



 **LENNOX**
CODE DE
DÉONTOLOGIE

VALEURS FONDAMENTALES ET COMPORTEMENTS ESSENTIELS DE LENNOX

INTÉGRITÉ

Responsabilité

Nous tenons
nos engagements.

Engagement positif

Nous stimulons et motivons
les autres.

Confiance

Nos maîtres mots : honnêteté,
éthique et sécurité.

RESPECT

Expérience client

Nous fidélisons
nos clients.

Durabilité

Nous prenons soin des autres
et de la planète.

Talent

Nous cultivons le sentiment d'appartenance
et nous créons des occasions de croissance.

EXCELLENCE

Innovation

Nous mettons tout en oeuvre pour
nous améliorer continuellement.

Qualité

Nous nous améliorons
continuellement.

Résultats

Nous privilégions de meilleurs résultats
à nos parties prenantes.

SOMMAIRE

3 MESSAGE DE LA DIRECTION

5 À PROPOS DE NOTRE CODE DE DÉONTOLOGIE

6 VOUS ÊTES NOTRE CODE EN ACTION

7 PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUES

8 S'EXPRIMER

10 INTÉGRITÉ

- 11 Respecter la législation
- 11 Législation anticorruption
- 12 Législation antitrust et législation en matière de concurrence loyale
- 12 Législation sur le délit d'initié
- 12 Législation sur la confidentialité
- 12 Législation sur la conformité aux règles du commerce
- 13 Faire preuve d'équité dans nos relations avec les autres
- 13 Tenir à jour de manière précise les livres et registres
- 13 Protéger les biens de la société
- 13 Donner la priorité à la sécurité dans tout ce que nous faisons
- 14 Protéger les informations confidentielles
- 14 Utiliser les réseaux sociaux à bon escient
- 15 Éviter les conflits d'intérêts

16 RESPECT

- 17 Respecter les droits humains
- 17 Défendre la diversité et l'intégration
- 18 Lutter contre le harcèlement et la discrimination
- 19 Contribuer au bien-être de nos communautés
- 19 Protéger l'environnement
- 19 Respecter le processus politique

20 EXCELLENCE

- 21 Privilégier l'action
- 21 Motiver les salariés
- 21 Concevoir, fabriquer et distribuer des produits et services de qualité
- 21 Innover et s'améliorer continuellement
- 22 Apporter de la valeur aux actionnaires
- 22 Choisir des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs

MESSAGE DE NOTRE PDG



Ce qui était à l'époque le fruit de la vision et du travail d'un inventeur et d'un éditeur de presse de Marshalltown, Iowa, est devenu un leader mondial des solutions de climatisation, de conditionnement de l'air et de réfrigération économes en énergie, qui emploie plus de 10 000 salariés dans le monde. Même si les choses ont beaucoup changé depuis la création de l'entreprise il y a plus d'un siècle, notre engagement en faveur de nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et d'excellence reste inébranlable. Ces valeurs fondamentales,

associées à nos comportements essentiels, forment la trame de notre organisation. Cette solide culture et cet engagement à agir pour le bien de tous font partie des éléments qui, comme c'est sans doute aussi le cas pour vous, m'ont attiré chez Lennox.

Notre manière de conduire nos activités et de traiter les autres est aussi importante que les produits que nous vendons et les services que nous fournissons. Notre Code de déontologie décrit les croyances, les attentes et les principes fondamentaux qui nous animent tous chez Lennox. Il présente également les ressources dont vous disposez pour demander conseil ou signaler vos préoccupations, notamment notre option de signalement tierce sécurisée et anonyme.

Si vous avez une question ou une préoccupation sur un élément lié au Code de déontologie, je vous encourage à en parler immédiatement afin que nous puissions résoudre le problème. Nous interdisons les représailles à l'encontre de quiconque s'exprime en toute bonne foi.

Je suis fier de diriger cette entreprise et ses salariés talentueux et je compte sur vous pour m'aider à protéger notre riche héritage.

« ... CETTE SOLIDE CULTURE ET CET ENGAGEMENT À AGIR POUR LE BIEN DE TOUS FONT PARTIE DES ÉLÉMENTS QUI, COMME C'EST SANS DOUTE AUSSI LE CAS POUR VOUS, M'ONT ATTIRÉ CHEZ LENNOX. »

ALOK MASKARA

PDG

MESSAGE DE NOTRE RESPONSABLE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ



Nous avons la chance de travailler pour une société qui valorise l'éthique. Lorsque vous appliquez ce Code dans vos décisions quotidiennes, ne sous-estimez jamais votre capacité à faire la différence. Nous devons tous jouer un rôle actif pour défendre nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et d'excellence. Si vous voyez quelque chose qui ne semble pas correct, contactez un membre de mon équipe ou utilisez une des [options de signalement](#). Nous sommes là pour vous aider.

Nous avons mis à jour le Code de déontologie de Lennox en pensant à vous. Nos objectifs étaient de :

- le rendre plus convivial ;
- fournir des liens vers des informations complémentaires (pour les salariés) ;
- ajouter des informations relatives à la confidentialité, aux droits humains et à d'autres évolutions juridiques récentes ;
- souligner notre engagement en faveur de la diversité et de l'intégration ;
- apporter des conseils et des exemples supplémentaires sur des thèmes particulièrement intéressants.

