

CODE DE DÉONTOLOGIE

**INTÉGRITÉ
RESPECT
EXCELLENCE**

Les Valeurs fondamentales de Lennox International.

LES VALEURS FONDAMENTALES DE LENNOX INTERNATIONAL.

INTÉGRITÉ :

Nous nous comportons de manière honnête et franche.

RESPECT :

Nous respectons nos salariés, nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

EXCELLENCE :

Nous valorisons les performances de nos salariés et de nos fournisseurs et la qualité de nos produits et services. Nous apportons de la valeur à nos actionnaires.



CODE DE DÉONTOLOGIE DE LII :

1 : SOMMAIRE

2 : À PROPOS DU CODE DE DÉONTOLOGIE

3 : MESSAGE DE TODD BLUEDORN

4-7 : INTÉGRITÉ

- Communiquer honnêtement et ouvertement
- Tenir à jour des livres et registres précis
- Protéger les ressources de la société
- Respecter la législation
- Protéger les informations confidentielles de la société
- Respecter les informations confidentielles des autres entreprises
- Éviter les conflits d'intérêts

8-9 : RESPECT

- Traiter les autres équitablement
- S'engager à faire de la sécurité une priorité
- Garantir un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination
- Motiver les salariés
- Favoriser la diversité et l'intégration
- Contribuer au bien-être des communautés
- Protéger l'environnement
- Respecter le processus politique

10-11 : EXCELLENCE

- Privilégier l'action
- Créer un environnement de travail motivant
- Concevoir, fabriquer et distribuer des produits et services de qualité
- Innover et s'améliorer continuellement
- Choisir des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs
- Apporter de la valeur aux actionnaires

12: SIGNALEMENT DES SUSPICIONS D'INFRACTION AU CODE DE DÉONTOLOGIE



À PROPOS DU CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code de déontologie s'applique à tous.

Le Code de déontologie contient des directives d'ordre général relatives à l'exécution de nos activités quotidiennes dans le respect des valeurs de la société, de la législation applicable et des règlements de Lennox. Tous les salariés, y compris les dirigeants et les membres du conseil d'administration, doivent respecter le Code de déontologie.

Le Code de déontologie est mondial.

Lennox est une société basée aux États-Unis, qui est fière d'employer des collaborateurs et de servir des clients dans de multiples pays. La société respecte la législation des États-Unis et des autres pays dans lesquels elle est active. Le Code de déontologie s'applique à tous les salariés de Lennox à travers le monde. Nous favorisons la diversité et nous respectons les différences culturelles, mais, si un client ou une pratique commerciale locale enfreint le Code de déontologie, nous nous devons de respecter le Code de déontologie.

Engagement envers les Valeurs fondamentales

Il est important de montrer notre engagement envers nos valeurs en reconnaissant que nous avons lu et compris le Code de déontologie et que nous acceptons de nous y conformer. Cet engagement doit être pris au moment de l'embauche, puis renouvelé chaque année. Les Valeurs fondamentales sont cruciales pour la réussite à long-terme de la société, c'est pourquoi le non-respect du Code de déontologie peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

EXPRIMEZ-VOUS !

Si vous estimez que quelqu'un ne respecte pas le Code de déontologie ou enfreint une loi, il est de votre devoir d'agir. Vous pouvez commencer par contacter :

- Votre supérieur
- Un membre du service des Ressources humaines
- Le Bureau Éthique et conformité au **1-972-497-7500** ou à l'adresse **compliance@lennoxintl.com**

Ces personnes vous aideront à choisir la meilleure procédure et répondront à vos questions.

Vous pouvez également signaler le problème de MANIÈRE ANONYME.

- Appelez l'« EthicsLine », disponible gratuitement 24h/24.
- Rendez-vous sur le site Internet Juridique/Éthique et Conformité Lennox et cliquez sur « Comment signaler un problème » ou rendez-vous sur le site Internet de l'« EthicsLine » : **www.reportlineweb.com/lennox**

Nous ne tolérerons aucunes représailles à l'encontre des salariés ayant signalé des infractions ou des suspicions d'infraction.



INTÉGRITÉ

Depuis plus de 115 ans, l'activité de Lennox International Inc. est basée sur l'intégrité et sur une éthique professionnelle sans faille. Aujourd'hui, les gens achètent des produits LII et investissent dans l'entreprise car ils ont appris à faire confiance à LII. Dans toutes nos fonctions et responsabilités, nous sommes amenés à faire des choix qui ont un impact sur la réputation de LII. La majorité de ces choix sont relativement faciles à faire, mais d'autres peuvent s'avérer difficiles et déroutants. C'est alors que le Code de déontologie trouve toute son utilité pour guider les salariés dans leurs décisions.

