

践行我们的价值观

首席执行官致辞

道德、诚实和诚信，是我们的核心价值观，也是 La-Z-Boy Incorporated 一切的出发点。我们的创始人在 1927 年创立公司时尤为重视这些原则。现今，同样的理念依然为我们所做的一切事情提供指导。

过去的 94 年中，每位员工都为我们的公司声誉（合乎道德和负责任）做出了贡献，而且支持和维护这一声誉是我们共同的责任。确保我们始终正确行事，能够让我们维护与同事、客户、供应商、我们业务所在社区和所有其他利益相关者之间的信任。这一承诺是我们公司文化和运营理念不可或缺的一部分，使我们每天能够以各种方式**缔造奇迹**。

我们期望组织内的每一位都能做到最好，且您应该始终以最高道德标准行事。遵守这些标准的最佳方式是阅读本行为准则，并在您做所有事的时候遵循它。我们所有人都必须尽一己之力，将我们的价值观付诸行动，包括当您知道别人的错误行径时，应该勇敢举报。任何如实报告疑虑的人都受到我们报复零容忍政策的保护，我们认为这对于创建一个互相尊重、安全无忧的工作场所至关重要。

让我们继续致力于维护备受所有人喜欢的以德为先的工作场所，这对我们的成功至关重要。

MELINDA D. WHITTINGTON

总裁兼首席执行官



让我们继续致力于维护备受所有人喜欢的以德为先的工作场所，这对我们的成功至关重要。

行为准则

我们如何身体力行



行为准则



我们如何身体力行



核心团队



目录

总裁兼首席执行官致辞 2

公司准则和员工角色介绍 8

寻求帮助 10

调查 11

禁止报复 11

尊重和安全：对彼此的承诺 12

相互尊重 13

工作场所安全和隐私 14

质量：对客户的承诺 16

产品质量	17
服务质量	18
客户隐私	19

合作伙伴关系：对社区的承诺 20

环境可持续性	21
人权	22
贿赂和腐败	23
公平竞争	25

诚信：对 La-Z-Boy 的承诺 26

利益冲突	27
LA-Z-Boy 资产	29
记录保存	30
负责任和透明的沟通	31
保密和内幕交易	33

豁免 34



行为准则

公司准则和员工角色介绍

La-Z-Boy 致力于将房屋改造成家，让人们的生活变得丰富多彩



La-Z-Boy 的行为准则不仅仅是一份注意事项清单——它阐明了我们希望成为一个什么样的公司。该准则列出了一些我们鼓励大家“有所为”的主要行为，以及超出允许范围而“有所不为”的行为。请仔细阅读该准则，为公司建设添砖加瓦，让我们至臻至强！

我们致力于：

诚信行事

我们真诚待人、遵守法律，并以合乎道德的方式行事。在发现不当行为时，我们**勇于直言**

尊重他人

我们知道，互帮互助与团队合作可以造就高效的工作场所。

安全工作

我们保证自己和同事的人身安全。

打造精品

我们以最高的质量标准生产家具，并提供最优质的服务。

成为好伙伴

我们公平对待合作伙伴和社区。



我们践行这些价值观

本行为准则的其他部分为你提供了有关各项承诺的更多详细信息。请继续阅读，如需帮助，请联系我们。

当然，准则并不能应对所有可能的情形，但你可以查看其他书面政策，了解具体行为和合规性问题的更多详细信息。请务必阅读并遵守适用于你的工作的所有政策，如有任何问题，请联系你的主管或其他任一在准则中列出的相关人员。

最后，请放心，准则适用于 La-Z-Boy 的所有人。在 La-Z-Boy 工作的所有人都必须遵守准则，包括我们的子公司、提供服务的承包商，甚至是董事会。这对我们来说非常重要，如果你违反了我们的准则、政策或法律，你可能会面临纪律处分，情节严重者将被解雇。

寻求帮助

如果你认为存在不当行为，要勇于直言。如果你认为我们犯了错误，或者有人可能违反了准则，请**勇于直言**，以便我们予以纠正！

- 如果你愿意，可以先联系你的**主管**——特别是涉及与你的日常工作有关的问题时。
- 如果你不愿意与直接主管联系，你可以上报“更高层”，向**高级经理或人力资源部门**寻求帮助。
- 另外，你还可以拨打**道德热线**。热线举报会直接转到总部的公司合规团队，而且可以保密，必要时甚至无需提供姓名——不过你提供的信息越详细，我们就越能更好地进行调查。（热线：**1-866-480-6136** 或 <https://la-z-boy.alertline.com>）

