

GESCHÄFTLICHER VERHALTENSKODEX

**INTEGRITÄT
RESPEKT
LEISTUNG**

Die Leitprinzipien von Lennox International

DIE LEITPRINZIPIEN VON LENNOX INTERNATIONAL

INTEGRITÄT:

Wir verhalten uns ehrlich und geradlinig.

RESPEKT:

Wir respektieren unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und das soziale Umfeld, in dem wir leben und arbeiten.

HOHE LEISTUNGSSTANDARDS:

Wir legen Wert auf hohe Leistungen unserer Mitarbeiter und Lieferanten und auf die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir erzeugen Gewinn für unsere Aktionäre.



GESCHÄFTLICHER VERHALTENSKODEX VON LII:

1: INHALTSÜBERSICHT

2: VORBEMERKUNG

3: MITTEILUNG VON TODD BLUEDORN

4-7: INTEGRITÄT

- Ehrliche und offene Kommunikation
- Akkurate Buchführung und Dokumentation
- Schutz des Eigentums von LII
- Einhaltung der Gesetze
- Schutz der vertraulichen Daten des Unternehmens
- Respekt vor vertraulichen Daten anderer Unternehmen
- Vermeidung von Interessenkonflikten

8-9: RESPEKT

- Fairer Umgang mit Anderen
- Arbeitssicherheit ohne Kompromisse
- Ein Arbeitsplatz ohne Belästigung und Diskriminierung
- Förderung des Mitarbeiter-Engagements
- Unterstützung von Vielfalt und Integration
- Engagement für unser soziales Umfeld
- Umweltschutz
- Achtung der Politik

10-11: HOHE LEISTUNGSSTANDARDS

- Einsatzbereitschaft als Grundeinstellung
- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Engagement fördert
- Entwicklung, Herstellung und Vertrieb hochwertiger Produkte und Dienstleistungen
- Innovation und kontinuierliche Verbesserung
- Wahl von Geschäftspartnern, die unsere hohen Standards mittragen
- Wertschöpfung für unsere Aktionäre

12: MELDEN MUTMASSLICHER VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX



VORBEMERKUNG ZUM VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex gilt für jeden von uns!

Unser geschäftlicher Verhaltenskodex gibt uns allgemeine Leitlinien zur Ausübung unserer täglichen Tätigkeiten im Einklang mit unseren Werten sowie der Art und dem Geist der anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und der internen Regeln von Lennox. Alle unsere Mitarbeiter einschließlich der Vorstände und Aufsichtsratsmitglieder sind zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichtet.

Unser Verhaltenskodex gilt weltweit.

Lennox ist ein in den USA beheimatetes Unternehmen, das in vielen Teilen der Welt Teammitglieder beschäftigt und Kunden bedient. Wir halten die Gesetze der USA und der anderen Länder ein, in denen wir tätig sind. Unser geschäftlicher Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter von Lennox. Wir begrüßen zwar Vielfalt und respektieren kulturelle Unterschiede, jedoch ist der Verhaltenskodex auch dann verbindlich, wenn lokale Gepflogenheiten oder geschäftliche Gebräuche ihm widersprechen.

Unsere Selbstverpflichtung zur Erfüllung unserer Leitprinzipien

Es ist wichtig, dass wir unserer Selbstverpflichtung zur Erfüllung unserer Leitprinzipien Ausdruck verleihen, indem wir bescheinigen, dass wir den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben und einhalten werden. Wir sind verpflichtet, diese Bescheinigung bei der Einstellung zu unterschreiben und unsere Selbstverpflichtung alljährlich zu erneuern. Da unsere Leitprinzipien eine äußerst wichtige Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg sind, können Verstöße gegen den Verhaltenskodex Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

MELDEN SIE SICH ZU WORT!

Sollten Sie zu der Überzeugung gelangen, dass jemand gegen unseren Verhaltenskodex oder gegen Gesetze verstößt, ist es Ihre Pflicht, etwas dagegen zu tun. Zunächst haben Sie die Möglichkeit, folgende Personen bzw. Stellen zu benachrichtigen:

- Ihre(n) Vorgesetzte(n)
- Ein Mitglied der Personalabteilung (HR)
- Ein Mitglied der Rechtsabteilung
- Die „Ethics and Compliance Office“ unter **1-972-497-7500** bzw. **compliance@lennoxintl.com**

Diese Personen bzw. Stellen können Ihnen helfen, in spezifischen Situationen die beste Vorgehensweise zu finden und Ihre Fragen zu beantworten.

