



 **LENNOX**
GESCHÄFTLICHER
VERHALTENSKODEX

LENNOX-LEITPRINZIPIEN UND VERHALTENSRICHTLINIEN

INTEGRITÄT

Verantwortungsbewusstsein

Wir halten, was wir versprechen.

Positives Engagement

Wir spornen einander an und motivieren einander.

Vertrauen

Wir sind stets ehrlich, ethisch und sicherheitsbewusst.

RESPEKT

Kundenerlebnis

Wir erwerben die Loyalität unserer Kunden.

Nachhaltigkeit

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umgebung und unseren Planeten.

Nachwuchsförderung

Wir fördern das Zugehörigkeitsgefühl und bieten Chancen zur Weiterentwicklung.

EXZELLEENZ

Innovation

Wir begrüßen originelle Ideen und kreative Lösungen.

Qualität

Wir streben nach kontinuierlichen Verbesserungen.

Ergebnisse

Wir fokussieren uns auf hervorragende Resultate für unsere Stakeholder.

INHALTSÜBERSICHT

3 BOTSCHAFT DER UNTERNEHMENSLEITUNG

5 UNSER VERHALTENSKODEX

6 SIE VERKÖRPERN UNSEREN KODEX

7 ETHISCH FUNDIERTE ENTSCHEIDUNGEN

8 INITIATIVE ERGREIFEN

10 INTEGRITÄT

- 11 Wir befolgen die Gesetze
- 11 Gesetze gegen Bestechung und Korruption
- 12 Kartell- und Wettbewerbsgesetze
- 12 Gesetze gegen Insiderhandel
- 12 Datenschutzgesetze
- 12 Handelsgesetze
- 13 Wir pflegen einen fairen Umgang mit Anderen
- 13 Wir achten auf eine akkurate Buchführung und Dokumentation
- 13 Wir schützen das Unternehmenseigentum
- 13 Wir achten in allem, was wir tun, konsequent auf Sicherheit
- 14 Wir schützen vertrauliche Informationen
- 14 Wir nutzen soziale Medien mit Umsicht
- 15 Wir vermeiden Interessenkonflikte

16 RESPEKT

- 17 Wir achten die Menschenrechte
- 17 Wir setzen uns für Vielfalt und Inklusion ein
- 18 Wir bekämpfen Belästigung und Diskriminierung
- 19 Wir engagieren uns für unser soziales Umfeld
- 19 Wir schützen die Umwelt
- 19 Wir respektieren die politischen Prozesse

20 EXZELLENZ

- 21 Wir zeigen Initiative
- 21 Wir fördern das Engagement der Mitarbeiter*innen
- 21 Wir entwickeln, fertigen und liefern hochwertige Produkte und Dienstleistungen
- 21 Wir stehen für Innovation und kontinuierliche Verbesserung
- 22 Wir liefern einen Mehrwert für unsere Stakeholder
- 22 Wir wählen Geschäftspartner, die unsere hohen Standards teilen

GRUSSWORT UNSERES VORSTANDSVORSITZENDEN (CHIEF EXECUTIVE OFFICER)



Was mit der Vision und Arbeit eines Erfinders und eines Zeitungsverlegers in Marshalltown in Iowa begann, ist heute ein Weltmarktführer für energieeffiziente Klimatisierungslösungen mit mehr als 10.000 Mitarbeiter*innen weltweit. Zwar hat sich seit der Gründung unseres Unternehmens vor mehr als einem Jahrhundert vieles geändert, aber unsere Selbstverpflichtung auf unsere Leitprinzipien Integrität, Respekt und Exzellenz stand nie in Frage. Diese Leitprinzipien, zusammen mit unseren

Verhaltensrichtlinien, bilden das Fundament unseres Unternehmens. Diese starke Kultur und diese Entschlossenheit, zu tun, was richtig ist, haben bei meiner – und wahrscheinlich auch bei Ihrer – Entscheidung, bei Lennox zu arbeiten, eine erhebliche Rolle gespielt.

Wie wir unsere Geschäfte führen und andere Menschen behandeln, ist ebenso wichtig wie die Produkte, die wir verkaufen, und die Dienstleistungen, die wir erbringen. Unser Verhaltenskodex beschreibt unsere gemeinsamen Grundüberzeugungen, Prinzipien und Erwartungen bei Lennox. Darüber hinaus nennt unser Verhaltenskodex auch die für Sie verfügbaren Ressourcen, wenn Sie Anleitung brauchen oder Anliegen melden möchten. Dazu gehört auch unsere sichere, anonyme externe Option, Meldung zu erstatten.

Sollten Sie jemals Fragen oder Anliegen zu einem Sachverhalt haben, der mit dem Verhaltenskodex zu tun hat, dann zögern Sie nicht, sich umgehend zu Wort zu melden, damit wir der Sache nachgehen können. Wir verbieten Repressalien gegen Personen, die in ehrlicher Absicht Besorgnisse melden!

Es erfüllt mich mit Stolz, dieses Unternehmen und seine fähigen Mitarbeitenden zu führen. Bitte helfen Sie mir, das stolze Erbe unseres Unternehmens zu schützen!

„. DIESE STARKE KULTUR UND DIESE ENTSCLOSSENHEIT, ZU TUN, WAS RICHTIG IST, HABEN BEI MEINER – UND WAHRSCHEINLICH AUCH BEI IHRER – ENTSCHEIDUNG, BEI LENNOX ZU ARBEITEN, EINE ERHEBLICHE ROLLE GESPIELT.“

ALOK MASKARA

CHIEF EXECUTIVE OFFICER

GRUSSWORT UNSERES VORSTANDSMITGLIEDS FÜR ETHIK UND COMPLIANCE (CHIEF ETHICS & COMPLIANCE OFFICER)



Wir sind in der glücklichen Lage, bei einem Unternehmen zu arbeiten, das korrektes Verhalten wertschätzt. Wenn Sie sich in Ihren täglichen Entscheidungen an diesem Verhaltenskodex orientieren, sollten Sie nie die Wirkung Ihres Tuns auf Andere unterschätzen. Jede und jeder von uns muss einen Beitrag zur Verwirklichung unserer Leitprinzipien Integrität, Respekt und Exzellenz leisten. Sollte Ihnen also etwas auffallen, das Ihrem Rechtsempfinden widerspricht, dann wenden Sie sich an ein Mitglied meines Teams oder nutzen Sie eine der

anderen Formen der Meldungserstattung. Wir sind für Sie da.

Bei der Aktualisierung des Lennox-Verhaltenskodex haben wir vor allem an Sie gedacht. Unsere Ziele waren:

- ihn nutzerfreundlicher zu gestalten,
- ihn mit Links zu ergänzenden Informationen (für Mitarbeiter*innen) auszustatten,
- Informationen zum Datenschutz, zu Menschenrechten und zu Veränderungen der Gesetzeslage einzufügen,
- unsere Selbstverpflichtung zu Vielfalt und Inklusion zu betonen,
- zusätzliche Leitlinien und Beispiele zu besonders relevanten Themen bereitzustellen.