“员工”包括我吗？

我们在本文件中提及的“员工”一词是指为我们工作的所有人。因此，即使你是独立承包商，或者在我们的子公司（如英格兰子公司、LZB Casegoods 或 Joybird）工作，此处的一切规定都适用于你。

调查

LA-Z-Boy 会认真对待所有举报，并尽可能以保密方式处理调查。任何举报人都应该知道，公司在完成调查后可能无法公布所有的调查细节，但我们承诺开展公正的调查并解决所有问题。

禁止报复

由于我们要求所有的员工都**勇于直言**、提出问题和报告疑虑，因此我们不容忍报复行为。（同时，我们希望员工不要故意进行虚假指控或举报。故意为之的员工将面临纪律处分。）

主管必须：

- 确保员工了解准则
- 保持开放政策，鼓励提出问题和报告疑虑
- 定期促进对合规和道德议题进行讨论
- 向公司合规团队报告严重问题（如骚扰、潜在欺诈行为或其他非法行为），以便开展调查
- 对报告保密，确保没有报复行为

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

问 你在遇到同事骚扰后，向公司合规部门报告了此事件。几天后，你的主管把你拉到一旁，说你应该向他报告此事件，而不是“让公司插手”。他似乎很恼怒，你担心他现在会将你区别对待。你应怎么做？

答 你应该向公司合规部门报告主管的意见，因为这可能被视为恐吓或报复，而这是不可接受的。任何人都不应阻止你报告疑虑。



行为准则

尊重和安全

对彼此的承诺



相互尊重

我们是一个团队，我们应该秉承团队理念来行事。我们相互协作、相互帮助，彼此成就对方；我们尊重每一个人，不允许任何人恐吓、骚扰或歧视我们的同事。

我们…

- 应尊重、体谅和善待他人
- 应思考我们的行为会对团队产生怎样的影响
- 应在发现任何人遭受苛待时勇于直言

我们…

- 不应根据种族、宗教、怀孕状况、性取向、性别认同或表达、国籍、年龄或残疾等受保护特征进行歧视
- 不应采取任何骚扰行为，如冒犯性言论、淫秽手势、欺凌或令人反感的接触
- 不对不良行为视而不见，而是要进行举报

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

当每个人都愿意并能为我们的成功做出贡献时，我们将实现最佳效果！

问 你的一位同事正在休息室讲黄色笑话，这似乎让另一位同事感到不舒服。你应怎么做？

答 你可以尝试介入谈话来提供帮助。这意味着打断谈话，转移话题，或要求开玩笑者停止。如果你担心介入会带来的后果，可以将问题告知人力资源部门。

问 你的主管面试了一位仓库职位的应聘者，但她表示不会聘用他，因为他的“言谈听起来太女性化了，不能胜任体力活”。你无法判断她是否在开玩笑。你是否应该报告？

答 是。根据性别或揣测的性取向拒绝雇用某个人的做法是错误的，这违反了我们的政策和法律。即使你的主管在开玩笑，这个玩笑也并不合适，因此违反了 La-Z-Boy 的政策。

问 你注意到，你的经理经常拥抱一位同事，你认为这种方式并不合适。这种情况已经持续了一段时间，因此你猜想你的同事一定不会对此表示介意。你应该对此做些什么吗？

答 切勿假设你的同事不介意此行为，他们可能只是觉得自己无法勇于直言。你应该勇于直言，询问同事是否感到不舒服，或举报此行为。我们不希望让不良行为一幕幕上演！

工作场所安全和隐私

我们的人身安全和安保是我们的首要工作。安全和健康的工作场所使我们能够专注于我们的目标和客户。

除了人身安全和安保外，La-Z-Boy 还致力于保护员工个人信息的隐私和安全。

我们…

- 应遵守所有的安全、健康和环境政策
- 应注意危险因素，如果发现安全隐患，应**勇于直言**
- 应在工作中保持警觉，专心致志
- 应遵守所有的政策和程序，无论是访问、收集、存储、传输、销毁还是以其他方式使用员工数据，都应对员工个人数据保密

