



**HERBALIFE**  
**NUTRITION**

PEDOMAN PERILAKU BISNIS DAN  
ETIKA PERUSAHAAN

"KAMI MEMPERBAIKI HIDUP ORANG DAN MEMBUAT  
DUNIA MENJADI LEBIH SEHAT DAN LEBIH BAHAGIA. "

**Herbalife Nutrition**  
Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis Perusahaan

<b>PRINSIP-PRINSIP KAMI DINYATAKAN .....</b>	<b>1</b>
<b>IKHTISAR .....</b>	<b>2</b>
Tanggung Jawab Individu .....	2
Tanggung Jawab Tambahan untuk Pemimpin dan Manajer .....	3
<b>PELAPORAN DUGAAN PELANGGARAN .....</b>	<b>3</b>
Kewajiban untuk Melaporkan Perilaku Tidak Etis .....	3
Penyelidikan Kepatuhan .....	4
Kebijakan Melawan Pembalasan .....	4
<b>TEMPAT KERJA YANG AMAN DAN SALING MENGHORMATI.....</b>	<b>5</b>
Kesetaraan Peluang Kerja .....	5
Menghormati Keanekaragaman.....	5
Kebijakan Terhadap Pelecehan .....	5
Kesehatan dan Keselamatan .....	6
Akomodasi Disabilitas .....	6
Privasi Pribadi .....	7
Kebijakan Melawan Nepotisme.....	7
<b>PERLINDUNGAN KEPENTINGAN PEMILIK SAHAM .....</b>	<b>7</b>
Konflik Kepentingan .....	7
Komunikasi Perusahaan dan Hubungan Investor .....	8
Kebijakan Terhadap Perdagangan Orang Dalam dan Tipping.....	9
Proses hukum dan audit .....	9
Kontrol Internal yang Memadai .....	10
<b>INFORMASI RAHASIA DAN HAK MILIK .....</b>	<b>10</b>
Kontrol Terkait dengan Informasi Rahasia.....	10
Kepemilikan Kekayaan Intelektual .....	10
Penggunaan Peralatan dan Perangkat Lunak Pribadi.....	11
Melindungi Aset Mitra Bisnis dan IP .....	11
Informasi tentang Pesaing .....	12
<b>CATATAN BISNIS DAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN .....</b>	<b>12</b>
Akurasi catatan keuangan dan catatan lainnya .....	12
Penyimpanan Catatan.....	12
Penggunaan Fasilitas Perusahaan .....	13
<b>PANDUAN TENTANG AKTIVITAS DI LUAR .....</b>	<b>13</b>
Jejaring Sosial.....	13
Urusan Sipil .....	14
Aktivitas Politik .....	14
<b>PERILAKU BISNIS.....</b>	<b>15</b>
Undang-Undang Persaingan .....	15
Penjualan, Pemasaran, dan Periklanan.....	15
Bekerja dengan Pemasok .....	15
Kontrol Ekpor .....	16
Undang-undang kontrol pajak dan devisa .....	16
Melindungi lingkungan .....	16
Penipuan, Suap dan Korupsi .....	17
Hadiah dan Hiburan .....	17
Hadiah untuk pegawai pemerintah .....	17
Melakukan lobi .....	18
Mempekerjakan pegawai pemerintah .....	18
<b>Penutup .....</b>	<b>18</b>

# PRINSIP-PRINSIP KITA MENYATAKAN

## MENGAPA KAMI

### **Meng jadikan Dunia Lebih Sehat dan Lebih Bahagia**

Tujuan dan nilai unik Perusahaan kita, Distributor kita dan Karyawan kita, adalah untuk membantu orang menjadi Lebih Sehat dan Lebih Bahagia melalui nutrisi yang dipersonalisasi dan peluang bisnis yang terbukti hingga di seluruh dunia, esok terus lebih baik.

## BAGAIMANA KAMI

### **Melalui Distributor Berbasis-Tujuan yang Merupakan Perbedaan Kita**

Di luar produk yang memenuhi janji mereka, pelanggan kita menerima Pengetahuan, Dorongan, Rasa Hormat yang tak tergantikan. Pelatihan, Perawatan, Komunitas yang Mendukung. Dan Peluang yang menakjubkan. Inilah yang didistribusikan oleh Distributor kita. Kami didorong oleh kebutuhan mereka dan diberi energi oleh semangat mereka.

## APA KAMI

### **Untuk Menciptakan Hasil yang Menginspirasi untuk Kehidupan yang Lebih Baik**

Dengan produk-produk efektif dengan rasa yang enak, Distributor yang memberikan bimbingan sepanjang perjalanan, dukungan dari seluruh Karyawan perusahaan yang antusias, serta komunitas yang mendorong, kita dapat memberi orang di seluruh dunia jalan yang lebih sederhana menuju hidup yang Lebih Sehat dan Lebih Bahagia.

## NILAI-NILAI KITA

### **Kita Selalu Melakukan Yang Benar**

Ketika kita melihat ke cermin, kita melihat integritas, kejujuran, kerendahan hati, dan kepercayaan. Kita merefleksikan keyakinan bahwa etika tidak pernah menjadi pilihan. Dan kita menghargai serta menghormati satu sama lain, Distributor kita, pelanggan kita, dan yang paling penting, diri kita sendiri.

### **Kita Bekerja Bersama**

Kita belajar, kita mengajar. Kita mengikuti, kita memimpin. Kita membantu di satu momen dan menerima bantuan di momen berikutnya. Kita tidak pernah berhenti berkolaborasi, yang membuat kita tak terhentikan. Kita bersenang-senang. Kita menjaga hal-hal sederhana. Kita merayakan individu, dan tim, di masing-masing dari kita.

### **Kita Membangun Lebih Baik**

Kita selalu mencari. Karena di situlah peluangnya. Untuk belajar. Untuk tumbuh. Untuk berinovasi. Untuk unggul dan mengungguli. Untuk menjadi agen perubahan di komunitas kita. Untuk mengubah semangat wirausaha menjadi inspirasi sehari-hari saat kita membuat kehidupan pelanggan kita — dan kehidupan kita - Lebih Sehat dan Lebih Bahagia.



