



HERBALIFE
NUTRITION

CÓDIGO CORPORATIVO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

El buen camino a un mundo más saludable y feliz

"ESTAMOS MEJORANDO LA VIDA DE LAS PERSONAS Y HACIENDO EL MUNDO MAS
SALUDABLE Y FELIZ."

--RICH GOUDIS, DIRECTOR EJECUTIVO

Herbalife Nutrición

Código de ética y conducta en los negocios. El buen camino a un mundo más saludable y feliz

CARTA DE NUESTRO CEO	1
INFORMACIÓN GENERAL.....	2
Responsabilidades individuales	2
Responsabilidades adicionales para líderes y gerentes.....	3
DENUNCIA DE PRESUNTAS INFRACCIONES	4
Obligación de informar la conducta no ética.....	4
Investigaciones de cumplimiento	5
Política contra represalias.....	5
UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO	5
Honrando la diversidad	5
Política contra el acoso.....	6
La salud y la seguridad	6
Adaptaciones para discapacidades	6
Privacidad personal.....	7
Política contra el nepotismo.....	7
PROTECCIÓN DE LOS INTERESES DE LOS ACCIONISTAS.....	7
Conflicto de intereses.....	7
Comunicación corporativa y relaciones con inversionistas	8
Política contra la operación con información privilegiada y "tipping"	9
Procedimientos legales y auditorías	9
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVADA	9
Controles internos	9
Propiedad intelectual.....	10
Uso de equipo y software personal.....	10
Protección de activos y propiedad intelectual (IP) de socios comerciales	10
Información sobre competidores.....	11
REGISTROS COMERCIALES Y RECURSOS DE LA EMPRESA.....	11
Precisión de registros financieros y de otro tipo	11
Retención de registros	12
Uso de los recursos de la empresa	12
DIRECTRICES RELATIVAS A LAS ACTIVIDADES EXTERNAS	12
Redes sociales	12
Asuntos cívicos	13
Contribuciones políticas	13
CONDUCTA COMERCIAL.....	14
Leyes de competencia	14
Ventas, marketing y publicidad	14
Trabajo con proveedores	14
Control de la exportación	15
Leyes de control de cambio y cambio de moneda extranjera	15
Protección del medio ambiente.....	15
Regalos y espectáculos	15
Compras gubernamentales.....	16
Regalos para empleados del gobierno	16
Cabildeo	16
Contratación de empleados del gobierno	16
Cierre.....	17



Estimado empleado de Herbalife Nutrición:

Uno de los activos más valiosos de nuestra Empresa es su reputación. Como Director Ejecutivo, he prometido dirigir la Empresa con honor y el más alto nivel de integridad y esforzarme por mantener la ética y la integridad de nuestros empleados y distribuidores. Mantener esta reputación es uno de nuestros trabajos más importantes.



Nuestro Código corporativo de conducta empresarial y ética nos exige que llevemos a cabo nuestros negocios de manera consistente con nuestros valores y de acuerdo con las leyes aplicables. Requiere que seamos receptivos a las preocupaciones de las comunidades en las que operamos y que ejerzamos el más alto grado de honestidad e integridad en nuestros tratos con los demás.

Estas pautas están destinadas a ayudarnos a cada uno de nosotros a entender nuestras responsabilidades y tomar las decisiones correctas. También están destinadas a estimular la conciencia de los asuntos éticos que podamos encontrar en nuestras actividades comerciales diarias. Hacer lo que es correcto comienza con la honestidad e integridad básica. Más que nunca, también depende de nuestro buen juicio y sensibilidad a la forma en que los demás nos ven y cómo pueden interpretar nuestras acciones.

Cada uno de nosotros es responsable de la reputación de Herbalife Nutrición. En Herbalife Nutrición nuestro propósito es audaz, pero simple, hacer que el mundo sea más saludable y feliz. Desde 1980, hemos estado en una misión para la nutrición, ayudando a mejorar los hábitos de nutrición de nuestros clientes a través de productos basados en la ciencia, la educación y la formación, junto con el apoyo de uno a uno y una comunidad con ideas afines. Estoy seguro de que usted se unirá a mí en el mantenimiento de la honestidad y la integridad en nuestra actividad comercial que han hecho de Herbalife Nutrición no sólo un líder de la industria, sino también un lugar donde podemos estar orgullosos de trabajar.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "R. Goudis".

