



HERBALIFE
NUTRITION

תקנון ארגוני להתנהלות עסקית ואתיקה

"אנחנו משפרים את החיים של אנשים

והופכים את העולם לבריא ומאושר יותר"

הרבלייף

תקנון תאגידי להתנהלות עסקית ואתיקה

1	הביעו שלנו העקרונות.....
2	סקירה כללית
2	אחריות אישית.....
3	תחומי אחריות נוספים למובילים ומנהלים.....
3	דיווח על חשד להפרות
3	החובה לדווח על התנהגות שאינה אתית.....
5	חקירות בנוגע לאכיפה.....
5	מדיניות נגד פעולות נקמה.....
5	מקום עבודה בטוח ומכבד
5	הזדמנות העסקה שוויונית.....
6	כבוד לשונה.....
6	מדיניות נגד הטרדה.....
6	בטיחות וגהות.....
7	התאמה למוגבלויות.....
7	פרטיות אישית.....
7	מדיניות נגד העדפת מקורבים.....
7	הגנה על האינטרסים של בעלי המניות
7	ניגוד עניינים.....
8	תקשורת מטעם החברה ויחסים עם המשקיעים.....
8	מדיניות נגד מסחר על בסיס מידע פנים ומסירתו.....
9	הליכים משפטיים וביקורות.....
9	בקורות פנימיות מתאימות.....
9	מידע חסוי וקנייני
9	בקורות בנוגע למידע חסוי.....
10	בעלות על קניין רוחני.....
10	שימוש בציד ותוכנה אישיים.....
10	הגנה על נכסים וקניין רוחני של שותפים עסקיים.....
11	מידע בנוגע למתחרים.....
11	רשומות עסקיות ומשאבי החברה
11	דיוק הרשומות הפיננסיות והאחרות.....
11	שמירה על רשומות.....
11	שימוש במשאבי החברה.....
13	קווים מנחים בנוגע לפעילויות חיצוניות
13	רשתות חברתיות.....
13	עניינים אזרחיים.....
14	פעילויות פוליטיות.....
14	התנהלות עסקית
14	חוקי תחרות.....
14	מכירה, שיווק ופרסום.....
15	עבודה מול ספקים.....
15	בקרת יצוא.....
15	חוקי מסים וחוקי בקרת מטבע חוץ.....
15	הגנה על הסביבה.....
16	הונאה, שוחד ושחיתות.....
16	מתנות ובילויים.....
16	מתנות לעובדי ממשלה.....
16	שתדלנות.....
17	שכירת שירותים של עובדי ממשלה.....
17	דברי סיום

העקרונות שלנו

ה"למה" שלנו

להפוך את העולם לבריא ומאושר יותר
המטרה והערך הייחודי של החברה, המפיצים והעובדים שלנו הם לעזור לאנשים להיות בריאים ומאושרים יותר באמצעות תזונה מותאמת אישית והזדמנות עסקית מוכחת, כך שבכל העולם כל יום יהיה טוב מקודמו.

ה"איך" שלנו

באמצעות מפיצים מכווני מטרה שעושים את ההבדל עבורנו
מעבר למוצרים שמקיימים את מה שהם מבטיחים, לקוחותינו מקבלים ידע, עידוד וכבוד שאין להם תחליף. הכוונה תומכת, אכפתיות, קהילה. והזדמנות מדהימה. זה מה שהמפיצים שלנו באמת מפיצים. אנו מונעים ע"י הצרכים שלהם ומקבלים אנרגיה מהמסירות שלהם.

ה"מה" שלנו

ליצור תוצאות מעוררות השראה לחיים טובים יותר
באפשרותנו להעניק לאנשים מסביב לעולם נתיב פשוט יותר לחיים בריאים ומאושרים יותר בעזרת מוצרים אפקטיביים בעלי טעם נהדר, מפיצים המעניקים הכוונה לאורך המסע, תמיכה של חברה שלמה מלאה בעובדים נלהבים וקהילה מעודדת.

הערכים שלנו

אנחנו תמיד עושים את מה שנכון
כאשר אנו מביטים במראה, אנחנו רואים יושרה, כנות, ענווה ואמון. אנו משקפים את האמונה שאתיקה לעולם אינה רק אופציה. ואנו מכבדים זה את זה, את המפיצים שלנו, את הלקוחות שלנו, וחשוב מכל – את עצמנו.

אנו עובדים יחד

אנו לומדים ומלמדים. אנו מובילים ומובילים. אנו עוזרים רגע אחד ומקבלים עזרה במשנהו. לעולם איננו מפסיקים לשתף פעולה, וזה הופך אותנו לבלתי ניתנים לעצירה. אנחנו נהנים. אנחנו שומרים על הפשטות של דברים. אנחנו מהללים את האדם ואת הקבוצה, בכל אחד מאיתנו.

אנחנו בונים את זה טוב יותר

אנחנו תמיד מביטים למעלה. מכיוון ששם נמצאת ההזדמנות. ללמוד. לצמוח. לחדש. להצטיין ולעבור את הציפיות. להיות שליח של שינוי בקהילה. להפוך רוח יוזמת להשראה יומיומית כשאנו הופכים את חייהם של לקוחותינו – ואת חיינו שלנו – לבריאים ומאושרים יותר.



סקירה כללית

אחריות אישית

הקוד התאגידי של הרבלייף להתנהלות עסקית ואתיקה (להלן, "התקנון") הוא הבסיס לאופן שבו נתנהל בהרבלייף תזונה ובכל מקום בו נעשה עסקים. הוא מגובה בתוכנית האתיקה והאכיפה הרחבה יותר שלנו, הכוללת בין היתר את המדיניות הנזכרת בתקנון, קמפיינים ליצירת מודעות ותוכניות הכשרה. כל העובדים בהרבלייף תזונה נדרשים לעמוד בדרישות התקנון והמדיניות שלנו, ולפעול על פי כל החוקים הרלוונטיים. יותר מכך, אנשים שעושים עסקים עם החברה ואינם מועסקים בה, צריכים לעמוד בערכי התקנון הנוגעים לכנות, יושרה וקבלת החלטות אתית.

כולנו משתתפים באחריות של תמיכה בתקנון שלנו. כל הפרה של התקנון לא רק מערערת את ערכי החברה, אלא עלולה גם להביא לפעולה משמעתית, לרבות סיום הקשרים עם החברה. מסיבה זו, עליך לקרוא ולהבין את התקנון כולו, ולשקול את השאלות הבאות:



תחומי אחריות נוספים למובילים ומנהלים

על מנהלים בכל הרמות של הרבלייף תזונה מוטלת האחריות לטפח סביבת עבודה המעודדת התנהגות אתית. אחת לשנה, יתבקשו בעלי תפקידים בכירים ועובדים ברמת מנהל ומעלה לחשוף נתונים מסוימים שמסמך זה אינו מפרט. כמובן, אין נוסחה קבועה ליצירת מקום עבודה אידיאלי. עם זאת, כמנהל באפשרותך לסייע במניעת התנהגות בלתי הולמת עוד לפני שהיא מתרחשת - מטרה חשובה בכל תוכנית אפקטיבית בנושא אתיקה ואכיפה. אנו מעודדים מנהלים להיות פתוחים וחיוביים כאשר הם מדברים על התקנון. הזמן שאלות מהצוות שלך והתייחסו ברצינות למה שמטריד אותם. אם אין באפשרותך לענות או שאינך מרגיש בנוח לעשות זאת, בקש הכוונה מהממונה עליך, ממחלקת משאבי האנוש או מצוות האתיקה והאכיפה, וחזור לצוות שלך במהירות ובאדיבות.

