



HERBALIFE
NUTRITION

CÓDIGO DE CONDUTA E DE ÉTICA DE NEGÓCIOS DA EMPRESA

O caminho correto para um mundo mais saudável e mais feliz

"ESTAMOS MELHORANDO AS VIDAS DAS PESSOAS E FAZENDO DO MUNDO UM LUGAR
MAIS SAUDÁVEL E MAIS FELIZ".

--RICH GOUDIS, CEO

Herbalife Nutrition

Código de conduta e de ética de negócios da Empresa: O caminho correto para um mundo mais saudável e mais feliz

CARTA DO NOSSO CEO	1
VISÃO GERAL	2
Responsabilidades individuais	2
Responsabilidades adicionais para líderes e gerentes	3
INFORMANDO SOBRE SUSPEITA DE INFRAÇÕES	4
Dever de informar conduta antiética	4
Investigações de conformidade	5
Política contra a retaliação.....	5
UM LOCAL DE TRABALHO SEGURO E DE RESPEITO	5
Honrando a diversidade	5
Política contra o assédio	6
Saúde e segurança	6
Instalações para pessoas com necessidades especiais	6
Privacidade pessoal	7
Política contra o nepotismo.....	7
PROTEÇÃO DOS INTERESSES DOS ACIONISTAS	7
Conflitos de interesse.....	7
Comunicações corporativas e relações com investidores	8
Política contra uso de informações privilegiadas	9
Procedimentos judiciais e auditorias.....	9
INFORMAÇÃO PROPRIETÁRIA E CONFIDENCIAL	9
Controles internos	9
Posse de propriedade intelectual.....	10
Uso de equipamentos e softwares pessoais	10
Protegendo ativos e IP de parceiros de negócios	10
Informações sobre concorrentes	11
REGISTROS DE NEGÓCIOS E RECURSOS DA EMPRESA	11
Precisão de registros financeiros e outros registros	11
Retenção de registros	12
Uso dos recursos da Empresa.....	12
ORIENTAÇÕES RELACIONADAS A ATIVIDADES EXTERNAS	12
Redes sociais	12
Atividades cívicas.....	13
Contribuições políticas	13
CONDUTA DE NEGÓCIOS.....	14
Leis de concorrência	14
Vendas, marketing e publicidade	14
Trabalhando com fornecedores	14
Controle de exportações	15
Leis de impostos e controle de câmbio de moeda estrangeira	15
Protegendo o meio ambiente	15
Presentes e entretenimento	15
Contratação pública	16
Presentes para colaboradores do governo.....	16
Lobby.....	16
Contratando colaboradores do governo	16
Conclusões	17



Prezado colaborador da Herbalife Nutrition:

Um dos ativos mais valiosos da nossa Empresa é a sua reputação. Como Diretor Executivo, prometi liderar a Empresa de forma honrada e no mais alto nível de integridade, esforçando-me por defender a ética e integridade de nossos colaboradores e distribuidores. Manter essa reputação é uma das nossas tarefas mais importantes.



Nosso Código Corporativo de Conduta e de Ética de Negócios exige que conduzamos nosso negócio de forma consistente com nossos valores e em conformidade com as leis vigentes. Isso exige que respondamos às preocupações das comunidades em que operamos e exercitemos o mais alto grau de honestidade e integridade em nossas relações com os outros.

Essas diretrizes destinam-se a ajudar cada um de nós a entender nossas responsabilidades e a fazer as escolhas corretas. Também são destinadas a estimular a conscientização sobre questões éticas que podemos encontrar em nossas atividades comerciais diárias. Fazer a coisa certa começa com honestidade e integridade básicas. Mais do que nunca, a maneira como os outros nos veem e como eles podem interpretar nossas ações também depende do nosso bom senso e sensibilidade.

Cada um de nós é responsável pela reputação da Herbalife Nutrition. Na Herbalife Nutrition, nosso propósito é ousado, porém simples: tornar o mundo mais saudável e mais feliz. Desde 1980, temos estado em missão para a nutrição - ajudando a melhorar os hábitos nutricionais de nossos clientes através de produtos, educação e treinamento baseados na ciência e juntamente com um suporte individual e uma comunidade que compartilhe da mesma opinião. Estou confiante de que você se juntará a mim para manter a honestidade e a integridade em nossa atividade comercial, o que fez da Herbalife Nutrition não só um líder da indústria, mas também um lugar onde possamos nos orgulhar de trabalhar.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, which appears to read "R. Goudis". The signature is fluid and cursive.