Sie haben auch die Möglichkeit, Anliegen ANONYM zu melden.

- Rufen Sie die täglich rund um die Uhr erreichbare, gebührenfreie Ethik-Hotline „EhticsLine“ an.
- Rufen Sie die Lennox-Webseite „Legal/Ethics & Compliance“ auf. Klicken Sie die Option „How to report a concern“ (Melden eines Anliegens) an. Oder gehen Sie zur LII EthicsLine-Website: **www.reportlineweb.com/lennox**

Wir tolerieren keinerlei Repressalien gegen Mitarbeiter, die mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gemeldet haben!



DAS FUNDAMENT: INTEGRITÄT

Seit mehr als 115 Jahren bilden Integrität und strengste geschäftsethische Maßstäbe die Grundlage des Erfolgs von Lennox International Inc. Menschen kaufen LII-Produkte und investieren in unsere Aktien, weil sie wissen, dass sie dem untadeligen Geschäftsgebaren von LII vertrauen können. In jeder Stellung und jedem Aufgabenbereich bei LII sind Tag für Tag Entscheidungen zu fällen, die sich auf den guten Ruf von LII auswirken. Viele dieser Entscheidungen sind nicht schwer zu treffen, andere dagegen sind bisweilen diffizil und verwirrend. Deshalb dient unser geschäftlicher Verhaltenskodex allen Mitarbeitern als Richtschnur für Entscheidungen.

Bei der Überarbeitung des Verhaltenskodex haben wir die Leitprinzipien zu drei Säulen zusammengefasst, die unser reiches Erbe und unsere vielfältige Unternehmenskultur tragen: Integrität, Respekt und hohe Leistungsstandards. Diese Leitprinzipien bilden unseren gemeinsamen Wertekodex, der unser weltweites Team zusammenhält.

INTEGRITÄT: Wir verhalten uns ehrlich und geradlinig.

RESPEKT: Wir respektieren unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und das soziale Umfeld, in dem wir leben und arbeiten.

HOHE LEISTUNGSSTANDARDS: Wir legen Wert auf hohe Leistungen unserer Mitarbeiter und Lieferanten und auf die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir erzeugen Gewinn für unsere Aktionäre.

Beim Lesen des Verhaltenskodex werden Sie Richtlinien zu jedem dieser Leitprinzipien und Hinweise zu ihrer Anwendung bei Ihren täglichen Entscheidungen vorfinden. Ferner beschreibt der Verhaltenskodex, wie Sie über unseren sicheren, anonymen, externen Dienstleister Machenschaften melden können, die nicht mit unseren Leitprinzipien vereinbar sind.

Ganz gleich, wo und in welcher Funktion wir tätig sind – das Unternehmen erwartet von uns als LII-Mitarbeitern, dass wir stets den höchsten Ansprüchen hinsichtlich Integrität, Respekt und Leistungsstandards gerecht werden. Jeder von uns hat in dieser Hinsicht Vorbildfunktion. Nach diesem einfachen Grundsatz handeln wir in unserem Arbeitsalltag.



„...das Unternehmen erwartet von uns als LII-Mitarbeitern, dass wir stets den höchsten Ansprüchen hinsichtlich Integrität, Respekt und Leistungsstandards gerecht werden.“

Todd M. Bluedorn
Chairman und Chief Executive Officer

INTEGRITÄT. *Wir verhalten uns ehrlich und geradlinig.*

Wir kommunizieren ehrlich und offen.

Damit die besten Ideen auf den Tisch kommen, brauchen wir offene, ehrliche und leidenschaftliche Diskussionen. Wir begrüßen den offenen Ideenaustausch, denn er hilft uns, unsere Kunden optimal zu bedienen und das Unternehmen voranzubringen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie vorausschauend umfassende Informationen bereitstellen, damit geschäftliche Entscheidungen zeit- und sachgerecht gefällt werden können.