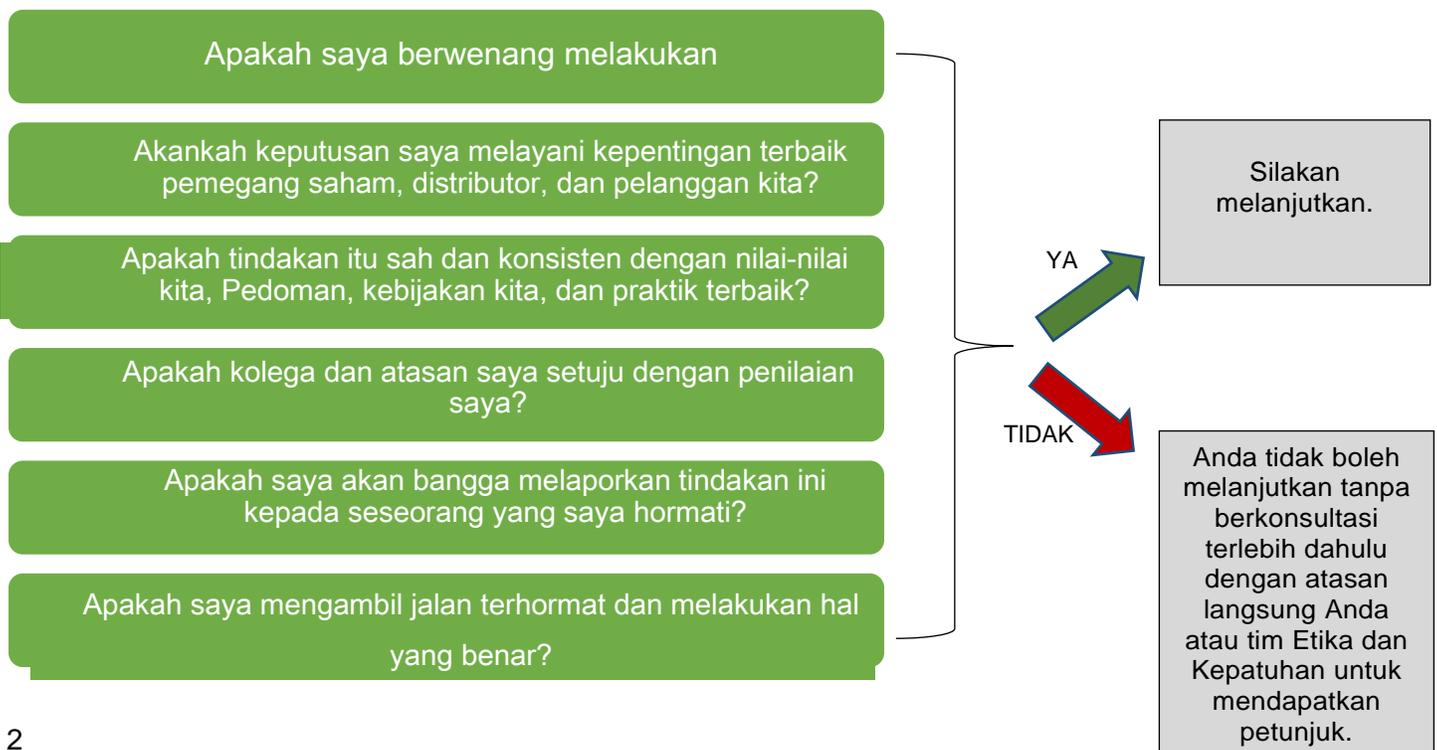


## IKHTISAR

### Tanggung Jawab Individu

Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis Herbalife Nutrition (“Pedoman”) adalah dasar untuk bagaimana kita akan berperilaku di Herbalife Nutrition dan di mana pun kita menjalankan bisnis. Pedoman ini diperkuat oleh Program Etika dan Kepatuhan kita yang lebih luas, yang mencakup, antara lain, kebijakan yang direferensikan dalam Pedoman, kampanye kesadaran, dan program pelatihan. Semua karyawan Herbalife Nutrition diwajibkan untuk mematuhi Pedoman, kebijakan kita, dan untuk bertindak sesuai dengan semua undang-undang yang berlaku. Selain itu, non-karyawan yang memiliki hubungan bisnis dengan Herbalife Nutrition harus mematuhi prinsip-prinsip terpenting kita terkait kejujuran, integritas, dan pengambilan keputusan etis.

Kita semua berbagi tanggung jawab untuk menegakkan Pedoman kita. Kegagalan untuk mematuhi Pedoman tidak hanya merusak nilai-nilai Perusahaan, tetapi juga dapat mengakibatkan tindakan pendisiplinan dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Karena alasan itu, pastikan untuk membaca dan memahami seluruh Pedoman kita dan, pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:



## **Tanggung Jawab Tambahan untuk Pemimpin dan Manajer**

Manajer di semua tingkat Herbalife Nutrition diberi tanggung jawab untuk membina lingkungan kerja yang mempromosikan perilaku etis. Setiap tahun, petugas dan karyawan di tingkat Manajer dan yang lebih tinggi akan diminta untuk membuat pengungkapan yang tidak dibahas di sini. Tentu saja tidak ada rumus baku untuk menciptakan tempat kerja yang ideal. Namun demikian, sebagai manajer, Anda dapat membantu mencegah kesalahan sebelum itu terjadi—tujuan utama dari setiap etika dan program kepatuhan yang efektif. Kami mendorong para manajer untuk bersikap terbuka dan afirmatif dalam berbicara tentang Pedoman kita. Undang staf Anda untuk mengajukan pertanyaan dan perhatikan kekhawatiran mereka dengan serius. Jika Anda tidak dapat menanggapi, atau tidak nyaman melakukannya, maka mintalah bimbingan dari penyelia Anda, Sumber Daya Manusia atau tim Etika dan Kepatuhan, serta kembalilah ke tim Anda segera dan dengan cara yang santun.

Sadarilah bahwa bahkan sedikit ketidakpatutan oleh manajemen cukup membuat Perusahaan rentan terhadap pelanggaran langsung terhadap Pedoman kita dan akibatnya merusak merek dan pemegang saham kita. Karena alasan itu, kami menyarankan sebagai berikut:

- **Buat model perilaku yang sesuai dan etis sesuai dengan Pedoman kita. Karyawan akan memandang Anda sebagai teladan.**
- **Perlakukan orang-orang yang Anda tangani sebagaimana Anda ingin diperlakukan.**
- **Pastikan bahwa Anda mengelola pelatihan etika dan kepatuhan yang sesuai dengan pekerjaan.**
- **Secara rutin mengingatkan tim Anda tentang Pedoman kita dan persyaratannya.**
- **Apakah itu memuji pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau mengkritik kinerja pekerjaan, jangan menjadikannya pribadi. Fokus pada pencapaian atau kekurangan kinerja karyawan, bukan pada orang tersebut.**
- **Tunjukkan keadilan dalam cara Anda menanggapi kinerja karyawan. Ini akan mendorong perilaku yang jujur dan etis.**
- **Dalam semua komunikasi Anda di dalam dan di luar Perusahaan, cobalah untuk menginspirasi kepercayaan.**



## **PELAPORAN DUGAAN PELANGGARAN**

### **Kewajiban untuk Melaporkan Perilaku Tidak Etis**

Anda harus segera melaporkan setiap kali mengetahui atau menduga adanya perilaku tidak etis, atau tindakan yang melanggar Pedoman kita, termasuk pelanggaran hukum, peraturan, kebijakan

Perusahaan atau Pedoman kita, melalui Sumber Daya Etika dan Kepatuhan kita yang tercantum di bawah ini. Tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran berlaku untuk semua orang, tanpa memandang jabatan atau senioritas. Pedoman kita tidak dapat memprediksi semua yang mungkin terjadi di tempat kerja. Namun demikian, jika Anda menyaksikan atau diminta untuk bergabung dalam perilaku yang menurut Anda tidak etis atau tidak patut, percayalah pada naluri Anda, dan tanyakan pada diri Anda pertanyaan-pertanyaan ini:

- **Mungkinkah ini merusak reputasi Perusahaan atau menyebabkan Herbalife Nutrition kehilangan kredibilitas?**
- **Apakah orang yang sehat akal akan menganggap ini tidak etis atau tidak jujur?**
- **Apakah hal ini direfleksikan secara buruk pada saya pribadi atau rekan kerja saya?**
- **Jika saya tidak membuat laporan, apakah saya akan merasa bersalah atau menyesal?**
- **Apakah saya perlu saran atau bantuan?**

Jika Anda menjawab “Ya” untuk salah satu dari pertanyaan ini, Anda harus melaporkan dugaan perilaku buruk melalui Sumber Daya Etika dan Kepatuhan kita yang tercantum di bawah ini. Jika Anda mengetahui sesuatu yang mungkin merupakan pelanggaran terhadap Nilai-nilai kita, Pedoman kita, kebijakan kita atau hukum, Anda harus berbicara dan melaporkannya sehingga dapat ditangani. Kegagalan untuk melaporkan adanya pelanggaran atau dugaan pelanggaran terhadap Pedoman adalah dan merupakan pelanggaran terhadap Pedoman itu sendiri. Selain itu, siapa pun yang mendorong atau mengizinkan orang lain untuk melanggar Pedoman dapat dikenai tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Anda memiliki beberapa sumber daya untuk meminta petunjuk atau membuat laporan:

- **Alamat internet:**  
**[IntegrityLine.Herbalife.com](https://IntegrityLine.Herbalife.com)**
- **Saluran telepon rahasia bebas pulsa:**
- **1 (800) 461-9330**

Untuk daftar nomor telepon negara internasional, lihat **[IntegrityLine.Herbalife.com](https://IntegrityLine.Herbalife.com)**

- **Teks: (213) 335-2054 (AS saja)**
- **Email: [EthicsandCompliance@herbalife.com](mailto:EthicsandCompliance@herbalife.com) untuk pertanyaan umum**
- **Surat: Ditujukan kepada General Counsel atau Chief Compliance Officer, Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

---

**TANGGUNG JAWAB UNTUK  
MELAPORKAN KEMUNGKINAN  
PELANGGARAN BERLAKU  
UNTUK SEMUA ORANG**

---

Anda didorong untuk memberikan semua informasi yang Anda rasa nyaman disediakan. Informasi tersebut akan dirahasiakan kecuali jika diperlukan, untuk melakukan penyelidikan yang lengkap dan adil. Anda boleh memilih untuk tetap anonim, kecuali jika dibatasi oleh hukum setempat. Karena undang-undang privasi lokal di negara-negara tertentu dan Uni Eropa, Garis Integritas hanya dapat mengizinkan jenis-jenis tuduhan tertentu seperti masalah akuntansi, keuangan, audit, dan penyuaipan. Di negara-negara tersebut, hubungi Departemen Sumber Daya Manusia Anda untuk melaporkan masalah lain.

Semua laporan akan segera diteruskan ke tim Etika dan Kepatuhan, yang kemudian akan menyerahkan masalah ini kepada tim penyelidikan yang sesuai. Selain itu, jika Anda memilih untuk

memberikan nama Anda, penyelidik kami dapat menghubungi Anda untuk mengumpulkan lebih banyak informasi. Ini membantu memastikan masalah-masalah diselidiki dan ditangani dengan benar dan cepat. Sejauh diizinkan oleh undang-undang atau masalah kebijakan lainnya, penyelidik akan terus memberi Anda informasi tentang penyelidikan mereka.

**Laporan harus dibuat dengan iktikad baik.** Siapa pun yang menyampaikan laporan palsu tentang dugaan pelanggaran dapat dikenai tindakan pendisiplinan segera, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

## Penyelidikan Kepatuhan

Semua karyawan diwajibkan untuk bekerja sama sepenuhnya dengan setiap dan semua penyelidikan. Proses penyelidikan akan tampak seperti yang berikut ini:



## Kebijakan Melawan Pembalasan

Herbalife Nutrition memiliki kebijakan toleransi nol terhadap tindakan atau ancaman pembalasan terhadap siapa pun yang dengan iktikad baik melaporkan dugaan pelanggaran terhadap Pedoman kita. Perusahaan melarang karyawan untuk menghukum atau meminta

pembalasan terhadap siapa pun yang dengan iktikad baik melaporkan kemungkinan perilaku tidak etis. Hal ini benar meskipun penyelidikan menyimpulkan bahwa tidak ada kesalahan.

---

**KAMI MEMILIKI KEBIJAKAN TOLERANSI  
NOL TERHADAP TINDAKAN ATAU  
ANCAMAN PEMBALASAN.**

---

Kebijakan kita untuk tidak membalas dendam juga berlaku sama terhadap ancaman, intimidasi, atau tindakan balas dendam terhadap orang-orang yang bekerja sama dengan tim Penyelidikan Etika dan Kepatuhan. Individu yang terlibat dalam tindakan pembalasan, atau ancaman tindakan balas dendam, dapat dikenai tindakan pendisiplinan hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Kita menanggapi klaim balas dendam dengan serius. Tuduhan pembalasan akan diselidiki dan tindakan yang tepat akan diambil.

## TEMPAT KERJA YANG AMAN DAN SALING MENGHORMATI

### Kesetaraan Peluang Kerja

Herbalife Nutrition adalah pemberi kerja yang adil dan berkomitmen terhadap lingkungan yang bebas dari diskriminasi. Perusahaan akan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi semua orang dengan menempatkan orang yang paling memenuhi kualifikasi di setiap pekerjaan, tanpa memperhatikan ras, warna kulit, jenis kelamin, kehamilan, orientasi seksual, identitas gender, agama, status perkawinan, usia, asal kebangsaan, disabilitas, status veteran, status kewarganegaraan, dukungan serikat, atau status grup terlindungi lainnya sebagaimana ditentukan oleh undang-undang federal, negara bagian, provinsi, atau lokal yang berlaku. Untuk informasi selengkapnya, lihatlah *Kebijakan 4.70 – Kesetaraan Peluang Kerja*.

### Menghormati Keanekaragaman

Herbalife Nutrition mengakui keberagaman sebagai kekuatan. Dengan distributor di lebih dari 90 negara di seluruh dunia, kami merayakan multikulturalisme dan mempromosikan keadilan dan kesetaraan bagi orang-orang dari semua latar belakang dan keyakinan. Kami menghargai perbedaan kita. Masing-masing dari kita bertanggung jawab untuk menciptakan tempat kerja di mana setiap orang diperlakukan dengan jujur, bermartabat, dan penuh kesantunan.

### Kebijakan Terhadap Pelecehan

Pedoman kita **melarang diskriminasi atau pelecehan** berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, asal kebangsaan, veteran, militer atau status perkawinan, disabilitas fisik atau mental, orientasi seksual, status cuti perawatan keluarga, kondisi medis, termasuk karakteristik genetik, atau dasar lain yang dilindungi oleh undang-undang federal, negara bagian, provinsi, atau lokal yang berlaku.

Selain itu, pemikiran prajudisial dan sikap diskriminatif tidak diperbolehkan atau diterima di tempat kerja. Semua tindakan personel, seperti yang menyangkut kompensasi, tunjangan, transfer, PHK, pelatihan, pendidikan, bantuan biaya pendidikan dan akses ke program sosial dan rekreasi juga harus dikelola sesuai dengan kebijakan Perusahaan terhadap diskriminasi dan pelecehan.

Sesuai dengan komitmen kita untuk menjaga lingkungan kerja yang profesional dan menyenangkan, Pedoman kita melarang pelecehan dalam bentuk apa pun. Meskipun interpretasi individu terkait pelecehan bersifat subjektif, Pedoman kita mendefinisikannya sebagai

---

## PEDOMAN KITA MELARANG PELECEHAN DALAM BENTUK APA PUN

---

perilaku verbal, fisik, dan visual yang tidak diinginkan yang menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, bermusuhan, atau perilaku yang menciptakan permusuhan di tempat kerja.<sup>1</sup> Rayuan seksual yang tidak diinginkan atau permintaan untuk kepuasan seksual adalah contoh nyata pelecehan seksual.

Selain itu, Pedoman kita secara tegas melarang perundungan, berbagi media dan komentar tertulis dan lisan— **termasuk lelucon**—yang dapat ditafsirkan sebagai seksis, rasis, mengintimidasi, menyinggung, atau memfitnah. Akhirnya, Pedoman melarang penghinaan berdasarkan penampilan fisik atau disabilitas.

Pelecehan dalam bentuk apa pun membahayakan lingkungan kerja dan menghambat kinerja keseluruhan. Jika Anda melihat terjadi pelecehan, jangan ikut atau hanya berdiam diri saja. Jika Anda mengalami atau melihat pelecehan di tempat kerja, segera laporkan insiden tersebut. Mereka yang mendiskriminasi atau melecehkan orang lain akan mengalami konsekuensi pendisiplinan hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Untuk informasi selengkapnya, bacalah *Kebijakan 4.72 – Kebijakan Terhadap Diskriminasi, Pelecehan, dan Pembalasan*.