Rich Goudis

CEO

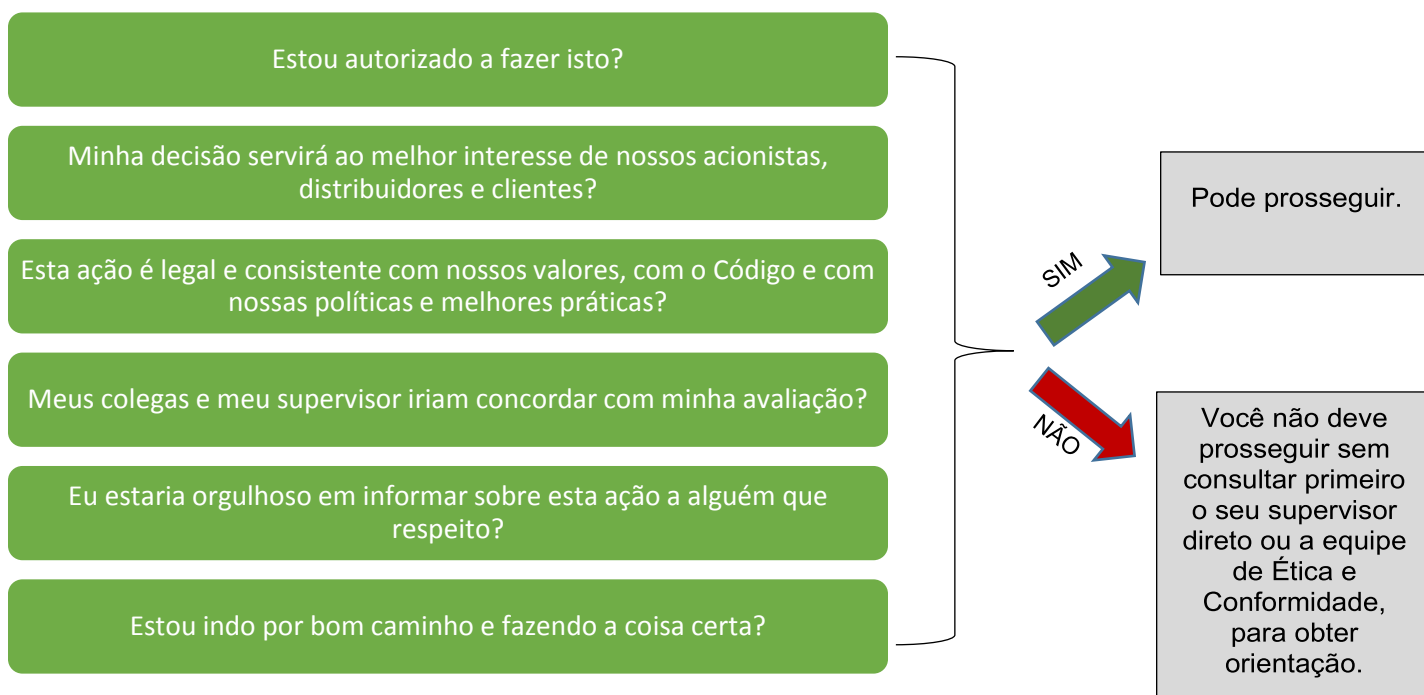


VISÃO GERAL

Responsabilidades individuais

Nosso Código Corporativo de Conduta e de Ética de Negócios (o "Código") é nosso mapa para seguir pelo caminho correto. Isso se aplica ao nosso conselho de administração, encarregados, colaboradores e representantes. Também serve de orientação para nossos vendedores e fornecedores. Se você tiver uma relação de negócios com a Herbalife Nutrition, então você deve cumprir nosso Código e seus princípios primordiais de honestidade, integridade e tomada de decisão ética.

Embora nossa equipe de Ética e Conformidade e outros executivos designados sejam, em última instância, encarregados de supervisionar e fazer cumprir o nosso Código, todos nós compartilhamos a responsabilidade por mantê-lo em vigência. Devemos dar o melhor de nós para manter um local de trabalho sem assédio, intimidação e discriminação ilegal entre colegas. Qualquer descumprimento do Código não só prejudica os valores da Empresa, mas também pode resultar em ações disciplinares, até, e inclusive, a rescisão contratual. Por essa razão, não se apresse nas decisões e evite a ação precipitada. Em vez disso, considere as seguintes questões:



Certifique-se de ler e entender todo o nosso Código. Nosso Código é o fundamento de tudo o que fazemos na Herbalife Nutrition. Ele é reforçado pelo nosso Programa de Ética e Conformidade mais abrangente, que inclui, entre outras coisas, políticas para as quais existam referências no Código, campanhas de conscientização e programas de treinamento. Envolve-se e participe do nosso Programa de Ética e Conformidade e faça parte da nossa viagem para tornar o mundo mais feliz e mais saudável. O sucesso da visão, da missão e dos valores da Empresa depende de todos e cada um de nós. O Código não é um contrato de trabalho e não cria qualquer direito de emprego continuado.

Responsabilidades adicionais para líderes e gerentes

Os gerentes, em todos os níveis da Herbalife Nutrition, são encarregados de promover um ambiente de trabalho que estimule o comportamento ético.¹ É claro que não há uma fórmula exata para criar um lugar ideal de trabalho, e ninguém é perfeito. No entanto, como gerente, você pode ajudar a prevenir desvios de conduta antes que estes aconteçam - um dos principais objetivos de qualquer programa efetivo de ética e conformidade. Nós estimulamos aos gerentes a que sejam abertos e afirmativos ao falar sobre o Código. Estimule as perguntas de sua equipe e leve suas preocupações a sério. Se você não puder responder, ou não se sentir confortável ao fazê-lo, procure orientação do seu supervisor de Recursos Humanos ou de Ética e Conformidade, e volte para sua equipe de forma rápida e cortês.

Lembre-se de que mesmo uma pequena irregularidade vinda por parte da liderança torna a Companhia vulnerável a violações definitivas de nosso Código, o que, conseqüentemente, prejudica nossa marca e nossos acionistas. Por essa razão, sugerimos o seguinte:

- **Modele o comportamento adequado. Os colaboradores vão observá-lo como um exemplo**
- **Trate as pessoas que você lidera da mesma forma que você gostaria de ser tratado**
- **Certifique-se de que aqueles que você lidera concluem o treinamento de conformidade adequado ao trabalho**
- **Lembre à sua equipe, de forma rotineira, sobre nosso Código e seus requisitos**
- **Ao elogiar um trabalho bem feito ou criticar um trabalho descuidado, tente não fazê-lo de forma pessoal. Concentre-se mais na conquista ou na deficiência e menos na pessoa**
- **Demonstre equidade na forma em que você responde ao desempenho dos colaboradores. Isto vai encorajar um comportamento ético e honesto**
- **Em todas as suas comunicações, dentro e fora da Empresa, procure gerar confiança**



¹ Anualmente, os encarregados e colaboradores em nível de Gerente e superiores serão convidados a divulgar assuntos não debatidos aqui.

INFORMANDO SOBRE SUSPEITA DE INFRAÇÕES

Dever de informar conduta antiética

Se você souber ou suspeitar de quaisquer violações do nosso Código, você tem a responsabilidade de dar voz às suas preocupações. A responsabilidade de informar sobre possíveis desvios de conduta se aplicam a todos, não importando sua posição ou senioridade. Tal como acima estabelecido, nosso Código não pode prever tudo o que pode ocorrer no seu trabalho. No entanto, se você for testemunha ou for solicitado a unir-se a uma conduta que lhe parecer pouco ética ou inapropriada, confie nos seus instintos e faça-se estas perguntas:

- **Isto poderia prejudicar a reputação da Empresa ou causar a perda de credibilidade da Herbalife Nutrition?**
- **Uma pessoa razoável poderia considerar isto antiético ou desonesto?**
- **Isto se refletiria de má forma em mim, de forma pessoal, ou em meus colegas de trabalho?**
- **Se eu não fizer um relatório, vou me sentir culpado ou com remorso?**

Se você respondeu "Sim" a qualquer uma dessas perguntas, existem chances de que você deveria informar sobre a conduta suspeita através de qualquer dos nossos Recursos de Ética e Conformidade mencionados abaixo. Seu relatório pode ser anônimo, confidencial² ou incluir informação de contato. Independentemente de sua decisão para denunciar possíveis violações ao Código, fazê-lo é um primeiro passo obrigatório para garantir o cumprimento total do Código, das políticas da Empresa e da lei.

