



HERBALIFE
NUTRITION

業務行動および倫理に関する 規範

「私たちは、人々の生活を改善し、
世界をより健康で幸せなものにしています」

ハーバライフ・ニュートリション

業務行動および倫理に関する規範

私達の主義は表現した	1
概要	2
個人の責任	2
リーダーおよびマネージャーに対する追加の責任	3
違反の疑いの報告	3
非倫理的な行為を報告する責任	3
コンプライアンス調査	5
報復行為禁止ポリシー	5
敬意に満ちた安全な職場	6
平等な雇用機会	6
多様性の尊重	6
ハラスメント禁止ポリシー	6
衛生と安全	7
障害者用の設備	7
個人のプライバシー	7
縁故主義禁止ポリシー	8
株主利益の保護	8
利益相反	8
企業広報と投資家向け広報	8
インサイダー取引およびティッピング禁止ポリシー	9
法的手続きおよび監査	10
適切な内部統制	10
機密情報と専有情報	10
機密情報に関するコントロール	10
知的財産の所有権	11
個人用機器およびソフトウェアの使用	11
ビジネスパートナーの資産および知的財産保護	11
競合他社についての情報	12
業務記録および企業資源	12
財務記録および他の記録の正確性	12
記録保持	13
企業資源の使用	13
社外活動に関するガイドライン	13
ソーシャルネットワーク	13
市民活動	14
政治活動	14
業務の遂行	15
競争法	15
販売、マーケティングおよび広告	15
サプライヤーとの業務	15
輸出規制	16
租税法および外国為替管理法	16
環境保護	16
詐欺、贈収賄および汚職	16

贈答品と接待	16
政府職員に対する贈答品	17
ロビー活動	17
政府職員の雇用	17
まとめ	18

当社の原則の表明

当社の存在理由

世界をより健康で幸せなものにする

当社、当社ディストリビューター、当社従業員の目標および独自の価値とは、パーソナライズされた栄養食品や定評のあるビジネス機会を通じて人々をより健康かつ幸せにし、世界中で常により良い未来を実現することです。

当社の方法

目的意識の高いディストリビューターを通じて差別化する

当社の顧客に対しては、期待される効果を実現する製品だけではなく、かけがえのない知識、励まし、敬意が与えられます。さらに、顧客をサポートするコーチングやケア、コミュニティ、驚くべき機会も提供されます。これこそ、当社のディストリビューターが真に提供しているものなのです。当社はディストリビューターのニーズに基づいて事業を進め、その一方でディストリビューターの熱意が当社にエネルギーを与えます。

当社の目的

より良い生活を実現するために役立つ成果を創出する

風味が良く有効性の高い製品や、顧客に対して継続的な助言を提供するディストリビューター、熱意に溢れた従業員による全社的なサポート体制、および励まし合うコミュニティの存在により、当社は世界中の人々がより健康で幸せな生活を送るためのシンプルな手段を提供できます。

当社の価値観

私たちは常に正しいことをする

私たちは、自身の内面を見つめる時、そこに誠実さ、率直さ、謙虚さ、信頼感を見いだします。私たちは、いつでも倫理的に振る舞う必要があるという信念に基づいて業務を行います。さらに、他の従業員やディストリビューター、顧客、とりわけ自分自身に対して、敬意を払い、尊重します。

私たちは一丸となって働く

私たちは、お互いに教え合い、学び合います。他者を率いると同時に、リーダーに従います。相手を助けることもあれば、相手に助けられる場面もあります。常に共同で作業し、前進し続けます。私たちは楽しみます。物事をシンプルにします。私たちは一人一人の個性とチームを重要視します。

私たちはより良いものを目指す

私たちは、常により良いものを目指しています。そこにこそ、機会が存在するからです。学び、成長し、革新します。卓越した成果を実現し、さらに上を目指します。私たちのコミュニティにおいて、変化の担い手になります。起業家精神を発揮して日々の業務でインスピレーションを生み出し、顧客や私たち自身の生活をより健康で幸せなものにします。



