

CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIOS

**INTEGRIDAD
RESPECTO
EXCELENCIA**

Los valores fundamentales de Lennox International.

LOS VALORES FUNDAMENTALES DE LENNOX INTERNATIONAL.

INTEGRIDAD:

Nos comportamos de una manera honesta y directa.

RESPECTO:

Respetamos a nuestros empleados, clientes, proveedores, competidores y a las comunidades donde trabajamos y vivimos.

EXCELENCIA:

Valoramos el alto desempeño de nuestros empleados y proveedores, y la calidad de nuestros productos y servicios. Aportamos valor a nuestros accionistas.



CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIOS DE LII

1: CONTENIDO

2: CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIOS DE LII

3: MENSAJE DE TODD BLUEDORN

4-7: INTEGRIDAD

- Nos comunicamos franca y abiertamente
- Mantenemos libros y registros precisos
- Protegemos los bienes de la Compañía
- Cumplimos con las leyes
- Protegemos la información confidencial de la Compañía
- Respetamos la información confidencial de otras empresas
- Evitamos conflictos de intereses

8-9: RESPETO

- Tratamos a los demás con equidad
- Nos comprometemos con la seguridad
- Mantenemos el lugar de trabajo libre de acoso y discriminación
- Promovemos el compromiso de los empleados
- Acogemos la diversidad e inclusión
- Contribuimos al bienestar de nuestras comunidades
- Protegemos el medio ambiente
- Respetamos el proceso político

10-11: EXCELENCIA

- Tenemos la tendencia de actuar
- Cultivamos un ambiente laboral participativo
- Diseñamos, fabricamos y distribuimos productos y servicios de calidad
- Innovamos y mejoramos constantemente
- Seleccionamos socios comerciales que compartan nuestros rigurosos estándares
- Aportamos valor a nuestros accionistas

12: DENUNCIA DE SOSPECHAS DE VIOLACIONES AL CÓDIGO



NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIOS.

Nuestro Código se aplica a todos nosotros.

Nuestro Código de Conducta de Negocios ofrece una guía general sobre cómo llevar a cabo nuestras actividades diarias conforme a nuestros valores, la letra y el espíritu de los requisitos legales aplicables y las normas de Lennox. Todos nuestros empleados, incluidos funcionarios e integrantes de la junta directiva, deben seguir nuestro Código.

Nuestro Código es un Código mundial.

Lennox es una compañía con sede en EE.UU., que emplea con orgullo a personas de su equipo y atiende a clientes en muchas partes del mundo. Cumplimos con las leyes de EE.UU. y de otros países donde operamos. Nuestro Código de Conducta de Negocios se aplica a todos los empleados de Lennox a nivel mundial. Si bien acogemos la diversidad y respetamos las diferencias culturales, si una costumbre o procedimiento local viola nuestro Código de Conducta de Negocios, nuestro deber es respetar y seguir el Código.

Nuestro compromiso a los Valores Fundamentales.

Es importante demostrar nuestro compromiso a nuestros valores ratificando que hemos leído y entendido el Código y que convenimos en cumplirlo. Estamos obligados a ratificarlo cuando nos contratan y debemos renovar este compromiso anualmente. Como nuestros valores son tan importantes para el éxito a largo plazo, la falta de cumplimiento del Código de Conducta de Negocios puede dar lugar a una acción disciplinaria que puede incluir hasta la terminación del empleo.

¡DIGA LO QUE PIENSA!

Si considera que alguna persona no está respetando nuestro Código de Conducta de Negocios o no está cumpliendo con alguna ley, usted tiene la responsabilidad de tomar medidas. Puede comenzar comunicándose con:

- Su supervisor
- Un integrante del Departamento de Recursos Humanos
- Un integrante del Departamento Jurídico
- La Oficina de Ética y Cumplimiento al **1-972-497-7500** o **compliance@lennoxintl.com**

Estas personas pueden ayudarle a determinar el mejor curso de acción en una situación particular o responder a cualquier pregunta que usted tenga relacionada con el Código de Conducta de Negocios.

También puede denunciar asuntos ANÓNIMAMENTE.

- Llame sin cargo a la LíneaÉtica, que atiende las 24 horas del día.
- Visite el sitio web de asuntos Jurídicos/Ética y Cumplimiento y haga clic en "How to report a concern" (Cómo dar a conocer una inquietud) o visite el sitio de la LíneaÉtica LII EthicsLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

No permitiremos que se tomen represalias contra los empleados que den a conocer violaciones o sospechas de violaciones.



