



 **LENNOX**
ZAKELIJKE
GEDRAGSCODE

KERNWAARDEN VAN LENNOX EN LEIDEND GEDRAG

INTEGRITEIT

Verantwoordelijkheid

Wij komen onze afspraken na.

Positieve betrokkenheid

Wij stimuleren en motiveren anderen.

Vertrouwen

Wij zijn altijd eerlijk, ethisch en veilig.

RESPECT

Klantervaring

Wij stellen klanten tevreden en binden hen aan ons.

Duurzaam

Wij zorgen voor onze gemeenschap en planeet.

Talent

Wij koesteren saamhorigheid en creëren mogelijkheden voor groei.

UITMUNTENDHEID

Innovatie

Wij omarmen originele ideeën en creatieve oplossingen.

Kwaliteit

Wij streven voortdurend naar verbeteringen.

Resultaten

Wij hechten aan voortreffelijke resultaten voor onze belanghebbenden.

INHOUD

3 BERICHT VAN DE DIRECTIE

5 OVER ONZE GEDRAGSCODE

6 U BENT ONZE GEDRAGSCODE IN DE PRAKTIJK

7 ETHISCHE BESLUITVORMING

8 MELDING MAKEN

10 INTEGRITEIT

- 11 De wet naleven
- 11 Anticorruptiewetgeving
- 12 Antitrust- en mededingingswetgeving
- 12 Wetgeving inzake handel met voorkennis
- 12 Privacywetgeving
- 12 Handelswetgeving
- 13 Eerlijk omgaan met anderen
- 13 Administratie en dossiers nauwgezet bijhouden
- 13 Bedrijfsmiddelen beschermen
- 13 Veiligheid vooropstellen bij alles wat we doen
- 14 Vertrouwelijke informatie beschermen
- 14 Sociale media verstandig gebruiken
- 15 Belangenverstrengeling mijden

16 RESPECT

- 17 Mensenrechten respecteren
- 17 Ons hardmaken voor diversiteit en inclusie
- 18 Intimidatie en discriminatie bestrijden
- 19 Bijdragen aan het welzijn van onze gemeenschappen
- 19 Het milieu beschermen
- 19 Het politieke proces respecteren

20 UITMUNTENDHEID

- 21 Proactieve houding
- 21 Betrokkenheid van medewerkers bevorderen
- 21 Hoogwaardige producten en diensten ontwerpen, vervaardigen en distribueren
- 21 Innoveren en continu verbeteren
- 22 Waarde bieden aan onze aandeelhouders
- 22 Zakelijke partners met dezelfde hoge normen kiezen

EEN BERICHT VAN ONZE CHIEF EXECUTIVE OFFICER



overtuiging om te doen wat juist is, waren wat mij, en waarschijnlijk u ook, in Lennox aantrok.

Wat ooit begon vanuit een visie van een uitvinder en een krantenuitgever in Marshalltown, Iowa, is nu een mondiale leider op het gebied van energiezuinige oplossingen voor klimaatbeheersing met meer dan 10.000 medewerkers wereldwijd. Sinds onze oprichting ruim een eeuw geleden is er veel veranderd, maar onze kernwaarden van integriteit, respect en uitmuntendheid zijn overeind gebleven. Deze kernwaarden, samen met leidend gedrag, vormen de structuur van onze organisatie. Deze sterke cultuur en

De manier waarop wij zaken doen en anderen behandelen, is minstens zo belangrijk als de producten die wij verkopen, en de diensten die wij verlenen. Onze Zakelijke Gedragscode beschrijft onze fundamentele overtuigingen en principes, en wat van ons allemaal bij Lennox wordt verwacht. In onze Gedragscode is ook opgenomen waar u terecht kunt met vragen of waar u problemen kunt melden - waaronder de mogelijkheid om veilig en anoniem melding te maken bij een externe partij.

Als u ooit een vraag heeft over of een probleem heeft met een aspect van onze Gedragscode, wil ik graag dat u dit onmiddellijk meldt, zodat we actie kunnen ondernemen. Wij verbieden represailles tegen personen die te goeder trouw hun mond open doen.

Ik ben er trots op dat ik aan dit bedrijf en de getalenteerde medewerkers leiding mag geven. Ik roep u dan ook op om samen met mij ons geweldige erfgoed te beschermen.

**"...DEZE STERKE CULTUUR EN OVERTUIGING OM TE DOEN
WAT JUIST IS, WAREN WAT MIJ, EN WAARSCHIJNLIJK U OOK,
IN LENNOX AANTROK."**

ALOK MASKARA

CHIEF EXECUTIVE OFFICER

EEN BERICHT VAN ONZE CHIEF ETHICS & COMPLIANCE OFFICER



Wij prijzen ons gelukkig dat we werken voor een bedrijf dat het belangrijk vindt om het juiste te doen. Wanneer u deze Gedragscode toepast in uw dagelijkse besluitvorming, dan maakt ook u een verschil - onderschat dat niet. We moeten allemaal een bijdrage leveren om onze kernwaarden van integriteit, respect en uitmuntendheid hoog te houden. Als u iets opmerkt wat niet juist lijkt te zijn, neemt u dan contact op met een lid van mijn team of maak gebruik van een van de [andere meldopties](#). Wij zijn er om u te helpen.