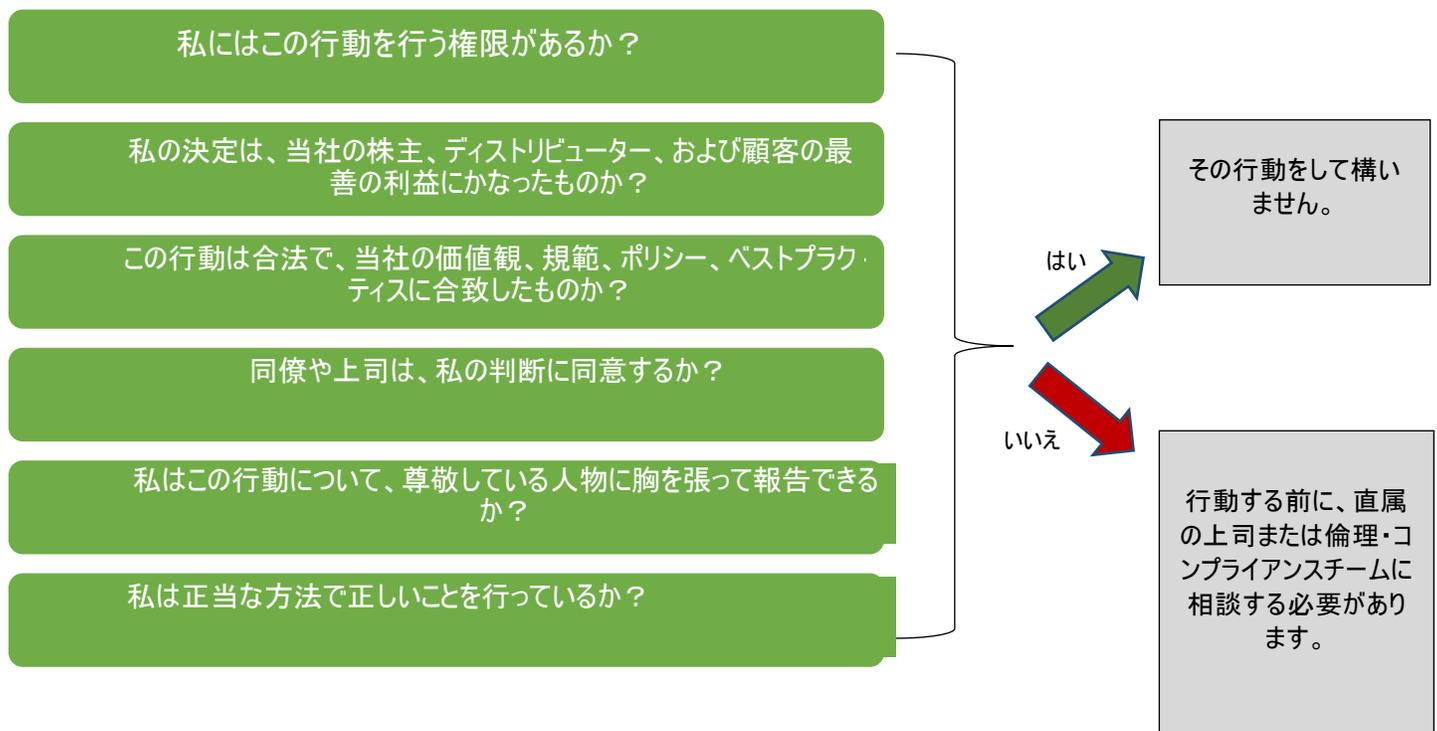


概要

個人の責任

「ハーバライフ・ニュートリション業務行動および倫理に関する規範」(以下、「規範」)は、ハーバライフ・ニュートリション社内およびその業務が行われるあらゆる場所において、私たちがどのように行動すべきかの基本を定めています。規範に記載されている各種ポリシー、意識向上キャンペーン、およびトレーニングプログラムをはじめとする当社の倫理・コンプライアンスプログラムにより、規範の内容が強化されます。すべてのハーバライフ・ニュートリション従業員には、規範およびポリシーを遵守すると共に、該当するすべての法律に従って行動することが要求されます。また、ハーバライフ・ニュートリションと業務関係を有する非従業員は、規範の主要な原則である率直さ、誠実性、倫理的意思決定を遵守しなければなりません。

私たち全員が、規範を守る責任を共有しています。規範に違反した場合、当社の価値を損なうだけでなく、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。上記のことを念頭に置き、必ず規範を全文精読して理解し、以下の点について自問自答してください。



