

# VIVIR A TRAVÉS DE NUESTROS VALORES



# UN MENSAJE DE NUESTRO DIRECTORA EJECUTIVA

Ética, honradez e integridad: nuestros valores centrales y donde todo comienza en La-Z-Boy Incorporated. Nuestros fundadores mantuvieron estos principios en alta consideración cuando establecieron la empresa en 1927. Hoy, estos mismos ideales nos guían en todo lo que hacemos.

Durante 94 años, cada empleado ha contribuido a nuestra reputación como una empresa ética y responsable, y es nuestra responsabilidad mantener y conservar esa reputación. Asegurar que siempre hacemos lo correcto nos permite mantener la confianza de nuestros compañeros, clientes, proveedores, las comunidades en las que operamos y todas las demás partes interesadas. Ese compromiso es una parte integral de nuestra cultura empresarial y filosofía operacional, lo que nos permite **Construir cosas increíbles** en una infinidad de formas cada día.

Esperamos lo mejor de todos los miembros de la organización y siempre deberá actuar con los estándares éticos más altos. La mejor manera de estar a la altura de estas normas es leer este Código de conducta y seguirlo en todo lo que haga. Todos debemos hacer nuestra parte para poner en práctica nuestros valores y eso incluye alzar la voz cuando sabe que otros están haciendo algo mal. Cualquiera que informe una inquietud genuina está protegido por nuestra política de cero tolerancia a represalias, algo que consideramos primordial para crear un lugar de trabajo respetuoso y seguro.

Continuemos con nuestro compromiso de mantener el lugar de trabajo ético que todos disfrutamos hoy en día y que es tan fundamental para nuestro éxito.

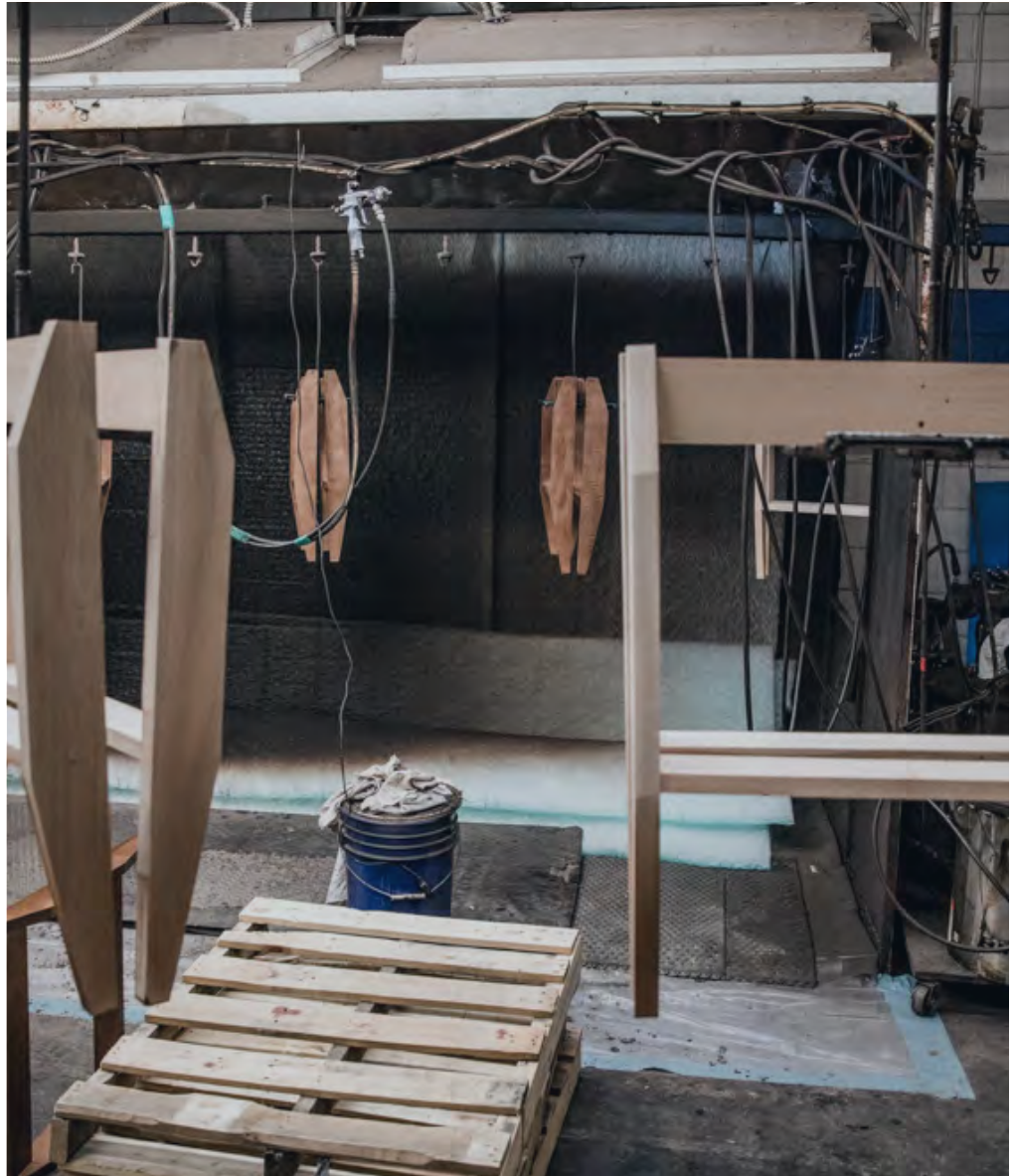
**MELINDA D. WHITTINGTON**

Presidenta y Directora Ejecutiva



Continuemos con nuestro compromiso de mantener el lugar de trabajo ético que todos disfrutamos hoy en día y que es tan fundamental para nuestro éxito.