Rich Goudis
Director Ejecutivo

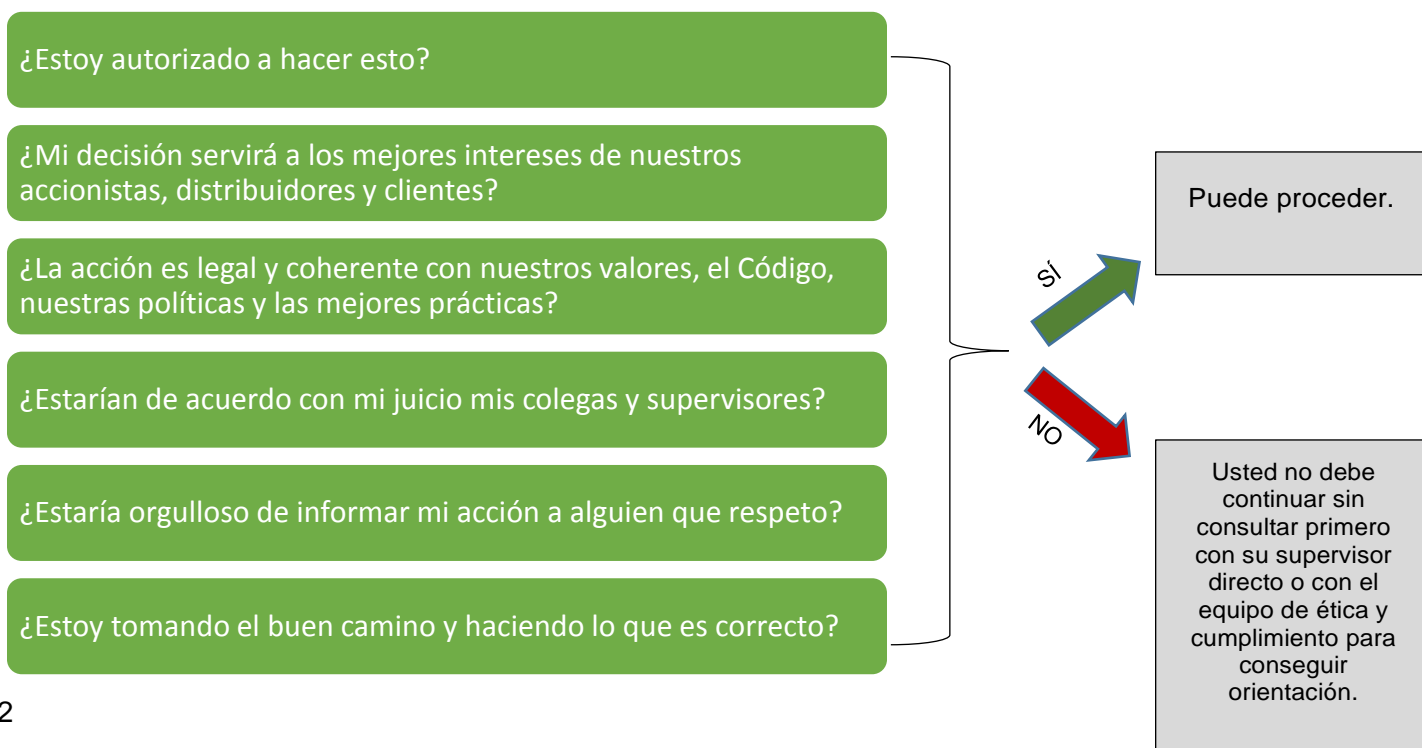


INFORMACIÓN GENERAL

Responsabilidades individuales

Nuestro Código de ética y conducta en los negocios (el "Código") es nuestra hoja de ruta para tomar el buen camino. Se aplica a nuestra junta de directores, funcionarios, empleados y representantes. Hasta rige a nuestros vendedores y proveedores. Si usted tiene una relación comercial con Herbalife Nutrición, debe cumplir con nuestro Código y sus principios primordiales de honestidad, integridad y toma de decisiones éticas.

Mientras nuestro equipo de ética y cumplimiento y otros ejecutivos designados se encargan en última instancia de supervisar y hacer cumplir nuestro Código, todos compartimos la responsabilidad de sostenerlo. Todos debemos hacer lo que sea posible para mantener un lugar de trabajo amistoso libre de acoso, intimidación y discriminación ilegal. Cualquier incumplimiento del Código no sólo socava los valores de la Empresa, sino que también puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir la terminación. Por ese motivo, no se apresure a tomar decisiones y evite tomar acciones apresuradas. En cambio, considere las preguntas siguientes:



Asegúrese de leer y entender todo nuestro Código. Nuestro Código es el fundamento para todo lo que hacemos en Herbalife Nutrición. Está reforzado por nuestro programa de ética y cumplimiento más amplio, que incluye, entre otras cosas, políticas a las que se hace referencia en el Código, campañas de sensibilización y programas de capacitación. Por favor participe en nuestro programa de ética y cumplimiento, y sea parte de nuestro recorrido para hacer que el mundo sea más feliz y saludable. El éxito de la visión, misión y valores de la empresa depende de cada uno de nosotros. El Código no es un contrato de trabajo y no crea ningún derecho de empleo continuo.

Responsabilidades adicionales para líderes y gerentes

Los gerentes de todos los niveles de Herbalife Nutrición se encargan de fomentar un ambiente de trabajo que promueve la conducta ética.¹ Por supuesto que no hay una fórmula fija para crear un lugar de trabajo ideal, y nadie es perfecto. Sin embargo, como gerente usted puede ayudar a prevenir la mala conducta antes de que suceda, un objetivo primordial de cualquier programa de ética y cumplimiento efectivo. Alentamos a los gerentes a ser abiertos y afirmativos al hablar de nuestro Código. Invite a su personal a que formule preguntas y tenga muy en cuenta sus inquietudes. Si usted no puede responder, o no se siente cómodo al hacerlo, busque orientación de su supervisor, Recursos Humanos o Ética y Cumplimiento, y responda a su equipo de una manera rápida y cortés.

Tenga presente que incluso un indicio de incorrección por parte de la gerencia hace que la Empresa sea vulnerable a infracciones de nuestro Código y, consecuentemente, puede causar daño a nuestra marca y a nuestros accionistas. Por ese motivo, sugerimos lo siguiente:

- **Modele un comportamiento apropiado. Los empleados lo mirarán a usted como un ejemplo**
- **Trate a las personas de su equipo como usted quisiera ser tratado**
- **Asegúrese de que las personas de su equipo completen la capacitación de cumplimiento apropiada para el trabajo**
- **De manera rutinaria recuerde a su equipo nuestro Código y sus requisitos.**
- **Ya sea reconociendo un trabajo bien hecho o criticando un trabajo deficiente, trate de hacer que no sea personal. Enfóquese más en los logros o defectos y menos en la persona.**
- **Demuestra firmeza en cómo responde al desempeño del empleado. Esto alentará una conducta honesta y ética.**
- **Trate de generar confianza en sus comunicaciones dentro y fuera de la Empresa.**



¹ Anualmente, a funcionarios y empleados al nivel de Gerente y mayor se les pedirá que hagan divulgaciones no discutidas aquí

DENUNCIA DE PRESUNTAS INFRACCIONES

Obligación de informar la conducta no ética

Si sabe o sospecha que hay infracciones de nuestro Código, tiene la responsabilidad de expresar sus preocupaciones. La responsabilidad de informar posibles faltas de conducta se aplica a todos, sin importar el título ni la antigüedad. Como se indica más arriba, nuestro Código no puede predecir todo lo que puede ocurrir en su trabajo. Sin embargo, si es testigo de, o se le pide que se una a una conducta que le parece poco ética o inapropiada, confíe en su instinto y hágase estas preguntas:

- **¿Podría esto dañar la reputación de la Empresa o causar que Herbalife Nutrición pierda credibilidad?**
- **¿Una persona razonable consideraría esto poco ético o deshonesto?**
- **¿Esto se reflejaría mal en mí personalmente o en mis compañeros de trabajo?**
- **Si no preparo un informe, ¿sentiré culpa o remordimiento?**

Si respondió "Sí" a alguna de estas preguntas, es probable que deba denunciar la conducta sospechosa a través de cualquiera de nuestros Recursos de Ética y Cumplimiento que se detallan a continuación. Su informe puede ser anónimo, confidencial² o incluir información de contacto. Independientemente de cómo decida denunciar posibles violaciones al Código, hacerlo es un primer paso obligatorio para garantizar el cumplimiento total del Código, las políticas de la Empresa y la ley.