リーダーおよびマネージャーに対する追加の責任

ハーバライフ・ニュートリションで勤務するマネージャーは、その役職を問わず、倫理的な行動を促進するような職場環境の構築に努める責任を負います。役員およびマネージャー級以上の従業員は、年1回の頻度で、情報開示が求められます(これについては本書には記載されていません)。言うまでもなく、理想的な職場の構築には決まったやり方があるわけではありません。しかし、マネージャーは、効果的な倫理・コンプライアンスプログラムにおける大きな目標である不法行為の予防に一定の役割を果たすことができます。マネージャーの皆さんが規範について部下に伝達する際には、予断を持たずポジティブな心持ちで行うと良いでしょう。また、積極的に質問するよう部下に促し、部下の懸念については真剣に考慮してください。部下の質問に対して自ら対応することができない場合や、対応しにくい問題である場合は、あなたの上司、人事部、または倫理・コンプライアンスチームに助言を求め、チームメンバーに対して迅速かつ丁寧な方法で回答するようにしてください。

経営陣による不適切な行為は、それがごく軽微なものである場合でも、当社が規範から大きく逸脱する可能性をもたらすものであり、結果的に当社ブランドおよび当社の株主の利益を損なうものとなります。上記を踏まえて、当社では以下の事項を推奨します。

- 規範に基づく適切で倫理的な行動の手本を示します。そうすれば、他の従業員はあなたをロールモデルとして見習うでしょう。
- 部下への対応につき、あなた自身がそう扱われたいような方法で接します。
- あなたの部下が、それぞれの職務に合った倫理・コンプライアンス用トレーニングを受講していることを確認します。
- チームに対し、規範の内容やその要件につき定期的に注意を促します。
- 部下の優秀な働きを褒めたり、働きぶりを批判する場合には、客観的な態度を保ちます。部下の人格ではなく、職務上の達成や弱みに焦点を置きます。
- 従業員の業績に対しては、公平に評価する態度を示します。これにより、従業員が率直かつ倫理的に行動するように促すことができます。
- 社内外を問わず、すべてのコミュニケーションにおいて、相手との信頼関係の醸成に努めます。



違反の疑いの報告

非倫理的な行為を報告する責任

法令および当社の各種ポリシーや規範の違反を含む、非倫理的行動や規範に反する行動またはその疑いを察知した場合、以下に記す倫理・コンプライアンス部門が提供する手段のいずれかを通じて直ちに報告しなければなりません。

ん。違反事例を報告する責任は、役職や序列にかかわらずすべての従業員に適用されます。規範では、職場で発生する可能性がある出来事すべてを予測することはできません。しかし、あなた自身が非倫理的、あるいは不適切であると感じられる行為を発見したり、それらの行為への参加を求められた場合には、あなたの直感を信じて、以下の点について自問自答してください。

- この行為は、ハーバライフ・ニュートリションの名声を毀損したり、当社の信頼性を損なうものであるか？
- 合理的な人間は、この行為を非倫理的または率直さを欠くものであると感じるか？
- この行為は、あなた自身または同僚の評判を悪くするものであるか？
- もしこの行為について報告しない場合、あなたは罪悪感を感じたり、後悔すると予想されるか？
- あなたは助言や助けを必要としていないか？

上記の質問に対して一つでも「はい」と回答した場合は、疑念がある行為について、以下に記す倫理・コンプライアンス部門が提供する手段のいずれかを通じて報告してください。当社の価値観、規範、各種ポリシー、または法律の違反が疑われる場合は、対処されるよう声を上げて報告しなければなりません。規範に対する既知の違反または違反の疑いにつき報告を行わなかった場合、それ自体が規範の違反行為となります。さらに、他者による規範の違反行為を促したり容認した人物は、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となります。

ガイダンスの要請または報告を行う際、次のリソースを利用できます。

- インターネットの URL:
IntegrityLine.Herbalife.com
- 機密が保持される無料ホットライン:
- 1 (800) 461-9330

