

# ยึดมั่นในค่านิยมของ เรา

# สารจากหัวหน้าฝ่าย บริหารสูงสุดของเรา

จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความซื่อตรง - ค่านิยมหลักของเราและทุกสิ่งเริ่มต้นที่ La-Z-Boy Incorporated ผู้ก่อตั้งของเรายึดมั่นในหลักการเหล่านี้เป็นอย่างดีเมื่อผู้ก่อตั้งเหล่านั้นได้ก่อตั้งบริษัทฯ ขึ้นในปี 1927 ในวันนี้อุดมคติเดียวกันนี้เป็นสิ่งที่นำเราในทุกสิ่งที่เราทำ

เป็นเวลากว่า 94 ปี ที่พนักงานแต่ละคนได้ร่วมแรงร่วมใจสร้างชื่อเสียงของเราในฐานะบริษัทที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ และเรามีหน้าที่รับผิดชอบในการปกป้องและคงไว้ซึ่งชื่อเสียงนั้น การทำให้แน่ใจว่าเราทำในสิ่งที่ถูกต้องอยู่เสมอจะช่วยให้เราสามารถรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ชุมชนที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ทั้งหมดได้ ความมุ่งมั่นเป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับวัฒนธรรมและปรัชญาการดำเนินงานของบริษัทเรา ซึ่งช่วยให้เราสร้างสิ่งที่น่าอัศจรรย์ได้หลากหลายวิธีในทุกๆ วัน

เราคาดหวังสิ่งที่ดีที่สุดจากทุกคนในองค์กร และคุณควรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสูงสุดเสมอ วิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้คือ อ่านหลักจรรยาบรรณนี้ และนำไปปฏิบัติตามในสิ่งที่คุณทำ เราทุกคนต้องทำในส่วนของเราเพื่อการนำค่านิยมของเราไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงการพูดออกมาเมื่อคุณรู้ว่าผู้อื่นกำลังทำบางสิ่งที่ไม่ถูกต้องอยู่ ใครก็ตามที่รายงานข้อกังวลอย่างแท้จริง จะได้รับการปกป้องโดยนโยบายต่อต้านการตอบโต้ของเรา ซึ่งเป็นสิ่งที่เราพิจารณาว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสถานที่ทำงานที่ให้เกียรติกันและมีความปลอดภัย

มาร่วมสานต่อความมุ่งมั่นของเราในการรักษาที่ทำงานที่มีจริยธรรม ที่เราทุกคนต่างมีความสุขในวันนี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จของเรา

**MELINDA D. WHITTINGTON**

ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร

มาร่วมสานต่อความมุ่งมั่นของเราในการรักษา  
ที่ทำงานที่มีจริยธรรม ที่เราทุกคนต่างมีความ  
สุขในวันนี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จ  
ของเรา



# เราทำได้อย่างไร







หลักจรรยาบรรณ



เราทำได้อย่างไร



ให้ความสำคัญกับ  
ทีมเป็นหลัก





# สารบัญ

สารจากประธานกรรมการและ หัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดของเรา	2
---	---

---

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณ ของเราและบทบาทของคุณ	8
--	---

การขอความช่วยเหลือ	10
การสืบสวน	11
ไม่มีการตอบโต้กลับ	11

---

การให้เกียรติและความปลอดภัย ความมุ่งมั่นของเรามีต่อกัน	12
---	----

การให้เกียรติกันและกัน	13
ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน	14

---



## คุณภาพ ความมุ่งมั่นของเรา ที่มีต่อลูกค้า 16

คุณภาพของผลิตภัณฑ์	17
คุณภาพการบริการ	18
ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	19

## ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของเราที่ มีต่อชุมชน 20

ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	21
สิทธิมนุษยชน	22
การติดสินบนและการทุจริต	23
การแข่งขันที่เป็นธรรม	25

## ความซื่อตรง ความมุ่งมั่นของเราที่ มีต่อ La-Z-Boy 26

ผลประโยชน์ทับซ้อน	27
สินทรัพย์ของ La-Z-Boy	29
การเก็บบันทึก	30
การสื่อสารอย่างรับผิดชอบและโปร่งใส	31
การรักษาความลับและการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน	33

## การละเว้น 34



หลักจรรยาบรรณ

# ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณ ของเราและบทบาทของคุณ

La-Z-Boy ส่งเสริมให้คนมีชีวิตที่เป็นสุขขึ้นโดยเปลี่ยนที่พังกายให้เป็นที่พักใจ





ที่ La-Z-Boy หลักจรรยาบรรณของเราเป็นมากกว่าเพียงแค่สิ่งที่ต้องปฏิบัติและห้ามปฏิบัติ ซึ่งหลักจรรยาบรรณของเราจะบอกถึงตัวตนที่เราต้องการเป็นในฐานะบริษัท โดยจะกำหนดพฤติกรรมสำคัญที่เราต้องการส่งเสริม และบางพฤติกรรมที่เราไม่เห็นชอบ โปรดอ่านหลักจรรยาบรรณของเราอย่างละเอียดเพื่อที่คุณจะได้สามารถช่วยให้เราเป็นตัวเราในรูปแบบที่ดีที่สุด!

เรามุ่งมั่นที่จะ

## ปฏิบัติอย่างซื่อตรง

เราประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย หากดูเหมือนมีบางสิ่งผิดปกติ เราจะ **พูดออกมา**

## ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ

เราทราบว่าที่ทำงานของเราจะมีศักยภาพสูงสุดเมื่อเราช่วยเหลือกันและทำงานเป็นทีม

## ทำงานอย่างปลอดภัย

เรารักษาความปลอดภัยให้ตัวเราเองและเพื่อนร่วมงานของเรา

## สร้างคุณภาพ

เราผลิตเฟอร์นิเจอร์และให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุด

## เป็นหุ้นส่วนที่ดี

เราปฏิบัติต่อหุ้นส่วนและชุมชนของเราอย่างเป็นธรรม

เราเชื่อมั่นในค่านิยมเหล่านี้

หลักจรรยาบรรณในส่วนที่เหลือจะให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับพันธกิจในแต่ละข้อ โปรดอ่านต่อและติดต่อสอบถามหากต้องการความช่วยเหลือ

แน่นอนว่าหลักจรรยาบรรณของเราไม่อาจจัดการกับทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น แต่คุณสามารถตรวจสอบนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เพิ่มมาซึ่งให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบางประเด็นปัญหาด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โปรดอ่านและปฏิบัติตามนโยบายทั้งหมดที่ใช้กับงานของคุณ และโปรดพูดคุยกับหัวหน้างานของคุณหรือหนึ่งใน [ทรัพยากรอื่นๆ ที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเรา](#) หากคุณมีคำถามใดๆ

สุดท้าย โปรดวางใจได้ว่าหลักจรรยาบรรณของเรานั้นใช้กับทุกคนที่ทำงานที่ La-Z-Boy รวมถึงบริษัทสาขา ผู้รับจ้างที่ทำงานให้กับเรา และแม้แต่คณะกรรมการบริหารของเรา ก็ต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของเรา เราให้ความสำคัญกับสิ่งที่ว่านี้เป็นอย่างมาก และหากคุณละเมิดหลักจรรยาบรรณของเรา นโยบายของเรา หรือกฎหมาย คุณอาจถูกลงโทษทางวินัยสูงสุดถึงขั้นเลิกจ้าง

## การขอความช่วยเหลือ

**พุดออกมา** หากคุณคิดว่าอาจมีบางสิ่งผิดปกติ หากคุณคิดว่าเราทำผิดพลาดหรืออาจมีบางคนละเมิดหลักจรรยาบรรณของเรา โปรดพุดออกมา เพื่อให้เราจะได้สามารถแก้ไขได้!