## Kesehatan dan Keselamatan

Kami sangat peduli dengan penyediaan kondisi kerja yang aman dan sehat dan suasana komunikasi terbuka untuk semua karyawan, anggota, dan perwakilan kita. Harap pahami dan patuhi semua panduan keselamatan dan segera laporkan setiap tindakan atau ancaman kekerasan, kondisi kerja yang tidak aman, bahaya kesehatan, atau kecelakaan di tempat kerja kepada manajer Anda atau Sumber Daya Manusia. Jika Anda menyaksikan pelecehan fisik, perilaku mengganggu atau kerusakan pada properti Perusahaan, segera hubungi keamanan dan Sumber Daya Manusia.

Herbalife Nutrition melarang karyawan mabuk atau kesadaran terganggu ketika berada di lokasi Perusahaan. Pedoman kita juga melarang penggunaan, penjualan, pembelian, pemindahan atau pemilikan secara ilegal obat-obatan terlarang atau zat-zat yang dikendalikan di tempat kerja. Perusahaan dan karyawannya harus tetap berkomitmen untuk mengambil semua langkah yang wajar untuk melestarikan dan meningkatkan lingkungan, kesehatan masyarakat, dan keselamatan.

## Akomodasi Disabilitas

Perusahaan berkomitmen untuk bekerja dengan dan menyediakan akomodasi yang layak bagi karyawan dan pelamar dengan kebutuhan khusus. Setiap karyawan dengan kebutuhan khusus yang membutuhkan bantuan didorong untuk memberi tahu manajernya atau Sumber Daya Manusia.



## Privasi Pribadi

Herbalife Nutrition menghormati dan bertujuan untuk melindungi hak privasi pribadi semua karyawan, anggota, dan perwakilan kita. Setiap dan semua Informasi Identitas Pribadi (“**PII**”) yang dikumpulkan perusahaan—termasuk file personel, medis, dan manfaat dijaga kerahasiaannya. Akses tidak sah ke atau pengungkapan PII siapa pun melanggar Pedoman kita dan dapat dikenai tindakan pendisiplinan. *(Lihatlah Kebijakan 16.02 Informasi Pribadi.)*

## Kebijakan Melawan Nepotisme

Merupakan konflik kepentingan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada kerabat dekat atau teman di dalam Perusahaan. Misalnya, karyawan tidak boleh mengawasi atau diawasi oleh, atau bekerja di departemen yang sama atau pada giliran yang sama dengan, anggota keluarga terdekatnya.

Karyawan maupun pasangannya tidak boleh menjadi distributor. Selain itu, karyawan tidak boleh memiliki hubungan yang intim dengan salah satu distributor kita. Untuk informasi selengkapnya *lihat Kebijakan 15.05 Konflik Kepentingan.*

# PERLINDUNGAN KEPENTINGAN PEMILIK SAHAM

## Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan terjadi jika dan ketika kepentingan pribadi seseorang mengganggu — atau memberikan kesan mengganggu — kepentingan Perusahaan. Jika karyawan, pejabat atau direktur mengambil peran yang dapat memengaruhi penilaiannya atau menghambat kinerjanya di dalam Perusahaan, maka hal itu merupakan konflik kepentingan. Setiap kesetiaan luar yang mengurangi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara objektif juga merupakan konflik kepentingan dan melanggar Pedoman kita.

Evaluasilah keadaan Anda sendiri dan gunakan penilaian terbaik Anda untuk menghindari konflik. Berikut adalah beberapa contoh dari apa yang Herbalife Nutrition anggap sebagai konflik yang jelas:

- **Bekerja untuk atau memberi saran kepada pesaing dalam kapasitas apa pun, termasuk**

sebagai konsultan luar, dan pada saat yang sama bekerja di Herbalife Nutrition.

- Bertindak untuk atau atas nama vendor atau pemasok Perusahaan, atau menerima hadiah, uang, atau manfaat dari vendor atau pemasok untuk layanan yang Anda berikan sebagai karyawan Herbalife Nutrition.
- Melakukan pekerjaan non-Perusahaan atau meminta bisnis semacam itu di tempat Perusahaan atau ketika masih bekerja di Perusahaan, termasuk selama Cuti dengan Tetap Menerima Gaji.
- Anda atau anggota keluarga Anda menerima kepentingan finansial di organisasi yang Perusahaan menjalankan bisnis dengannya atau merupakan pesaing langsung dari Perusahaan dan kepentingan tersebut akan mengakibatkan atau akan memberikan kesan menimbulkan konflik kepentingan dengan Perusahaan.

Catatan tentang Vendor dan Pemasok: Sebagai karyawan atau perwakilan Herbalife Nutrition, baik Anda maupun anggota keluarga Anda tidak boleh menerima kepentingan keuangan di salah satu vendor atau pemasok kita jika kepentingan tersebut akan mengakibatkan atau memberikan kesan menimbulkan konflik kepentingan dengan Perusahaan. Pembatasan ini berlaku untuk vendor dan pemasok yang dimiliki secara pribadi atau perusahaan yang diperdagangkan secara publik. Arahkan pertanyaan Anda tentang hubungan dengan vendor dan pemasok ke Departemen Hukum. Untuk informasi selengkapnya, bacalah *Kebijakan 15.05 - Konflik Kepentingan*.



### Komunikasi Perusahaan dan Hubungan Investor

Manajemen percaya bahwa demi kepentingan terbaik pemegang saham kita dan komunitas investasi yang lebih besar maka setiap komunikasi luar harus melalui satu saluran. Setiap komentar atau pernyataan yang dapat menjadi pengetahuan publik harus ditinjau dan

disetujui sebelumnya oleh pengacara dan profesional kita di Hubungan Investor dan Komunikasi.

Pernyataan tidak sah kepada media atau komunitas investasi dapat membahayakan kepatuhan Perusahaan terhadap undang-undang sekuritas, mencederai reputasinya dan membuatnya berisiko menghadapi litigasi yang mahal. Karena alasan itu, Perusahaan memiliki hak untuk memantau semua komunikasi bisnis, dan Pedoman kita mensyaratkan hal-hal berikut:

- **Konfirmasikan bahwa komunikasi luar—termasuk pesan email dan posting jejaring sosial Anda - tidak mengungkapkan informasi rahasia Herbalife Nutrition, dan tidak menyebutkan (baik tersurat maupun tersirat) bahwa Anda berbicara atau berkomunikasi atas nama Perusahaan.**
- **Jika Anda diundang untuk menjadi pembicara publik di acara apa pun, Anda diminta untuk mendapatkan persetujuan dari manajer dan Komunikasi Perusahaan Anda.**
- **Jika Anda berbicara di setiap pertemuan publik, meskipun hanya menyangkut komunitas lokal Anda, klarifikasi bahwa pandangan dan opini Anda adalah milik Anda dan milik Anda sendiri dalam kapasitas pribadi Anda (bukan sebagai karyawan Herbalife Nutrition).**

- **Jika Anda dihubungi oleh siapa pun dari komunitas investasi atau reporter, editor, produser, atau eksekutif apa pun dari berita atau organisasi media lainnya, tolak untuk berkomentar dan arahkan mereka ke Komunikasi Perusahaan.**

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang cara mematuhi kebijakan kita terkait hubungan investasi dan komunikasi perusahaan, tanyakan kepada rekan kerja, manajer Anda, atau seseorang di Komunikasi Perusahaan. Untuk informasi selengkapnya, silakan merujuk ke *Kebijakan 7.62 - Komunikasi Hubungan Analis dan Investor*.