国際電話をかける場合の国別電話番号一覧は、IntegrityLine.Herbalife.com に掲載しています。

- テキストメッセージ:(213) 335-2054(米国のみ)
- 電子メール:一般的な問い合わせは、EthicsandCompliance@herbalife.com まで
- 郵送: General Counsel or Chief Compliance Officer, Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015

すべての従業員は、違反行為の疑いについて報告する責任を負います

報告を行う際には、あなたが報告すべきであるとするすべての情報を提供することを推奨します。提供された情報は、徹底かつ公平な調査を行うため、必要とされる以外は機密保持されます。あなたが希望すれば、現地の法律で制限されている場合以外は匿名性を維持できます。一部の国および EU 域内では、現地のプライバシー法によって、Integrity Line で報告できる申し立ての種類が、会計、財務、監査、贈収賄などの特定のものに限られることがあります。これらの国々では、その他の問題について報告する際は人事部に相談してください。

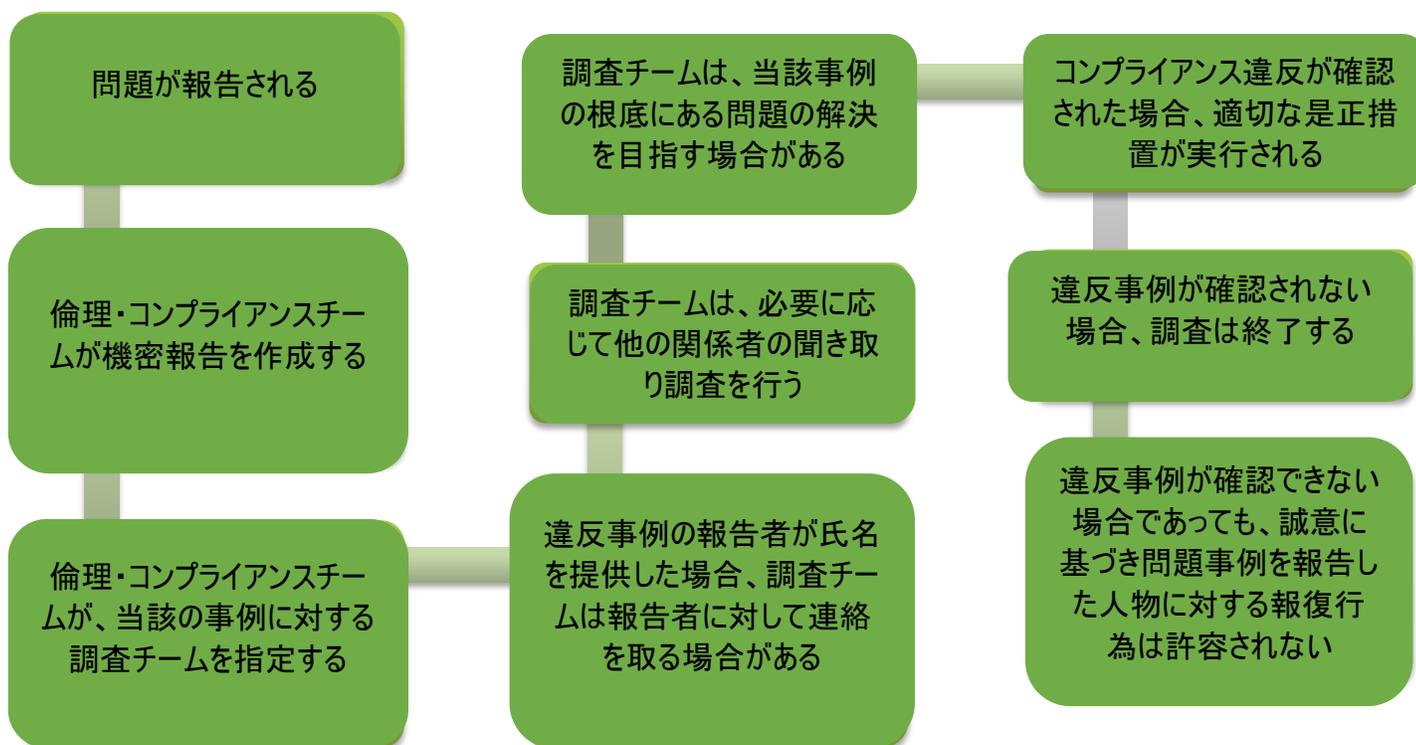
提出されたすべての報告は、直ちに倫理・コンプライアンスチームに転送され、その後同チームが当該事例につき適切な調査チームを指定します。また、自分の氏名を提供することを選択した場合、当社調査チームの担当者があなたに連絡し、さらに多くの情報を提供するようお願いする場合があります。それによって、問題が確実に調査され、適切かつ迅速に対処することができます。法律またはその他のポリシー上の懸念事項が許す範囲で、調査担当者は調査の進捗についてあなたに逐次報告します。