- ให้เริ่มจากการพูดคุยกับหัวหน้างานของคุณ หากรู้สึกสบายใจที่จะทำเช่นนั้น โดยเฉพาะเมื่อเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับงานประจำวัน
- หากรู้สึกอึดอัดที่จะพูดคุยกับหัวหน้างานของคุณโดยตรง คุณสามารถ “ข้ามสาย” ไปพูดคุยกับผู้จัดการอาวุโส หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- คุณยังสามารถติดต่อสายด่วนจริยธรรมได้อีกด้วย รายงานที่ส่งไปยังสายด่วนจะไปถึงทีมกำกับดูแลของบริษัทที่สำนักงานใหญ่โดยตรงและสามารถรายงานอย่างเป็นทางการลับ และรายงานแบบไม่ต้องระบุชื่อของคุณก็ได้หากจำเป็น แม้ว่ายังให้คุณให้รายละเอียดได้มากเท่าไร เราก็ยังสืบสวนได้ดีเท่านั้น (สายด่วน: **1-866-480-6136** หรือ <https://la-z-boy.alertline.com>)

### “พนักงาน” รวมถึงฉันด้วยหรือไม่

ในเอกสารนี้ เมื่อเราใช้คำว่า “พนักงาน” เราหมายถึงทุกคนที่ทำงานให้เรา ดังนั้นแม้คุณจะเป็นผู้รับจ้างอิสระหรือทำงานในบริษัทสาขาของเราแห่งใดแห่งหนึ่ง เช่น England, LZB Caseloads หรือ Joybird ทุกสิ่งในที่นี่จะมีผลบังคับใช้กับคุณ



## การสืบสวน

La-Z-Boy จะพิจารณารายงานทั้งหมดอย่างจริงจังและดำเนินการสืบสวนอย่างเป็นทางการที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ บุคคลใดก็ตามที่รายงานควรทราบว่าบริษัทฯ อาจไม่สามารถเปิดเผยรายละเอียดทั้งหมดของการสืบสวนเมื่อเราดำเนินการเสร็จสิ้น แต่เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินการสืบสวนอย่างเป็นทางการและจัดการกับประเด็นปัญหาทั้งหมด

## ไม่มีการตอบโต้กลับ

เนื่องจากเราต้องการให้พนักงานทุกคนพูดออกมา ถามคำถาม และรายงานข้อกังวล เราจึงไม่ยอมให้มีการตอบโต้กลับ (ในขณะที่เดียวกัน เราคาดหวังว่าพนักงานจะไม่ทำการกล่าวหาหรือรายงานอันเป็นเท็จโดยเจตนา ผู้ที่ทำเช่นนั้นจะถูกลงโทษทางวินัย)



ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณของเราและบทบาทของคุณ

### หัวหน้างานของเราต้อง

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานเข้าใจหลักจรรยาบรรณของเรา
- สนับสนุนนโยบายเปิดช่องทางและส่งเสริมให้มีการถามคำถามและการรายงาน
- ส่งเสริมให้มีการหารือเกี่ยวกับหัวข้อการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมเป็นประจำ
- รายงานประเด็นปัญหาที่ร้ายแรง (เช่น การคุกคาม การหลอกลวงที่อาจเกิดขึ้น หรือพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายอื่นๆ) ไปยังทีมกำกับดูแลของบริษัทเพื่อสืบสวน
- รักษารายงานให้เป็นความลับและต้องแน่ใจว่าไม่มีการตอบโต้กลับใดๆ

### พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

**คำถาม:** หลังพบว่ามี การคุกคามจากเพื่อนร่วมงานของคุณ คุณรายงานเหตุการณ์นั้นไปยังฝ่ายกำกับดูแลของบริษัท ไม่กี่วันต่อมา หัวหน้างานเรียกคุณมาคุยเพื่อบอกว่าคุณน่าจะแค่รายงานเหตุการณ์นั้นให้เขาทราบ แทนที่จะต้อง “ให้บริษัทมาเกี่ยวข้อง” เขาดูโกรธ และคุณกังวลว่าเขาอาจจะปฏิบัติต่อคุณไม่เหมือนเดิมนับแต่นี้ คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** คุณควรรายงานข้อคิดเห็นของหัวหน้างานไปยังฝ่ายกำกับดูแลของบริษัท เนื่องจากข้อคิดเห็นที่ว่าอาจถือเป็นการข่มขู่หรือการตอบโต้กลับ และไม่ใช่วิธีที่ยอมรับได้ ไม่ควรมีผู้ใดขัดขวางไม่ให้คุณรายงานข้อกังวล

# การให้เกียรติและความปลอดภัย

ความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อกัน



## การให้เกียรติกันและกัน

เราเป็นทีมเดียวกันและรวมพลังเป็นหนึ่งเดียว เราร่วมมือและช่วยเหลือกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ และไม่ยอมให้มีบุคคลใดมาข่มขู่ คุกคาม หรือเลือกปฏิบัติต่อเพื่อนพนักงานของเรา

### เรา...

- **ปฏิบัติ** ต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ เห็นอกเห็นใจ และเมตตา
- **คำนึงถึง** ว่าการกระทำของเราอาจส่งผลกระทบต่อทีมอย่างไร
- **จะพูดออกมา** หากเราพบว่า มีบุคคลใดก็ตามที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง

### เรา...

- **ไม่เลือกปฏิบัติ** ตามคุณลักษณะที่ได้รับความคุ้มครอง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา การตั้งครรรภ์ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ ชาติกำเนิด อายุ หรือความพิการ
- **ไม่มีส่วนร่วม** ในพฤติกรรมคุกคามใดๆ เช่น ข่มขู่เห็นที่ ทำให้ขุ่นเคือง ทำทางลามกอนาจาร การกลั่นแกล้ง หรือการสัมผัสอันไม่พึงประสงค์
- **ไม่ละเลยพฤติกรรมที่ไม่ดี** โดยเราจะนำไปรายงาน

### พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเมื่อทุกคนรู้สึกสบายใจและสามารถมีส่วนร่วมในความสำเร็จของเรา!

**คำถาม:** ในห้องพัก เพื่อนร่วมงานของคุณคนหนึ่งกำลังเล่าเรื่องตลกกลามกที่ดูเหมือนจะทำให้เพื่อนร่วมงานอีกคนรู้สึกอึดอัด คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** อาจพยายามช่วยโดยการเข้าไปสอดแทรก ซึ่งหมายถึงการขัดจังหวะการสนทนาเพื่อเปลี่ยนเรื่องหรือขอให้ผู้ที่เล่าเรื่องตลกหยุดเล่าเสีย หากกังวลถึงผลที่ตามมาจากการเข้าไปสอดแทรก คุณสามารถแจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับประเด็นปัญหานี้แทนได้

**คำถาม:** หัวหน้างานของคุณสัมภาษณ์ผู้สมัครงานสำหรับตำแหน่งในคลังสินค้า แต่กล่าวว่าตัดสินใจที่จะไม่จ้างบุคคลนี้เนื่องจากเขา "ฟังดูมีจริตจะก้านแบบผู้หญิงเกินกว่าจะยกของหนัก" คุณบอกไม่ได้ว่าหัวหน้างานล้อเล่นหรือไม่ คุณควรจะพูดอะไรหรือไม่

**คำตอบ:** ควร การปฏิเสธที่จะจ้างงานใครสักคนโดยอิงเหตุผลเรื่องเพศหรือรสนิยมทางเพศที่รับรู้มาเป็นเรื่องที่ผิด และขัดต่อนโยบายของเราและกฎหมาย แม้ว่าหัวหน้างานของคุณจะล้อเล่น แต่คำพูดล้อเล่นนั้นก็ไม่ใช่เหมาะสม และดังนั้นจึงขัดต่อนโยบายของ La-Z-Boy

**คำถาม:** คุณสังเกตเห็นว่าผู้จัดการของคุณมักกอดเพื่อนร่วมงานของคุณคนหนึ่งในลักษณะที่คุณคิดว่าไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นเช่นนี้มาระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นคุณจึงเข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานของคุณไม่น่าจะคิดว่าเป็นปัญหา คุณควรทำอะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้หรือไม่

**คำตอบ:** โปรดอย่าสันนิษฐานว่าเพื่อนร่วมงานของคุณไม่คิดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นปัญหา เนื่องจากเขาอาจคิด แต่พูดออกมาไม่ได้ คุณควรพูดออกมาโดยการถามเพื่อนร่วมงานของคุณว่ารู้สึกอึดอัดหรือไม่ หรือโดยการรายงานพฤติกรรมดังกล่าว เราไม่ต้องการให้พฤติกรรมที่ไม่ดีเกิดขึ้นต่อไป!



## ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน

ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยทางกายภาพของเราคือสิ่งแรกที่ต้องทำ ที่ทำงานที่ปลอดภัยและน่าอยู่ช่วยให้เราสามารถมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมายและลูกค้าของเราได้

นอกจากความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยทางกายภาพแล้ว La-Z-Boy ยังมุ่งมั่นที่จะรักษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานให้เป็นความลับและปลอดภัยอีกด้วย

### เรา...

- ปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมทั้งหมด
- ระแวดระวังอันตรายและพูดออกมา หากเราพบบางสิ่งที่ไม่ปลอดภัย
- ดึงตัวอยู่ตลอดเวลาและใส่ใจในระหว่างการทำงาน
- ปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนทั้งหมดเพื่อรักษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงานให้เป็นความลับ ไม่ว่าคุณจะทำถึงเข้าถึง เก็บรวบรวม จัดเก็บ ส่งผ่าน ทำลาย หรือใช้ข้อมูลพนักงาน

### เรา...

- ไม่ละเลยประเด็นปัญหาด้านความปลอดภัยใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น
- ไม่ขู่ขู่หรือข่มขู่ผู้อื่น
- ไม่ครอบครองอาวุธเมื่ออยู่ในพื้นที่ของบริษัท
- ไม่ทำงานในขณะที่มีความบกพร่องจากยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์
- ไม่เปิดเผยข้อมูลพนักงานต่อบุคคลใดก็ตาม ภายในหรือภายนอกของ La-Z-Boy โดยไม่ได้รับการอนุญาตอย่างเหมาะสม

การให้เกียรติและความปลอดภัย: ความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อกัน

ช่วยรักษาที่ทำงานของเราให้ปลอดภัยและมองหาสัญญาณแห่งปัญหาความยุ่งยาก...

- มีผู้ใดที่ดูสับสน มึนงง หรือบกพร่องในการทำงานหรือไม่
- คุณกังวลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเรื่องยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์หรือไม่
- มีผู้ใดที่ทำการขู่ขู่หรือมีพฤติกรรมรุนแรงหรือไม่
- คุณหรือบุคคลอื่นรู้สึกว่าจะไม่ปลอดภัยหรือถูกขู่ขู่หรือไม่

ขอความช่วยเหลือและรายงานข้อกังวลไปยังหัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือสายด่วนจริยธรรมของเราในทันที นอกจากนี้ La-Z-Boy ยังมีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงานที่ออกแบบมาเพื่อช่วยพนักงานที่อาจกำลังประสบปัญหาด้านการติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้ความรุนแรงในครอบครัว ประเด็นปัญหาสุขภาพจิตใจ และสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



การให้เกียรติและความปลอดภัย: ความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อกัน

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมาเมื่อเรามีข้อ  
กังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือการรักษาความ  
ปลอดภัยในที่ทำงานที่เราใช้ร่วมกัน

**คำถาม:** คุณสังเกตเห็นว่าเพื่อนร่วมงานกำลังใช้งานเครื่องจักร  
โดยไม่มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยที่จำเป็น จาก  
ประสบการณ์แล้ว คุณทราบว่าอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย  
อาจทำให้งานดำเนินไปช้าลง คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** ความปลอดภัยมาก่อนเสมอ! คุณควรเตือนเพื่อนร่วมงาน  
ของคุณทันทีเกี่ยวกับขั้นตอนที่เหมาะสม แล้วรายงาน  
ประเด็นปัญหาดังกล่าวไปยังหัวหน้างานของคุณ บางทีทีม  
ของคุณสามารถช่วยกันหาทางออกในการใช้งานเครื่องจักร  
อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

**คำถาม:** มีการขอให้คุณเสาะหาข้อมูลเพิ่มเติมและคุณพบบันทึกข้อมูล  
ทางการแพทย์ของพนักงานจากคลินิกในพื้นที่ คุณสามารถ  
ทิ้งข้อมูลเพิ่มเติมเหล่านี้ลงขยะได้หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ เราทำลายเอกสารที่มีข้อมูลอ่อนไหวของพนักงาน  
หรือใช้ถังใส่เอกสารขยะที่เป็นความลับชนิดล็อก



# คุณภาพ

ความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อลูกค้าของเรา





## คุณภาพของผลิตภัณฑ์

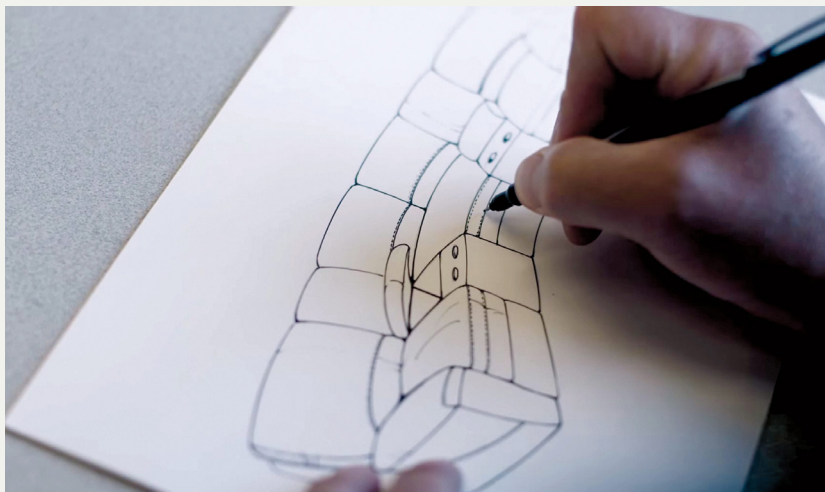
เราจะส่งมอบเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสมชื่อ La-Z-Boy เท่านั้น! เฟอร์นิเจอร์ชั้นเยี่ยมที่เราผลิตนั้นมอบความสบาย ใช้งานได้อย่างปลอดภัยและวางใจได้ และเหนือความคาดหมายของลูกค้า ทางเดียวที่เราจะบรรลุผลนั้นได้คือเราทุกคนต้องมุ่งมั่นให้เกิดงานที่มีคุณภาพ

### เรา...

- ปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนด้านคุณภาพและความปลอดภัยทั้งหมด
- เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิธีการและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- เสนอความคิดใหม่ๆ และหาทางปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของเรา

### เรา...

- ไม่ละทิ้งความปลอดภัยหรือคุณภาพไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม
- ไม่ละเลยกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่ควบคุมผลิตภัณฑ์ของเรา



พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราจะไม่ปล่อยผลิตภัณฑ์ที่อาจมีปัญหาด้านคุณภาพออกสู่ตลาด พูดออกมา หากคุณมีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับคุณภาพหรือความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใดๆ!