# CÓMO LO HACEMOS



Código de conducta



Cómo lo hacemos



EL EQUIPO EN EL CENTRO



# ÍNDICE

Un mensaje de nuestro Presidente y Director Ejecutivo	2
---	---

---

Introducción a nuestro código y su función	8
---	---

Buscar ayuda	10
Investigaciones	11
No represalias	11

---

<b>Respeto y seguridad</b> Nuestro compromiso mutuo	<b>12</b>
--	-----------

Respeto mutuo	13
Seguridad y privacidad en el lugar de trabajo	14

---

## **Calidad** Nuestro compromiso con nuestros clientes 16

Calidad del producto	17
Calidad del servicio	18
Privacidad de los clientes	19

---

## **Asociación** Nuestro compromiso con nuestras comunidades 20

Sostenibilidad ambiental	21
Derechos humanos	22
Soborno y corrupción	23
Competencia justa	25

---

## **Integridad** Nuestro compromiso con La-Z-Boy 26

Conflictos de intereses	27
Activos de La-Z-Boy	29
Administración de registros	30
Comunicaciones responsables y transparentes	31
Confidencialidad y transacciones bursátiles basadas en información privilegiada	33

---

## Exención de responsabilidad 34



Código de conducta

# INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO Y SU FUNCIÓN

La-Z-Boy [enriquece la vida de las personas transformando casas en hogares](#)





En La-Z-Boy, nuestro Código de conducta es más que una simple lista de lo que se debe y no se debe hacer: nuestro código describe lo que queremos ser como empresa. Establece comportamientos clave que queremos fomentar y algunos que no se van a permitir. Lea nuestro Código con atención para que pueda ayudarnos a convertirnos en la mejor versión de nosotros mismos.

Estamos comprometidos a hacer lo siguiente:

## ACTUAR CON INTEGRIDAD

Nos comportamos de manera honesta, ética y legal. Si algo parece mal, **hablamos sin temor.**

## TRATAR A LOS OTROS CON RESPETO

Sabemos que nuestro lugar de trabajo funciona mejor cuando nos ayudamos mutuamente y trabajamos como equipo.

## DIRECTRICES PARA TRABAJAR CON SEGURIDAD

Mantenemos nuestra seguridad y la de nuestros compañeros de trabajo.

## CALIDAD EN LA FABRICACIÓN

Hacemos muebles y ofrecemos servicios de la más alta calidad.

## SER BUENOS SOCIOS

Tratamos a nuestros socios y comunidades de manera justa.



El resto del Código de conducta proporciona más detalles sobre cada uno de estos compromisos. Siga leyendo y comuníquese si necesita ayuda.

Por supuesto, nuestro Código no puede abordar todas las situaciones posibles, pero puede usted revisar las políticas escritas adicionales, que profundizan con más detalle en problemas específicos de conducta y de cumplimiento. Lea y respete todas las políticas que correspondan a su trabajo y, si tiene dudas, hable con su supervisor o con uno de los otros **recursos mencionados en nuestro Código**.

Por último, tenga la seguridad de que nuestro Código se aplica a *todos* en La-Z-Boy. Todas las personas que trabajan en La-Z-Boy, incluidas nuestras subsidiarias, contratistas que trabajan para nosotros e incluso nuestro Directorio, deben respetar nuestro Código. Es tan importante para nosotros, que si infringe nuestro Código, las políticas o la ley, es posible que enfrente medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

## BUSCAR AYUDA

**Hable sin temor** si cree que algo está mal. Si piensa que estamos cometiendo algún error o que alguien pueda estar infringiendo nuestro Código, **¡hable sin temor** para que podamos solucionarlo!

- Si no le incomoda, comience por hablar con su **supervisor**, especialmente si el problema se relaciona con su trabajo diario.
- Si *no se siente cómodo* hablando con su supervisor directo, puede dirigirse a un nivel superior y hablar con un **gerente de alto nivel** o con **Recursos Humanos**.
- También puede comunicarse con la **Línea directa de ética**. Las denuncias a la línea directa se pasan directamente al equipo del departamento de Cumplimiento Empresarial en la oficina central y se pueden hacer de forma confidencial e incluso sin proporcionar su nombre, si fuera necesario; aunque mientras más detalles pueda proporcionar, mejor podremos investigar. (Línea directa: **1-866-480-6136** o <https://la-z-boy.alertline.com>)

### ¿ME INCLUYE EL TÉRMINO "EMPLEADO"?

En este documento, cuando se utiliza el término "empleado", se refiere a todos los que trabajan para nosotros. Así que incluso si usted es un contratista independiente o trabaja en una de nuestras subsidiarias, como England, LZB Casegoods o Joybird, también se aplica a usted.

## INVESTIGACIONES

La-Z-Boy toma todas las denuncias con seriedad y maneja las investigaciones de la manera más confidencial posible.

Cualquier persona que haga alguna denuncia debe saber que es posible que la empresa no pueda compartir todos los detalles de una investigación cuando hayamos terminado, pero estamos comprometidos a llevar a cabo investigaciones justas y a atender todos los problemas.

## NO REPRESALIAS

Puesto que necesitamos que todos los empleados **hablen sin temor**, hagan preguntas e informen sus inquietudes, no toleramos las represalias. (Al mismo tiempo, esperamos que los empleados no hagan acusaciones ni informes a sabiendas de que son falsos. Aquellos que lo hagan se enfrentarán a sanciones disciplinarias).



### NUESTROS SUPERVISORES DEBEN:

- Asegurarse de que los empleados comprendan nuestro código
- Mantener una política de puertas abiertas y alentar las preguntas y la presentación de denuncias
- Fomentar regularmente el debate sobre temas de cumplimiento y ética
- Denunciar los problemas graves (como el acoso, posibles fraudes u otros comportamientos ilegales) al equipo del departamento de Cumplimiento Empresarial para que se investiguen
- Mantener la confidencialidad de las denuncias y asegurarse de que NO haya represalias

### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

- P** Después de sufrir el acoso por parte de un compañero de trabajo, usted denuncia el incidente al departamento de Cumplimiento Empresarial. Algunos días después, su supervisor lo llama para decirle que debió haberle denunciado el incidente a él, en lugar de "involucrar a los altos mandos". Él parece enojado y a usted le preocupa que ahora lo trate de manera diferente. ¿Qué debe hacer?
- R** Debe denunciar los comentarios de su supervisor al departamento de Cumplimiento Empresarial, porque se podría considerar como intimidación o represalias, y eso no es correcto. Nadie debe disuadirlo de informar acerca de una inquietud.

