

ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

**INTEGRITEIT
RESPECT
UITMUNTENDHEID**

De kernwaarden van Lennox International.

DE KERNWAARDEN VAN LENNOX INTERNATIONAL.

INTEGRITEIT:

Wij gedragen ons eerlijk en oprecht.

RESPECT:

Wij respecteren onze medewerkers, klanten, leveranciers, concurrenten en de gemeenschappen waarin we werken en wonen.

UITMUNTENDHEID:

Wij hechten belang aan hoogwaardige prestaties van onze medewerkers en leveranciers, en aan kwaliteit in onze producten en diensten. Wij bieden waarde aan onze aandeelhouders.



ZAKELIJKE GEDRAGSCODE VAN LII:

1: INHOUDSOPGAVE

2: OVER DE GEDRAGSCODE

3: EEN BOODSCHAP VAN TODD BLUEDORN

4-7: INTEGRITEIT

- Eerlijk en open communiceren
- Nauwgezet boekhouden en administreren
- Bedrijfsmiddelen beschermen
- Wetten naleven
- Vertrouwelijke bedrijfsinformatie beschermen
- Vertrouwelijke informatie van andere bedrijven respecteren
- Belangenconflicten vermijden

8-9: RESPECT

- Anderen eerlijk behandelen
- Veiligheid vooropstellen
- Geen intimidatie en discriminatie toelaten op de werkplek
- Betrokkenheid van medewerkers bevorderen
- Diversiteit en inclusie verwelkomen
- Bijdragen aan het welzijn van onze gemeenschappen
- Het milieu beschermen
- Het politieke proces respecteren

10-11: UITMUNTENDHEID

- Zorgen voor een actiegerichte oriëntatie
- Een aantrekkelijke werkomgeving creëren
- Hoogwaardige producten en diensten ontwerpen, vervaardigen en distribueren
- Innoveren en continu verbeteren
- Zakelijke partners kiezen met dezelfde hoge normen
- Waarde aan onze aandeelhouders bieden

12: VERMOEDE OVERTREDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE MELDEN



OVER ONZE ZAKELIJKE GEDRAGSCODE.

Onze Gedragscode geldt voor ieder van ons.

Onze Zakelijke gedragscode biedt algemene richtlijnen over hoe we onze dagelijkse activiteiten moeten uitvoeren met inachtneming van onze waarden, de letter en de geest van de toepasselijke wettelijke vereisten en het beleid van Lennox. Al onze medewerkers, inclusief leidinggevend en leden van onze Raad van Bestuur, moeten zich aan de Gedragscode houden.

Onze Gedragscode geldt wereldwijd.

Lennox is een Amerikaans bedrijf dat er trots op is om in vele delen van de wereld medewerkers in dienst te hebben en klanten van dienst te zijn. Wij houden ons aan de wetten van de Verenigde Staten en andere landen waarin we zakendoen. Onze Zakelijke gedragscode geldt voor alle Lennox-medewerkers overal ter wereld. Wij verwelkomen diversiteit en respecteren culturele verschillen, maar wij moeten ons houden aan de Gedragscode als een plaatselijk gebruik of zakelijke praktijk daarmee in conflict is.

Wij onderschrijven de kernwaarden.

Het is belangrijk dat we laten zien dat we onze waarden onderschrijven door te bevestigen dat we de Gedragscode hebben gelezen, dat we hem begrijpen en dat we ons eraan zullen houden. Dat wordt van ons gevraagd als we in dienst treden, en dat moeten we ieder jaar opnieuw bevestigen. Omdat onze waarden zo belangrijk zijn voor ons succes op lange termijn, kan een overtreding van de Gedragscode leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag.

BLIJF NIET ZWIJGEN!

Als u denkt dat iemand zich niet houdt aan onze Zakelijke gedragscode of een wet overtreedt, is het uw verantwoordelijkheid om actie te ondernemen. U kunt om te beginnen contact opnemen met:

- Uw leidinggevende
- Een medewerker van de afdeling Human Resources
- Een medewerker van de juridische afdeling
- Het bureau voor ethiek en naleving (Ethics and Compliance Office) op **+1-972-497-7500** of **compliance@lennoxintl.com**

Deze mensen kunnen u helpen om de beste aanpak in een bepaalde situatie te bepalen, of eventuele vragen beantwoorden.