Falhar em informar violações conhecidas ou suspeitas do Código constitui uma violação. Além disso, todo aquele que estimular - ou permitir - que outra pessoa viole o Código, está sujeito a ações disciplinares e até, e inclusive, à rescisão.

Você pode denunciar suspeitas violações do Código de forma on-line, por telefone ou em uma correspondência escrita dirigida ao nosso Assessor Jurídico Geral ou Diretor de Conformidade.

- **Endereço web:**
herbalife.ethicspoint.com
- **Linha gratuita confidencial: 1 (855) 866 3865**
- **Endereço postal: 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

A RESPONSABILIDADE DE INFORMAR UM POSSÍVEL DESVIO DE CONDUTA APLICA-SE A TODOS

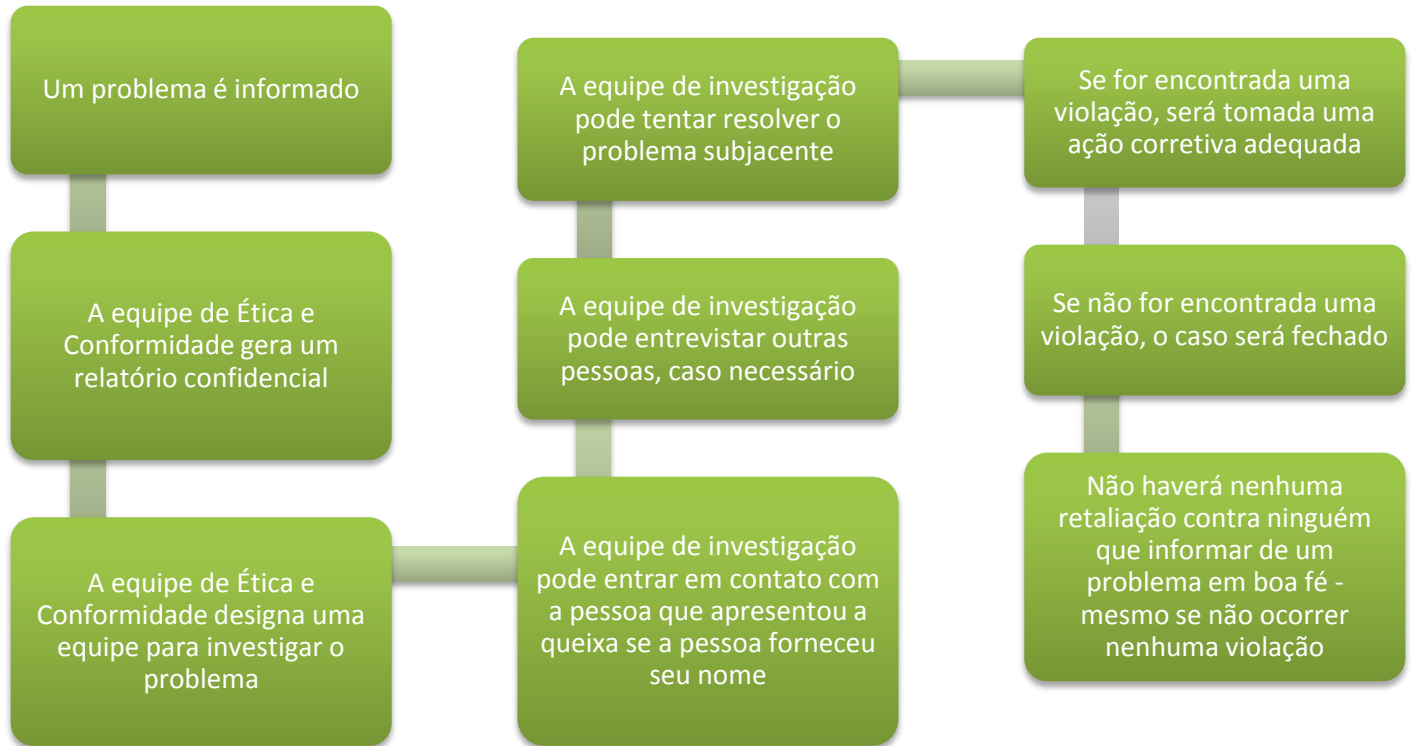
Todos os relatórios serão imediatamente enviados à nossa equipe de Ética e Conformidade, que reportará o assunto a uma equipe de investigação adequada. Se você optar por fornecer seu nome, nossos investigadores entrarão em contato com você, reunirão mais informações e tentarão resolver o problema. Eles irão mantê-lo informado sobre a investigação, conforme apropriado.

Preencher um relatório falso é uma violação do nosso Código. Qualquer pessoa que reportar uma alegação falsa de desvio de conduta estará sujeita a uma ação disciplinar imediata.

² Relatórios feitos por residentes da UE podem ser confidenciais, mas não anônimos.

Investigações de conformidade

A todo colaborador, encarregado, diretor ou representante se exige que coopere totalmente com toda e qualquer investigação de Conformidade. Aqui está o aspecto do processo de investigação:



Política contra a retaliação

A Herbalife Nutrition possui uma política de tolerância zero em relação a ações ou ameaças de retaliação contra qualquer pessoa que, de boa fé, tenha informado sobre suspeitas de violação do nosso Código. Em outras palavras, a Empresa proíbe a qualquer empregado de punir ou buscar retribuição contra aquele que, de boa fé, relatar possíveis comportamentos não éticos. Isso é verdade mesmo quando uma investigação concluir que não houve uma falta.

TEMOS UMA POLÍTICA DE TOLERÂNCIA ZERO EM RELAÇÃO A AÇÕES OU AMEAÇAS DE RETALIAÇÃO.

Nossa política de não retaliação também é igualmente aplicada a ameaças, intimidação ou atos de vingança abertos contra pessoas que cooperam com as investigações da equipe de Ética e Conformidade. Todos e quaisquer atos de retaliação prejudicam nosso programa de Ética e Conformidade e constituem motivos para ações disciplinares imediatas, incluindo a rescisão.

UM LOCAL DE TRABALHO SEGURO E DE RESPEITO

Honrando a diversidade

A Herbalife Nutrition reconhece a diversidade como uma fortaleza. Com distribuidores em mais de 90 países em todo o mundo, celebramos o multiculturalismo e promovemos a justiça e a equidade para pessoas de todas as origens e crenças.

