

KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

**RZETELNOŚĆ
SZACUNEK
DOSKONAŁOŚĆ**

Podstawowe wartości Lennox International

PODSTAWOWE WARTOŚCI LENNOX INTERNATIONAL

RZETELNOŚĆ:

Postępujemy w sposób uczciwy i prostolinijny.

SZACUNEK:

Szanujemy naszych pracowników, klientów, dostawców, konkurentów oraz społeczności, w których pracujemy i mieszkamy.

DOSKONAŁOŚĆ:

Cenimy wysoką efektywność naszych pracowników i dostawców oraz jakość naszych produktów i usług. Zapewniamy zysk naszym akcjonariuszom.



KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE LII

1: SPIS TREŚCI

2: NA TEMAT KODEKSU

3: PRZESŁANIE TODDA BLUEDORNA

4-7: RZETELNOŚĆ

- Komunikujemy się uczciwie i otwarcie
- Prowadzimy prawidłowo księgi i ewidencje
- Chronimy aktywa spółki
- Przestrzegamy przepisów prawa
- Chronimy poufne informacje spółki
- Szanujemy poufne informacje innych firm
- Unikamy konfliktów interesów

8-9: SZACUNEK

- Traktujemy innych sprawiedliwie
- Dbamy o bezpieczeństwo
- Dbamy, by miejsce pracy było wolne od molestowania i dyskryminacji
- Sprzyjamy zaangażowaniu pracowników
- Jesteśmy otwarci na różnorodność
- Przyczyniamy się do dobrobytu naszych społeczności
- Chronimy środowisko
- Szanujemy procesy polityczne

10-11: DOSKONAŁOŚĆ

- Zapewniamy warunki działania
- Tworzymy środowisko pracy sprzyjające zaangażowaniu
- Projektujemy, wytwarzamy i rozprowadzamy wysokiej jakości produkty i usługi
- Sprzyjamy nowatorstwu i ustawicznej poprawie
- Dobieramy partnerów biznesowych, którzy utrzymują równie wysokie standardy
- Zapewniamy zysk naszym akcjonariuszom

12: ZGŁASZANIE DOMNIEMANYCH NARUSZEŃ KODEKSU I INNYCH WĄTPLIWYCH KWESTII ETYCZNYCH



NA TEMAT NASZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

Kodeks odnosi się do nas wszystkich.

Kodeks Postępowania w Biznesie daje ogólne wskazówki, jak należy postępować w codziennej pracy zgodnie z naszymi wartościami, odpowiednimi wymogami prawnymi i wytycznymi Lennox. Wszyscy nasi pracownicy, w tym członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, muszą się kierować Kodeksem.

Nasz Kodeks ma zasięg globalny.

Lennox jest spółką mającą siedzibę w Stanach Zjednoczonych, z dumą zatrudniającą członków zespołu i obsługującą klientów w wielu częściach świata. Przestrzegamy przepisów prawa USA i innych krajów, w których prowadzimy działalność. Nasz Kodeks Postępowania w Biznesie obowiązuje wszystkich pracowników Lennox na całym świecie. Ceniemy różnorodność i szanujemy różnice kulturowe, lecz jeżeli lokalny obyczaj lub praktyka biznesu narusza Kodeks, musimy kierować się Kodeksem.

Jesteśmy przywiązani do kluczowych wartości.

Musimy okazywać przywiązanie do naszych wartości potwierdzając, że zapoznaliśmy się z Kodeksem i zgadzamy się go przestrzegać. Musi to zrobić każdy podczas przyjmowania do pracy oraz odnawiać to zobowiązanie co roku. Ponieważ nasze wartości są tak ważne dla długofalowego sukcesu, nieprzestrzeganie Kodeksu może doprowadzić do postępowania dyscyplinarnego aż do wypowiedzenia stosunku pracy włącznie.

ODEZWIJ SIĘ!