## **Kebijakan Terhadap Perdagangan Orang Dalam dan Tipping**

Ketika bekerja untuk atau dengan Perusahaan, Anda dapat memperoleh akses ke apa yang disebut “informasi material non-publik” tentang Herbalife Nutrition dan/atau perusahaan lain. Istilah “informasi material non-publik” mengacu pada informasi orang dalam yang, jika diketahui publik, dapat memengaruhi harga pasar sekuritas kita. Undang-undang Federal dan kebijakan Perusahaan melarang Anda untuk memperdagangkan informasi tersebut dan membagikannya kepada orang lain yang mungkin memperdagangkannya (praktik ilegal yang dikenal sebagai “tipping”). Setiap pelanggaran terhadap kebijakan ini dapat dikenai pemutusan hubungan kerja segera.

Secara umum, informasi orang dalam yang akan dianggap penting oleh investor yang wajar dalam memutuskan untuk membeli, menjual, atau menahan sekuritas Perusahaan merupakan “informasi material non-publik.” Memperdagangkan informasi material non-publik ini atau mengungkapkannya dianggap melanggar Pedoman kita dan undang-undang sekuritas AS, yang kebanyakan berlaku di luar batas negara kita. Hukuman untuk perdagangan informasi material non-publik dapat mencakup denda yang besar dan hukuman penjara.

Berikut adalah beberapa contoh informasi non-publik yang dapat dipandang sebagai material dan oleh karena itu ilegal untuk diungkapkan:

- **Kinerja keuangan.**
- **Proyeksi pendapatan dan dividen yang dirahasiakan.**
- **Kemungkinan merger atau akuisisi.**
- **Divestasi.**
- **Pengumuman produk baru.**
- **Kemajuan teknologi atau penelitian.**
- **Aktivitas signifikan lainnya yang memengaruhi Perusahaan.**

Untuk informasi selengkapnya, silakan merujuk ke *Kebijakan 7.61 – Kepatuhan Perdagangan Orang Dalam*.

## **Proses hukum dan audit**

Herbalife Nutrition bekerja sama dengan pertanyaan pemerintah dan menanggapi dengan tepat terhadap proses hukum, dan Pedoman kita mewajibkan Anda untuk melakukannya juga. Anda tidak boleh berbohong atau membuat pernyataan yang menyesatkan sehubungan dengan proses tersebut, atau menghancurkan, mengubah, atau menyembunyikan materi apa pun sebagai antisipasi atau setelah permintaan materi tersebut. Demikian pula, jangan pernah menyesatkan atau merusak pekerjaan auditor internal Perusahaan, penyelidik internal atau akuntan publik eksternal atau penasihat hukum.

## Kontrol Internal yang Memadai

Herbalife Nutrition harus memiliki kontrol internal yang memadai, seperti kebijakan, prosedur, atau sistem, untuk mencegah, mendeteksi, menyelidiki dan meremediasi pelanggaran. Karyawan tidak hanya diwajibkan untuk mematuhi kontrol internal, tetapi para manajer diwajibkan untuk berupaya semaksimal mungkin untuk memastikan bahwa kontrol internal sepenuhnya dilaksanakan dan diikuti.

# INFORMASI RAHASIA DAN HAK MILIK

## Kontrol Terkait dengan Informasi Rahasia

Karyawan, pejabat, dan direktur harus menjaga kerahasiaan informasi yang dipercayakan kepada mereka oleh Perusahaan atau pelanggannya. Departemen Hukum memiliki kekuatan tunggal untuk mengizinkan pengungkapan, baik karena alasan bisnis maupun peraturan. Informasi rahasia dan hak milik mencakup, tetapi tidak terbatas pada:

- Rencana dan proposal.
- Strategi dan riset bisnis.
- Formula dan data teknis.
- Informasi Produk yang Baru.
- Informasi penetapan harga.
- Informasi, target atau proyeksi keuangan.
- File dan catatan personel.
- Informasi karyawan.



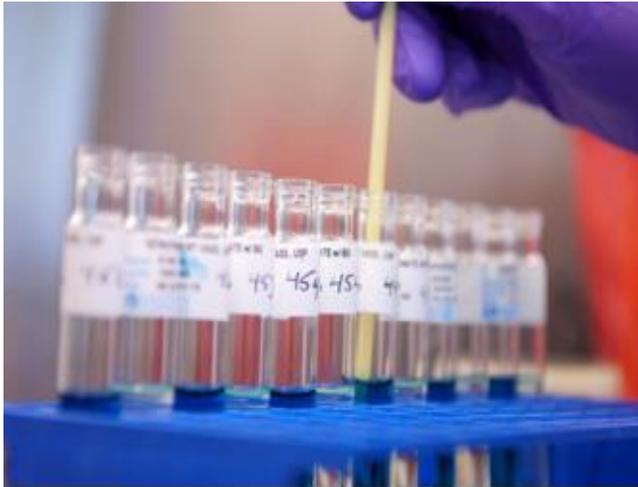
Siapa pun yang dipercayakan dengan informasi rahasia dan data hak milik harus mengonfirmasi bahwa informasi dan data tersebut dilengkapi pengamanan, disimpan, diberi label, diakses, dan dikirimkan dengan cara yang konsisten dengan kebijakan dan prosedur Perusahaan.

Sebelum meninggalkan atau memisahkan diri dari Perusahaan karena alasan apa pun, termasuk pensiun, siapa pun yang telah diberi akses ke informasi rahasia dan data hak milik harus mengembalikannya kepada Perusahaan. Ini termasuk salinan, halaman atau bagian dari setiap dan semua dokumen dan media digital (dalam format apa pun). Anda memiliki kewajiban dan tanggung jawab pribadi untuk melindungi informasi rahasia dan data hak milik kita sebagai bagian dari hubungan bisnis Anda dengan Herbalife Nutrition. Kewajiban kerahasiaan ini berlanjut meskipun setelah Anda meninggalkan atau berpisah dari Herbalife Nutrition karena alasan apa pun.

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang informasi rahasia dan/atau hak milik, hubungi tim Etika dan Kepatuhan. Jika Anda mengetahui atau mencurigai adanya salah penanganan atau salah penggunaan atau dugaan salah penanganan atau salah penggunaan, Anda harus segera melaporkannya melalui Sumber Daya Etika dan Kepatuhan. Untuk informasi selengkapnya, lihatlah *Kebijakan 7.41 – Informasi Rahasia Perusahaan*.

## Kepemilikan Kekayaan Intelektual

Apa pun hubungan Anda dengan Herbalife Nutrition—melalui perjanjian kerja atau lainnya—Anda telah menyerahkan kepada kami semua hak, hak milik, dan kepentingan dalam dan kepada semua kekayaan intelektual (intellectual property - IP) dan produk kerja yang Anda kembangkan atau bantu kembangkan, apa pun keahlian profesional Anda. Berdasarkan pengaturan tersebut, Anda mengakui dan menyetujui bahwa Perusahaan memiliki dan berhak atas perlindungan hak cipta, paten, dan merek dagang untuk apa pun yang Anda hasilkan untuk Perusahaan. Hak kepemilikan kita menyukseskan kepergian atau pemisahan Anda karena alasan apa pun, termasuk penghentian atau pensiun.



### **Penggunaan Peralatan dan Perangkat Lunak Pribadi**

Jika Anda memperoleh perangkat lunak untuk peralatan pribadi Anda, Anda tidak boleh menyalin perangkat lunak itu ke dalam pengembangan apa pun atau pekerjaan lain yang Anda lakukan untuk Perusahaan. Jangan mengunduh atau memigrasikan perangkat lunak ke sistem komputer milik Perusahaan.