Nosso Código **proíbe a discriminação ou o assédio** baseados na raça, cor, religião, gênero, idade, origem, veterano, militar ou familiar, deficiência física ou mental, orientação sexual, status de licença familiar, condição médica, incluindo características genéticas ou qualquer outra base protegida por leis locais, estaduais e federais (*Consulte a Política 4.70 – Oportunidade de contratação igualitária e Política 4.72 – Política contra a discriminação, o assédio e a retaliação*).

Ideias nocivas e atitudes discriminatórias não são permitidas ou toleradas no local de trabalho. Todas as ações de pessoal, tais como as relativas à remuneração, benefícios, transferências, demissões, treinamento, educação, assistência de matrícula e acesso a programas sociais e recreativos também devem ser administradas de acordo com a política da Empresa contra a discriminação.

Política contra o assédio

De acordo com nosso compromisso de manter um ambiente de trabalho profissional e agradável, nosso Código impede o assédio sob qualquer forma. Embora as interpretações individuais em relação ao assédio sejam subjetivas, nosso Código o define como qualquer conduta verbal, física e visual indesejável, que crie um ambiente intimidante e hostil ou conduta que crie hostilidade no local de trabalho.³ As investidas sexuais indesejadas ou os pedidos de favores sexuais são exemplos claros de assédio sexual.

Nosso Código também proíbe expressamente o bullying, compartilhamento de mídia e comentários escritos e falados - incluindo piadas - que possam ser interpretados como sexistas, racistas, intimidantes, ofensivos ou caluniosos. Finalmente, o Código proíbe insultos com base na aparência física ou deficiência.

**NOSSO CÓDIGO IMPEDE O
ASSÉDIO EM QUALQUER DE
SUAS FORMAS**

O assédio, em qualquer de suas formas, prejudica o ambiente de trabalho e impede o desempenho geral. Se você observar qualquer tipo de assédio, não seja conivente ou fique em silêncio. Aqueles que discriminarem ou assediarem os demais sofrerão consequências disciplinares, incluindo a eventual rescisão de seu emprego ou relacionamento com a Empresa.

Saúde e segurança

Nos preocupamos profundamente com o fornecimento de condições de trabalho seguras e saudáveis e uma atmosfera de comunicação aberta para todos os nossos colaboradores, membros e representantes. Familiarize-se e siga todas as diretrizes de segurança e relate qualquer ato ou ameaça de violência, condições de trabalho inseguras, riscos para a saúde ou acidentes de trabalho, ao seu gerente. Se você testemunhar algum abuso físico, comportamento disruptivo ou danos à propriedade da Empresa, ligue imediatamente para a segurança e Recursos Humanos.

A Herbalife Nutrition proíbe que os colaboradores intoxicuem-se nas instalações da Empresa. Nosso Código também proíbe o uso ilegal, venda, compra, transferência ou posse de drogas ou substâncias controladas no local de trabalho.

Instalações para pessoas com necessidades especiais

A Empresa está empenhada em trabalhar e fornecer instalações razoáveis para colaboradores e candidatos com necessidades especiais. Qualquer colaborador com necessidades especiais que precisar de assistência

³ A Herbalife Nutrition proíbe ameaças ou atos de violência no local de trabalho. Consulte a página 13 em nosso Manual do Colaborador.

é encorajado a informá-lo ao seu gerente ou a alguém em Recursos Humanos.



Privacidade pessoal

A Herbalife Nutrition respeita e visa proteger os direitos de privacidade pessoal de todos os nossos colaboradores, membros e representantes. Todas e quaisquer Informações de Identificação Pessoal ("IIP") que a Empresa coletar - incluindo arquivos de pessoal e arquivos médicos e de benefícios - são mantidas sob estrita confidencialidade. O acesso não autorizado ou a divulgação de qualquer IIP viola nosso Código e está sujeito a medidas disciplinares.

Política contra o nepotismo

Você não deve conceder tratamento preferencial a parentes próximos ou amigos dentro da Empresa, em conflito com os melhores interesses da Empresa. Por exemplo, nenhum colaborador deve supervisionar ou ser supervisionado por - ou trabalhar no mesmo departamento e no mesmo turno que - um membro de sua família imediata.

Nem os colaboradores, nem seus cônjuges, podem se tornar distribuidores. Além disso, os colaboradores não podem entrar em um relacionamento íntimo com nenhum de nossos distribuidores (*consulte a Política [4.78](#)-- Antinepotismo*).

PROTEÇÃO DOS INTERESSES DOS ACIONISTAS

Conflitos de interesse

Um conflito de interesse ocorre se e quando o interesse privado de um indivíduo interfere - ou parece interferir - com os interesses da Empresa. Se um colaborador, encarregado ou diretor assumir um papel que possa influenciar seu julgamento ou dificultar seu desempenho na Companhia, isso é um conflito. Qualquer fidelidade externa que prejudique a capacidade de alguém para completar seu trabalho de modo objetivo e efetivo constitui um conflito e viola nosso Código (*consulte a Política [7.7](#) Conflitos de interesse*).

Avalie suas próprias circunstâncias e utilize seu melhor discernimento para evitar conflitos. Aqui estão alguns exemplos para os quais a Herbalife Nutrition considera como um conflito claro:

- **Trabalhar ou assessorar um concorrente em qualquer capacidade, inclusive como consultor externo**
- **Agir em nome de fornecedores da Empresa, ou aceitar dinheiro ou benefícios de fornecedores por serviços que você provê através da Herbalife Nutrition**

- Realizar trabalhos que não sejam da Empresa ou solicitar tais negócios nas instalações da Empresa ou enquanto estiver em horário de trabalho na Empresa, inclusive durante o horário de descanso pessoal
- Possuir interesse financeiro - você ou membro da sua família - em qualquer organização com a qual a Empresa faça negócios ou seja concorrente, se tal interesse resultar ou aparentar resultar em um conflito de interesses com a Empresa

Aqui, uma nota final sobre os fornecedores: Como colaborador ou representante da Herbalife Nutrition, nem você nem nenhum membro de sua família poderão ter um interesse financeiro em qualquer de nossos fornecedores, se tal interesse puder resultar, ou aparentar resultar, em um conflito de interesses para com a Empresa. Esta limitação é aplicável a fornecedores que sejam Empresas privadas ou de capital aberto. Dirija suas perguntas sobre relacionamentos com fornecedores ao Departamento Jurídico.