היה ערני לכך שאפילו רמז להתנהגות בלתי נאותה מצד ההנהלה, חושף את החברה להפרות בוטות של התקנון וכתוצאה מכך לנזק למותג ולבעלי המניות שלנו. מסיבה זו, אלה הצעותינו:

- **היה מודל להתנהגות מתאימה ואתית בהתאם לתקנון שלנו. העובדים יראו בך כדמות לחיקוי.**
- **התייחס לאנשים שאתה מנהל כפי שהיית רוצה שיתייחסו אליך.**
- **הקפד שאלה שהכפופים לך יעברו הכשרה המתאימה לתפקידים בנוגע לעמידה בדרישות האתיקה וההתאמה.**
- **הזכר לצוות שלך באופן קבוע את התקנון שלנו ואת דרישותיו.**
- **בין אם אתה משבח עבודה שנעשתה היטב או מבקר עבודה רשלנית, נסה לא להפוך זאת לאישי. התמקד בהישגים או בחסרונות של הביצועים של העובד, לא באדם.**
- **הפגן הוגנות באופן בו אתה מגיב לביצועיהם של עובדיך. הדבר יעודד התנהגות ישרה ואתית.**
- **בכל התקשורת שלך בתוך החברה ומחוצה לה, שאף ליצור אמון.**



דיווח על חשד להפרות

החובה לדווח על התנהגות שאינה אתית

עליך לדווח מיידית על כל התנהגות לא אתית, ידועה או חשודה, או התנהגות שמפרה את התקנון, כולל כל הפרה של חוקים, תקנות, מדיניות או תקנון החברה, באמצעות כל אחד מהמשאבים למען אתיקה והתאמה לתקנון שצוינו למטה. האחריות לדווח על התנהגות בלתי נאותה חלה על כולם, ללא קשר לתפקיד או למידת הבכירות. התקנון שלנו אינו יכול לנבא כל מה שיכול להתרחש במקום העבודה. עם זאת, אם צפית בהתנהגות שנראית לך בלתי אתית או בלתי נאותה, או שהתבקשת להצטרף להתנהגות כזו, בטח בתחושת הבטן שלך ושאל את עצמך את השאלות הבאות:

- **האם הדבר עלול להזיק למוניטין החברה או לגרום להרבלייף לאבד מאמינותה?**
- **האם אדם סביר היה חושב שהדבר אינו אתי או אינו ישר?**
- **האם הדבר יצור רושם רע בנוגע אליי או בנוגע לחבריי לעבודה?**
- **אם לא אדווח, האם אחוש אשמה או חרטה?**

• **האם אתה זקוק לעצה או לעזרה?**

אם ענית "כן" לאחת או יותר מהשאלות הללו, ככל הנראה עליך לדווח על ההתנהגות החשודה באמצעות אחד ממשאבי החברה הנוגעים לאתיקה ואכיפה המתוארים להלן. אם אתה מודע למשהו שעלול להיות הפרה של הערכים, התקנון, המדיניות שלנו, או החוק, עליך לדווח זאת כדי שהעניין יטופל. אי דיווח על הפרות או חשד להפרות של התקנון מהווה בעצמו הפרה שלו. בנוסף, פעולות משמעתיות עלולות להינקט כנגד כל מי שמעודד אחר או מרשה לאחר להפר את התקנון, לרבות סיום היחסים עם החברה.

יש לרשותך כמה משאבים לחיפוש עזרה או לדיווח על הפרה.

• **כתובת אינטרנט:**

IntegrityLine.Herbalife.com

• **קו חם חסוי ללא תשלום:**

• **1 (800) 461-9330**

• **לרשימה של מספרי טלפון בינלאומיים ארציים,**

• **ראה ב-IntegrityLine.Herbalife.com**

• **טקסט: 2054-335 (213) (ארה"ב בלבד)**

• **דוא"ל: לשאלות כלליות, EthicsandCompliance@herbalife.com**

• **דואר: General Counsel or Chief Compliance Officer, Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

אנו מעודדים אותך לספק את כל המידע שאתה מרגיש בנוח למסור. המידע יישמר כחסוי, למעט במקרה שבו יידרש לניהול חקירה מלאה והוגנת. אתה יכול להישאר אנונימי אם אתה בוחר בכך, מלבד כל מה שנוגע לחוק המקומי. בגלל חוקי פרטיות מקומיים בארצות מסוימות ובאיחוד האירופי, קו היושרה יאפשר רק האשמות מסוג מסוים, כמו הנהלת חשבונות, כספים, ביקורת ספרים ושוחד. באותן ארצות, צור קשר עם מחלקת משאבי אנוש לדיווח על נושאים אחרים.

כל הדו"חות יועברו מיד לצוות האתיקה והאכיפה, שיקצה לעניין לצוות חקירה מתאים. בנוסף, אם תבחר למסור את שמך, החוקרים שלנו עשויים ליצור עמך קשר כדי לקבל מידע נוסף. זה יעזור להבטיח שהעניינים נחקרים ומטופלים בצורה נאותה ומיידית. במידה המותרת על-פי החוק, או על-פי עניינים הקשורים למדיניות, החוקרים יעדכנו אותך בדבר החקירה.

הדו"חות צריכים להימסר בתום לב. כל מי שיגיש דו"ח שקרי על התנהגות לא נאותה לכאורה יהיה כפוף לפעולה משמעתית מיידית, עד לסיום התקשרות עם החברה.

חקירות בנוגע לאכיפה

כל העובדים נדרשים לשתף פעולה באופן מלא עם כל חקירה. כך נראה תהליך החקירה:



מדיניות נגד פעולות נקמה

להרבלייף יש מדיניות של אפס סובלנות לפעולות נקמה או איומי נקמה נגד מי שמדווח בתום לב על חשד להפרות של התקנון. במילים אחרות, החברה אוסרת על כל עובד להעניש את מי שמדווח בתום לב על אפשרות להתנהגות שאינה אתית, או לנקום בו. זה נכון אפילו אם מתגלה בחקירה שלא נעשה דבר רע.

המדיניות שלנו היא אפס סובלנות לנקמה או לאיומים בנקמה.