報告は誠意を持って行う必要があります。違反行為の疑いがあるとして虚偽の報告を行った者は、直ちに最高で解

雇を含む懲戒処分の対象となります。

コンプライアンス調査

すべての従業員は、すべての調査に全面的に協力することが求められます。以下のチャートは、調査プロセスを図式化したものです。



報復行為禁止ポリシー

ハーバライフ・ニュートリションでは、規範に対する違反の疑いがある行為を誠意に基づいて報告した者に対して、報復行為または報復の脅しを一切許容しないことを企業ポリシーとして定めています。当社は、非倫理的行為に該当する可能性がある行為につき誠意に基づいて報告した者に対する、従業員による懲罰行為や仕返し行為を禁じます。この報復行為禁止ポリシーは、調査の結果不正行為が認められなかった場合にも適用されます。

当社は、企業ポリシーとして報復行為および報復の脅しを一切許容しません。

当社の報復行為禁止ポリシーはまた、倫理・コンプライアンスチームによる調査に協力した者に対する脅し、脅迫、または報復行為に対しても同様に適用されます。報復行為や報復の脅しを行う者は、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となります。当社は、報復行為についての報告を真剣に考慮します。報復行為の疑いは調査され、適切な措置が講じられます。

敬意に満ちた安全な職場

平等な雇用機会

ハーバライフ・ニュートリションは、雇用機会の平等を推進し、差別がない環境作りに力を尽くします。当社は、人種、肌の色、性別、妊娠の有無、性的指向、性自認、宗教、婚姻の有無、年齢、出身国、障害の有無、退役軍人の身分、国籍、労働組合のサポート、および市町村レベルの条例、州法、連邦法により保護されるその他の区分を問わず、求人内容に最も適格な候補者を選ぶべく平等な雇用機会を提供します。詳細は、[ポリシー4.70「平等な雇用機会」](#)を参照してください。

多様性の尊重

ハーバライフ・ニュートリションでは、多様性を組織の強みであると認識しています。世界 90 カ国でディストリビューターが事業を展開する当社は、多文化主義を社是としており、あらゆるバックグラウンドや信条を持つ人々を公平かつ平等に扱うべきだと考えています。当社は、そのような多様性を尊重しています。私たち一人一人が、すべての人々が率直さ、尊厳、礼儀正しさを持って扱われる職場を作る責任を負っています。

ハラスメント禁止ポリシー

規範では、人種、肌の色、宗教、性別、年齢、出身国、退役軍人の身分、兵役または婚姻の有無、身体的または精神的な障害、性的指向、介護休業の状態、遺伝的特徴を含む健康状態、または市町村レベルの条例、州法、および連邦法により保護されるその他の区分に基づく差別やハラスメントを禁止しています。

また、職場において偏見に満ちた思考や差別的な態度を許容したり見過ごしたりすることは許されません。報酬、給付、人事異動、解雇、トレーニング、従業員教育、授業料補助、および社会的プログラムやレクリエーションプログラムへの参加をはじめとするすべての人事関連の業務は、差別とハラスメントを禁ずる当社ポリシーに従って実施されなければなりません。

職業倫理を重視し、快適な職場環境を提供することを約束する当社のコミットメントに基づき、規範はあらゆる形式のハラスメントを禁じます。どの

ような行為がハラスメントに該当するかは個人により解釈が異なりますが、規範では、脅迫的で敵対的な環境を生み出しうるあらゆる歓迎されない言語的、身体的、および視覚的な行為や、職場で敵意を生み出す行為をすべてハラスメントと見なします。¹相手側が迷惑だと感じる性的な誘いや、性的行為の要求は、明らかにセクシャルハラスメントであると認められます。

