LENNOX

KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

GŁÓWNE WARTOŚCI I ZACHOWANIA PRZEWODNIE LENNOX

UCZCIWOŚĆ

Odpowiedzialność
Wywiązujemy się z naszych obowiązków.

Pozytywne zaangażowanie
Dostarczamy energii i motywacji innym.

Zaufanie
Postępujemy zawsze w sposób uczciwy, etyczny i bezpieczny.

SZACUNEK

Komfort klienta
Zasługujemy na lojalność naszych klientów.

Zrównoważony rozwój
Dbamy o naszą społeczność i planetę.

Talenty
Promujemy poczucie przynależności i stwarzamy okazje do rozwoju

DOSKONAŁOŚĆ

Innowacje
Jesteśmy zwolennikami oryginalnych pomysłów i kreatywnych rozwiązań.

Jakość
Dążymy do ciągłych usprawnień.

Wyniki
Na pierwszym miejscu stawiamy najlepsze rezultaty dla naszych interesariuszy.

SPIS TREŚCI

3 KOMUNIKAT OD KADRY KIEROWNICZEJ

5 O KODEKSIE

6 TO TY WPROWADZASZ NASZ KODEKS W ŻYCIE

7 PODEJMOWANIE ETYCZNYCH DECYZJI

8 ZABIERANIE GŁOSU

10 UCZCIWOŚĆ

- 11 Przestrzeganie prawa
- 11 Przepisy o zwalczaniu łapownictwa/korupcji
- 12 Przepisy antymonopolowe i o uczciwej konkurencji
- 12 Przepisy dotyczące wykorzystywania informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi
- 12 Przepisy o ochronie danych osobowych
- 12 Przepisy o zgodności z wymogami handlowymi
- 13 Uczciwe postępowanie wobec innych
- 13 Dokładne prowadzenie ksiąg i rejestrów
- 13 Ochrona aktywów Firmy
- 13 Dbanie o bezpieczeństwo w każdym aspekcie naszej działalności
- 14 Ochrona informacji poufnych
- 14 Mądre korzystanie z mediów społecznościowych
- 15 Unikanie konfliktów interesów

16 SZACUNEK

- 17 Przestrzeganie praw człowieka
- 17 Sprzyjanie różnorodności i włączeniu
- 18 Przeciwdziałanie molestowaniu i dyskryminacji
- 19 Przyczynianie się do dobrostanu naszych społeczności
- 19 Ochrona środowiska
- 19 Poszanowanie dla procesów politycznych

20 DOSKONAŁOŚĆ

- 21 Wykazywanie się skłonnością do działania
- 21 Wspieranie zaangażowania pracowników
- 21 Projektowanie, wytwarzanie i rozpowszechnianie wysokiej jakości produktów i usług
- 21 Wykazywanie się innowacyjnością i ciągłym doskonaleniem
- 22 Dostarczanie wartości naszym interesariuszom
- 22 Wybieranie partnerów biznesowych, którzy podzielają nasze wysokie standardy

KOMUNIKAT OD NASZEGO DYREKTORA GENERALNEGO

Zaczęło się od wizji i ciężkiej pracy wydawcy gazet i wynalazcy z Marshalltown w stanie Iowa. Dziś jesteśmy globalnym liderem energooszczędnych rozwiązań w zakresie kontroli temperatury, który zatrudnia ponad 10 tysięcy pracowników na całym świecie. Choć od sięgających sto lat wstecz początków firmy zmieniło się wiele, nigdy nie straciliśmy z oczu naszych głównych wartości: uczciwości, szacunku i doskonałości. Owe główne wartości, w połączeniu z naszymi zachowaniami przewodnimi, stanowią trzon naszej organizacji. Wyrazista kultura i przywiązanie do postępowania w sposób słuszny były czynnikami, które przyciągnęły mnie, i być może również Was, do Lennox.

Nasz sposób prowadzenia działalności i traktowania innych jest równie ważny co sprzedawane produkty i świadczone usługi. Nasz Kodeks postępowania w biznesie opisuje podstawowe poglądy, zasady i oczekiwania wobec wszystkich pracowników firmy Lennox. W Kodeksie podano również dostępne dla pracowników zasoby, za pomocą których można znaleźć wytyczne lub zgłosić obawy, w tym nasz bezpieczny i anonimowy zewnętrzny kanał zgłoszeniowy.

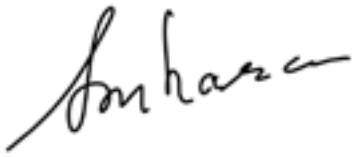
Jeśli macie pytania lub obawy dotyczące jakiegoś aspektu Kodeksu postępowania w biznesie, proszę Was o zabieranie głosu od razu, tak abyśmy mogli się nimi zająć. Zakazujemy odwetu wobec osób, które dokonują zgłoszeń w dobrej wierze.

Jestem dumny, że mogę kierować naszą spółką i jej utalentowanymi pracownikami. Proszę, abyście wspólnie ze mną chronili nasze wspaniałe dziedzictwo.

„...WYRAZISTA KULTURA I PRZYWIĄZANIE DO POSTĘPOWANIA W SPOSÓB SŁUSZNY BYŁY CZYNNIKAMI, KTÓRE PRZYCIĄGNĘŁY MNIE, I BYĆ MOŻE RÓWNIEŻ WAS, DO LENNOX".

ALOK MASKARA

DYREKTOR GENERALNY



KOMUNIKAT OD NASZEGO GŁÓWNEGO SPECJALISTY DS. ETYKI I ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

Mamy szczęście, że pracujemy dla firmy, która docenia właściwe postępowanie. Stosując ten Kodeks w codziennym podejmowaniu decyzji, nigdy nie należy lekceważyć naszych możliwości, aby coś zmienić. Wszyscy musimy dołożyć wszelkich starań, aby podtrzymywać nasze podstawowe wartości, jakimi są uczciwość, szacunek i doskonałość. Jeśli zatem widzicie coś, co wzbudza podejrzenia, skontaktujcie się z członkiem mojego zespołu lub skorzystajcie z innej możliwości dokonywania zgłoszeń. Jesteśmy tu, aby Wam pomóc.

Odświeżyliśmy Kodeks postępowania w biznesie Lennox z myślą o Was. Nasze cele były następujące:

- Sprawienie, by był bardziej przyjazny dla użytkownika
- Umieszczenie odnośników do powiązanych informacji (dla pracowników)
- Dodanie informacji dotyczących prywatności, praw człowieka i najnowszych trendów w przepisach
- Podkreślenie naszego zaangażowania w różnorodność i integrację
- Podanie dodatkowych wskazówek i przykładów dotyczących szczególnie interesujących tematów

Dziękujemy za wszystkie Wasze starania w kierunku uczynienia firmy Lennox wspaniałym miejscem pracy.