# RESPECTO Y SEGURIDAD

Nuestro compromiso mutuo



## RESPECTO MUTUO

Somos un equipo y actuamos como uno. Colaboramos y nos ayudamos mutuamente para tener éxito, tratamos a todos con respeto y no permitimos que nadie intimide, acose ni discrimine a nuestros compañeros de trabajo.

### NOSOTROS...

- **Siempre** tratamos a los demás con respeto, consideración y amabilidad
- **Siempre** consideramos cómo nuestras acciones pueden afectar al equipo
- **Siempre Hablamos sin temor** sobre nuestra inquietudes si vemos que alguien está siendo maltratado

### NOSOTROS...

- **No** discriminamos por características protegidas, como raza, religión, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, edad o discapacidad
- **No** llevamos a cabo comportamientos de acoso, como hacer comentarios ofensivos, gestos obscenos, hostigamiento ni contacto físico no deseado
- **No** ignoramos el mal comportamiento: lo informamos

## HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

¡Obtenemos los mejores resultados cuando todos se sienten cómodos y pueden contribuir a nuestro éxito!

- P** En la sala de descanso, uno de sus compañeros de trabajo está contando un chiste de adultos que parece hacer sentir incómodo a otro compañero de trabajo. ¿Qué debe hacer?
- R** Puede intentar ayudar interviniendo. Esto significa interrumpir la conversación para cambiar el tema o pedir a la persona que está contando el chiste que se detenga. Si le preocupan las consecuencias de intervenir, en lugar de hacerlo, puede informar a Recursos Humanos sobre el problema.
- P** Su supervisora entrevistó a un candidato para un puesto de Almacén, pero dice que decidió no contratarlo porque "parecía demasiado femenino para levantar objetos pesados". Usted no sabe si ella está bromeando o no. ¿Debe decir algo?
- R** Sí. Negarse a contratar a alguien basándose en el género o en la orientación sexual percibida es incorrecto, y va en contra de nuestra política. Incluso si su supervisora estaba bromeando, la broma es inapropiada y, por lo tanto, en contra la política de La-Z-Boy.
- P** Ha notado que su gerente a menudo abraza a uno de sus compañeros de trabajo de una manera que a usted le parece inapropiada. Ha estado sucediendo durante algún tiempo, por lo que supone que a su compañero de trabajo no le molesta. ¿Debe usted hacer algo al respecto?
- R** No dé por sentado que su compañero de trabajo se siente cómodo con el comportamiento, es posible que esté pensando que no puede hablar sin temor. Usted debe hablar sin temor con su compañero de trabajo para averiguar si se siente incómodo o denunciar el comportamiento. ¡No queremos que continúe el mal comportamiento!

## SEGURIDAD Y PRIVACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nuestra protección y seguridad físicas son nuestro principal deber. Un lugar de trabajo seguro e higiénico nos permite enfocarnos en nuestros objetivos y en los clientes.

Además de la protección y seguridad físicas, La-Z-Boy también está comprometido a mantener privada y segura la información personal de nuestros empleados.

### NOSOTROS...

- **Siempre** cumplimos con todas las políticas de seguridad, salud y medioambiente
- **Siempre** estamos atentos a los peligros y **hablamos sin temor** si vemos algo inseguro
- **Siempre** nos mantenemos alertas y atentos mientras estamos en el trabajo
- **Siempre** cumplimos con todas las políticas y los procedimientos para mantener la confidencialidad de los datos personales de los empleados, ya sea que acceda, recopile, almacene, transmita, destruya o utilice los datos de los empleados

### NOSOTROS...

- **No** ignoramos los posibles problemas de seguridad
- **No** amenazamos ni intimidamos a otras personas
- **No** poseemos armas en las instalaciones de la empresa
- **No** trabajamos estando bajo los efectos de drogas o alcohol
- **No** compartimos los datos de los empleados con nadie, ni dentro ni fuera de La-Z-Boy, sin la debida autorización

### AYUDA A MANTENER NUESTRO LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y A BUSCAR INDICIOS DE DAÑOS...

- ¿Alguien parece confundido, desorientado o afectado en el trabajo?
- ¿Le preocupa algún problema de drogas o alcohol?
- ¿Alguien ha hecho amenazas o se ha comportado violentamente?
- ¿Usted o alguien más se sienten inseguros o amenazados?

**Busque ayuda e informe sus inquietudes inmediatamente a un supervisor, a Recursos Humanos o a nuestra línea directa de Ética.**

La-Z-Boy también ofrece un Programa de asistencia al empleado diseñado para ayudar a los empleados que puedan tener problemas de adicción al alcohol o a las drogas, con la violencia doméstica, la salud mental y otras situaciones difíciles.



**HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.**

---

Todos tenemos el deber de hablar sin temor cuando tengamos inquietudes acerca de la protección o la seguridad del lugar de trabajo que compartimos.

- P** Usted observa que un compañero de trabajo está operando una máquina sin el equipo de seguridad obligatorio. Por experiencia, sabe que el equipo de seguridad puede hacer que el trabajo sea más lento. ¿Qué debe hacer?
- R** La seguridad siempre está primero. Debe recordar inmediatamente a su compañero de trabajo el procedimiento adecuado y, luego, informar del problema a su supervisor. Quizás su equipo pueda trabajar junto para encontrar una solución para operar la máquina de forma segura y eficiente.
- 

- P** Se le pide que haga limpieza de algunos archivos y encuentra unos expedientes de la clínica en el sitio que contienen información médica de los empleados. ¿Puede tirar a la basura estos archivos?
- R** No. Para desechar el material con información confidencial de los empleados se utiliza una trituradora o un contenedor con llave para desechos confidenciales.