### **Melindungi Aset Mitra Bisnis dan IP**

Dari waktu ke waktu di luar perusahaan setuju untuk berbagi dengan hak Perusahaan atas IP mereka. Biasanya, perjanjian ini mengizinkan karyawan, pejabat, atau perwakilan kami untuk mengakses informasi rahasia dan eksklusif tertentu untuk tujuan tertentu.

Kapan pun pihak luar setuju untuk menyediakan data rahasia atau hak milik kepada Anda, Anda harus secara memadai melindungi informasi tersebut sesuai dengan kebijakan Perusahaan. Selain itu, Anda hanya dapat menggunakan, menyalin, mendistribusikan, atau mengungkapkan informasi yang ditentukan dalam perjanjian yang mendasarinya.

Berhati-hatilah saat memberikan lisensi atau memperoleh IP atau perangkat lunak berhak cipta dari orang lain. IP tidak hanya dilindungi oleh undang-undang hak cipta tetapi juga dapat dilindungi di bawah undang-undang paten dan rahasia perdagangan. Anda harus benar-benar mematuhi semua ketentuan perjanjian lisensi dan akuisisi.

Kebijakan perusahaan mewajibkan Anda berkonsultasi dengan, dan mendapatkan persetujuan dari, Departemen Hukum kita sebelum Anda meminta, menerima atau mengakses IP pihak ketiga. Kita juga mensyaratkan agar semua ketentuan yang relevan didokumentasikan dalam perjanjian yang ditandatangani dengan benar. Pedoman kita tidak mengizinkan perjanjian lisan, kesepakatan jabat tangan atau perjanjian sampingan.

Pastikan untuk benar-benar mengakui dan menggunakan semua merek dagang, hak cipta, dan nama merek yang berlaku yang dipegang oleh Perusahaan dan bisnis terkait lainnya di seluruh dunia sesuai dengan kebijakan Perusahaan terkait penggunaan merek dagang dan IP lainnya. Logo, nama, simbol, atau perangkat bermerek dagang mengidentifikasi dan membedakan produk dan layanan dan termasuk di antara aset paling berharga milik Perusahaan. Penggunaan IP, merek dagang, hak cipta, atau nama merek orang lain yang tidak patut dapat membuat Anda dan Perusahaan terancam menerima tuntutan kerugian, denda perdata, dan hukuman pidana.

## Informasi tentang Pesaing

Dalam bisnis normal, sangat lazim untuk memperoleh informasi tentang banyak organisasi lain, termasuk pesaing. Melakukannya adalah aktivitas bisnis normal dan bukannya tidak etis. Bahkan, Perusahaan mengumpulkan dengan benar informasi semacam ini untuk tujuan seperti memperpanjang kredit dan mengevaluasi pemasok. Kami juga mengumpulkan informasi tentang pesaing dari berbagai sumber yang sah untuk mengevaluasi manfaat relatif dari produk, layanan, dan metode pemasaran mereka sendiri. Aktivitas ini layak dan perlu di pasar global yang sangat kompetitif.

Di sisi lain, mencuri atau mendapatkan akses ilegal ke jumlah data pesaing merupakan pelanggaran terhadap Pedoman dan etika bisnis kita. Tidak ada pengecualian untuk aturan ini: Dalam situasi apa pun, siapa pun yang bekerja untuk atau atas nama Perusahaan tidak boleh mencoba—melalui metode apa pun—untuk mengakses secara ilegal data rahasia atau rahasia dagang milik pesaing.

Jika sumber pihak ketiga menawarkan untuk berbagi dengan Anda informasi sensitif dan mungkin non-publik tentang bisnis apa pun, baik itu pesaing atau bukan, segera beri tahu Departemen Hukum.

# **CATATAN BISNIS DAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN**

## Akurasi catatan keuangan dan catatan lainnya

Sebagai perusahaan yang diperdagangkan secara publik, Herbalife Nutrition diwajibkan menyampaikan laporan triwulanan dan tahunan dengan Komisi Pengawas Pasar Modal (Securities and Exchange Commission - SEC) berdasarkan peraturannya. Laporan-laporan ini harus memberikan gambaran yang adil, akurat, dan dapat dipahami tentang keseluruhan bisnis, kondisi keuangan, dan hasil operasi kita. Informasi tersebut juga harus tepat waktu dan lengkap. Untuk memastikan kepatuhan penuh kepada semua aturan SEC, yang utama adalah bahwa semua laporan internal juga akurat, jujur, dan tepat waktu. Pedoman kita mewajibkannya. Apa pun peran Anda di Perusahaan, apakah Anda seorang formulator, peneliti, atau akuntan, Anda harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengirimkan laporan yang tepat waktu, akurat, dan lengkap.



Aturan SEC juga mewajibkan agar laporan keuangan kita selalu terbaru, akurat, dan menyertakan penjelasan yang dapat dimengerti untuk semua informasi terkait. Karyawan yang terlibat dalam pelaporan keuangan harus memahami dan sepenuhnya mematuhi Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (Generally Accepted Accounting Principles - GAAP) dan semua standar, undang-undang dan peraturan yang berlaku lainnya untuk pelaporan akuntansi dan keuangan terkait transaksi, perkiraan dan prakiraan.

Siapa saja yang dengan sengaja melaporkan informasi yang tidak akurat atau menyesatkan baik dalam laporan internal atau eksternal atau komunikasi dapat dikenai pemecatan segera, serta denda perdata, hukuman pidana dan waktu penjara yang mungkin.

## Penyimpanan Catatan

Herbalife memiliki protokol tentang bagaimana dan kapan catatan bisnis disimpan dan dibuang. Anda harus memahami Kebijakan Penyimpanan Catatan kita.

Perhatikanlah bahwa pembuangan dokumen yang dijadwalkan secara berkala dapat ditangguhkan secara keseluruhan atau sebagian ketika keadaan mewajibkannya. Terkadang, peristiwa seperti litigasi, penyelidikan pemerintah, dan audit tertentu secara hukum mewajibkan kita menyimpan dokumen yang berpotensi relevan. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang kebijakan manajemen informasi dan penyimpanan informasi Perusahaan, hubungi Departemen Hukum. Untuk informasi selengkapnya, silakan merujuk ke *Kebijakan 7.42 – Manajemen Catatan*.

## **Penggunaan Fasilitas Perusahaan**

Kita semua bertanggung jawab untuk melindungi properti Perusahaan. Dengan demikian, Anda harus melakukan yang terbaik untuk mencegah kehilangan, pencurian, atau penggunaan properti kami secara tidak sah.

Semua aset Perusahaan, baik yang berwujud (peralatan, komputer, laptop, sistem, fasilitas dan ATK) atau tidak berwujud (IP dan informasi rahasia dan hak milik) hanya boleh digunakan untuk tujuan bisnis yang sah.

Kami menyadari bahwa setiap orang mungkin perlu melakukan panggilan telepon atau teks pribadi sesekali ketika berada di kantor, tetapi kami meminta Anda untuk tidak menyalahgunakan hak istimewa ini. Mohon, jangan sia-siakan jam kerja Anda dengan berbicara, mengirim pesan atau berkomunikasi tentang urusan pribadi Anda. Penyalahgunaan hak istimewa ini dapat menyebabkan Anda dijatuhi tindakan disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

# **PANDUAN TENTANG AKTIVITAS DI LUAR**

## **Jejaring Sosial**

Herbalife Nutrition mengakui bahwa jejaring sosial telah menjadi cara favorit untuk langsung berbagi pemikiran, gagasan, dan pendapat seseorang, dan kami menghormati hak Anda untuk berpartisipasi dalam platform tersebut.