U kunt kwesties ook ANONIEM melden.

- Bel met de Ethieklijn, 24 uur per dag gratis te bereiken.
- Ga naar de website van Lennox voor juridische zaken/ethiek en naleving (Legal/Ethics & Compliance) en klik op "How to report a concern" (Hoe meld ik een kwestie?) of ga naar de website van de LII Ethieklijn: **www.reportlineweb.com/lennox**

Wij dulden geen represailles tegen medewerkers wegens het melden van overtredingen of vermoedens daarvan.



BASIS VAN INTEGRITEIT.

Lennox International Inc. is er trots op al meer dan 115 jaar consequent zaken te doen op basis van integriteit en de hoogste normen voor zakelijke ethiek. Ook nu nog kopen mensen LII-producten en beleggen ze in onze aandelen omdat ze erop kunnen vertrouwen dat LII juist zal handelen. In al onze functies en taken komen we elke dag voor keuzes te staan die van invloed zijn op de reputatie van LII. Veel van die keuzes zijn relatief simpel, maar soms zijn ze lastig en verwarrend. Daarom vertrouwen we erop dat onze Zakelijke gedragscode een essentieel richtsnoer biedt aan alle medewerkers voor het maken van de juiste keuzes.

Bij het actualiseren van onze Gedragscode hebben we de kernwaarden gestroomlijnd tot drie pijlers die centraal staan in onze rijke traditie en gevarieerde cultuur: integriteit, respect en uitmuntendheid. Deze gezamenlijke principes binden ons team over de gehele wereld samen:

INTEGRITEIT:

Wij gedragen ons eerlijk en oprecht.

RESPECT:

Wij respecteren onze medewerkers, klanten, leveranciers, concurrenten en de gemeenschappen waarin we werken en wonen.

UITMUNTENDHEID:

Wij hechten belang aan hoogwaardige prestaties van onze medewerkers en leveranciers, en aan kwaliteit in onze producten en diensten. Wij bieden waarde aan onze aandeelhouders.

U zult bij het lezen van de Gedragscode richtlijnen vinden over elk van deze kernwaarden en hoe u ze in de dagelijkse besluitvorming kunt blijven toepassen. De Gedragscode geeft ook aan hoe u veilig en anoniem via externe bureaus zakelijke activiteiten kunt melden die wellicht in strijd zijn met onze kernwaarden.

Waar en op welk niveau we ook werken - als LII-medewerker wordt van ons allen verwacht dat we consequent de hoogste normen voor integriteit, respect en uitmuntendheid in de praktijk brengen. Ieder van ons fungeert in dat opzicht als rolmodel. Dat is gewoon de manier waarop wij zakendoen.



"... als LII-medewerker wordt van ons allen verwacht dat we consequent de hoogste normen voor integriteit, respect en uitmuntendheid in de praktijk brengen."

Todd M. Bluedorn
Voorzitter en Chief Executive Officer

INTEGRITEIT. *Wij gedragen ons eerlijk en oprecht.*

Wij communiceren eerlijk en open.

Open, eerlijke en enthousiaste discussies zien wij als een uitstekende manier om de beste ideeën boven tafel te krijgen. Wij zijn voorstanders van open uitwisselingen van ideeën, die ons kunnen helpen onze klanten het beste van dienst te zijn en als bedrijf steeds beter te presteren. Wij willen dat al onze medewerkers proactief alle informatie delen, zodat zakelijke beslissingen tijdig en op de juiste manier kunnen worden genomen.

Onze boekhouding en administratie zijn nauwkeurig en onze openbare informatie is correct.

Onze boekhouding en administratie geven een nauwkeurig beeld van alle financiën, bedrijfsmiddelen en transacties van ons bedrijf. Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om altijd een duidelijke, getrouwe en correcte administratie bij te houden, in te dienen, goed te keuren en te autoriseren.

Wij doen er alles aan om volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke informatie te verstrekken aan het publiek en aan de Securities and Exchange Commission en de New York Stock Exchange. Wij voldoen aan alle toepasselijke wetten en voorschriften voor effecten, vereisten voor beursnotering, normen voor financiële verslaggeving, boekhoudcontroles en auditpraktijken.

Wij beschermen de middelen van het bedrijf.