我们…

- 不应忽视任何潜在的安全问题
- 不应威胁或恐吓他人
- 不应在公司场所持有武器
- 不应在受到毒品或酒精影响时工作
- 不应未经适当授权，与 La-Z-Boy 内部或外部的任何人分享员工数据

帮助保持我们的工作场所安全并寻找危险迹象…

- 是否有人在工作中感到困惑、迷失方向或受到损伤？
- 你是否为某个关于毒品或酒精的问题感到担忧？
- 是否有人发出威胁或采取暴力行为？
- 你或其他人是否感到不安全或受到威胁？

立即向主管、人力资源部门或我们的道德热线寻求帮助并报告疑虑。 LA-Z-Boy 还提供员工援助计划，旨在帮助可能深陷毒瘾、酒酣、家庭暴力、心理健康问题和其他相关情况的员工。



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

当我们的共同的工作场所的安全感到担忧时，我们都有责任勇于直言。

问 你注意到一位同事在未配备必要的安全设备的情况下操作机器。根据经验，你知道配备安全设备会使工作进行得更加缓慢。你应怎么做？

答 永远把安全放在第一位。你应立即提醒同事采用正确的程序，然后向主管报告此问题。也许你的团队可以通力合作，集思广益，提出一个安全高效操作机器的解决方案。

问 你被要求做一些文件清理工作，你在现场诊所发现了员工的医疗信息记录。你是否可以把这些文件扔进垃圾箱呢？

答 不可以。我们会将带有敏感员工数据的材料粉碎，或使用上锁的机密废品箱。

行为准则

质量

对客户的承诺



产品质量

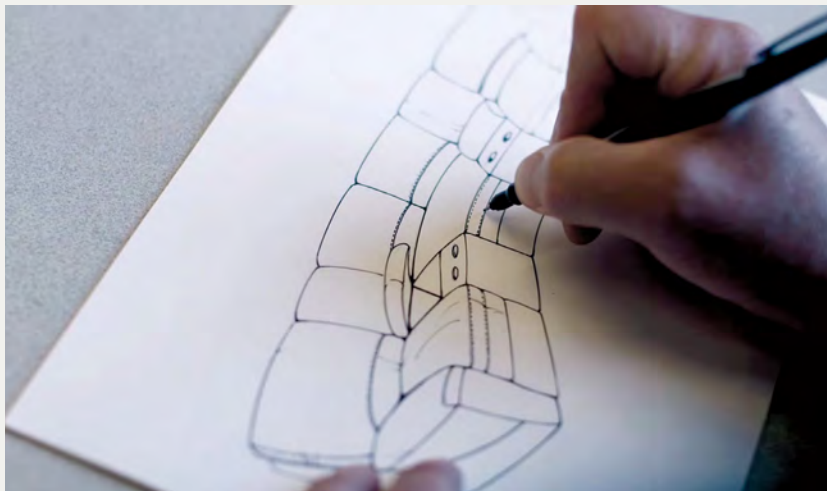
我们提供的产品绝对不会辜负 La-Z-Boy 名号！我们生产的优质家具，舒适、安全、可靠，赶超客户预期。我们能在这一点上取胜的不二法门是我们每个人都致力于高质量的工作。

我们…

- 应遵守所有的质量与安全政策和程序
- 应参加培训，以学习方法和不断提高质量
- 应提出新的理念，力图改进产品

我们…

- 不会以任何原因牺牲安全或质量
- 不会忽视产品的监管法规或标准



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

我们绝不允许可能存在质量问题的产品进入市场。如果你对任何产品或流程的质量或安全有问题或疑虑，请勇于直言！

问 你注意到一位负责生产的团队成员未按照所有适当的步骤对软垫进行加工。她告诉你，指定的程序是“过犹不及”，而她的方式可以节省时间。你应怎么做？

答 向你的直接主管报告此事件。遵循程序—即使看似不太方便—对于我们产品的安全和质量绝对至关重要。如果合适，生产团队可以与公司专家合作，集思广益，确认是否有更有效的方法，可以在不牺牲质量或安全的情况下提高工作效率。

服务质量

La-Z-Boy 所有的广告和营销材料都在表达我们服务和产品的真相。诚实让我们可以保持近 100 年来与客户在业务上建立的信任。我们尊重客户，并在我们的工作场地保持一种温馨、热情和安全的環境。