Merci de tout ce que vous faites pour faire de Lennox un lieu de travail agréable.

« ... NOUS DEVONS TOUS JOUER UN RÔLE ACTIF POUR DÉFENDRE NOS VALEURS FONDAMENTALES D'INTÉGRITÉ, DE RESPECT ET D'EXCELLENCE. »

BETTY UNGERMAN

V-P, CONSEILLÈRE GÉNÉRALE ADJOINTE ET
RESPONSABLE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

À PROPOS DU CODE DE DÉONTOLOGIE

NOTRE CODE NOUS SERT À TOUS DE GUIDE

Nous gagnons ensemble. Ce que nous faisons, notre manière de traiter les autres, les personnes avec qui nous faisons des affaires et notre comportement envers les clients définissent Lennox et font notre réputation. C'est pourquoi chacun d'entre nous, salarié, dirigeant ou administrateur, doit respecter les mêmes règles, à savoir celles qui figurent dans le Code de déontologie. Le Code définit ces attentes dans le respect de nos valeurs, de nos politiques et de la législation des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous travaillons et nous aide à prendre de bonnes décisions.

Tout dirigeant ou administrateur de Lennox qui souhaite déroger au Code doit obtenir l'approbation du conseil d'administration ou d'un des comités du conseil d'administration et prévenir le Bureau éthique et conformité. Toute dérogation doit être conforme au droit.

NOTRE CODE 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. Où que nous soyons et quoi que nous fassions, nous sommes soumis au même Code de déontologie. Bien que nous respectons les différences culturelles, si un client ou une pratique commerciale locale enfreint le Code de déontologie, nous devons respecter le Code.

NOS VALEURS FONDAMENTALES NOUS DÉFINISSENT

Les valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et d'excellence font partie de Lennox depuis sa création en 1895. Depuis cette date, nous avons surmonté des moments difficiles et célébré des succès. Notre engagement inébranlable envers ces valeurs est à l'origine de la réputation dont nous bénéficions aujourd'hui. Nous prouvons notre engagement individuel en suivant la formation annuelle au Code. 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.



Questions et Réponses

La direction nous oblige à fixer des objectifs de plus en plus élevés chaque année. Mes collègues et moi-même sommes contraints d'être toujours plus performants et nous avons parfois l'impression que nous devons atteindre les objectifs fixés « quoi qu'il en coûte ». Que dois-je faire ?

Nous fixons, en effet, des objectifs élevés 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 la législation 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, le service juridique ou le Bureau éthique et conformité.

VOUS ÊTES NOTRE CODE EN ACTION

EN TANT QUE SALARIÉS, NOUS AVONS TOUS LES MÊMES OBLIGATIONS :

- **Nous conformer au Code**
Lisez-le. Comprenez-le. Respectez-le. Participez activement aux formations obligatoires.
- **Défendre nos Valeurs**
Ne laissez pas la pression de la réussite vous faire transiger sur nos valeurs. Si quelque chose semble discutable, demandez conseil.
- **Faire preuve de jugement**
Agissez avec intégrité. Utilisez le Guide sur la prise de décisions éthiques tel que mentionné dans ce Code.
- **Signaler les problèmes**
Si quelque chose ne vous semble pas correct, ne l'ignorez pas. Protégez Lennox et ses parties prenantes en [signalant rapidement vos inquiétudes](#).

LES DIRIGEANTS ONT DES OBLIGATIONS SUPPLÉMENTAIRES :

- **Joindre le geste à la parole**
Respectez le Code et les valeurs fondamentales en agissant correctement. N'encouragez jamais et ne fermez jamais les yeux sur des pratiques ou des comportements discutables dans la poursuite du succès.
- **Communiquer**
Parlez régulièrement du Code et de nos valeurs avec votre équipe. Utilisez les [outils de communication](#) fournis par le Bureau éthique et conformité. Indiquez clairement aux salariés que vous attendez d'eux qu'ils agissent de manière éthique.
- **S'approprier et défendre les mesures de diversité et d'intégration**
Créer un environnement inclusif qui tire parti des différences de point de vue et qui permette aux salariés de s'exprimer pleinement au travail. Encouragez et favorisez la participation aux groupes de ressources destinés aux salariés de Lennox. Soyez vigilant face aux préjugés et prenez des mesures pour limiter les aveuglements chez vous et chez les autres.