We hebben de Lennox Zakelijke Gedragscode herzien met u in gedachten en deze doelen voor ogen:

- Gebruiksvriendelijker
- Met links naar gerelateerde informatie (voor medewerkers)
- Met nieuwe informatie over privacy, mensenrechten en andere recente ontwikkelingen in de wetgeving
- Onze inzet voor diversiteit en inclusie duidelijk laten zien
- Extra toelichting op en voorbeelden van onderwerpen die van speciaal belang zijn

Dank u wel dat u allen van Lennox een geweldige werkplek maken.

“..WE MOETEN ALLEMAAL EEN BIJDRAGE LEVEREN OM ONZE KERNWAARDEN VAN INTEGRITEIT, RESPECT EN UITMUNTENDHEID HOOG TE HOUDEN.”

BETTY UNGERMAN

VP, DEPUTY GENERAL COUNSEL EN CHIEF
ETHICS & COMPLIANCE OFFICER

OVER ONZE ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

ONZE GEDRAGSCODE WIJST ONS ALLEMAAL DE WEG

Winnen doen we samen. Wat we doen, hoe we anderen behandelen, met wie we zaken doen en hoe wij onze gemeenschappen bedienen, is bepalend voor wat Lennox is, en voor onze reputatie. Daarom gelden voor ons allemaal – medewerkers, leidinggevend en leden van de Raad van Bestuur – dezelfde normen, die zijn vastgelegd in onze Zakelijke Gedragscode. Onze Gedragscode omvat deze verwachtingen die in lijn zijn met onze waarden, ons beleid en de wetgeving in de VS en andere landen waar wij zaken doen, en dient als leidraad in onze besluitvorming, zodat we doen wat juist is.

Elke vrijstelling van de gedragscode voor een leidinggevende of een lid van de Raad van Bestuur van Lennox moet worden goedgekeurd door onze Raad van Bestuur of een commissie van de Raad. De vrijstelling moet worden gemeld bij de Ethics & Compliance Office (ons bureau voor ethisch handelen en naleving). Indien wettelijk vereist, wordt altijd vrijstelling verleend.

ONZE GEDRAGSCODE GELDT WERELDWIJD

Lennox is een Amerikaans bedrijf dat in vele delen van de wereld mensen in dienst heeft en klanten bedient. Daar zijn we trots op. Waar we ons ook bevinden en wat we ook doen, we hanteren allemaal dezelfde zakelijke gedragscode. We respecteren culturele verschillen, maar als een plaatselijk gebruik of zakelijke handelswijze in strijd is met de gedragscode, dan is de gedragscode leidend.

ONZE KERNWAARDEN BEPALEN WIE WIJ ZIJN

De kernwaarden integriteit, respect en uitmuntendheid zitten in ons DNA sinds Lennox in 1895 werd opgericht. In ons hele bestaan hebben wij slechte tijden doorstaan en goede tijden gevierd. Altijd hebben wij standvastig aan deze waarden vastgehouden en dat heeft ertoe geleid dat wij de naam hebben dat wij doen wat juist is. Ook individueel zetten wij ons daarvoor in door elk jaar de training voor de gedragscode te volgen. Omdat onze waarden zo belangrijk zijn voor het succes op de lange termijn, kan een overtreding van de Gedragscode leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag.



Vragen en antwoorden

Het management verlangt van ons dat we elk jaar weer hogere doelen stellen. De druk op mijn collega's en mij om dat waar te maken is groot. Soms voelt het alsof het niet uitmaakt wat we doen, zolang we onze targets maar halen. Wat kan ik doen?

Onze doelen zijn inderdaad ambitieus en we verwachten van onze medewerkers dat ze ervoor gaan. Maar we mogen nooit onze ethische normen of de wet overtreden om onze zakelijke doelen waar te maken. Wij raden u aan om de situatie bij uw manager aan te kaarten. Bespreekt u deze kwestie liever niet met uw manager, dan kunt u contact opnemen met de afdeling Human Resources, de juridische afdeling of de Ethics & Compliance Office (bureau voor ethisch handelen en naleving).

U BENT ONZE GEDRAGSCODE IN DE PRAKTIJK

ALS MEDEWERKER HEBBEN WIJ VERPLICHTINGEN:

- **Volg de code**
Lees hem. Begrijp hem. Houd u eraan. Volg de speciale training.
- **Houd onze waarden hoog**
Let op dat u onder de druk om te presteren onze waarden niet loslaat. Vraag advies als u twijfels hebt.
- **Gebruik uw gezond verstand**
Handel integer. Maak gebruik van de Handleiding voor ethische besluitvorming in deze Gedragscode.
- **Maak melding**
Als iets niet goed voelt, negeer dat gevoel dan niet. Bescherm Lennox en alle belanghebbenden en maak onmiddellijk [melding](#).

ALS LEIDINGGEVENDE HEBT U NOG MEER VERPLICHTINGEN:

- **Geef het goede voorbeeld**
Wees de belichaming van onze gedragscode en kernwaarden en doe altijd wat juist is. Moedig dubieus gedrag of handelwijzen in het streven naar succes nooit aan en sluit nooit uw ogen ervoor.
- **Houd het bespreekbaar**
Praat regelmatig met uw team over de gedragscode en onze kernwaarden. Maak daarbij gebruik van de [communicatiemiddelen](#) die worden verstrekt door de Ethics & Compliance Office. Maak aan uw medewerkers duidelijk dat u van hen verwacht dat ze juist handelen.
- **Maak u hard voor diversiteit en inclusie**
Creëer een inclusieve omgeving waar ruimte is voor verschillende standpunten en medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn. Sluit u aan bij en stimuleer deelname aan belangengroepen van Lennox-medewerkers. Wees alert op onbewuste vooroordelen en neem stappen om blinde vlekken bij uzelf en anderen weg te nemen.