Lors de la mise à jour du Code de déontologie, nous avons remodelé les Valeurs fondamentales en les réduisant aux trois piliers qui forment l'essence même de notre histoire et de notre culture diversifiée : intégrité, respect et excellence. Ces valeurs sont les principes communs qui unissent notre équipe à travers le monde :

INTÉGRITÉ : Nous nous comportons de manière honnête et franche.

RESPECT : Nous respectons nos salariés, nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

EXCELLENCE : Nous valorisons les performances de nos salariés et de nos fournisseurs et la qualité de nos produits et services. Nous apportons de la valeur à nos actionnaires.

En lisant le Code de déontologie, vous découvrirez des directives relatives à chacune de ces Valeurs fondamentales, qui vous permettront de les mettre en œuvre au quotidien. Le Code de déontologie explique également comment utiliser les services sécurisés et anonymes qui sont mis à votre disposition pour signaler des activités professionnelles non conformes à nos Valeurs fondamentales.

Quelles que soient notre situation géographique et notre place dans la hiérarchie, en tant que salariés de LII, nous nous devons d'adhérer à de stricts principes d'intégrité, de respect et d'excellence. Chacun d'entre nous doit être un modèle pour les autres. C'est ainsi que nous travaillons.



« ... en tant que salariés de LII, nous nous devons d'adhérer à de stricts principes d'intégrité, de respect et d'excellence. »

Todd M. Bluedorn
PDG

INTÉGRITÉ. *Nous nous comportons de manière honnête et franche.*

Nous communiquons honnêtement et ouvertement.

Pour faire naître les meilleures idées, nous devons privilégier un débat ouvert, honnête et passionné. Les échanges d'idées ouverts nous aideront à mieux servir nos clients et à faire progresser l'entreprise. Tous les salariés doivent savoir partager leurs informations de manière proactive afin que les décisions professionnelles soient prises rapidement et correctement.

Nous tenons à jour des livres et des registres financiers fidèles et nous publions des communications véridiques et précises.

Nos livres et nos registres reflètent fidèlement les fonds, les ressources et les transactions de la société. Chaque salarié doit tenir à jour, soumettre, approuver et autoriser des documents clairs, honnêtes et fidèles.

Toutes nos communications publiques et toutes les informations que nous fournissons à la Securities and Exchange Commission et à la Bourse de New York doivent être complètes, justes, fidèles, respectueuses des délais et compréhensibles. Nous respectons toutes les législations en vigueur sur les valeurs mobilières, les conditions d'introduction en bourse, les normes comptables, les contrôles comptables et les pratiques d'audit.

Nous protégeons les ressources de la société.

Nous devons tous protéger les ressources de la société et vérifier qu'elles sont utilisées de manière efficace. Nous utilisons toujours les ressources de la société à des fins professionnelles légitimes et nous les protégeons contre tout risque de perte, d'utilisation abusive, de gaspillage, de dommage et de vol.

Nous respectons la législation de tous les pays dans lesquels nous sommes actifs.

Nous sommes une multinationale soumise aux législations des nombreux pays dans lesquels nous travaillons. Nous respectons et adhérons à ces législations, notamment aux lois suivantes :



Q. Le marché nous oblige à fixer chaque année des objectifs toujours plus élevés. Mes collègues et moi-même sommes contraints d'être toujours plus performants et nous avons parfois l'impression que nous devons « faire tout ce que nous voulons » du moment que nous atteignons les objectifs fixés. Que dois-je faire ?

R. Nous fixons, en effet, des objectifs de haut niveau et nous attendons de nos salariés qu'ils travaillent dur pour les atteindre, mais il n'est pas question d'enfreindre nos règles d'éthique ou les lois en vigueur dans le simple but d'atteindre des objectifs commerciaux. Vous devez discuter de la situation avec votre supérieur. Si vous ne vous sentez pas suffisamment à l'aise pour discuter de la question avec votre supérieur, contactez les Ressources humaines ou le Bureau Éthique et conformité.