„...WSZYSCY MUSIMY DOŁOŻYĆ WSZELKICH STARAŃ, ABY PODTRZYMYWAĆ NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI, JAKIMI SĄ UCZCIWOŚĆ, SZACUNEK I DOSKONAŁOŚĆ".

BETTY UNGERMAN

WICEPREZES, ZASTĘPCA RADCY PRAWNEGO I DYREKTOR DS. ETYKI I ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

INFORMACJE O NASZYM KODEKSIE POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

NASZ KODEKS SŁUŻY NAM WSZYSTKIM ZA PRZEWODNIK

Wygrywamy razem. To, co robimy, w jaki sposób traktujemy innych, z kim współpracujemy i jak służymy naszym społecznościom – to wszystko definiuje firmę Lennox i naszą reputację. To dlatego każdego z nas – pracowników, dyrektorów i członków zarządu – obowiązują te same standardy naszego Kodeksu postępowania w biznesie. Kodeks określa te oczekiwania zgodnie z naszymi wartościami, zasadami oraz prawem USA i innych krajów, w których prowadzimy działalność, i pomaga nam podejmować decyzje, aby postępować właściwie.

Wszelkie przypadki zwolnienia od przestrzegania naszego Kodeksu przez członka wykonawczej kadry kierowniczej lub Zarządu firmy Lennox wymagają zatwierdzenia przez Zarząd lub Komisję zarządu oraz ujawnienia biuru etyki i zgodności z przepisami. Wszelkie zwolnienie następuje zgodnie z przepisami prawa.

NASZ KODEKS OBOWIĄZUJE NA CAŁYM ŚWIECIE

Firma Lennox, której siedziba znajduje się w USA, ma zaszczyt zatrudniać pracowników i obsługiwać klientów w wielu regionach świata. Bez względu na to, gdzie jesteśmy i co robimy, obowiązuje nas ten sam Kodeks postępowania w biznesie. Szanujemy różnice kulturowe, ale jeśli lokalny zwyczaj lub praktyka biznesowa naruszają nasz Kodeks, postępujemy zgodnie z nim.

NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI NAS DEFINIUJĄ

Podstawowe wartości, takie jak uczciwość, szacunek i doskonałość, są częścią firmy Lennox od początku jej istnienia, czyli od 1895 roku. W tym czasie doświadczyliśmy trudności, ale też świętowaliśmy sukcesy. Dzięki niezłomnemu przywiązaniu do tych wartości zbudowaliśmy reputację firmy postępującej właściwie, którą cieszymy się do dziś. Indywidualne zaangażowanie w tym zakresie okazujemy przez ukończenie corocznego szkolenia dotyczącego Kodeksu. Ponieważ nasze wartości są tak ważne dla naszego długofalowego sukcesu, nieprzestrzeganie Kodeksu może prowadzić do działań dyscyplinarnych, aż do zwolnienia z pracy włącznie.

Pytania i odpowiedzi

Kierownictwo wymaga od nas, abyśmy co roku stawiali sobie coraz ambitniejsze cele. Wraz z moimi współpracownikami z zespołu jesteśmy pod presją wyników i czasami mamy wrażenie, że musimy zrobić „co tylko się da", aby je osiągnąć. Jak najlepiej postąpić?

Istotnie wyznaczamy ambitne cele i oczekujemy, że nasi pracownicy będą ciężko pracować, aby je osiągnąć. Nigdy jednak nie możemy naruszać naszych standardów etycznych ani prawa, aby osiągnąć cele biznesowe. Najlepiej omówić tę sytuację ze swoim przełożonym. Jeśli wolisz nie omawiać tej sprawy z przełożonym, skontaktuj się z działem kadr, działem prawnym lub biurem etyki i zgodności z przepisami.

TO TY WPROWADZASZ NASZ KODEKS W ŻYCIE

JAKO PRACOWNICY WSZYSCY MAMY NASTĘPUJĄCE OBOWIĄZKI:

- **Przestrzeganie Kodeksu**
  Przeczytanie go. Zrozumienie go. Postępowanie zgodnie z nim. Zaangażowanie się i ukończenie przypisanego szkolenia.
- **Podtrzymywanie naszych wartości**
  Nie pozwalajmy, aby presja związana z osiągnięciem sukcesu sprawiła, że narazimy na szwank nasze wartości. Jeśli coś budzi wątpliwości, należy zwrócić się o pomoc.
- **Kierowanie się zdrowym rozsądkiem**
  Należy postępować uczciwie oraz korzystać z przewodnika podejmowania etycznych decyzji zawartego w niniejszym Kodeksie.
- **Zgłaszanie wątpliwości**
  Jeśli coś wydaje się niewłaściwe, nie należy tego ignorować. Należy chronić firmę Lennox i jej interesariuszy, niezwłocznie zgłaszając problemy.

LIDERZY MAJĄ NASTĘPUJĄCE DODATKOWE OBOWIĄZKI:

- **Popieranie słów czynami**
  Należy modelowo przestrzegać Kodeksu i naszych podstawowych wartości, postępując właściwie. Nigdy nie należy zachęcać do budzących wątpliwości zachowań lub praktyk w dążeniu do sukcesu ani nie przymykać na nie oczu.
- **Mówienie w sposób przekonujący**
  Należy regularnie rozmawiać ze swoim zespołem o Kodeksie i naszych wartościach. Należy korzystać z narzędzi komunikacyjnych udostępnianych przez biuro etyki i zgodności z przepisami oraz dać pracownikom jasno do zrozumienia, że oczekuje się od nich właściwego postępowania.
- **Podejmowanie i popieranie wysiłków na rzecz różnorodności i włączenia**
  Należy stworzyć środowisko sprzyjające włączeniu, w którym wykorzystuje się różnorodne perspektywy i pozwala pracownikom w pełni wykorzystać ich możliwości w pracy. Należy także angażować się w działalność grup pracowniczych firmy Lennox i promować uczestnictwo w tych grupach oraz zwracać uwagę na nieświadome uprzedzenia i podejmować działania, aby zwiększać świadomość w tym zakresie u siebie i u innych.