Vragen en antwoorden

Een van mijn mensen kwam gisteren naar me toe en beweerde dat een collega de gedragscode had overtreden. Vandaag kwam hij bij me terug om te vertellen dat hij fout zat en de klacht introk. Moet ik nu iets doen?

Ja, u moet deze kwestie toch melden bij de Ethics & Compliance Office of Human Resources. Zij zullen ervoor zorgen dat het goed wordt afgehandeld en gedocumenteerd.

- **Koester onze 'meldcultuur'**
Creëer een omgeving waar medewerkers zich op hun gemak voelen, vragen durven te stellen en zorgen durven te uiten. Stel vragen. Luister goed. Bied op tijd hulp, bijvoorbeeld door medewerkers te wijzen op andere mogelijkheden voor melden. Ontmoedig medewerkers niet om gebruik te maken van de mogelijkheden om kwesties te melden.
- **Escaleer kwesties met betrekking tot de gedragscode**
Handel eventuele kwesties met de gedragscode niet zelf af. Meld alle potentiële overtredingen van de gedragscode, voorvallen van belangenverstremming en openbaarmaking bij de Ethics & Compliance Office of Human Resources – ook al is het probleem opgelost of blijkt het niet waar te zijn.
- **Verbied represailles**
Sta represailles tegen medewerkers die te goeder trouw problemen hebben gemeld of meewerken aan een onderzoek, niet toe en maak u er ook zelf niet schuldig aan.

HANDLEIDING VOOR ETHISCHE BESLUITVORMING: DE JUISTE BESLISSING NEMEN

Als u met een ethisch dilemma wordt geconfronteerd en niet weet wat u ermee aan moet, stel uzelf dan deze vragen:



Als u een of meer van deze vragen met 'nee' of met 'ik weet het niet' beantwoordt, stop en neem contact op met uw manager of een van de **andere beschikbare meldpunten** die in deze gedragscode staan vermeld.

MAAK MELDING!

VERMEENDE OVERTREDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE MELDEN, POTENTIËLE BELANGENVERSTRENGELING AAN HET LICHT BRENGEN EN HULP ZOEKEN

Wij zijn een bedrijf dat het juiste doet. Als iets niet juist lijkt, willen we dat weten en er iets aan doen.

Als u:

- een situatie opmerkt die niet in lijn is met onze Gedragscode, ons beleid of de wetgeving
- in een situatie belandt met mogelijke, daadwerkelijke of schijnbare belangenverstremgeling
- een vraag heeft hoe u in een bepaalde situatie het best kunt handelen, dan is het uw verantwoordelijkheid om dit onmiddellijk te melden op een van de volgende manieren.

Ga praten met een van de volgende personen:

- Een manager
- Een medewerker van de afdeling Human Resources
- Een medewerker van de juridische afdeling
- Een medewerker van de Ethics and Compliance Office of neem contact op via +1-972-972-497-7500 of ECO@lennoxintl.com

U kunt ook 24/7 melding doen in de taal van uw voorkeur bij een extern bureau:

- Online via het Webform op www.lennoxintl.ethicspoint.com of
- Bel de EthicsLine, vanuit de VS en Canada gratis op 1 (855) LII-ETHICS (1-855-544-3844). Ga naar <https://bit.ly/LIIGlobalEthicsLine> voor een overzicht van de telefoonnummers in andere landen.

Met het Webform en via de EthicsLine kunt u - mits wettelijk toegestaan - anoniem melding maken.

Kies de optie die u het prettigst vindt. Het belangrijkste is dat u melding maakt!



Vragen en antwoorden

Zijn het Webform en de EthicsLine echt anoniem?

Ja, dat zijn ze. Beide opties worden beheerd door een externe dienstverlener. Wij kunnen uw telefoonnummer of IP-adres op geen enkele manier achterhalen – en dat is ook niet wat wij willen.

MELDING MAKEN! VERVOLG...

MEER OVER MELDEN:

- Hoewel wij u zullen vragen om bij een melding uw naam en contactgegevens te verstrekken, begrijpen wij het als u dit anoniem wilt doen. Dat respecteren wij.
- Geef zoveel mogelijk informatie zodat wij met uw melding aan de slag kunnen – zoals specifieke voorbeelden, datum/tijdstip van incidenten, namen van getuigen, onderbouwende documentatie en andere relevante informatie.
- Indien u gebruikmaakt van het Webform of de EthicsLine, bewaart u dan de code en het wachtwoord van uw melding, zodat u met de onderzoekers kunt communiceren of de status kunt bekijken.
- Raadpleeg voor meer informatie de [veelgestelde vragen over melding](#) van Lennox.

WAT GEBEURT ER MET UW MELDING?

Hoe u ook melding maakt, deze wordt onmiddellijk en professioneel opgepakt door de juiste medewerkers. Als er bewijs is, worden er maatregelen genomen. U krijgt normaliter bericht wanneer de zaak is afgehandeld. Om redenen van vertrouwelijkheid mag het bedrijf de uitkomst of details van het onderzoek niet delen.