מדיניות איסור הנקמה חלה גם על איומים, הפחדות או פעולות של נקמה נגד אנשים המשתפים פעולה עם חקירות צוות האתיקה והאכיפה. אנשים שינקטו במעשי נקמה, או יאיימו במעשי נקמה, יהיו נתונים לתגובה משמעתית, כולל סיום עבודתם בחברה. אנחנו מתייחסים לטענות של נקמה ברצינות. האשמות של נקמה ייחקרו ותינקט הפעולה המתאימה.

מקום עבודה בטוח ומכבד

הזדמנות העסקה שוויונית

הרבלייף תזונה היא מעסיק שמעניק הזדמנות העסקה שוויונית והיא מחויבת לסביבה נטולת אפליה. החברה תספק הזדמנות העסקה שוויונית לכל האנשים, על ידי השמת האדם הכי מוכשר בכל משרה, ללא קשר לגזע, צבע עור, מין, היריון, נטייה מינית, זהות מינית, דת, מצב משפחתי, גיל, לאום, נכות, שירות צבאי, מעמד אזרחי, תמיכת האיגוד, או כל מצב אחר של קבוצה מוגנת על פי החוקים הפדרליים, המדינתיים, האזוריים, או המקומיים. למידע נוסף יש לעיין במדיניות 4.70 - הזדמנות העסקה שוויונית.

הרבלייף מתייחסת לגיוון כאל יתרון. עם מפיצים ביותר מ-90 מדינות ברחבי העולם, אנו מוקירים רב תרבותיות ומעודדים הוגנות ושוויון ביחס לאנשים מכל רקע ואמונה. אנחנו מעריכים את השוני בינינו. כל אחד מאיתנו אחראי ליצור מקום עבודה שבו כל אחד מקבל יחס הוגן, מכבד ונימוסי.

מדיניות נגד הטרדה

התקנון שלנו **אוסר אפליה או הטרדה** על בסיס גזע, צבע עור, דת, מין, גיל, לאום, שירות צבאי, מצב משפחתי, מוגבלות גופנית או מנטלית, נטייה מינית, חופשה על מנת לטפל בבני משפחה, מצב רפואי לרבות מאפיינים גנטיים, או מכל סיבה אחרת המוגנת בחוק המקומי, בחוק המדינה ובחוק הפדרלי.

בנוסף, אין אנו מתירים חשיבה המבוססת על דעות קדומות וגישות מפלות במקום העבודה ואין אנו סלחניים כלפיהן. כל הפעולות הנוגעות לכוח האדם, למשל אלה הנוגעות לפיצויים, הטבות, העברות, פיטורין, הכשרה, השכלה, סיוע בשכר לימוד וגישה לתוכניות חברתיות ולתוכניות בילוי, חייבות אף הן להתבצע על פי מדיניות החברה נגד אפליה והטרדה.

התקנון שלנו מתנגד להטרדה מכל סוג

בהתאם למחויבותנו לשמור על סביבת עבודה מקצועית ונעימה, מתנגד התקנון שלנו להטרדה מכל סוג. בעוד שהפירושים האינדיבידואליים להטרדה הם סובייקטיביים, התקנון שלנו מגדיר אותה בתור התנהגות מילולית, גופנית או ויזואלית שאינה רצויה או יוצרת סביבה מאיימת, עוינת, או התנהגות היוצרת עוינות במקום העבודה.¹ הצעות בלתי רצויות בעלות אופי מיני או בקשות לטובות מיניות הן דוגמאות ברורות להטרדה מינית.

יותר מכך, התקנון שלנו גם אוסר מפורשות על מעשי בריונות, שיתופי מדיה והערות בכתב ובע"פ - **כולל בדיחות** - שניתן לפרשם כסקסיסטיים, גזעניים, מאיימים, מעליבים או משמיצים. לסיום, התקנון אוסר הכפשות על בסיס מראה חיצוני או מוגבלויות.

הטרדה מכל סוג מזיקה לסביבת העבודה ופוגעת ברמת הביצועים הכללית. אם הבחנת בהטרדה כלשהי, אל תיקח בה חלק ואל תשב בחיבוק ידיים. אם אתה חווה או מבחין בהטרדה במקום העבודה, דווח על האירוע מיד. מי שמפלים או מטרידים אחרים יישאו בתוצאות משמעותיות, לרבות סיום אפשרי של העסקתם או של יחסיהם עם החברה. למידע נוסף, אנא התייחס אל **מדיניות 4.72 - מדיניות נגד אפליה, הטרדה ונקמה**.

בטיחות וגהות

חשוב לנו מאד לספק תנאי עבודה בטוחים ובריאים ואווירה של תקשורת פתוחה לכל העובדים, החברים והנציגים בחברה. אנא התוודע לכל הנחיות הבטיחות ופעל בהתאם להן, ודווח לממונה עליך, או למשאבי אנוש, על כל פעולה אלימה או איום באלימות, תנאי עבודה שאינם בטוחים, מפגעים בריאותיים או תאונות עבודה. אם תבחין בכל התעללות גופנית, התנהגות מפריעה או נזק לרכוש החברה, התקשר מיד לביטחון ולמשאבי האנוש.

הרבלייף אוסרת על עובדיה לשהות בשטחי החברה כשהם שיכורים או במצב של תפקוד מופחת. התקנון אוסר גם שימוש, מכירה, קנייה, העברה או החזקה של סמים או חומרים אסורים במקום העבודה. על החברה ועל עובדיה להישאר מחויבים לנקיטת כל הצעדים ההגיוניים לשמירה על הסביבה ושיפורה, בריאות הציבור ובטיחות.

התאמה למוגבלויות

החברה מחויבת לעבוד עם עובדים ומועמדים בעלי מוגבלויות ולהתאים עצמה לצורך כך באופן סביר. אנו ממליצים לכל עובד עם מוגבלויות הזקוק לעזרה ליידע את המנהל שלו, או מישהו ממחלקת משאבי האנוש.



פרטיות אישית

הרבלייף מכבדת את זכותם לפרטיות של כל עובדיה, החברים בה ונציגיה, ושואפת להגן עליה. כל מידע שהחברה אוספת המאפשר זיהוי אישי (להלן, "PII") - לרבות תיקי כוח אדם, תיקים רפואיים ותיקי הטבות - נשמר בחיסיון קפדני. גישה בלתי מורשית ל-PII של אדם כלשהו או חשיפתו של ה-PII מפרה את התקנון שלנו ועשויה להוביל לפעולה משמעתית. (אנא ראה *מדיניות 16.02 מידע אישי*)

מדיניות נגד העדפת מקורבים

הענקת טיפול מתעדף בחברה לקרובי משפחה או חברים מהווה ניגוד עניינים. לדוגמה, אסור לעובד להיות ממונה על אדם ממשפחתו הקרובה, או כפוף לו, או לעבוד עמו באותה מחלקה ובאותה משמרת.