Lois anti-corruption

Nous nous engageons à respecter toutes les lois en vigueur qui interdisent le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires et aux salariés d'entreprises appartenant à l'État ou contrôlées par l'État. Parmi ces lois figurent notamment le U.S. Foreign Corrupt Practices Act (souvent appelé « FCPA ») et le U.K. Bribery Act. Dans certains pays, les lois anti-corruption interdisent également le versement de paiements inappropriés à des entités et à des individus non gouvernementaux. Quels que soient le lieu et les circonstances, nous ne tolérons jamais les pots-de-vin. Les dispositions des lois anti-corruption s'appliquent non seulement aux actes des salariés, mais aussi à ceux des tierces parties engagées directement ou indirectement par la société (consultants, conseillers, etc.). Les lois anti-corruption sont complexes et toute infraction peut entraîner de graves amendes.

Lois sur le délit d'initié

Notre société respecte toutes lois sur les valeurs mobilières et ne tolère pas le délit d'initié, une pratique qui est à la fois illégale et contraire à l'éthique. Le délit d'initié consiste à vendre ou à acheter des valeurs mobilières sur la base d'informations non publiques significatives obtenues en violation d'une obligation de confidentialité ou à divulguer des informations non publiques significatives à une autre personne pour lui permettre de vendre ou d'acheter des valeurs mobilières sur la base de ces informations.

Les informations relatives à une entreprise sont « significatives » s'il est raisonnablement possible d'estimer qu'elles peuvent influencer un investisseur raisonnable dans sa décision d'acheter, de vendre ou de conserver des titres ou qu'elles peuvent affecter la valeur marchande des titres de l'entreprise en question. Les informations significatives comprennent, sans toutefois y être limitées, les résultats financiers, les négociations relatives à des fusions ou acquisitions ou d'autres événements significatifs de la vie de l'entreprise. De manière générale, les informations deviennent publiques et ne sont plus considérées comme des informations privilégiées lorsqu'elles se trouvent à la disposition du public depuis au moins deux journées entières de cotation.

Q. J'ai reçu des offres concurrentes de la part de distributeurs potentiels de nos produits en Russie. Une des offres était nettement inférieure aux autres. Lorsque je me suis renseigné à ce sujet, le distributeur m'a expliqué qu'il disposait de solides relations qui lui permettaient de faire faire les choses plus vite et moins cher. Ai-je des raisons de m'inquiéter ?

R. Oui, vous devez réaliser un audit soigneux avant de demander à une tierce partie de réaliser des services au nom de la société, particulièrement si la tierce partie doit négocier avec des fonctionnaires. Consultez le 'Règlement anti-corruption' de la société et la 'Liste de vérification des tierces parties' pour en savoir plus.



INTÉGRITÉ. *Nous nous comportons de manière honnête et franche.*

Lois antitrust

Nous menons nos activités dans le respect des lois antitrust, des lois sur la concurrence et des lois sur les pratiques commerciales en vigueur. Ces lois interdisent notamment de fixer les prix. Nous devons décider de nos tarifs indépendamment de nos concurrents. L'échange d'informations sensibles avec des concurrents, par exemple au sujet des prix des produits, des marges bénéficiaires ou des pratiques de facturation, risque d'enfreindre les lois antitrust. Parmi les autres activités interdites par les lois antitrust figurent la répartition du marché et des clients, le refus de négocier ou le boycott collectif, les prix de revente imposés, les accords d'exclusivité illégaux, le monopole, la discrimination sur les prix et la résiliation illégale de contrats de concession, d'approvisionnement ou de distribution.

De nombreux pays possèdent également leurs propres lois antitrust. Les lois antitrust de l'Union européenne et de certains autres pays imposent généralement des règles plus strictes que les États-Unis, qui peuvent avoir un impact sur de nombreuses pratiques commerciales, notamment les contrats de distribution, les licences de propriété intellectuelle, les remises et les ristournes accordées aux clients et les politiques tarifaires.

Nous protégeons les informations confidentielles de la société.

Pour maintenir notre avantage concurrentiel, nous devons protéger les informations propriétaires et confidentielles de la société contre toute divulgation ou utilisation abusive.

Nous respectons les informations confidentielles des autres entreprises.

Nous respectons également les biens et les informations des autres sociétés, notamment de nos fournisseurs, de nos clients et de nos concurrents. Nous n'utilisons pas de manière inappropriée les biens d'autres entreprises, notamment les informations confidentielles ou exclusives que nous avons pu acquérir en tant que salariés d'autres entreprises. Nous utilisons uniquement les logiciels et les technologies appartenant à la société ou pour lesquels la société détient une licence.