No informar presuntas violaciones o conocidas del Código constituye una violación. Además, cualquier persona que aliente o permita que otra persona viole el Código está sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Puede denunciar presuntas violaciones del Código en línea, por teléfono o en una correspondencia escrita dirigida a nuestro Asesor Jurídico General o Director de Cumplimiento.

- **Dirección de Internet:**
herbalife.ethicspoint.com
- **Línea directa gratis confidencial: 1 (855) 866 3865**
- **Dirección postal: 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

LA RESPONSABILIDAD DE DENUNCIAR UNA POSIBLE MALA CONDUCTA SE APLICA A TODOS

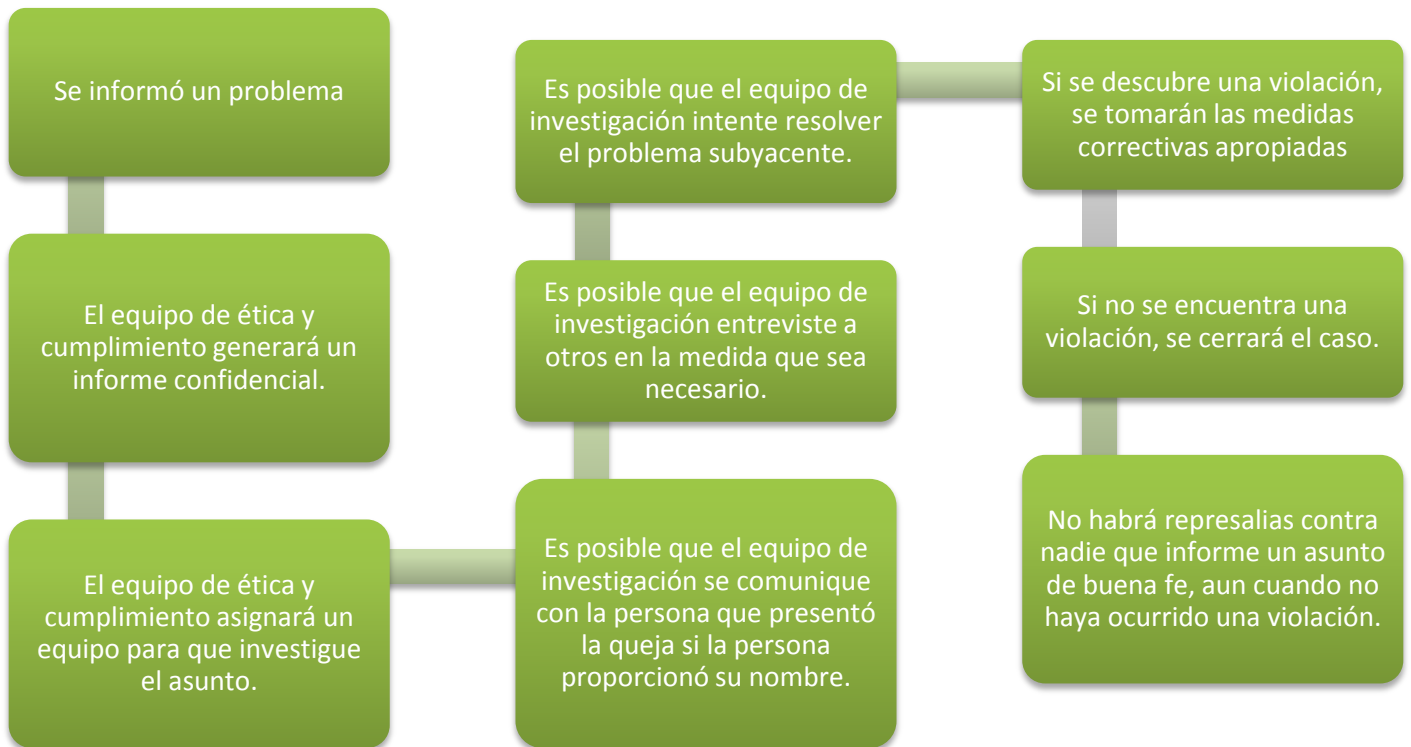
Todos los informes se enviarán inmediatamente a nuestro equipo de Ética y Cumplimiento, que asignará el asunto a un equipo de investigación apropiado. Se te recomienda que comuniqués toda la información que te resulte cómodo proporcionar. Adicionalmente, si opta por proporcionar su nombre, nuestros investigadores se comunicarán con usted, recopilarán más información y tratarán de resolver el problema. Ellos lo mantendrán informado de su investigación según corresponda.

Presentar un informe falso es una infracción de nuestro Código. Cualquier persona que presente una acusación fabricada de mala conducta estará sujeta a una acción disciplinaria inmediata.

² Las denuncias de los residentes de la UE pueden ser confidenciales pero no anónimas.

Investigaciones de cumplimiento

Se requiere que cada empleado, funcionario, director y representante coopere completamente con todas y cada una de las investigaciones de Cumplimiento. Así es como se ve el proceso de investigación:



Política contra la represalia

Herbalife Nutrición tiene una política de tolerancia cero para actos o amenazas de represalias contra cualquier persona que de buena fe informe presuntas violaciones de nuestro Código. En otras palabras, la Empresa prohíbe a cualquier empleado que castigue o busque represalias contra cualquier persona que de buena fe informe una posible conducta no ética. Esto es cierto incluso si una investigación llega a la conclusión de que no hubo una mala conducta.

TENEMOS UNA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA POR ACTOS O AMENAZAS DE RETALIACIÓN.

Nuestra política de no tomar represalias también se aplica igualmente a las amenazas, intimidaciones o actos de venganza contra las personas que cooperan con la ética y las investigaciones del equipo de ética y cumplimiento. Cualquier y todos los actos de represalia frustran nuestro programa de ética y cumplimiento, y constituyen motivos para una acción disciplinaria inmediata, incluyendo la terminación.

UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

Honrando la diversidad

Herbalife Nutrición reconoce a la diversidad como un punto fuerte. Con distribuidores en más de 90 países en todo el mundo, celebramos el multiculturalismo y promovemos la equidad y la igualdad para la gente de todos los orígenes y creencias.