Comunicações corporativas e relações com investidores



A liderança executiva acredita que é no melhor interesse de nossos acionistas e da comunidade maior de investimentos que qualquer comunicação externa passe por um único canal. Quaisquer comentários ou declarações que possam tornar-se de conhecimento público devem ser revisados e aprovados previamente por nossos advogados e profissionais em Comunicações e Relações com os Investidores (*consulte a Política [7.62](#) (Comunicações e relações com analistas e investidores)*).

Declarações não autorizadas à mídia ou à comunidade de investimentos poderia prejudicar a conformidade da Empresa com as leis de valores mobiliários, ferir sua reputação e colocá-la em risco de litígio dispendioso. Por essa razão, a Empresa tem o direito de monitorar todas as comunicações de negócios, e o nosso Código aconselha o seguinte:

- **Confirmar que as comunicações externas - incluindo suas mensagens de e-mail e postagens nas redes sociais - não difundam informação confidencial e não propiciem a impressão de que você esteja falando em nome da Empresa.**
- **Se você for convidado a ser orador público em algum evento, avalie primeiro e obtenha a aprovação tanto do seu gerente como de Comunicações Corporativas.**
- **Se você falar em algum evento público, mesmo que se refira somente à sua comunidade local, deixe claro que sua visão e opiniões são suas e exclusivamente suas.**
- **Se você for contatado por alguém da comunidade de investimentos, ou algum jornalista, editor, produtor ou executivos de notícias ou outras organizações de mídia, decline de fazer comentários e indique-os ao departamento de Comunicações Corporativas.**

Se você tiver perguntas sobre como atender nossa política sobre relações de investimentos e comunicações corporativas, pergunte a um colega, ao seu gerente ou a alguém em Comunicações Corporativas.

Política contra uso de informações privilegiadas

Ao trabalhar para ou com a Empresa, você pode obter acesso às chamadas "informações não públicas relevantes" sobre a Herbalife Nutrition e/ou outras Empresas. O termo "informações não públicas relevantes" refere-se a informações privilegiadas que, se tornadas públicas, podem afetar o preço de mercado de nossos títulos. As leis federais e a política da Empresa proíbem que você comercialize tais informações e a compartilhe com outros que possam comercializá-las (uma prática ilegal). Qualquer violação desta política produz rescisão imediata (*consultar a Política [7.61](#) – Comércio ilegal de informações privilegiadas*).

Em geral, quaisquer informações privilegiadas que um investidor razoável puder considerar, materialmente, na decisão de comprar, vender ou manter os títulos da Empresa, constituem "informações relevantes não públicas". Negociar sobre elas ou divulgá-las viola nosso Código e vai contra as leis de valores mobiliários dos EUA, muitas das quais se aplicam além de nossas fronteiras. As penas incluem multas consideráveis e sentenças de prisão.

Aqui estão alguns exemplos de informações não públicas que poderiam ser vistas como materiais e para as quais, portanto, sua difusão seria ilegal:

- **Desempenho financeiro**
- **Projeções de saldos e dividendos não divulgados**
- **Possíveis fusões ou aquisições**
- **Desinvestimentos**
- **Anúncios de novos produtos**
- **Avanços em tecnologia ou pesquisa**
- **Outras atividades significativas que afetem a Empresa**

Procedimentos judiciais e auditorias

A Herbalife Nutrition coopera com inquéritos governamentais e responde adequadamente aos processos legais, e nosso Código exige que você também o faça. Você nunca deve mentir ou fazer declarações enganosas em relação a tais procedimentos, nem destruir, alterar ou ocultar qualquer material em antecipação ou após um pedido desses materiais. Da mesma forma, nunca induza em erro ou prejudique o trabalho dos auditores internos da Empresa, investidores internos ou contadores públicos externos ou advogados.

INFORMAÇÃO PROPRIETÁRIA E CONFIDENCIAL

Controles internos

Colaboradores, encarregados e diretores devem manter a confidencialidade das informações a eles confiadas pela Empresa ou seus clientes.⁴ As informações confidenciais e proprietárias incluem, entre outras:

- **Planos e propostas**
- **Estratégias de negócio e pesquisas**

⁴ O Departamento Jurídico tem o único poder de autorizar a divulgação, por motivos comerciais ou regulamentares.

- **Fórmulas e dados técnicos**
- **Informações sobre novos produtos**
- **Informação sobre preços**
- **Metas e projeções sobre informação financeira**
- **Registros pessoais**



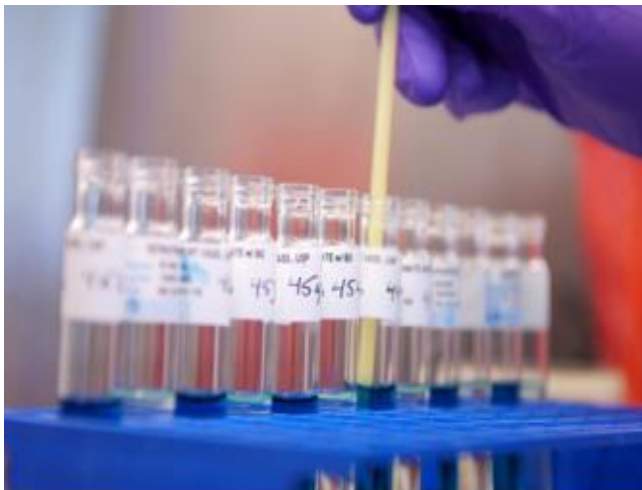
Qualquer pessoa encarregada de informações confidenciais e dados proprietários deve confirmar que estas estão protegidas, armazenadas, rotuladas, acessadas e transmitidas de forma consistente com a política e o procedimento da Empresa (*consulte a Política [7.41](#) – Informação Confidencial da Empresa*).

Antes de deixar a Empresa pela razão que seja, incluindo a aposentadoria, qualquer pessoa a quem haja sido propiciado acesso a dados confidenciais e proprietários deve retorná-los à Empresa. Isto inclui cópias, páginas ou seções de quaisquer e todos documentos e meios digitais.

Se você tiver perguntas sobre nossos controles internos, entre em contato com nossa equipe de Ética e Conformidade. Se você souber ou suspeitar sobre qualquer manipulação mal intencionada ou maus usos reais ou pretendidos, você deve informá-los imediatamente através do Recursos de Ética e Conformidade.