Każdy, kto uważa, że ktoś inny nie postępuje zgodnie z wytycznymi Kodeksu Postępowania w Biznesie lub narusza przepisy prawa, musi podjąć działanie. Na początek można się skontaktować:

- ze swoim przełożonym
- z członkiem działu kadr
- z członkiem działu prawnego
- z Biurem Etyki i Praworządności, tel. **1-972-497-7500** lub **compliance@lennoxintl.com**

Te osoby pomogą ustalić najlepszy plan działania w danej sytuacji i odpowiedzą na wszelkie pytania.

Można także składać zgłoszenia ANONIMOWO.

- Zadzwoń do infolinii EthicLine, dostępnej bezpłatnie całą dobę.
- Wejdź na stronę internetową Lennox Legal/Ethics & Compliance i kliknij „Jak zgłosić uchybienie” (How to report a concern) lub wejdź na stronę infolinii etycznej LII EthicLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

Nie pozwolimy na odwet na pracowniku, który zgłosi stwierdzone lub podejrzewane uchybienia.

PODSTAWY RZETELNOŚCI

Lennox International Inc. z dumą prowadzi działalność na fundamentach rzetelności i najwyższych standardów etyki zawodowej i czynił tak konsekwentnie od ponad 115 lat. Dziś ludzie kupują produkty i inwestują w akcje LII, bo wiedzą, że na LII można polegać. Na wszystkich stanowiskach pracy każdego dnia dokujemy wyborów, które mają wpływ na reputację LII. Wiele z tych wyborów przychodzi łatwo, lecz inne mogą być trudne lub niejednoznaczne. Dlatego opieramy się na naszym Kodeksie, aby służył wszystkim pracownikom jako najważniejszy przewodnik pomagający im w dokonywaniu właściwych wyborów.

Aktualizując Kodeks, uporządkowaliśmy kluczowe wartości według trzech filarów, na których wznosi się nasze bogate dziedzictwo i zróżnicowana kultura. Są to: rzetelność, szacunek i doskonałość. Te wartości są dla nas wszystkich wspólne i jednoczą nasz zespół na całym świecie.

RZETELNOŚĆ: Postępujemy w sposób uczciwy i prostoliniowy.

SZACUNEK: Szanujemy naszych pracowników, klientów, dostawców, konkurentów oraz społeczności, w których pracujemy i mieszkamy.

DOSKONAŁOŚĆ: Ceniemy wysoką efektywność naszych pracowników i dostawców oraz jakość naszych produktów i usług. Zapewniamy zysk naszym akcjonariuszom.

W Kodeksie można znaleźć wytyczne dla każdej z trzech kluczowych wartości i dowiedzieć się, jak należy stosować je w codziennym procesie podejmowania decyzji. Kodeks wyszczególnia również, jak można korzystać z bezpiecznych i anonimowych usług świadczonych nam przez osoby trzecie, aby zgłaszać poczynania zawodowe, które nie są zgodne z naszymi kluczowymi wartościami.

We wszystkich placówkach i na wszystkich szczeblach jako pracownicy LII musimy konsekwentnie spełniać najwyższe standardy rzetelności, szacunku i doskonałości. Każdy z nas służy za wzór pod tym względem. Po prostu tak prowadzimy działalność.



„... jako pracownicy LII musimy konsekwentnie spełniać najwyższe standardy rzetelności, szacunku i doskonałości”.

Todd M. Bludorn
Przewodniczący Rady i Dyrektor Naczelny

RZETELNOŚĆ. *Postępujemy w sposób uczciwy i prostolinijny.*

Komunikujemy się w sposób uczciwy i otwarty.

Promujemy dzielenie się najlepszymi pomysłami, dlatego cenimy otwartą, uczciwą i zagorzałą dyskusję. Jesteśmy zwolennikami otwartej wymiany myśli, co pomaga nam jak najlepiej obsługiwać klientów i pomyślnie prowadzić firmę. Wszyscy pracownicy powinni proaktywnie udzielać sobie nawzajem pełnych informacji, aby decyzje biznesowe zapadały w porę i we właściwy sposób.