# CALIDAD

Nuestro compromiso con nuestros clientes





## CALIDAD DEL PRODUCTO

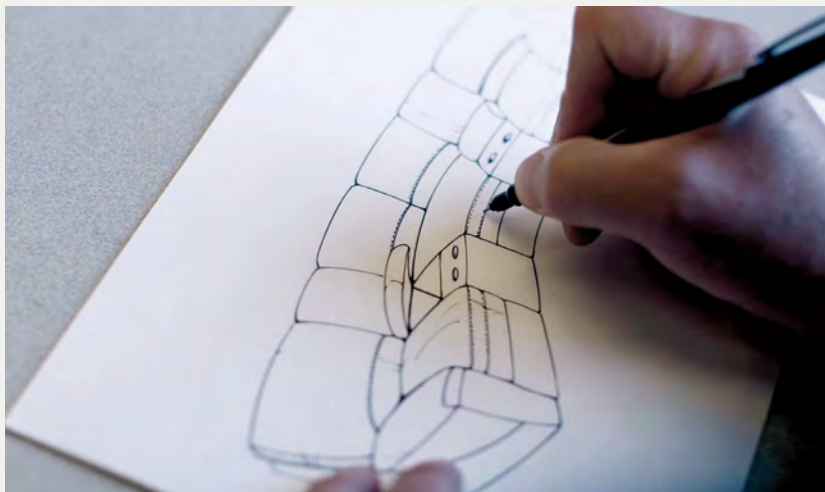
¡Solo entregaremos productos que cumplan con los estándares de La-Z-Boy! Fabricamos muebles estupendos, cómodos, seguros y confiables que superan las expectativas de los clientes. La única manera de hacerlo es si cada uno de nosotros se compromete a realizar un trabajo de calidad.

### NOSOTROS...

- **Siempre** cumplimos todas las políticas y procedimientos de calidad y seguridad
- **Siempre** participamos en capacitaciones para aprender métodos y mejorar de manera consistente la calidad
- **Siempre** sugerimos nuevas ideas y tratamos de mejorar nuestros productos

### NOSOTROS...

- **No** sacrificamos la seguridad ni la calidad por ningún motivo
- **No** ignoramos las normas ni los estándares que rigen nuestros productos



### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Nunca permitimos que los productos salgan al mercado con problemas de calidad. **iHable sin temor** si tiene preguntas o inquietudes acerca de la calidad o la seguridad de cualquier producto o proceso!

- P** Observa que una compañera del equipo de producción no está siguiendo todos los pasos apropiados para la tapicería. Ella le dice que el procedimiento designado es "exagerado" y que, de esta manera, se ahorra tiempo. ¿Qué debe hacer?
- R** Informe de inmediato el incidente a su supervisor. Seguir el procedimiento, incluso cuando parece inconveniente, es absolutamente fundamental para la seguridad y la calidad de nuestros productos. Si corresponde, el equipo de producción puede trabajar en conjunto con expertos de la empresa para ver si hay una manera más eficiente de proceder sin sacrificar la calidad ni la seguridad.

## CALIDAD DEL SERVICIO

Toda la publicidad y los materiales de comercialización de La-Z-Boy dicen la verdad sobre nuestras ofertas y nuestros productos. La honestidad nos permite mantener la confianza que hemos consolidado con nuestros clientes durante casi 100 años en los negocios. Tratamos a nuestros clientes con respeto y mantenemos un ambiente cálido, acogedor y seguro en nuestras instalaciones.

### NOSOTROS...

- **Siempre** nos aseguramos de que los materiales publicitarios sean veraces y de que cualquier afirmación que hagamos se pueda corroborar
- **Siempre** hacemos negocios honestamente con nuestros clientes y cumplimos nuestros compromisos con ellos
- **Siempre** tomamos en serio las inquietudes y quejas de los clientes y las abordamos con prontitud

### NOSOTROS...

- **No** exageramos, no hacemos declaraciones falsas ni inducimos a errores en nuestra publicidad ni en las declaraciones acerca de los productos
- **No** decimos "lo que sea necesario" para cerrar un trato; solo decimos la verdad
- **No** ignoramos las inquietudes de calidad, de seguridad ni de los clientes

## HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas o inquietudes sobre la experiencia del cliente.

- P** Por casualidad, escucha a su compañero de trabajo en una tienda minorista hablando con los clientes sobre la garantía de un producto. La información que les está dando suena grandiosa..., pero no es completamente correcta. Los clientes parecen estar realmente interesados. ¿Qué debe hacer?
- R** Debe hablar en privado con su compañero de trabajo y asegurarse de que corrija el error con los clientes antes de que realicen cualquier compra, incluso si esto significa que la compra no se realice. Nuestra reputación se basa en la honestidad.
- P** Usted ve uno de nuestros anuncios de publicidad en línea y observa que la foto del producto no coincide con la descripción; la foto es de un producto más costoso que el descrito. Dado que la publicidad ya está activa, ¿debe hacer algo?
- R** Sí. Debe informar del problema a la gerencia para que se pueda corregir lo antes posible. Todos participamos en asegurarnos de que nuestros materiales de publicidad y de comercialización sean precisos.

## PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

Tenemos el máximo respeto por la privacidad de nuestros clientes y estamos comprometidos a mantener sus datos seguros y protegidos contra pérdida y uso indebido. Los datos privados de los clientes incluyen lo siguiente:

- Nombre
- Dirección
- Números de teléfono
- Información bancaria o de tarjeta de crédito
- Cualquier otra información que permita identificarlos

### NOSOTROS...

- **Siempre** cumplimos con todas las políticas, los procedimientos y las leyes cuando accedemos a los datos de los clientes, como también durante su recopilación, almacenamiento, transmisión, destrucción o cuando los utilizamos de cualquier manera
- **No** compartimos los datos de los clientes con nadie, dentro o fuera de La-Z-Boy, sin la debida autorización



### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si creemos que es posible que la información personal o privacidad de un cliente se haya infringido o esté en riesgo de ello. Los problemas de privacidad pueden ser complicados, así que pregunte si tiene cualquier duda.