Q. Lors d'un récent salon professionnel, j'ai été invité à me joindre au personnel commercial de nos concurrents pour le petit déjeuner. Nous avons parlé de questions générales, puis la conversation a dévié sur les pratiques de facturation de différents concurrents vis-à-vis d'un certain client. Je n'ai pas dit grand-chose et je n'ai révélé aucune information précise sur nos tarifs. Qu'aurais-je dû faire ?

R. Vous vous trouviez dans une situation difficile. Il est tout à fait inapproprié que des concurrents parlent de tarification. Même le fait de se taire et d'essayer d'ignorer la conversation peut s'avérer problématique car le silence peut être interprété comme un consentement à une activité antitrust illégale.

À l'avenir, si vous êtes à nouveau confronté à ce genre de situation, l'idéal serait de dire aux personnes présentes que la discussion vous met mal à l'aise, de quitter les lieux immédiatement et de signaler l'affaire au service des Ressources humaines ou à votre supérieur.



Nous évitons les conflits d'intérêts.

Nous prenons nos décisions commerciales en fonction des intérêts de la société. Un conflit d'intérêts se produit lorsque vos intérêts privés interfèrent (ou semblent interférer) avec les intérêts de la société. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos actions ou vos intérêts vous empêchent de faire votre travail de manière objective et efficace. Des conflits d'intérêts surviennent également lorsque vous ou un membre de votre famille recevez ou vous voyez proposer des avantages personnels inappropriés en raison de votre position au sein de la société.

Nous ne devons pas nous placer en position de concurrence avec la société, prendre à notre compte les opportunités commerciales offertes à la société et utiliser les biens, les informations ou la position de la société à des fins personnelles.

Si un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts apparaît, demandez conseil à votre supérieur ou au Bureau Éthique et conformité.

Q. Mon beau-frère travaille pour une entreprise qui serait susceptible d'approvisionner notre unité commerciale en matériaux. Nous est-il interdit de faire appel à cette entreprise comme fournisseur ?

R. Pas nécessairement. Faire des affaires avec un membre de sa famille constitue un conflit d'intérêts potentiel, mais le problème peut généralement être résolu. Il suffit simplement de dire clairement les choses et de remettre la décision entre les mains d'une personne qui n'est pas impliquée dans le conflit d'intérêts. Les décisions commerciales doivent être objectives et éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts. Vous devez immédiatement parler de votre relation familiale à votre supérieur et vous retirer du processus décisionnel relatif à ce fournisseur.

Q. À l'occasion d'une réunion à l'extérieur de l'entreprise, un fournisseur de services avec lequel nous traitons depuis plusieurs mois m'a invité à déjeuner. J'ai accepté et je lui ai permis de payer le repas. En avais-je le droit ?

R. Les repas occasionnels et les cadeaux nominatifs sont généralement acceptables à condition qu'ils ne puissent pas susciter de doutes quant à votre objectivité. Évaluez le lieu et le coût du repas, ainsi que la fréquence des invitations du fournisseur et vérifiez que vous n'avez pas d'autres contrats potentiels en cours de négociation avec ce fournisseur. En cas de doute, préférez la prudence et payez vous-même la dépense ou refusez poliment l'invitation à déjeuner.

Q. Je suis responsable de la négociation des contrats avec nos fournisseurs. Pendant les fêtes de fin d'année, un commercial travaillant pour l'un de nos principaux fournisseurs m'a invité à un week-end de vacances dans une luxueuse station balnéaire toutes dépenses comprises, y compris le voyage. Puis-je y participer ?

R. Vous ne devriez pas accepter l'invitation car la dépense semble excessive et pourrait être considérée comme influençant vos décisions. Des invitations modestes et occasionnelles sont possibles pour construire et renforcer une relation de travail. Si vous avez des doutes au sujet de l'adéquation d'une invitation, parlez-en avec votre supérieur ou contactez le Bureau Éthique et conformité.

RESPECT. *Nous respectons nos salariés, nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.*

Nous faisons preuve d'équité dans nos relations avec nos clients, nos salariés, nos fournisseurs et nos concurrents.

Nous croyons fermement que chacun doit être traité équitablement et avec respect. Tout comportement qui manque de respect vis-à-vis d'autres personnes, notamment des collaborateurs, des clients, des fournisseurs ou des concurrents, est considéré comme une infraction à nos valeurs.

Nous nous engageons à donner la priorité à la sécurité dans tout ce que nous faisons.