我们…

- 应确保广告材料的真实性，并确保我们作出的任何声明都有据可循
- 应真诚地对待客户，始终兑现我们对客户的承诺
- 应认真对待客户的疑虑和投诉，并及时处理

我们…

- 不应在我们的广告或产品声明中谎报信息、夸大效用或进行误导
- 不应为了达成交易而表示可以满足“任何必要的”需求，我们只能据实告之
- 不应忽视有关质量、安全或客户的疑虑

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对客户体验有任何问题或疑虑，我们都有责任勇于直言。

问 你在零售店无意中听到同事在和客户谈论产品保修问题。他向客户提供的信息听起来很不错…但并不完全正确。客户似乎真的很感兴趣。你应怎么做？

答 你应该把同事带到一旁，确保在发生任何购买行为之前向客户纠正错误，即便这意味着对方不会购买。诚实是我们树立信誉的基石。

问 你看到我们的一则在线广告，注意到产品照片与描述不符，事实上照片上的产品比描述的产品价格更贵。既然广告已经发布了，你还应该做些什么吗？

答 是。你应该向管理层报告此问题，以便尽快予以纠正。我们都有责任确保我们的广告和营销材料准确无误。

客户隐私

我们非常尊重客户隐私，并致力于保护客户的数据安全，防止数据丢失和滥用。私密客户数据包括：

- 名称
- 地址
- 电话号码
- 信用卡或银行信息
- 任何其他识别信息

我们…

- 应在访问、收集、存储、传输、销毁或以其他方式使用客户数据时，遵守所有的政策、程序和法律
- 不应未经适当授权，与 La-Z-Boy 内部或外部的任何人分享客户数据



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们认为客户的个人信息或隐私可能已被侵犯或存在被侵犯的危险，我们都有责任勇于直言。隐私问题可能很复杂，因此，如有任何问题，请务必询问。

问 同事无意中听到你的一位客户告诉你他是一名摄影师。同事询问她是否可以通过客户的购买信息来访问其个人电子邮件，这样她就可以与客户联系，从而可能聘请他，而不是在网上搜索他的业务信息。如此是否可行？

答 否。除非出于授权的业务原因，否则你不得访问或使用客户数据。

行为准则

合伙公司

对社区的承诺



环境可持续性

在 La-Z-Boy，我们是共同环境的负责任的管理者。我们保护我们的资源，并尽量减少对环境的影响。

我们…

- 应回收利用资源，减少浪费并最大限度地提高能源效率
- 应在做出业务决策时，考虑环境保护和可持续性问题的

我们…

- 不应为短期业务目标而牺牲可持续的业务实践
- 不应忽视我们的环境政策和程序，或任何适用的法律或法规



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对可持续性 or 环境有问题，我们都有责任勇于直言。

问 你注意到一位同事在停车场倾倒一些溶剂。当你向他询问时，他说处理区已经满了，溶剂会挥发，所以没什么大不了的。你是否应该向管理层报告此事？

答 肯定的。我们不会为了方便而违反环保政策、程序、法规或法律。

问 你无意中听到我们的一家厂商在捡拾废品进行回收，他说所有被捡拾的物品都会被直接送到同一个城市的垃圾场。你应该管好自己的事，还是向管理层报告？

答 你应该**勇于直言**，让管理层知道你听到的内容。厂商员工的做法可能是错误的，但如果公司支付了回收费用，却没有获得该服务，我们也需要知道。不要仅因为这是厂商而不是我们自己的员工，就忽视了存在不当行为的可能性。

问 你有一个想法，可以减少休息区垃圾的产生。这只是一个小小的想法，但你认为它可能会奏效。你是否应该报告？

答 是，对于分享减少浪费想法的每个人，我们都表示感谢！

人权

我们主张尊重所有人，让每个人享有尊严，我们要求合作伙伴也如此行事。所有的 La-Z-Boy 合作伙伴和供应商都必须提供公平、不带歧视性、安全的工作条件。

我们…

- 希望合作伙伴（包括供应商）也能坚持这些原则
- 遵守所有适用的劳动法规和法律

我们…

- 不容忍任何形式的骚扰、欺凌或歧视
- 不允许或容忍任何形式的强迫劳工、奴役、人口贩卖或童工



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对人权有疑虑，我们都有责任向我们的管理团队、人力资源部门或公司合规部门报告。