FUNDAMENTO DE INTEGRIDAD.

Lennox International Inc. se enorgullece de operar con un fundamento de integridad y los estándares más rigurosos de ética empresarial, y lo ha practicado de manera sistemática durante más de 115 años. Hoy en día la gente compra productos de LII e invierte en nuestras acciones porque ha aprendido a confiar en que LII actuará correctamente. En todos nuestros roles y responsabilidades, cada día está repleto de decisiones que afectan la reputación de LII. Muchas de esas decisiones son relativamente fáciles, pero otras pueden ser difíciles y confusas. Es por eso que confiamos en nuestro Código de Conducta de Negocios como guía esencial para que todos los empleados puedan adoptar las decisiones correctas.

Al actualizar nuestro Código, condensamos los Valores Fundamentales en tres pilares que resumen nuestras ricas tradiciones y diversa cultura: Integridad, Respeto y Excelencia. Esos valores compartidos unen a nuestro equipo en todo el mundo:

INTEGRIDAD: Nos comportamos de una manera honesta y directa.

RESPECTO: Respetamos a nuestros empleados, clientes, proveedores, competidores y a las comunidades donde trabajamos y vivimos.

EXCELENCIA: Aloramos el alto desempeño de nuestros empleados y proveedores, y la calidad de nuestros productos y servicios. Aportamos valor a nuestros accionistas.

Al leer el Código, encontrará pautas sobre cada uno de esos Valores Fundamentales y la forma en que puede seguir aplicándolos cuando adopte sus decisiones diarias. El Código también describe cómo utilizar los servicios seguros y anónimos de terceros para dar a conocer actividades comerciales que no coincidan con nuestros Valores Fundamentales.

Independientemente del lugar o el nivel en el que trabajemos, como empleados de LII estamos todos obligados a actuar siempre según las más estrictas normas de Integridad, Respeto y Excelencia. Quiere decir que cada uno de nosotros ha de mantener una conducta ejemplar. Es, ni más ni menos, nuestra manera de desarrollar nuestra actividad comercial.



"...como empleados de LII estamos todos obligados a actuar siempre según las más estrictas normas de Integridad, Respeto y Excelencia."

Todd M. Bluedorn
Presidente de la Junta Directiva
y Director Ejecutivo (CEO)

INTEGRIDAD. *Nos comportamos de una manera honesta y directa.*

Nos comunicamos de una manera honesta y abierta.

A fin de encontrar las mejores ideas, valoramos el debate abierto, franco y apasionado. Acogemos el intercambio abierto de ideas para ayudarnos a atender mejor a nuestros clientes y a propulsar a la Compañía hacia adelante. Todos los empleados tienen la obligación de compartir en forma proactiva toda la información, para que las decisiones comerciales se adopten de manera oportuna y correcta.

Mantenemos libros y registros precisos, y efectuamos divulgaciones públicas precisas.

Nuestros libros y registros reflejan con precisión todos los fondos, bienes y transacciones de la Compañía. Cada empleado es responsable de mantener, presentar, aprobar y autorizar sólo registros claros, verdaderos y precisos.

Estamos comprometidos a la divulgación completa, justa, precisa, oportuna y entendible en todas las comunicaciones públicas y en la información que proporcionemos a la Comisión de Valores y a la Bolsa de Valores de Nueva York. Cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones sobre valores, los requisitos de cotización en bolsa, las normas contables, los controles contables y los métodos de auditoría aplicables.

Protegemos los bienes de la Compañía.

Todos tenemos la responsabilidad de proteger los bienes de la Compañía y garantizar su uso eficiente. Utilizamos los bienes de la Compañía únicamente para fines comerciales legítimos, y los protegemos contra pérdidas, uso indebido, derroche, daño y hurto.

Observamos las leyes de todos los países donde realizamos actividades comerciales.

Somos una compañía mundial sujeta a las leyes de los numerosos países donde realizamos nuestras actividades comerciales. Respetamos y seguimos esas leyes, algunas de las cuales se destacan a continuación:



P. El mercado nos exige fijar metas más y más altas cada año. Mis compañeros de equipo y yo estamos bajo presión para conseguir resultados y, a veces, sentimos que tenemos que hacer "lo que sea" para lograr esos números. ¿Qué debo hacer?

R. Establecemos metas altas y tenemos la expectativa de que los empleados trabajen arduamente para conseguirlas, pero jamás podemos violar nuestras normas de ética ni la ley para concretar las metas comerciales. Converse de su situación con su gerente. Si no se siente cómodo hablando del tema con su gerente, comuníquese con Recursos Humanos o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.