Posse de propriedade intelectual

Qualquer que seja seu relacionamento com a Herbalife Nutrition - através de um contrato de trabalho ou outra forma qualquer - você nos concedeu todos os direitos, posse e interesses de toda propriedade intelectual (PI) e produtos de trabalho que você desenvolver ou ajudar a desenvolver, qualquer que seja sua especialização profissional. De acordo com tais acordos, você concordou que a Empresa possui e tem direito à proteção de direitos autorais, patentes e marcas registradas para tudo o que você produzir para nós. Nossos direitos de propriedade continuarão depois da sua saída por qualquer que sejam as razões, incluindo rescisão de contrato ou aposentadoria.



Uso de equipamentos e softwares pessoais

Se você adquirir software ou equipamento pessoal, você não deverá copiar esse software em nenhum desenvolvimento ou outro trabalho que você fizer para a Empresa. Não faça o download ou, por outro lado, migrações de software em sistemas de computação de propriedade da Empresa.

Protegendo ativos e IP de parceiros de negócios

De tempos em tempos, Empresas externas concordam em compartilhar com a Empresa os direitos para seus IPs. Normalmente, esses acordos permitem que nossos colaboradores, encarregados ou representantes acessem certas informações confidenciais e proprietárias para um propósito específico.

Sempre que uma parte externa concordar em disponibilizar dados confidenciais ou proprietários, você deve proteger adequadamente essa informação de acordo com a política da Empresa. Além disso, você só pode

usar, copiar, distribuir ou divulgar essas informações conforme especificado no contrato subjacente.

Seja especialmente cauteloso ao licenciar ou adquirir IP ou software protegido por direitos autorais de outros. O IP não é apenas coberto pelas leis de direitos autorais; também pode estar protegido por leis de patentes e segredos comerciais. Siga firmemente todas as condições de acordos de licenciamento e aquisição.

A política da Empresa exige que você consulte nossos advogados antes de solicitar, aceitar ou acessar um IP de terceiro. Também exigimos que todos os termos relevantes sejam documentados em um acordo adequadamente executado. Nosso Código não permite acordos laterais ou informais.

Certifique-se de **reconhecer e usar adequadamente todas as marcas, direitos autorais e marcas comerciais aplicáveis** mantidas pela Empresa e outros negócios associados em todo o mundo. Os logotipos, nomes, símbolos ou dispositivos de marca registrada identificam e distinguem produtos e serviços e estão entre os ativos mais valiosos da Empresa. O uso inadequado de IPs, marcas registradas, direitos autorais ou nomes de marcas de outros pode expor você e a Empresa a demandas por danos, multas civis e penalidades criminais.

Informações sobre concorrentes

No curso normal dos negócios, não é incomum adquirir informações sobre muitas outras organizações, incluindo concorrentes. Isso é uma atividade comercial normal e não é antiética em si mesma. De fato, a Empresa reúne adequadamente esse tipo de informação para fins tais como extensão de crédito e avaliação de fornecedores. Também recolhemos informações de concorrentes a partir de uma variedade de fontes legítimas, para avaliar os méritos relacionados a seus próprios produtos, serviços e métodos de marketing. Esta atividade é adequada e necessária em um mercado global altamente competitivo.

Por outro lado, roubar ou obter acesso ilegal aos dados de um concorrente equivale a uma violação do nosso Código e da nossa ética nos negócios. Não há exceções a essa regra: sob nenhuma circunstância, qualquer pessoa que trabalhar em nome da Empresa procurará - qualquer que seja o método - acessar ilegalmente os dados confidenciais proprietários de um concorrente ou seus segredos comerciais.

Se uma fonte de terceiros oferecer compartilhar com você informações sensíveis e possivelmente não públicas sobre qualquer atividade de negócios, sejam elas de concorrentes ou não, informe prontamente ao Departamento Jurídico.

REGISTROS DE NEGÓCIOS E RECURSOS DA EMPRESA

Precisão de registros financeiros e outros registros

Como uma Empresa de capital aberto, a Herbalife Nutrition é obrigada a apresentar relatórios trimestrais e anuais à Securities and Exchange Commission (SEC), de acordo com suas regras. Esses relatórios devem fornecer uma descrição justa, precisa e compreensível do nosso negócio geral, de sua condição financeira e dos resultados das operações. As informações também devem ser entregues completas e em tempo. Em função de garantir total conformidade com todas as regras da SEC, é imperativo que todos os relatórios internos sejam precisos, honestos e que estejam prontos em tempo. Nosso Código o exige. Seja qual for o seu papel na Empresa, seja você um formulador, um pesquisador ou um contador, você deve fazer o melhor que puder para enviar relatórios que sejam completos e entregues pontualmente.

As regras da SEC também exigem que sua contabilidade financeira esteja atualizada, precisa e que inclua explicações de toda a informação pertinente. Os colaboradores envolvidos com a confecção de relatórios financeiros devem,



portanto, compreender e respeitar totalmente os Princípios Contábeis Geralmente Aceitos (Generally Accepted Accounting Principles - GAAP) e todas as outras normas, leis e regulamentações padrão aplicáveis para relatórios financeiros de contabilidade de transações, estimativas e previsões.

Qualquer pessoa que conscientemente fornecer informações imprecisas ou enganosas em relatórios ou comunicações internas ou externas, está sujeita à rescisão imediata, bem como multas civis, penalidades criminais e possível prisão.

Retenção de registros

A Herbalife possui protocolos relacionados a como e quando os registros de negócios devem ser mantidos e eliminados. Você deve estar familiarizado com nossa Política de Retenção de Registros (consulte a Política [7.42](#) – Gerenciamento de Registros).

Leve em consideração que a eliminação de documentos regularmente agendada pode ser suspensa no todo ou em parte quando as circunstâncias assim o exigirem. Às vezes, eventos tais como litígios, investigações governamentais e determinadas auditorias exigem a retenção legal de documentos potencialmente relevantes. Se você tiver alguma dúvida sobre as políticas de gerenciamento e retenção de informações de registros da Empresa, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Uso dos recursos da Empresa

Somos todos responsáveis pela proteção da propriedade da Empresa. Como tal, você dará o melhor de si para evitar perda, roubo ou uso não autorizado de nossa propriedade.

Todos os ativos da Empresa, sejam tangíveis (equipamento, sistemas, instalações e suprimentos) ou intangíveis (IP e informação confidencial e proprietária) deverão ser utilizados somente para propósitos legítimos de negócios.

Reconhecemos que todos sempre precisarão fazer uma ligação pessoal ocasional ou enviar mensagens de texto durante o trabalho; no entanto, pergunte-se se você não está abusando desse privilégio. Por favor: não desperdice suas horas de trabalho conversando, enviando mensagens de texto ou, por outro lado, enviando comunicações sobre suas atividades pessoais. O abuso desse privilégio pode levar a advertências disciplinares e, inclusive, rescisão do contrato de trabalho.