עובדים או בני/בנות זוגם אינם רשאים להפוך למפיצים. בנוסף, עובדים אינם רשאים להיות במערכת יחסים אינטימית עם אף אחד מהמפיצים שלנו. למידע נוסף ראה *מדיניות 15.05 ניגוד עניינים*.

הגנה על האינטרסים של בעלי המניות

ניגוד עניינים

ניגוד עניינים מתרחש אם וכאשר האינטרסים הפרטיים של אדם מסוים מפריעים, או נראה שהם מפריעים, לאינטרסים של החברה. אם עובד, בעל תפקיד בכיר או מנהל, לוקח על עצמו תפקיד אשר עלול לטשטש את כושר השיפוט שלו או להפריע לביצועיו בחברה, זהו ניגוד עניינים. כל נאמנות חיצונית שמפחיתה את היכולת של העובד לבצע את עבודתו באופן אובייקטיבי מהווה גם היא ניגוד עניינים ומפרה את התקנון.

הערך את הנסיבות בעצמך ושקול היטב בדעתך כיצד להימנע מניגודי עניינים. להלן מספר דוגמאות של מה שהרבלייף רואה בו ניגוד עניינים ברור:

- עבודה עם מתחרה, או יעוץ עבורו בכל היקף שהוא, כולל ייעוץ חיצוני, תוך כדי עבודה עם הרבלייף תזונה.

- ביצוע פעולות למען ספקים של החברה, או קבלת כסף או הטבות מספקים תמורת שירותים שאתה מעניק כעובד של הרבלייף תזונה.
- ביצוע עבודה שאינה קשורה לחברה, או ניהול עסקים מסוג זה בשטחי החברה או בשעות העבודה בחברה, לרבות במשך חופשה בתשלום.
- מצב בו אתה או בן משפחתך נוטלים על עצמכם אינטרס פיננסי בכל ארגון שעמו מנהלת החברה עסקים, או שבו היא מתחרה, אם האינטרס האמור יוביל לכך, או ייראה כמוביל לכך, שייוצר ניגוד עניינים עם החברה

הערה בנוגע לספקים: כעובד או נציג של הרבלייף, אתה וכל בני משפחתך מנועים מלהיות בעלי אינטרס פיננסי באף אחד מן הספקים שלנו, אם האינטרס האמור יוביל לכך או ייראה כמוביל לכך שייוצר ניגוד עניינים עם החברה. הגבלה זו חלה על ספקים בבעלות פרטית או ציבורית. הפנה את שאלותיך בנוגע ליחסים עם ספקים למחלקה המשפטית. למידע נוסף, פנה אל **מדיניות 15.05 - ניגוד עניינים**.

תקשורת מטעם החברה ויחסים עם המשקיעים



ההנהלה מאמינה כי האינטרס של בעלי המניות שלנו וקהילת המשקיעים הרחבה יותר הוא שכל תקשורת אל מחוץ לחברה תעבור דרך ערוץ יחיד. כל הערה או הודעה שעשויה להתפרסם בציבור דורשת בדיקה ואישור מראש ע"י עורכי הדין ואנשי מקצוע במחלקת היחסים והתקשורת עם משקיעים.

הודעות ללא אישור לתקשורת או לקהילת המשקיעים עלולות לסכן את עמידת החברה בחוקי ניירות הערך, לפגוע במוניטין שלה ולהעמיד אותה בסיכון להתדיינות משפטית יקרה. מסיבה זו, רשאית החברה לנטר את כל התקשורת העסקית שלה, והתקבון שלנו מחייב התנהלות כדלקמן:

- **ודא כי תקשורת אל מחוץ לחברה, לרבות הודעות אי-מייל ופוסטים במדיה חברתית, אינה חושפת מידע חסוי של הרבלייף תזונה ואינה מעבירה את הרושם כי אתה מדבר מטעם החברה.**
- **אם תוזמן לנאום באירוע כלשהו, עליך ראשית לקבל אישור מהממונה עליך וממחלקת התקשורת של החברה.**
- **אם תישא דברים באסיפה ציבורית כלשהי, אפילו כזו הנוגעת רק לקהילה המקומית שלך, הבהר כי עמדותיך ודעותיך הן שלך ושלך בלבד (לא כעובד בהרבלייף תזונה).**
- **אם מישהו מקהילת המשקיעים או עיתונאי כלשהו, עורך, מפיק או מנהל בארגון חדשות או תקשורת יוצרים אתך קשר, סרב להגיב והפנה אותם למחלקת התקשורת של החברה.**

אם יש לך שאלות בנוגע לאופן בו יש לנקוט בקשר למדיניות שלנו לגבי יחסים מול משקיעים ולגבי תקשורת של החברה, שאל עמית לעבודה, את הממונה עליך או מישהו ממחלקת התקשורת של החברה. למידע נוסף יש לפנות למדיניות 7.62 - תקשורת ביחסים עם משקיעים ואנליסטים.

מדיניות נגד מסחר על בסיס מידע פנים ומסירתו

תוך כדי עבודתך בחברה או מולה, ייתכן שתקבל גישה למה שנקרא "מידע מהותי שאינו חשוף לציבור" בנוגע להרבלייף ו/או לחברות אחרות. המונח "מידע מהותי שאינו חשוף לציבור" מתייחס למידע פנימי, שאם יהפוך לציבורי עשוי להשפיע על מחיר השוק של ניירות הערך שלנו. החוק הפדרלי ומדיניות החברה אוסרים עליך לסחור על בסיס מידע מסוג זה ולחלוק אותו עם אחרים שעשויים לסחור על פיו (מעשה בלתי חוקי הנקרא "מסירת מידע פנים"). כל הפרה של מדיניות

ככלל, כל מידע פנימי שמשקיע סביר היה רואה בו מידע מהותי להחלטה האם לקנות, למכור או להחזיק בניירות הערך של החברה מהווה "מידע מהותי שאינו חשוף לציבור". מסחר על פי מידע לא ציבורי זה או חשיפתו מהווים הפרה של התקנון שלנו ונוגדים את חוקי ניירות הערך של ארה"ב, שרבים מהם חלים גם מחוץ לגבולותיה. עונשים על מסחר במידע לא ציבורי יכול לכלול קנסות כבדים ואף מאסר בפועל.

להלן מספר דוגמאות למידע שאינו ציבורי שניתן לראות בו מידע מהותי, ולכן אין זה חוקי לחשוף אותו:

- ביצועים פיננסיים
- תחזיות שלא נחשפו בנוגע להכנסות ודיבידנדים
- מיזוגים ורכישות אפשריים
- צמצום או מכירה של עסק
- הודעות על מוצרים חדשים
- התקדמות בטכנולוגיה או במחקר
- פעילויות משמעותיות אחרות המשפיעות על החברה

למידע נוסף, פנה למדיניות 7.61 - עמידה בהגבלות על מסחר במידע פנים.