Het is ons aller verantwoordelijkheid om erop toe te zien dat onze bedrijfsmiddelen worden beschermd en efficiënt worden gebruikt. Wij benutten bedrijfsactiva uitsluitend voor rechtmatige zakelijke doeleinden en we beschermen ze tegen verlies, misbruik, verspilling, schade en diefstal.

Wij houden ons aan de wetten in elk land waarin we zakendoen.

Wij zijn een wereldwijd bedrijf dat zich moet houden aan de wetten van de vele landen waarin we zakendoen. Deze wetten worden door ons gerespecteerd en nageleefd. Hieronder geven we een nadere toelichting op een aantal ervan:



V. De markt dwingt ons om elk jaar steeds hogere doelen te stellen. Mijn teamgenoten en ik staan onder druk om resultaten te leveren, en soms lijkt het alsof het niet uitmaakt wat we doen, als we die cijfers maar halen. Wat moet ik doen?

A. Onze doelstellingen zijn inderdaad ambitieus, en we verwachten dat onze medewerkers hard werken om ze te bereiken. Daarbij mogen we echter nooit onze ethische normen of de wet overtreden. Wij raden u aan de situatie met uw manager door te nemen. Als u de kwestie liever niet met uw manager bespreekt, kunt u contact opnemen met de afdeling Human Resources of het bureau voor ethiek en naleving (Ethics and Compliance Office).



Anticorruptiewetten

Wij zien het als onze plicht om te voldoen aan alle toepasselijke wetten die een verbod inhouden op corrupte betalingen aan overheidsfunctionarissen en medewerkers van bedrijven die eigendom zijn van of bestuurd worden door de overheid. Voorbeelden van deze wetten zijn de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (vaak aangeduid als "FCPA") en de Bribery Act van het Verenigd Koninkrijk. In sommige landen verbieden de anticorruptiewetten ook oneigenlijke betalingen aan niet-gouvernementele instanties en personen. Corrupte betalingen zijn voor ons onacceptabel, ongeacht de locatie of situatie. De bepalingen van de anticorruptiewetten gelden niet alleen voor handelingen van onze medewerkers, maar ook voor die van derden die direct of indirect door het bedrijf worden ingeschakeld (zoals consultants, adviseurs etc.). De anticorruptiewetten zijn complex, en overtredingen kunnen strenge straffen tot gevolg hebben. Neem contact op met de juridische afdeling als u vragen hebt over de anticorruptiewetten.

Wetten tegen handel met voorkennis

Ons bedrijf houdt zich aan alle landelijke en staatswetgeving met betrekking tot effecten. Handel met voorkennis is zowel onethisch als illegaal, en wordt niet door ons geduld. Handel met voorkennis omvat de handel in effecten op basis van koersgevoelige, niet-openbare informatie als daarmee een verplichting tot geheimhouding of vertrouwelijkheid wordt geschonden, of het openbaar maken van koersgevoelige, niet-openbare informatie aan een andere persoon zodat deze op basis ervan effecten kan verhandelen.

Informatie over een bedrijf is "koersgevoelig" als men er redelijkerwijs van kan uitgaan dat zij van invloed is op besluiten van redelijk handelende beleggers om hun aandelen te kopen, verkopen of vast te houden, of dat zij de marktaandeel van de aandelen van dat bedrijf beïnvloedt. Koersgevoelige informatie omvat onder andere winstresultaten, onderhandelingen over fusies of overnames, of andere belangrijke gebeurtenissen rond het bedrijf. Over het algemeen wordt informatie openbaar en niet langer beschouwd als "voorkennis" als zij ten minste twee volledige handelsdagen publiekelijk beschikbaar is.

V. Van diverse mogelijke externe distributeurs van onze producten in Rusland heb ik concurrerende aanbiedingen ontvangen. Eén ervan lag aanzienlijk lager dan de rest. Bij navraag zei de distributeur dat hij goede, bestaande relaties had die hem in staat stelden zaken sneller en goedkoper voor elkaar te krijgen. Moet ik me zorgen maken?

A. Ja. We moeten de benodigde zorgvuldigheid betrachten voordat we een derde inschakelen om namens het bedrijf diensten te verlenen, vooral als die derde met overheidsfunctionarissen moet omgaan. Raadpleeg voor richtlijnen het anticorruptiebeleid van het bedrijf en de bijbehorende checklist voor zorgvuldigheid met betrekking tot derden (Third Party Due Diligence Checklist). De juridische afdeling kan u hierbij helpen.