Unsere Buchhaltung und Dokumentation und unsere Bilanzen sind korrekt und wahrheitsgemäß.

Unsere Bücher und Aufzeichnungen geben die Kapitalbestände, Vermögenswerte und Transaktionen des Unternehmens wahrheitsgemäß wieder. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, klare, wahrheitsgemäße und präzise Aufzeichnungen zu führen, vorzulegen, zu genehmigen bzw. freizugeben.

Wir kommen unserer Verpflichtung nach, in allen öffentlichen Bekanntgaben und in den Unterlagen, die wir der US-Börsenaufsicht und der New Yorker Börse vorlegen, vollständige, zweckdienliche, genaue, zeitgerechte und verständliche Angaben zu machen. Wir halten alle geltenden aktienrechtlichen Gesetze und Vorschriften, die Regeln für die Börsennotierung, die Buchhaltungsstandards, Buchführungskontrollen und Revisionsvorschriften ein.

Wir schützen das Eigentum des Unternehmens.

Wir alle sind verpflichtet, das Vermögen des Unternehmens zu schützen und für seinen effizienten Einsatz zu sorgen. Wir nutzen das Eigentum des Unternehmens nur zu legitimen geschäftlichen Zwecken und schützen es vor Verlust, Missbrauch, Verschwendung, Beschädigung und Diebstahl.

Wir befolgen die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind.

Als globales Unternehmen unterstehen wir in jedem Land, in dem wir tätig sind, den dort geltenden Gesetzen. Wir respektieren und befolgen diese Gesetze. Einige davon werden nachstehend anhand von Beispielen erläutert:



F. Der Markt zwingt uns, uns von Jahr zu Jahr immer höhere Ziele zu setzen. Meine Teamkollegen und ich stehen unter starkem Druck, entsprechende Ergebnisse vorzuweisen; manchmal haben wir den Eindruck, die Sollergebnisse „um jeden Preis“ erreichen zu müssen. Was soll ich tun?

A. Es ist wahr, wir setzen uns ehrgeizige Ziele und erwarten, dass unsere Mitarbeiter diese durch harten Einsatz auch erreichen; niemals dürfen wir jedoch unsere ethischen Standards oder unsere Gesetzestreue geschäftlichen Zielen opfern. Besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten. Sollten Sie Bedenken gegen eine Aussprache mit Ihrem Vorgesetzten haben, wenden Sie sich an Human Resources oder die „Ethics and Compliance Office“.



Antikorruptionsgesetze

Wir befolgen konsequent alle anwendbaren Gesetze zur Unterbindung der Bestechung von Regierungsangehörigen und Mitarbeitern staatseigener oder staatlicher Kontrolle unterliegender Firmen. Beispiele solcher Gesetze sind das US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) und der britische Bribery Act (Antikorruptionsgesetz). Die Antikorruptionsgesetze mancher Länder untersagen auch unangemessene Zahlungen an nichtstaatliche Körperschaften oder Personen. Ganz gleich, wo oder in welcher Situation wir uns befinden – wir tolerieren keine korrupten Zahlungen. Die Bestimmungen der Antikorruptionsgesetze gelten nicht nur für das Verhalten unserer eigenen Mitarbeiter, sondern auch für externe direkte oder indirekte Geschäftspartner des Unternehmens (z. B. Berater, Dienstleister usw.). Die Antikorruptionsgesetze sind komplex; Zuwiderhandlungen können hohe Strafen zur Folge haben. Sollten Sie Fragen zu Antikorruptionsgesetzen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Gesetze gegen Insiderhandel

Unser Unternehmen hält sämtliche Aktiengesetze auf US-Bundesstaats- und nationaler Ebene ein und toleriert keinen Insiderhandel, da dieser sowohl ethisch inakzeptabel als auch gesetzeswidrig ist. Insiderhandel ist der Handel mit Wertpapieren unter Nutzung wesentlichen, der Allgemeinheit nicht zugänglichen Wissens, wobei eine bestehende Vertrauensbasis oder Vertraulichkeitsverpflichtung unterlaufen wird; des Weiteren ist Insiderhandel die Weitergabe wesentlicher, der Allgemeinheit nicht zugänglicher Informationen an Dritte, damit diese auf der Basis dieser Informationen mit Wertpapieren handeln können.