Vielen Dank für Ihren Beitrag dazu, dass die Beschäftigten von Lennox immer gerne zur Arbeit kommen!

„JEDE UND JEDER VON UNS MUSS EINEN BEITRAG ZUR VERWIRKLICHUNG UNSERER LEITPRINZIPIEN INTEGRITÄT, RESPEKT UND EXZELLENZ LEISTEN.“

BETTY UNGERMAN

VP, STELLV. HAUPTANWÄLTIN,
CHIEF ETHICS & COMPLIANCE OFFICER

UNSER VERHALTENSKODEX

UNSER KODEX GIBT UNS ALLEN ORIENTIERUNG

Gewinnen können wir nur gemeinsam. Was wir tun, wie wir einander behandeln, mit wem wir Geschäfte tätigen, und wie wir uns für unser soziales Umfeld engagieren, all das definiert Lennox und unseren guten Ruf. Deswegen muss sich jeder von uns – Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und der Vorstand – an den gleichen Standards messen lassen, die in unserem Verhaltenskodex festgelegt sind. Unser Kodex definiert diese Erwartungen auf der Grundlage unserer Werte, internen Vorschriften und der Gesetze der USA und anderer Länder, in denen wir tätig sind, und gibt uns Orientierung bei unseren Entscheidungen.

Für Ausnahmen von unserem Kodex benötigen Führungskräfte und Vorstandsmitglieder von Lennox stets eine Genehmigung des Board of Directors oder eines diesem unterstehenden Ausschusses und sind zur Offenlegung gegenüber dem Ethics & Compliance Office verpflichtet. Ausnahmen müssen sich im gesetzlich zulässigen Rahmen bewegen.

UNSER KODEX GILT WELTWEIT

Lennox ist ein in den USA beheimatetes Unternehmen, das in vielen Teilen der Welt Mitarbeiter*innen beschäftigt und Kunden bedient. Ganz gleich, wo wir sind oder was wir tun – überall gilt für uns der gleiche Verhaltenskodex. Wir respektieren zwar kulturelle Unterschiede; aber auch wenn eine lokale Gepflogenheit oder Geschäftspraxis gegen unseren Kodex verstößt, müssen wir uns an den Kodex halten.

UNSERE LEITPRINZIPIEN DEFINIEREN UNS

Die Leitprinzipien Integrität, Respekt und Exzellenz sind seit unserer Gründung im Jahr 1895 Teil von Lennox. In all diesen Jahren haben wir harte Zeiten durchkämpft und gute Zeiten gefeiert. Durch unsere entschiedene Selbstverpflichtung auf diese Werte haben wir uns den Ruf erworben, ein Unternehmen zu sein, das stets korrekt handelt. Unsere persönliche Selbstverpflichtung demonstrieren wir durch die Teilnahme an den alljährlichen Schulungen zum Kodex. Da unsere Leitprinzipien eine äußerst wichtige Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg sind, können Verstöße gegen den Verhaltenskodex Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.



Fragen & Antworten

Unsere Unternehmensleitung erwartet von uns, dass wir uns jedes Jahr höhere Ziele setzen. Meine Team-Mitglieder und ich stehen unter hohem Druck, Ergebnisse zu erzielen. Manchmal haben wir das Gefühl, die Vorgaben mit „allen verfügbaren Mitteln“ erreichen zu müssen. Was soll ich tun?

Es ist wahr, wir setzen uns ehrgeizige Ziele und erwarten, dass unsere Mitarbeiter*innen diese durch harten Einsatz auch erreichen; niemals dürfen wir jedoch unsere ethischen Standards oder unsere Gesetzestreue geschäftlichen Zielen opfern. Besprechen Sie die Situation mit Ihrer(m) Vorgesetzten. Wenn Sie Vorbehalte gegen ein Gespräch mit Ihrer(m) Vorgesetzten haben, wenden Sie sich an die Personalverwaltung (HR), die Rechtsabteilung oder das Ethics & Compliance Office.

SIE SIND UNSER KODEX IN AKTION

ALS MITARBEITER*IN HAT JEDE(R) VON UNS DIE PFLICHT,

- **den Verhaltenskodex zu befolgen**
Lesen. Verstehen. Richten Sie sich danach. Melden Sie sich zu den zugewiesenen Schulungen an, und schließen Sie diese auch ab.
- **unsere Werte zu leben**
Lassen Sie sich durch Erfolgsdruck nicht dazu verleiten, unsere Werte zu vernachlässigen. Holen Sie sich Rat, wenn ein Sachverhalt fragwürdig erscheint.
- **mit Augenmass zu urteilen**
Handeln Sie mit Integrität. Nutzen Sie den Leitfaden für ethische Entscheidungen in diesem Kodex.
- **Besorgnisse zu melden**
Wenn Ihnen etwas falsch vorkommt, ignorieren Sie es nicht. Schützen Sie Lennox und seine Stakeholder, indem Sie Besorgnisse unverzüglich melden.

FÜHRUNGSKRÄFTE SIND DARÜBER HINAUS VERPFLICHTET...

- **Taten für sich sprechen zu lassen**
Leben Sie den Kodex und unsere Leitprinzipien vor, indem Sie selbst korrekt handeln. Fördern oder ignorieren Sie nie fragwürdige Verhaltensweisen oder Praktiken im Interesse des Geschäftserfolgs.
- **das Thema wach zu halten**
Sprechen Sie mit Ihrem Team regelmäßig über den Kodex und unsere Werte. Nutzen Sie die von unserem Ethics & Compliance Office bereitgestellten [Kommunikationsmittel](#). Machen Sie Ihren Mitarbeiter*innen klar, dass Sie von ihnen korrektes Handeln erwarten.
- **die Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion zu verkörpern und zu vertreten**
Schaffen Sie ein inklusives Umfeld, in dem unterschiedliche Perspektiven zur Geltung kommen und sich die Mitarbeiter*innen voll und ganz in ihre Arbeit einbringen können. Binden Sie die Ressourcengruppen von Lennox für Mitarbeiter*innen in Ihre Maßnahmen ein, und werben Sie dafür. Achten Sie auch auf unbewusste Voreingenommenheit, und unternehmen Sie geeignete Schritte, um bei sich selbst und Anderen „blinde Flecken“ zu beseitigen.