**คำถาม:** คุณสังเกตเห็นว่าเพื่อนร่วมทีมฝ่ายผลิตไม่ได้ปฏิบัติตามทุกขั้นตอนที่เหมาะสมในการหุ้มเบาะ โดยเพื่อนร่วมทีมคนนี้บอกคุณว่าขั้นตอนที่กำหนดไว้ นั้น "เกินความจำเป็น" และวิธีของเธอช่วยประหยัดเวลา คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** รายงานเหตุการณ์นั้นไปยังหัวหน้างานที่คุณขึ้นตรง การปฏิบัติตามขั้นตอน แม้จะดูเหมือนไม่สะดวก แต่ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ของเรา หากเหมาะสม ทีมฝ่ายผลิตสามารถร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญของบริษัทเพื่อดูว่ามีวิธีดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากกว่าโดยไม่ละทิ้งคุณภาพหรือความปลอดภัยหรือไม่



## คุณภาพการบริการ

โฆษณาและสื่อการตลาดของ La-Z-Boy ทั้งหมดบอกถึงข้อเสนอและผลิตภัณฑ์ของเราในด้านที่เป็นความจริง ความซื่อสัตย์ทำให้เราได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าตลอดเกือบ 100 ปีที่ทำธุรกิจมาโดยไม่เปลี่ยนแปลง เราปฏิบัติต่อลูกค้าของเราอย่างให้เกียรติและดูแลให้ในโรงงานของเรามีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย

เรา...

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสื่อโฆษณานั้นเป็นความจริงและสิ่งใดๆ ที่เรากล่าวอ้างสามารถพิสูจน์ได้
- ดูแลลูกค้าของเราอย่างซื่อสัตย์และทำตามพันธกิจของเราที่มีต่อลูกค้า
- ให้ความสำคัญกับข้อกังวลและข้อร้องเรียนของลูกค้าเป็นอย่างมากและนำมาจัดการทันที

เรา...

- ไม่กล่าวบิดเบือน กล่าวเกินจริง หรือทำให้เข้าใจผิดในการโฆษณาหรือการกล่าวอ้างผลิตภัณฑ์ของเรา
- ไม่พูด "สิ่งใดก็ตามที่จำเป็น" เพื่อปิดการขาย แต่เราจะบอกเฉพาะความจริง
- ไม่ละเลยคุณภาพ ความปลอดภัย หรือข้อกังวลของลูกค้า

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากมีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับประสบการณ์ของลูกค้า

**คำถาม:** คุณบังเอิญได้ยินเพื่อนร่วมงานของคุณที่ร้านค้าปลีกพูดคุยกับลูกค้าเกี่ยวกับการรับประกันผลิตภัณฑ์ ข้อมูลที่เพื่อนร่วมงานคนนี้ให้ฟังดูดี... แต่ไม่ถูกต้องเสียทีเดียว ส่วนลูกค้าก็ดูเหมือนจะสนใจจริงๆ คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** คุณควรดึงเพื่อนร่วมงานของคุณมาคุยเพื่อให้แน่ใจว่าเขาแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดกับลูกค้าก่อนมีการซื้อใดๆ แม้การแก้ไขข้อมูลนั้นจะส่งผลให้ไม่มีการซื้อสินค้าก็ตาม ชื่อเสียงของเราสร้างขึ้นจากความซื่อสัตย์

**คำถาม:** คุณเห็นโฆษณาออนไลน์ของเราตัวหนึ่งและสังเกตเห็นว่ารูปภาพผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกับรายละเอียด โดยในรูปภาพนั้นเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีราคาสูงกว่าผลิตภัณฑ์ที่ลงรายละเอียดไว้ เนื่องจากมีการโฆษณาไปแล้ว คุณควรดำเนินการใดหรือไม่

**คำตอบ:** ควร คุณควรรายงานประเด็นปัญหาดังกล่าวไปยังฝ่ายบริหารเพื่อให้สามารถแก้ไขได้โดยเร็วที่สุด เราทุกคนมีบทบาทในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าสื่อโฆษณาและการตลาดของเรามีความถูกต้อง

## ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

เราเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกค้าอย่างที่สุดและมุ่งมั่นที่จะรักษาข้อมูลของลูกค้าให้ปลอดภัยและป้องกันการสูญหาย การนำไปใช้โดยมิชอบ ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าจะรวมถึง

- ชื่อ
- ที่อยู่
- หมายเลขโทรศัพท์
- ข้อมูลบัตรเครดิตหรือธนาคาร
- ข้อมูลระบุตัวตนอื่นๆ

### เรา...

- ปฏิบัติตามนโยบาย ขั้นตอน และกฎหมายทั้งหมดเมื่อเข้าถึง เก็บรวบรวม จัดเก็บ ส่งผ่าน ทำลาย หรือใช้ข้อมูลของลูกค้า
- ไม่เปิดเผยข้อมูลลูกค้าต่อบุคคลใดก็ตามภายในหรือภายนอกของ La-Z-Boy โดยไม่ได้รับการอนุญาตที่เหมาะสม



พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากเราเชื่อว่าข้อมูลส่วนตัวหรือความเป็นส่วนตัวของลูกค้าอาจมีการรั่วไหลหรือละเมิด หรือเสี่ยงจะมีการรั่วไหลหรือละเมิด ประเด็นปัญหาด้านความเป็นส่วนตัวอาจเป็นเรื่องซับซ้อน ดังนั้นจึงถามหากคุณมีคำถามใดๆ

**คำถาม:** เพื่อนร่วมงานของคุณบังเอิญได้ยินว่าลูกค้าคนหนึ่งของคุณบอกคุณว่าเขาเป็นช่างภาพ เพื่อนร่วมงานคนนี้จึงถามว่าตนจะเข้าถึงอีเมลส่วนตัวของลูกค้าจากการซื้อสินค้าของเขา เพื่อจะได้สามารถติดต่อเขาในกรณีที่จะจ้างงาน แทนที่จะต้องค้นหาข้อมูลทางธุรกิจของเขาทางออนไลน์ได้หรือไม่สามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ คุณไม่ควรเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลของลูกค้า เว้นแต่จะมีเหตุผลทางธุรกิจที่ได้รับอนุญาต



# ความร่วมมือ

ความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อชุมชนของเรา



## ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ที่ La-Z-Boy เราเป็นผู้ดูแลสิ่งแวดล้อมที่เราใช้ร่วมกันอย่างรับผิดชอบ เรารักษาและปกป้องทรัพยากรของเราและลดการมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด

### เรา...

- ทำการรีไซเคิล ลดขยะ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานให้สูงที่สุด
- ดำเนินถึงการปกป้องและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเมื่อเราทำการตัดสินใจทางธุรกิจ

### เรา...

- ไม่ละทิ้งแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนเพื่อแลกกับเป้าหมายทางธุรกิจระยะสั้น
- ไม่ละเลยนโยบายและขั้นตอนด้านสิ่งแวดล้อมของเรา หรือกฎหมายหรือกฎระเบียบใดๆ ที่บังคับใช้



### พูดคุยถาม กถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดคุยออกมา หากเรามีคำถามเกี่ยวกับความยั่งยืนหรือสิ่งแวดล้อม

**คำถาม:** คุณสังเกตเห็นว่าเพื่อนร่วมงานกำลังทิ้งสารทำลายในที่จอดรถ เมื่อถามเขาเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าว เขากล่าวว่าพื้นที่สำหรับทิ้งเต็ม ส่วนสารทำลายก็จะระเหยไป ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องใหญ่ คุณควรรายงานเรื่องนี้ไปยังฝ่ายบริหารหรือไม่

**คำตอบ:** แน่แน่นอน เราไม่ละเมิดนโยบาย ขั้นตอน กฎระเบียบ หรือกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม เพียงเพราะเห็นว่าสะดวก