さらに規範は、性的差別、人種差別、脅迫、侮辱、中傷であると解釈しうるいじめ、メディア上の情報共有、およびジョークを含む発言（書面または口頭を問わず）を明示的に禁止します。規範はさらに、身体的特徴や障害に対する侮蔑的な発言を禁じます。

ハラスメントは、形式の如何を問わず、職場環境を悪化させ、全体的な業務の質を低下させます。ハラスメントの具体例を見聞きした場合は、それに同調したり、見過ごしたりしてはなりません。職場でハラスメントを経験または見聞き

規範はあらゆる形式のハラスメントを禁じます

した場合は、直ちに報告してください。他の従業員に対して差別したり、ハラスメントを行う者は、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となります。詳細は、[ポリシー4.72「差別、ハラスメント、および報復行為禁止ポリシー」](#)を参照してください。

衛生と安全

当社は、すべての従業員、メンバー、および代理人に対して、衛生的かつ安全な就労環境を提供し、開放的なコミュニケーションを行える雰囲気を作り出すことが非常に重要であると考えています。安全に関するすべてのガイドラインを熟知、遵守すると同時に、暴力行為または暴力的な脅し、安全でない就労環境、健康を害する危険性、職場での事故については直ちに上司または人事部に報告しなければなりません。身体的虐待、業務を中断させる行為、または当社資産を損傷させる行為を目撃した場合、直ちにセキュリティ担当者と人事部に通報してください。

ハーバライフ・ニュートリションでは、従業員が当社敷地内において酩酊状態または身体機能が損なわれた状態になることを禁じます。規範ではさらに、職場における医薬品または規制物質の違法な使用、販売、購入、譲渡、または保持を禁じます。当社および従業員は、環境、公衆衛生、安全を維持および向上させるため、すべての合理的な対策を講じることに尽力しなければなりません。

障害者用の設備

当社では、障害を持つ従業員と共に勤務できる体制を整え、障害を持つ従業員および求職者に対して合理的な設備を提供することを約束しています。障害により補助を必要とする従業員は、上司または人事部にその旨を報告するようにしてください。



個人のプライバシー

ハーバライフ・ニュートリションでは、すべての従業員、メンバー、および代理人が持つ個人としてのプライバシー権を尊重し、保護するように努めています。当社が収集するあらゆる個人特定可能情報(以下、「PII」)は、厳格な機密条件に基づき保持されます。このPIIには、人事関連ファイル、医療関連ファイル、および給付関連ファイルが含まれます。権限なくPIIにアクセスしたり、開示することは、規範に対する違反であり、懲戒処分の対象となります。(ポリシー

16.02「個人情報」を参照してください。)

縁故主義禁止ポリシー

当社内で近親者や友人を優遇することは、利益相反になります。具体的には、同じ家族に属する従業員が上司・部下関係になることや、同一部署内や同じシフトで勤務することを禁じます。

また、従業員あるいは従業員の配偶者はディストリビューターになることができません。さらに、従業員がディストリビューターとの間で親密な関係を持つことを禁じます。詳しくは、[ポリシー15.05「利益相反」](#)を参照してください。

株主利益の保護

利益相反

利益相反は、個人の私的な利益が当社の利益と相反するか、そのように見える場合に発生します。従業員、役員、または取締役が、当人の判断に影響を及ぼす可能性がある別の役割を担う場合や、当社における業務に支障をきたすような別の役割を担う場合、利益相反が発生すると言えます。従業員が客観的に職務を遂行する能力を低下させるような外部との利害関係も、利益相反に相当し規範に反します。

自らの置かれた状況につき、最善の判断に基づいて利益相反を回避してください。以下は、ハーバライフ・ニュートリションが明白に利益相反に該当すると判断する具体例です。

- ハーバライフ・ニュートリションに勤務しながら、外部コンサルタントを含む何らかの立場で、当社の競合他社のために業務または助言を行うこと。
- 当社のベンダーやサプライヤーのため、またはその代理として業務を行うことや、ハーバライフ・ニュートリションの従業員として提供するサービスに対しベンダーやサプライヤー側から贈答品、金銭または便宜を受け取ること。
- 当社敷地内において、または当社における勤務時間内において、当社とは無関係の業務を行ったり、かかる業務を募ること(有給休暇中を含む)。
- あなたまたは家族が、当社が業務関係を有する企業または当社の直接的な競合他社と金銭的な利害関係を持ち、かかる利害関係が当社の利益と相反するか、あるいはそのように見える場合。