Questions et Réponses

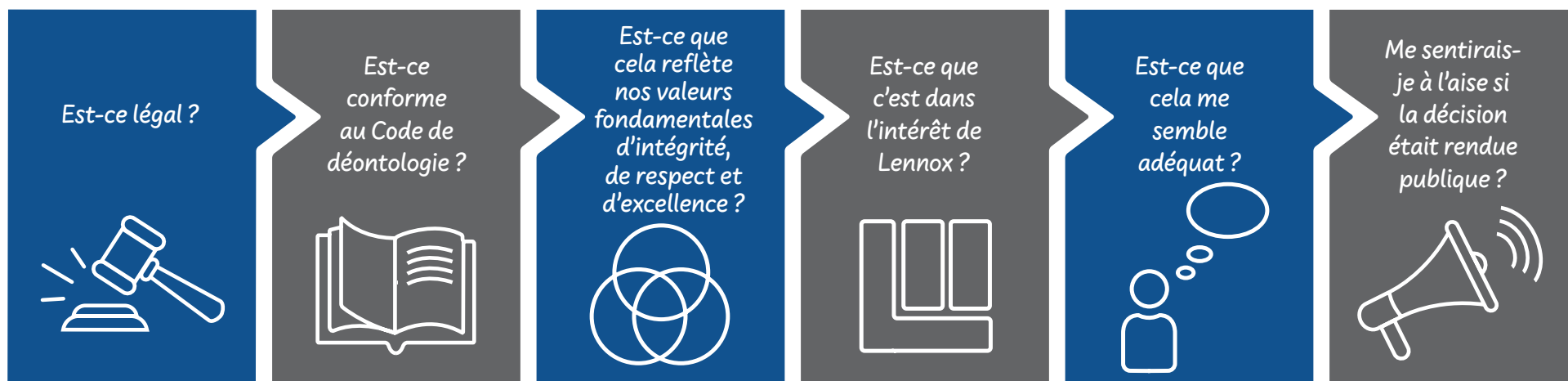
Un de mes subordonnés est venu me voir hier et a prétendu qu'un de ses collègues avait enfreint le Code. Aujourd'hui, le salarié est revenu me voir pour me dire qu'il s'était trompé et qu'il ne voulait pas donner suite au problème. Dois-je faire quelque chose ?

Oui, vous devez quand même signaler le problème au Bureau éthique et conformité ou aux Ressources humaines, afin qu'ils puissent s'assurer qu'il est correctement géré et documenté.

- **Entretenir notre « culture de la parole »**
Créez un environnement dans lequel les salariés se sentent à l'aise à l'idée de poser des questions et d'exprimer leurs inquiétudes. Soyez curieux. Écoutez avec attention. Offrez rapidement des conseils, ce qui peut notamment consister à orienter les salariés vers d'autres mécanismes de signalement. Ne découragez pas les salariés d'utiliser l'une quelconque des options de signalement.
- **Faire remonter les problèmes liés au Code**
Ne gérez pas seul les infractions potentielles au Code de déontologie. Soumettez toutes les infractions potentielles au Code et les problèmes et signalements de conflits d'intérêts au Bureau éthique et conformité ou aux Ressources humaines, même si le problème a été résolu ou n'était pas avéré.
- **Interdire les représailles**
N'exercez pas de représailles et n'autorisez personne à agir ainsi à l'encontre de salariés qui ont signalé des préoccupations en toute bonne foi ou qui ont participé à des enquêtes.

GUIDE SUR LA PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUES : COMMENT PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS

Si vous êtes confronté à un dilemme éthique et que vous ne savez pas quoi faire, posez-vous les questions suivantes :



Si la réponse à une quelconque de ces questions est « Non » ou « Je ne suis pas sûr », arrêtez-vous et contactez votre supérieur ou une des **autres ressources disponibles** qui figurent dans ce Code.

EXPRIMEZ-VOUS !

SIGNALER DES SUSPICIONS D'INFRACTION AU CODE DE DÉONTOLOGIE, SIGNALER DES CONFLITS D'INTÉRÊTS POTENTIELS ET DEMANDER CONSEIL

Nous sommes une société éthique. Si quelque chose ne semble pas correct, nous voulons le savoir et résoudre le problème.

Si vous :

- avez connaissance d'une situation qui enfreint notre Code, nos politiques ou la législation
- avez un conflit d'intérêts potentiel, réel ou apparent
- avez une question au sujet du meilleur comportement à adopter dans une situation particulière, il est de votre responsabilité de vous exprimer rapidement en utilisant une des options ci-dessous.

Adressez-vous à l'une des personnes suivantes :

- un supérieur
- un membre du service des Ressources humaines
- un membre du service juridique
- un membre du Bureau éthique et conformité, ou contactez-les au 1 (972) 497-7500 ou à l'adresse ECO@lennoxintl.com

Vous pouvez également signaler les problèmes 24h/24 dans votre langue préférée par l'intermédiaire de notre prestataire de service :

- Rendez-vous sur le formulaire Web à l'adresse www.lennox.ethicspoint.com ou
- Appelez l'EthicsLine gratuitement au 1 (855) LII-ETHICS (1-855-544-3844) depuis les États-Unis ou le Canada. Rendez-vous sur <https://bit.ly/LIIGlobalEthicsLine> pour obtenir la liste des numéros internationaux.

Le formulaire Web et l'EthicsLine vous offrent la possibilité de rester anonyme si la législation l'autorise.

Choisissez la méthode qui vous convient le mieux. L'important est de vous exprimer !



Questions et Réponses

Le formulaire Web et l'EthicsLine sont-ils vraiment anonymes ?