הליכים משפטיים וביקורות

הרבלייף משתפת פעולה עם חקירות ממשלתיות ומגיבה באופן הולם להליכים משפטיים, והתקנון שלנו מחייב גם אותך לעשות זאת. לעולם אל תשקר או תמסור הצהרות מטעות בנוגע להליכים מסוג זה, וגם אל תשמיד, תשנה או תסתיר חומר כלשהו מחשש שיתבקש או לאחר שהתבקש. בדומה לכך, לעולם אל תטעה את מבקרי הפנים של החברה, חוקרים פנימיים, רואי חשבון חיצוניים או יועצים משפטיים, ואל תשבש באופן אחר את עבודתם.

בקורות פנימיות מתאימות

הרבלייף תזונה צריכה להיות בעלת בקורות פנימיות מתאימות, כמו מדיניות, נהלים, או מערכות על מנת למנוע, לגלות, לחקור ולתקן התנהגות לא נאותה. העובדים לא נדרשים להישמע לבקורות הפנימיות בלבד, מנהלים נדרשים לעשות את מיטב המאמצים שלהם להבטיח שהבקורות הפנימיות מיושמות במלואן.

מידע חסוי וקנייני

בקורות בנוגע למידע חסוי

על עובדים, בעלי תפקידים בכירים ומנהלים לשמור על חיסיון המידע שהופקד בידם ע"י החברה או לקוחותיה. למחלקה המשפטית מוקנית הסמכות הבלעדית לאשר גילוי של מידע, בין אם הדבר נעשה למטרות עסקיות או רגולטוריות. מידע חסוי וקנייני כולל, בין היתר, את סוגי המידע שלהלן:

- תוכניות והצעות
- אסטרטגיות עסקיות ומחקר
- נוסחאות ונתונים טכניים
- מידע על מוצרים חדשים
- מידע בנוגע לתמחור
- מידע פיננסי, יעדים או תחזיות



- **תיקים ורשומות אישיים.**

- **מידע על העובדים.**

כל מי שהופקדו בידיו מידע חסוי ונתונים קנייניים נדרש לוודא כי הוא יאובטח, יישמר, יתויג וישודר באופן התואם למדיניות החברה ונהליה, וכי תתאפשר גישה אליו באופן זה.

לפני עזיבת החברה מכל סיבה שהיא, לרבות פרישה לגמלאות, נדרש כל מי שהוענקה לו גישה לנתונים חסויים וקנייניים להחזירם לחברה. הדבר כולל עותקים, עמודים או קטעים מתוך כל מסמך ומדיה דיגיטלית (בכל פורמט שהוא). יש לך חובה ואחריות אישית להגן על המידע החסוי שלנו ומידע קנייני כחלק מהיחסים העסקיים שלך עם הרבלייף תזונה. מחויבות זו של חיסיון נמשכת גם לאחר שעזבת או נפרדת מהרבלייף תזונה מכל סיבה שהיא.

אם יש לך שאלות בנוגע למידע חסוי ו/או קנייני, צור קשר עם צוות האתיקה והאכיפה. אם גילית טיפול או שימוש לא נכון בפועל, או ניסיון לכך, או אם אתה חושד בקיומם של אלה, עליך לדווח על כך מיד באמצעות אחד המשאבים של מחלקת האתיקה והאכיפה. למידע נוסף, אנא פנה למדיניות 7.41 - מידע חסוי של החברה.

בעלות על קניין רוחני

ללא קשר ליחסוך עם הרבלייף תזונה – התקשרות באמצעות חוזה העסקה או בדרך אחרת – העברת אלינו כל זכות, בעלות ועניין בכל הקניין הרוחני (IP) ותוצרי העבודה שתפתח או שתסייע בפיתוחם, ללא קשר למומחיותך המקצועית. בהתאם להסדרים אלה, הסכמת כי החברה מחזיקה בבעלותה את זכויות היוצרים, הפטנטים והסימנים המסחריים של כל מה שאתה מייצר עבורנו, וכי היא זכאית להגן עליהם. זכויות הבעלות שלנו יימשכו לאחר עזיבתך מכל סיבה שהיא, לרבות סיום היחסים עם החברה או פרישה לגמלאות.

שימוש בציוד ותוכנה אישיים

אם תרכוש תוכנה המיועדת לציוד אישי, לא תהיה רשאי להעתיק את התוכנה בכל עבודת פיתוח או עבודה אחרת שתבצע למען החברה. אל תוריד או תעביר באופן אחר את התוכנה למערכות מחשב המצויות בבעלות החברה.

הגנה על נכסים וקניין רוחני של שותפים עסקיים

מדי פעם מסכימים עסקים חיצוניים לחלוק עם החברה זכויות על הקניין הרוחני שלהם. בדרך כלל, מאפשרים הסכמים אלה לעובדינו, לבעלי התפקידים הבכירים בחברה ולנציגינו לקבל גישה למידע חסוי וקנייני מסוים למטרה ספציפית.



בכל פעם שגורם חיצוני מסכים לאפשר לך גישה לנתונים חסויים או קנייניים, עליך להגן באופן הולם על מידע זה על פי מדיניות החברה. בנוסף, הנך רשאי להשתמש במידע, להעתיק אותו, להפיץ אותו או לחשוף אותו רק באופן שצוין בהסכם האמור.

היה זהיר במיוחד כאשר אתה מקבל רישיון לקניין רוחני או תוכנה המוגנים בזכויות יוצרים או רוכש אותם מאחרים. קניין רוחני כפוף לא רק לחוקי זכויות יוצרים, אלא עשוי גם להיות מוגן בחוקים הנוגעים לפטנטים ולסודות מסחריים. הקפד לעמוד בכל תנאי הרישיון והסכמי הרכישה.

מדיניות החברה דורשת כי תיוועץ בעורכי הדין שלנו ותקבל את אישורם לפני שתבקש קניין רוחני של צד ג', תקבל אותו או תקבל גישה אליו. אנו דורשים גם שכל התנאים הרלוונטיים יתועדו בהסכם שייחתם כיאות. התקנון שלנו אינו מתיר עסקאות בלחיצת יד או הסכמים צדדיים.

ודא כי אתה מציין במפורש ומשתמש כיאות בכל הסימנים המסחריים, זכויות היוצרים ושמות המותג הרלוונטיים המוחזקים בידי החברה ובידי חברות קשורות אחרות ברחבי העולם בהתאם למדיניות החברה בהקשר לשימוש בסמלים מסחריים וקניין רוחני אחר. סמלי לוגו, שמות, סמלים ומכשירים בעלי סימן מסחרי מזהים ומבדילים מוצרים ושירותים,

והם חלק מהנכסים בעלי הערך הרב ביותר של החברה. שימוש בלתי הולם בקניין רוחני, סימנים מסחריים, זכויות יוצרים ושמות מותג של גורמים אחרים עלול לחשוף אותך ואת החברה לתביעות נזיקין, קנסות אזרחיים ועונשים פליליים.