ベンダーおよびサプライヤーに関する注記:ハーバライフ・ニュートリションの従業員または代理人であるあなたおよびあなたの家族は、当社のベンダーやサプライヤーとの金銭的な利害関係が実質的または見かけ上において当社の利益と相反する場合、かかる金銭的な利害関係を持つべきではありません。上記の規定は、ベンダーおよびサプライヤー企業の株式が公開であるか非公開であるかを問いません。ベンダーおよびサプライヤーとの関係につき質問がある場合は、法務部に問い合わせてください。詳しくは、[ポリシー15.05「利益相反」](#)を参照してください。



企業広報と投資家向け広報

当社経営陣は、社外に対するすべての情報伝達

を一元化することが、当社株主および広範な投資家コミュニティの最善の利益にかなうものだと考えています。当社が社外に発信するすべての発言やコメントは、事前に当社の法務担当者および投資家向け広報部門の専門家がレビューし、承認する必要があります。

未承認の発言をメディアや投資家コミュニティに伝えることは、当社における証券法の遵守を損ない、当社の名声を毀損し、高額な費用の訴訟に発展する危険性を持ちます。上記の理由により、当社は業務関連のあらゆる情報伝達を監視する権利を持ちます。さらに、規範では、従業員に以下の項目を要求します。

- 電子メールおよびソーシャルメディア上の投稿を含むすべての社外に対する情報伝達において、ハーバライフ・ニュートリションの機密情報を開示していないこと、およびあなたが(明示または暗示を問わず)当社を代表して発言または情報伝達していないことを確認してください。
- 公開イベントでの講演を依頼された場合には、上司および広報部の承認を受ける必要があります。
- 公開の場で発言する場合は、発言内容が地元コミュニティに関する事項のみである場合でも、あなたの発言は(ハーバライフ・ニュートリションの従業員としてではなく)個人的な意見の表明であることを明確に述べてください。
- 投資家コミュニティからの質問や、報道機関その他のメディア組織のレポーター、編集者、プロデューサー、経営陣からの質問については、自ら回答せず、広報部にゆだねてください。

投資家関係および広報についての当社ポリシーについて質問がある場合は、同僚や上司、あるいは広報部に問い合わせてください。詳しくは、[ポリシー7.62「アナリストおよび投資家向け広報」](#)を参照してください。

インサイダー取引およびティッピング禁止ポリシー

当社での勤務および当社との業務において、ハーバライフ・ニュートリションおよび／または他の企業に関する「重要な非公開情報」に接する場合があります。「重要な非公開情報」とは、公表された場合に当社株式の市場価格に影響を及ぼしうる内部情報を指します。連邦法および当社企業ポリシーでは、かかる内部情報に基づく取引を行うことや、そのような取引を行う者にかかる内部情報を提供することを禁じています(この違法な情報提供を「ティッピング」と呼びます)。このポリシーの違反は、直ちに解雇につながります。

一般に、合理的な投資家が当社株式の購入、売却、または保有を決定する上で重要だと見なすすべての内部情報は、「重要な非公開情報」に該当します。かかる重要な非公開情報に基づく取引やその開示は、規範に対する違反であるだけでなく、米国における証券取引法に抵触するものです。また、証券取引に関する米国の多くは、米国外での行為も対象に含んでいます。重要な非公開情報に基づく取引に対する刑罰には、多額の罰金や実刑判決が含まれます。

以下に、重大な非公開情報に該当する可能性があり、開示することが違法である非公開情報の例を挙げます。

- 財務実績
- 未公開の収益および配当予測
- 将来的な合併または買収
- 事業売却
- 新製品発表
- テクノロジーまたは研究の進展
- 当社に影響を及ぼすその他の重要な業務活動