Informationen über ein Unternehmen gelten dann als „wesentlich“, wenn man davon ausgehen kann, dass sie die Entscheidung eines vernünftigen Anlegers über den Kauf, Verkauf oder Nichtverkauf von Wertpapieren oder den Marktwert dieser Aktien beeinflussen könnten. Wesentliches Wissen sind beispielsweise Ertragszahlen, Verhandlungen über Fusionen oder Übernahmen oder Kenntnisse über sonstige wichtige Ereignisse, die ein Unternehmen betreffen. Im Allgemeinen gelten Informationen frühestens zwei volle Börsentage nach ihrer Veröffentlichung als der Allgemeinheit zugänglich und werden dann nicht mehr als „Insider-Informationen“ betrachtet.

F. Ich habe von potenziellen externen Großhändlern unserer Produkte in Russland Konkurrenzangebote erhalten. Eines der Angebote lag erheblich niedriger als die anderen; als ich nachfragte, sagte der Großhändler, er verfüge über gute Beziehungen, die es ihm ermöglichten, bestimmte Dinge schneller und billiger zu erledigen. Sollte ich mir Sorgen machen?

A. Ja. Wir sind verpflichtet, gründliche „Due Diligence“-Prüfungen durchzuführen, bevor wir Dritte mit Dienstleistungen im Namen des Unternehmens beauftragen, insbesondere dann, wenn die Drittpartei mit Regierungsvertretern in Kontakt treten wird. Schlagen Sie in den Antikorruptionsrichtlinien des Unternehmens nach und verwenden Sie die zugehörige Due-Diligence-Checkliste für externe Dienstleister als Orientierungshilfe. Die Rechtsabteilung steht Ihnen gerne beratend zur Seite.



INTEGRITÄT. *Wir verhalten uns ehrlich und geradlinig.*

Kartellgesetze

Wir führen unsere Geschäfte unter Einhaltung aller geltenden Wettbewerbs-, Kartell- und Handelsgesetze. Diese Gesetze untersagen unter anderem Preisabsprachen. Wir müssen unsere Preisgestaltungsentscheidungen unabhängig von unseren Wettbewerbern fällen. Der Austausch sensibler Informationen wie Produktpreise, Gewinnmargen oder Preisgestaltungsverfahren mit konkurrierenden Unternehmen ist in vielen Fällen ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht. Des Weiteren untersagt das Kartellrecht unter anderem Marktaufteilung, Kundenaufteilung, kollektive Boykotte oder Handelsverweigerung, Beeinflussung von Wiederverkaufspreisen, unerlaubte Exklusivitätsvereinbarungen, Monopolisierung, Preisdiskriminierung und gesetzeswidrige Kündigung von Händlern, Lieferanten oder Distributoren.

Zahlreiche Länder haben darüber hinaus gehende Wettbewerbsgesetze. Das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union und bestimmter anderer Länder ist allgemein strenger als das der USA und wirkt sich auf viele Bereiche der Geschäftspraxis aus, beispielsweise Distributionsvereinbarungen, die Lizenzierung geistigen Eigentums, Rabatte und Preisabschläge für Kunden sowie die Preisgestaltung.

Wir schützen die vertraulichen Daten des Unternehmens.

Um unsere Wettbewerbsposition nicht zu gefährden, müssen wir die urheberrechtlich geschützten und vertraulichen Daten des Unternehmens gegen Weitergabe und Missbrauch absichern.

Wir respektieren die vertraulichen Daten anderer Unternehmen.

Wir respektieren auch das materielle und geistige Eigentum anderer Unternehmen einschließlich der Zulieferer, Kunden und Wettbewerber unseres Unternehmens. Wir verwenden nicht das Eigentum anderer Unternehmen – einschließlich vertraulicher und gesetzlich geschützter Informationen, von denen wir an anderen Arbeitsplätzen Kenntnis erlangt haben – in zweckentfremdeter Weise. Wir nutzen nur Software und Technologien, die das Eigentum des Unternehmens sind oder für deren Nutzung es Lizenzen besitzt.