Fragen & Antworten

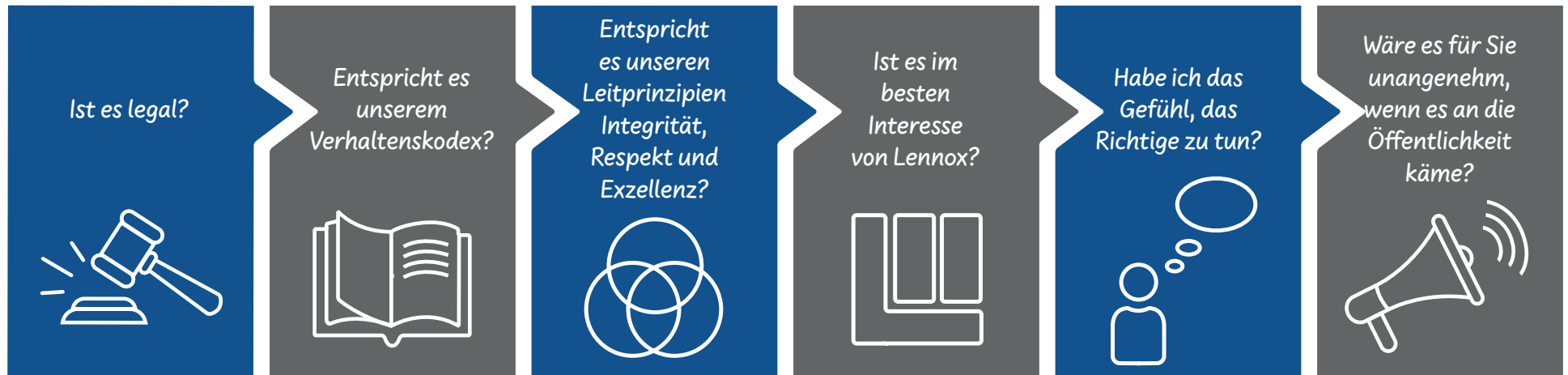
Einer meiner direkten Untergebenen kam gestern zu mir und behauptete, eine Kollegin habe gegen den Kodex verstoßen. Heute kam der Mitarbeiter erneut zu mir und sagte, er habe sich geirrt und wolle die Sache nicht weiter verfolgen. Besteht für mich jetzt noch Handlungsbedarf?

Ja, Sie müssen die Angelegenheit dennoch dem Ethics & Compliance Office oder der Personalverwaltung melden, damit diese sich von der ordnungsgemäßen Handhabung und Dokumentation der Angelegenheit überzeugen können.

- **unsere Kultur der freiwilligen Wortmeldung zu unterstützen**
Schaffen Sie ein Umfeld, in dem die Beschäftigten keine Bedenken haben, Fragen zu stellen und Besorgnisse zur Sprache zu bringen. Beobachten Sie genau. Hören Sie aufmerksam zu. Geben Sie zeitnah Rat, auch indem Sie Mitarbeiter*innen auf weitere Möglichkeiten der Meldungserstattung hinweisen. Suggestieren Sie Ihren Beschäftigten nicht, von bestimmten Meldungsoptionen Abstand zu nehmen.
- **Fragen im Zusammenhang mit dem Kodex weiterzuleiten**
Regeln Sie potenzielle Probleme im Zusammenhang mit dem Kodex nicht auf eigene Faust. Legen Sie alle potenziellen Verstöße gegen den Kodex und alle eventuellen Interessenkonflikte und sonstigen Fakten dem Ethics & Compliance Office oder der Personalverwaltung vor, selbst wenn sich die Angelegenheit geklärt oder als unwahr herausgestellt hat.
- **Vergeltungsmaßnahmen zu untersagen**
Üben Sie selbst keine Vergeltung, und lassen Sie auch keine Vergeltung durch Andere gegen Mitarbeiter*innen zu, die in ehrlicher Absicht Verdachtsfälle gemeldet oder bei Ermittlungen mitgewirkt haben.

LEITFADEN FÜR ETHISCHE ENTSCHEIDUNGEN – WIE MAN DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN FÄLLT

Wenn Sie einem ethischen Dilemma gegenüberstehen und nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, dann stellen Sie sich die folgenden Fragen:



Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ oder „Ich bin mir nicht sicher“ lautet, bitte innehalten und Ihre(n) Vorgesetzte(n) oder eine der **anderen in diesem Kodex aufgeführten Ressourcen** konsultieren.

DAS WORT ERGREIFEN!

MELDEN MUTMASSLICHER VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX, OFFENLEGUNG POTENZIELLER INTERESSENKONFLIKTE UND EINHOLEN VON RAT

Wir sind ein Unternehmen, das Wert auf ethisch einwandfreies Handeln legt. Wenn etwas nicht in Ordnung zu sein scheint, wollen wir Genaueres wissen und Abhilfe schaffen.

Wenn Sie...

- Kenntnis von einer Situation erhalten, die mit unserem Kodex, unseren internen Vorschriften oder anwendbaren Gesetzen unvereinbar ist,
- einen potenziellen, tatsächlichen oder mutmaßlichen Interessenkonflikt haben,
- eine Frage zum besten Umgang mit einer bestimmten Situation haben, sind Sie verpflichtet, unverzüglich eine der nachstehend beschriebenen Maßnahmen zu ergreifen.

Wenden Sie sich an eine der folgenden Personen:

- eine*n Manager*in
- ein Mitglied der Personalverwaltung
- ein Mitglied der Rechtsabteilung
- ein Mitglied des Ethics & Compliance Office. Sie können dort auch anrufen unter 1 (972) 497-7500 oder eine E-Mail schicken an: ECO@lennoxintl.com

Sie haben außerdem die Möglichkeit, Anliegen rund um die Uhr in Ihrer bevorzugten Sprache an unseren externen Dienstleister zu melden, indem Sie...

- das Online-Meldeformular www.lennox.ethicspoint.com ausfüllen oder
- die Ethik-Hotline „EthicsLine“ anrufen, in den USA und Kanada gebührenfrei erreichbar unter 1 855 LII-ETHICS (oder 1-855-544-3844). Eine Liste von Nummern für Länder außerhalb der USA finden Sie auf <https://bit.ly/LIIGlobalEthicsLine>.

Das Online-Meldeformular und die EthicsLine bieten Ihnen die Möglichkeit, anonym zu bleiben, sofern dies vor Ort gesetzlich zulässig ist.

Wählen Sie den für Sie bequemsten Weg. Das Wichtigste ist, dass Sie sich zu Wort melden!



Fragen & Antworten

Sind das Online-Meldeformular und die EthicsLine wirklich anonym?

Ja, das sind sie. Beide Optionen werden von einem externen Dienstleistungsunternehmen angeboten. Wir haben keinerlei Möglichkeit und auch kein Interesse daran, Ihren Anruf oder Ihre IP-Adresse zurückzuverfolgen.