- P** Una compañera de trabajo escucha casualmente que uno de sus clientes que le dice a usted que es fotógrafo. Su compañera de trabajo le pregunta si puede darle el correo electrónico personal que el cliente proporcionó durante su compra para que ella pueda comunicarse con él y, posiblemente, contratarlo, en lugar de tener que buscar la información de su negocio en línea. ¿Es correcto hacerlo?
- R** No. No debe acceder ni utilizar los datos del cliente, a menos que exista una razón comercial autorizada.

Código de conducta

# ASOCIACIÓN

Nuestro compromiso con nuestras comunidades



## SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

En La-Z-Boy, somos administradores responsables de nuestro entorno compartido.

Conservamos y protegemos nuestros recursos y minimizamos nuestro impacto ambiental.

### NOSOTROS...

- **Siempre** reciclamos, reducimos los desperdicios y maximizamos la eficiencia energética
- **Siempre** consideramos las protecciones ambientales y la sostenibilidad cuando tomamos nuestras decisiones comerciales

### NOSOTROS...

- **No** sacrificamos las prácticas sostenibles por objetivos comerciales a corto plazo
- **No** ignoramos nuestras políticas y procedimientos medioambientales ni las leyes o normas correspondientes



## HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre la sostenibilidad o el medioambiente.

- P** Observa a un compañero de trabajo desechar solvente en el estacionamiento. Cuando le pregunta al respecto, él le dice que el área de eliminación está llena y el solvente se evaporará, por lo que no es ningún problema. ¿Debe informar de esto a la gerencia?
- R** Definitivamente. No infringimos las políticas, los procedimientos, las normas ni las leyes medioambientales simplemente porque es conveniente.
- P** Por casualidad, escucha a uno de nuestros proveedores recogiendo desperdicios para reciclaje y él dice que todo lo que se recoge va directo al mismo basurero de la ciudad. ¿Debe mantenerse al margen o debe decir algo a la administración?
- R** Debe **hablar sin temor** y hacer saber a su gerencia lo que escuchó. Es posible que el empleado del proveedor esté equivocado, pero si la empresa paga por el reciclaje y no obtiene ese servicio, debemos saberlo. No ignore la posibilidad de que algo esté mal, solo por el hecho de que se trata de un proveedor y no de uno de nuestros empleados.
- P** Tiene una idea para generar menos desperdicios en nuestra zona de descanso. Es solo una pequeña idea, pero cree que podría funcionar. ¿Debe decir algo?
- R** ¡Sí! Apreciamos que todos compartan ideas para reducir el desperdicio.

## DERECHOS HUMANOS

Creemos en tratar a todas las personas con respeto y dignidad, y exigimos que nuestros socios hagan lo mismo. Todos los socios y proveedores de La-Z-Boy deben proporcionar condiciones laborales justas, no discriminatorias y seguras.

### NOSOTROS...

- **Siempre** esperamos que nuestros socios, incluidos los proveedores, respeten también estos principios
- **Siempre** respetamos todas las leyes y regulaciones laborales correspondientes

### NOSOTROS...

- **No** toleramos ninguna forma de acoso, hostigamiento ni discriminación
- **No** permitimos ni toleramos ninguna forma de trabajo forzado, esclavitud, trata de personas ni trabajo infantil



### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** a nuestro equipo de administración, Recursos Humanos o al departamento de Cumplimiento Empresarial si tenemos inquietudes sobre los derechos humanos.

- P** Durante un viaje de negocios en el extranjero, usted visita la bodega de un proveedor y nota que algunos de los trabajadores parecen ser muy jóvenes. No está seguro de cuál es el requisito de edad mínima para los empleados y La-Z-Boy no opera la instalación. ¿Qué debe hacer?
- R** Incluso si no está seguro de que el proveedor esté haciendo algo incorrecto, de todas maneras debe informar su inquietud a su supervisor o a uno de los otros **recursos de denuncia mencionados en nuestro Código**. El departamento correcto podrá entonces verificar que el proveedor cumpla con el Código de conducta del proveedor y con la ley.

## SOBORNO Y CORRUPCIÓN

No ofrecemos ni aceptamos sobornos, y no abusamos de nuestro poder ni posición dentro de la empresa para beneficio personal. Cuando trabajamos con funcionarios gubernamentales (incluidos los empleados de empresas estatales) debemos tener cuidado de **no** dar regalos, favores ni otros beneficios excesivos que se puedan interpretar como un soborno.

### NOSOTROS...

- **Siempre** acatamos nuestra **Política antisoborno y anticorrupción** y todas las leyes correspondientes
- **Siempre** mantenemos relaciones apropiadas con funcionarios de Gobierno y socios comerciales

### NOSOTROS...

- **No** trabajamos con socios, contratistas ni otros terceros que ofrezcan sobornos en nuestro nombre
- **No** regalamos objetos de valor a un funcionario gubernamental para su uso personal con la intención de ganar o retener negocios o influir indebidamente en las decisiones de negocios
- **No** ofrecemos dinero en efectivo, equivalentes de dinero (como tarjetas de regalo), regalos, viajes no relacionados con el negocio, entretenimiento, favores, donaciones ni otros beneficios que se puedan interpretar como sobornos, incluso si es una práctica local o "es costumbre" hacerlo

### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre el soborno o la corrupción.

- P** Está trabajando con la jefa de compras para un Gobierno extranjero que desea comprar muebles para áreas de descanso de los empleados. Ella solicita que La-Z-Boy le pague un viaje en avión con su familia a Míchigan para hablar en persona los detalles de la propuesta. ¿Es correcto hacerlo?
- R** Probablemente, no. Aunque es posible que esté bien que una funcionaria de un Gobierno visite nuestras instalaciones, por lo general, no pagaríamos por viajes para los miembros de su familia. Esta es una situación problemática, así que siempre pida orientación a su supervisor o al Departamento de Cumplimiento Empresarial. En resumen: no podemos proporcionar objetos de valor que puedan influir indebidamente en un funcionario gubernamental.
- P** Un funcionario del Departamento del trabajo local está visitando una de nuestras instalaciones para una inspección. Se le informó que es habitual ofrecer pagos en efectivo a funcionarios locales con el fin de agilizar los trámites de inspección. ¿Debe hacerlo?
- R** No. Si algún funcionario de un Gobierno extranjero, ya sea un inspector local, un funcionario de aduana o un político, le pide dinero para hacer su trabajo, debe comunicarse de inmediato con su supervisor y con el departamento de Cumplimiento Empresarial.