Tout à fait. Les deux options sont gérées par un prestataire de service. Nous n'avons aucun moyen de tracer votre appel ou votre adresse IP et nous ne le voulons pas.

EXPRIMEZ-VOUS ! (SUITE)

AUTRES INFORMATIONS SUR LES SIGNALEMENTS :

- Même si nous vous encourageons à indiquer votre nom et vos coordonnées lorsque vous signalez un problème, nous comprenons et respectons votre souhait d'anonymat.
- Fournissez le maximum de détails possible pour faciliter l'enquête, avec des exemples précis, les dates et heures des incidents, les noms des témoins, des documents justificatifs et autres informations pertinentes.
- Si vous utilisez le formulaire en ligne ou l'EthicsLine, notez le numéro et le mot de passe de votre dossier pour pouvoir communiquer avec les enquêteurs et vérifier le statut du dossier.
- Pour en savoir plus, consultez les [FAQ sur le signalement](#).

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS SIGNALEZ UN PROBLÈME ?

Quelle que soit l'option de signalement que vous choisissez, votre problème sera géré rapidement et de manière professionnelle par des personnes compétentes. Si l'allégation est corroborée, des mesures correctives seront prises. Généralement, une fois l'affaire résolue, vous serez averti. Pour des raisons de confidentialité, la société ne peut pas toujours communiquer le résultat ou le détail de l'enquête.

Toutes les personnes concernées doivent coopérer pleinement à l'enquête.

REPRÉSAILLES ? PAS CHEZ LENNOX

Lennox interdit les représailles à l'encontre des salariés qui signalent des suspicions d'infraction au Code en toute bonne foi ou qui participent à une enquête. Bonne foi ne signifie pas que vous disposez de preuves certaines, mais que vous croyez honnêtement à ce que vous dites. Si vous estimez faire l'objet de représailles, utilisez une des options de signalement figurant dans ce Code.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique anti-représailles](#).

Chez Lennox, si nous voyons quelque chose, nous agissons.

Questions et Réponses

J'ai peur de signaler un problème, car je crains les représailles. Serai-je vraiment protégé ?

Oui, vous ne devez jamais avoir peur de parler. La société ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de quelqu'un qui signale, en toute bonne foi, une suspicion de violation au Code. Si vous suspectez des représailles, signalez-le en utilisant une des options figurant dans ce Code.

INTÉGRITÉ

LES COMPORTEMENTS ESSENTIELS
QUE SONT LA RESPONSABILITÉ,
L'ENGAGEMENT POSITIF ET LA
CONFIANCE INCITENT LES AUTRES
À COLLABORER AVEC NOUS



INTÉGRITÉ

NOUS RESPECTONS LA LÉGISLATION DE TOUS LES PAYS DANS LESQUELS NOUS TRAVAILLONS

Nous sommes une multinationale soumise aux législations, règles et réglementations des nombreux pays dans lesquels nous travaillons. Nous respectons ces législations.

LÉGISLATION ANTICORRUPTION

Nous ne tolérons pas la corruption. Lennox respecte la législation applicable, notamment le U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) et le UK Bribery Act. Nous interdisons tout paiement, offre ou promesse de pot-de-vin à quiconque, y compris à un fonctionnaire ou à un partenaire commercial.

Cette législation s'applique non seulement aux actions de nos salariés, mais aussi des personnes avec lesquelles nous traitons au nom de la société. Lennox peut être considéré comme responsable des actes de toutes les personnes qui agissent en son nom et que nous appelons des « intermédiaires », notamment les courtiers en douane, les commissionnaires de transport, les représentants ou agents commerciaux, les distributeurs, les agents de voyage ou autres partenaires commerciaux. Si vous travaillez avec des intermédiaires, utilisez nos procédures de vérification approfondie, contrôlez leur travail et signalez tout comportement douteux, réel ou suspecté, au Bureau éthique et conformité.

Les demandes de pots-de-vin prennent de multiples formes et ne sont pas toujours évidentes. Un cadeau, un emploi, un voyage, un don de bienfaisance ou même une disposition contractuelle favorable (tout élément de valeur) peut être considéré comme un pot-de-vin s'il est offert pour remporter ou conserver un contrat ou pour obtenir un avantage indu. Et l'interdiction ne concerne pas uniquement le fait de donner ou d'accepter un pot-de-vin, mais aussi celui d'offrir ou de suggérer un pot-de-vin, que les parties concernées donnent suite ou non.



La législation anticorruption est complexe et toute infraction peut entraîner de graves amendes. Si vous avez besoin d'aide, posez des questions. Vérifiez que les paiements et les dépenses sont correctement enregistrés. Et sachez qu'il est interdit de donner un quelconque élément de valeur à un agent public sans avoir obtenu l'approbation écrite préalable du Bureau éthique et conformité.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique sur la lutte contre la corruption et le recours aux intermédiaires](#).

Questions et Réponses

J'ai reçu des offres concurrentes de la part de distributeurs potentiels de nos produits en Équateur. 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 permettent d'obtenir des résultats plus rapides et à moindre coût. Ai-je des raisons de m'inquiéter ?