Nuestro Código **prohíbe la discriminación y el acoso** basado en raza, color, religión, género, edad, nacionalidad, ser veterano, estado militar o marital, incapacidad física o mental, orientación sexual, estado de licencia de atención familiar, condición médica, incluyendo características genéticas, o cualquier otra base protegida por la ley local, estatal y federal (*Consulte la Política [4.70](#) – Igualdad de oportunidad en el empleo y la Política [4.72](#) – Política contra la discriminación, el acoso y las represalias*).

No se permiten ni se toleran en el lugar de trabajo los pensamientos prejudiciales y las actitudes discriminatorias. Todas las acciones del personal, tales como las relativas a la indemnización, beneficios, transferencias, despidos, formación, educación, asistencia de matrícula y acceso a programas sociales y recreativos también deben ser administrados de acuerdo a la política de la empresa contra la discriminación.

Política contra el acoso

De acuerdo con nuestro compromiso de mantener un ambiente de trabajo profesional y agradable, nuestro Código prohíbe toda forma de acoso. Mientras que las interpretaciones individuales de acoso son subjetivas, nuestro Código lo define como cualquier conducta verbal, física y visual que crea un ambiente intimidante, hostil, o una conducta que genera hostilidad en el lugar de trabajo³ Los hostigamientos sexuales o las solicitudes de favores sexuales son ejemplos claros de acoso sexual.

Nuestro Código también prohíbe expresamente la intimidación, compartir en medios y comentarios escritos y hablados—**incluidos chistes**—que podrían ser interpretados como sexistas, racistas, intimidatorios, ofensivos o calumniosos. Finalmente, el Código prohíbe los agravios basados en la apariencia física o las discapacidades.

**NUESTRO CÓDIGO PROHÍBE
CUALQUIER FORMA DE ACOSO**

El acoso en cualquier forma perjudica el ambiente laboral e impide el rendimiento general. Si observa algún acoso, no lo acepte ni se quede en silencio. Aquellos que discriminan o acosan a otros sufrirán consecuencias disciplinarias, incluyendo la posible terminación de su empleo o relación con la Empresa.

La salud y la seguridad

Nos preocupamos profundamente por proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables y una atmósfera de comunicación abierta para todos nuestros empleados, miembros y representantes. Por favor familiarícese y siga todas las pautas de seguridad e informe a su gerente cualquier acto o amenaza de violencia, condiciones de trabajo inseguras, peligros para la salud o accidentes en el lugar de trabajo. Si usted es testigo de cualquier abuso físico, comportamiento disruptivo o daño a la propiedad de la Empresa, llame inmediatamente a seguridad y Recursos Humanos.

Herbalife Nutrición prohíbe que los empleados estén intoxicados o impedidos mientras están en las instalaciones de la Empresa. Nuestro Código también prohíbe el uso, la venta, la compra, la transferencia o la posesión de drogas o sustancias controladas ilegales en el lugar de trabajo.

Adaptaciones para discapacidades

La Empresa está comprometida a trabajar y proporcionar adaptaciones razonables para los empleados y candidatos con una discapacidad. Se alienta a cualquier empleado con discapacidades que necesite asistencia que informe a su gerente o alguien de Recursos Humanos.

³ Herbalife Nutrición prohíbe las amenazas o los actos de violencia en el lugar de trabajo. Consulte la página 13 en su Manual del Empleado.



Privacidad personal

Herbalife Nutrición respeta y tiene como objetivo proteger los derechos de privacidad personal de todos nuestros empleados, miembros y representantes. Toda la Información Personal Identificable ("PII") que la Empresa recopila, incluido el expediente personal y expediente médico y de beneficios, se mantiene en estricta confidencialidad. El acceso no autorizado o la divulgación de la PII de cualquier persona violan nuestro Código y están sujetos a una acción disciplinaria.

Política contra el nepotismo

Usted no debe otorgar un trato preferencial a parientes cercanos o amigos dentro de la Empresa en conflicto con los mejores intereses de la Empresa. Por ejemplo, ningún empleado debe supervisar o ser supervisado por, o trabajar en el mismo departamento en el mismo turno que, un miembro de su familia inmediata.

Ni los empleados ni sus cónyuges pueden convertirse en distribuidores. Además, los empleados no pueden entrar en una relación íntima con cualquiera de nuestros distribuidores (*Consulte la Política [4.78](#)--Contra el nepotismo*).

PROTECCIÓN DE LOS INTERESES DE LOS ACCIONISTAS

Conflicto de intereses

Ocurre un conflicto de intereses cuando los intereses personales de un individuo interfieren, o parecen interferir, con los intereses de la Empresa. Si un empleado, funcionario o director asume un papel que podría nublar su juicio u obstaculizar su desempeño en la Empresa, eso es un conflicto. Cualquier lealtad externa que restrinja la capacidad de que alguien complete su trabajo objetivamente y efectivamente constituye un conflicto y viola nuestro Código (*Consulte la Política [7.7](#) Conflictos de interés*).

Evalúe sus propias circunstancias y use su mejor juicio para evitar conflictos. Estos son algunos ejemplos de lo que Herbalife Nutrición considera un claro conflicto.

- **Trabajar para o asesorar a un competidor en cualquier capacidad, incluyendo como consultor externo**
- **Actuar en nombre de los proveedores de la Empresa, o aceptar dinero o beneficios de los proveedores para los servicios que proporciona a través de Herbalife Nutrición**
- **Realizar trabajos ajenos a la Empresa o solicitar tales negocios en las instalaciones de la Empresa o mientras trabaja en el tiempo de la Empresa, incluso durante el tiempo libre personal remunerado**

- **Usted o un miembro de su familia toman un interés financiero en cualquier organización con la cual la Empresa hace negocios o compite si tal interés resultaría en o parecería resultar en un conflicto de interés con la Empresa**

Una nota final sobre proveedores: Como empleado o representante de Herbalife Nutrición, ni usted ni ningún miembro de su familia deben tomar un interés financiero en alguno de nuestros proveedores si tal interés resultaría en o crearía la apariencia de un conflicto de interés con la Empresa. Esta limitación se aplica a los proveedores que son empresas de propiedad privada o con cotización oficial. Dirija sus preguntas sobre las relaciones con los proveedores al departamento legal.