Van alle betrokkenen wordt verlangd dat zij hun volledige medewerking aan het onderzoek geven.

REPRESAILLES? NIET BIJ LENNOX

Lennox verbiedt represailles tegen medewerkers die een vermeende overtreding van de Gedragscode te goeder trouw melden of meewerken aan een onderzoek. Te goeder trouw betekent niet dat u overtuigend bewijs moet hebben, maar dat u oprecht gelooft dat u de waarheid meldt. Indien u vermoedt dat er represailles tegen u worden getroffen, meld dit dan via een van de kanalen die staan vermeld in deze Gedragscode.

Raadpleeg voor meer informatie het [antivergeldingsbeleid](#) van Lennox.

Als we bij Lennox iets zien, dan doen we er iets aan.

Vragen en antwoorden

Ik zie er tegenop om een melding te maken omdat ik bang ben voor represailles. Ben ik echt beschermd?

Ja, u moet altijd met een goed gevoel uw mond open kunnen doen. Het bedrijf staat geen enkele vorm van represailles toe wanneer iemand te goeder trouw melding van vermeende overtredingen van de Gedragscode maakt. Indien u represailles vermoedt, meld dit dan op een van de manieren die deze gedragscode worden genoemd.

INTEGRITEIT

LEIDEND GEDRAG TEN AANZIEN VAN
VERANTWOORDELIJKHEID, POSITIEVE
BETROKKENHEID EN VERTROUWEN
MAAKT DAT ANDEREN ZAKEN MET
ONS WILLEN DOEN



INTEGRITEIT

WIJ HOUDEN ONS IN ELK LAND WAAR WE ZAKENDOEN, AAN DE WET

Wij zijn een wereldwijd bedrijf dat zich moet houden aan de wet- en regelgeving van de vele landen waar we zakendoen. Wij respecteren deze wetten en leven ze na.

ANTICORRUPTIEWETGEVING

Wij tolereren geen omkoping en corruptie. Lennox voldoet aan de toepasselijke wetgeving, zoals de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de Britse Bribery Act. Wij verbieden elk aanbod, elke toezegging en elke betaling van steekpenningen aan of van wie dan ook, met inbegrip van een overheidsfunctionaris of een zakenpartner.

Deze wetgeving is niet alleen van toepassing op onze medewerkers, maar geldt ook voor personen die uit naam van ons bedrijf zakendoen. Lennox kan aansprakelijk worden gesteld voor de acties van iedereen die ons vertegenwoordigt, ook 'externe tussenpersonen' genoemd, zoals douane-expediteurs, transporteurs, vertegenwoordigers, agenten, reisagenten of andere zakenpartners. Als u werkt met externe tussenpersonen, volgt u dan onze due diligence-procedures, controleer hun werkzaamheden en doe altijd melding van (vermeend) dubieus gedrag bij de Ethics & Compliance Office.

Verzoeken om steekpenningen worden op allerlei manieren gedaan en zijn niet altijd als zodanig herkenbaar. Een geschenk, een baan, een trip, een bijdrage aan een goed doel of zelfs gunstige contractvoorwaarden – alles van waarde – kan worden gezien als omkoping indien deze worden aangeboden met als doel om zaken te (blijven) doen of een oneerlijk zakelijk voordeel te behalen. En niet alleen het geven of aanvaarden van steekpenningen is verboden, ook het aanbieden of suggereren van steekpenningen, ongeacht of de andere partij erop ingaat.



Anticorruptiewetgeving is complex en op overtredingen kunnen zware straffen staan. Vraag advies indien nodig. Zorg dat u een nauwgezette administratie van betalingen en uitgaven bijhoudt. En realiseer u dat wanneer u iets van waarde aan een overheidsfunctionaris geeft, u hiervoor eerst schriftelijke goedkeuring van de Ethics & Compliance Office moet verkrijgen.

Meer informatie vindt u in het [Beleid inzake anticorruptie en het gebruik van externe tussenpersonen](#) van Lennox.

Vragen en antwoorden

Ik heb concurrerende aanbiedingen ontvangen van beoogde externe distributeurs van onze producten in Ecuador. Een van de offertes lag aanzienlijk lager dan de rest. Bij navraag vertelde de distributeur dat hij nauwe banden had met personen die hem in staat stellen sneller en goedkoper te werken. Moet ik me zorgen maken?

Ja. We moeten de nodige zorgvuldigheid betrachten voordat we een derde inschakelen om namens het bedrijf diensten te verlenen, zeker als deze partij te maken krijgt met overheidsfunctionarissen. Raadpleeg het Beleid inzake anticorruptie en het gebruik van externe tussenpersonen en vraag de Ethics & Compliance Office om advies.

ANTITRUST- EN MEDEDINGINGSWETGEVING

Wij doen zaken in overeenstemming met alle toepasselijke antitrust-, mededingings- en handelswetgeving. Wij mijden zelfs de schijn van oneerlijke beperkende mededinging. In het algemeen zijn op grond van de antitrustwetgeving bepaalde types afspraak of gesprek met concurrenten, klanten en leveranciers verboden, waaronder prijsafspraken, prijsdiscriminatie, manipulatie van aanbestedingsprocedures, groepsboycot, koppelverkoop en marktverdeling.