**คำถาม:** คุณบังเอิญได้ยินผู้จำหน่ายรายหนึ่งของเราเก็บเศษขยะสำหรับการรีไซเคิล และกล่าวว่าขยะทุกชิ้นที่เก็บมานั้นอย่างไรเสียก็ไปสู่ที่ทิ้งขยะของเมืองที่เดียวกันอยู่ดี คุณควรเจียบไว้ หรือแจ้งฝ่ายบริหาร

**คำตอบ:** คุณควรพูดคุยออกมา และแจ้งให้ฝ่ายบริหารของคุณทราบถึงสิ่งที่คุณได้ยินมา ซึ่งพนักงานของผู้จำหน่ายอาจผิด แต่หากบริษัทจ่ายเงินเพื่อการรีไซเคิลแล้วไม่ได้รับบริการนั้น เราก็จำเป็นต้องทราบ อย่าละเลยว่าคุณอาจมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นได้ เพียงเพราะเป็นผู้จำหน่าย ไม่ใช่พนักงานของเราเอง

**คำถาม:** คุณมีความคิดที่จะลดการใช้ขยะให้น้อยลงในพื้นที่พักของเรา ซึ่งเป็นเพียงความคิดเล็กๆ แต่คุณคิดว่าน่าจะได้ผล คุณควรที่จะพูดอะไรหรือไม่

**คำตอบ:** ควร เรารู้สึกขอบคุณทุกคนที่ร่วมเสนอความคิดในการลดขยะ!



## สิทธิมนุษยชน

เราเชื่อในการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติและด้วยความนับถือ และเราขอให้หุ้นส่วนของเราปฏิบัติเช่นเดียวกัน หุ้นส่วนและคู่ค้าของ La-Z-Boy ทั้งหมดต้องจัดให้มีสภาพการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปลอดภัย

### เรา...

- คาดหวังให้หุ้นส่วนของเรา รวมถึงคู่ค้า ยึดมั่นในหลักการเหล่านี้ด้วยเช่นกัน
- ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายด้านแรงงานที่บังคับใช้ทั้งหมด

### เรา...

- ไม่ยอมให้มีการคุกคาม การกลั่นแกล้งรังแก หรือการเลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใด
- ไม่เอื้อหรือยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานทาส การค้ามนุษย์ หรือการใช้แรงงานเด็กไม่ว่าในรูปแบบใด



พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมาให้ทีมฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายกำกับดูแลของบริษัทของเราทราบหากเรามีข้อกังวลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

**คำถาม:** คุณเข้าเยี่ยมชมคลังสินค้าของคู่ค้าเมื่อเดินทางไปทำธุรกิจที่ต่างประเทศและสังเกตเห็นว่าพนักงานบางคนดูมีอายุน้อยมาก คุณไม่แน่ใจว่าอายุขั้นต่ำสำหรับพนักงานกำหนดไว้ที่เท่าไร และโรงงานไม่ได้ดำเนินการโดย La-Z-Boy คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** แม้จะไม่แน่ใจว่าคุณค่าทำสิ่งใดผิดหรือไม่ก็ตาม ก็ยังคงควรรายงานข้อกังวลที่คุณมีไปยังหัวหน้างานของคุณหรือหนึ่งในทรัพยากรที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเราสำหรับการรายงานอื่นๆ จากนั้นแผนกที่เหมาะสมจะสามารถตรวจสอบได้ว่าคู่ค้าปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของคุณค่าและกฎหมายหรือไม่

## การตัดสินใจและการทุจริต

เราไม่เสนอหรือรับสินบน และเราไม่ใช้อำนาจหรือตำแหน่งในบริษัทในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เมื่อทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐ (รวมถึงพนักงานของธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ) เราต้องระมัดระวังที่จะไม่ให้ของขวัญ ความช่วยเหลือ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ใดๆ ที่เกินควรซึ่งอาจตีความว่าเป็นสินบนได้

### เรา...

- ปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการตัดสินใจและการทุจริตของเรา และกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมด
- ดูแลให้ความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐและหุ้นส่วนทางการค้ามีความเหมาะสม

### เรา...

- ไม่ทำงานร่วมกับหุ้นส่วน ผู้รับจ้าง หรือบุคคลที่สามอื่นๆ ที่เสนอให้สินบนในนามของเรา
- ไม่ให้สิ่งมีค่าใดๆ แก่เจ้าหน้าที่รัฐเพื่อการนำไปใช้ส่วนตัวโดยมีเจตนาเพื่อให้ได้มาซึ่งหรือรักษาไว้ซึ่งโอกาสทางธุรกิจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างไม่เหมาะสม
- ไม่ให้เงินสด สิ่งที่เทียบเท่าเงินสด (เช่น บัตรของขวัญ) ของขวัญ การเดินทางที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ความบันเทิง ความช่วยเหลือ เงินบริจาค หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจตีความว่าเป็นสินบน แม้การทำเช่นนั้นจะเป็นแนวทางปฏิบัติในท้องถิ่นหรือเป็น "ธรรมเนียม"

### พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากเรามีคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการทุจริต

- คำถาม:** คุณกำลังทำงานกับหัวหน้าฝ่ายจัดซื้อของรัฐบาลต่างชาติที่กำลังหาซื้อเฟอร์นิเจอร์สำหรับพื้นที่เลานจ์ของพนักงาน หัวหน้าคนดังกล่าวขอให้ La-Z-Boy จัดเที่ยวบินให้เธอและครอบครัวของเธอไปที่มิชิแกนเพื่อหารือในเรื่องรายละเอียดของข้อเสนอด้วยตนเอง สามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่
- คำตอบ:** อาจจะไม่ได้ แม้ว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะสามารถเข้าชมโรงงานของเราได้ แต่โดยทั่วไปแล้วเราจะไม่จ่ายค่าเดินทางให้กับสมาชิกในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นจุดที่ต้องระวัง ดังนั้นจึงควรขอคำแนะนำจากหัวหน้างานหรือฝ่ายกำกับดูแลของบริษัทของคุณอยู่เสมอ ข้อสำคัญคือ เราไม่สามารถให้สิ่งมีค่าใดๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่รัฐอย่างไม่เหมาะสม
- คำถาม:** เจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานท้องถิ่นกำลังเข้าชมหนึ่งในโรงงานของเราเพื่อตรวจสอบ คุณได้รับแจ้งว่าการเสนอเงินสดให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเป็นธรรมเนียมเพื่อเร่งให้งานเอกสารตรวจสอบเร็วขึ้น คุณควรทำเช่นนั้นหรือไม่
- คำตอบ:** ไม่ควร หากเจ้าหน้าที่รัฐต่างชาติคนใด ไม่ว่าจะเป็นผู้ตรวจสอบในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร หรือนักการเมือง ขอให้จ่ายเงินเพื่อให้ตนทำหน้าที่ คุณควรติดต่อหัวหน้างานและฝ่ายกำกับดูแลของบริษัทของคุณทันที



**“สิ่งมีค่าใดๆ”** หมายถึงสิ่งใดก็ตามที่มีค่า  
สำหรับผู้รับ

## การแข่งขันที่เป็นธรรม

เราเชื่อในการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม เราจึงไม่มีทางทำข้อตกลงที่ไม่เหมาะสมกับคู่แข่งของเราซึ่งอาจส่งผลเสียต่อผู้บริโภค ชุมชน หุ้นส่วน และลูกค้าของเราวางใจให้ La-Z-Boy ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในทุกการติดต่อสัมพันธ์