问 你在海外出差时参观了一家供应商的仓库，注意到有些工人看起来非常年轻。你不确定员工的最低年龄要求是多少，而且该工厂并非由 La-Z-Boy 经营。你应该怎么做？

答 即使你不确定供应商是否存在不当行为，你仍应该向你的主管或其他任一在**准则中列出的相关人员**报告你的疑虑。然后，合适的部门将会核实供应商是否遵守了供应商行为准则和法律。

贿赂和腐败

我们不行贿或受贿，也不滥用我们在公司的权力或地位来谋取个人利益。我们在与政府官员（包括国有企业的员工）合作时必须小心谨慎，不得提供任何可能被视为行贿的贵重礼品、好处或其他利益。

我们…

- 应遵守我们的**反贿赂和反腐败政策**以及所有适用的法律
- 应与政府官员和商业合作伙伴保持恰当的关系

我们…

- 不应与那些以我们的名义行贿的合作伙伴、承包商或其他第三方合作
- 不应出于获得或保持业务或不当影响业务决策的目的，向政府官员提供任何有价值之物供其个人使用
- 不应提供可能被视为行贿的现金、现金等价物（如礼品卡）、礼品、与业务无关的旅行、款待、好处、捐赠或其他利益，即使这是当地的惯例或“习俗”

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对贿赂或腐败有疑虑，我们都有责任勇于直言。

问 你正在与一家外国政府的采购负责人合作，该政府计划置办家具，用于布置员工休息区。该负责人要求 La-Z-Boy 预定航班将她和她家人送至密歇根州，以便亲自讨论业务细节。如此是否可行？

答 很可能不行。虽然政府官员可以参观我们的工厂，但我们通常不会为他们的家人支付差旅费用。这是一个棘手的问题，所以一定要向你的主管或公司合规部门寻求指导。底线：我们不能提供任何可能对政府官员产生不当影响的有价值之物。

问 当地劳工部门的一名官员正在视察我们其中一个工厂。你被告知，为了加快检查手续，依照惯例，可以向当地官员支付现金。你是否应该这样做？

答 不应该。如果任何外国政府官员—无论是当地检查员、海关官员还是政客—要求花钱办事，你应该立即联系你的主管和公司合规部门。

“任何有价值之物”就是指任何对接受者而言有价值的任何东西。

公平竞争

我们主张自由公平的竞争，因此我们绝不会与竞争对手进行可能损害消费者利益的不正当交易。我们的社区、合作伙伴和供应商对我们有所期待，即 La-Z-Boy 在所有交易中以合乎道德的方式行事。

这意味着我们在与竞争对手打交道时要深思熟虑，做到从不讨论我们的价格或关键竞争策略。

竞争法可能是繁琐复杂的，因此，如果你与竞争对手进行任何对话，达成任何提议或协议，或者有任何其他问题，请立即联系你的主管或其他相关人员。

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对公平竞争有疑问，我们都有责任
勇于直言。

问 在参加贸易展览会时，有位熟人（恰好为竞争对手工作）遇见了你，要求和你谈谈来年的营销计划。她想了解直邮广告的相关工作，而你也想了解更多关于他们的社交媒体策略的信息。如此是否可行？

答 很可能不行。与直接竞争对手讨论营销策略可能会违反我们的专有信息政策，如果我们看起来是想联手，从而让客户支付更多费用，则可能被视为违反法律。你应该拒绝并向你的主管或任一在[准则中列出的相关人员](#)报告此事件。



行为准则

诚信

对 La-Z-Boy 的承诺



利益冲突

我们努力促进 La-Z-Boy 实现最佳利益，并且避免出现 La-Z-Boy 的最佳利益可能会与我们自己或家人的最佳利益发生冲突的情形。对于我们认识的人以及认识他们的方式，我们都保持诚实和透明公开，因为我们明白，即使是表面上的利益冲突也会损害公司利益。