DAS WORT ERGREIFEN! (FORTSETZUNG)

ANMERKUNGEN ZUR MELDUNGSERSTATTUNG:

- Wir begrüßen es, wenn Sie Ihren Namen und Ihre Kontaktinformationen beim Melden eines Anliegens nennen, haben aber gegebenenfalls auch Verständnis für den Wunsch nach Anonymität und respektieren diesen.
- Bitte nennen Sie möglichst viele Einzelheiten, um uns die Prüfung Ihres Anliegens zu erleichtern, etwa spezifische Beispiele, Daten und Uhrzeiten von Vorfällen, Namen von Zeugen, schriftliche Nachweise und sonstige relevante Informationen.
- Bitte notieren Sie bei der Nutzung des Online-Meldeformulars oder der EthicsLine den Schlüssel und das Passwort für Ihren Bericht, damit Sie später mit Ermittlern kommunizieren oder den Status des Falls abfragen können.
- Weitere Informationen finden Sie in den [Häufig gestellten Fragen zur Meldungserstattung bei Lennox](#).

WAS GESCHIEHT, WENN SIE EIN ANLIEGEN MELDEN?

Unabhängig von der Option, die Sie für Ihre Meldung wählen, wird Ihr Anliegen von den zuständigen Personen unverzüglich und professionell bearbeitet. Erhärtet sich der Verdacht, werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In der Regel werden Sie benachrichtigt, wenn die Angelegenheit geklärt ist. Aus Gründen der Vertraulichkeit kann es vorkommen, dass das Unternehmen keine genauen Ergebnisse oder Einzelheiten der Ermittlungen bekannt gibt.

Alle Beteiligten sind zur uneingeschränkten Kooperation bei Ermittlungen verpflichtet.

VERGELTUNG? NICHT BEI LENNOX

Lennox untersagt Vergeltungsakte gegen Mitarbeiter*innen, die in ehrlicher Absicht mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex gemeldet oder bei Ermittlungen mitgewirkt haben. „In ehrlicher Absicht“ bedeutet nicht zwingend, dass Sie eindeutige Beweise vorlegen können, sondern lediglich, dass Sie von der Wahrheit Ihrer Meldung überzeugt sind. Wenn Sie den Verdacht haben, dass man gegen Sie Vergeltung übt, nutzen Sie bitte eine der Meldungsoptionen in diesem Kodex.

Weitere Informationen finden Sie in unserer internen Vorschrift zum [Verbot von Vergeltungsmaßnahmen](#).

Bei Lennox gilt: Wenn wir etwas beobachten, dann handeln wir.

Fragen & Antworten

Ich zögere, einen Vorfall zu melden, weil ich Angst vor Vergeltung habe. Kann ich mich wirklich darauf verlassen, dass ich geschützt werde?

Ja, Sie sollten immer das Vertrauen haben, sich zu Wort zu melden. Das Unternehmen toleriert keine Form von Vergeltung, wenn jemand in ehrlicher Absicht mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex meldet. Wenn Sie Vergeltungsmaßnahmen vermuten, melden Sie dies bitte unter Nutzung einer der Optionen, die in diesem Verhaltenskodex genannt werden.

INTEGRITÄT

**DIE VERHALTENSRICHTLINIEN
VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN,
POSITIVES ENGAGEMENT UND
VERTRAUEN SIND ANLASS FÜR ANDERE,
MIT UNS GESCHÄFTE ZU TÄTIGEN**



INTEGRITÄT

WIR BEFOLGEN DIE GESETZE IN ALLEN LÄNDERN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND

Wir sind ein weltweit tätiges Unternehmen und unterliegen den Gesetzen, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Wir respektieren und befolgen diese Gesetze.

ANTIKORRUPTIONSGESETZE

Wir dulden keine Bestechung und Korruption. Lennox befolgt die anwendbaren Gesetze einschließlich des US-Gesetzes zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) und des britischen „Bribery Act“. Wir untersagen es, Bestechung anzubieten, zu versprechen, zu zahlen oder anzunehmen, gleich an wen oder von wem, ob öffentlicher Funktionsträger oder Geschäftspartner.

Diese Gesetze gelten nicht nur für das Verhalten unserer Mitarbeiter*innen, sondern auch für das Verhalten von Personen, die im Namen unseres Unternehmens Geschäfte tätigen. Lennox kann für Handlungen von Personen, die uns vertreten, zur Rechenschaft gezogen werden. Dies gilt auch für externe Vermittler, beispielsweise Zollagenturen, Spediteure, Vertriebsbeauftragte und Zwischenhändler, Reisebüros und sonstige Geschäftspartner. Sollten Sie mit externen Vermittlern zusammenarbeiten, müssen Sie folglich unsere Due-Diligence-Verfahren anwenden, die Tätigkeit dieser Personen überwachen und sich zu Wort melden und Meldung an den Ethics & Compliance Office erstatten, sobald Sie fragwürdiges Verhalten feststellen oder mutmaßen.

Aufforderungen zur Bestechung können auf unterschiedlichste Weise an Sie herangetragen werden und sind nicht immer klar als solche erkennbar. Ein Geschenk, ein Arbeitsplatz, eine Reise, eine Spende an eine wohltätige Organisation oder einfach besonders günstige Vertragsbedingungen – jegliche Leistung von Wert – all das kann als Bestechung ausgelegt werden, wenn damit bezweckt wird, Aufträge zu bekommen oder fortzuführen oder sich einen sonstigen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen. Und nicht nur das Geben oder die Annahme von Bestechung ist untersagt, sondern schon das Anbieten oder Suggestieren, selbst dann, wenn darauf keine konkrete Handlung folgt.



Antikorruptionsgesetze sind komplex; Verstöße können hohe Strafen nach sich ziehen. Stellen Sie Fragen, wenn Sie Hilfe brauchen! Stellen Sie sicher, dass Zahlungen und Aufwendungen wahrheitsgemäß dokumentiert werden. Und achten Sie besonders hierauf: Eine Zuwendung von Wert an einem öffentlichen Funktionsträger erfordert grundsätzlich eine schriftliche Vorab-Genehmigung des Ethics & Compliance Office.

Weitere Informationen sind in der internen [Antikorruptionsvorschrift und den Regeln für die Inanspruchnahme externer Vermittler](#) zu finden.

Fragen & Antworten

Ich habe von potenziellen externen Großhändlern unserer Produkte in Ecuador attraktive Angebote erhalten. Eines der Angebote lag erheblich niedriger als die anderen; als ich nachfragte, sagte der Großhändler, er verfüge über gute Beziehungen, die es ihm ermöglichen, bestimmte Dinge schneller und billiger zu erledigen. Sollte ich mir Sorgen machen?

Ja. Wir sind verpflichtet, gründliche „Due Diligence“-Prüfungen durchzuführen, bevor wir Dritte mit Dienstleistungen im Namen des Unternehmens beauftragen, insbesondere dann, wenn die Drittpartei mit öffentlichen Funktionsträgern in Kontakt treten wird. Schlagen Sie in der internen Antikorruptionsvorschrift des Unternehmens und den Regeln für die Inanspruchnahme externer Vermittler nach, und bitten Sie das Ethics & Compliance Office um Rat.