"Cualquier objeto de valor" es justamente eso, lo que sea que tenga valor para el destinatario.



## COMPETENCIA JUSTA

Creemos en la competencia libre y justa, por lo que nunca realizamos tratos indebidos con nuestros competidores que puedan perjudicar a los consumidores. Nuestras comunidades, socios y proveedores dependen de La-Z-Boy para actuar éticamente en todos nuestros negocios.

Esto significa que somos cuidadosos cuando interactuamos con los competidores, para no hablar nunca de nuestros precios ni estrategias competitivas clave.

La ley de competencia puede ser compleja, por lo tanto, si tiene conversaciones, propuestas o acuerdos con los competidores, o si tiene alguna pregunta, comuníquese con su supervisor o con otro recurso de inmediatamente.



### **HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.**

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre la competencia justa.

**P** Mientras asiste a una feria comercial, una persona que usted conoce (y que trabaja para un competidor) se acerca a usted y le pide hablar sobre planes de comercialización para el próximo año. Esta persona quiere saber acerca de las comunicaciones por correo directo y a usted le encantaría saber más sobre la estrategia de redes sociales de la otra compañía. ¿Es correcto hacerlo?

**R** Probablemente no. Analizar las estrategias de comercialización con un competidor directo puede ser una infracción de nuestra política con respecto a la información patentada y se podría considerar una infracción de la ley si da la impresión de que estamos colaborando para hacer que los clientes paguen más. Debe rechazar e informar del incidente a su supervisor o a uno de los **recursos de denuncia mencionados en nuestro Código.**

Código de conducta

# INTEGRIDAD

Nuestro compromiso con La-Z-Boy



## CONFLICTOS DE INTERESES

Trabajamos para avanzar hacia lo que más le conviene a La-Z-Boy y evitamos situaciones en las que podríamos tener un conflicto entre lo que es mejor para La-Z-Boy y lo que es mejor para nosotros o para nuestra familia. Somos honestos y transparentes respecto a quién conocemos y cómo lo conocemos, porque entendemos que incluso la apariencia de un conflicto de interés puede dañar a la empresa.

Además, no queremos que se sienta en conflicto, no queremos ponerlo en una posición en la que deba elegir entre hacer un favor a alguien a quien estima o manejar los negocios de la empresa. Por lo tanto, necesitamos que sea transparente y que se mantenga al margen de decisiones en las que pueda sentir ese conflicto.

Tampoco queremos que sienta que le debe algo a un proveedor que quiera hacer negocios con La-Z-Boy, por lo tanto, no queremos que acepte regalos costosos ni favores que puedan hacerlo sentir que "les debe" algo a cambio. Y no queremos que los posibles proveedores piensen que tienen que darle regalos para hacer negocios con nosotros; queremos que cada proveedor trabaje con nosotros porque le ofrece a La-Z-Boy el mejor trato.

### NOSOTROS...

- **Siempre** tratamos a los socios, clientes y terceros de manera justa y sin tratar de beneficiarnos a nosotros mismos
- **Siempre** revelamos cualquier posible conflicto de intereses
- **Siempre** completamos un **Formulario de notificación de regalo de un proveedor** si recibimos de un proveedor algún obsequio, entretenimiento o artículo de valor significativo

### NOSOTROS...

- **No** tenemos un interés financiero ni aceptamos un puesto de liderazgo en negocios que sean proveedores de La-Z-Boy *o que compitan con La-Z-Boy*
- **No** utilizamos la información ni las oportunidades que obtenemos en nuestro trabajo para enriquecernos
- **No** aceptamos de nadie regalos ni entretenimiento con un valor superior a USD 100 sin contar con aprobación

No **nos aprovechamos** de nuestra función en La-Z-Boy para enriquecernos injustamente.

### **HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.**

---

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre un posible conflicto de intereses, o regalos y entretenimiento.

- P** Usted es responsable de ayudar a seleccionar un nuevo proveedor de pintura para madera y desea recomendar la empresa de su nuera. ¿Qué debe hacer?
  - R** Puede compartir información sobre la empresa de su nuera con Adquisiciones, pero debe ser transparente acerca de su relación y no debe participar en el proceso de selección. El hecho de que un posible proveedor sea un miembro de la familia no es, en sí mismo, un problema. Sin embargo, debemos asegurarnos de que se revelen y revisen todos los posibles conflictos de intereses.
- 

- P** Uno de nuestros proveedores le ofreció dos boletos para un juego de las eliminatorias de la NBA. ¿Está bien aceptar estos boletos?
  - R** No, a no ser que respete nuestra política. No podemos aceptar regalos ni entretenimiento con un valor superior a USD 100 sin la aprobación del supervisor. Los empleados pueden sentir que "están en deuda" con un proveedor que les hace un regalo costoso. Si limitamos los obsequios que damos y recibimos, podemos ayudar a garantizar que estemos trabajando con los socios correctos por las razones correctas.
- 

- P** Está hablando con una propietaria de un negocio local que desea utilizar los desechos de metal que normalmente desechamos en otro sitio. Ella le ofrece una parte de las ganancias si la ayuda a lograr el contrato. Puesto que La-Z-Boy no está usando ni vendiendo estos desechos, ¿está bien?
- R** No. No aceptamos sobornos, "comisiones clandestinas" ni otras oportunidades para enriquecernos personalmente gracias a nuestra función en La-Z-Boy.

## ACTIVOS DE LA-Z-BOY

¿Cuáles son los activos de La-Z-Boy? Las herramientas, los materiales, los suministros y los productos electrónicos están entre los artículos que posee La-Z-Boy. Confiamos en nuestros activos y recursos corporativos para realizar el trabajo para nuestros clientes, y debemos usarlos responsablemente y protegerlos contra robos.