此外，我们不希望你感到矛盾——让你不得不在为所爱之人提供帮助与为公司处理业务之间做出选择。因此，我们需要你保持信息透明，让自己远离对你来说可能会产生冲突的决策。

我们也不希望你觉得自己对想与 La-Z-Boy 开展业务的供应商有所亏欠，因此我们不希望你接受他们提供的、可能会让你觉得自己对他们“有所亏欠”昂贵礼品或好处。我们也不希望潜在厂商认为他们必须给你礼品才能获得业务，我们希望每家厂商都能通过给 La-Z-Boy 提供最好的服务来获得我们的业务。

我们…

- 应与合作伙伴、客户和第三方公平地打交道，而不是为自身谋取利益
- 应披露潜在的利益冲突
- 应在获得供应商提供的任何贵重礼品、款待或有价值之物时，填写**供应商礼品通告单**

我们…

- 不应在任何向 La-Z-Boy 提供服务或与 La-Z-Boy 存在竞争关系的企业中拥有经济利益或担任领导职位
- 不应利用我们在工作中获得的信息或机会中饱私囊
- 不应未经批准，接受任何一方提供的价值超过 100 美元的礼品或款待

我们**不会利用**我们在 La-Z-Boy 的角色为自己谋取不当利益。

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对潜在的利益冲突或礼品和款待有疑问，我们都有责任勇于直言。

问 你负责帮助挑选一家新的木材着色剂供应商，你想推荐你儿媳妇的公司。你应该怎么做？

答 你可以向采购部门提供有关你儿媳妇公司的信息，但你必须对你们的关系保持透明，并且不应参与选择流程。潜在厂商是家人这一事实本身并不是问题。但我们必须确保所有潜在的利益冲突都得到披露和审查。

问 我们的一家厂商向你提供了两张 NBA 季后赛的门票。可以接受这些门票吗？

答 如果不遵循我们的政策就不可以。未经主管批准，我们不能接受任何价值超过 100 美元的礼品或款待。对于馈赠昂贵礼品的厂商，员工会觉得自己对他们“有所亏欠”。对我们赠送和接受的礼品加以限制，将有助于确保我们出于正当的理由与合适的合作伙伴建立合作。

问 你正与一位当地的企业所有人交谈，她希望利用我们通常运走丢弃的废金属。如果你可以安排合同，她会向你提供部分利润分红。既然 La-Z-Boy 不使用或出售这些废料，这样做是否可以？

答 不可以。我们不可以基于我们在 La-Z-Boy 的职务接受贿赂、“回扣”或获得其他中饱私囊的机会。

LA-Z-BOY 资产

什么是 La-Z-Boy 资产？工具、材料、用品和电子产品等都在 La-Z-Boy 的所有物范围内。我们依靠公司资产和资源为客户完成工作，我们必须负责任地使用这些资产和资源，并保护他们免遭盗窃。

我们…

- 应将 La-Z-Boy 资产仅用于正当的业务目的
- 应确保我们了解如何合理使用我们的职务所需的资产

我们…

- 不应侵占、误用、滥用或随意使用公司资产
- 不应误用属于合作伙伴、客户、供应商或其他厂商的资产

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对公司资产的合理使用有疑问，我们都有责任勇于直言。

问 你要在周末对你家稍加修理一下，你打算从店里拿一些手工工具。你会在下周店里需要这些工具之前把它们拿回来。如此是否可行？

答 不可行。La-Z-Boy 资产（包括工具和用品）仅可用于业务目的。



记录保存

我们以符合既定程序和任何适用法律的方式保持透明、准确、完整和最新的记录。

我们…

- 应熟悉适用于我们职务的任何记录保存或保留程序
- 应迅速向我们的主管报告记录中的任何差错或错误
- 应遵守公司审计员或法律部门对信息或记录的任何要求

我们…

- 不应隐瞒任何错误或差错，或以其他方式篡改记录
- 不应移除、擦除或销毁任何记录，除非符合我们的记录保留政策

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对记录保存或保留政策有疑问，我们都有责任勇于直言。

问 你在完成本周的盘点时，注意到有些物料少于盘点记录的情况。你的主管认为，这些差错很常见，不必担心。你应怎么做？

答 你应该向任一在**准则中列出的相关人员**报告你的疑虑。保持准确的记录非常重要，你不应该协助隐瞒可能的差错。

负责任和透明的沟通

我们在彼此之间以及在 La-Z-Boy 之外的沟通中，都以透明、诚实和准确的方式传达信息。为了确保我们公开分享的信息准确无误，除非获得授权，否则不得代表公司发言。