KARTELL- UND WETTBEWERBSGESETZE

Wir führen unsere Geschäfte unter Einhaltung aller geltenden Wettbewerbs-, Kartell- und Handelsgesetze. Wir vermeiden selbst den Anschein einer unangemessenen Wettbewerbsbehinderung. Im Allgemeinen untersagen Kartellgesetze bestimmte Arten von Arrangements oder Gesprächen mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten, beispielsweise Preisabsprachen, Preisdiskriminierung, Angebotsmanipulationen, koordinierte Boykotts, Koppelgeschäfte und Marktaufteilung.

Kartellgesetze sind komplex und unterscheiden sich von Land zu Land. Ihre Missachtung kann Geld- und Gefängnisstrafen nach sich ziehen. Um die legitimen Geschäftsziele von Lennox unter Einhaltung aller Kartellgesetze zu erreichen, ist es ratsam, auf der sicheren Seite zu bleiben und in allen nicht ganz eindeutigen Situationen mit der Rechtsabteilung Rücksprache zu halten.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschrift](#).

GESETZE GEGEN INSIDERHANDEL

Wir kaufen oder verkaufen keine Aktien oder sonstigen Wertpapiere, wenn wir über wesentliche nicht-öffentliche (Insider-) Informationen verfügen. Wir geben auch keine Insider-Informationen an Dritte weiter, damit sie beim Wertpapierhandel davon profitieren können. Unser Unternehmen hält die Aktiengesetze auf US-Bundesstaats- und nationaler Ebene ein und toleriert keinen Handel auf der Basis interner Informationen (sogenannter Insiderhandel), da dies sowohl ethisch inakzeptabel als auch gesetzeswidrig ist.

Insider-Informationen sind Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und mit hoher Wahrscheinlichkeit von Anlegern als wesentlich für Kauf-, Verkaufs- oder Nichtverkaufsentscheidungen betrachtet würden. Im Allgemeinen gelten Informationen frühestens zwei volle Börsentage nach ihrer breiten Veröffentlichung als der Allgemeinheit zugänglich und werden dann nicht mehr als „Insider-Informationen“ betrachtet.

Weitere Informationen finden Sie in unserer internen [Vorschrift gegen Insiderhandel](#).

Fragen & Antworten

Ich wurde kürzlich während einer Messe vom Vertriebsteam unseres Mitbewerbers zu einem Frühstück eingeladen. Wir haben über allgemeine Themen gesprochen; dann kreiste das Gespräch jedoch um die Preise, die die verschiedenen konkurrierenden Unternehmen einem bestimmten Kunden berechnen. Ich habe nicht viel gesagt und keine spezifischen Preisinformationen weitergegeben. Was hätte ich tun sollen?

Da sind Sie in eine schwierige Situation geraten! Es ist eindeutig unzulässig, dass Konkurrenten über Preise sprechen. Dies kann auch dann problematisch sein, wenn man selbst still bleibt und das Gespräch zu ignorieren versucht, denn nichts zu sagen könnte auch als stillschweigende Billigung der wettbewerbsrechtlich unzulässigen Vorgänge ausgelegt werden. Sollten Sie jemals wieder mit einer solchen Situation konfrontiert werden, wäre es am besten, den Anwesenden klarzumachen, dass Sie mit dem Gespräch nicht einverstanden sind, die Gruppe sofort zu verlassen und die Rechtsabteilung über den Vorfall zu informieren.

DATENSCHUTZGESETZE

Lennox legt Wert auf den Schutz der Privatsphäre und befolgt die anwendbaren Datenschutzgesetze. Wir erfassen, verwenden und verarbeiten personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter*innen, Kunden sowie Dritter nach Maßgabe unserer [Datenschutzerklärung](#) und der geltenden Gesetze.

HANDELSGESETZE

Als globales Unternehmen mit Beschäftigten, Standorten, Kunden und Lieferanten in aller Welt müssen wir die Gesetze befolgen, die den internationalen Handel regeln. Wir tätigen keine Geschäfte mit Ländern oder Dritten, gegen die Handelsembargos oder Wirtschaftssanktionen verhängt worden sind. Darüber hinaus dürfen wir uns als in den USA ansässiges Unternehmen an keinem unserer Standorte an Boykotts beteiligen, die von den USA nicht unterstützt werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite [Global Trade Compliance](#) auf THE LIINK.

WIR BEHANDELN UNSERE KUNDEN, LIEFERANTEN, MITBEWERBER UND BESCHÄFTIGTEN ANSTÄNDIG UND FAIR

Wir engagieren uns im Wettbewerb leidenschaftlich, aber mit Respekt. Wir verschaffen uns keine unangemessenen Vorteile, indem wir Andere täuschen oder irreführen oder indem wir sonstige unfaire Praktiken anwenden.

UNSERE BUCHHALTUNG UND DOKUMENTATION UND UNSERE BILANZEN SIND KORREKT UND WAHRHEITSGEMÄSS

Unsere Bücher und Aufzeichnungen geben die Kapitalbestände, Vermögenswerte und Transaktionen des Unternehmens wahrheitsgemäß wieder. Jede(r) Mitarbeiter*in ist verpflichtet, ausschließlich klare, wahrheitsgemäße und präzise Aufzeichnungen zu führen, vorzulegen, zu genehmigen bzw. freizugeben.

Wir kommen unserer Verpflichtung nach, in allen öffentlichen Bekanntgaben einschließlich der Unterlagen, die wir der US-Börsenaufsicht und der New Yorker Börse vorlegen, vollständige, korrekte, zeitgerechte und verständliche Angaben zu machen. Wir halten die geltenden aktienrechtlichen Gesetze und Vorschriften, die Regeln für die Börsennotierung, die Buchhaltungsstandards, Buchführungskontrollen und Revisionsvorschriften ein.

WIR SCHÜTZEN DAS EIGENTUM VON LII

Jeder von uns ist verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens zu schützen. Dazu gehören unter anderem physische Objekte (wie Bürogeräte oder Fertigungsausrüstung), geistiges Eigentum (wie Urheberrechte), Vermögen (wie Bankkonten und Bargeld) sowie elektronische Daten (wie Passwörter und Schlüsselkarten). Wir nutzen das Eigentum des Unternehmens zu legitimen geschäftlichen Zwecken und schützen es vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, Missbrauch, Verschwendung und Vernachlässigung.



WIR ACHTEN IN ALLEM, WAS WIR TUN, KONSEQUENT AUF SICHERHEIT

Sicherheit ist integraler Aspekt unseres Alltags – vom Produktdesign über die Herstellung bis zur Installation und Wartung. Wir haben eine kompromisslose Sicherheitskultur geschaffen, die gekennzeichnet ist durch Achtsamkeit, Schulungen und Sensibilisierungskampagnen, interne Vorschriften und Verfahrensanweisungen, Sicherheitsausschüsse und „Champions“ sowie regelmäßige Observations und Audits. Jede(r) von uns ist für die eigene Sicherheit und die Sicherheit Anderer verantwortlich. Wir sind stets wachsam, setzen sichere Arbeitsverfahren beispielhaft um, kümmern uns um unsere Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Geschäftspartner und melden Sicherheitsprobleme und -besorgnisse unverzüglich.