Prowadzimy prawidłowo księgi i ewidencje oraz ogłaszamy zgodne ze stanem faktycznym komunikaty publiczne.

Nasze księgi i ewidencje prawidłowo odzwierciedlają fundusze, aktywa i transakcje spółki. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za prowadzenie, składanie, zatwierdzanie i wysyłanie wyłącznie zrozumiałych, prawdziwych i prawidłowych danych.

Zobowiązujemy się do pełnego, bezstronnego, prawidłowego, punktualnego i zrozumiałego ujawniania danych we wszystkich publicznych komunikatach i informacjach udzielanych Komisji Giełd i Papierów Wartościowych i Giełdzie Nowojorskiej. Przestrzegamy wszelkich odnośnych przepisów prawnych i administracyjnych dotyczących papierów wartościowych, wymogów rejestracji akcji na giełdzie, standardów księgowości, kontroli księgowej i praktyk audytu.

Chronimy aktywa spółki.

Wszyscy odpowiadamy za ochronę aktywów spółki i zapewnienie ich efektywnego wykorzystania. Aktywa spółki mogą służyć tylko do słuszných celów biznesowych, a przy tym chronimy je przed utratą, niewłaściwym wykorzystaniem, marnotrawstwem, uszkodzeniem i kradzieżą.

Przestrzegamy przepisów prawa we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność.

Jesteśmy spółką globalną i obowiązują nas przepisy prawa wielu krajów, w których prowadzimy działalność. Szanujemy te prawa i przestrzegamy ich. Poniżej podajemy przykłady.



P. Rynek domaga się od nas stawiania sobie co roku coraz wyższych celów. Ja i moi koledzy jesteśmy pod presją, aby uzyskiwać wyniki – a czasem czujemy, że musimy zrobić „wszystko, co się da”, aby liczby się zgadzały. Co powinienem zrobić?

O. Istotnie, stawiamy sobie wysokie cele i oczekujemy, że nasi pracownicy dadzą z siebie wszystko, aby je osiągnąć, lecz nigdy nie naruszamy norm moralnych ani przepisów prawa dla osiągnięcia celów biznesowych. Powinieneś natychmiast omówić sytuację z przełożonym. Jeżeli krępujesz się omówić sprawę ze swoim przełożonym, zwróć się do działu kadr lub do Biura Etyki i Praworządności.



Ustawy antykorupcyjne

Zobowiązujemy się przestrzegać wszelkich przepisów prawnych zabraniających korumpowania urzędników państwowych i osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach będących własnością państwa lub kontrolowanych przez państwo. Przepisy te obejmują amerykańską ustawę o praktykach korupcyjnych za granicą (Foreign Corrupt Practices Act, w skrócie FCPA) oraz brytyjską ustawę o łapownictwie (Bribery Act). W niektórych krajach przepisy antykorupcyjne zabraniają również niestosownych wypłat dla pozarządowych osób prawnych i fizycznych. Nie tolerujemy łapówek niezależnie od kraju i okoliczności. Zakazy zawarte w przepisach ustaw antykorupcyjnych odnoszą się nie tylko do działań podejmowanych przez naszych pracowników, lecz obejmują również osoby trzecie, zaangażowane bezpośrednio lub pośrednio przez spółkę (np. konsultantów, doradców itd.). Przepisy antykorupcyjne są skomplikowane, a naruszanie ich może pociągnąć za sobą surowe kary. Wszelkie pytania dotyczące tych przepisów należy zgłaszać do działu prawnego.