INTEGRITEIT. *Wij gedragen ons eerlijk en oprecht.*

Antitrustwetten

Bij het zakendoen houden wij ons aan alle toepasselijke antitrust-, concurrentie- en handelswetten. Deze wetten verbieden onder andere prijsafspraken. Wij moeten onze prijzen onafhankelijk van onze concurrenten vaststellen. Als we gevoelige informatie, zoals productprijzen, winstmarges of methodes voor facturering, uitwisselen met concurrenten, kunnen we toepasselijke antitrustwetten overtreden. De antitrustwetten verbieden ook andere activiteiten, zoals toewijzing van markten en afnemers, groepsboycotten of weigeringen om zaken te doen, overeenkomsten inzake verkoopprijzen, onwettige exclusiviteitsovereenkomsten, monopolisering, prijsdiscriminatie en onwettige beëindiging van overeenkomsten met handelaars, leveranciers of distributeurs.

Daarnaast hebben veel landen hun eigen antitrustwetgeving. De antitrustwetten van de Europese Unie and bepaalde andere landen leggen in het algemeen striktere regels op dan die van de VS. Deze kunnen van invloed zijn op veel soorten handelspraktijken, zoals distributieovereenkomsten, vergunningen voor intellectueel eigendom, rabatten en kortingen voor klanten, en prijsbeleid.

Wij beschermen de vertrouwelijke informatie van het bedrijf.

Als we ons concurrentievoordeel willen behouden, zullen we de bedrijfseigen en vertrouwelijke informatie van het bedrijf moeten beschermen tegen openbaarmaking en misbruik.

Wij respecteren vertrouwelijke informatie van andere bedrijven.

Wij respecteren ook de bedrijfsmiddelen en informatie van andere bedrijven, zoals leveranciers, klanten en concurrenten. Wij maken geen misbruik van middelen van andere bedrijven, zoals vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie die in ons bezit kan zijn gekomen toen we elders werkten. We gebruiken alleen software en technologie die ons bedrijf bezit of waarvoor we een vergunning hebben.

V. Onlangs werd ik op een vakbeurs uitgenodigd om samen met de verkopers van onze concurrenten te ontbijten. Eerste bespraken we een paar algemene onderwerpen, maar daarna ging het gesprek over wat diverse concurrenten aan een bepaalde klant in rekening brachten. Ik zei niet veel en gaf geen enkele specifieke prijsinformatie. Wat had ik moeten doen?

A. U zat in een lastige situatie. Het is duidelijk dat concurrenten geen prijzen horen te bespreken. Zelfs als u niet veel zegt en het gesprek probeert te negeren, kan er een probleem ontstaan, want zwijgen kan soms worden uitgelegd als instemming met een illegale antitrustactiviteit.

Als u ooit weer in een dergelijke situatie komt, kunt u het beste tegen iedereen aan tafel zeggen dat u zich niet prettig voelt bij dit gesprek, meteen weggaan en de zaak aan de juridische afdeling melden.



Wij vermijden belangenconflicten.

Onze zakelijke beslissingen worden genomen in het belang van het bedrijf. Er is sprake van een belangenconflict als uw persoonlijk belang botst (of lijkt te botsen) met het belang van het bedrijf. Er kan een conflict ontstaan als u activiteiten onderneemt of belangen hebt waardoor het voor u moeilijk wordt om uw werk objectief en effectief uit te voeren. Belangenconflicten doen zich ook voor als u of uw gezins- of familieleden oneigenlijke persoonlijke voordelen ontvangen of aangeboden krijgen vanwege uw functie bij het bedrijf.

Wij concurreren niet met het bedrijf, en maken geen gebruik van de mogelijkheden, eigendommen, informatie of positie van het bedrijf om er persoonlijk beter van te worden.

Mocht er een belangenconflict of de schijn daarvan ontstaan, vraag dan raad aan uw manager of het bureau voor ethiek en naleving (Ethics and Compliance Office).

V. Mijn zwager werkt voor een bedrijf dat materiaal aan onze bedrijfsunit zou kunnen leveren. Is het verboden om dat bedrijf te gebruiken als leverancier?