WIR SCHÜTZEN VERTRAULICHE DATEN

Um unsere Wettbewerbsposition nicht zu gefährden, schützen wir die vertraulichen Daten des Unternehmens gegen Weitergabe und Missbrauch. Wir achten auch die Vertraulichkeit der Informationen anderer Unternehmen einschließlich unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber. Zu vertraulichen Informationen gehören alle nicht-öffentlichen Daten, aus denen Wettbewerber Vorteile ziehen oder deren Weitergabe dem Unternehmen oder seinen Kunden Schaden zufügen könnte.

Wir bringen keine vertraulichen oder eigentumsrechtlich geschützten Informationen von früheren Arbeitgebern mit zu Lennox und nehmen keine derartigen Daten mit, wenn wir das Unternehmen verlassen. Wenn wir Wettbewerbsdaten zusammentragen, so tun wir das auf juristisch und ethisch untadelige Weise. Wir nutzen nur Software, Technologien, Fotos und sonstige Medien, die Eigentum des Unternehmens sind oder für deren Nutzung es Lizenzen besitzt.

Wenn Sie vertrauliche Daten weitergeben müssen oder ein Geschäftspartner seine vertraulichen Daten an Lennox weitergeben muss, fordern Sie bitte vor der Weitergabe von der [Rechtsabteilung](#) eine Geheimhaltungsvereinbarung (Non-Disclosure Agreement, NDA) an.

WIR NUTZEN SOZIALE MEDIEN MIT UMSICHT

Wenn wir einen Text online posten, so tun wir das mit Bedacht und Augenmaß. Das bedeutet, dass wir...

- keine vertraulichen Informationen weitergeben,
- Äußerungen vermeiden, die den guten Ruf von Lennox für Integrität, Respekt und Exzellenz in Mitleidenschaft ziehen können, etwa vulgäre, aggressive oder diskriminierende Formulierungen.

Nur wer offiziell von Lennox damit beauftragt ist, darf sich im Namen von Lennox äußern. Wenn wir uns in sozialen Medien über das Unternehmen äußern, geben wir in unserer Nachricht klar zu erkennen, dass wir Mitarbeiter*in des Unternehmens sind, und dass wir nur unsere persönliche Meinung äußern und nicht im Namen des Unternehmens sprechen.

Weitere Informationen finden Sie in unserer internen [Vorschrift zu Sozialen Medien](#).

Fragen & Antworten

Ich habe auf Social Media gesehen, wie jemand, der sich als eine(r) unserer Mitarbeiter*innen identifizierte, drohende Kommentare postete. Was soll ich tun?

Reagieren Sie nicht online, denn das könnte weitere unerwünschte Aufmerksamkeit auf die Angelegenheit lenken. Melden Sie den Sachverhalt unverzüglich unter Nutzung einer der in diesem Kodex genannten Optionen.

WIR VERMEIDEN INTERESSENKONFLIKTE

Wir fällen unsere geschäftlichen Entscheidungen zum Wohle des Unternehmens. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn persönliche Interessen den Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder entgegenzustehen scheinen. Interessenkonflikte können in vielen verschiedenen Bereichen auftreten. Beispiele sind Geschenke und Vergnügungen, externe Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung von Verwandten und engen Freunden, intime Beziehungen am Arbeitsplatz oder Beziehungen zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern. Wir begeben uns in kein Konkurrenzverhältnis zum Unternehmen und nutzen geschäftliches Potenzial, Eigentum oder Daten des Unternehmens oder unsere Position nicht zum persönlichen Vorteil.

Interessenkonflikte sind immer eine Frage der gegebenen Situation und der Umstände. Melden Sie deshalb unverzüglich tatsächliche, potenzielle oder mutmaßliche Interessenkonflikte an:

- eine*n Manager*in
- die Personalverwaltung oder
- das Ethics & Compliance Office

Weitere Informationen finden Sie in unserer [internen Vorschrift über Interessenkonflikte](#).



Fragen & Antworten

Anlässlich einer Besprechung außerhalb unseres Unternehmensstandorts lud mich ein Lieferant, der seit mehreren Monaten Dienstleistungen für unser Unternehmen erbringt, zum Mittagessen ein. Ich habe angenommen und eingewilligt, dass er die Rechnung bezahlte. War das zulässig?

Gelegentliche Mahlzeiten und Zuwendungen geringen Wertes sind meist zulässig, solange Ihre Objektivität dadurch nicht in Frage gestellt wird. Beurteilen Sie die Situation und die Kosten des Essens, die Häufigkeit der Einladungen des Lieferanten und die Frage, ob potenzielle Geschäfte mit dem Lieferanten bei Ihnen zur Entscheidung anstehen. Im Zweifelsfall ist es besser, der Vorsicht den Vorzug zu geben. Setzen Sie Ihr Essen auf Ihre Lennox-Spesenabrechnung, lehnen Sie die Einladung höflich ab bzw. lassen Sie sich zuvor beraten.

Ich bin für die Aushandlung von Verträgen mit unseren Lieferanten zuständig. Ein Vertriebsbeauftragter eines unserer wichtigsten Lieferanten lud mich zu einer Wochenendparty an einem teuren Luxus-Ferienort ein, inklusive aller Kosten und der Hin- und Rückreise. Darf ich daran teilnehmen?

Sie dürfen diese Einladung nicht annehmen, weil es sich um eine zu aufwendige Bewertungsveranstaltung handelt, die als Versuch der Beeinflussung Ihrer Entscheidungen ausgelegt werden könnte. Maßvolle Vergnügungsveranstaltungen sind, sofern sie nur gelegentlich stattfinden, als Form der Beziehungspflege zulässig. Sollten Sie Fragen bezüglich der Zulässigkeit einer anstehenden Vergnügungsveranstaltung haben, sprechen Sie bitte mit Ihrer(m) Vorgesetzten und dem Ethics & Compliance Office.

RESPEKT

DIE VERHALTENSRICHTLINIEN
KUNDENERLEBNIS, NACHHALTIGKEIT UND
NACHWUCHSFÖRDERUNG VERSCHAFFEN
UNS EINEN WETTBEWERBSVORTEIL
GEGENÜBER UNSERER KONKURRENZ



LENNOX

SEE A STORE ASSOCIATE OR VISIT
[LENNOXPROS.COM/LOYALTY](https://www.lennoxpros.com/loyalty)
FOR MORE INFORMATION.