Przepisy o obrocie papierami wartościowymi będąc w posiadaniu niepublicznych informacji

Nasza spółka przestrzega wszelkich federalnych i stanowych przepisów dotyczących papierów wartościowych i nie toleruje obrotu nimi w oparciu o niepubliczne informacje („insider trading”), co jest zarówno nieetyczne, jak i nielegalne. Insider trading obejmuje obrót papierami wartościowymi na podstawie istotnych niepublicznych informacji, z naruszeniem zaufania lub zobowiązania do poufności, jak też ujawnianie istotnych niepublicznych informacji innym osobom, aby umożliwić im dokonywanie obrotu na ich podstawie.

Informacje dotyczące spółki są „istotne”, jeżeli można z uzasadnieniem oczekiwać, że wpłyną na decyzję rozsądnego inwestora aby kupić, sprzedać lub zatrzymać akcje lub wpłyną na wartość rynkową akcji. Istotne informacje mogą obejmować m.in. dane na temat zysków, negocjacji dotyczących fuzji lub przejęcia lub innych istotnych wydarzeń firmowych. Ogólnie rzecz biorąc, informacje stają się publiczne i nie są uważane za „wewnętrzne” po publicznym ich ujawnieniu przez okres co najmniej dwóch pełnych dni obrotu giełdowego.

P. Uzyskałem oferty przetargowe na dystrybucję naszych produktów od niezależnych dystrybutorów w Rosji. Jedna z ofert była znacznie niższa od pozostałych, a gdy o to zapytałem, dystrybutor stwierdził, że ma mocne i trwałe stosunki handlowe, które umożliwiają mu wykonywanie zadań szybciej i taniej. Czy powinienem się tym przejmować?

O. Tak, przed wynajęciem danej osoby trzeciej do wykonywania usług na rzecz spółki, należy przeprowadzić skrupulatne badanie, zwłaszcza jeżeli ta osoba trzecia zatrudnia urzędników państwowych. Należy się kierować wytycznymi antykorupcyjnymi spółki oraz związaną z nimi listą kontrolną skrupulatnego badania osób trzecich. Dział prawny w tym dopomoże.



RZETELNOŚĆ. *Postępujemy w sposób uczciwy i prostolinijny.*

Przepisy antymonopolistyczne

Prowadzimy działalność zgodnie z wszelkimi odnośnymi przepisami prawa dotyczącymi monopoli, konkurencji i praktyk handlowych. Te przepisy zabraniają m. in. ustalania cen. Musimy podejmować decyzje cenowe niezależnie od naszych konkurentów. Wymiana informacji z konkurentami, np. na temat cen produktów, marży, zysku czy praktyk windykacji, może naruszać odnośne przepisy prawa antymonopolowego. Inne zabronione przez te przepisy działania obejmują podział rynków i klientów, grupowe bojkoty lub odmowy zawierania transakcji, podtrzymywanie cen odsprzedaży niezgodne z prawem umowy o wyłączność, monopolizację, dyskryminację cenową i niezgodne z prawem wypowiedzanie umów dealerom, dostawcom czy dystrybutorom.

Ponadto wiele krajów ma własne ustawy antymonopolowe. Przepisy antymonopolowe w Unii Europejskiej i w niektórych innych krajach zasadniczo nakładają surowsze ograniczenia niż amerykańskie, co może mieć wpływ na wiele różnych rodzajów praktyk biznesowych, w tym na umowy o dystrybucję, licencje na własność intelektualną, rabaty i upusty cenowe dla klientów oraz zasady ustalania cen.

Chronimy poufne informacje spółki.

Aby utrzymać przewagę nad konkurencją, musimy chronić zastrzeżone i poufne informacje spółki przed ujawnieniem i nieostosownym wykorzystaniem.

Szanujemy poufne informacje innych firm.

Szanujemy również aktywa i informacje innych spółek, w tym dostawców, klientów i konkurentów. Nie przywłaszczamy sobie aktywów innych spółek, w tym poufnych czy zastrzeżonych informacji, które ewentualnie możemy pozyskać dzięki uprzedniemu zatrudnieniu w innych firmach. Korzystamy tylko z oprogramowania i technologii będących naszą własnością lub na które spółka posiada licencję.