Leyes anticorrupción

Estamos comprometidos a cumplir todas las leyes aplicables que prohíban los pagos corruptos a funcionarios gubernamentales y a empleados de empresas gubernamentales o controladas por el gobierno. Esas leyes incluyen la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (con frecuencia llamada la "FCPA") y la Ley Antisoborno del Reino Unido. En algunos países, las leyes antisoborno también prohíben los pagos indebidos a entidades e individuos no gubernamentales. Sea cual fuere la localidad o la circunstancia, no toleraremos los pagos corruptos. Las prohibiciones de las leyes anticorrupción no sólo se aplican a los actos realizados por nuestros empleados, sino también por las partes externas que contrate directa o indirectamente la Compañía (por ejemplo, consultores, asesores, etc.). Las leyes anticorrupción son complejas y las violaciones pueden tener como resultado penalidades graves. Si tiene alguna pregunta sobre las leyes anticorrupción, consulte al Departamento Jurídico.

Leyes sobre especulación con información privilegiada

Nuestra Compañía cumple con todas las leyes federales y estatales en materia de valores, y no tolera la especulación con información privilegiada, que es un acto ilegal y falta de ética. La especulación con información privilegiada implica la compra o venta de valores sobre la base de información sustancial no pública, en incumplimiento de un deber de confianza o de una obligación de confidencialidad, o la divulgación de información sustancial no pública a otra persona para permitirle comprar o vender valores en base a dicha información.

La información sobre una compañía se considera "sustancial" si se podría prever razonablemente que influenciará la decisión de un inversionista razonable de comprar, vender o mantener sus acciones, o si afectaría el valor de mercado de las acciones de dicha compañía. La información sustancial puede incluir, entre otros, los resultados de utilidades, las negociaciones de fusiones o adquisiciones u otros eventos importantes de la Compañía. Por lo general, la información pasa a ser de dominio público y deja de considerarse "privilegiada" después de que se ha dado a conocer públicamente durante al menos dos días bursátiles completos.

P. Recibí ofertas competitivas de posibles terceros distribuidores de nuestros productos en Rusia. Una de las ofertas fue considerablemente más baja que las otras, y cuando pregunté, el distribuidor dijo que tenía relaciones sólidas establecidas que le permitían hacer las cosas con mayor rapidez y menos costo. ¿Debo preocuparme?

R. Sí, debemos llevar a cabo una minuciosa diligencia debida antes de contratar a un tercero para que preste servicios en nombre de la Compañía, en particular si éste se relacionará con funcionarios gubernamentales. Consulte las pautas de la Política de Anticorrupción de la Compañía y la Guía de Verificación para realizar negocios con terceros. El Departamento Jurídico está a su disposición para asistirle.



INTEGRIDAD. *Nos comportamos de una manera honesta y directa.*

Leyes antimonopolio

Llevamos a cabo nuestras actividades comerciales conforme a todas las leyes aplicables en materia de antimonopolio, competencia y prácticas comerciales. Esas leyes prohíben, entre otras cosas, la fijación de precios. Debemos tomar las decisiones sobre precios independientemente de nuestros competidores. El intercambio de información delicada con competidores, tal como precios de los productos, márgenes de ganancias o métodos de facturación, pueden infringir las leyes antimonopolio aplicables. Otras actividades prohibidas por las leyes antimonopolio incluyen la asignación de mercados y clientes, boicots grupales o rehusarse a negociar, mantenimiento de precios de reventa, convenios de exclusividad ilícitos, monopolización, discriminación de precios y despido ilícito de intermediarios, proveedores o distribuidores.

Además, muchos países tienen sus propias leyes anti-monopolio. Las leyes antimonopolio de la Unión Europea y otros países por lo general imponen normas más rigurosas que EE.UU., las cuales pueden afectar muchas clases de prácticas comerciales, como contratos de distribución, licencias de propiedad intelectual, reembolsos y descuentos para clientes y normas de precios.

Protegemos la información confidencial de la Compañía.

A fin de mantener nuestra ventaja competitiva, debemos proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de la Compañía contra la divulgación y el uso indebido.

Respetamos la información confidencial de otras empresas.

Respetamos también los bienes y la información de otras empresas, incluidos los proveedores, clientes y competidores. No nos apropiamos indebidamente de los bienes de otras empresas, incluida la información reservada y confidencial que hayamos podido adquirir a lo largo de nuestro trabajo en otra entidad. Utilizamos sólo software y tecnología de propiedad de la Compañía o bajo licencia otorgada a ella.