ORIENTAÇÕES RELACIONADAS A ATIVIDADES EXTERNAS

Redes sociais

A Herbalife Nutrition reconhece que as redes sociais se tornaram o modo favorito de compartilhar, ao instante, seus pensamentos, ideias e opiniões, e nós respeitamos seu direito de participar em tais plataformas.

No entanto, postagens pouco cuidadosas têm o potencial de atingir a reputação da Empresa - entre outros ativos mais valiosos - e de afetar, de forma negativa, a percepção pública da Empresa. Para proteger nossa Empresa, nossa marca e também sua reputação pessoal, é sensato usar julgamentos sensíveis em todos esses comentários. Para alcançar este fim, pedimos a você que siga estas orientações:

- **Nunca use os computadores, telefones e sistemas de e-mail da Empresa ao realizar postagens em sites de mídia social**
- **Evite envolver-se em quaisquer discussões públicas ou fazer quaisquer comentários que poderiam ser, de forma razoável, percebidos como uma declaração ou opinião da Herbalife Nutrition.**
- **Haja de forma profissional na escolha de suas palavras e seja respeitoso quanto às ideias dos demais, e dos seus direitos de livre expressão.**

- **Nunca divulga, faça comentários ou caracterize informação confidencial ou proprietária em relação à Herbalife Nutrition ou quaisquer outras Empresas**

Se você tiver perguntas em relação a como nosso Código se aplica à mídia social, consulte o Departamento Jurídico.



Atividades cívicas

A Empresa estimula seus colaboradores, membros e representantes que participem ativamente de atividades cívicas, desde que esses compromissos não apresentem conflitos de interesse. Por exemplo, como membro de diretoria ou comissão de uma organização cívica, você poderá ser confrontado com uma decisão que envolva a Empresa. Tal decisão poderá ser para comprar produtos da Herbalife Nutrition, ou poderá ser uma decisão da Diretoria de Assessores de Impostos que afete a propriedade da Empresa. Em tais circunstâncias, seu interesse pela Empresa e suas obrigações para com a organização cívica poderão empurrá-lo em direções opostas.

Embora seja inteiramente de sua responsabilidade que você escolha como resolver esses conflitos, você deverá obter conselhos do Departamento Jurídico ou da nossa equipe de Ética e Conformidade, que poderão aconselhá-lo rapidamente sobre questões de conflitos.

**A EMPRESA ESTIMULA OS
COLABORADORES, ENCARREGADOS E
REPRESENTANTES QUE PARTICIPEM
DAS ATIVIDADES CÍVICAS.**

Contribuições políticas

Se você escolher apoiar a um candidato ou uma causa política, deverá fazê-lo somente como indivíduo. A Empresa não possui nenhum interesse em sua atividade política, e a política não tem lugar em nosso ambiente de trabalho.

Em função disso, é inadequado pedir aos seus subordinados ou colegas que contribuam com algum fundo de campanha política. Em relação às contribuições políticas, nosso Código proíbe, estritamente:

- **Utilizar sistemas de e-mail, listas de endereços ou outros recursos de negócios da Empresa para promover um candidato ou uma causa**
- **Solicitar, à Empresa, reembolso por contribuições pessoais**

- **Trabalhar para qualquer objetivo político no horário de trabalho na Empresa**
- **Pedir ou pressionar a um colega, vendedor, cliente ou parceiro que contribua com - ou, por outro lado, que suporte a - uma causa ou um candidato político**

CONDUTA DE NEGÓCIOS

Leis de concorrência

A maioria dos países nos quais a Empresa realiza negócios possui leis para evitar a concorrência injusta. Em termos amplos, essas leis antitruste, antimonopólio ou de comércio justo visam proteger o bem-estar do consumidor, evitando interferências nas funções de um mercado competitivo. A Herbalife Nutrition realiza todos os esforços para aderir-se às regras de concorrência, e nosso Código exige que todos os colaboradores, membros e representantes façam o mesmo.

Quase todas as leis de concorrência proíbem o seguinte:

- **Acordos de fixação de preços**
- **Manipulação da cadeia de abastecimento de um produto**
- **Conspirar com um concorrente ou outra entidade Empresarial para fornecer um produto a um preço predeterminado, também conhecido como "manipulação de licitação"**

As leis de concorrência podem ser complexas e desafiadoras. Se você não souber como tratar um problema que surgir ou for alertado de quaisquer possíveis violações dessas leis, avise ao Departamento Jurídico (*consulte a Política [7.65](#) – Antitruste*).

Vendas, marketing e publicidade

A Herbalife Nutrition vende seus produtos e serviços em base exclusivamente a seus méritos. Nossas práticas de vendas e marketing proíbem declarações enganosas ou depreciativas sobre concorrentes, seus produtos ou seus serviços. Em todas as publicidades comparativas, você deve confirmar que todas as comparações entre a Empresa e seus concorrentes tenham sido fundamentadas. Qualquer publicidade comparativa também deve confirmar que toda a linguagem seja justa, precisa e não enganadora. Tenha em mente que certos países não permitem publicidade comparativa. Por essa razão, discuta orientações com o Departamento Jurídico antes do lançamento de qualquer campanha publicitária.



Trabalhando com fornecedores

Ao decidir entre fornecedores concorrentes, você deve considerar todos os fatos relevantes e pesar os prós e os contras de cada concorrente. Analise as qualificações dos fornecedores potenciais com imparcialidade. Este requisito aplica-se em toda a Empresa, esteja você contratando um pequeno trabalho de reparação para um escritório local ou comprando milhões de dólares em materiais. A política da Empresa proíbe a negociação de *quid pro quo*. Portanto, colaboradores ou representantes nunca devem informar a um fornecedor potencial que a decisão da Empresa, em comprar seus bens ou serviços, está condicionada a um acordo do fornecedor para que compre produtos ou serviços da Empresa. A Empresa proíbe tais práticas de "pagar para entrar".

Finalmente, como mencionado anteriormente na seção sobre Conflitos de Interesse, nenhum colaborador, chefe ou representante pode ter interesses financeiros ou investimentos com qualquer um dos nossos fornecedores.