P. Podczas niedawnych targów branżowych zostałem zaproszony do grona sprzedawców naszych konkurentów na śniadanie. Rozmawialiśmy na tematy ogólne, a następnie dyskusja zeszła na to, ile różni konkurenci liczą sobie od konkretnego klienta. Niewiele powiedziałem i nie ujawniłem żadnych konkretnych informacji o cenach. Co powinienem być zrobić?

O. Znalazłeś się w trudnej sytuacji. Jest to oczywiście nieostosowne, aby konkurenci dyskutowali o cenach. Nawet milczenie i próby ignorowania rozmowy mogą być problematyczne, ponieważ czasami milczenie może być interpretowane jako zgoda na nielegalną działalność naruszającą przepisy antymonopolowe.

W przyszłości, gdy znajdziesz się w tego rodzaju sytuacji, najlepiej jest powiedzieć wszystkim przy stole, że ta rozmowa ci nie odpowiada, natychmiast odejść i zgłosić sprawę do działu prawnego.



Unikamy konfliktów interesów

Podejmujemy decyzje handlowe mając na uwadze interes spółki. Konflikt interesów ma miejsce, gdy nasz interes prywatny koliduje (lub wydaje się kolidować) z interesami spółki. Konflikt może powstać, gdy pracownik podejmuje działania lub jest zaangażowany finansowo w sposób, który utrudnia mu wykonywanie pracy obiektywnie i skutecznie. Konflikty interesów powstają również, gdy pracownik lub członekowie jego rodziny ze względu na jego stanowisko w spółce otrzymują lub spotykają się z ofertami nienależnych korzyści osobistych.

Nie konkurujemy ze spółką ani nie wykorzystujemy danych jej możliwości, jej własności, informacji ani swego stanowiska dla korzyści osobistych.

W przypadku konfliktu interesów lub możliwości powstania takiego konfliktu należy zwrócić się o poradę do swojego zwierzchnika lub do Biura Etyki i Praworządności.

P. Mój szwagier pracuje w firmie, która mogłaby stać się dostawcą materiałów dla naszego przedsiębiorstwa. Czy nie wolno nam skorzystać z usług jego firmy jako dostawcy?

O. Niekoniecznie. Prowadzenie interesów z członkiem rodziny stanowi potencjalny konflikt interesów, lecz często można to rozstrzygnąć przez ujawnienie i zwrócenie się o podjęcie decyzji do kogoś, kogo ten konflikt nie dotyczy. Decyzje biznesowe muszą być obiektywne i trzeba unikać choćby pozoru konfliktu interesów. Musisz niezwłocznie ujawnić więź rodzinną swojemu przełożonemu i odstąpić od podejmowania decyzji dotyczących tego dostawcy.

P. Podczas zebrania poza terenem firmy dostawca, który świadczył usługi naszej firmie przez kilka miesięcy, zaprosił mnie na lunch. Przyjąłem zaproszenie i pozwoliłem mu zapłacić rachunek. Czy to jest w porządku?

O. Sporadyczne posiłki czy prezenty niewielkiej wartości są zwykle do przyjęcia, o ile nie nasuwa się wątpliwość co do obiektywności obdarowanego. Powinieneś ocenić koszt posiłku, częstotliwość zaproszeń ze strony dostawcy oraz to, czy zakres interesów z nim może się potencjalnie rozszerzyć. W razie wątpliwości lepiej zachować nadmierną ostrożność i zapłacić za posiłek samemu lub nie przyjąć zaproszenia na lunch.

P. Odpowiadam za negocjowanie kontraktów z dostawcami. W czasie wakacji przedstawiciel handlowy jednego z czołowych dostawców zaprosił mnie na weekendowe przyjęcie w drogim luksusowym ośrodku, pokrywając wszelkie koszty, w tym podróz. Czy mogę wziąć udział w przyjęciu?