מידע בנוגע למתחרים

במהלך העסקים הרגיל, אין זה יוצא דופן להשיג מידע אודות ארגונים רבים אחרים, לרבות מתחרים. זוהי פעילות עסקית רגילה והיא אינה מנוגדת לאתיקה בפני עצמה. למעשה, החברה אוספת באופן נאות סוג זה של מידע למטרות כמו הענקת אשראי והערכת ספקים. אנו גם אוספים מידע בנוגע למתחרים ממגוון מקורות לגיטימיים על מנת להעריך את איכותם היחסית של מוצריהם, שירותיהם ושיטות השיווק שלהם. פעילות זו היא נאותה והכרחית בשוק הגלובלי התחרותי.

מצד שני, גניבה או קבלת גישה בלתי חוקית לנתונים השייכים למתחרה מהוות הפרה ברורה של התקנון והאתיקה העסקית שלנו. לכלל זה אין יוצאים מהכלל: בשום נסיבות אין איש העובד מטעם החברה רשאי לנסות – בכל שיטה – לקבל גישה בלתי חוקית לנתוניו הקנייניים החסויים של מתחרה או לסודות המסחריים שלו.

אם מקור חיצוני מציע לחלוק עמך מידע רגיש שייתכן ואינו ידוע לציבור בנוגע לעסק כלשהו, בין אם מדובר במתחרה או לא, הודע מיד למחלקה המשפטית.

רשומות עסקיות ומשאבי החברה

דיוק הרשומות הפיננסיות והאחרות



כחברה ציבורית, נדרשת הרבלייף להגיש דו"חות רבעוניים ושנתיים לוועדה לניירות ערך ולבורסות (SEC) על פי כללי הוועדה. על דו"חות אלה לכלול תיאור הוגן, מדויק ומובן של כלל עסקינו, מצבנו הפיננסי והתוצאות של פעילותנו. על המידע להיות גם מעודכן ומלא. על מנת לוודא עמידה מלאה בכל כללי ה-SEC, חשוב מאד שגם כל הדו"חות הפנימיים יהיו מדויקים וכנים ויוגשו במועדם. התקנון שלנו דורש זאת. בכל תפקיד בחברה, בין אם אתה מתכנן, חוקר או מנהל חשבונות, עליך לעשות כמיטב יכולתך על מנת להגיש דוחות מלאים במועדם.

כללי ה-SEC דורשים גם כי הנהלת החשבונות הפיננסית שלנו תהיה עדכנית ומדויקת ותכלול הסבר מובן לכל המידע הרלוונטי. לכן על עובדים המעורבים בדיווח פיננסי להבין את עקרונות הנהלת החשבונות המקובלים של ארה"ב (GAAP) ולפעול על פיהם באופן מלא, וכך גם בנוגע לכל תקן, חוק ותקנה הרלוונטיים להנהלת החשבונות ולדיווח הפיננסי של עסקאות, הערכות ותחזיות.

כל מי שידווח ביוזעין מידע בלתי מדויק או מטעה בדו"חות פנימיים או חיצוניים או בתכתובות עלול לעמוד בפני סילוק מידי וכן קנסות אזרחיים, עונשים פליליים ואפשרות של מאסר.

שמירה על רשומות

להרבלייף ישנם פרטוקולים בנוגע לאיך ומתי יש לשמור על רשומות עסקיות ולהשליכן. אתה חייב להכיר את מדיניות שמירת הרשומות שלנו.

שים לב כי השלכת מסמכים על פי לוח זמנים קבוע עשויה להידחות במלואה או בחלקה כאשר הנסיבות דורשות זאת. לעתים, אירועים כמו התדיינות משפטיות, חקירות ממשלתיות וביקורות מסוימות מחייבים מבחינה חוקית כי נשמור על מסמכים מסוימים שעשויים להיות רלוונטיים. אם יש לך שאלות בנוגע למדיניות ניהול ושמירת המידע הקיים ברשומות החברה, צור קשר עם המחלקה המשפטית. למידע נוסף, פנה אל מדיניות 7.42 - ניהול רשומות.

שימוש במשאבי החברה

באחריות כולנו להגן על נכסי החברה. לכן, עליך לעשות כמיטב יכולתך על מנת למנוע אובדן, גניבה או שימוש בלתי מורשה בנכסנו.

כל נכסי החברה, בין אם הם מוחשיים (ציוד, מחשבים, מחשבים ניידים, מערכות, מתקנים ואספקה) או בלתי מוחשיים (קניין רוחני ומידע חסוי וקנייני), אמורים לשמש למטרות עסקיות לגיטימיות בלבד.

אנו מכירים בכך שכל אחד צריך אולי לבצע מדי פעם שיחת טלפון אישית או לשלוח הודעת טקסט אישית במהלך העבודה, אך אנו מבקשים שלא להשתמש לרעה בזכות זו. אלא, אל תבזבז את שעות העבודה שלך בשיחות, הודעות טקסט או בתקשורת אחרת על ענייניך האישיים. שימוש לרעה בזכות זו עלול להוביל לפעולות משמעותיות, לרבות סיום ההעסקה.

קווים מנחים בנוגע לפעילויות חיצוניות

רשתות חברתיות

הרבלייף מודעת לכך שהרשתות החברתיות הפכו לדרך מועדפת לשתף באופן מיידי מחשבות, רעיונות ודעות, ואנו מכבדים את זכותך להשתתף בפלטפורמות אלה.

עם זאת, לצורות אחדות של פעילות במדיה יש פוטנציאל לפגוע במוניטין החברה – אחד הנכסים בעלי הערך הרב ביותר שלנו – ולהשפיע לרעה על האופן בו הציבור תופס את החברה. על מנת להגן על החברה, על המותג ועל המוניטין האישי שלך, יהיה זה חכם להשתמש בשיקול דעת בכל הפעילויות הללו במדיה. למטרה זו, אנו מבקשים ממך לפעול בהתאם להנחיות הבאות בנוגע למדיה חברתית:

- לעולם אל תשתמש במחשבים, בטלפונים או במערכות האי-מייל של החברה בעת העלאת פוסט באתרי מדיה חברתית.
- הימנע מהשתתפות בדיונים ציבוריים או מהוספת תגובות כאשר הדבר יכול להיתפס באופן סביר כהצהרה או דעה של הרבלייף.
- היה מקצועי בבחירת מילותיך וכבד את רעיונותיהם של אחרים ואת חופש הדיבור שלהם.
- לעולם אל תחשוף, תעיר או תאפיין מידע חסוי או קנייני בנוגע להרבלייף תזונה.

אם יש לך שאלות בנוגע לאופן בו התקנון שלנו חל על המדיה החברתית, אנא היוועץ במחלקה המשפטית.