WHEREVER YOU ARE,
**WE'RE HERE
TO HELP**



CLICK
[LENNOXPROS.COM](https://www.lennoxpros.com)



CALL
1-800-4LENNOX



PLEASE VISIT
A Lennox Store

RESPEKT

WIR SETZEN UNS FÜR MENSCHENRECHTE EIN

Lennox toleriert in seinen eigenen Betrieben und denen seiner Geschäftspartner keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit, keinen Menschenhandel und keine diskriminierenden Praktiken. Wir bauen bestehende Programme zum Schutz der Menschenwürde und der Menschenrechte in allen unseren Tätigkeitsbereichen und unserer Lieferkette weiter aus und setzen entsprechende Maßnahmen um.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Menschenrechtsvorschrift](#) sowie unserer [Vorschrift über Konfliktminerale](#).

WIR FÖRDERN VIELFALT UND INKLUSION

Wir begrüßen Vielfalt und sind bestrebt, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem jede(r) von uns seine/ihre authentische Persönlichkeit zeigen kann. Wir feiern besondere Begabungen, Perspektiven und Lebenserfahrungen und nutzen sie zur Entwicklung innovativer Produkte und Lösungen. Vielfalt und Inklusion sind fundamentale Aspekte der täglichen Realität unserer Beschäftigten und spielen eine wichtige Rolle bei der Anwerbung neuer Mitarbeiter*innen, der Karriereentwicklung und der Bindung unserer Beschäftigten.

Für uns sind Vielfalt und Inklusion Teil unserer Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und dem sozialen Umfeld, in dem wir leben und arbeiten. Wir unterstützen die laufenden Bemühungen um Gleichbehandlung und Diversität durch unsere Ressourcengruppen für Mitarbeiter*innen sowie durch Mentoring-Angebote, Schulungsinitiativen (auch zur Sensibilisierung für unterbewusste Voreingenommenheit), tief greifende und manchmal auch schwierige Gespräche, eine Kultur, in der sich jeder aufgerufen fühlt, sich zu Wort zu melden, und die Unterstützung gemeinnütziger sozialer Organisationen. Wir suchen beständig nach Möglichkeiten, unsere Bemühungen um Vielfalt und Inklusion weiterzuentwickeln.

Wir sind Verbündete!

EIN VERBÜNDETER IST EINE PERSON, DIE IHRE MACHTSTELLUNG UND IHREN EINFLUSS ZUR GELTUNG BRINGT, UM GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION UNTERREPRÄSENTIERTER GRUPPEN ZU FÖRDERN. VERBÜNDETE SIND FÜR UNS ALLE WICHTIG.

Weitere Informationen über unsere Ressourcengruppen für Mitarbeiter*innen sowie über Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion finden Sie auf [THE LIINK > Resources > Inclusion & Diversity](#).



WIR SCHAFFEN EIN ARBEITSUMFELD, DAS FREI VON BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG IST

Jede(r) von uns hat es verdient, mit Respekt und Würde behandelt zu werden. Belästigung (auch sexuelle Belästigung), Diskriminierung, Gewalt, Mobbing, Rassismus, Vorurteile und Hass haben keinen Platz bei Lennox. Diese Erwartung richten wir auch an unsere Geschäftspartner.

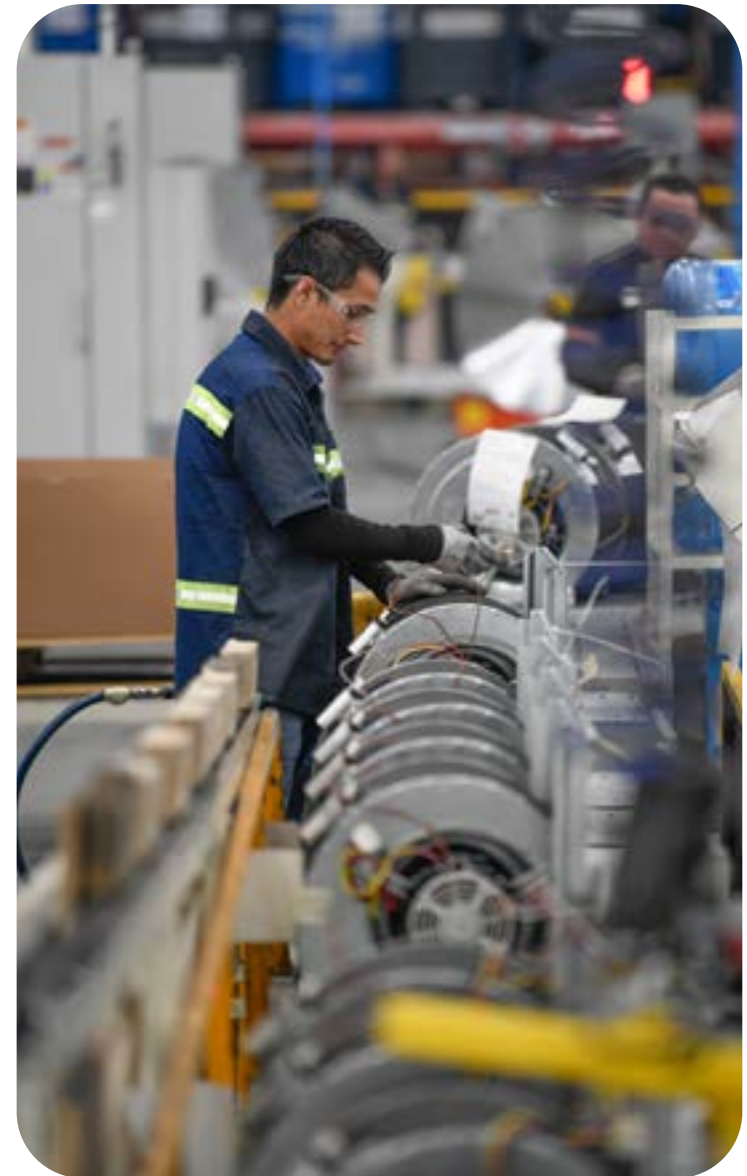
Wir lehnen jede Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und Geschlechtsausdruck, genetischen Daten, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung und sonstigen durch anwendbares Gesetz geschützten Eigenschaften ab.

Weitere Informationen finden Sie im [Handbuch für Mitarbeiter*innen](#).

Fragen & Antworten

Mein(e) Vorgesetzte(r) schickt mir Textnachrichten, die manchmal einen sexuellen Unterton haben. Das ist mir ausgesprochen unangenehm, was ich meiner Führungskraft auch mitgeteilt habe, aber die Person schickt mir weiterhin solche Nachrichten. Was soll ich tun?

Sie haben richtig gehandelt, als Sie Ihre Führungskraft wissen ließen, dass sein oder ihr Verhalten Sie stört, und die Person aufforderten, es zu unterlassen. Außerdem sollten Sie dieses Verhalten unverzüglich melden, indem Sie eine der in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Optionen nutzen. Wir tolerieren kein derartiges Verhalten bei Lennox.