De antitrustwetten zijn complex en niet in elk land hetzelfde. Het niet naleven van deze wetgeving kan boetes en gevangenisstraf tot gevolg hebben. Om de rechtmatige zakelijke doelstellingen van Lennox te realiseren en tegelijk de antitrustwetgeving te respecteren moet u het zekere voor het onzekere nemen en de juridische afdeling om advies vragen in een dubieuze situatie.

Meer informatie vindt u in het [Beleid inzake antitrust en eerlijke mededinging](#) van Lennox.

WETGEVING INZAKE HANDEL MET VOORKENNIS

Wij kopen en verkopen geen aandelen en andere effecten wanneer wij beschikken over koersgevoelige, niet-openbare ('inside') informatie. Wij delen ook geen insider-informatie met anderen zodat zij in aandelen of effecten kunnen handelen. Ons bedrijf houdt zich aan de effectenwetgeving van het land en de staat en staat handel met voorkennis niet toe - dit is onethisch en illegaal.

Inside-informatie omvat informatie die niet openbaar is, maar die - redelijk waarschijnlijk - van invloed is op het besluit van een investeerder om aandelen te kopen, te behouden of te verkopen. Over het algemeen wordt informatie openbaar en wordt deze niet langer beschouwd als 'voorkennis' als de informatie ten minste twee volledige handelsdagen publiekelijk beschikbaar is.

Raadpleeg voor meer informatie het [Beleid inzake handel met voorkennis](#) van Lennox.

Vragen en antwoorden

Onlangs werd ik op een vakbeurs door het verkoopteam van onze concurrent uitgenodigd voor het ontbijt. We bespraken eerst 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 specifieke prijsinformatie. Wat had ik moeten doen?

U zat in een lastige situatie. Concurrenten horen niet te praten over prijzen, dat mag duidelijk zijn. 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 het gesprek, meteen weggaan en het voorval bij de juridische afdeling melden.

PRIVACYWETGEVING

Lennox vindt privacy belangrijk en houdt zich aan de toepasselijke privacywetgeving. Wij verzamelen, gebruiken en verwerken persoonsgegevens van onze medewerkers, klanten en derden in overeenstemming met onze [Privacyverklaring](#) en toepasselijke wetgeving.

HANDELSWETGEVING

Als een mondiaal bedrijf met medewerkers, vestigingen, klanten en leveranciers in de hele wereld moeten wij ons houden aan de wetgeving inzake internationale handel. Wij doen geen zaken met landen en derden waarop een toepasselijk handelsembargo rust of waaraan economische sancties zijn opgelegd. Als Amerikaans bedrijf kunnen wij ongeacht waar wij in de wereld werken, niet meedoen aan boycots die door de Verenigde Staten niet worden gesteund. Meer informatie vindt u op de pagina [Wereldwijde handelswetgeving](#) op THE LIINK.

WIJ GAAN EERLIJK OM MET ONZE KLANTEN, LEVERANCIERS, CONCURRENTEN EN MEDEWERKERS

Wij concurreren met passie en respect. Wij proberen geen oneerlijk voordeel te behalen door anderen te bedriegen of te misleiden of door andere oneerlijke handelspraktijken.

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, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke informatie openbaar te maken, onder andere aan de Securities and Exchange Commission en de New York Stock Exchange. Wij voldoen aan de toepasselijke wetten en voorschriften voor effecten, vereisten voor beursnotering, normen voor financiële verslaglegging, controles van de boeken en audits.

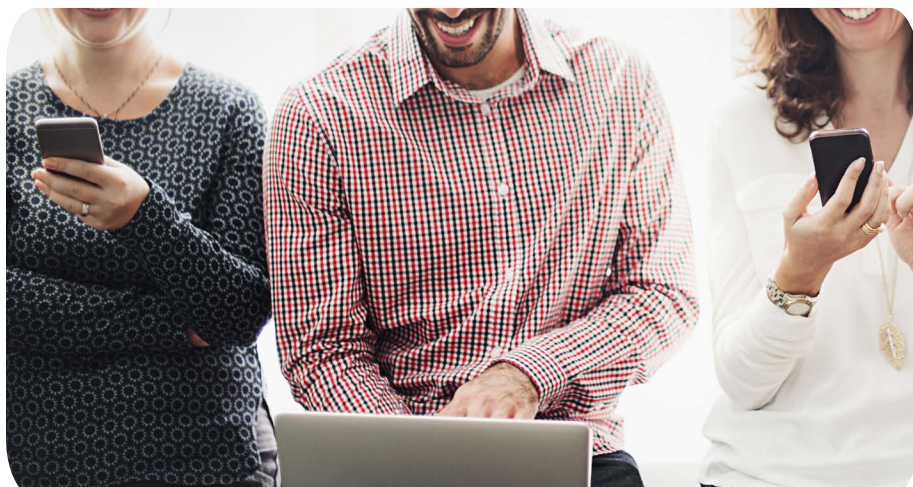
WIJ BESCHERMEN BEDRIJFSMIDDELEN

Elk van ons heeft de verantwoordelijkheid om de bedrijfsmiddelen te beschermen, met inbegrip van fysieke middelen (zoals kantoor- en productieapparatuur), immateriële middelen (zoals intellectueel eigendom), financiële middelen (zoals bankrekeningen en valuta) en elektronische middelen (zoals wachtwoorden en sleutelkaarten). Wij gebruiken bedrijfsmiddelen uitsluitend voor rechtmatige zakelijke doeleinden en we beschermen ze tegen verlies, diefstal, schade, misbruik, verspilling, diefstal en onachtzaamheid.