Namun demikian, beberapa bentuk aktivitas media sosial memiliki potensi untuk merusak reputasi Perusahaan—di antara aset kita yang paling berharga—dan memengaruhi persepsi publik terhadap Perusahaan secara negatif. Untuk melindungi Perusahaan kita, merek kita, serta reputasi pribadi Anda, adalah bijaksana menggunakan penilaian yang baik dalam semua aktivitas media sosial tersebut. Untuk mencapai tujuan itu, kami meminta Anda untuk mengikuti pedoman media sosial ini:

- **Jangan pernah menggunakan komputer, telepon, atau sistem email Perusahaan saat memposting di situs media sosial.**
- **Jangan terlibat dalam diskusi publik atau membuat komentar apa pun yang dapat dianggap sebagai pernyataan atau opini Herbalife Nutrition.**
- **Bersikaplah profesional dalam pilihan kata Anda dan hormati ide orang lain dan hak mereka untuk kebebasan berbicara.**
- **Jangan pernah mengungkapkan, mengomentari, atau mencirikan informasi rahasia atau hak milik mengenai Herbalife Nutrition.**

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang bagaimana Pedoman kita berlaku untuk media sosial,

berkonsultasilah dengan Departemen Hukum.



## Urusan Sipil

Perusahaan mendorong karyawan, anggota, dan perwakilan untuk aktif dalam urusan sipil, asalkan keterlibatan tersebut tidak menimbulkan konflik kepentingan. Misalnya, sebagai anggota dewan atau komite dari organisasi sipil, Anda mungkin dihadapkan dengan keputusan yang melibatkan Perusahaan. Mungkin keputusan untuk membeli produk Herbalife Nutrition; atau mungkin keputusan oleh Dewan Penilai Pajak atau Dewan Zonasi yang memengaruhi properti Perusahaan. Dalam keadaan seperti itu, minat Anda terhadap Perusahaan dan kewajiban Anda kepada organisasi sipil mungkin menarik Anda ke arah yang berlawanan.

Meskipun sepenuhnya tergantung pada Anda untuk memilih bagaimana Anda menyelesaikan konflik ini, Anda harus mendapatkan saran dari Departemen Hukum atau tim Etika dan Kepatuhan, yang dapat dengan cepat memberi tahu Anda tentang pertanyaan konflik.

---

## **PERUSAHAAN MENDORONG KARYAWAN, PEJABAT, DAN PERWAKILAN AKTIF AGAR AKTIF DI URUSAN SIPIL**

---

## Aktivitas Politik

Jika Anda memilih untuk mendukung kandidat politik atau sebab, Anda harus melakukannya hanya sebagai individu. Perusahaan tidak tertarik pada pandangan politik Anda dan politik tidak memiliki tempat di lingkungan kerja kita. Bahkan, menggunakan sumber daya perusahaan untuk terlibat dalam aktivitas politik mungkin melanggar hukum.

Oleh karena itu, **tidak patut** meminta bawahan atau kolega Anda untuk membeli tiket ke penggalangan dana politik. Sehubungan dengan sumbangan politik, Pedoman kita dengan tegas melarang:

- **Menggunakan sistem email Perusahaan, milis atau sumber daya bisnis lainnya untuk mempromosikan kandidat atau sebab.**
- **Meminta penggantian Perusahaan untuk sumbangan politik pribadi.**

- **Bekerja untuk tujuan politik apa pun ketika berada di Perusahaan.**
- **Meminta atau menekan kolega, vendor, pelanggan, atau mitra untuk memberikan sumbangan atau mendukung kandidat politik atau sebab.**

Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 7.50 Aktivitas dan Sumbangan Politik* mengenai sumbangan politik.

## PERILAKU BISNIS

### Undang-Undang Persaingan

Sebagian besar negara di mana Perusahaan menjalankan bisnis memiliki undang-undang yang dirancang untuk mencegah persaingan tidak sehat. Secara luas, undang-undang antitrust, monopoli atau perdagangan yang adil ini bertujuan untuk melindungi kesejahteraan konsumen dengan mencegah gangguan pada fungsi pasar yang kompetitif. Herbalife Nutrition berusaha keras untuk mematuhi peraturan kompetisi dan Pedoman kita mewajibkan semua karyawan, anggota dan perwakilan untuk melakukan hal yang sama.

Hampir semua undang-undang persaingan melarang hal-hal berikut:

- **Perjanjian penetapan harga.**
- **Memanipulasi rantai pasokan produk.**
- **Berkumpul dengan pesaing atau entitas bisnis lain untuk menyediakan produk dengan harga yang ditentukan sebelumnya, alias “Kecurangan penawaran”.**

Undang-undang persaingan dapat menjadi rumit dan menantang. Jika Anda tidak yakin bagaimana menangani masalah yang muncul atau jika Anda mengetahui kemungkinan pelanggaran hukum ini, beri tahu Departemen Hukum. Untuk informasi selengkapnya, bacalah *Kebijakan 7.65 – Antitrust*.

### Penjualan, Pemasaran, dan Periklanan

Herbalife Nutrition menjual produk dan layanannya secara eksklusif berdasarkan keunggulannya. Praktik penjualan dan pemasaran kami melarang pernyataan palsu, menyesatkan, atau meremehkan tentang pesaing, produk mereka, atau layanan mereka. Dalam semua iklan komparatif, Anda harus mengonfirmasi bahwa semua perbandingan antara Perusahaan dan pesaingnya telah dibuktikan. Setiap iklan perbandingan juga harus mengonfirmasi bahwa semua bahasa adil, akurat dan tidak menyesatkan. Ingatlah bahwa negara-negara tertentu tidak mengizinkan iklan komparatif. Dengan demikian, Anda harus berkonsultasi dengan Departemen Hukum sebelum meluncurkan kampanye iklan komparatif apa pun.



### Bekerja dengan Pemasok

Dalam memutuskan di antara para pemasok yang bersaing, Anda harus mempertimbangkan semua fakta yang relevan dan menimbang pro dan kontra dari masing-masing pemasok. Menganalisis kualifikasi calon pemasok dengan tidak memihak. Persyaratan ini berlaku di seluruh Perusahaan—apakah Anda menekan kontrak pekerjaan perbaikan kecil untuk kantor lokal atau membeli

jutaan dolar material. Kebijakan perusahaan melarang membuat kesepakatan *quid pro quo*. Oleh karena itu, karyawan atau perwakilan tidak boleh memberi tahu calon pemasok bahwa keputusan Perusahaan untuk membeli barang atau layanannya dikondisikan pada perjanjian pemasok untuk membeli produk atau layanan Perusahaan. Perusahaan melarang praktik “bayar untuk bermain” seperti itu.

Akhirnya, sebagaimana dinyatakan sebelumnya di bagian tentang Konflik Kepentingan, karyawan, pejabat, atau perwakilan tidak boleh memiliki kepentingan keuangan atau investasi dengan salah satu pemasok kita. Jika Anda memiliki pertanyaan, hubungilah Departemen Hukum untuk mendapatkan petunjuk. Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 15.08, Melibatkan Pihak Ketiga* dan *Kebijakan 15.05 Konflik Kepentingan*.

## **Kontrol Ekpor**

Undang-undang ekspor dan impor bervariasi di antara negara-negara di mana Herbalife Nutrition menjalankan bisnis, dan Perusahaan secara serius berkewajiban untuk memenuhi semua persyaratan Bea Cukai. Jika Anda terlibat dalam memindahkan produk di atau di antara negara-negara, pastikan bahwa Anda mempertimbangkan semua masalah terkait Kepabeanan yang dapat memengaruhi garis waktu Anda. Pemasaran, manufaktur, pelabelan, dan penetapan harga produk dapat memengaruhi kelancaran pengiriman produk ke pasar. Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 9.42 Transportasi Internasional tentang Impor AS, Ekspor AS, dan Pengiriman Asing ke Asing*.