Pytania i odpowiedzi

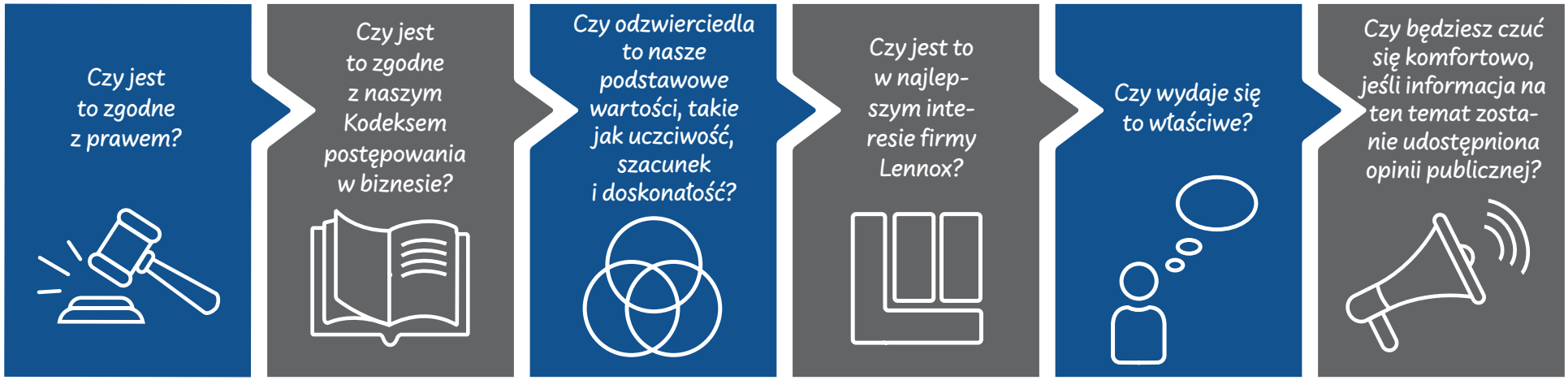
Jeden z moich bezpośrednich podwładnych przyszedł do mnie wczoraj i przedstawił zarzut naruszenia Kodeksu przez współpracownika. Dziś pracownik ten przyszedł do mnie ponownie i powiedział, że musiał się pomylić i nie chce już więcej poruszać tego tematu. Czy jest coś, co należałoby zrobić w tym momencie?

Tak, nadal należy zgłosić tę sprawę do biura etyki i zgodności z przepisami lub działu kadr, aby mieć pewność, że zostanie ona odpowiednio potraktowana i udokumentowana.

- **Promowanie naszej „kultury zabierania głosu”**
  Należy tworzyć środowisko, w którym pracownicy mogą swobodnie zgłaszać pytania i wątpliwości. Należy także być dociekliwym, słuchać uważnie oraz oferować w odpowiednim czasie wsparcie, które może polegać na poleceniu pracownikom skorzystania z dodatkowych możliwości zgłaszania. Nie należy zniechęcać pracowników do korzystania z żadnej z opcji zgłaszania.
- **Zgłaszanie na wyższy szczebel problemów dotyczących Kodeksu**
  Nie należy rozwiązywać w pojedynkę potencjalnych problemów dotyczących Kodeksu. Należy natomiast zgłaszać wszelkie potencjalne naruszenia Kodeksu oraz kwestie związane z konfliktem interesów i przypadki ujawnienia informacji do biura etyki i zgodności z przepisami lub działu kadr – nawet jeśli sprawa została rozwiązana lub okazała się niezgodna z prawdą.
- **Zakaz działań odwetowych**
  Nie należy podejmować działań odwetowych ani zezwalać na takie działania wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają problemy lub uczestniczą w dochodzeniach.

PRZEWODNIK PODEJMOWANIA ETYCZNYCH DECYZJI: JAK PODEJMOWAĆ WŁAŚCIWE DECYZJE

Jeśli stoisz przed dylematem etycznym i nie masz pewności, jak postąpić, zadaj sobie następujące pytania:



Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie” lub „nie mam pewności”, wstrzymaj decyzję i skontaktuj się ze swoim przełożonym lub z innymi dostępnymi źródłami wymienionymi w niniejszym Kodeksie.

ZABIERANIE GŁOSU

ZGŁASZANIE PODEJRZEŃ NARUSZENIA KODEKSU, UJAWNIANIE POTENCJALNYCH KONFLIKTÓW INTERESÓW ORAZ POSZUKIWANIE WSKAZÓWEK

Jesteśmy firmą, która postępuje właściwie. Jeśli coś wydaje się niewłaściwe, chcemy o tym wiedzieć i zająć się tym.

Jeśli:

- dowiesz się o sytuacji, która jest niezgodna z naszymi zasadami, Kodeksem lub prawem
- masz do czynienia z potencjalnym, rzeczywistym lub pozornym konfliktem interesów
- masz pytanie dotyczące najlepszego sposobu postępowania w danej sytuacji, masz obowiązek niezwłocznie zabrać głos za pomocą jednej z poniższych opcji.

Skontaktuj się z dowolną z poniższych osób:

- kierownik
- członek działu kadr
- członek działu prawnego
- członek biura etyki i zgodności z przepisami; możesz też zadzwonić pod numer 1 (972) 497-7500 lub wysłać e-mail na adres ECO@lennoxintl.com

Sprawy można zgłaszać 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, w wybranym języku, również za pośrednictwem naszego zewnętrznego dostawcy, w następujący sposób:

- wypełniając formularz internetowy na stronie www.lennoxintl.ethicspoint.com lub
- dzwoniąc pod bezpłatny numer infolinii ds. etyki EthicsLine 1 (855) LII-ETHICS (1-855-544-3844) (numer dostępny dla połączeń z USA lub Kanady). Odwiedź witrynę https://bit.ly/LIIGlobalEthicsLine, aby wyświetlić listę numerów międzynarodowych.

Dokonując zgłoszenia za pośrednictwem formularza internetowego lub linii EthicsLine, możesz zawsze zachować anonimowość, jeśli jest to dozwolone przez prawo.

Wybierz opcję, która jest dla Ciebie najwygodniejsza. Ważne, aby zabrać głos!

Pytania i odpowiedzi

Czy formularz internetowy i linia EthicsLine są naprawdę anonimowe?

Tak. Opiekę administracyjną nad tymi opcjami sprawuje dostawca zewnętrzny. Nie mamy możliwości śledzenia rozmów telefonicznych ani adresów IP, i nie chcemy tego robić.

ZABIERANIE GŁOSU - C.D.

WIĘCEJ NA TEMAT DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ:

- Wprawdzie zachęcamy do podawania imienia i nazwiska oraz danych do kontaktu przy zgłaszaniu problemu, jednak rozumiemy i szanujemy pragnienie zachowania anonimowości.
- Podaj jak najwięcej szczegółów, które ułatwią nam zajęcie się Twoim problemem – w tym konkretne przykłady, daty/godziny wystąpienia zdarzeń, nazwiska świadków, dokumentację uzupełniającą i inne istotne informacje.
- Jeśli korzystasz z formularza internetowego lub linii EthicsLine, zapisz swój klucz zgłoszeniowy i hasło, aby móc komunikować się z pracownikami prowadzącymi dochodzenie lub sprawdzać status sprawy.
- Więcej informacji na ten temat można znaleźć w odpowiedziach firmy Lennox na często zadawane pytania.