ซึ่งหมายความว่า การติดต่อกับคู่แข่งจะเป็นไปอย่างรอบคอบเพื่อจะได้ไม่มีการกล่าวถึงราคาหรือกลยุทธ์การแข่งขันที่สำคัญของเรา

กฎหมายว่าด้วยการแข่งขันอาจมีความซับซ้อน ดังนั้นหากคุณมีการสนทนา ยื่นข้อเสนอ หรือทำการตกลงใดๆ กับคู่แข่ง หรือมีคำถามใดๆ โปรดติดต่อหัวหน้างานของคุณหรือทรัพยากรอื่นๆ ทันที

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากมีคำถามเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นธรรม

**คำถาม:** ในขณะที่กำลังเข้าร่วมงานแสดงสินค้า คนรู้จัก (ซึ่งปรากฏว่าทำงานให้กับคู่แข่ง) เข้ามาหาคุณและขอพูดคุยเกี่ยวกับแผนการตลาดสำหรับปีที่กำลังจะมาถึง เธอต้องการทราบเกี่ยวกับงานใดเรีคเมล ส่วนคุณก็อยากทราบเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางโซเชียลมีเดีย ผมสามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่

**คำตอบ:** อาจจะไม่ได้ การหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางการตลาดกับคู่แข่งโดยตรงอาจเป็นการละเมิดนโยบายของเราเกี่ยวกับข้อมูลที่มีกรรมสิทธิ์และอาจถือเป็นการละเมิดกฎหมาย หากดูเหมือนว่าเราร่วมมือกันเพื่อให้ลูกค้าจ่ายเงินเพิ่มขึ้น คุณควรปฏิเสธและรายงานเหตุการณ์นั้นไปยังหัวหน้างานของคุณหรือหนึ่งในทรัพยากรที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเราสำหรับการรายงาน





หลักจรรยาบรรณ

# ความซื่อสัตย์

พันธกิจของเราที่มีต่อ La-Z-Boy



## ผลประโยชน์ทับซ้อน

เราพยายามพัฒนาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของ La-Z-Boy และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เราอาจมีความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับ La-Z-Boy และสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตัวเราเองหรือครอบครัวของเรา เราซื่อสัตย์และมีความโปร่งใสเกี่ยวกับบุคคลที่เรารู้จักและความเป็นมาที่ทำให้เรารู้จักบุคคลนั้นๆ เนื่องจากเราเข้าใจว่าแม้แต่ลักษณะที่ดูเหมือนว่าเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนก็อาจส่งผลเสียต่อบริษัทได้

นอกจากนี้ เราไม่ต้องการให้คุณรู้สึกขัดแย้ง โดยให้คุณอยู่ในสถานะที่ต้องเลือกระหว่างการช่วยเหลือบุคคลที่คุณรักกับการจัดการธุรกิจให้กับบริษัท ดังนั้นเราจึงต้องการให้คุณมีความโปร่งใสและไม่ข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจที่คุณอาจรู้สึกถึงความขัดแย้งนั้น

อีกทั้งเราไม่ประสงค์ให้คุณรู้สึกว่าคุณเป็นหนี้คู่ค้าที่ต้องการทำธุรกิจกับ La-Z-Boy ดังนั้นเราจึงไม่ต้องการให้คุณรับของขวัญราคาแพงหรือความช่วยเหลือจากคู่ค้าซึ่งอาจทำให้คุณรู้สึกว่า "เป็นหนี้" บุคคลเหล่านี้ขึ้นมาแทน และเราไม่ต้องการให้ผู้ที่อาจเป็นผู้จำหน่ายคิดว่าคุณต้องมอบของขวัญให้คุณเพื่อเข้ามามีส่วนในธุรกิจของคุณ แต่เราต้องการให้ผู้จำหน่ายทุกรายเข้ามามีส่วนในธุรกิจของเราโดยการมอบข้อเสนอที่ดีที่สุดแก่ La-Z-Boy

### เรา...

- ทำธุรกิจกับหุ้นส่วน ลูกค้า และบุคคลที่สามอย่างเป็นธรรมและโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเราเอง
- เปิดเผยถึงผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้น
- กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มการแจ้งเกี่ยวกับของขวัญจากคู่ค้า หากเราได้รับของขวัญ ความบันเทิง หรือสิ่งของมีค่าที่สำคัญใดๆ จากคู่ค้า

### เรา...

- ไม่รับผลประโยชน์ทางการเงินหรือตำแหน่งผู้นำในธุรกิจใดๆ ที่ให้บริการแก่ La-Z-Boy หรือที่เป็นคู่แข่งกับ La-Z-Boy
- ไม่ใช่ข้อมูลหรือโอกาสที่เราได้รับจากงานของเราเพื่อให้ตัวเราเองได้ประโยชน์เพิ่มเติม
- ไม่รับของขวัญหรือความบันเทิงใดๆ ที่มีมูลค่าเกิน 100 ดอลลาร์สหรัฐจากแหล่งใดๆ โดยไม่ได้รับความเห็นชอบ



เราไม่ฉวยโอกาสจากการที่เรา  
มีบทบาทที่ La-Z-Boy เพื่อให้  
ตัวเราเองได้ประโยชน์เพิ่มเติม  
อย่างไม่เป็นธรรม

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากเรามีคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์  
ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้น หรือของกำนัลและความบันเทิง

**คำถาม:** คุณมีหน้าที่ช่วยคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่สำหรับสีย้อมไม้ และคุณต้องการแนะนำบริษัท  
ของลูกค้าสักคุณ คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** คุณสามารถแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทของลูกค้าคุณกับฝ่ายจัดซื้อ แต่คุณต้องม  
ความโปร่งใสเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณและไม่ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก  
การที่ผู้ที่เป็นผู้จำหน่ายเป็นสมาชิกในครอบครัวเองนั้นไม่ใช่ปัญหา แต่เราต้องตรวจสอบ  
ให้แน่ใจว่าผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นทั้งหมดได้รับการเปิดเผยและตรวจสอบ

**คำถาม:** หนึ่งในผู้จำหน่ายของเราได้เสนอตัวสองใบสำหรับเกมการแข่งขัน NBA รอบเพลย์ออฟ  
ให้คุณ สามารถรับตัวเหล่านี้ได้หรือไม่

**คำตอบ:** รับไม่ได้หากไม่เป็นไปตามนโยบายของเรา เราไม่อาจรับของขวัญหรือความบันเทิงใดๆ  
ที่มีมูลค่ามากกว่า 100 ดอลลาร์สหรัฐได้หากไม่ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน  
พนักงานอาวุโสกว่าตน "เป็นหนี้" ผู้จำหน่ายที่ให้ของขวัญราคาแพงแก่ตน การจำกัดใน  
เรื่องของขวัญที่เราให้และรับ ช่วยให้เราแน่ใจได้ว่าเรากำลังทำงานกับหุ้นส่วนทุกรายด้วย  
เหตุผลที่เหมาะสม

**คำถาม:** คุณกำลังพูดคุยกับเจ้าของธุรกิจในท้องถิ่นที่ต้องการใช้ประโยชน์จากเศษโลหะที่โดย  
ทั่วไปเป็นสิ่งที่เราทิ้ง เธอเสนอกำไรส่วนหนึ่งให้คุณหากคุณสามารถจัดทำสัญญาได้  
เนื่องจาก La-Z-Boy ไม่ได้ใช้หรือขายเศษที่วางนี้ คุณรับข้อเสนอดังกล่าวได้หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ เราไม่รับสินบน "เงินใต้โต๊ะ" หรือโอกาสอื่นๆ เพื่อให้ตัวเราเองได้ประโยชน์เพิ่ม  
เติมเป็นการส่วนตัวจากการที่เรามีบทบาทที่ La-Z-Boy

## สินทรัพย์ของ LA-Z-BOY

สินทรัพย์ของ La-Z-Boy ได้แก่สิ่งใดบ้าง เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์คือบรรดาสิ่งที่ La-Z-Boy เป็นเจ้าของ เราต้องใช้สินทรัพย์และทรัพยากรของบริษัทเพื่อทำงานให้ลูกค้าจนแล้วเสร็จ เราจึงต้องนำมาใช้อย่างรับผิดชอบและปกป้องจากการโจรกรรม

เรา...