F. Ich wurde kürzlich während einer Messe zu einem Frühstück der Vertriebsmitarbeiter unserer Konkurrenz eingeladen. Wir haben über allgemeine Themen gesprochen; dann kreiste das Gespräch jedoch um die Preise, die die verschiedenen konkurrierenden Unternehmen einem bestimmten Kunden berechnen. Ich habe nicht viel gesagt und keine spezifischen Preisinformationen weitergegeben. Was hätte ich tun sollen?

A. Da sind Sie in eine schwierige Situation geraten! Es ist eindeutig unzulässig, dass Konkurrenten über Preise sprechen. Dies kann auch dann problematisch sein, wenn man selbst still bleibt und das Gespräch zu ignorieren versucht, denn nichts zu sagen könnte auch als stillschweigende Billigung der wettbewerbsrechtlich unzulässigen Vorgänge ausgelegt werden.

Sollten Sie jemals wieder mit einer solchen Situation konfrontiert werden, wäre es am besten, den Anwesenden mitzuteilen, dass Sie mit dem Gespräch nicht einverstanden sind, die Gruppe sofort zu verlassen und die Rechtsabteilung über den Vorfall zu informieren.



Wir vermeiden Interessenkonflikte.

Wir fällen unsere geschäftlichen Entscheidungen zum Wohle des Unternehmens. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn persönliche Interessen den Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder entgegenzustehen scheinen. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn Sie Dinge tun oder Interessen verfolgen, die Ihnen die objektive und effektive Wahrnehmung Ihrer Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen erschweren könnten. Interessenkonflikte drohen ferner, wenn Sie – oder ein Mitglied Ihrer Familie – aufgrund Ihrer Stellung im Unternehmen fragwürdige persönliche Vorteile erhalten oder Ihnen solche angeboten werden.

Wir begeben uns in kein Konkurrenzverhältnis zum Unternehmen und nutzen nicht geschäftliches Potenzial, Eigentum oder Daten des Unternehmens oder unsere Position zum persönlichen Vorteil.

Wann immer ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines solchen entsteht, bitten Sie Ihren Vorgesetzten oder die für Geschäftsethik zuständige Abteilung (Ethics and Compliance Office) um Rat!

F. Mein Schwager arbeitet bei einem Unternehmen, das unsere Geschäftseinheit mit Material beliefern könnte. Ist es uns untersagt, mit diesem Unternehmen als Lieferanten zusammenzuarbeiten?

A. Nicht unbedingt. Eine geschäftliche Beziehung mit einem Verwandten stellt zwar einen potenziellen Interessenkonflikt dar; dieser lässt sich jedoch häufig abwenden, indem man die Verhältnisse offenlegt und die entsprechende Entscheidungsbefugnis auf jemanden überträgt, der von dem Konflikt nicht betroffen ist. Geschäftsentscheidungen müssen objektiv sein und selbst den Anschein eines Interessenkonfliktes vermeiden. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten über Ihre Verwandtschaftsbeziehung und enthalten Sie sich jeder Einflussnahme auf die Entscheidung über den Lieferanten.

F. Anlässlich einer Besprechung außerhalb unseres Unternehmensstandorts lud mich ein Lieferant, der seit mehreren Monaten Dienstleistungen für unser Unternehmen erbringt, zum Mittagessen ein. Ich habe angenommen und eingewilligt, dass er die Rechnung bezahlt. War das zulässig?

A. Gelegentliche Mahlzeiten und Zuwendungen geringen Wertes sind im Normalfall zulässig, solange Ihre Objektivität dadurch nicht in Frage gestellt wird. Beurteilen Sie die Situation und die Kosten des Essens, die Häufigkeit der Einladungen des Lieferanten und die Frage, ob potenzielle Geschäfte mit dem Lieferanten bei Ihnen zur Entscheidung anstehen. Im Zweifelsfall ist es besser, der Vorsicht den Vorzug zu geben und Ihr Essen selbst zu bezahlen oder die Einladung höflich abzulehnen.

F. Ich bin für die Aushandlung von Verträgen mit unseren Lieferanten zuständig. Während der Weihnachtszeit lud mich ein Vertriebsbeauftragter eines unserer wichtigsten Lieferanten zu einer Wochenendparty an einem Luxus-Ferienort ein, inklusive aller Kosten und der Hin- und Rückreise. Darf ich daran teilnehmen?