BIJ ALLES WAT WE DOEN, STAAT VEILIGHEID VOOROP

Veiligheid is leidend - van productontwerp en -fabricage tot installatie en service. Wij hebben een cultuur waarin geen concessies worden gedaan aan veiligheid. Dit hebben we bereikt door waakzaamheid, training en bewustwordingcampagnes, beleid en procedures, veiligheidscommissies en aanjagers, en periodieke controles en audits. We zijn allemaal verantwoordelijk voor onze eigen veiligheid en die van anderen. We blijven alert, we implementeren veilige werkprocedures, we letten op onze collega's, klanten en zakenpartners en doen onmiddellijk melding van onveilige situaties.



WIJ BESCHERMEN VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Om ons concurrentievoordeel te behouden beschermen we de bedrijfseigen en vertrouwelijke informatie van het bedrijf tegen openbaarmaking en misbruik. Wij respecteren ook de vertrouwelijke informatie van andere bedrijven, zoals klanten, zakenpartners en concurrenten. Onder vertrouwelijke informatie verstaan wij alle niet-openbare informatie die wanneer deze openbaar is, nuttig kan zijn voor concurrenten of schadelijk kan zijn voor het bedrijf of zijn klanten.

Wij brengen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van voormalige medewerkers niet naar buiten en nemen geen informatie van Lennox mee als we uit dienst treden. Wanneer wij informatie over concurrenten verzamelen, doen wij dit op een rechtmatige en ethische manier. We gebruiken alleen software, technologie, foto's en andere media die eigendom is van ons bedrijf of waarvoor wij als bedrijf een licentie hebben.

Indien u vertrouwelijke informatie openbaar moet maken of een zakelijke relatie zijn vertrouwelijke informatie aan Lennox openbaar moet maken, vraagt u dan eerst een geheimhoudingsovereenkomst (NDA - Non-Disclosure Agreement) aan bij de [juridische afdeling](#).

WIJ MAKEN VERSTANDIG GEBRUIK VAN SOCIALE MEDIA

Wij gebruiken ons gezond verstand en denken na voordat we iets posten in de sociale media:

- We maken geen vertrouwelijke informatie openbaar en
- We posten niets wat de reputatie van integriteit, respect en uitmuntendheid van Lennox kan schaden, zoals vulgaire, gewelddadige of discriminerende berichten.

Alleen wie hiervoor officieel door Lennox is aangewezen, heeft de bevoegdheid om namens Lennox te spreken. Indien wij in de sociale media op een bericht over het bedrijf reageren, maken wij in onze reactie duidelijk dat wij medewerker van het bedrijf zijn, maar dat wij onze persoonlijke mening geven – wij reageren niet namens het bedrijf.

Raadpleeg voor meer informatie het [Beleid inzake sociale media](#) van Lennox.

Vragen en antwoorden

Ik zag in de sociale media dat iemand, die aangaf dat ze bij ons werkt, met nogal dreigende taal reageerde. Wat kan ik doen?

Reageer niet online, want dan zou dit nog méér ongewenste aandacht kunnen opleveren. Meld het onmiddellijk via een van de kanalen die in deze gedragscode worden genoemd.

WIJ MIJDEN BELANGENVERSTRENGELING

Onze zakelijke beslissingen worden genomen in het belang van het bedrijf. Er is sprake van belangenverstremgeling als uw persoonlijke belang botst (of lijkt te botsen) met het belang van het bedrijf. Belangenverstremgeling kan zich op vele manieren voordoen, bijvoorbeeld in de vorm van geschenken en entertainment, werkzaamheden buiten het bedrijf, werken met familieleden en goede vrienden, liefdesrelaties op het werk en banden met concurrenten en zakenpartners. 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.

Belangenverstremgeling hangt nauw samen met de situatie en specifieke omstandigheden. Meld daadwerkelijke, potentiële en schijnbare belangenverstremgeling dan ook onmiddellijk bij:

- Een manager
- Human Resources of
- de Ethics & Compliance Office

Meer informatie vind je in ons [Beleid inzake belangenverstremgeling](#).



Vragen en antwoorden

Bij een afspraak buiten kantoor werd ik door een leverancier, waarmee we al een paar maanden werken, voor de lunch uitgenodigd. Ik heb de uitnodiging aangenomen en hem laten betalen. Is dat in orde?

Af en toe een etentje en kleine geschenken zijn normaal gesproken acceptabel, zolang er niet aan uw objectiviteit kan worden getwijfeld. Maak de juiste afweging op basis van de ambiance en de kosten van de lunch, hoe vaak u wordt uitgenodigd, en of u mogelijk nog vaker zaken met de leverancier gaat doen. Neem bij twijfel het zekere voor het onzekere en betaal uw eigen lunch of sla de uitnodiging beleefd af.