P. En una exposición reciente de la industria, el personal de ventas de nuestros competidores me invitaron a desayunar. Hablamos de algunos temas generales y luego la conversación pasó a tratar lo que varios competidores le están cobrando a un cliente en particular. Yo no dije mucho ni revelé información específica sobre precios. ¿Qué debí hacer?

R. Usted estuvo en una situación difícil. Es claramente inapropiado que los competidores hablen de precios. Incluso guardar silencio y tratar de ignorar la conversación puede ser problemático porque no expresar su opinión puede interpretarse a veces como el consentimiento a una actividad antimonopolio ilícita.

En el futuro, si se enfrenta a este tipo de situación, el mejor curso de acción es decirles a todos en la mesa que usted se siente incómodo con la conversación, marcharse de inmediato y denunciar el asunto al Departamento Jurídico.



Evitamos conflictos de intereses.

Tomamos decisiones comerciales en función de los mejores intereses de la Compañía. Un conflicto de intereses ocurre cuando sus intereses privados interfieren (o parecen interferir) con los intereses de la Compañía. El conflicto puede surgir cuando usted adopta medidas o tiene intereses que pueden dificultarle el desempeño objetivo y efectivo de su trabajo. Los conflictos de intereses también pueden surgir cuando usted o un familiar recibe o se le ofrecen beneficios personales indebidos por el cargo que ocupa en la Compañía.

No competimos con la Compañía ni aprovechamos las oportunidades de ésta, ni usamos los bienes, la información ni nuestra posición en la Compañía para beneficio personal.

Si se presenta un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses, pida asistencia a su gerente o a la Oficina de Ética y Cumplimiento.

P. Mi cuñado trabaja para una empresa que podría suministrar materiales a nuestra unidad comercial. ¿Se nos prohíbe usar a esa empresa como proveedor?

R. No necesariamente. Tener tratos comerciales con un familiar presenta un posible conflicto de intereses, pero con frecuencia se puede resolver mediante la divulgación y al transferir la toma de decisiones a otra persona que carezca de ese conflicto. Las decisiones comerciales deben ser objetivas y evitar incluso la apariencia de un conflicto de intereses. Usted debe divulgar de inmediato su relación familiar a su supervisor, y retirarse del proceso de decisión sobre ese proveedor.

P. En una reunión fuera de la Compañía, un proveedor que nos ha estado prestando servicios durante varios meses me invitó a almorzar. Acepté y le permití que pagara la comida. ¿Está bien lo que hice?

R. Las comidas y obsequios nominales ocasionales son aceptables por lo general, siempre que no afecten su objetividad. Evalúe el entorno y costo de la comida, la frecuencia de las invitaciones del proveedor y si usted tiene otros negocios posibles pendientes con él. Cuando tenga duda, sea precavido y pague el gasto usted mismo o rechace cortésmente la invitación a almorzar.

P. Soy responsable de negociar contratos con nuestros proveedores. Durante la temporada navideña, un representante de ventas de uno de nuestros principales proveedores me invitó a una fiesta de fin de año en un lujoso y costoso centro de vacaciones, por un fin de semana, con todos los gastos pagos, incluido el viaje. ¿Puedo asistir?

R. No debe aceptar la invitación porque el entretenimiento es excesivo y puede percibirse como una influencia en su proceso de toma de decisiones. Se permite el entretenimiento modesto y ocasional para contribuir a forjar y mantener relaciones de trabajo sólidas. Si tiene alguna pregunta sobre si es apropiado aceptar una propuesta de entretenimiento al que se lo ha invitado, hable con su supervisor o comuníquese con la Oficina de Ética y Cumplimiento.

RESPECTO. *Respetamos a nuestros empleados, clientes, proveedores, competidores y a las comunidades donde trabajamos y vivimos.*

Tratamos equitativamente a nuestros clientes, empleados, proveedores y competidores.

Consideramos que todas las personas deben ser tratadas con equidad y respeto. Toda conducta que no demuestre el respeto apropiado hacia los demás, incluidos empleados compañeros, clientes, proveedores o competidores, infringe nuestros valores.

Estamos comprometidos a la seguridad en todo lo que hacemos.