La sécurité fait partie intégrante de tout ce que nous faisons, qu'il s'agisse de la conception et de la fabrication des produits ou de leur installation et de leur entretien. Chacun d'entre nous est responsable de sa propre sécurité et de celle des autres. Par le biais du leadership, du travail d'équipe et de l'engagement, nous favorisons la participation active des salariés à l'amélioration de nos mesures en faveur de la sécurité et de l'ergonomie.

Nous garantissons un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

Nous faisons en sorte que les salariés travaillent dans un environnement exempt de harcèlement, de violence et de discrimination. Nous ne faisons preuve d'aucune discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'origine nationale, le handicap ou une quelconque caractéristique protégée par le droit. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.



Q. *Mon supérieur m'envoie des SMS qui contiennent parfois des allusions sexuelles. Cela me met mal à l'aise et je le lui ai dit, mais il continue à m'envoyer le même genre de messages. Que dois-je faire ?*

R. Vous avez fait ce qu'il fallait en disant à votre supérieur que son comportement vous gêne et en lui demandant d'arrêter. Vous devez immédiatement contacter le représentant des Ressources humaines. Les Ressources humaines vous aideront à résoudre la situation. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel.

Q. *Je me suis rendu sur un forum de discussion et j'ai remarqué que quelqu'un qui s'identifiait comme un de nos salariés avait mis en ligne des données techniques confidentielles assorties de commentaires. Que dois-je faire ?*

R. Ne répondez pas en ligne, car cela pourrait attirer davantage l'attention sur ces informations. Signalez immédiatement le problème aux Ressources humaines. Il est interdit aux salariés de divulguer des informations confidentielles ou des secrets commerciaux tels que des données techniques. En outre, lorsqu'ils utilisent les médias sociaux, les salariés doivent indiquer qu'ils parlent en leur nom et non pour le compte de la société.



Nous motivons les salariés.

Nous encourageons les salariés à nous faire part de leurs idées et à agir de manière positive à l'amélioration continue de notre entreprise. Nous respectons et nous valorisons les opinions de nos salariés. L'échange d'idées et la prise en compte de points de vue variés, le tout mené dans un climat de travail collaboratif, permettent d'obtenir de meilleurs résultats qu'un travail solitaire.

Nous favorisons la diversité et l'intégration.

Nous nous sommes engagés à mettre en place une force de travail diversifiée, basée sur le respect et la valorisation des antécédents, des expériences et des points de vue. Notre environnement de travail cherche à tirer parti des points forts de chaque salarié pour apporter des produits et des solutions novateurs à nos clients.

Nous contribuons au bien-être des populations.

Nous apportons de larges contributions aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, que ce soit financièrement ou par le biais des actions bénévoles de nos salariés.

Nous protégeons l'environnement.

Nous nous sommes engagés à respecter la législation environnementale et à agir de manière responsable afin de préserver les ressources naturelles. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour minimiser l'impact de notre secteur sur l'environnement, en soutenant et en favorisant l'innovation dans l'utilisation responsable de nos ressources. Nous continuerons à promouvoir le recyclage, la sécurité et l'élimination des matériaux dangereux, ainsi que le développement d'alternatives respectueuses de l'environnement.

Nous respectons le processus politique.

Nous sommes tous libres de faire de la politique, mais nous devons nous assurer que les opinions que nous exprimons ne sont pas attribuées à la société. Il est interdit d'engager des fonds ou des ressources de la société à des fins politiques sans autorisation préalable des hauts dirigeants.



EXCELLENCE.

Nous valorisons les performances de nos salariés et de nos fournisseurs et la qualité de nos produits et services. Nous apportons de la valeur à nos actionnaires.

Nous privilégions l'action.

Nous valorisons la productivité, l'efficacité et le respect des délais. Nous privilégions l'action dans la conduite de nos affaires commerciales.

Nous mettons à la disposition de nos salariés un environnement de travail motivant.

Nous nous engageons à créer un lieu de travail propice à l'émergence d'idées nouvelles et à l'amélioration de la qualité tout en motivant nos salariés à réussir en leur donnant notamment les moyens d'y arriver. Nous mettons à la disposition des salariés des outils et des ressources de progression de carrière qui leur permettent d'être plus performants dans leurs fonctions actuelles et d'atteindre leur plein potentiel.

Nous concevons, fabriquons et distribuons des produits et services de qualité.

Nous garantissons la qualité de nos produits et services. L'accent que nous mettons sur les besoins des clients nous incite à améliorer continuellement la qualité, la fiabilité et la valeur de nos produits et services.