WIR ENGAGIEREN UNS FÜR DAS WOHLERGEHEN UNSERES SOZIALEN UMFELDS

Aktives Engagement und der Einsatz für das Wohlergehen der Menschen um uns herum und des sozialen Umfelds, in dem wir arbeiten und leben, waren schon immer Teil unserer Unternehmenskultur. Für diese Ziele spenden wir Geld und freiwillige Arbeitskraft. Ein Beispiel ist unser Programm [Feel The Love](#), in dem wir gemeinsam mit unseren Händlern ausgewählte Hauseigentümer mit HVAC-Geräten ausstatten.

WIR SCHÜTZEN DIE UMWELT

Bei Lennox gehören Innovation und Mitverantwortung zusammen. Wir sind entschlossen, die innovativsten, energieeffizientesten Produkte der Branche herzustellen und unseren ökologischen Fußabdruck auf diesem Planeten zum Wohl heutiger und zukünftiger Generationen zu minimieren. Wir investieren erhebliche Summen in die Reduzierung unseres Energieverbrauchs, unserer Produktionsabfälle, unseres Wasserverbrauchs und unserer Treibhausgasemissionen, nicht nur innerhalb unserer Produktion sondern auch durch unsere Produkte.

WIR RESPEKTIEREN DIE POLITISCHEN PROZESSE

Die Teilnahme an Wahlen ist ein fundamentales Recht. Wir befürworten die Ausübung des Wahlrechts durch unsere Mitarbeiter*innen und bringen uns in die demokratischen Prozesse ein. Wenn wir uns politisch engagieren, müssen wir jedoch darauf achten, dass Meinungen, die wir vertreten, nicht als Ansichten des Unternehmens missverstanden werden können. Finanzmittel und sonstiges Eigentum des Unternehmens stellen wir nur mit Genehmigung unseres Chief Executive Officer für politische Zwecke zur Verfügung.

EXZELLENZ

**DIE VERHALTENSRICHTLINIEN INNOVATION,
QUALITÄT UND ERGEBNISSE SIND DIE
SCHLÜSSELFAKTOREN, DIE UNS AUCH LANGFRISTIG
EIN HOHES LEISTUNGSNIVEAU ERMÖGLICHEN**



EXZELLENZ

INITIATIVE ZU ERGREIFEN IST UNSERE GRUNDEINSTELLUNG

Wir legen Wert auf Produktivität, Effizienz und Pünktlichkeit. Die Initiative zu ergreifen ist unsere Grundeinstellung, sei es in unserer geschäftlichen Tätigkeit, bei der Einbindung unserer Mitarbeiter*innen oder dem Engagement für unser soziales Umfeld.

WIR FÖRDERN DIE EINBINDUNG DER MITARBEITER*INNEN

Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die neue Ideen fördert, die Mitarbeiter*innen einbindet und sie zum Erfolg befähigt. Wir stellen Möglichkeiten und Ressourcen zur Karriereförderung bereit, die Mitarbeiter*innen in die Lage versetzen, ihr Potenzial voll zu entfalten. Das Unternehmen bittet seine Mitarbeiter*innen in Umfragen regelmäßig um Rückmeldungen und veranlasst aufgrund der Ergebnisse entsprechende Veränderungen. Durch offenen Ideenaustausch und die Berücksichtigung unterschiedlicher Sichtweisen können wir gemeinsam bessere Ergebnisse erzielen, als wenn jeder für sich alleine handelt.

WIR ENTWICKELN, PRODUZIEREN UND VERMARKTEN HOCHWERTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Von den Ingenieuren und Ingenieurinnen in unserem Forschungslabor über die Beschäftigten in der Werkshalle bis zu unseren Distributions-, Vertriebs-, Lager- und Service-Teams sind wir alle der Qualität verpflichtet. Wir stehen zu unseren Produkten und Dienstleistungen, wie wir dies seit 125 Jahren tun.



INNOVATION UND STÄNDIGE VERBESSERUNG SIND UNS WICHTIG

Wir fördern neue Ideen und innovatives Denken und unterstützen Bemühungen, daraus absatzfähige Produkte und Prozesse entstehen zu lassen. Wir streben danach, auf traditionellen und neuen Märkten Branchenführer im Bereich der Produktinnovation zu werden. Weil wir die Anforderungen unserer Kunden und unserer Umwelt in den Mittelpunkt stellen, sehen wir uns herausgefordert, die Effizienz, die Zuverlässigkeit und den Wert unserer Produkte und Dienstleistungen stetig zu verbessern.

WIR ERZEUGEN GEWINN FÜR UNSERE AKTIONÄRE UND ANDEREN STAKEHOLDER

Wir führen unsere Geschäfte und verhalten uns auf eine Weise, die den guten Ruf des Unternehmens fördert und schützt und zugleich den langfristigen Erfolg unserer Aktionäre und anderen Stakeholder optimiert.



Fragen & Antworten

Einer unserer Kunden macht sich gerne über mich lustig und verwendet dabei abfällige Ausdrücke. Es ist ein wichtiger Kunde, und ich will nicht daran schuld sein, dass wir ihn verlieren. Was soll ich tun?

Alle Mitarbeiter*innen verdienen es, respektvoll behandelt zu werden. Wir tolerieren kein anstößiges Verhalten, ganz gleich, ob es sich um andere Mitarbeiter*innen oder einen Geschäftspartner handelt, und egal, wie wichtig dieser ist. Melden Sie Ihr Anliegen unter Nutzung einer der in diesem Code beschriebenen Optionen!

WIR WÄHLEN GESCHÄFTSPARTNER, DIE UNSERE HOHEN STANDARDS MITTRAGEN

Wir wählen Geschäftspartner, deren Werte und Geschäftspraktiken mit unseren eigenen hohen Standards übereinstimmen, sodass daraus dauerhafte Geschäftsbeziehungen entstehen können. Händler, Lieferanten, Berater, Beauftragte und Vertreter des Unternehmens müssen ihre Geschäfte gemäß den Prinzipien unseres Verhaltenskodex und der geltenden Gesetze und Vorschriften führen.

Weitere Informationen finden Sie im [Verhaltenskodex für Lennox-Geschäftspartner](#).

Wenn wir unsere Leitprinzipien Integrität, Respekt und Exzellenz konsequent leben, schützen wir unseren Ruf – für diejenigen, die dieses Unternehmen aufgebaut haben, und diejenigen, die nach uns kommen. Vielen Dank für Ihr Pflichtbewusstsein gegenüber diesem Unternehmen und unserem geschäftlichen Verhaltenskodex.

Packen wir es an!



LENNOX
INTERNATIONAL

 **LENNOX**

2140 LAKE PARK BLVD. RICHARDSON, TX 75080 • WWW.LENNOXINTERNATIONAL.COM
©2023 LENNOX INTERNATIONAL INC. ALL RIGHTS RESERVED.