A. Sie sollten diese Einladung nicht annehmen, weil es sich um eine zu aufwendige Bewirtungsveranstaltung handelt, die als Versuch der Beeinflussung Ihrer Entscheidungen ausgelegt werden könnte. Die meisten Vergnügungsveranstaltungen sind, sofern sie nur gelegentlich stattfinden, als Form der Beziehungspflege zulässig. Sollten Sie Fragen bezüglich der Zulässigkeit einer anstehenden Vergnügungsveranstaltung haben, sprechen Sie bitte mit Ihrem Vorgesetzten oder der Ethikstelle.

RESPEKT. *Wir respektieren unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und das soziale Umfeld, in dem wir leben und arbeiten.*

Wir behandeln unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Mitbewerber anständig und fair.

Wir vertreten den Grundsatz, dass jeder Mensch fair und respektvoll behandelt werden sollte. Jedes Verhalten, das ein angemessenes Maß an Respekt Anderen gegenüber – Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern – vermissen lässt, verstößt gegen unsere Leitprinzipien.

Wir achten in allem, was wir tun, auf Sicherheit.

Sicherheit ist integraler Aspekt aller unserer Tätigkeiten – vom Produktdesign über die Herstellung bis zur Installation und Wartung. Jeder von uns ist für seine eigene Sicherheit und die Sicherheit Anderer verantwortlich. Durch Beispielgeben, Teamarbeit und konsequenten Einsatz fördern wir das aktive Engagement aller Mitarbeiter für unsere Sicherheit und für Ergonomie am Arbeitsplatz.

Wir halten unser Arbeitsumfeld frei von Belästigung und Diskriminierung.

Wir verpflichten uns dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter in einer Atmosphäre arbeiten können, die frei von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung ist. Wir lehnen jede Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, nationaler Herkunft, einer Behinderung oder aufgrund einer sonstigen durch Gesetz geschützten Eigenschaft ab. Wir tolerieren keinerlei Belästigung am Arbeitsplatz, auch keine sexuelle Belästigung.



F. Mein Vorgesetzter schickt mir Textnachrichten, die manchmal einen sexuellen Unterton haben. Das ist mir ausgesprochen unangenehm, was ich ihm auch mitgeteilt habe, aber er schickt mir weiterhin solche Nachrichten. Was soll ich tun?

A. Sie haben richtig gehandelt, als Sie Ihren Vorgesetzten wissen ließen, dass sein Verhalten Sie stört, und ihn aufforderten, es zu unterlassen. Wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Betreuer in der Personalverwaltung, der Ihnen helfen wird, die Situation zu klären. Wir tolerieren keinerlei Belästigung am Arbeitsplatz, auch keine sexuelle Belästigung.

F. Ich habe einen Online-Chatroom besucht und festgestellt, dass jemand, der sich als Mitarbeiter unseres Unternehmens ausgab, vertrauliche technische Daten mit eigenen Kommentaren ins Netz gestellt hatte. Was soll ich tun?

A. Reagieren Sie nicht online, denn das könnte weitere unerwünschte Aufmerksamkeit auf die Angelegenheit lenken. Melden Sie den Sachverhalt sofort der Personalabteilung (Human Resources) oder der Rechtsabteilung. Mitarbeiter dürfen nicht über vertrauliche Daten oder Geschäftsgeheimnisse wie z. B. technische Daten reden. Außerdem müssen Mitarbeiter bei der Nutzung sozialer Medien ihre Meinung ausdrücklich als solche kenntlich machen, damit nicht der Eindruck entsteht, es handle sich um Auffassungen des Unternehmens.



Wir fördern die Einbindung der Mitarbeiter in die Entwicklung des Unternehmens.

Wir laden unsere Mitarbeiter ausdrücklich ein, Ideen vorzutragen und durch persönliches Engagement die kontinuierliche Verbesserung unseres Unternehmens zu fördern. Wir respektieren und schätzen die Meinungen unserer Mitarbeiter. Durch offenen Ideenaustausch und die Berücksichtigung unterschiedlicher Sichtweisen können wir im Team bessere Ergebnisse erzielen, als wenn jeder für sich alleine handelt.