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 la politique sur la lutte contre la corruption et le recours aux intermédiaires et adressez-vous au Bureau éthique et conformité si vous avez besoin de conseils.

LÉGISLATION ANTITRUST ET LÉGISLATION SUR LA CONCURRENCE LOYALE

Nous menons nos activités dans le respect de la législation antitrust, de la législation sur la concurrence et de la législation sur les pratiques commerciales en vigueur. Nous évitons ne serait-ce que l'apparence de restriction abusive de la concurrence. Généralement, la législation antitrust interdit certains accords ou discussions avec des concurrents, des clients et des fournisseurs, notamment ceux qui portent sur la fixation des prix, la discrimination sur les prix, la manipulation des offres, le boycott collectif, les ventes liées et la répartition du marché.

La législation antitrust est complexe et diffère selon les pays. Le non-respect de cette législation peut entraîner des amendes et des peines de prison. Pour réussir à atteindre les objectifs commerciaux légitimes de Lennox tout en respectant la législation antitrust, optez toujours pour la prudence en demandant conseil au service juridique dans toute situation douteuse.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique antitrust et la politique sur la concurrence loyale](#).

LÉGISLATION SUR LE DÉLIT D'INITIÉ

Nous n'achetons pas et nous ne vendons pas d'actions ou d'autres titres lorsque nous possédons des informations (priviliégées) non publiques. Il est également interdit de partager des informations privilégiées avec d'autres personnes dans le but de leur permettre d'acheter ou de vendre des titres. Notre société respecte la législation sur les valeurs mobilières et ne tolère pas la réalisation d'opérations financières sur la base de renseignements privilégiés (délit d'initié), une pratique qui est à la fois illégale et contraire à l'éthique.

Les informations privilégiées comprennent les informations inconnues du public dont il est raisonnable de penser qu'elles pourraient jouer un rôle important dans la décision d'un investisseur d'acheter, de conserver ou de vendre des titres. De manière générale, les informations deviennent publiques et ne sont plus considérées comme des informations privilégiées lorsqu'elles se trouvent à la disposition du grand public depuis au moins deux journées entières de cotation en bourse.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique sur le délit d'initié](#).

Questions et Réponses

Lors d'un récent salon professionnel, j'ai été invité à me joindre à l'équipe commerciale de notre concurrent pour le petit déjeuner. Nous avons parlé de questions générales, puis la conversation a dévié sur les tarifs pratiqués par les différents concurrents concernant un client en particulier. Je n'ai pas dit grand-chose et je n'ai révélé aucune information précise sur nos tarifs. Qu'aurais-je dû faire ?

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 d'indiquer clairement 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.

LÉGISLATION SUR LA CONFIDENTIALITÉ

Lennox se préoccupe du respect de la vie privée et respecte la législation sur la confidentialité applicable. Nous collectons, utilisons et traitons les informations à caractère personnel de nos salariés, de nos clients et de tiers conformément à notre [déclaration de confidentialité](#) et à la législation applicable.

LÉGISLATION SUR LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES DU COMMERCE

En tant que société internationale, ayant des salariés, des opérations, des clients et des fournisseurs dans le monde entier, nous devons respecter la législation qui régit le commerce international. Nous ne traitons pas avec les pays ou les tiers qui sont soumis à des embargos ou à des sanctions économiques. En tant que société basée aux États-Unis, quel que soit l'endroit où nous travaillons dans le monde, nous ne pouvons pas participer aux boycotts que les États-Unis ne soutiennent pas. Pour en savoir plus, consultez la [page relative à la conformité aux règles du commerce international](#) sur THE LIINK.

NOUS FAISONS PREUVE D'ÉQUITÉ DANS NOS RELATIONS AVEC NOS CLIENTS, NOS FOURNISSEURS, NOS CONCURRENTS ET NOS SALARIÉS

Nous rivalisons avec nos concurrents de manière passionnée et respectueuse. Nous n'obtenons pas d'avantages indus en induisant d'autres personnes en erreur ou en utilisant des pratiques commerciales déloyales.

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 tient à jour, soumet, approuve et autorise des documents clairs, honnêtes et fidèles.

Toutes nos communications publiques, y compris toutes les informations que nous fournissons à la Securities and Exchange Commission des États-Unis et à la Bourse de New York, doivent être complètes, fidèles, faites dans les délais et compréhensibles. Nous respectons 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 BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Nous sommes tous responsables de la protection des biens de la société, notamment des biens physiques (équipement de bureau et de production, etc.), des actifs incorporels (telle que la propriété intellectuelle), des actifs financiers (comptes bancaires, devises, etc.) et des ressources électroniques (mots de passe, badges d'accès, etc.). Nous utilisons ces biens à des fins professionnelles légitimes et nous les protégeons contre tout risque de perte, de vol, de dommage, d'utilisation abusive, de gaspillage et de négligence.