La seguridad es un aspecto integral en todo lo que hacemos, desde el diseño y la fabricación de productos hasta su instalación y servicio. Cada uno de nosotros es responsable de nuestra seguridad individual y de la seguridad de los demás. A través del liderazgo, trabajo en equipo y compromiso, promovemos la participación activa de los empleados para fomentar nuestras gestiones de seguridad y ergonomía.

Mantenemos el lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

Estamos comprometidos a garantizar que los empleados trabajen en un entorno libre de acoso, violencia y discriminación. No discriminamos por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, edad, religión, origen nacional, discapacidad ni por otra característica protegida por la ley aplicable. No toleramos el acoso de ninguna clase, incluido el acoso sexual.



P. *Mi supervisor me envía mensajes de texto que a veces tienen insinuaciones sexuales. Me hace sentir muy incómoda y se lo he dicho, pero sigue enviándome esos mensajes. ¿Qué debo hacer?*

R. Usted hizo lo correcto al informar a su supervisor que su comportamiento la molesta y le pidió que dejara de hacerlo. Debe comunicarse de inmediato con su representante de Recursos Humanos. Este departamento le ayudará a resolver la situación. No toleramos ninguna clase de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual.

P. *Visité un "chat room" en Internet, y vi que alguien que se identificó como uno de nuestros empleados mencionó datos técnicos confidenciales junto con sus comentarios. ¿Qué debo hacer?*

R. No responda por Internet porque podría crear más atención indeseada al asunto. Denuncie el asunto de inmediato a Recursos Humanos o al Departamento Jurídico. Los empleados no deben hablar sobre la información confidencial o secretos industriales, como por ejemplo los datos técnicos. Además, al usar las redes sociales los empleados deben tener cuidado de declarar sus opiniones como propias y no como las de la Compañía.



Promovemos el compromiso de los empleados.

Alentamos a los empleados a compartir ideas y a actuar positivamente para mejorar constantemente nuestra organización. Respetamos y valoramos las opiniones de nuestros empleados. A través del intercambio abierto de ideas y la consideración de distintas perspectivas, al trabajar juntos podemos producir mejores resultados de lo que podemos lograr solos.

Acogemos la diversidad e inclusión.

Estamos comprometidos a una fuerza laboral mundialmente diversa, afianzada en el respeto y valoración de las personas de distintas extracciones, experiencias y perspectivas. Nuestro entorno laboral inclusivo busca aprovechar los puntos fuertes y singulares de cada empleado para ofrecer productos y soluciones innovadores a nuestros clientes.

Contribuimos al bienestar de nuestras comunidades.

Contribuimos a las comunidades donde vivimos y trabajamos, a nivel económico y al alentar los esfuerzos de voluntariado de nuestros empleados.

Protegemos el medio ambiente.

Estamos comprometidos a obedecer las leyes y reglamentaciones ambientales, y a actuar responsablemente para conservar y preservar los recursos naturales. Nos esforzamos por minimizar el impacto de nuestra industria en el medio ambiente al apoyar y promover la innovación en el uso responsable de nuestros recursos. Continuaremos promoviendo el reciclaje, el uso y la eliminación seguros de materiales peligrosos y el desarrollo de alternativas ecológicamente racionales.

Respetamos el proceso político.

Si bien tenemos todas las libertades de participar en el proceso político, debemos asegurarnos de que los puntos de vista que expresemos no se atribuyan a la Compañía. Los fondos o bienes de la Compañía no pueden asignarse a fines políticos sin la aprobación de la gerencia superior.



EXCELENCIA. Valoramos el alto desempeño de nuestros empleados y proveedores, y la calidad de nuestros productos y servicios. Aportamos valor a nuestros accionistas.

Nuestra tendencia es actuar.

Valoramos la productividad, eficiencia y puntualidad. Tenemos la tendencia de actuar al llevar a cabo nuestros asuntos comerciales.

Ofrecemos a nuestros empleados un ambiente laboral participativo.

Estamos comprometidos a un ambiente laboral que fomente nuevas ideas, el trabajo de alta calidad y que comprometa y potencie a nuestros empleados a triunfar. Ofrecemos herramientas y recursos de desarrollo profesional que permitan a los empleados desempeñarse más efectivamente en sus roles actuales y los ayuden a concretar su pleno potencial.

Diseñamos, fabricamos y distribuimos productos y servicios de calidad.

Estamos dedicados a la calidad y garantizamos nuestros productos y servicios. Nuestro enfoque en las necesidades del cliente nos impulsa a mejorar constantemente la calidad, fiabilidad y valor de nuestros productos y servicios.