- ใช้สินทรัพย์ของ La-Z-Boy เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น
- ต้องมั่นใจว่าเรามีความคุ้นเคยกับการใช้สินทรัพย์ที่จำเป็นสำหรับบทบาทของเราอย่างเหมาะสม

เรา...

- ไม่ดำเนินการกับสินทรัพย์ของบริษัทโดยใช่ นำไปใช้โดยมิชอบ ใช้ในทางที่ผิดหรือปฏิบัติโดยไม่ระมัดระวัง
- ไม่นำสินทรัพย์ที่เป็นของหุ้นส่วน ลูกค้า คู่ค้า หรือผู้จำหน่ายอื่นๆ ของเราไปใช้โดยมิชอบ

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากมีคำถามเกี่ยวกับการใช้สินทรัพย์ของบริษัทอย่างเหมาะสม

**คำถาม:** คุณจะทำการซ่อมแซมเล็กๆ น้อยๆ ที่บ้านของคุณในช่วงวันสุดสัปดาห์ และคุณวางแผนที่จะนำเครื่องมือบางตัวจากร้านไปใช้ โดยคุณจะนำกลับมาคืนก่อนที่ร้านจะต้องใช้เครื่องมือดังกล่าวในสัปดาห์หน้า สามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ สินทรัพย์ของ La-Z-Boy รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้มีไว้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจเท่านั้น





## การเก็บบันทึก

เราเก็บบันทึกอย่างไรโปร่งใส ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบันในลักษณะที่สอดคล้องกับขั้นตอนที่กำหนดไว้และกฎหมายใดๆ ที่บังคับใช้

### เรา...

- ทำความคุ้นเคยกับขั้นตอนการเก็บบันทึกหรือการรักษาบันทึกใดๆ ที่ใช้กับบทบาทของเรา
- รายงานข้อผิดพลาดหรือความผิดพลาดใดๆ ในบันทึกไปยังหัวหน้างานของเราโดยเร็ว
- ทำตามคำร้องขอข้อมูลหรือบันทึกใดๆ จากผู้ตรวจสอบหรือแผนกกฎหมายของเรา

### เรา...

- ไม่ปกปิดความผิดพลาดหรือข้อผิดพลาดใดๆ หรือพยายามเปลี่ยนแปลงบันทึก
- ไม่กำจัด ลบ หรือทำลายบันทึกใดๆ เว้นแต่จะเป็นไปตามนโยบายการรักษาบันทึกของเรา

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากเรามีคำถามเกี่ยวกับการเก็บบันทึกหรือนโยบายการรักษาบันทึกของเรา

**คำถาม:** คุณกำลังจัดการสินค้าคงคลังสำหรับสัปดาห์นี้และสังเกตเห็นว่าวัสดุบางรายการที่เราใช้นั้นน้อยกว่าที่ระบุไว้ในบันทึกข้อมูลสินค้าคงคลัง หัวหน้างานของคุณแนะนำว่าข้อผิดพลาดเหล่านี้เป็นเรื่องทั่วไปและไม่ต้องกังวล คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** คุณควรรายงานข้อกังวลของคุณไปยังหนึ่งในทรัพยากรที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเราสำหรับการรายงานการเก็บบันทึกอย่างถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ และคุณไม่ควรช่วยปกปิดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

## การสื่อสารอย่างรับผิดชอบและโปร่งใส

การสื่อสารระหว่างเราและการสื่อสารที่เราทำภายนอก La-Z-Boy จะเป็นไปอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ และถูกต้อง เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เรเปิดเผยต่อสาธารณะมีความถูกต้อง อย่าพูดแทนบริษัท เว้นแต่คุณจะได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น

### เรา...

- สื่อสารตามความจริงและอย่างให้เกียรติ
- ชี้แจงให้ชัดเจนเมื่อเป็นคำพูดหรือความคิดเห็นของเราเอง และไม่ใช้ของ La-Z-Boy
- ขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือจาก ทรัพยากรอื่นๆ ที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเรา หากเราไม่แน่ใจว่าจะจัดการกับคำถามหรือข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอก La-Z-Boy อย่างไร

### เรา...

- ไม่เลือกทำตามใจตนเอง เราไม่พูดแทน La-Z-Boy เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นการเฉพาะให้ทำเช่นนั้น
- ไม่โพสต์ลงโซเชียลมีเดียก่อนจะพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ
- ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ

### เมื่อคุณออนไลน์...

- หลักจรรยาบรรณของเรายังคงมีผลบังคับใช้ ห้ามทำการคุกคามหรือขู่เข็ญ
- อธิบายให้ชัดเจนว่าคุณไม่ได้พูดแทน La-Z-Boy
- ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของ La-Z-Boy
- จำไว้ว่าโพสต์ของคุณจะคงอยู่ตลอดไป แม้แต่หลังจากที่คุณคิดว่าได้ลบโพสต์นั้นไปแล้วก็ตาม
- หยุดและคิดสักนิดเสมอก่อนจะคลิกเพื่อโพสต์ ทวีต เขียนข้อความ หรือส่ง





พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากเรามีคำถามเกี่ยวกับการสื่อสารหรือโซเชียลมีเดีย

**คำถาม:** คุณสังเกตเห็นโพสต์บนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่ดูเหมือนจะสับสนประมาท La-Z-Boy และกล่าวอ้างเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของเราอย่างไม่ถูกต้อง คุณต้องการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขข้อเข้าใจผิด ผมสามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ หากคุณไม่ได้มีบทบาทที่ La-Z-Boy กำหนดให้ตอบข้อความจากโซเชียลมีเดีย คุณควรรายงานประเด็นปัญหานี้ไปยังหัวหน้างานของคุณหรือหนึ่งใน ทรัพยากรที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเรา สำหรับการรายงาน

**คำถาม:** เพื่อนร่วมงานของคุณโพสต์มีมในหน้า Facebook ของตน ซึ่งคุณคิดว่าเป็นการเหยียดเชื้อชาติ เมื่อคุณบอกเธอว่าคุณคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมและอาจกระทบกระเทือนจิตใจ เธอบอกว่าหน้านั้นเป็นหน้าส่วนตัว และเธอสามารถพูดอะไรก็ได้ที่ต้องการ คุณควรทำอย่างไร

**คำตอบ:** LA-Z-Boy ไม่ยอมให้มีคำพูดเชิงเกลียดชังอย่างโจ่งแจ้งหรือการแสดงออกถึงการเลือกปฏิบัติอื่นๆ จากพนักงานของเรา ไม่ว่าจะอยู่ในฟอรัมใด คุณสามารถแจ้งข้อกังวลของคุณกับหนึ่งใน ทรัพยากรที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณของเรา สำหรับการรายงาน

## การรักษาความลับและการซื้อขาย หลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

เราไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของ La-Z-Boy นอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาต

เราไม่ใช่ (หรือเปิดเผยต่อผู้อื่นที่อาจใช้) ข้อมูลที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะที่มีสาระสำคัญใดๆ เมื่อตัดสินใจว่าจะซื้อหรือขายหุ้นของ La-Z-Boy ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทที่นักลงทุนที่มีเหตุผลอาจต้องการทราบก่อนตัดสินใจว่าจะลงทุนใน La-Z-Boy หรือไม่