L'innovation est à la base de toutes nos offres de produits et de solutions de chauffage, de ventilation, d'air conditionné et de réfrigération.



Résidentiel



Commercial



Réfrigération

***Nous valorisons l'innovation et l'amélioration continue.***

Nous encourageons les idées nouvelles et les façons de penser innovantes, et nous soutenons les efforts mis en œuvre pour traduire ces concepts en produits et en processus viables. Nous nous efforçons d'être les leaders de l'innovation dans notre secteur d'activité, que ce soit sur les marchés actuels ou sur les nouveaux marchés qui font partie de notre stratégie commerciale. Nous nous engageons à œuvrer à l'amélioration de nos produits afin d'optimiser la rentabilité et les économies.

Nous choisissons des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs.

Nous choisissons des partenaires commerciaux dont les valeurs et les pratiques commerciales sont compatibles avec les nôtres afin de pouvoir construire des relations durables. Les consultants, les agents et les représentants de la société doivent conduire leurs activités conformément à nos règlements ainsi qu'aux législations en vigueur.

Nous apportons de la valeur à nos actionnaires.

Nous menons notre activité et nous nous conduisons de manière à améliorer et à préserver la réputation de la société tout en optimisant les retours à long terme pour les actionnaires.

Q. Je suis impliqué dans un projet de développement conjoint avec un de nos fournisseurs. Le projet avance bien, mais je suspecte le fournisseur de livrer à l'équipe du projet les informations confidentielles d'un concurrent. Ai-je des raisons de m'inquiéter ?

R. Oui, nous faisons notre maximum pour traiter avec des partenaires commerciaux qui font preuve d'un comportement éthique irréprochable et qui agissent dans le respect des législations applicables. Notre réputation pourrait être mise à mal si nous traitons avec un partenaire peu respectueux de l'éthique. Vous devez faire part de vos inquiétudes à votre supérieur et au service juridique.



SIGNALEMENT DES SUSPICIONS D'INFRACTION AU CODE DE DÉONTOLOGIE ET DES AUTRES PRÉOCCUPATIONS D'ORDRE ÉTHIQUE

Si vous pensez que quelqu'un enfreint la loi ou ne respecte pas notre Code de déontologie, ou si vous avez une question à poser au sujet du comportement à adopter dans une situation particulière, il est de votre responsabilité d'agir en contactant :

- Votre supérieur
- Un membre du service des Ressources humaines
- Le Bureau Éthique et conformité au **1-972-497-7500** ou à l'adresse **compliance@lennoxintl.com**

Vous pouvez également signaler le problème de MANIÈRE ANONYME.

- Appelez l'« EthicsLine », disponible 24h/24 gratuitement
- Rendez-vous sur le site Internet Juridique/Éthique et Conformité Lennox et cliquez sur « Comment signaler un problème »
- Rendez-vous sur le site Internet de l'« EthicsLine » : **www.reportlineweb.com/lennox**

Nous ne tolérerons aucunes représailles à l'encontre des salariés ayant signalé des infractions ou des suspicions d'infraction.

Q. La société autorisera-t-elle quelqu'un à me faire subir des représailles si je fais un signalement ?

R. Non, vous ne devez jamais avoir peur de faire un signalement. La société ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre de quelqu'un qui aura signalé, en toute bonne foi, une suspicion de comportement illégal ou contraire à l'éthique. Bonne foi ne signifie pas que vous disposez de preuves certaines, mais que vous croyez honnêtement à ce que vous dites. Si vous avez l'impression de subir des représailles, contactez les Ressources humaines ou le Bureau Éthique et conformité.

Q. Si je veux signaler une suspicion de faute, est-ce que je dois donner mon nom ?

R. Non. Vous pouvez donner votre nom, mais vous pouvez également rester anonyme. Toutefois, l'anonymat rend parfois les enquêtes plus difficiles.

Q. Quelles sont les conséquences en cas d'infraction au Code de déontologie ?

R. Les infractions au Code de déontologie peuvent entraîner de sérieuses mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans certains cas, nous sommes également contraints de signaler la faute à la police.

COMMENT SIGNALER UNE SUSPICION D'INFRACTION AU CODE DE DÉONTOLOGIE

EXPRIMEZ-VOUS :

Parlez-en à votre supérieur ou au service des Ressources humaines.



SIGNALEZ :

Vous pouvez signaler vos préoccupations de manière anonyme en appelant l'« EthicsLine ».