CO SIĘ STANIE, GDY ZGŁOSISZ PROBLEM?

Bez względu na to, którą opcję dokonania zgłoszenia wybierzesz, Twój problem zostanie rozpatrzony niezwłocznie i profesjonalnie przez odpowiedniego pracownika. Jeśli zarzut będzie uzasadniony, zostaną podjęte działania naprawcze. Otrzymasz powiadomienie, gdy sprawa zostanie rozwiązana. Ze względu na konieczność zachowania poufności Firma nie może udostępniać wyników ani szczegółów dochodzenia.

Każda osoba zaangażowana w sprawę jest zobowiązana do pełnej współpracy podczas dochodzenia.

DZIAŁANIA ODWETOWE? NIE W LENNOX

Firma Lennox zabrania działań odwetowych przeciwko pracownikom za zgłaszanie podejrzewanych naruszeń Kodeksu w dobrej wierze lub za udział w dochodzeniu. Dobra wiara nie oznacza, że masz absolutny dowód w sprawie, ale że szczerze wierzysz w zasadność swojego zgłoszenia. Jeśli podejrzewasz, że wobec Ciebie stosuje się działania odwetowe, użyj jednej z opcji dokonywania zgłoszeń wskazanych w niniejszym Kodeksie.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce przeciwdziałania odwetom.

W firmie Lennox reagujemy, jeśli coś zauważymy.

Pytania i odpowiedzi

Boję się zgłosić problem, gdyż czuję, że spotkam się z działaniami odwetowymi. Czy naprawdę przysługuje mi ochrona?

Tak. Zawsze należy Ci się poczucie komfortu, gdy zabierasz głos. Firma nie toleruje żadnych form odwetu za zgłoszenie w dobrej wierze podejrzenia naruszenia Kodeksu. Jeśli podejrzewasz działania odwetowe, zgłoś to za pomocą jednej z opcji wskazanych w niniejszym Kodeksie.

UCZCIWOŚĆ

ZACHOWANIA PRZEWODNIE W POSTACI ODPOWIEDZIALNOŚCI, POZYTYWNEGO ZAANGAŻOWANIA I ZAUFANIA PRZEKONUJĄ INNYCH DO PROWADZENIA Z NAMI INTERESÓW

UCZCIWOŚĆ

PRZESTRZEGAMY PRZEPISÓW W KAŻDYM KRAJU, W KTÓRYM PROWADZIMY DZIAŁALNOŚĆ

Jesteśmy firmą o zasięgu globalnym, podlegającą prawodawstwu, przepisom ustawowym i wykonawczym obowiązującym w krajach, w których prowadzimy działalność. Przestrzegamy tych przepisów.

PRZEPISY O ZWALCZANIU ŁAPOWNICTWA/KORUPCJI

Nie tolerujemy łapownictwa ani korupcji. Firma Lennox przestrzega obowiązujących przepisów prawa, w tym amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) i brytyjskiej ustawy o zwalczaniu przekupstwa (Bribery Act). Zabraniamy oferowania, obiecywania lub płacenia łapówek na rzecz kogokolwiek lub od kogokolwiek, w tym urzędników państwowych lub partnerów biznesowych.

Przepisy te mają zastosowanie nie tylko do działań podejmowanych przez naszych pracowników, lecz także przez osoby prowadzące działalność w imieniu Firmy. Firma Lennox może być pociągnięta do odpowiedzialności za działania każdej osoby, która nas reprezentuje, czyli tzw. pośrednika zewnętrznego, takiego jak broker celny, spedytor, przedstawiciel lub agent handlowy, dystrybutor, agent biura podróży lub inny partner biznesowy. Jeśli więc współpracujesz z pośrednikami zewnętrznymi, przestrzegaj naszych procedur należytej staranności, monitoruj ich pracę oraz zabieraj głos i dokonuj zgłoszenia w biurze etyki i zgodności z przepisami za każdym razem, gdy zauważysz lub podejrzewasz budzące wątpliwości zachowanie.

Prośby o łapówki przybierają różne formy i nie zawsze są ewidentne. Prezent, praca, wycieczka, datek na cele charytatywne, a nawet korzystne warunki umowy – wszystko, co ma jakąś wartość – mogą być uznane za łapówkę, jeśli są oferowane w celu uzyskania lub utrzymania zamówienia albo uzyskania nieuczciwej przewagi. Zabronione jest nie tylko dawanie lub przyjmowanie łapówek, lecz także oferowanie lub sugerowanie łapówki, niezależnie od tego, czy któraś ze stron ją przyjmie.

Przepisy o zwalczaniu łapownictwa/korupcji są złożone, a ich naruszenie może skutkować surowymi karami. Zadawaj pytania, jeśli potrzebujesz pomocy. Zadbaj o dokładne rejestrowanie płatności i wydatków. I pamiętaj: przekazanie czegokolwiek wartościowego urzędnikowi państwowemu wymaga uprzedniej pisemnej zgody biura etyki i zgodności z przepisami.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce przeciwdziałania przekupstwu i korupcji oraz Polityce korzystania z usług pośredników zewnętrznych.

Pytania i odpowiedzi

Trafiły do mnie konkurencyjne oferty od proponowanych zewnętrznych dystrybutorów naszych produktów w Ekwadorze. Jedna z ofert była znacznie korzystniejsza od pozostałych, a po zadaniu pytania o powód dystrybutor powiedział, że posiada mocne, ugruntowane powiązania, które pozwolą mu wykonać zlecenie szybciej i taniej. Czy należy się tym przejmować?

Tak, przed zatrudnieniem strony trzeciej do świadczenia usług w imieniu Firmy musimy przeprowadzić dokładną analizę due diligence, szczególnie jeśli podmiot ten będzie współpracować z urzędnikami państwowymi. Zapoznaj się z Polityką LII w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji oraz Polityką LII w zakresie korzystania z usług pośredników zewnętrznych oraz zwróć się o wskazówki do biura etyki i zgodności z przepisami.