พูดออกมา ถามคำถาม รายงานข้อกังวลใดๆ

เราทุกคนมีหน้าที่ที่จะพูดออกมา หากมีคำถามเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

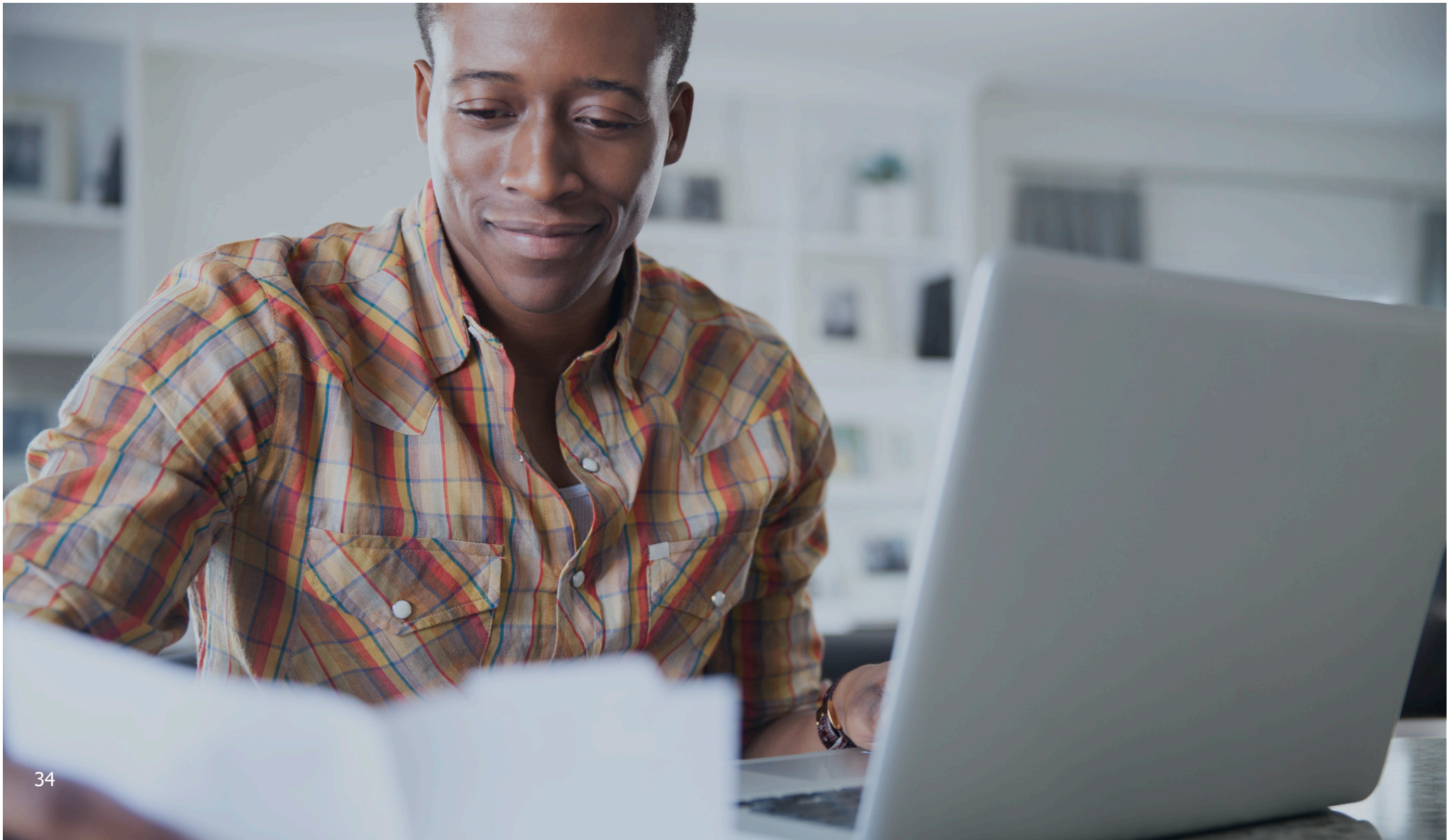
**คำถาม:** คุณอยู่ในทีมที่กำลังเดินเรื่องซื้อบริษัทสตาร์ทอัพซึ่งมีผลิตภัณฑ์ใหม่ที่คุณมั่นใจว่าจะเป็นนวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่ในตลาด อีกหลายสัปดาห์จึงจะมีการประกาศเกี่ยวกับการเข้าซื้อกิจการนั้น แต่คุณตื่นเต้นมาก คุณจึงนำเรื่องนี้ไปบอกน้องเขยของคุณ อย่างไรก็ตามน้องเขยก็เป็นครอบครัว จึงทำเช่นนั้นได้ใช่หรือไม่

**คำตอบ:** ไม่ได้ การเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะที่มีสาระสำคัญซึ่งอาจทำให้ราคาหุ้นของเราเพิ่มขึ้นหรือลดลงอาจถือเป็นการ "การให้ข้อมูล" และเป็นการละเมิดนโยบายของเรา (และอาจเป็นการละเมิดกฎหมาย) ดังนั้นจงระวังอย่าเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับก่อนที่เราจะได้ประกาศต่อสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นข่าวเกี่ยวกับการเข้าซื้อกิจการตัวเลขยอดขายรายไตรมาส หรือการพัฒนาครั้งใหม่ที่น่าทึ่งในธุรกิจของเรา





# การละเว้น



การละเว้นข้อกำหนดใดๆ ในหลักจรรยาบรรณของเราสำหรับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการบริษัทอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการตรวจสอบที่มาจากคณะกรรมการบริหารเท่านั้น โดยการละเว้นสำหรับบุคคลอื่นใดจะต้องได้รับการอนุมัติจาก CEO ของ La-Z-Boy Incorporated

## พูดออกมาหากคุณต้องการความช่วยเหลือ

จำไว้ว่าการแสดงความคิดเห็นของคุณเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติอย่างซื่อตรงและตามหลักจรรยาบรรณของเรา เตรียมพร้อมที่จะพูดออกมาในทันทีเมื่อเกิดคำถามหรือข้อกังวล

- ให้เริ่มจากการพูดคุยกับหัวหน้างานของคุณ หากรู้สึกสบายใจที่จะทำเช่นนั้น โดยเฉพาะเมื่อเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับงานประจำวัน
- หากรู้สึกอึดอัดที่จะพูดคุยกับหัวหน้างานของคุณโดยตรง คุณสามารถ "ข้ามสาย" ไปพูดคุยกับผู้จัดการอาวุโส หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- คุณยังสามารถติดต่อสายด่วนจริยธรรมได้อีกด้วย รายงานที่ส่งไปยังสายด่วนจะไปถึงทีมกำกับดูแลของบริษัทที่สำนักงานใหญ่โดยตรงและสามารถรายงานโดยไม่ระบุชื่อได้ (สายด่วน: **1-866-480-6136** หรือ <https://la-z-boy.alertline.com>)

หมายเลขสายด่วนจริยธรรมของ La-Z-Boy ระหว่างประเทศ

<b>แคนาดา</b>	1-866-480-6136
<b>ฮ่องกง</b>	800-90-2248
<b>ประเทศไทย</b>	1-800-01-8259
<b>สหราชอาณาจักร</b>	0808-281-3423
<b>สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม</b>	120-85-2504
<b>สาธารณรัฐจีน</b>	400-1356937
<b>ประเทศเม็กซิโก</b>	800-880-0786

เพื่อดูนโยบายของบริษัท รวมถึงหลักจรรยาบรรณนี้ โปรดไปที่ **True Blue** หากเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในที่ทำงานได้ หรือขอความช่วยเหลือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายบริหารในพื้นที่