A. Dat hoeft niet zo te zijn. Bij zakendoen met een familielid kan er een belangenconflict ontstaan, maar dat kan vaak worden opgelost door open kaart te spelen en de beslissing over te laten aan iemand die zo'n conflict niet heeft. Zakelijke beslissingen moeten objectief zijn en ook maar de schijn van een belangenconflict vermijden. Breng uw leidinggevende onmiddellijk op de hoogte van de familierelatie, en trek u terug uit de beslissing over deze leverancier.

V. Bij een afspraak buiten kantoor werd ik door een leverancier, die al een aantal maanden diensten verleent aan ons bedrijf, voor de lunch uitgenodigd. Ik heb dat aangenomen en ermee ingestemd dat hij de maaltijd betaalde. Is dat in orde?

A. Een enkele maaltijd en kleine geschenken zijn normaal gesproken acceptabel, zolang er niet aan uw objectiviteit kan worden getwijfeld. Kijk goed naar de ambiance en de kosten van de maaltijd, hoe vaak de leverancier u uitnodigt, en of u mogelijk nog andere zaken met de leverancier gaat doen. Neem bij twijfel het zekere voor het onzekere, en betaal uw eigen kosten, of sla de uitnodiging voor de lunch beleefd af.

V. Ik ben verantwoordelijk voor onderhandelingen over contracten met onze leveranciers. In de kerstperiode heeft een vertegenwoordiger van een van onze belangrijkste leveranciers me uitgenodigd voor een feestje tijdens het weekeinde in een duur vakantiepark, geheel verzorgd, inclusief vervoer. Mag ik dat feest bijwonen?

A. Deze uitnodiging mag u niet aannemen omdat dit een overdreven vorm van entertainment is. Men zou kunnen denken dat dit uw besluitvorming zal beïnvloeden. Af en toe een bescheiden uitstapje is toegestaan om een stevige werkrelatie te helpen opbouwen en onderhouden. Als u zich afvraagt of een voorstel voor entertainment gepast is, leg dit dan voor aan uw leidinggevende of neem contact op met het bureau voor ethiek en naleving (Ethics and Compliance Office).

RESPECT. *Wij respecteren onze medewerkers, klanten, leveranciers, concurrenten en de gemeenschappen waarin we werken en wonen.*

Wij gaan eerlijk om met onze klanten, medewerkers, leveranciers en concurrenten.

Wij vinden dat iedereen eerlijk en met respect moet worden behandeld. Gedrag dat niet het juiste respect toont voor anderen, waaronder collega's, klanten, leveranciers of concurrenten, is in strijd met onze normen en waarden.

Bij alles wat we doen staat veiligheid voorop.

Veiligheid is een integraal onderdeel van alles wat we doen, van productontwerp en -fabricage tot installatie en service. Ieder van ons is verantwoordelijk voor de eigen veiligheid en die van anderen. Door middel van leiderschap, teamwerk en betrokkenheid stimuleren wij onze medewerkers om actief bij te dragen aan onze inspanningen op het gebied van veiligheid en ergonomie.

Wij laten geen intimidatie en discriminatie toe op de werkplek.

We zien het als onze taak om onze medewerkers een werkomgeving te bieden die vrij is van intimidatie, geweld en discriminatie. Wij discrimineren niet op basis van ras, huidskleur, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, land van oorsprong, handicap of enig ander wettelijk beschermd kenmerk. Wij staan geen enkele vorm van intimidatie toe, waaronder seksuele intimidatie.



V. Mijn leidinggevende stuurt mij sms'jes die soms seksuele toespelingen bevatten. Dat vind ik helemaal niet prettig, en dat heb ik hem ook gezegd, maar hij blijft die berichten sturen. Wat moet ik doen?

A. U hebt er goed aan gedaan uw leidinggevende te zeggen dat u niet van zijn gedrag gediend bent en hem te vragen ermee op te houden. U kunt het beste onmiddellijk contact opnemen met een vertegenwoordiger van Human Resources. Deze afdeling zal u helpen de problemen op te lossen. Op de werkplek staan we geen enkele vorm van intimidatie toe, ook geen seksuele intimidatie.

V. Bij een bezoek aan een online "chatroom" zag ik iemand die aangaf dat hij bij ons werkt, en die vertrouwelijke technische gegevens samen met zijn commentaar poste. Wat moet ik doen?