עניינים אזרחיים

החברה מעודדת את עובדיה, את האנשים החברים בה ואת נציגיה להיות פעילים בנושאים אזרחיים, בתנאי שפעילויות אלה לא יצרו ניגוד עניינים. לדוגמה, כחבר במועצה או ועדה של ארגון אזרחי, ייתכן שתעמוד מול החלטה הקשורה לחברה. ייתכן שזו תהיה החלטה לרכוש מוצרי הרבלייף. או ייתכן שזו תהיה החלטה של מועצת פקידי שומה או של מועצה לתכנון ובנייה, המשפיעה על נכסי החברה. בנסיבות כאלה, האינטרס שלך בחברה וחובתך לארגון האזרחי

החברה מעודדת עובדים, בעלי תפקידים בכירים ונציגים להיות פעילים בנושאים אזרחיים.

בעוד שההחלטה כיצד לפתור ניגודי אינטרסים אלה היא לגמרי שלך, כדאי שתקבל יעוץ מהמחלקה המשפטית או מצוות האתיקה והאכיפה של החברה, אשר יוכלו לייעץ לך במהירות בשאלותיך הנוגעות לניגודי אינטרסים.

פעילויות פוליטיות

אם תבחר לתמוך במועמד פוליטי או במטרה פוליטית כלשהם, עליך לעשות זאת כאדם פרטי בלבד. לחברה אין עניין בדעותיך הפוליטיות, ולפוליטיקה אין מקום בסביבת העבודה שלנו. למעשה, שימוש במשאבי החברה לעיסוק בפעילויות פוליטיות יכול להיות מנוגד לחוק.

לכן, יהיה זה **בלתי הולם** לבקש מהכפופים לך או מחבריך לעבודה לרכוש כרטיסים לאירוע התרמה פוליטי. בנוגע לפעילות פוליטית, התקנון שלנו אוסר לחלוטין:

- להשתמש במערכות האי-מייל של החברה, ברשימות התפוצה שלה או במשאבים עסקיים אחרים שלה על מנת לקדם מועמד או מטרה.
 - לבקש מהחברה החזר כספי על תרומות אישיות בתחום הפוליטיקה.
 - לעבוד למען כל מטרה פוליטית בשעות העבודה.
 - לבקש או ללחוץ על חבר לעבודה, ספק, לקוח או שותף לתרום או לתמוך באופן אחר במועמד פוליטי או במטרה פוליטית.
- למידע נוסף על תרומות פוליטיות, פנה אל מדיניות 7.50 - פעילויות ותרומות פוליטיות.

התנהלות עסקית

חוקי תחרות

במרבית המדינות בהן מנהלת החברה עסקים ישנם חוקים למניעת תחרות בלתי הוגנת. במונחים רחבים, חוקים אלה הנוגעים להגבלים עסקיים, מונופולים או סחר הוגן שואפים להגן על רווחת הצרכן ע"י מניעת הפרעה לתפקוד השוק התחרותי. הרבלייף עושה כל מאמץ להיצמד לכללי התחרות, והתקנון שלנו דורש מכל העובדים, החברים והנציגים לעשות זאת אף הם.

כמעט כל חוקי התחרות אוסרים את הפעולות הבאות:

- הסכמי תיאום מחירים
- מניפולציה של שרשרת אספקת המוצר
- קשירת קשר עם מתחרה או עם גוף עסקי אחר לספק מוצר במחיר שנקבע מראש

חוקי תחרות יכולים להיות מורכבים ומאתגרים. אם אינך בטוח כיצד להתמודד עם בעיה שעולה, או שנודע לך על הפרה אפשרית של חוקים אלה, הודע למחלקה המשפטית. למידע נוסף, פנה אל מדיניות 7.65 – הגבלים עסקיים.

מכירה, שיווק ופרסום

הרבלייף מוכרת את מוצריה ושירותיה אך ורק על בסיס איכותם. דרכי המכירה והשיווק שלנו אוסרים על הצהרות מטעות או מזלזלות בנוגע למתחרים, מוצריהם או שירותיהם. בכל פרסום השוואתי, עליך לוודא שכל ההשוואות בין החברה למתחריה אומתו. כל פרסום השוואתי חייב גם לוודא כי הניסוח הוגן, מדויק ואינו מטעה. זכור כי מדינות מסוימות אינן

מתירות פרסום השוואתי. בהתאם לזאת, עליך להתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני שיגור כל קמפיין פרסום השוואתי.

עבודה מול ספקים

בעת קבלת החלטה בנוגע לספקים מתחרים, עליך להביא בחשבון את כל העובדות הרלוונטיות ולשקול את היתרונות והחסרונות של כל מתמודד. נתח את כישוריהם של הספקים העתידיים ללא משוא פנים. דרישה זו חלה בכל תחומי החברה – בין אם אתה שוכר בעל מקצוע לעבודת תיקון קטנה במשרד מקומי או רוכש חומרים במיליוני דולרים. מדיניות החברה אוסרת עסקאות על בסיס *מידה כנגד מידה*. לכן, על עובדים או נציגים לעולם לא לומר לספק עתידי שהחלטת החברה לקנות את מוצריו או שירותיו מותנית בהסכמת הספק לקנות את מוצרי החברה או שירותיה. החברה אוסרת מנהגים כאלה של "לשלם על מנת להצטרף למשחק".



לסיום, כפי שנאמר קודם לכן בסעיף על ניגוד עניינים, אסור לאף עובד, בעל תפקיד בכיר או נציג שיהיו לו אינטרס פיננסי או השקעה אצל אחד הספקים שלנו אם יש לך שאלות כלשהן, אנא צור קשר עם המחלקה המשפטית לקבלת הכוונה. למידע נוסף, פנה אל *מדיניות 15.08* - טיפול בצדדים שלישיים ומדיניות 15.05 - ניגוד אינטרסים.

בקרת יצוא

חוקי יצוא ויבוא משתנים בקרב המדינות השונות בהן מנהלת הרבלייף עסקים, והחברה מתייחסת ברצינות לחובתה לעמוד בכל דרישות המכס. אם אתה מעורב בהעברת מוצרים בין ארצות, ודא כי הבאת בחשבון את כל הסוגיות הקשורות למכס ואשר עשויות להשפיע על לוחות הזמנים. שיווק, ייצור, תיוג ותמחור של מוצרים עשויים להשפיע על אספקתו החלקה של המוצר לשוק. למידע נוסף, פנה אל *מדיניות 9.42* - תובלה בינלאומית של יבוא ארה"ב, יצוא ארה"ב ומשלוחים ממקור זר למקור זר.

חוקי מסים וחוקי בקרת מטבע חוץ

כל העובדים, בעלי התפקידים הבכירים והנציגים שעבודתם דורשת עמידה בחוקי מסים או בחוקי בקרת מטבע חוץ, חייבים להבין את הכללים הרלוונטיים לכל אזורי השיפוט בהם פועלת החברה ולנהוג על פיהם. מעורבות ביוזעין בעסקה מטעם הרבלייף שאינה תואמת לחוקי המס ובקרת מטבע החוץ היא הפרה של התקנון. אם יש לך שאלות כלשהן, אנא צור קשר עם המחלקה המשפטית לקבלת הכוונה.