Comunicación corporativa y relaciones con inversores



La gerencia cree que es el interés de nuestros accionistas y la más amplia comunidad de inversión que cualquier comunicación externa pase por un solo canal. Los comentarios o declaraciones que puedan llegar a ser de conocimiento público deben ser revisados y aprobados previamente por nuestros abogados y profesionales en Relaciones y Comunicaciones con Inversores. *(Consulte la Política [7.62](#) Comunicaciones de Relaciones con Analistas e Inversores).*

Las declaraciones no autorizadas a los medios de comunicación o a la comunidad de inversión podrían comprometer el cumplimiento de las leyes de valores de la Empresa, lesionar su reputación y ponerla en riesgo de litigios costosos. Por esta razón, la Empresa tiene el derecho de supervisar todas las comunicaciones comerciales, y nuestro Código pide lo siguiente:

- **Confirme que las comunicaciones externas—incluidos sus mensajes de correo electrónico y publicaciones en las redes sociales—no revela información confidencial y no crea la impresión de que habla de parte de la Empresa**
- **Si se le invita a ser un orador público en cualquier evento, consulte primero y obtenga la aprobación de su gerente y Comunicaciones Corporativas**
- **Si usted habla en cualquier reunión pública, incluso si sólo se refiere a su comunidad local, aclare que sus puntos de vista y opiniones son suyos y solamente suyos**
- **Si cualquier persona de la comunidad de inversión o cualquier reportero, editor, productor o ejecutivo de noticias u otras organizaciones de los medios de comunicación se comunican con usted, niéguese a dar comentarios y remítalos a Comunicaciones Corporativas**

Si tiene preguntas sobre cómo cumplir con nuestra política de relaciones de inversión y comunicaciones corporativas, pregúntele a un colega, a su gerente o a alguien de Comunicaciones Corporativas.

Política contra la operación con información privilegiada y "tipping"

Mientras trabaja para o con la Empresa, usted puede tener acceso al llamado "material de información no pública" sobre Herbalife Nutrición y/u otras Empresas. El término "material de información no pública" se refiere a la información interna que, si se hace pública, podría afectar el precio de mercado de nuestros valores. La ley federal y la política de la Empresa le prohíben comerciar con dicha información y compartirla con otros que pueden comerciar con ella (una práctica ilegal conocida como "tipping"). Cualquier violación de esta política exige la terminación inmediata (*Consulte la Política [7.61](#) – Cumplimiento de la operación con información privilegiada*).

En general, cualquier información interna que un inversionista razonable considere material para decidir comprar, vender o mantener los valores de la Empresa, constituye "material de información no pública". Comerciar con ella o divulgarla viola nuestro Código y es una transgresión de las leyes de valores de Estados Unidos, muchas de las cuales se aplican más allá de nuestras fronteras. Las multas incluyen multas elevadas y sentencias de cárcel.

He aquí algunos ejemplos de información no pública que podría considerarse material y, por lo tanto, su revelación es ilegal:

- **Desempeño financiero**
- **Ganancias no reveladas y proyecciones de dividendos**
- **Posibles fusiones o adquisiciones**
- **Desinversiones**
- **Anuncios de productos nuevos**
- **Avances tecnológicos o de investigación**
- **Otras actividades significativas que afecten a la Empresa**

Procedimientos legales y auditorías

Herbalife Nutrición coopera con las investigaciones del gobierno y responde apropiadamente a procedimientos legales, y nuestro Código exige que usted también lo haga. Nunca debe mentir o hacer declaraciones engañosas en relación con tales procedimientos, ni destruir, alterar u ocultar cualquier material en previsión de o después de una solicitud de esos materiales. De manera similar, nunca engañe o perjudique el trabajo de los auditores internos de la Empresa, investigadores internos o contadores públicos externos o asesores jurídicos.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVADA

Controles internos

Los empleados, funcionarios y directores deben mantener la confidencialidad de la información que la Empresa o sus clientes le confían.⁴ Esta información confidencial y privada incluye, de manera no excluyente:

- **Planes y propuestas**
- **Estrategias e investigación comerciales**

⁴ El Departamento Legal tiene el poder exclusivo para autorizar la divulgación, ya sea por razones de negocios o regulatorias.

- Fórmulas y datos técnicos
- Testimonios de productos nuevos
- Información de precios
- Información financiera, objetivos o proyecciones
- Registros personales



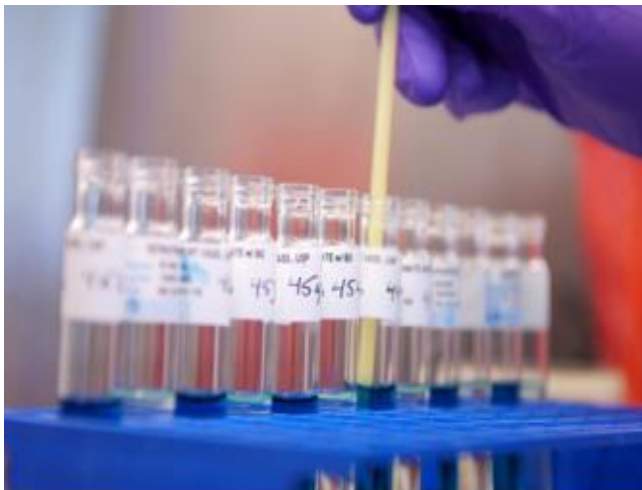
Cualquier persona a la que se le confíe información confidencial y datos patentados, debe confirmar que está segura, almacenada, etiquetada, y que se accede y transmite de manera coherente con la política y el procedimiento de la Empresa. (*Consulte la Política [7.41](#) – Información Confidencial de la Empresa*).

Antes de abandonar la empresa por cualquier motivo, incluida la jubilación, cualquier persona a la que se le haya otorgado acceso a datos confidenciales y de propiedad privada los debe devolver a la empresa. Esto incluye copias, páginas o secciones de todos los documentos y medios digitales.

Si tiene preguntas acerca de nuestros controles internos, comuníquese con nuestro equipo de ética y cumplimiento. Si usted se entera o sospecha de cualquier intento de manipulación o mal uso, lo debe informar inmediatamente a través de un recurso de ética y cumplimiento de normas.