NOUS NOUS ENGAGEONS À DONNER LA PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ DANS TOUT CE QUE NOUS FAISONS

La sécurité est partout, qu'il s'agisse de la conception et de la fabrication des produits ou de leur installation et de leur entretien. Nous avons bâti une culture de la sécurité implacable en utilisant des campagnes de vigilance, de formation et de sensibilisation, des politiques et des procédures, des comités de sécurité, des observations et des audits réguliers. Chacun d'entre nous est responsable de sa propre sécurité et de celle des autres. Nous restons vigilants, nous utilisons des pratiques de travail sûres, nous faisons attention à nos collègues, à nos clients et à nos partenaires commerciaux et nous signalons immédiatement les problèmes de sécurité.



NOUS PROTÉGEONS LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Pour conserver notre avantage concurrentiel, nous protégeons les informations confidentielles de la société contre toute divulgation ou utilisation abusive. Nous respectons également les informations confidentielles des autres entreprises, notamment des clients, des partenaires commerciaux et des concurrents. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui, si elles étaient divulguées, pourraient être utiles aux concurrents ou préjudiciables pour la société ou ses clients.

Nous n'apportons pas d'informations confidentielles ou exclusives de nos anciens employeurs et nous n'emportons pas d'informations de Lennox si nous quittons la société. Lorsque nous recueillons des renseignements concurrentiels, nous le faisons de manière légale et éthique. Nous utilisons uniquement les logiciels, technologies, photos et autres documents appartenant à la société ou pour lesquels la société détient une licence.

Si vous avez besoin de divulguer des informations confidentielles ou si un contact professionnel a besoin de divulguer ses informations confidentielles à Lennox, demandez un accord de confidentialité au [service juridique](#) avant d'agir.

NOUS UTILISONS LES RÉSEAUX SOCIAUX À BON ESCIENT

Nous faisons preuve de jugement et nous réfléchissons avant de publier, ce qui signifie que :

- nous ne divulguons pas d'informations confidentielles ;
- nous évitons les publications qui pourraient porter préjudice à la réputation d'intégrité, de respect et d'excellence de Lennox, par exemple les publications vulgaires, violentes ou discriminatoires.

Seules les personnes officiellement désignées par Lennox ont le droit de s'exprimer au nom de la société. Si nous faisons un commentaire au sujet de la société sur les réseaux sociaux, nous indiquons clairement dans la publication que nous sommes salariés de la société, que notre avis est personnel et que nous ne parlons pas au nom de la société.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique sur les réseaux sociaux](#).

Questions et Réponses

Lorsque j'étais sur les réseaux sociaux, j'ai remarqué qu'une personne qui s'était identifiée comme une de nos salariées publiait des commentaires menaçants. Que dois-je faire ?

Ne répondez pas en ligne, car cela pourrait encore plus attirer l'attention sur ces informations. Signalez immédiatement le problème en utilisant une des options figurant dans ce Code.

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. Les conflits d'intérêts concernent de nombreux domaines, notamment les cadeaux et les invitations, les emplois extérieurs, le fait de travailler avec des parents et des amis proches, les relations personnelles au travail et les liens avec des concurrents et des partenaires commerciaux. Nous ne faisons pas concurrence à la société, nous ne saisissons les opportunités de la société ni n'utilisons les biens, les informations ou la position de la société à des fins personnelles.

Les conflits d'intérêts dépendent fortement de la situation et des faits. Vous devez donc signaler immédiatement les conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents :

- à un supérieur
- aux Ressources humaines, ou
- au Bureau éthique et conformité

Pour en savoir plus, consultez notre [politique sur les conflits d'intérêts](#).



Questions et Réponses

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 ?

Les repas occasionnels et les cadeaux nominatifs sont généralement acceptables à condition qu'ils ne puissent pas susciter de doutes sur 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 faites régler la dépense par Lennox, refusez poliment l'invitation à déjeuner ou demandez conseil.

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

Vous ne pouvez 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 et contactez le Bureau éthique et conformité.

RESPECT

LES COMPORTEMENTS ESSENTIELS QUE SONT L'EXPÉRIENCE CLIENT, LA DURABILITÉ ET LE TALENT ASSOIENT NOTRE AVANTAGE CONCURRENTIEL PAR RAPPORT AUX AUTRES ENTREPRISES DU SECTEUR



RESPECT

NOUS RESPECTONS LES DROITS HUMAINS

Lennox ne tolère pas le travail des enfants, le travail forcé, la traite d'êtres humains ou les pratiques discriminatoires au sein de ses opérations ou des opérations de ses partenaires commerciaux. Nous continuons à développer les programmes existants et nous appliquons des mesures pour garantir la protection de la dignité humaine et des droits humains dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour en savoir plus, consultez notre [politique sur les droits humains](#) et notre [politique sur les minerais provenant de zones de conflit](#).

NOUS DÉFENDONS LA DIVERSITÉ ET L'INTÉGRATION

Nous favorisons la diversité et nous nous efforçons de créer un environnement inclusif dans lequel chacun d'entre nous peut s'épanouir pleinement. Nous tirons parti des points forts, des opinions et des expériences de chacun pour produire des solutions et des produits innovants. La diversité et l'intégration sont des aspects fondamentaux de l'expérience de nos salariés, notamment au niveau du recrutement, de l'évolution de carrière et de la fidélisation.