הגנה על הסביבה

החברה מנהלת את פעילותה העולמית באופן השואף לשמור על הסביבה הטבעית. אם נודע לך על הפרות כלשהן של חוקי הסביבה שעליהן החברה יכולה להיות אחראית, או אם אתה יודע על כל פעולה שעלולה להסתיר הפרה כזאת, התרע על כך באמצעות כל אחד מן המשאבים הזמינים לך, כמצוין לעיל בסעיף דיווח על הפרות חשודות.



הונאה, שוחד ושחיתות

הרבלייף אוסרת בחומרה כל סוג של הונאה, שוחד או שחיתות. הונאה כוללת רמאות מכוונת או הצגה מטעה של מידע למטרת רווח אישי. דוגמאות להונאה כוללות גניבת מזומן, המחאות, או רכוש; מניפולציות של רשומות הנהלת חשבונות. שוחד הוא נתינה או קבלה של כסף, תשלום, עמלה, אשראי, מתנות, טובות הנאה, או כל דבר בעל ערך שמסופק ישירות, או בדרך עקיפה, בתמורה לטיפול מועדף. למידע נוסף, פנה אל *מדיניות 15.06 - תשלומים לא ראויים*.

מתנות ובילויים

נתינה או קבלה של כסף מזומן או כל סוג של שוחד אסורות בהחלט

החלפת מתנות יכולה להיות חלק שגרתי מבניית מערכת יחסים עסקית, אך טובות הנאה לעולם אינן אמורות להשפיע על קבלת ההחלטות שלך או ליצור רושם של ניגוד עניינים.

כשאתה מציע או מקבל מתנות, לרבות ארוחות או בילויים ללא תשלום, הבהר כי אתה כפוף להגבלות אלה.

מתנות בין עובדים בחברות שונות הן מקובלות בדרך כלל, בתנאי שההוצאות הכרוכות בכך תואמות להתנהלות העסקית המקובלת, אינן בזבזניות והן בהתאם לחוק. מתנות מקובלות כוללות פריטים פרסומיים המופצים באופן נרחב ומוצרים חומריים בעלי ערך שולי, וכן שירותים, מבצעים והנחות. אתה רשאי גם לתת או לקבל ארוחות ובילויים שמחירם סביר.

מתנות בעלות ערך ראוותני יוצרות את הרושם של ניגוד עניינים. אם אתה מקבל מתנה מסוג זה, דווח לממונה עליך. החברה תארגן החזרה או תרומה של המתנה, ותסביר בנימוס את הסיבות למעניק המתנה.

נתינה או קבלה של כסף מזומן או כל סוג של שוחד אסורות בהחלט. אם יש לך שאלות כלשהן, אנא צור קשר עם הצוות אתיקה והתאמה או עם המחלקה המשפטית לקבלת הכוונה. למידע נוסף, פנה אל *מדיניות 15.07 - מתנות ואירוח*.

מתנות לעובדי ממשלה

במדינות רבות קיימים חוקים נרחבים האוסרים על עובדי ממשלה או על נציגיה לקבל מתנות. הטבות שנפוצות בזירה העסקית בארה"ב אינן נהוגות באירופה, בסין, בדרום מזרח אסיה ובאפריקה לדוגמה. החוקים במדינות מסוימות אוסרים על עובדי ממשלה ועל אחרים העובדים מטעם הממשלה לקבל אפילו מחוות קטנות כגון תחבורה או ארוחת צהריים ללא תשלום.

לכן, עליך להיות מודע ולפעול על פי החוקים והתקנות הרלוונטיים הנוגעים ליחסים בין עובדי ממשלה, חברים וספקים בכל מדינה בה אתה מנהל עסקים.

הרבלייף תזונה אוסרת בהחלט על כל העובדים, בעלי התפקידים הבכירים והנציגים להעניק לפקיד, עובד או גוף ממשלתי כסף, מתנה או כל דבר ערך שניתן לפרשו באופן סביר כבעל מטרה בלתי נאותה. מתנות או אירוח המוצעים לפקיד ממשלה צריכים להיעשות בהתאמה לדרישות מחמירות אחרות ודורשות כנראה אישור מוקדם. למידע נוסף, פנה אל *מדיניות 15.06 - תשלום לא ראוי ופעולות הקשורות בכך ומדיניות 15.07 - מתנות ואירוח*.

שתדלנות

שתדלנות פירושה בדרך כלל מאמצים להשפיע על עמדותיו של גורם ממשלתי לגבי חקיקה / קביעת כללים שהוצעו או שתלויים ועומדים. מעורבות החברה בשתדלנות היא לעתים קרובות הרחבה של ענייני שיווק ורכש.

אם אתה מעורב בשתדלנות, עליך להכיר את כל החוקים הרלוונטיים ולציית להם – לרבות כל חוק רלוונטי בנוגע למתנות וכל תנאי רלוונטי הקשור לעמידה בדרישות.

מכיוון שתנאים הנוגעים לעמידה בדרישות ולדיווח בתחום זה הם לפעמים מפותלים ומעורפלים, עליך לבדוק מעת לעת מול המחלקה המשפטית על מנת להיות בטוח שאתה עומד בכל הדיווחים הנדרשים. אתה צריך גם לבקש אישורים מתאימים לפני שאתה יוצר קשר עם גורמים חיצוניים בנוגע לשתדלנות לטובת החברה. (למידע נוסף, פנה אל מדיניות 15.08 - טיפול בצדדים שלישיים).

שכירת שירותים של עובדי ממשלה

כאשר מדובר בהעסקה של עובדי ממשלה בהווה או בעבר או של בני משפחותיהם, התקנון מבקש שתיוועץ קודם בממונה עליך, במחלקת משאבי האנוש ובמחלקה המשפטית. לפני שתתחיל אפילו בדיונים מקדימים על מנת להעסיק עובד ממשלתי בהווה או בעבר, על עורכי הדין של החברה לברר את כל השיקולים האתיים והמשפטיים שעשויים להשפיע על ההחלטה להעסיק אותו. למידע נוסף, פנה אל מדיניות 15.06 - תשלומים לא ראויים.

למידע נוסף בנוגע למדיניות התאגידית שלנו בקר בספריית המדיניות.

דברי סיום

התקנון הוא מפת דרכים לשליחותינו מכוונת המטרה לשיפור חייהם של אנשים ולהפוך את העולם למקום בריא ומאושר יותר. על מנת להשלים את המשימה הזאת, עלינו לעבוד יחד כדי לעשות את הדבר הנכון ולהנהיג עם יושרה אישית ומקצועית. עלינו להשמיע את קולנו כאשר אנחנו רואים או שומעים על התנהגות המפרה את התקנון. כפי שאומר ג'ים רון: "אם שניים או שלושה מסכימים על מטרה משותפת, שום דבר אינו בלתי אפשרי." יחד, בכך שנפעל במדוקדק על פי התקנון ועל פי רוחו, נשלים את השליחות מכוונת המטרה שלנו.