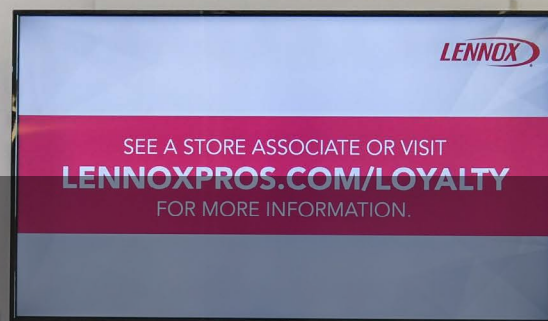
Ik ben verantwoordelijk voor onderhandelingen over contracten met onze leveranciers. Een vertegenwoordiger van een van onze belangrijkste leveranciers heeft me uitgenodigd voor een weekendje weg in een duur hotel, geheel verzorgd en inclusief de reis ernaartoe. Kan ik gaan?

Deze uitnodiging mag u niet aannemen omdat dit een overdreven vorm van entertainment is. Men zou kunnen denken dat dit uw besluitvorming beïnvloedt. Af en toe een bescheiden uitstapje is toegestaan om een goede werkrelatie op te bouwen en te onderhouden. Als u zich afvraagt of een dergelijke uitnodiging gepast is, legt u de situatie dan voor aan uw manager of neem contact op met de Ethics and Compliance Office.

RESPECT

LEIDEND GEDRAG TEN AANZIEN VAN
KLANTERVARING, DUURZAAMHEID EN
TALENT GEEFT ONS EEN VOORSPRONG
OP ANDEREN BINNEN DE INDUSTRIE

LENNOX



RESPECT

WIJ RESPECTEREN MENSENRECHTEN

Lennox tolereert geen kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel en discriminatie binnen ons bedrijf en de bedrijven van onze zakenpartners. Wij blijven bestaande programma's uitbreiden en implementeren onverminderd maatregelen ter bescherming van de menselijke waardigheid en mensenrechten binnen onze bedrijven en toeleveringsketen.

Meer informatie vindt u in ons [Beleid inzake mensenrechten](#) en [Beleid inzake conflictmineralen](#).

WIJ MAKEN ONS HARD VOOR DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Wij omarmen diversiteit en zetten ons in voor een inclusieve omgeving waar we allemaal onze authentieke zelf kunnen zijn. Wij viëren en benutten unieke sterke punten, standpunten en ervaringen om innovatieve producten en oplossingen te bieden. Diversiteit en inclusie zijn fundamentele aspecten van de beleving van onze medewerkers. Dat uit zich ook in onze manier van werven, loopbaanontwikkeling en het vasthouden van medewerkers.

Wij geloven dat diversiteit en inclusie een verantwoordelijkheid zijn die wij hebben ten opzichte van onze medewerkers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de gemeenschappen waar we wonen en werken. Wij steunen de doorlopende inzet voor gelijkheid en diversiteit via onze Employee Resource Groups (ERG), mentorschapprogramma's, trainingsprogramma's (ook over onbewuste vooroordelen), betekenisvolle en soms moeilijke gesprekken, een meldcultuur en support aan non-profitorganisaties die zich bezighouden met maatschappelijke kwesties. Wij zijn altijd op zoek naar manieren om onze inspanningen voor diversiteit en inclusief te intensiveren.

Wij doen het samen!

EEN BONDGENOOT IS IEMAND DIE ZIJN MACHT EN INVLOED GEBRUIKT OM GELIJKHEID EN INCLUSIE TE BEVORDEREN VOOR GROEPEN DIE EEN MINDERHEID VORMEN. DEZE VERBONDENHEID IS VOOR ONS ALLEMAAL VAN GROOT BELANG.

Meer informatie over de Employee Resource Groups (belangengroeperingen van medewerkers) en onze inspanningen voor diversiteit en inclusie vindt u op [THE LIINK > Resources > Inclusie & Diversiteit](#).



WIJ STREVEN NAAR EEN WERKPLEK ZONDER INTIMIDATIE EN DISCRIMINATIE.

Iedereen verdient het om met respect en waardigheid behandeld te worden. Intimidatie (waaronder seksuele intimidatie), discriminatie, geweld, pesten, racisme, fanatisme en haat horen bij Lennox niet thuis. Wij verwachten dit ook van onze zakenpartners.

Wij discrimineren niet op basis van leeftijd, ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie, genetische informatie, land van oorsprong, religie, beperking en enig ander wettelijk beschermd kenmerk.

Meer informatie vindt u in het [Handboek voor medewerkers](#).

Vragen en antwoorden

Mijn leidinggevende stuurt mij sms'jes die soms seksuele toespelingen bevatten. Ik voel me daar niet prettig bij en dat heb ik hem ook gezegd. Toch blijft hij berichtjes sturen. Wat kan ik doen?

U hebt er goed aan gedaan om uw leidinggevende te zeggen dat u er niet van gediend bent, en hem te vragen ermee op te houden. U moet dit ook onmiddellijk melden via een van de kanalen die in deze gedragscode staan vermeld. Dergelijk gedrag wordt niet getolereerd bij Lennox.





WIJ DRAGEN BIJ AAN HET WELZIJN VAN ONZE GEMEENSCHAPPEN

We hebben een lange geschiedenis als het gaat om opstaan en goeddoen voor de mensen en gemeenschappen waar we wonen en werken. We dragen financieel bij en doen vrijwilligerswerk. Een voorbeeld is ons programma [Feel The Love](#). In het kader daarvan leveren we samen met onze dealers airconditioning aan huiseigenaren die het hard nodig hebben.