### NOSOTROS...

- **Siempre** utilizamos los activos de La-Z-Boy solo para fines comerciales legítimos
- **Siempre** nos aseguramos de estar familiarizados con el uso correcto de los activos necesarios para nuestra función

### NOSOTROS...

- **No** tomamos, utilizamos de manera indebida, abusamos ni actuamos descuidadamente con los activos de nuestra empresa
- **No** utilizamos de manera indebida los activos que pertenecen a nuestros socios, clientes, proveedores ni a otros prestadores de servicios

### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre el uso adecuado de los activos corporativos.

- P** Debe hacer algunas reparaciones menores en su casa durante el fin de semana y tiene pensado sacar algunas herramientas manuales del taller. Las devolverá antes de que sean necesarias la próxima semana. ¿Es correcto hacerlo?
- R** No. Los activos de La-Z-Boy, incluidas las herramientas y los suministros, están destinados para usarse únicamente con fines comerciales.



## ADMINISTRACIÓN DE REGISTROS

Mantenemos registros transparentes, precisos, completos y actualizados de manera coherente con los procedimientos establecidos y las leyes correspondientes.

### NOSOTROS...

- **Siempre** nos familiarizamos con cualquier procedimiento de registro o conservación de registros que se aplique a nuestra función
- **Siempre** informamos rápidamente a nuestro supervisor de cualquier error en nuestros registros
- **Siempre** cumplimos con todas las solicitudes de información o registros que nos hagan nuestros auditores o el departamento Legal

### NOSOTROS...

- **No** ocultamos errores ni alteramos los registros
- **No** eliminamos, borramos ni destruimos registros, a menos que sea coherente con nuestra política de conservación de registros

### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre el mantenimiento de registros o de nuestra política de conservación de registros.

- P** Está completando el inventario de la semana y se da cuenta de que hay menos unidades de cierto tipo de material de lo que indican los registros del inventario. Su supervisor sugiere que estos errores son comunes y no hay que preocuparse por ellos. ¿Qué debe hacer?
- R** Debe informar su inquietud a uno de los **recursos de denuncia mencionados en nuestro Código**. Es importante mantener registros precisos y no debe ayudar a ocultar posibles errores.

## COMUNICACIONES RESPONSABLES Y TRANSPARENTES

Somos transparentes, honestos y precisos en nuestras comunicaciones con los demás y en nuestras comunicaciones fuera de La-Z-Boy. Para asegurarnos de que la información que compartimos sea precisa, no hable en nombre de la empresa, a menos que esté autorizado a hacerlo.

### NOSOTROS...

- **Siempre** nos comunicamos con honestidad y respeto
- **Siempre** aclaramos cuando alguna afirmación u opinión es personal y no corresponde a la de La-Z-Boy
- **Siempre** buscamos la ayuda de un supervisor o de otros **recursos mencionados en nuestro Código** si no estamos seguros de cómo manejar una pregunta o comentario de alguien externo a La-Z-Boy

### NOSOTROS...

- **No** desobedecemos las reglas. No hablamos en nombre de La-Z-Boy, a menos que estemos autorizados específicamente para hacerlo
- **No** publicamos en las redes sociales antes de considerar cuidadosamente el posible impacto
- **No** revelamos información confidencial

### CUANDO ESTÁ EN LÍNEA...

---

- Nuestro Código sigue siendo aplicable: no acose ni amenace
- Deje en claro que no habla en nombre de La-Z-Boy
- No revele información confidencial de La-Z-Boy
- Recuerde: sus publicaciones pueden durar para siempre, incluso después de que crea que las eliminó
- Siempre haga una pausa y piense antes de hacer clic para publicar, enviar por Twitter, enviar un mensaje de texto o enviar cualquier otra cosa



**HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.**

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre la comunicación o las redes sociales.

**P** Se da cuenta de que hay una publicación en una plataforma de redes sociales que parece desprestigiar a La-Z-Boy y hace declaraciones inexactas sobre nuestros productos. Usted desea hacer un comentario y aclarar las cosas. ¿Es correcto hacerlo?

**R** No. A menos que sea su función definida en La-Z-Boy responder a los mensajes en las redes sociales, debe informar del problema a su supervisor o a uno de los **recursos de denuncia mencionados en nuestro Código**.

**P** Su compañera de trabajo publicó un meme en su página de Facebook que usted piensa que es racista. Cuando usted le dice que piensa que es inapropiado e hiriente, ella dice que es su página personal y que puede decir lo que quiera. ¿Qué debe hacer?

**R** La-Z-Boy no tolera la expresión flagrante de odio ni otras expresiones de discriminación de nuestros empleados, sin importar el foro. Puede compartir sus inquietudes con uno de los **recursos de denuncia mencionados en nuestro Código**.



## CONFIDENCIALIDAD Y TRANSACCIONES BURSÁTILES BASADAS EN INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

No revelamos información confidencial de La-Z-Boy que no sea la autorizada.

No utilizamos (ni divulgamos a otras personas que puedan utilizarla) información *que no sea del dominio público* para decidir si comprar o vender acciones de La-Z-Boy; es el tipo de información que un inversionista razonable desearía saber antes de decidir si invertir en La-Z-Boy o no.