Propiedad intelectual

Cualquiera que sea su relación con Herbalife Nutrición, a través de un acuerdo de empleo o de otra manera, usted nos ha asignado todos los derechos, el título, y el interés en toda la propiedad intelectual (IP) y el producto de trabajo que desarrolla o ayuda a desarrollar, sea cual sea su experiencia profesional. De conformidad con estos acuerdos, usted acordó que la Empresa posee y tiene derecho a la protección de derechos de autor, patentes y marcas por cualquier cosa que usted produzca para nosotros. Nuestros derechos de propiedad siguen después de su partida por cualquier razón, incluyendo la terminación o la jubilación.



Uso de equipo y software personal

Si adquiere software para equipo personal, no puede copiar ese software en ningún desarrollo u otro trabajo que realice para la Empresa. No descargue ni migre de otra manera el software en ningún sistema informático de propiedad de la Empresa.

Protección de activos y propiedad intelectual (IP) de socios comerciales

De vez en cuando empresas externas se comprometen a compartir con la Empresa los derechos a su IP. Típicamente, estos acuerdos permiten que nuestros empleados, funcionarios o representantes accedan a

cierta información confidencial y privilegiada para un propósito particular.

Siempre que una parte externa acepte poner a su disposición datos confidenciales o privilegiados debe salvaguardar adecuadamente esa información de acuerdo con la política de la Empresa. Además, sólo podrá utilizar, copiar, distribuir o revelar esa información tal como se especifica en el acuerdo básico.

Sea especialmente cauteloso al obtener una licencia o adquirir propiedad intelectual que tiene derecho de autor o el software de otros. La propiedad intelectual no solo está cubierta por las leyes de propiedad intelectual, sino que también puede estar protegida por las leyes de patentes y secretos comerciales. Cumpla estrictamente con todas las condiciones de los acuerdos de licencia y adquisición.

La política de la Empresa requiere que consulte con nuestros abogados antes de solicitar, aceptar o acceder a una propiedad intelectual de terceros. También requerimos que se documente todos los términos relevantes en un acuerdo ejecutado apropiadamente. Nuestro Código no permite compromisos verbales ni acuerdos laterales.

Asegúrese de **reconocer y usar correctamente todas las marcas comerciales, derechos de autor y nombres de marca aplicables** propiedad de la Empresa y otras empresas asociadas en todo el mundo. Los logotipos, nombres, símbolos o dispositivos de marca registrada identifican y distinguen productos y servicios y se encuentran entre los activos más valiosos de una empresa. El uso inapropiado de la propiedad intelectual, marcas comerciales, derechos de autor o nombres de marcas de terceros podría exponerlo a usted y a la Empresa a daños y perjuicios, multas civiles y sanciones penales.

Información sobre competidores

En el curso normal de los negocios, no es inusual adquirir información sobre muchas otras organizaciones, incluidos los competidores. Hacerlo es una actividad comercial normal y no es antiético en sí mismo. De hecho, la Empresa reúne adecuadamente este tipo de información para fines tales como la extensión de crédito y la evaluación de proveedores. También recopilamos información sobre competidores de una variedad de fuentes legítimas para evaluar los méritos relativos de sus propios productos, servicios y métodos de comercialización. Esta actividad es adecuada y necesaria en el mercado global altamente competitivo.

Por otro lado, **robar u obtener acceso ilegal a los datos de un competidor equivale a una violación de una regla inequívoca de nuestro Código y nuestra ética comercial**. No hay excepciones a esta regla: Bajo ninguna circunstancia, cualquier persona que trabaje en nombre de la Empresa puede buscar, a través de cualquier método, acceder ilegalmente a los datos de propiedad confidenciales o secretos comerciales de un competidor.

Si una fuente de terceros ofrece compartir con usted información delicada y posiblemente no pública sobre cualquier negocio, ya sea un competidor o no, avise de inmediato al Departamento Legal.

REGISTROS COMERCIALES Y RECURSOS DE LA EMPRESA

Precisión de registros financieros y de otro tipo

Como Herbalife Nutrición es una Empresa con cotización oficial, debe presentar informes trimestrales y anuales ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, según sus siglas en inglés) de acuerdo a sus reglas. Estos informes deben proporcionar una descripción justa, precisa y comprensible de nuestro negocio en general, nuestra condición financiera y los resultados de nuestras operaciones. La información también debe ser oportuna y completa. Con el fin de garantizar el pleno cumplimiento de todas las reglas de la SEC, es imperativo que todos los informes internos también sean precisos, honestos y oportunos. Lo exige nuestro Código. Independientemente de su rol en la Empresa, ya sea que sea un formulador, un investigador o un contador, debe hacer su mejor esfuerzo para presentar informes que sean oportunos y completos.



Las reglas de la SEC también requieren que nuestra contabilidad financiera esté actualizada, sea precisa e incluya una explicación comprensible de toda la información

pertinente. Los empleados que trabajen con la información financiera deben, por lo tanto, comprender y cumplir plenamente con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (GAAP por sus siglas en inglés) de EE. UU. y todas las demás normas, leyes y reglamentaciones aplicables para la contabilidad y las declaraciones de transacciones, estimaciones y pronósticos

Cualquier persona que a sabiendas declare información inexacta o engañosa en informes o comunicaciones internas o externas está sujeta a la expulsión inmediata, así como multas civiles, sanciones penales y posible encarcelamiento.

Retención de registros

Herbalife tiene protocolos con respecto a cómo y cuándo se archivan y desechan los registros. Tiene que estar familiarizado con nuestra Política de Retención de Registros (*Consulte la Política [7.42](#) – Administración de Registros*).

Tenga en cuenta que una eliminación de documentos programada regularmente se puede suspender en su totalidad o en parte cuando las circunstancias lo exijan. Algunas veces, eventos tales como litigios, investigaciones gubernamentales y ciertas auditorías requieren legalmente que retengamos documentos potencialmente relevantes. Si tiene alguna pregunta sobre las políticas de retención y administración de información de registros de la Empresa, comuníquese con el Departamento Legal.

Uso de los recursos de la empresa

Todos somos responsables de proteger la propiedad de la Empresa. Como tal, debe hacer todo lo posible para evitar la pérdida, el robo o el uso no autorizado de nuestra propiedad.

Todos los activos de la Empresa, ya sean tangibles (equipos, sistemas, instalaciones y suministros) o intangibles (propiedad intelectual e información confidencial y de propiedad exclusiva) solo deben utilizarse con fines comerciales legítimos.