WIJ BESCHERMEN HET MILIEU

Bij Lennox gaan innovatie en verantwoordelijkheid hand in hand. Wij zetten ons in om de meest innovatieve, energiezuinig producten binnen de branche te produceren en om onze impact op de planeet zoveel mogelijk te beperken ten behoeve van deze en volgende generaties. We investeren aanzienlijk in het terugdringen van het energieverbruik, vast afval, waterverbruik en de uitstoot van broeikasgassen in onze vestigingen en met onze producten.

WIJ RESPECTEREN HET POLITIEKE PROCES

Wij erkennen stemrecht als een grondrecht. Wij moedigen medewerkers aan om gebruik te maken van hun stemrecht en deel te nemen aan het democratische proces. Wanneer we politiek actief zijn, moeten we zeker stellen dat de meningen die we uiten, niet aan het bedrijf worden toegeschreven. Wij stellen geen geld en middelen van het bedrijf beschikbaar voor politieke doeleinden zonder goedkeuring van de CEO.

UITMUNTENDHEID

LEIDEND GEDRAG TEN AANZIEN VAN
INNOVATIE, KWALITEIT EN RESULTATEN
VORMEN DE BELANGRIJKSTE INGREDIËNTEN
DIE ONS IN STAAT STELLEN OM OP DE LANGE
TERMIJN HOOG TE BLIJVEN PRESTEREN



UITMUNTENDHEID

WIJ ZIJN PROACTIEF

Wij hechten belang aan productiviteit, efficiëntie en stiptheid. Wij stellen ons proactief op wanneer we zaken doen, onze medewerkers betrekken en onze gemeenschappen verbeteren.

WIJ BEVORDEREN BETROKKENHEID VAN MEDEWERKERS

Wij zien het als onze taak een werkomgeving te bieden die nieuwe ideeën stimuleert en waar onze medewerkers worden uitgedaagd en in staat worden gesteld om succesvol te zijn. Wij bieden mogelijkheden en middelen voor loopbaanontwikkeling zodat medewerkers alles uit zichzelf kunnen halen. Het bedrijf vraagt door middel van enquêtes regelmatig feedback aan de medewerkers en voert op basis van de resultaten veranderingen door. Wij wisselen op een open manier ideeën uit en houden rekening met verschillende standpunten. Samen kunnen we betere resultaten behalen dan ieder van ons apart.

WIJ ONTWERPEN, VERVAARDIGEN EN DISTRIBUEREN PRODUCTEN EN DIENSTEN VAN HOGE KWALITEIT

Van de technicus in ons onderzoekslab en de medewerker in de fabriek tot de teams die zich bezighouden met distributie, verkoop, opslag en service, allemaal streven wij naar kwaliteit. We staan achter onze producten en diensten en doen dat al meer dan 125 jaar.



WIJ HECHTEN WAARDE AAN INNOVATIE EN CONTINUE VERBETERING

Wij stimuleren nieuwe ideeën en innovatief denken en zetten ons in om deze concepten om te zetten in de allerbeste producten en processen. Ons streven is om binnen de industrie voor op te lopen als het gaat om productinnovatie voor bestaande en nieuwe markten. Wij richten ons op de behoeften van onze klanten en onze omgeving en daarom werken wij continu aan verbetering van de kwaliteit, betrouwbaarheid en waarde van onze producten en diensten.

WIJ LEVEREN WAARDE AAN ONZE AANDEELHOUDERS EN ANDERE BELANGHEBBENDEN

Wij doen zaken en gedragen ons op een manier die de reputatie van het bedrijf versterkt en in stand houdt en die onze aandeelhouders en andere belanghebbenden op de lange termijn zoveel mogelijk succes brengt.



Vragen en antwoorden

Een van onze klanten steekt nog wel eens op een kleinerende manier de draak met me. Het is een belangrijke klant, dus ik wil niet dat we hem door mij kwijtraken. Wat kan ik doen?

Elke medewerker heeft het recht om met respect te worden behandeld. Wij tolereren ongepast gedrag niet - ongeacht of dit een andere medewerker of een zakenpartner betreft en hoe belangrijk ze ook mogen zijn. U moet dit aankaarten via een van de kanalen die in deze gedragscode staan vermeld.

WIJ KIEZEN ZAKELIJKE PARTNERS DIE DEZELFDE HOGE NORMEN HANTEREN

Wij kiezen zakelijke partners wiens normen en waarden en manier van werken aansluiten bij onze eigen hoge normen, zodat we langdurige relaties kunnen opbouwen. Dealers, leveranciers, consultants, agenten en vertegenwoordigers van het bedrijf moeten zakendoen op een manier die overeenstemt met de principes van onze gedragscode en de toepasselijke wetten en voorschriften.

Meer informatie vindt u in het [Gedragscode voor zakenpartners](#) van Lennox.

Wanneer wij trouw blijven aan onze kernwaarden van integriteit, respect en uitmuntendheid, helpen wij om de goede naam te behouden voor de mensen die dit bedrijf hebben opgebouwd, en de mensen die nog gaan komen. Dank u wel voor uw inzet voor dit bedrijf en het naleven van onze zakelijke gedragscode.

We gaan ervoor!



 **LENNOX**

2140 LAKE PARK BLVD. RICHARDSON, TX 75080 • WWW.LENNOXINTERNATIONAL.COM
©2023 LENNOX INTERNATIONAL INC. ALLE RECHTEN VOORBEHOUDEN.