A. Reageer niet online, want dan zou deze zaak nog méér ongewenste aandacht kunnen trekken. Meld de kwestie onmiddellijk aan Human Resources of de juridische afdeling. Medewerkers mogen geen vertrouwelijke informatie of handelsgeheimen, zoals technische gegevens, bespreken. Ook moeten medewerkers bij gebruik van sociale media duidelijk aangeven dat ze hun eigen meningen naar voren brengen, niet die van het bedrijf.



Wij bevorderen betrokkenheid van medewerkers.

Wij stimuleren medewerkers om ideeën te delen en positieve actie te ondernemen om onze organisatie continu te verbeteren. Wij respecteren en waarderen de meningen van onze medewerkers. Door ideeën op een open manier uit te wisselen en vanuit uiteenlopende gezichtspunten te bekijken, kunnen we samen betere resultaten behalen dan ieder van ons apart.

Wij verwelkomen diversiteit en inclusie.

Wij leggen ons toe op een wereldwijd divers personeelsbestand dat gebaseerd is op respect en waardering voor mensen met uiteenlopende achtergronden, ervaringen en gezichtspunten. Onze inclusieve werkomgeving is gericht op het benutten van de unieke talenten van elke medewerker, om innovatieve producten en oplossingen aan onze klanten te kunnen bieden.

Wij dragen bij aan het welzijn van onze gemeenschappen.

Wij dragen bij aan de gemeenschappen waarin we wonen en werken, zowel financieel als door het stimuleren van vrijwilligerswerk door onze medewerkers.

Wij beschermen het milieu.

Wij zien het als onze plicht om ons te houden aan milieuwetten en -voorschriften en door verantwoordelijk gedrag natuurlijke rijkdommen te bewaren en te beschermen. Wij streven ernaar om de invloed van onze bedrijfstak op het milieu terug te dringen door ondersteuning en bevordering van innovatief verantwoord gebruik van onze hulpbronnen. We zullen ons blijven inzetten voor recycling, veilig gebruik en afvoer van gevaarlijke stoffen en de ontwikkeling van milieuvriendelijke alternatieven.

Wij respecteren het politieke proces.

Hoewel ieder van ons mag deelnemen aan het politieke proces, moeten we voorkomen dat de meningen die we uiten aan het bedrijf worden toegeschreven. Geld of andere middelen van het bedrijf mogen niet voor politieke doeleinden worden ingezet zonder goedkeuring van het hogere management.



UITMUNTENDHEID. *Wij hechten belang aan hoogwaardige prestaties van onze medewerkers en leveranciers, en aan kwaliteit in onze producten en diensten. Wij bieden waarde aan onze aandeelhouders.*

Wij zijn actiegericht georiënteerd.

Wij hechten belang aan productiviteit, efficiëntie en stiptheid. Wij zijn actiegericht georiënteerd in onze bedrijfsvoering.

Wij bieden onze medewerkers een aantrekkelijke werkomgeving.

Wij zien het als onze taak een werkomgeving te bieden die nieuwe ideeën en hoogwaardig werk stimuleert, en onze medewerkers uitdaagt en in staat stelt om succesvol te zijn. Wij bieden hulpmiddelen voor carrièreontwikkeling en middelen waarmee onze medewerkers effectiever in hun huidige rol kunnen presteren en die hen helpen het beste uit zichzelf te halen.

Wij ontwerpen, vervaardigen en distribueren producten en diensten van hoge kwaliteit.

Wij leggen ons toe op kwaliteit en staan achter onze producten en diensten. Onze gerichtheid op de behoeften van onze klanten dwingt ons om de kwaliteit, betrouwbaarheid en waarde van onze producten en diensten continu te verbeteren.



Innovatie ligt ten grondslag aan ons aanbod van uiterst efficiënte verwarmings-, ventilatie-, airconditionings- en koelingsproducten en -oplossingen.



Voor particulieren



Voor bedrijven



Koeling



Wij hechten waarde aan innovatie en continue verbetering.

Wij stimuleren nieuwe ideeën en innovatief denken, en ondersteunen inspanningen om deze concepten te vertalen in levensvatbare producten en processen. We streven naar een toonaangevende rol in de bedrijfstak op het gebied van productinnovatie voor bestaande en nieuwe markten die deel uitmaken van onze bedrijfsstrategie. Wij zien het als onze taak om onze producten te verbeteren om meer efficiëntie en kostenbesparingen te realiseren.