Nous estimons que la diversité et l'intégration sont une responsabilité que nous avons envers nos salariés, nos clients, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous nous efforçons d'améliorer constamment l'égalité et la diversité en utilisant des groupes de ressources destinés aux salariés, des possibilités de mentorat, des initiatives de formation (y compris sur les préjugés inconscients), des conversations sérieuses et parfois difficiles, une culture de la parole et le soutien à des organisations à but non lucratif œuvrant dans le domaine social. Nous cherchons constamment des moyens de renforcer nos actions en faveur de la diversité et de l'intégration.

Nous sommes tous des alliés !

UN ALLIÉ EST QUELQU'UN QUI UTILISE SON POUVOIR ET SON INFLUENCE POUR PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'INTÉGRATION DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS. LA NOTION D'ALLIÉ EST CRUCIALE POUR NOUS TOUS.

Pour en savoir plus sur nos groupes de ressources destinés aux salariés et sur les actions en faveur de la diversité et de l'intégration, rendez-vous sur [THE LIINK > Resources > Inclusion & Diversity](#).



NOUS NOUS EFFORÇONS DE PROPOSER UN LIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

Chacun mérite d'être traité avec respect et dignité. Le harcèlement (y compris sexuel), la discrimination, la violence, le racisme, la bigoterie et la haine n'ont pas leur place chez Lennox. Cette exigence s'applique également à nos partenaires commerciaux.

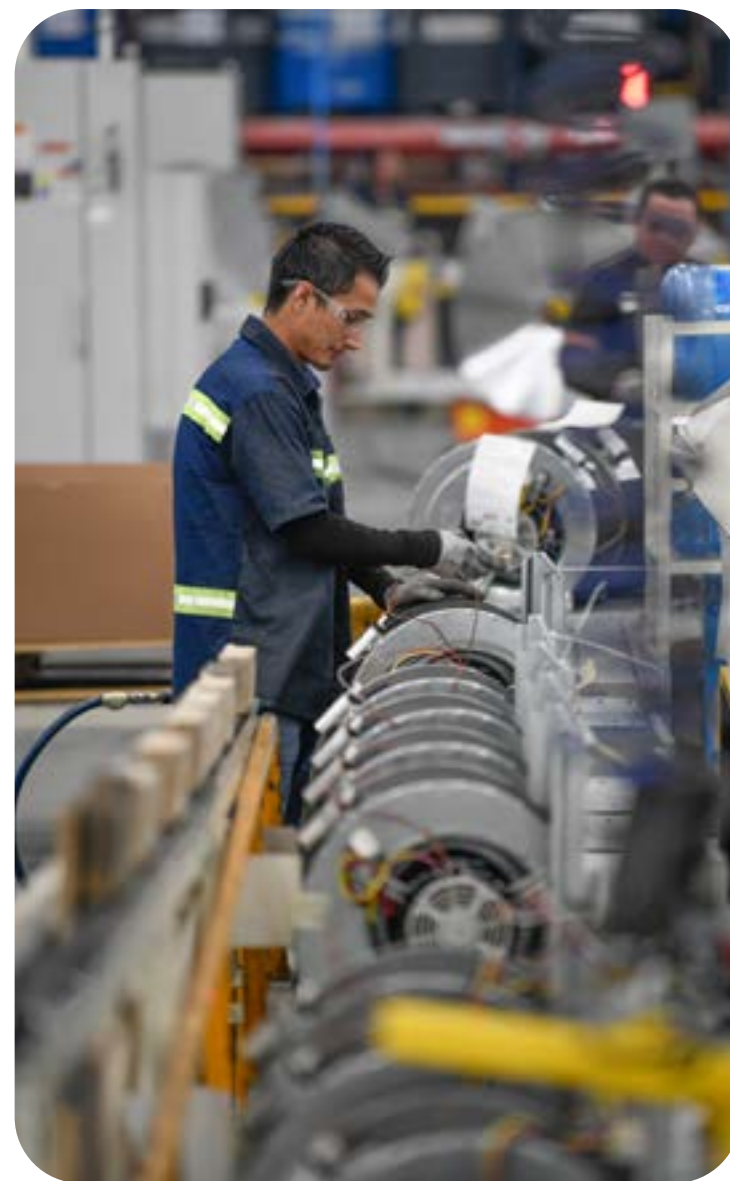
Nous ne faisons preuve d'aucune discrimination basée sur l'âge, la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les informations génétiques, l'origine nationale, la religion, le handicap ou une quelconque autre caractéristique protégée par le droit.

Pour en savoir plus, consultez le [guide du salarié](#).

Questions et Réponses

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 ?

Vous avez fait ce qu'il fallait en disant à votre supérieur que ce comportement vous gênait et en lui demandant d'arrêter. Vous devez également signaler immédiatement le problème en utilisant une des options figurant dans ce Code. Un tel comportement n'est pas toléré chez Lennox.





NOUS CONTRIBUONS AU BIEN-ÊTRE DES COMMUNAUTÉS

Depuis longtemps, nous agissons pour aider les populations et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons par des contributions financières et des actions bénévoles. Notre programme baptisé **Feel The Love** nous permet notamment, en collaboration avec nos dépositaires, de fournir des équipements CVC aux ménages dans le besoin.