Wir begrüßen Vielfalt und Integration.

Wir bejahen die Vielfalt unserer globalen Belegschaft, deren Basis Respekt und Wertschätzung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Prägung und Überzeugung sind. Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, in dem Integration groß geschrieben wird, damit die besonderen Stärken jedes Mitarbeiters zur Geltung kommen und wir unseren Kunden stets innovative Produkte und Lösungen anbieten können.

Wir engagieren uns für unser soziales Umfeld.

Wir leisten einen positiven Beitrag zu den Kommunen, in denen wir leben und arbeiten – sowohl finanziell als auch durch Förderung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter.

Wir schützen die Umwelt.

Wir befolgen die Umweltschutzgesetze und -vorschriften ohne Einschränkung und handeln verantwortungsvoll, um unsere natürlichen Ressourcen zu erhalten und zu schützen. Wir sind bestrebt, Beeinträchtigungen der Umwelt durch unsere Branche so weit wie möglich zu begrenzen, indem wir Innovationen unterstützen und fördern, die den verantwortungsvollen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen voran bringen. Wir setzen uns kontinuierlich für die Wiederverwertung und die sichere Nutzung und Entsorgung gefährlicher Stoffe und die Entwicklung umweltverträglicher Alternativstoffe ein.

Wir respektieren die Welt der Politik.

Politisches Engagement ist jedem von uns freigestellt. Dabei müssen wir jedoch darauf achten, dass Meinungen, die wir vertreten, nicht als Ansichten des Unternehmens missverstanden werden können. Mittel und sonstiges Eigentum des Unternehmens dürfen nur mit Genehmigung der Unternehmensleitung zu politischen Zwecken verwendet werden.



HOHE LEISTUNGSSTANDARDS.

Wir legen Wert auf hohe Leistungen unserer Mitarbeiter und Lieferanten und auf die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir erzeugen Gewinn für unsere Aktionäre.

Einsatzbereitschaft ist unsere Grundeinstellung.

Wir legen Wert auf Produktivität, Effizienz und Pünktlichkeit. Einsatzbereitschaft ist unsere Grundeinstellung in unserer beruflichen Tätigkeit.

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Arbeitsumgebung, die Engagement fördert.

Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die neue Ideen und hochwertige Arbeit fördert, die die Mitarbeiter einbindet und die sie zum Erfolg befähigt. Wir stellen Möglichkeiten und Ressourcen zur Karriereförderung bereit, die Mitarbeiter in die Lage versetzen, ihre Aufgaben effektiver wahrzunehmen und ihr Potenzial voll zu entfalten.

Wir entwickeln, produzieren und vermarkten hochwertige Produkte und Dienstleistungen.

Wir setzen auf Qualität und stehen hinter unseren Produkten und Dienstleistungen. Weil wir die Bedürfnisse unserer Kunden in den Mittelpunkt stellen, sehen wir uns herausgefordert, die Qualität, die Zuverlässigkeit und den Wert unserer Produkte und Dienstleistungen stetig zu verbessern.



Innovation ist die Triebkraft unseres Angebots an hoch effizienten Produkten und Lösungen der Heizungs-, Lüftungs-, Klimatisierungs- und Kältetechnik.



Hausgeräte



Gewerbliche Geräte



Kältetechnik



Innovation und ständige Verbesserung sind uns wichtig.

Wir fördern neue Ideen und innovatives Denken und unterstützen Bemühungen, daraus absatzfähige Produkte und Prozesse entstehen zu lassen. Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie streben wir danach, auf traditionellen und neuen Märkten Branchenführer im Bereich der Produktinnovation zu werden. Wir sind entschlossen, unsere Produkte weiter zu verbessern, um effizienter zu produzieren und Kosten einzusparen.

Wir wählen Geschäftspartner, die unsere hohen Standards mittragen.

Wir wählen Geschäftspartner, deren Werte und Geschäftspraktiken mit unseren eigenen hohen Standards vereinbar sind, so dass dauerhafte Geschäftsbeziehungen entstehen können. Berater, Beauftragte und Vertreter des Unternehmens müssen ihre Geschäfte gemäß unseren internen Regeln sowie gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften führen.