PRZEPISY ANTYMONOPOLOWE I O UCZCIWEJ KONKURENCJI

Prowadzimy naszą działalność zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami antymonopolowymi, dotyczącymi konkurencji i praktyk handlowych. Unikamy nawet pozorów nieuczciwego ograniczania konkurencji. Ogólnie rzecz biorąc, przepisy antymonopolowe zabraniają pewnych rodzajów porozumień lub rozmów z konkurentami, klientami i dostawcami, w tym zmowy cenowej, dyskryminacji cenowej, zmowy przetargowej, bojkotów grupowych, porozumień wiązanych i podziału rynku.

Przepisy antymonopolowe są złożone i nie we wszystkich krajach obowiązują te same prawa. Nieprzestrzeganie tych przepisów może skutkować grzywnami i karą pozbawienia wolności. Aby osiągnąć uzasadnione cele biznesowe firmy Lennox, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z przepisami antymonopolowymi, należy zachować ostrożność i w każdej budzącej wątpliwość sytuacji zwracać się o wskazówki do działu prawnego.

Więcej informacji można znaleźć w naszej Polityce antymonopolowej i uczciwej konkurencji.

PRZEPISY DOTYCZĄCE WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH W OBROCIE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI

Nie kupujemy ani nie sprzedajemy akcji lub innych papierów wartościowych, jeśli posiadamy istotne informacje o charakterze niepublicznym („wewnętrzne"). Nie udostępniamy również informacji wewnętrznych innym osobom, aby umożliwić im dokonywanie na ich podstawie inwestycji. Nasza firma przestrzega federalnych i stanowych przepisów dotyczących papierów wartościowych i nie toleruje obrotu z wykorzystaniem informacji wewnętrznych, który jest zarówno nieetyczny, jak i nielegalny.

Informacje wewnętrzne to informacje, które nie są znane publicznie, ale w przypadku których zachodzi uzasadnione prawdopodobieństwo, że mogłyby istotnie wpłynąć na decyzję danej osoby o zakupie, zatrzymaniu lub sprzedaży papierów wartościowych. Ogólnie rzecz biorąc, informacje stają się publiczne i nie są już uważane za „wewnętrzne", gdy zostały udostępnione szerokiej opinii publicznej na co najmniej dwie pełne sesje giełdowe.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce wykorzystywania informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi.

Pytania i odpowiedzi

Na ostatnich targach branżowych zaproszono mnie na śniadanie zespołu ds. sprzedaży naszego konkurenta. Rozmawialiśmy na różne ogólne tematy, a następnie dyskusja potoczyła się w kierunku cen, jakie różni konkurenci pobierają od konkretnego klienta. Moją taktyką było wypowiadać się oszczędnie, bez ujawniania żadnych konkretnych informacji na temat cen. Co należało zrobić?

Znajdujesz się w trudnej sytuacji. Omawianie cen przez konkurentów jest zdecydowanie niewłaściwe. Nawet brak reakcji i próba zignorowania rozmowy mogą być problematyczne, gdyż brak odpowiedzi można czasem interpretować jako zgodę na nielegalne działania antymonopolowe. W przyszłości najlepszym sposobem postępowania w takiej sytuacji będzie wyraźne zakomunikowanie wszystkim zgromadzonym, że nie czujesz się komfortowo podczas takiej dyskusji, natychmiastowe wyjście i zgłoszenie sprawy do działu prawnego.

PRZEPISY O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH

Firma Lennox dba o ochronę danych osobowych i postępuje zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Gromadzimy, wykorzystujemy i przetwarzamy dane osobowe naszych pracowników, klientów i osób trzecich zgodnie z naszym Oświadczeniem o ochronie prywatności i obowiązującymi przepisami prawa.

PRZEPISY O ZGODNOŚCI Z WYMOGAMI HANDLOWYMI

Jako firma o zasięgu światowym, zatrudniająca pracowników, prowadząca działalność, mająca klientów i dostawców na całym świecie, musimy przestrzegać przepisów regulujących handel międzynarodowy. Nie współpracujemy z krajami lub stronami trzecimi, w przypadku których obowiązują embarga handlowe lub sankcje gospodarcze. Ponadto jako firma z siedzibą w USA, niezależnie od tego, gdzie na świecie pracujemy, nie możemy uczestniczyć w bojkotach, których nie popierają Stany Zjednoczone. Aby uzyskać więcej informacji ma ten temat, odwiedź stronę zgodności z przepisami handlowymi na całym świecie na platformie THE LIINK.

POSTĘPUJEMY SPRAWIEDLIWIE WOBEC NASZYCH KLIENTÓW, DOSTAWCÓW, KONKURENTÓW I PRACOWNIKÓW

Rywalizujemy z pasją i szacunkiem. Nie wykorzystujemy nieuczciwej przewagi przez oszukiwanie lub wprowadzanie innych w błąd, ani nie angażujemy się w żadne inne nieuczciwe praktyki handlowe.

PROWADZIMY DOKŁADNIE KSIĘGI I REJESTRY ORAZ PUBLIKUJEMY RZETELNE INFORMACJE

Nasze księgi i rejestry dokładnie odzwierciedlają wszystkie środki, aktywa i transakcje Firmy. Każdy pracownik prowadzi, przedkłada, zatwierdza i autoryzuje wyłącznie przejrzyste, faktyczne i dokładne rejestry.

Zobowiązujemy się do pełnego, dokładnego, terminowego i zrozumiałego ujawniania informacji we wszystkich publicznych komunikatach, w tym informacji przekazywanych do Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych. Przestrzegamy obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących papierów wartościowych, wymogów dotyczących notowań giełdowych, standardów rachunkowości, kontroli księgowych i praktyk audytorskich.

CHRONIMY AKTYWA FIRMY

Każdy z nas jest odpowiedzialny za ochronę aktywów Firmy, w tym aktywa fizyczne (takie jak biuro i sprzęt produkcyjny), aktywa niematerialne (takie jak własność intelektualna), aktywa finansowe (takie jak konta bankowe i waluty) oraz aktywa elektroniczne (takie jak hasła i karty dostępu). Używamy aktywów Firmy do uzasadnionych celów biznesowych i chronimy je przed utratą, kradzieżą, uszkodzeniem, niewłaściwym użyciem, marnotrawstwem i niedbałością.

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO W KAŻDYM ASPEKCIE NASZEJ DZIAŁALNOŚCI

Bezpieczeństwo jest integralną częścią naszej działalności – od projektu produktu i produkcji po instalację i serwis. Zbudowaliśmy bezkompromisową kulturę bezpieczeństwa dzięki czujności, szkoleniom i kampaniom uświadamiającym, zasadom i procedurom, komitetom i opiekunom ds. bezpieczeństwa oraz regularnym obserwacjom i audytom. Każdy z nas jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo swoje i innych osób. Zachowujemy ostrożność, stosujemy bezpieczne praktyki pracy, zwracamy uwagę na współpracowników, klientów i partnerów biznesowych oraz niezwłocznie zgłaszamy problemy i wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa.

