive à l’avenir de notre planète en réduisant notre empreinte carbone et en aidant nos clients à faire de même. Nous nous engageons à offrir des solutions plus efficaces à nos clients pour être de meilleurs gestionnaires de l’environnement.

Nous créons également un environnement où les meilleurs éléments donnent le meilleur d’eux-mêmes. Nous pensons que le sentiment d’appartenance de nos associés leur permet de donner le meilleur d’eux-mêmes. Nos efforts en matière de diversité, d’équité et d’inclusion sont fortement intégrés à nos processus et stratégies d’entreprise et soutenus par un solide réseau de groupes de ressources pour les employés dans l’ensemble de l’entreprise.

De plus, nous accordons une grande importance à la rétroaction de nos associés et sollicitons régulièrement leurs points de vue dans le cadre de notre stratégie d’écoute. Dans le cadre de notre sondage annuel sur l’engagement des associés, nous mesurons à quel point nos associés sont à l’aise d’exprimer leurs idées et leurs opinions et de vivre nos valeurs communes. Ce sondage comprend également des questions sur notre culture de l’éthique et de la conformité, afin de s’assurer que les associés se sentent respectés et à l’aise de faire part de leurs inquiétudes. En tant qu’entreprise, les mesures que nous

prenons aujourd’hui contribuent à créer un avenir meilleur dans nos communautés de vie et de travail. Nous avons une riche histoire d’engagement communautaire et nous encourageons nos associés et nos partenaires commerciaux à trouver des moyens novateurs et plus efficaces d’aider nos concitoyens ainsi que l’environnement.



Notre rapport EarthLIGHT présente la mise à jour annuelle des progrès d’Acuity sur les efforts déployés en matière d’ESG, des progrès rendus possibles grâce à nos associés, nos distributeurs et nos clients. Notre rapport annuel nous aide à :

- **Démontrer** les progrès ESG d’EarthLIGHT d’une année sur l’autre.
- **Illustrer** notre stratégie et nos valeurs par le biais d’EarthLIGHT, pour les investisseurs, les associés actuels et potentiels, les fournisseurs, les partenaires de distribution et les clients.
- **Célébrer et faire connaître** les progrès réalisés par Acuity dans le cadre de l’initiative EarthLIGHT.



En savoir plus sur la mise en œuvre de ce projet.

Activités communautaires et politiques

Les activités d'Acuity sont touchées par les politiques publiques aux niveaux local, étatique, provincial, national, régional et mondial. Grâce à notre équipe chargée des relations avec les gouvernements et l'industrie et aux activités connexes, nous favorisons activement les politiques et les normes qui soutiennent notre stratégie commerciale et notre capacité à atteindre une croissance durable dans les années à venir. Les produits et services d'Acuity Brands ayant une influence directe sur la performance énergétique, l'un de nos domaines d'action privilégiés est la collaboration avec les autorités nationales, fédérales et étatiques chargées de l'énergie, ainsi qu'avec les décideurs politiques, afin d'éduquer et

de promouvoir des politiques favorisant les technologies d'éclairage de qualité. Grâce à ces efforts, Acuity Brands sensibilise et favorise la mise en place de politiques et de normes visant non seulement à améliorer les affaires, mais aussi à améliorer la société.

Nous reconnaissons et célébrons l'engagement personnel de nos associés dans nos communautés de vie et de travail.

Prenez toujours garde à ce que vos activités soient légales, conformes à nos politiques et qu'elles ne créent pas de conflit d'intérêts. Veillez également à

ne pas utiliser le temps, les biens, les ressources ou les fonds de l'entreprise pour des intérêts communautaires personnels, sauf accord préalable de la direction.

De plus, nous respectons votre droit de participer à des activités politiques personnelles, mais là encore, vous devez le faire sur votre temps libre, 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. Ces activités politiques privées ne doivent en aucun cas suggérer l'implication ou le soutien d'Acuity et doivent être légales, conformes à nos politiques et ne pas créer de conflits d'intérêts.



Pour plus de renseignements, consultez notre politique en matière d'activités politiques et d'engagement dans les politiques publiques.



N'oubliez pas que notre code de conduite fournit à chacun d'entre nous les ressources et les informations nécessaires pour mener nos affaires comme il se doit.

Si vous avez des questions au sujet de notre code ou de nos politiques, n'hésitez pas à nous contacter :

- Contactez votre gestionnaire ou le service des ressources humaines
- Envoyez un courriel à notre équipe chargée de la conformité à l'adresse Compliance@AcuityBrands.com
- Contactez la ligne d'assistance en matière d'éthique en ligne ou par téléphone (disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et sous le couvert de l'anonymat)*

[Ethicshelpline.AcuityBrands.com](https://www.acuitybrands.com/ethicshelpline)

États-Unis et Canada : 800 461-9330
ou par message texte au
770 637-0324

Chine : 400 120-3062

France : 0805 080339

Mexique : 01 800 681-6945

Pays-Bas : 0 800 022-0441

Royaume-Uni : 0 808 189-1053

- Envoyez une lettre à Acuity Brands, Inc.
 - À l'intention de : Compliance, 1170 Peachtree Street N.E.
Suite 1200, Atlanta, GA 30309-7673



* Pour les employés de l'Union européenne, notre service d'assistance téléphonique en matière d'éthique est limité à certaines questions conformément aux lois de l'UE. Pour signaler d'autres problèmes, veuillez contacter votre direction locale, les ressources humaines ou un membre de l'équipe juridique d'Acuity Brands.

Notre code de conduite est administré et contrôlé par notre équipe chargée du droit et de l'environnement commercial sous la supervision du comité de gouvernance du conseil d'administration. Aucune partie de notre code de conduite ne peut faire l'objet d'une dérogation sans accord écrit 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 est applicable et n'est pas incompatible avec les obligations de l'administrateur au titre du certificat de constitution de l'entreprise, de ses statuts, de la loi du Delaware, des exigences de cotation de la Bourse de New York, des règles et réglementations de la SEC ou de toute autre autorité prépondérante. Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé de l'administration de ce code de conduite pour nos administrateurs.

Aux fins de l'article 406 de la Loi Sarbanes-Oxley de 2002 et des règles promulguées en vertu de celle-ci, le présent code de conduite constitue le code d'éthique du directeur général et du président de l'entreprise, du directeur financier, du directeur de la comptabilité ou d'un autre directeur de la comptabilité, ainsi que de tout autre cadre supérieur ou responsable financier de l'entreprise exerçant des fonctions similaires et désigné de temps à autre par le directeur général de l'entreprise.

Nous soutenons le droit de nos associés à s'exprimer sur des questions d'intérêt public ou à participer à certaines activités liées aux conditions d'emploi. Notre code de conduite et nos politiques n'ont pas pour but de limiter, de restreindre ou d'interférer avec votre droit de participer à des activités concertées protégées par l'article 7 de la loi sur les relations de travail (National Labor Relations Act), comme les discussions relatives aux salaires, aux horaires, aux conditions de travail et aux questions de sécurité.