Reconocemos que todos tal vez deban hacer una llamada personal ocasional o enviar un mensaje de texto mientras están en el trabajo, pero le pedimos que no abuse de este privilegio. Por favor, no pierda sus horas de trabajo hablando, enviando mensajes de texto o comunicándose sobre sus asuntos personales. El abuso de este privilegio puede llevar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

DIRECTRICES RELATIVAS A LAS ACTIVIDADES EXTERNAS

Redes sociales

Herbalife Nutrición reconoce que las redes sociales se han convertido en una forma favorita de compartir instantáneamente sus pensamientos, ideas y opiniones, y respetamos su derecho a participar en dichas plataformas.

Sin embargo, los mensajes descuidados tienen el potencial de dañar la reputación de la Empresa, que es uno de nuestros activos más valiosos, y afectar negativamente la percepción pública de la Empresa. Para proteger nuestra Empresa, nuestra marca, así como su reputación personal, es aconsejable utilizar el buen juicio en todos los comentarios. Con ese fin, le pedimos que siga estas pautas:

- **Nunca use las computadoras, teléfonos o sistemas de correo electrónico de la Empresa al publicar en las redes sociales**
- **Evite participar en discusiones públicas o hacer comentarios que puedan ser percibidos razonablemente como una declaración u opinión de Herbalife Nutrición**
- **Sea profesional al seleccionar sus palabras y respetuoso de las ideas de los demás y sus derechos a la libertad de expresión**

- **Nunca divulgue, comente ni caracterice información confidencial o de propiedad exclusiva sobre Herbalife Nutrición o cualquier otra Empresa.**

Si tiene preguntas sobre cómo se aplica nuestro Código a las redes sociales, consulte al Departamento Legal



Asuntos cívicos

La Empresa alienta a los empleados, distribuidores y representantes a que participen activamente en asuntos cívicos, siempre que dichos compromisos no presenten ningún conflicto de intereses. Por ejemplo, como miembro de un comité o comité de una organización cívica, puede verse confrontado con una decisión que involucra a la Empresa. Podría ser una decisión de comprar productos de Herbalife Nutrición; o podría ser una decisión de una Junta de Tasadores Fiscales o una Junta de Zonificación que afecte la propiedad de la Empresa. En tales circunstancias, su interés en la Empresa y su obligación hacia la organización cívica pueden llevarlo en direcciones opuestas.

Si bien depende completamente de usted seleccionar cómo resolver estos conflictos, debiera conseguir consejo del Departamento Legal o nuestro equipo de ética y cumplimiento, quienes pueden asesorarle rápidamente con respecto a preguntas sobre conflictos.

**LA EMPRESA ALIENTA A EMPLEADOS,
FUNCIONARIOS Y REPRESENTANTES A QUE
SEAN ACTIVOS EN ASUNTOS CÍVICOS**

Contribuciones políticas

Si elige apoyar a cualquier candidato o causa política, debe hacerlo solo de manera personal. La Empresa no tiene ningún interés en su política, y la política no tiene cabida en nuestro ambiente laboral.

Por lo tanto, es **inapropiado** pedirles a sus subordinados o colegas que compren boletos para una recaudación de fondos política. Con respecto a las contribuciones políticas, nuestro Código prohíbe estrictamente:

- **El uso de sistemas de correo electrónico de la Empresa, listas de correo u otros recursos comerciales para promover un candidato o una causa**
- **Solicitar el reembolso de la empresa por contribuciones personales**
- **Trabajar para cualquier propósito político durante el tiempo de la Empresa**

- **Pedir o presionar a un colega, proveedor, cliente o socio para que contribuya o apoye de otra manera a un candidato o causa política**

CONDUCTA COMERCIAL

Leyes de competencia

La mayoría de los países en los que opera la Empresa tienen leyes diseñadas para prevenir la competencia desleal. En términos generales, estas leyes antimonopolio, de monopolio o de comercio justo pretenden proteger el bienestar del consumidor evitando la interferencia con las funciones de un mercado competitivo. Herbalife Nutrición hace todo lo posible por cumplir con las reglas de competencia y nuestro Código exige que todos los empleados, asociados y representantes hagan lo mismo.

Casi todas las leyes de competencia prohíben lo siguiente:

- **Acuerdos de fijación de precios**
- **Manipular una cadena de suministro de productos**
- **Connivencia con competidores u otra entidad comercial para proporcionar un producto a un precio predeterminado, también conocido como "manipulación de ofertas"**

Las leyes de competencia pueden ser complejas y desafiantes. Si no está seguro de cómo manejar un problema que surge o si tiene conocimiento de una posible violación de estas leyes, informe al Departamento Legal. (Consulte la Política [7.65](#) – Antitrust).

Ventas, marketing y publicidad

Herbalife Nutrición vende sus productos y servicios basados exclusivamente en sus méritos. Nuestras prácticas de ventas y marketing prohíben las declaraciones engañosas o despectivas sobre los competidores, sus productos o sus servicios. En toda publicidad comparativa, debe confirmar que todas las comparaciones entre la Empresa y sus competidores son fundamentadas. Todos los anuncios de comparación también deben confirmar que todo el texto es justo, preciso y no engañoso. Tenga en cuenta que ciertos países no permiten la publicidad comparativa. Por ese motivo, analice las pautas con el Departamento Legal antes de lanzar cualquier campaña publicitaria.



Trabajo con proveedores

Al decidir entre proveedores competidores, debe considerar todos los hechos relevantes y sopesar las ventajas y desventajas de cada candidato. Analice de manera imparcial de las calificaciones de los posibles proveedores. Este requisito se aplica en toda la Empresa, ya sea que esté contratando un pequeño trabajo de reparación para una oficina local o comprando millones de dólares en materiales. La política de la Empresa prohíbe hacer acuerdos *quid pro quo*. Por lo tanto, los empleados o representantes nunca deben decirle a un posible proveedor que la decisión de la Empresa de comprar sus productos o servicios está condicionada al acuerdo del proveedor de comprar los productos o servicios de la Empresa. La Empresa prohíbe tales prácticas de "pago por jugar".

Finalmente, como se indicó anteriormente en la sección sobre Conflictos de interés, ningún empleado, funcionario o representante puede tener un interés financiero o inversión con ninguno de nuestros

proveedores.