O. Nie powinieneś przyjąć zaproszenia, ponieważ jest zbyt szczodre i mogłoby zostać postrzegane jako chęć wywarcia wpływu na podejmowane przez ciebie decyzje. Umiarkowane i niezbyt częste rozrywki są dozwolone, ponieważ przyczyniają się do budowania i umacniania stosunków współpracy. Jeżeli masz pytania dotyczące stosowności proponowanego zaproszenia, omów to ze swoim przełożonym lub skontaktuj się z Biurem Etyki i Praworządności.

SZACUNEK. Szanujemy naszych pracowników, klientów, dostawców, konkurentów oraz społeczności, w których pracujemy i mieszkamy.

Postępujemy sprawiedliwie z naszymi klientami, pracownikami, dostawcami i konkurentami.

Uważamy, że każdy powinien być traktowany sprawiedliwie i z szacunkiem. Okazywanie braku szacunku dla innych, w tym dla współpracowników, klientów, dostawców czy konkurentów, stanowi naruszenie naszych wartości.

Bezpieczeństwo jest integralnym elementem wszystkiego, co robimy.

Bezpieczeństwo jest integralnym elementem wszystkiego, co robimy – od projektowania i wytwarzania produktów po instalację i obsługę. Każdy z nas odpowiada za własne i cudze bezpieczeństwo. Poprzez przywództwo, pracę zespołową i zaangażowanie sprzyjamy aktywnemu udziałowi pracowników w zwiększaniu bezpieczeństwa i ergonomii.

Utrzymujemy miejsce pracy wolne od nękania i dyskryminacji.

Zobowiązujemy się zapewnić, aby pracownicy byli zatrudnieni w środowisku wolnym od nękania, przemocy i dyskryminacji. Nie dyskryminujemy na podstawie rasy, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, wieku, wyznania, narodowości, inwalidztwa ani innych cech chronionych przez odpowiednie ustawy. Nie tolerujemy molestowania żadnego rodzaju, w tym seksualnego.



P. Mój przełożony wysłał do mnie wiadomości tekstowe, które czasami zawierają aluzje seksualne. To mnie krępuje i powiedziałam mu o tym, lecz on nadal wysyła te wiadomości. Co powinnam zrobić?

O. Postąpiłaś właściwie mówiąc swojemu przełożonemu, że takie zachowanie sprawia ci przykrość i poprosiłaś go, aby tego zaprzestał. Powinnaś się niezwłocznie skontaktować z przedstawicielem działu kadr, który pomoże rozwiązać sytuację. Nie tolerujemy żadnej postaci molestowania w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego.

P. Odwiedziłem „chat room” online i zauważyłem, że ktoś, kto przedstawił się jako nasz pracownik, ogłosił poufne dane techniczne wraz ze swoimi uwagami. Co powinienem zrobić?

O. Nie odpowiadaj online, ponieważ to może zwrócić tym większą niepożądaną uwagę na sprawę. Zgłoś to niezwłocznie do działu kadr lub do działu prawnego. Pracownicy nie powinni rozmawiać na temat poufnych informacji ani tajemnic handlowych, takich jak dane techniczne. Ponadto korzystając z takich mediów pracownicy powinni podkreślać, że przedstawiają własne poglądy, a nie stanowisko spółki.



Sprzyjamy zaangażowaniu pracowników.

Zachęcamy pracowników do dzielenia się pomysłami i podejmowania pozytywnych działań, aby ustawicznie ulepszać naszą organizację. Szanujemy i cenimy opinie naszych pracowników. Poprzez otwartą wymianę poglądów i uwzględnianie różnorodnych perspektyw możemy wspólnie osiągać lepsze rezultaty niż każdy z nas z osobna.

Jesteśmy otwarci na różnorodność.