CHRONIMY INFORMACJE POUFNE

W celu utrzymania przewagi konkurencyjnej chronimy poufne informacje Firmy przed ujawnieniem i niewłaściwym wykorzystaniem. Szanujemy również informacje poufne innych firm, w tym klientów, partnerów biznesowych i konkurentów. Informacje poufne obejmują wszystkie niepubliczne informacje, które w razie ich ujawnienia mogłyby być użyteczne dla konkurencji lub szkodliwe dla firmy lub jej klientów.

Nie przekazujemy poufnych ani zastrzeżonych informacji od poprzednich pracodawców ani nie wynosimy informacji firmowych po zakończeniu pracy w Lennox. Informacje na temat konkurencji gromadzimy zgodnie z prawem i zasadami etyki. Korzystamy wyłącznie z oprogramowania, technologii, zdjęć i innych mediów należących do Firmy lub przez nią licencjonowanych.

Jeśli musisz ujawnić informacje poufne lub osoba do kontaktu ze strony klienta musi ujawnić swoje informacje poufne firmie Lennox, przed ich ujawnieniem poproś dział prawny o sporządzenie umowy o zachowaniu poufności (NDA).

MĄDRZE KORZYSTAMY Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH

Kierujemy się zdrowym rozsądkiem i myślimy, zanim opublikujemy jakiś wpis. Oznacza to, że:

- Nie ujawniamy informacji poufnych oraz
- Unikamy wpisów, które mogłyby narazić na szwank reputację firmy Lennox jako organizacji wyznającej takie wartości, jak uczciwość, szacunek i doskonałość; nie publikujemy na przykład wpisów wulgarnych, zawierających przemoc lub dyskryminujących.

Wypowiadać się w imieniu firmy Lennox mają prawo tylko osoby oficjalnie przez nią wyznaczone. Jeśli w mediach społecznościowych umieszczamy komentarz na temat Firmy, wyraźnie zaznaczamy we wpisie, że jesteśmy jej pracownikiem, a przedstawione poglądy są nasze własne i nie wypowiadamy się w imieniu Firmy.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce dot. mediów społecznościowych.

Pytania i odpowiedzi

Podczas korzystania z mediów społecznościowych rzuciło mi się w oczy, że ktoś podający się za jednego z naszych pracowników zamieszczał komentarze z pogróżkami. Jak najlepiej postąpić?

Nie odpowiadaj online, gdyż w ten sposób możesz przyciągnąć do sprawy niepotrzebną uwagę. Niezwłocznie zgłoś sprawę za pomocą z jednej z opcji wymienionych w niniejszym Kodeksie.

UNIKAMY KONFLIKTÓW INTERESÓW

Podejmując decyzje biznesowe, kierujemy się najlepszym interesem Firmy. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy Twoje prywatne interesy kolidują (lub wydają się kolidować) z interesami Firmy. Konflikty interesów mogą występować w wielu obszarach i dotyczyć np. prezentów i rozrywki, zatrudnienia poza firmą, współpracy z krewnymi i przyjaciółmi, relacji miłosnych w pracy oraz powiązań z konkurencją i partnerami biznesowymi. Nie konkurujemy z Firmą, nie korzystamy z możliwości oferowanych Firmie ani nie wykorzystujemy własności, informacji lub pozycji Firmy do osiągnięcia osobistych korzyści.

Konflikty interesów są ściśle uzależnione od sytuacji i faktów, dlatego należy niezwłocznie ujawnić rzeczywiste, potencjalne lub pozorne konflikty interesów:

- kierownikowi
- działowi kadr
- biuru etyki i zgodności z przepisami

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce dot. konfliktów interesów.