La innovación propulsa nuestra selección de productos y soluciones de calefacción, ventilación, acondicionamiento de aire y refrigeración de alta eficiencia.



Residencial



Comercial



Refrigeración



Valoramos la innovación y la mejora constante.

Fomentamos el uso de la imaginación y la iniciativa innovadora y promovemos los esfuerzos por transformar las nuevas ideas en productos y procesos viables. Luchamos por estar a la vanguardia de la innovación industrial en productos destinados a los mercados existentes y futuros que formen parte de nuestra estrategia comercial. Estamos comprometidos a mejorar nuestros productos para alcanzar mayor eficiencia y ahorro de costos.

Seleccionamos socios comerciales que compartan nuestros rigurosos estándares.

Seleccionamos socios comerciales cuyos valores y prácticas comerciales sean compatibles con nuestros rigurosos estándares para poder forjar relaciones duraderas. Los consultores, agentes y representantes de la Compañía deben realizar sus actividades comerciales conforme a nuestras normas y a las leyes y reglamentaciones pertinentes.

Aportamos valor a nuestros accionistas.

Llevamos a cabo nuestras actividades comerciales y nos conducimos de forma que realce y preserve la reputación de la Compañía y, a la vez, optimice el rendimiento a largo plazo para nuestros accionistas.

P. Participo en un proyecto de desarrollo conjunto con uno de nuestros proveedores. El proyecto va bien, pero sospecho que el proveedor podría revelar información confidencial de un competidor a nuestro equipo. ¿Debo preocuparme?

R. Sí, buscamos tener tratos comerciales con socios comerciales que demuestren rigurosos estándares de ética comercial y que actúen en cumplimiento de las leyes y reglamentaciones aplicables. Nuestra reputación como líder de ética puede perjudicarse por relacionarnos con un socio que no actúa con ética. Debe informar sus inquietudes a su gerente y al Departamento Jurídico.



DENUNCIA DE SOSPECHAS DE VIOLACIONES AL CÓDIGO Y OTRAS INQUIETUDES DE ÉTICA.

Si cree que alguien no está cumpliendo la ley o no está respetando nuestro Código de Conducta de Negocios, o si tiene alguna pregunta sobre el mejor curso de acción en un caso en particular, usted tiene la responsabilidad de actuar comunicándose con:

- Su supervisor
- Un integrante del Departamento de Recursos Humanos
- Un integrante del Departamento Jurídico
- La Oficina de Ética y Cumplimiento al **972-497-7500** o **compliance@lennoxintl.com**

También puede denunciar asuntos ANÓNIMAMENTE.

- Llame sin cargo a la LíneaÉtica, que atiende las 24 horas del día.
- Visite el sitio web de asuntos Jurídicos/Ética y Cumplimiento y haga clic en "How to report a concern" (Cómo dar a conocer una inquietud)
- Visite el sitio web de LíneaÉtica LII EthicsLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

No permitiremos que se tomen represalias contra los empleados que den a conocer violaciones o sospechas de violaciones.

Exenciones

Para eximir a algún funcionario ejecutivo o integrante de la Junta Directiva de LII de la aplicación del Código, debe contarse con la aprobación de la Junta Directiva o de un comité de la Junta.

P. ¿Permitirá la Compañía que se tomen represalias en mi contra por haber hecho una denuncia?

R. No, usted siempre debe sentirse cómodo de efectuar denuncias. La Compañía no tolerará ningún tipo de represalias por denunciar, de buena fe, la sospecha de conducta ilícita o sin ética. "De buena fe" no significa que usted tiene pruebas absolutas, sino que francamente cree en su denuncia. Si sospecha que se están tomando represalias en su contra, debe comunicarse con Recursos Humanos o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.

P. ¿Debo dar mi nombre para denunciar una sospecha de falta de conducta?

R. No, puede optar por dar su nombre o por permanecer anónimo. Sin embargo, al permanecer anónimo puede resultar en mayores dificultades para investigar el asunto.

P. ¿Cuáles son las consecuencias de las violaciones al Código?

R. Las violaciones al Código pueden dar lugar a graves medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo. En ciertos casos, también es posible que denunciemos las conductas ilícitas a las autoridades policiales correspondientes.

CÓMO DENUNCIAR LAS SOSPECHAS DE VIOLACIÓN AL CÓDIGO.

DIGA LO QUE PIENSA:

Hable con su gerente, con Recursos Humanos o con el Departamento Jurídico.



DENÚNCIELO:

Puede dar a conocer sus inquietudes en forma anónima llamando a la LíneaÉtica.