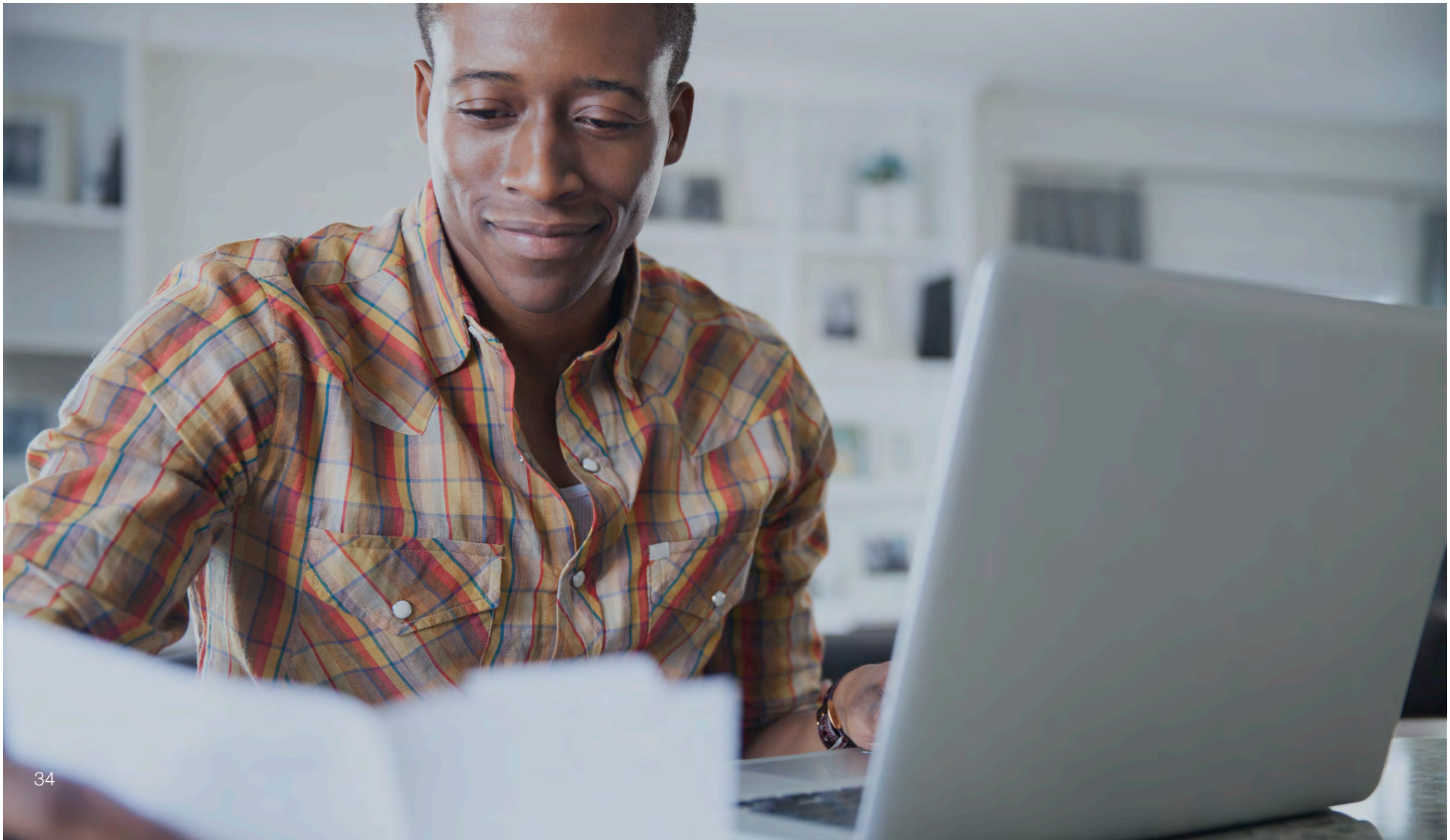


### HABLE SIN TEMOR. HAGA PREGUNTAS. DENUNCIE LAS INQUIETUDES.

Todos tenemos el deber de **hablar sin temor** si tenemos preguntas sobre el uso indebido de información privilegiada.

- P** Usted está en el equipo que ha estado trabajando en la compra de una empresa emergente dueña de un nuevo producto que usted está seguro será una gran innovación en el mercado. La adquisición no se anunciará sino hasta dentro de algunas semanas más, pero usted está tan emocionado que le cuenta a su cuñado. Él es de su familia, así que está bien, ¿verdad?
- R** No. Revelar información relevante que no sea del dominio público y que puede aumentar o disminuir el precio de nuestras acciones se podría considerar "filtración de información" y va en contra de nuestra política (y podría ser ilegal). Tenga cuidado de no compartir información confidencial antes de que hayamos hecho un anuncio público, ya sea noticias sobre una adquisición, cifras de ventas trimestrales o algún desarrollo nuevo e importante en nuestro negocio.

# EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD



La exención de responsabilidad de cualquier disposición de nuestro Código para funcionarios o directores corporativos solo puede hacerla el Comité de Auditoría de la Junta de Directores; la exención de responsabilidad para cualquier otra persona debe aprobarla el director ejecutivo de La-Z-Boy Incorporated.

## HABLE SIN TEMOR SI NECESITA AYUDA

Recuerde, usar su voz es un componente clave para actuar con integridad y seguir nuestro Código. Esté preparado para hablar sin temor inmediatamente cuando surjan preguntas o inquietudes.

- Si no le incomoda, comience por hablar con su **supervisor**, especialmente si el problema se relaciona con su trabajo diario.
- Si *no se siente cómodo* hablando con su supervisor directo, puede dirigirse a un nivel superior y hablar con un **gerente de alto nivel** o con **Recursos Humanos**.
- También puede comunicarse con la **Línea directa de ética**. Las denuncias realizadas a la línea directa irán directamente al equipo del departamento de Cumplimiento Empresarial en la oficina central y se pueden realizar de forma anónima. (Línea directa: **1-866-480-6136** o <https://la-z-boy.alertline.com>)

Los números de nuestra Línea directa internacional de ética de La-Z-Boy

<b>Canadá</b>	1-866-480-6136
<b>Hong Kong</b>	800-96-1262
<b>Tailandia</b>	001-800-11-002-8075
<b>Reino Unido</b>	0-800-89-0011 (o 500-89-0011) y, a continuación, 866-480-6136
<b>Vietnam</b>	1-228-0288 (o 1-201-0288) y, a continuación, 855-551-3833
<b>China</b>	400-998-5003
<b>México</b>	001-888-243-8075

Para ver las políticas de la empresa, incluido este Código de conducta, consulte **True Blue** si tiene acceso a Internet en el trabajo o solicite ayuda a Recursos Humanos o a la gerencia local.