## **Undang-undang kontrol pajak dan devisa**

Setiap dan semua karyawan, pejabat, dan perwakilan yang pekerjaannya mewajibkan kepatuhan kepada undang-undang kontrol pajak dan devisa harus memahami dan mematuhi aturan yang relevan dengan semua yurisdiksi tempat Perusahaan beroperasi. Dengan sadar memasuki kesepakatan untuk Herbalife Nutrition yang tidak mematuhi undang-undang kontrol pajak dan devisa melanggar Pedoman kita. Jika Anda memiliki pertanyaan, hubungilah Departemen Hukum untuk mendapatkan petunjuk.



## **Melindungi lingkungan**

Perusahaan melakukan operasi di seluruh dunia dengan cara yang bertujuan untuk menjaga lingkungan alam. Jika Anda mengetahui adanya pelanggaran hukum lingkungan di mana Perusahaan mungkin bertanggung jawab, atau mengetahui tindakan apa pun yang mungkin muncul untuk menyembunyikan pelanggaran tersebut, beri tahu kami melalui salah satu sumber daya yang tersedia untuk Anda sebagaimana disebutkan di atas dalam Pelaporan Dugaan Pelanggaran.

## Penipuan, Suap dan Korupsi

Herbalife secara ketat melarang segala jenis penipuan, penyuapan, atau korupsi. Penipuan melibatkan penyesatan yang disengaja atau salah informasi untuk keuntungan pribadi. Contoh penipuan termasuk pencurian uang tunai, cek, atau properti; manipulasi catatan akuntansi. Suap atau sogok adalah pemberian atau penerimaan uang, biaya, komisi, kredit, hadiah, bantuan, atau apa pun yang bernilai baik secara langsung atau tidak langsung yang diberikan sebagai imbalan atas perlakuan yang menguntungkan. Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 15.06 Pembayaran Tidak Layak*.

## Hadiah dan Hiburan

Saat bertukar hadiah dapat menjadi bagian yang normal dalam membangun hubungan bisnis, bantuan atau kesantunan tidak boleh

memengaruhi pengambilan keputusan Anda atau menciptakan kesan adanya konflik kepentingan. Bersikaplah jelas ketika menawarkan atau menerima hadiah, termasuk hidangan atau hiburan gratis, bahwa Anda terikat oleh pembatasan ini.

---

## **MEMBERI ATAU MENERIMA UANG TUNAI ATAU MELIBATKAN DALAM SETIAP BENTUK PENYUAPAN YANG SANGAT DILARANG**

---

Hadiah kepada dan di antara karyawan dari perusahaan yang berbeda umumnya dapat diterima, asalkan biaya yang dilibatkan sesuai dengan praktik bisnis yang lazim, tidak boros dan sah. Hadiah yang diterima termasuk hal-hal baru yang didistribusikan secara luas dan barang-barang material dengan nilai nominal serta layanan, promosi, dan diskon. Anda juga dapat memberi atau menerima hidangan dan hiburan dengan harga yang wajar.

Hadiah yang bernilai boros menciptakan kesan adanya konflik kepentingan. Jika Anda menerima hadiah seperti itu, beri tahu manajer Anda. Perusahaan akan mengatur untuk mengembalikan atau menyumbangkan hadiah dan dengan santun akan menjelaskan alasan-alasan kepada pemberi hadiah.

Memberi atau menerima uang tunai atau terlibat dalam bentuk suap apa pun sangat dilarang. Jika Anda memiliki pertanyaan, hubungilah tim Etika dan Kepatuhan atau Departemen Hukum untuk mendapatkan panduan. Untuk informasi selengkapnya, bacalah *Kebijakan 15.07 - Hadiah & Keramah-tamahan*.

## Hadiah untuk pegawai pemerintah

Banyak negara memiliki undang-undang luas yang melarang pegawai pemerintah atau perwakilan untuk menerima hadiah. Kesantunan yang umum di arena bisnis komersial A.S. sering tidak terbawa ke Eropa, Tiongkok, Asia Tenggara, dan Afrika, misalnya. Beberapa undang-undang negara melarang pegawai pemerintah dan orang lain yang bekerja atas nama pemerintah menerima bahkan pemberian kecil seperti transportasi atau makan siang gratis.

Oleh karena itu, Anda harus menyadari, dan mematuhi, undang-undang dan peraturan yang relevan yang mengatur hubungan antara pegawai pemerintah, anggota, dan pemasok di setiap negara tempat Anda menjalankan bisnis.

Herbalife Nutrition melarang keras semua karyawan, pejabat, dan perwakilan untuk memberikan kepada pejabat pemerintah atau pegawai dari badan milik pemerintah, uang, hadiah, atau apa pun yang bernilai yang dapat secara wajar ditafsirkan memiliki tujuan yang tidak patut. Hadiah atau keramah-tamahan yang ditawarkan kepada pejabat pemerintah harus mengikuti persyaratan ketat lainnya dan kemungkinan akan memerlukan pra-persetujuan. Untuk informasi selengkapnya, bacalah *Kebijakan 15.06 Tidak Layak Pembayaran dan Tindakan Terkait* dan *Kebijakan 15.07 Hadiah & Keramah-tamahan*.

## Melakukan lobi

Pelobian umumnya mengacu pada upaya memengaruhi posisi pejabat pemerintah pada undang-undang dan pembuatan peraturan yang diusulkan atau tertunda. Keterlibatan Perusahaan dalam melobi sering merupakan perpanjangan dari masalah pemasaran dan pengadaan.

Jika Anda terlibat dalam melakukan lobi, Anda harus mengetahui dan mematuhi semua undang-undang yang relevan—termasuk setiap hukum hadiah terkait dan persyaratan kepatuhan.

Karena kepatuhan dan persyaratan pelaporan di bidang ini terkadang berbelit-belit dan tidak jelas, Anda harus melapor masuk dari waktu ke waktu bersama Departemen Hukum untuk memastikan Anda mengikuti semua pelaporan yang diperlukan. Anda juga harus mencari persetujuan yang sesuai sebelum melibatkan pihak luar untuk melobi atas nama Perusahaan. (Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 15.08 Melibatkan Pihak Ketiga*.)

## Mempekerjakan pegawai pemerintah

Ketika ingin merekrut pegawai pemerintah atau mantan pegawai pemerintah atau anggota keluarga mereka, Pedoman kita meminta Anda untuk berkonsultasi terlebih dahulu dengan manajer Anda, Sumber Daya Manusia dan Departemen Hukum. Sebelum memulai bahkan diskusi pendahuluan untuk mendatangkan pegawai pemerintah saat ini atau sebelumnya, yang penting bagi Departemen Hukum Perusahaan adalah menyelesaikan semua pertimbangan etis dan hukum yang mungkin memengaruhi keputusan perekrutan. Untuk informasi selengkapnya, lihat *Kebijakan 15.06 Pembayaran Tidak Patut*.

Untuk informasi selengkapnya mengenai Kebijakan Perusahaan kami, silakan kunjungi Perpustakaan Kebijakan.

## Penutup

Pedoman ini adalah peta jalan untuk misi kita yang digerakkan oleh tujuan untuk meningkatkan kehidupan orang dan menjadikan dunia lebih sehat dan lebih bahagia. Untuk memenuhi misi ini, kita harus bekerja sama untuk melakukan hal yang benar dan memimpin dengan integritas pribadi dan profesional. Kita harus berbicara ketika kita melihat atau mendengar tentang perilaku yang melanggar Pedoman. Seperti yang dikatakan Jim Rohn: "Jika dua atau tiga setuju pada tujuan yang sama, tidak ada yang mustahil." Bersama-sama, dengan mengikuti surat dan semangat Pedoman, kita akan menyelesaikan misi yang digerakkan oleh tujuan kita.