Wij kiezen zakelijke partners die dezelfde hoge normen hanteren.

Wij kiezen zakelijke partners wiens normen en waarden en bedrijfspraktijken passen bij onze eigen hoge normen, zodat we duurzame relaties kunnen opbouwen. Consultants, agenten en vertegenwoordigers van het bedrijf moeten zakendoen op een manier die overeenstemt met ons beleid en met de van toepassing zijnde wetten en voorschriften.

Wij bieden waarde aan onze aandeelhouders.

Wij doen zaken en gedragen ons op een manier die de reputatie van het bedrijf versterkt en hoog houdt, en die op lange termijn een optimaal rendement oplevert voor onze aandeelhouders.

V. Ik ben betrokken bij een gezamenlijk ontwikkelingsproject met een van onze leveranciers. Het project loopt goed, maar ik verdenk de leverancier ervan dat hij vertrouwelijke informatie van een concurrent aan ons projectteam doorspeelt. Moet ik me zorgen maken?

A. Ja. We streven ernaar om zaken te doen met relaties die aantoonbaar hoge normen voor ethisch zakelijk gedrag hanteren, en die zich houden aan de toepasselijke wetten en voorschriften. Onze reputatie als ethisch leider kan worden aangetast door een relatie met een onethische partner. Wij raden u aan uw zorgen aan uw manager en de juridische afdeling door te geven.



MELDING VAN VERMOEDE OVERTREDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE EN ANDERE ETHISCHE KNELPUNTEN.

Als u denkt dat iemand de wet overtreedt of zich niet houdt aan onze Gedragscode, of als u een vraag hebt over wat u het beste in een bepaalde situatie kunt doen, is het uw verantwoordelijkheid om actie te ondernemen door contact op te nemen met:

- Uw leidinggevende
- Een medewerker van de afdeling Human Resources
- Een medewerker van de juridische afdeling
- Het bureau voor ethiek en naleving (Ethics and Compliance Office) op **+1-972-972-497-7500** of **compliance@lennoxintl.com**

U kunt kwesties ook ANONIEM melden.

- Bel met de Ethieklijn, 24 uur per dag gratis te bereiken.
- Ga naar de website van Lennox voor juridische zaken/ethiek en naleving (Legal/Ethics & Compliance) en klik op "How to report a concern" (Hoe meld ik een kwestie?)
- Bezoek de website van de LII Ethieklijn: **www.reportlineweb.com/lennox**

Wij dulden geen represailles tegen medewerkers wegens het melden van overtredingen of vermoedens daarvan.

Vrijstellingen

Elke vrijstelling van onze gedragscode voor een leidinggevende functionaris of een lid van de Raad van Bestuur van LII moet worden goedgekeurd door onze Raad van Bestuur of een commissie van de Raad.

V. Is het binnen het bedrijf toegestaan dat iemand represailles tegen mij treft als gevolg van een melding?

A. Nee. U moet altijd met een gerust hart een zaak kunnen rapporteren. Het bedrijf staat geen enkele vorm van represaille toe voor het te goeder trouw melden van vermoedens van onwettig of onethisch gedrag. Te goeder trouw betekent niet dat u overtuigend bewijs moet hebben, maar dat u oprecht gelooft dat u de waarheid meldt. Als u vermoedt dat er represailles tegen u worden getroffen, neem dan contact op met de afdeling Human Resources of het bureau voor ethiek en naleving.

V. Moet ik mijn naam opgeven als ik een vermoeden van laakbaar gedrag wil melden?

A. Nee. U kunt ervoor kiezen uw naam op te geven, maar u mag ook anoniem blijven. Wel kan anonimiteit het soms moeilijker maken om de zaak te onderzoeken.

V. Welke consequenties hebben overtredingen van de Gedragscode?

A. Overtredingen van de Gedragscode kunnen leiden tot strenge disciplinaire maatregelen – inclusief ontslag. In daarvoor in aanmerking komende gevallen kunnen we laakbaar gedrag ook doorgeven aan de desbetreffende rechthandhavinginstanties.

MELDEN VAN VERMOEDE OVERTREDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE.

BLIJF NIET ZWIJGEN:

Praat met uw manager, Human Resources of de juridische afdeling.



GEEF HET DOOR:

U kunt kwesties anoniem melden door te bellen met de Ethieklijn.