我们…

- 应真诚礼貌地沟通
- 应在某个声明或观点仅代表我们自己而不是 La-Z-Boy 时，予以说明
- 应在我们不确定如何处理 La-Z-Boy 以外的人提出的问题或意见时，向主管或其他在准则中列出的相关人员寻求帮助

我们…

- 不应随心所欲。除非获得特别授权，否则我们不应代表 La-Z-Boy 发言
- 不应在没有对潜在影响深思熟虑的情况下在社交媒体上发帖
- 不应泄露机密信息

当你在上网时…

- 我们的准则仍然适用，即不要骚扰或威胁他人
- 请明确表示你并非代表 La-Z-Boy 发言
- 不要泄露 La-Z-Boy 的机密信息
- 请记住：即使你认为你已经删除了帖子，你的帖子也可以永久保存
- 在你单击发帖、发送推文、发送文本信息或以其他方式发送之前，请三思而后行



请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对沟通或社交媒体有疑问，我们都
有责任勇于直言。

问 你注意到社交媒体平台上的一个帖子似乎贬低了
La-Z-Boy，并对我们的产品提出了不准确的主张。
你想发表评论并澄清事实。如此是否可行？

答 不可行。除非你在 La-Z-Boy 中的明确职务是回应社
会媒体消息，否则你应该向你的主管或任一在**准则中**
列出的相关人员报告此问题。

问 你的同事在她的 Facebook 页面上发布了一个你认为
存在种族歧视的表情包。当你告知她你认为这并不合
适并具有伤害性时，她说这是她的个人网页，她可以
随心所欲地发表自己的言论。你应怎么做？

答 无论在哪个论坛，La-Z-Boy 都不能容忍我们的员工
发表公然的仇恨言论或其他歧视性言论。你可以向任
一在**准则中列出的相关人员**表示你的疑虑。

保密和内幕交易

除经授权外，我们不会披露 La-Z-Boy 的机密信息。

我们在决定是否购买或出售 La-Z-Boy 的股票时不会使用（或向其可能使用的人披露）任何重大的非公开信息——这是理性投资者在决定是否投资 La-Z-Boy 之前想要了解信息。

请上报问题。提出问题。报告任何疑虑。

如果我们对内幕交易有疑问，我们都有责任
勇于直言。

问 你所在的团队一段时间以来试图收购一家初创公司，这家公司有一款新产品，你确信它将是市场上的一个重大创新。该收购案几周后才会公布，但你非常兴奋，你把这件事告诉了你的姐夫。不过他是家人，所以没关系，对吧？

答 不对。泄露可能会导致我们的股价上涨或下跌的重大非公开信息可能会被视为“泄密”，并且违反我们的政策（也可能违反法律）。因此，在我们发布公告之前，需要谨言慎行，不要分享机密信息，无论是关于收购的新闻、季度销售数据，还是我们在业务上取得的重大新发展。



行为准则

豁免



只有董事会审计委员会才能对公司高管或董事豁免本准则的任何规定；对其他任何人的豁免必须经 La-Z-Boy Incorporated 首席执行官的批准。

如需帮助，请勇于直言

请记住，你自己发声是诚信行事和遵守准则至关重要的一环。请准备好在出现问题或疑虑时，立即直言。

- 如果你愿意，可以先联系你的**主管**—特别是涉及与你的日常工作有关的问题时。
- 如果你不愿意与直接主管联系，你可以上报“更高层”，向**高级经理**或**人力资源部门**寻求帮助。
- 另外，你还可以拨打**道德热线**。热线举报会直接转到总部的公司合规团队，而且可以匿名举报。（热线：**1-866-480-6136** 或 <https://la-z-boy.alertline.com>）

La-Z-Boy 国际道德热线电话

加拿大	1-866-480-6136
中国香港	800-96-1262
泰国	001-800-11-002-8075
英国	0-800-89-0011（或 500-89-0011）转接 866-480-6136
越南	1-228-0288（或 1-201-0288）转接 855-551-3833
中国	400-998-5003
墨西哥	001-888-243-8075

要查看公司政策（包括本行为准则），请转至 **True Blue**（前提是你在工作中可以访问互联网），你也可以向人力资源部门或当地管理层寻求帮助。