Controle de exportações

As leis de importação e exportação variam entre os países nos quais a Herbalife Nutrition realiza seus negócios, e a Empresa leva a sério sua obrigação de atender a todas as exigências dos Clientes. Se você estiver envolvido na movimentação de produtos entre - ou em conjunto com - países, assegure-se de ter considerado todos os problemas relacionados à alfândega que possam afetar seus cronogramas. Marketing, fabricação, rotulagem e preços de produtos podem impactar sobre a rápida entrega do produto ao mercado.

Leis de impostos e controle de câmbio de moeda estrangeira

Todos e quaisquer colaboradores, chefes e representantes cujo trabalho exigir o cumprimento das leis fiscais e cambiais, devem entender e respeitar as regras relevantes para todas as jurisdições nas quais a Empresa opera. Entrar com conhecimento em um acordo para a Herbalife Nutrition, que não esteja de acordo com as leis de câmbio e impostos, viola nosso Código. Se você tiver alguma dúvida, entre em contato com o Departamento Jurídico para obter orientações.



Protegendo o meio ambiente

A Empresa conduz suas operações em todo o mundo de forma a estimular a proteção do meio ambiente natural. Se você tomar conhecimento de qualquer violação das leis ambientais sob as quais a Empresa poderá ser responsabilizada, ou saber de qualquer ação que possa parecer esconder tal violação, avise-nos através de qualquer um dos nossos Recursos de Ética e Conformidade, do Departamento de Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico.

Presentes e entretenimento

Ainda que o intercâmbio de presentes pode ser uma parte normal da construção dos relacionamentos comerciais, os favores ou cortesias nunca devem influenciar sua tomada de decisão nem criar a aparência de um conflito de interesses. Seja claro, ao oferecer ou aceitar presentes - incluindo refeições complementares ou entretenimento -, que você está vinculado por essas restrições (*consulte a Política [7.72](#) – Presentes, entretenimento e serviços*).

Presentes para e entre colaboradores de diferentes Empresas são perfeitamente aceitáveis, sempre que os custos envolvidos se mantiverem dentro das práticas aceitáveis para os negócios. Os presentes aceitáveis incluem brindes publicitários amplamente distribuídos e bens materiais de valor nominal, bem como serviços, promoções e descontos. Você também poderá aceitar

DAR OU ACEITAR DINHEIRO OU VINCULAR-SE A QUALQUER FORMA DE SUBORNO É ESTRITAMENTE PROIBIDO

refeições e entretenimento dentro de preços aceitáveis.

Presentes de valores extravagantes criam a aparência de um conflito de interesses. Se você receber tal tipo de presente, avise ao seu gerente. A Companhia providenciará o retorno ou a doação do presente e explicará os motivos, com cortesia, ao presenteador.

Dar ou receber dinheiro ou vincular-se a qualquer forma de suborno é estritamente proibido.

Contratação pública

A Empresa está empenhada em cumprir as leis e regulamentos únicos e especiais que se aplicam à contratação por agências governamentais. Algumas agências governamentais observam períodos restritos durante os quais é inapropriado tentar entrar em contato com seus escritórios. Outras limitam ou proíbem contribuições políticas e possuem regras específicas sobre o lobby para ações legislativas ou executivas. Se você tiver dúvidas sobre como envolver-se, ou manter um fornecedor que possa ter responsabilidades no governo, consulte o Conselho Geral ou o Vice-presidente de Assuntos Corporativos.

Presentes para funcionários do governo

Muitos países possuem leis de amplo espectro que proíbem a funcionários ou representantes do governo de aceitarem presentes. Cortesias comuns no espaço comercial de negócios nos EUA frequentemente não são permitidas na Europa, China, Sudeste Asiático e África, por exemplo. As leis de alguns países proíbem aos colaboradores do governo - e outros que trabalham em nome do governo - de aceitar até pequenos gestos, como transporte ou um almoço gratuito.

Portanto, você deve estar ciente e aderir às leis e regulamentos relevantes que regem as relações entre funcionários do governo, membros e fornecedores em todos os países onde você realizar negócios (*consulte a Política [7.75](#) Vínculos com contratadas prestadoras de serviços do governo*).

A Herbalife Nutrition proíbe estritamente a todos os colaboradores, oficiais e representantes de dar, a um funcionário do governo, empregado ou entidade, qualquer dinheiro, presentes ou quaisquer valores que possam ser razoavelmente interpretados como tendo algum propósito impróprio (*consulte a Política [7.21](#) – Pagamentos Inapropriados e Ações Relacionadas*). Além disso, é impróprio dar dinheiro ou algo de valor a um funcionário ou encarregado do governo que possa ser razoavelmente interpretado como incompatível com nosso Código e nossa Ética nos Negócios (*consulte a Política [7.21](#) – Pagamentos Inapropriados e Ações Relacionadas*).

Lobby

O lobby geralmente se refere aos esforços para influenciar as posições de agentes do governo sobre legislação proposta ou pendente e na formulação de leis. O envolvimento da Empresa em atividades de lobby é, frequentemente, uma extensão dos assuntos de marketing e procurement.

Se você estiver envolvido em atividades de lobby, você deve conhecer e aderir a todas as leis relevantes - incluindo quaisquer leis associadas sobre presentes e requisitos de conformidade.

Como os requisitos de relatórios e conformidade, nesta área, às vezes são complexos e vagos, você deve verificá-los de tempos em tempos com o departamento jurídico, para garantir estar a par de todos os relatórios necessários.

Contratando funcionários do governo

Quando ocorre a contratação de funcionários em funções ou ex-funcionários do governo, ou membros de suas famílias, nosso Código solicita que você o consulte primeiro com seu gerente, com Recursos Humanos e o Departamento Jurídico. Mesmo antes de entrar em discussões preliminares para trazer um funcionário do

governo - em funções ou ex-funcionário - é necessário que os advogados da Empresa resolvam todas as considerações éticas e legais que possam afetar tal decisão de contratação.

Conclusões

O Código é o mapa de estrada para nossa jornada, tendo nossa missão, como propósito, melhorar a vida das pessoas e tornar o mundo um lugar mais saudável e mais feliz. Para nos mantermos nesse caminho correto, temos que trabalhar juntos para fazer as coisas certas e liderar com integridade pessoal e profissional. Devemos nos pronunciar quando vemos ou ouvimos sobre condutas que violam ou possam violar o Código. Como disse Jim Rohn: "Se duas ou três pessoas concordam em um propósito comum, nada é impossível". Juntos, seguindo a letra e o espírito do Código, vamos completar nossa jornada com o propósito na nossa missão.