Zobowiązujemy się utrzymywać globalnie zróżnicowaną siłę roboczą w oparciu o szacunek i docenianie ludzi o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i perspektywach. Nasze środowisko pracy zmierza do wykorzystania wyjątkowych mocnych stron każdego pracownika, umożliwiających dostarczanie klientom nowatorskich produktów i rozwiązań.

Przyczyniamy się do dobrobytu naszych społeczności.

Wnosimy wkład w życie społeczności, wśród których mieszkamy i pracujemy, zarówno finansowo, jak też zachęcając naszych pracowników do pracy w roli ochotników.

Chronimy środowisko.

Zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów prawnych i administracyjnych dotyczących ochrony środowiska i do odpowiedzialnego działania w celu ochrony zasobów naturalnych. Dążymy do zminimalizowania niekorzystnego wpływu naszej branży na środowisko, wspierając i promując nowatorstwo w zakresie odpowiedzialnego wykorzystywania zasobów. Będziemy nadal promować odzyskiwanie surowców wtórnych, bezpieczne wykorzystanie i usuwanie materiałów niebezpiecznych oraz rozwój proekologicznych alternatyw.

Szanujemy procesy polityczne.

Wprawdzie mamy swobodę uczestniczenia w życiu politycznym, lecz musimy zapewnić, aby wyrażane przez nas poglądy nie były przypisywane spółce. Fundusze spółki ani jej aktywa nie mogą być przeznaczane na cele polityczne bez zatwierdzenia przez dyrekcję.



DOSKONAŁOŚĆ.

Cenimy wysoką efektywność naszych pracowników i dostawców oraz jakość naszych produktów i usług. Zwiększamy zyskowność naszych udziałowców.

Zapewniamy warunki działania.

Cenimy produktywność, efektywność i punktualność. Zapewniamy warunki do aktywnego wykonywania obowiązków zawodowych.

Urządzamy angażujące środowisko pracy.

Zobowiązujemy się do utrzymywania miejsca pracy, które zachęca do nowych pomysłów i do pracy wysokiej jakości oraz angażuje i usamodzielnia pracowników, aby odnosili sukcesy. Dostarczamy narzędzia i środki pomagające w rozwoju kariery, które pozwalają pracownikom skuteczniej wykonywać aktualne zadania i pomagają im wykorzystywać w pełni swój potencjał.

Projektujemy, wytwarzamy i rozprowadzamy wysokiej jakości produkty i usługi.

Zależy nam na jakości i jesteśmy dumni z naszych produktów i usług. Skupiamy się na potrzebach klientów i dlatego dążymy do ustawicznej poprawy jakości, niezawodności i wartości naszych produktów i usług.



Nasze oferty wysokowydajnych produktów i rozwiązań w zakresie ogrzewania, wentylacji, klimatyzacji i chłodnictwa opierają się na nowatorstwie.



Mieszkaniowe



Komercyjne



Chłodnictwo



Cenimy nowatorstwo i ustawiczne doskonalenie.

Zachęcamy do nowych pomysłów i nowatorskiego myślenia oraz wspieramy wysiłki zmierzające do przekładania tych koncepcji na praktyczne produkty i procesy. Dążymy do objęcia przewodniej roli w branży w zakresie nowatorskich produktów dla istniejących i nowych rynków; stanowi to element naszej strategii biznesu. Zobowiązujemy się do doskonalenia naszych produktów, aby osiągać wyższe wskaźniki wydajności i oszczędności kosztów.

Dobieramy partnerów biznesowych, którzy utrzymują równie wysokie standardy.

Dobieramy partnerów biznesowych, których wartości i praktyki handlowe są zgodne z naszymi własnymi wysokimi normami, aby móc na tej podstawie budować trwałe stosunki. Konsultanci, agenci i przedstawiciele spółki muszą prowadzić działalność zgodnie z naszymi wytycznymi oraz odnośnymi przepisami prawnymi i administracyjnymi.