Control de la exportación

Las leyes de exportación e importación varían entre los países donde Herbalife Nutrición realiza negocios, y la Empresa toma en serio su obligación de cumplir con todos los requisitos de Aduanas. Si está involucrado en mover productos entre países, asegúrese de haber considerado todos los problemas relacionados con las Aduanas que podrían afectar sus cronogramas. El marketing, la fabricación, el etiquetado y el precio de los productos pueden afectar la entrega sin problemas del producto en el mercado.

Leyes de control de cambio y cambio de moneda extranjera

Todos los empleados, funcionarios y representantes cuyo trabajo requiera el cumplimiento de las leyes fiscales y de control de cambios deben entender y cumplir las normas pertinentes a todas las jurisdicciones en las que opera la Empresa. Entrar a sabiendas en un acuerdo para Herbalife Nutrición que no concuerda con las leyes de impuestos y de control cambiario viola nuestro Código. Si tiene preguntas con respecto a este procedimiento, llame al Departamento Legal.



Protección del medio ambiente

La Empresa lleva a cabo sus operaciones en todo el mundo de una manera que apunta a salvaguardar el medio ambiente natural. Si tiene conocimiento de infracciones de las leyes ambientales por las cuales la Empresa podría ser responsable, o sabe de alguna acción que pueda parecer que oculta una violación de este tipo, avísenos a través de cualquiera de nuestros recursos de ética y cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Legal.

Regalos y espectáculos

Si bien el intercambio de regalos puede ser una parte normal de la creación de relaciones comerciales, los favores o las cortesías nunca deben influir en su toma de decisiones ni crear la apariencia de un conflicto de intereses. Sea claro al ofrecer o aceptar obsequios, incluidas comidas o entretenimiento de cortesía, que está sujeto a estas restricciones (*Consulte la Política [7.72](#) – Regalos, espectáculos y servicios*).

Los obsequios entre empleados de diferentes Empresas son perfectamente aceptables, siempre que los gastos estén en consonancia con las prácticas comerciales habituales. Los obsequios aceptables incluyen novedades publicitarias ampliamente distribuidas y bienes materiales de valor nominal y servicios,

**ESTA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO
DAR O ACEPTAR EFECTIVO O
PARTICIPAR EN CUALQUIER FORMA
DE SOBORNO**

promociones y descuentos. También puede dar o aceptar comidas y entretenimientos a precios razonables.

Los regalos de valor extravagante crean la apariencia de un conflicto de intereses. Si recibe tal regalo, notifique a su gerente. La Empresa hará arreglos para devolver o donar el regalo y le explicará cortésmente las razones a quien hace el regalo.

Está estrictamente prohibido dar o aceptar efectivo o participar en cualquier forma de soborno.

Compras gubernamentales

La Empresa se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones únicas y especiales que se aplican a la contratación con agencias gubernamentales. Algunas agencias gubernamentales tienen períodos restringidos durante los cuales es inapropiado tratar de comunicarse con sus oficinas. Otras limitan o prohíben las contribuciones políticas y tienen reglas específicas sobre el cabildeo para la acción legislativa o ejecutiva. Si tiene alguna pregunta acerca de si contratar o retener a un proveedor que pueda tener responsabilidades con el gobierno, consulte con el Asesor Jurídico General o el EVP de Asuntos Corporativos.

Regalos para empleados del gobierno

Muchos países tienen leyes de amplio alcance que prohíben a los empleados o representantes gubernamentales aceptar regalos. Las cortesías comunes en el ámbito comercial de EE. UU. a menudo no se trasladan a Europa, China, el sudeste de Asia y África, por ejemplo. Las leyes de algunos países prohíben que los empleados gubernamentales y otras personas que trabajen en nombre del gobierno acepten incluso pequeños gestos, como el transporte o un almuerzo gratis.

Por lo tanto, debe conocer y cumplir las leyes y reglamentaciones pertinentes que rigen las relaciones entre los empleados, miembros y proveedores del gobierno en todos los países en los que realiza negocios. (Consulte la Política [7.75](#) *Participación de proveedores de servicios gubernamentales de terceros*).

Herbalife Nutrición prohíbe estrictamente que todos los empleados, funcionarios y representantes den a un funcionario, empleado o entidad del gobierno dinero, obsequios o cualquier cosa de valor que pueda interpretarse razonablemente como que tiene un propósito inapropiado (Consulte la Política [7.21](#) – *Pagos y acciones relacionadas indebidos*). Además, es inapropiado dar dinero o cualquier cosa de valor a un funcionario o empleado del gobierno que pueda interpretarse razonablemente como incompatible con nuestro Código y nuestra ética comercial. (Consulte la Política [7.21](#) – *Pagos y acciones relacionadas indebidos*).

Cabildeo

El cabildeo generalmente se refiere a los esfuerzos para influir en las posiciones de los funcionarios gubernamentales sobre la legislación propuesta y pendiente y la reglamentación. La participación de la Empresa en el cabildeo a menudo es una extensión de los asuntos de comercialización y adquisición.

Si está involucrado en cabildeo, debe conocer y cumplir todas las leyes relevantes, incluidas las leyes de regalos asociadas y los requisitos de cumplimiento.

Debido a que los requisitos de cumplimiento e informes en esta área a veces son intrincados y vagos, debe comunicarse de vez en cuando con el departamento legal para asegurarse de estar al día con todos los informes requeridos.

Contratación de empleados del gobierno

Cuando se trata de contratar empleados actuales o anteriores del gobierno o miembros de sus familias, nuestro Código le pide que consulte primero con su gerente, Recursos Humanos y el Departamento Legal. Antes de comenzar incluso las discusiones preliminares para atraer a un empleado del gobierno actual o

anterior, es necesario que los abogados de la Empresa resuelvan todas las consideraciones éticas y legales que puedan afectar una decisión de contratación.

Cierre

El Código es la hoja de ruta que nos guía en el camino hacia el logro de nuestra misión de mejorar las vidas de las personas y hacer que el mundo sea un lugar más saludable y feliz. Para permanecer en este buen camino, debemos trabajar juntos para hacer lo correcto y liderar con integridad personal y profesional. Debemos hablar cuando veamos o escuchemos de una conducta que viola el Código. Como dijo Jim Rohn: "Si dos o tres están de acuerdo en un propósito común, nada es imposible". Juntos, siguiendo la letra y el espíritu del Código, completaremos el camino hacia el logro de nuestra misión.