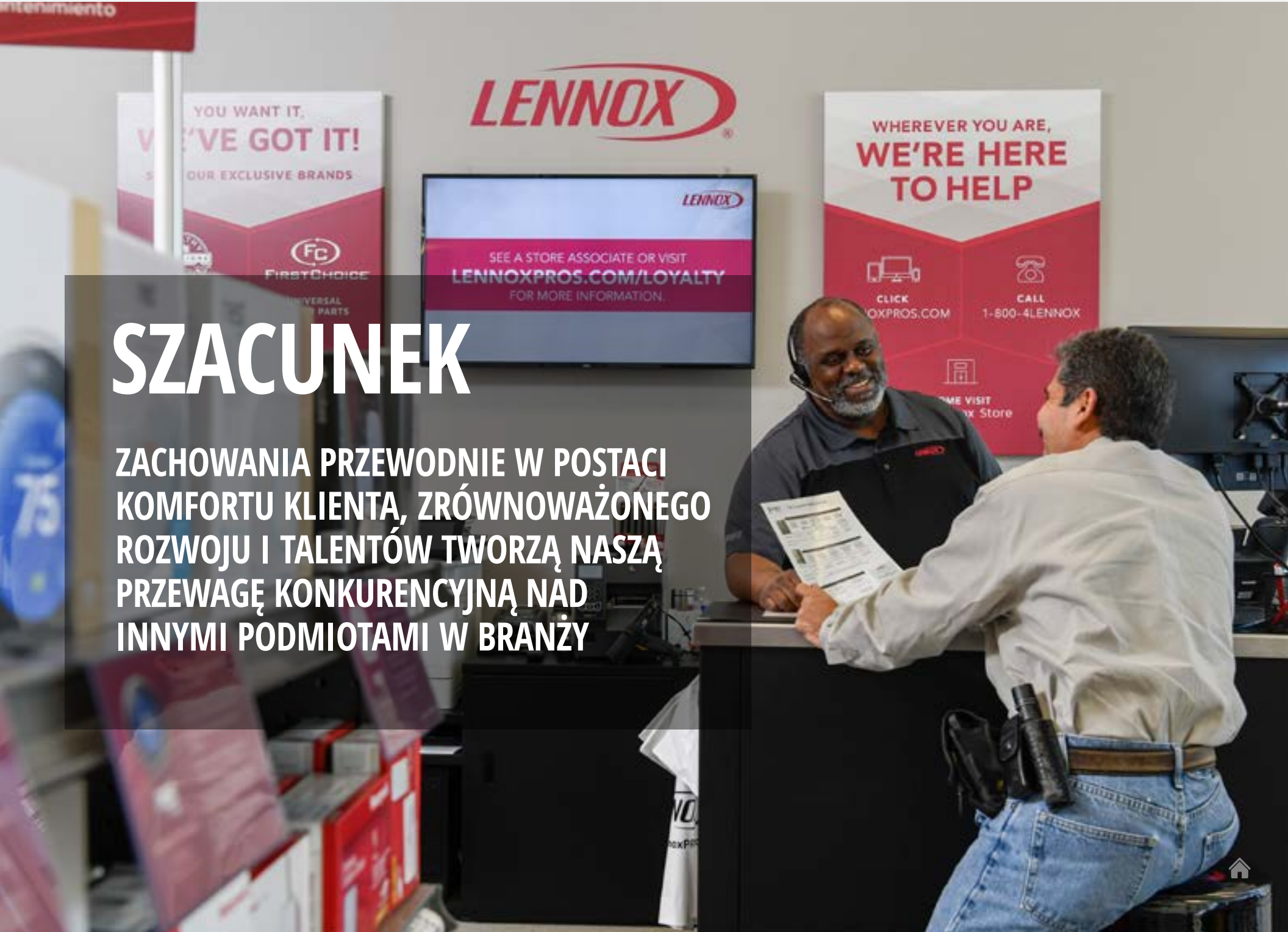
Pytania i odpowiedzi

Podczas spotkania poza siedzibą firmy sprzedawca, który od kilku miesięcy świadczy usługi dla naszej firmy, zaprosił mnie na lunch. Po uzyskaniu mojej zgody zapłacił on za posiłek. Czy to postępowanie było właściwie?

Sporadyczne posiłki i symboliczne prezenty są zazwyczaj dopuszczalne, o ile nie budzą wątpliwości co do Twojego obiektywizmu. Oceń oprawę i koszt posiłku, częstotliwość zaproszeń od sprzedawcy oraz to, czy z tym sprzedawcą wiążą Cię jakieś inne potencjalne interesy. Jeśli masz wątpliwości, zachowaj ostrożność i weź rachunek na koszt firmy Lennox, grzecznie odrzuć zaproszenie na lunch lub poszukaj na ten temat stosownych wskazówek.

Jestem osobą odpowiedzialną za negocjowanie kontraktów z naszymi dostawcami. Przedstawiciel handlowy jednego z naszych głównych dostawców zaprosił mnie na weekendowe spotkanie w drogim, luksusowym kurorcie i zaoferował opłacenie za mnie wszystkich kosztów, w tym kosztów podróży. Czy mogę skorzystać z zaproszenia?

Nie należy przyjmować tego zaproszenia, gdyż wartość proponowanej rozrywki jest nadmierna i może być odebrana jako mająca wpływ na podejmowane przez Ciebie decyzje. Skromne formy rozrywki, od czasu do czasu, są dopuszczalne, aby pomóc w budowaniu i utrzymaniu silnych relacji w pracy. W razie jakichkolwiek wątpliwości co do stosowności oferowanej rozrywki omów propozycję ze swoim menedżerem i skontaktuj się z biurem etyki i zgodności z przepisami.



SZACUNEK

ZACHOWANIA PRZEWODNIE W POSTACI KOMFORTU KLIENTA, ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU I TALENTÓW TWORZĄ NASZĄ PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ NAD INNYMI PODMIOTAMI W BRANŻY

SZACUNEK

PRZESTRZEGAMY PRAW CZŁOWIEKA

Firma Lennox nie toleruje wykorzystywania w swojej działalności lub działalności swoich partnerów biznesowych pracy dzieci, pracy przymusowej, handlu ludźmi ani praktyk dyskryminacyjnych. Stale rozwijamy istniejące programy i wdrażamy środki służące zapewnieniu ochrony godności ludzkiej i praw człowieka w całej naszej działalności i całym łańcuchu dostaw.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszej Polityce dot. praw człowieka oraz Polityce dot. minerałów z regionów ogarniętych konfliktami.

SPRZYJAMY RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZENIU

Promujemy różnorodność i staramy się tworzyć włączające środowisko, w którym każdy z nas może być sobą. Podkreślamy i wykorzystujemy wyjątkowe atuty, perspektywy i doświadczenie, aby dostarczać innowacyjne produkty i rozwiązania. Różnorodność i włączenie to fundamentalne aspekty naszego doświadczenia pracowniczego, w tym sposobu, w jaki podchodzimy do rekrutacji, rozwoju kariery i utrzymywania pracowników w firmie.

Uważamy, że różnorodność i włączenie przekładają się na odpowiedzialność, jaką ponosimy wobec naszych pracowników, klientów, partnerów biznesowych, akcjonariuszy oraz społeczności, w których pracujemy i żyjemy. Wspieramy ciągłe dążenie do zapewnienia równości i różnorodności dzięki działalności naszych grup pracowniczych (ERG), wykorzystaniu możliwości w zakresie mentoringu, inicjatyw szkoleniowych (w tym w zakresie nieświadomych uprzedzeń), prowadzeniu ważnych, a czasem trudnych rozmów, kulturze zabierania głosu oraz wspieraniu organizacji non-profit zajmujących się kwestiami społecznymi. Stale poszukujemy możliwości wzmożenia naszych wysiłków w zakresie różnorodności i włączenia.

Jesteśmy sprzymierzeńcami!

SPRZYMIERZENIEC TO OSOBA, KTÓRA WYKORZYSTUJE SWOJE MOŻLIWOŚCI I WPŁYWY, ABY PROMOWAĆ RÓWNOŚĆ I WŁĄCZENIE SPOŁECZNE W ODNIESIENIU DO NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANYCH GRUP. TAKIE WSPARCIE MA ISTOTNE ZNACZENIE DLA NAS WSZYSTKICH.

Więcej informacji na temat grup pracowniczych oraz działań w zakresie propagowania różnorodności i włączenia można znaleźć, korzystając ze ścieżki LIINK > Materiały > Włączenie i różnorodność.

DĄŻYMY DO ZAPEWNIENIA MIEJSCA PRACY WOLNEGO OD MOLESTOWANIA I DYSKRYMINACJI

Każdy zasługuje na to, aby traktowano go z szacunkiem i godnością. W firmie Lennox nie akceptujemy takich zjawisk, jak molestowanie (w tym molestowanie seksualne), dyskryminacja, przemoc, zastraszanie, rasizm, fanatyzm i nienawiść. Takie same oczekiwania mamy wobec naszych partnerów biznesowych.

Nie stosujemy dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, informacje genetyczne, pochodzenie, religię, niepełnosprawność oraz wszelkie cechy chronione przez obowiązujące prawo.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Podręczniku dla pracowników.

Pytania i odpowiedzi

Mój przełożony wysyła mi SMS-y, które czasami zawierają seksualne aluzje. Czuję się przez to bardzo niekomfortowo, gdyż mimo zwrócenia uwagi nadal się tak zachowuje. Jak najlepiej postąpić?