Zapewniamy zyskowność naszym akcjonariuszom.

Prowadzimy działalność i postępujemy tak, aby polepszać i utrzymywać reputację spółki, jednocześnie optymalizując długoterminowe zyski z inwestycji dla naszych udziałowców.

P. Współpracuję z jednym z naszych dostawców przy projekcie badawczym. Prace idą dobrze, lecz podejrzewam, że dostawca może dostarczać naszemu zespołowi poufne informacje należące do konkurenta. Czy powinienem się tym przejmować?

O. Tak, staramy się prowadzić interesy z partnerami, którzy prezentują wysokie normy etycznego postępowania zawodowego i działają zgodnie z odnośnymi przepisami prawnymi i administracyjnymi. Nasza reputacja jako lidera w zakresie etyki ucierpiałaby z powodu relacji z nieetycznym partnerem. Powinieneś zgłosić swoje obawy zwierzchnikowi lub do działu prawnego.



ZGŁASZANIE DOMNIEMANYCH NARUSZEŃ KODEKSU I INNYCH WĄTPLIWYCH KWESTII ETYCZNYCH

Jeżeli uważasz, że ktoś narusza prawo lub nie spełnia wymogów Kodeksu, albo jeżeli masz pytania dotyczące tego jak najlepiej postąpić w konkretnej sytuacji, masz obowiązek zgłoszenia sprawy:

- przełożonemu
- członkowi działu kadr
- członkowi działu prawnego
- do Biura Etyki i Praworządności, tel. **972-972-497-7500** lub **compliance@lennoxintl.com**

Można także składać zgłoszenia ANONIMOWO.

- Zadzwoń do infolinii EthicLine, dostępnej bezpłatnie całą dobę.
- Wejdź na stronę internetową Lennox Legal/Ethics & Compliance, kliknij „Jak zgłosić uchybienie” (How to report a concern).
- Odwiedź stronę internetową infolinii LII EthicsLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

Nie pozwolimy na odwet na pracowniku, który zgłosi stwierdzone lub podejrzewane uchybienia.

Zezwolenia specjalne

Zwolnienie od obowiązków kodeksowych dla członka dyrekcji lub Rady Nadzorczej LII musi zostać zatwierdzone przez Radę Nadzorczą lub jej komisję.

P. Czy spółka pozwala komukolwiek na odwet na osobie składającej raport?

O. Nie. Składając raport można zawsze czuć się bezpiecznie. Spółka nie toleruje żadnej formy odwetu za zgłaszanie w dobrej wierze podejrzewanych nielegalnych lub nieetycznych zachowań. Dobra wiara nie oznacza, że trzeba mieć absolutnie pewny dowód, lecz że zgłaszający szczerze wierzy w swój raport. W razie podejrzenia, że jest się przedmiotem odwetu, trzeba się zwrócić do działu kadr lub Biura Etyki i Praworządności.

P. Czy muszę podać swoje nazwisko, jeżeli chcę złożyć raport dotyczący podejrzanego niestosownego zachowania?

O. Nie. Można podać nazwisko, lecz można również zachować anonimowość. Jednakże anonimowość może niekiedy utrudnić zbadanie sprawy.

P. Jakie konsekwencje pociągają za sobą naruszenia Kodeksu?

O. Wszelkie naruszenia Kodeksu mogą pociągnąć za sobą postępowanie dyscyplinarne, aż do wypowiedzenia stosunku pracy włącznie. W stosownych przypadkach możemy także zgłosić niestosowne postępowanie do odpowiednich organów ścigania.

JAK ZGŁASZAĆ PODEJRZEWANE NARUSZENIA.

ODEZWIJ SIĘ!

Porozmawiaj ze swoim przełożonym, z działem kadr lub działem prawnym.



ZGŁOŚ TO:

Możesz zgłaszać obawy anonimowo, telefonując do infolinii EthicsLine.