NOUS PROTÉGEONS L'ENVIRONNEMENT

Chez Lennox, l'innovation et la responsabilité vont de pair. Nous nous engageons à produire les produits les plus innovants et les plus économes en énergie de l'industrie et nous nous efforçons de minimiser notre impact sur la planète pour les générations actuelles et futures. Nous faisons des investissements significatifs pour réduire la consommation d'énergie, les déchets solides, l'utilisation d'eau et les émissions de gaz à effet de serre de nos opérations et de nos produits.

NOUS RESPECTONS LE PROCESSUS POLITIQUE

Nous reconnaissons le vote comme un droit fondamental. Nous encourageons les salariés à exercer leur droit de vote et à participer au processus démocratique. Lorsque nous nous engageons en politique, nous devons nous assurer que les points de vue que nous exprimons ne sont pas attribués à la société. Nous n'engageons pas de fonds ou de ressources de la société à des fins politiques sans autorisation du PDG.

EXCELLENCE

**LES COMPORTEMENTS ESSENTIELS QUE SONT
L'INNOVATION, LA QUALITÉ ET LES RÉSULTATS
SONT LES INGRÉDIENTS CLÉS QUI NOUS
PERMETTENT DE MAINTENIR UN NIVEAU
DE PERFORMANCE ÉLEVÉ SUR LA DURÉE**



EXCELLENCE

NOUS PRIVILÉGIONS L'ACTION

Nous valorisons la productivité, l'efficacité et le respect des délais. Nous privilégions l'action lorsque nous menons nos opérations, engageons nos salariés et améliorons nos communautés.

NOUS ENCOURAGEONS L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

Nous nous engageons à créer un lieu de travail propice à l'émergence d'idées nouvelles et qui incite nos salariés à réussir en leur donnant les moyens d'y parvenir. Nous mettons à la disposition des salariés des outils et des ressources de progression de carrière pour leur permettre d'atteindre leur plein potentiel. La société sollicite régulièrement les retours de la part des salariés au moyen d'enquêtes, et s'appuie sur les résultats obtenus pour mettre en œuvre des changements. L'échange d'idées et la prise en compte de points de vue variés nous permettent de produire de meilleurs résultats qu'un travail solitaire.

NOUS CONCEVONS, FABRIQUONS ET DISTRIBUONS DES PRODUITS ET SERVICES DE QUALITÉ

De l'ingénieur travaillant dans un laboratoire de recherche au salarié d'une de nos usines en passant par chaque membre des équipes de distribution, de vente, d'entreposage et de service, nous sommes tous déterminés à offrir un travail de qualité. Nous garantissons la qualité de nos produits et services comme nous le faisons depuis 125 ans.



NOUS VALORISONS L'INNOVATION ET L'AMÉLIORATION CONTINUE

Nous encourageons les idées nouvelles et les façons de penser innovantes, et nous faisons tout notre possible pour transformer ces concepts en produits et en processus de haut niveau. 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. Notre volonté d'axer notre travail sur les besoins des clients et de l'environnement nous incite à améliorer continuellement l'efficacité, la fiabilité et la valeur de nos produits et services.

NOUS APPORTONS DE LA VALEUR À NOS ACTIONNAIRES ET AUX AUTRES PARTIES PRENANTES

Nous menons nos activités et nous nous conduisons de manière à améliorer et à préserver la réputation de la société tout en optimisant la réussite à long terme de nos actionnaires et autres parties prenantes.



Questions et Réponses

Un de nos clients aime se moquer de moi en utilisant des propos désobligeants. Il s'agit d'un client important et je ne veux pas être responsable de son départ. Que dois-je faire ?

Tous les salariés ont le droit d'être traités avec respect. Nous ne tolérons aucun comportement inapproprié, que ce soit de la part d'un autre salarié ou d'un partenaire commercial, quelle que soit son importance. Vous devez signaler le problème en utilisant une des options figurant dans ce Code.

NOUS CHOISISSONS DES PARTENAIRES COMMERCIAUX QUI PARTAGENT NOS VALEURS

Nous choisissons des partenaires commerciaux dont les valeurs et les pratiques commerciales sont alignées sur les nôtres afin de pouvoir construire des relations durables. Les dépositaires, les fournisseurs, les consultants, les agents et les représentants de la société doivent conduire leurs activités conformément aux principes du Code ainsi qu'aux législations en vigueur.

Pour en savoir plus, consultez le [Code de conduite des partenaires commerciaux de Lennox](#).

Lorsque nous respectons nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et d'excellence, nous préservons la réputation de cette société pour ceux qui l'ont bâtie et pour ceux qui viendront après nous. Merci de votre engagement en faveur de cette société et de notre Code de déontologie.

Maintenant, faisons-le !



 **LENNOX**

2140 LAKE PARK BLVD. RICHARDSON, TX 75080 • WWW.LENNOXINTERNATIONAL.COM
©2023 LENNOX INTERNATIONAL INC. TOUS DROITS RÉSERVÉS.