Wir erzeugen Gewinn für unsere Aktionäre.

Wir führen unsere Geschäfte und verhalten uns auf eine Weise, die den guten Ruf des Unternehmens fördert und schützt und zugleich die langfristigen Erträge unserer Aktionäre optimiert.

F. Ich bin an einem gemeinsamen Entwicklungsprojekt eines unserer Lieferanten beteiligt. Das Projekt läuft gut, aber ich hege den Verdacht, dass der Lieferant vertrauliche Daten eines Konkurrenzunternehmens an unser Projektteam weitergibt. Sollte ich mir Sorgen machen?

A. Ja, denn wir legen Wert darauf, dass das Geschäftsgebaren unserer Geschäftspartner hohen ethischen Maßstäben standhält, und dass unsere Geschäftspartner die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Unser guter Ruf als Unternehmen mit vorbildlichem Geschäftsethos könnte Schaden leiden, wenn wir mit einem Partner zusammenarbeiten, der sich ethisch fragwürdig verhält. Melden Sie Ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung.



MELDEN MUTMASSLICHER VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX UND SONSTIGER ETHISCHER ANLIEGEN

Sollten Sie zu der Auffassung gelangen, dass jemand gegen Gesetze verstößt oder unseren Verhaltenskodex nicht einhält, oder sollten Sie Fragen zum richtigen Verhalten in einer bestimmten Situation haben, sind Sie verpflichtet zu handeln! Wenden Sie sich an eine der folgenden Stellen:

- Ihre(n) Vorgesetzte(n)
- Ein Mitglied der Personalabteilung (HR)
- Ein Mitglied der Rechtsabteilung
- Die „Ethics and Compliance Office“ unter **972-497-7500** bzw. **compliance@lennoxintl.com**

Sie haben auch die Möglichkeit, Anliegen ANONYM zu melden.

- Rufen Sie die täglich rund um die Uhr erreichbare, gebührenfreie Ethik-Hotline „EhticsLine“ an.
- Rufen Sie die Lennox-Webseite „Legal/Ethics & Compliance“ auf. Klicken Sie die Option „How to report a concern“ (Melden eines Anliegens) an.
- Besuchen Sie die Website der LII EthicsLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

Wir tolerieren keinerlei Repressalien gegen Mitarbeiter, die mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gemeldet haben!

Ausnahmen

Jede Ausnahme von Verhaltenskodex für ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied von LII bedarf der Genehmigung durch unser Board of Directors oder einen von diesem eingesetzten Ausschuss.

F. Lässt das Unternehmen zu, dass sich Leute an mir rächen, weil ich Meldung erstattet habe?

A. Nein, Sie können unbesorgt Meldung erstatten. Das Unternehmen toleriert keinerlei Form von Repressalien gegen Personen, die in guter Absicht mutmaßliche Rechtsverstöße oder ethisch inakzeptable Vorgänge gemeldet haben. „In guter Absicht“ bedeutet nicht, dass Sie einen absoluten Beweis vorlegen müssen, sondern dass Sie selbst Ihre Meldung für wahrheitsgemäß halten. Sollten Sie den Verdacht hegen, dass man Rache an Ihnen nimmt, wenden Sie sich an Human Resources oder die „Ethics and Compliance Office“.

F. Muss ich meinen Namen nennen, wenn ich mutmaßliches Fehlverhalten melde?

A. Nein. Sie können Ihren Namen gerne nennen, haben aber auch die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Allerdings erschwert es bisweilen die Ermittlungen, wenn Sie anonym bleiben.

F. Welche Konsequenzen haben Verstöße gegen den Verhaltenskodex?

A. Mitarbeiter, die gegen den Verhaltenskodex verstoßen, können disziplinarisch belangt werden und riskieren ihre Entlassung. Gegebenenfalls melden wir Verstöße zusätzlich den Strafverfolgungsbehörden.

MELDEN MUTMASSLICHER VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

MELDEN SIE SICH ZU WORT!

Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder mit der Personal- oder Rechtsabteilung.



ERSTATTEN SIE MELDUNG!

Sie können Besorgnisse anonym telefonisch an die EthicsLine melden.