Powiedzenie swojemu przełożonemu, że takie zachowanie Ci przeszkadza, i poproszenie go, aby przestał, było słuszne. Należy także niezwłocznie zgłosić sprawę za pomocą z jednej z opcji wymienionych w tym Kodeksie. W firmie Lennox nie tolerujemy takiego zachowania.

PRZYCZYNIAMY SIĘ DO DOBROSTANU NASZYCH SPOŁECZNOŚCI

Od wielu lat angażujemy się i postępujemy właściwie z myślą o społecznościach, w których żyjemy i pracujemy. Robimy to za pomocą wkładów finansowych oraz działań wolontariuszy. Wysiłki te obejmują program Feel The Love, w ramach którego współpracujemy z naszymi dealerami w zakresie dostarczania instalacji HVAC najbardziej potrzebującym gospodarstwom domowym.

CHRONIMY ŚRODOWISKO

W firmie Lennox innowacyjność pokrywa się z odpowiedzialnością. Jesteśmy zaangażowani w produkcję najbardziej innowacyjnych, energooszczędnych produktów w branży i dążymy do zminimalizowania naszego oddziaływania na planetę z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach. Dokonujemy znaczących inwestycji w celu zmniejszenia zużycia energii, odpadów stałych, zużycia wody i emisji gazów cieplarnianych w naszej działalności i przy wytwarzaniu naszych produktów.

SZANUJEMY PROCESY POLITYCZNE

Uznajemy prawo do głosowania jako jedno z praw podstawowych. Zachęcamy pracowników do korzystania z prawa do głosowania i uczestniczenia w procesie demokratycznym. Angażując się w politykę, musimy pamiętać o tym, by wyrażane przez nas poglądy nie były przypisywane Firmie. Nie przeznaczamy środków finansowych ani aktywów Firmy na cele polityczne bez zgody dyrektora generalnego spółki.

DOSKONAŁOŚĆ

ZACHOWANIA PRZEWODNIE W POSTACI INNOWACJI, JAKOŚCI I WYNIKÓW SĄ KLUCZOWYMI CZYNNIKAMI UMOŻLIWIAJĄCYMI NAM UTRZYMANIE PODWYŻSZONEJ WYDAJNOŚCI W DŁUGIM OKRESIE

DOSKONAŁOŚĆ

WYKAZUJEMY SIĘ SKŁONNOŚCIĄ DO DZIAŁANIA

Cenimy wydajność, efektywność i terminowość. Wykazujemy się skłonnością do działania, gdy prowadzimy działalność, angażujemy naszych pracowników i dbamy o nasze społeczności.

WSPIERAMY ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Zależy nam na miejscu pracy, które zachęca do nowych pomysłów oraz motywuje naszych pracowników i umożliwia im osiąganie sukcesów. Zapewniamy narzędzia rozwoju kariery i zasoby, które pomagają pracownikom w wykorzystaniu ich pełnego potencjału. Firma zachęca pracowników do udzielania informacji zwrotnych w formie regularnych ankiet pracowniczych oraz inicjuje zmiany w oparciu o uzyskane wyniki. Dzięki otwartej wymianie pomysłów i uwzględnianiu różnych perspektyw razem osiągamy lepsze wyniki, niż osiągnęlibyśmy w pojedynkę.

PROJEKTUJEMY, WYTWARZAMY I ROZPOWSZECHNIAMY WYSOKIEJ JAKOŚCI PRODUKTY I USŁUGI

Od inżyniera w naszym laboratorium badawczym, przez pracownika na hali produkcyjnej, po zespoły zajmujące się dystrybucją, sprzedażą, sklepami i serwisem – w każdym z tych obszarów dbamy o wysoką jakość. Od ponad 125 lat stawiamy na jakość naszych produktów i usług.

CENIMY INNOWACYJNOŚĆ I CIĄGŁE DOSKONALENIE

Zachęcamy do podsuwania nowych pomysłów i innowacyjnego myślenia oraz wspieramy wysiłki zmierzające do przekształcenia tych koncepcji w najlepsze w swojej klasie produkty i procesy. Zależy nam na tym, aby być liderem w branży w zakresie innowacyjnych produktów na nowych i dotychczasowych rynkach. Koncentracja na potrzebach naszych klientów i na środowisku motywuje nas do nieustannego zwiększania wydajności, zapewniania niezawodności i wartości naszych produktów oraz usług.

ZAPEWNIAMY WARTOŚĆ NASZYM AKCJONARIUSZOM I INNYM INTERESARIUSZOM

Prowadzimy naszą działalność i zachowujemy się w sposób, który wzmacnia i chroni reputację Firmy, a zarazem zapewniamy optymalne, długoterminowe korzyści naszym akcjonariuszom i interesariuszom.

Pytania i odpowiedzi

Jeden z naszych klientów lubi ze mnie żartować, używając obraźliwego języka. To ważny klient i nie chcę ponosić odpowiedzialności za jego utratę. Jak najlepiej postąpić?

Wszyscy pracownicy mają prawo do tego, aby traktowano ich z szacunkiem. Nie tolerujemy nieodpowiedniego zachowania, zarówno ze strony innego pracownika, jak i partnera biznesowego, niezależnie od tego, jak bardzo są ważni. Należy niezwłocznie zgłosić sprawę. Użyj do tego jednej z opcji wymienionych w tym Kodeksie.

WYBIERAMY PARTNERÓW BIZNESOWYCH, KTÓRZY PODZIELAJĄ NASZE WYSOKIE STANDARDY

Wybieramy partnerów biznesowych, których wartości i praktyki biznesowe pokrywają się z naszymi wysokimi standardami, dzięki czemu możemy nawiązywać z nimi trwałe relacje. Wymagamy, aby dealerzy, dostawcy, konsultanci, agenci i przedstawiciele Firmy prowadzili swoją działalność zgodnie z zasadami naszego Kodeksu, jak również z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w naszym Kodeksie postępowania partnerów biznesowych.

Gdy postępujemy zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami, takimi jak uczciwość, szacunek i doskonałość, pomagamy w podtrzymaniu naszej dobrej reputacji z myślą o tych, którzy zbudowali tę firmę, i ich następcach. Dziękujemy za zaangażowanie na rzecz naszej Firmy i przestrzegania naszego Kodeksu postępowania w biznesie.

Teraz – czas na działanie!

LENNOX

2140 LAKE PARK BLVD. RICHARDSON, TX 75080 • WWW.LENNOXINTERNATIONAL.COM
©2023 LENNOX INTERNATIONAL INC. WSZELKIE PRAWA ZASTRZEŻONE.