詳しくは、ポリシー7.61「インサイダー取引に関するコンプライアンス」を参照してください。

法的手続きおよび監査

ハーバライフ・ニュートリションは、政府当局による問い合わせに協力し、法的手続きに適切に対応します。規範では従業員も同様に行動することを求めます。従業員は、法的手続きにおいて決して虚偽または誤解を招く発言をしてはならず、法的に要求されると予想されるか、実際に要求された資料を破棄、改変、または秘匿してはなりません。同様に、当社における社内監査人、社内調査担当者、または社外の公認会計士または法律顧問に対して、誤解を招く発言を行ったり、その他の方法でこれらの業務を妨げてはなりません。

適切な内部統制

ハーバライフ・ニュートリションは、違反事例を予防、検出、調査および修正するためのポリシー、手順、システムなどの適切な内部統制を整備・運用する必要があります。従業員は、内部統制を遵守しなければなりません。またマネージャーは、内部統制の完全な整備および遵守のため最善を尽くすものとします。

機密情報と専有情報

機密情報に関するコントロール

従業員、役員、および取締役は、当社または顧客から提供される情報の機密性を保持する義務を負います。情報の開示については、目的が業務上の理由であるか規制関連の理由であるかを問わず、法務部のみが承認権限を持ちます。機密情報および専有情報の例として以下が挙げられますが、これらに限りません。

- 業務計画および提案
- 事業戦略および調査研究
- 製法および技術データ
- 新製品情報
- 価格情報
- 財務関連の情報、目標、または予測
- 人事関連のファイルと記録
- 従業員情報



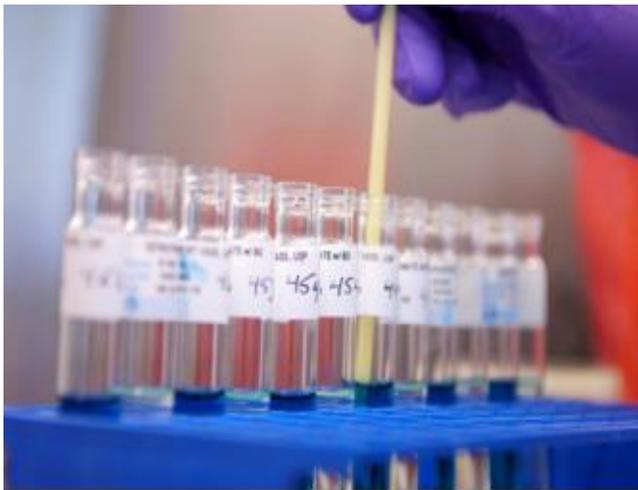
機密情報および専有情報を取り扱う者はすべて、かかる情報の安全性、保管、ラベル付け、アクセス、送信につき、企業ポリシーおよび手順に従って行う義務を負います。

理由の如何を問わず、当社を退職（定年退職を含む）または離職する場合、機密情報および専有情報に対するアクセス権限を持つ者は同データを当社に返却しなければなりません。返却すべき対象には、あらゆる書類の複製、ページ、またはセクション、および（すべてのフォーマットの）デジタルメディアが含まれます。ハーバライフ・ニュートリションとの業務関係の一環として、あなたには当社の機密情報および専有情報を個人的に保護する義務と責任があります。この機密保持の義務は、理由の如何を問わず、ハーバライフ・ニュートリションの退職または離職後も継続します。

機密情報および／または専有情報についての質問がある場合は、倫理・コンプライアンスチームに問い合わせてください。機密／専有情報の不正な取り扱いまたは不正使用について、その疑いまたは実行を知った場合は、直ちに倫理・コンプライアンスチームの提供する手段により報告してください。詳しくは、*ポリシー7.41「機密企業情報」*を参照してください。

知的財産の所有権

あなたとハーバライフ・ニュートリションとの関係が雇用契約に基づくものであるかその他の方法によるものであるかに関わりなく、あなたは、あなたの持つ専門的知識の内容にかかわらず、あなたが開発したか開発を支援した知的財産（IP）および成果物に対するすべての権利、権原、利益を当社に付与しています。かかる取り決めに基づき、あなたは、あなたが当社のために作成したすべての成果物を当社が所有すること、および、当社がかかる成果物の著作権、特許、商標の保護を受ける権利を有することを認め、同意しています。当社が有する所有権は、あなたが理由の如何を問わず当社から退職または離職した場合も存続します。これには、解雇あるいは定年退職による場合も含まれます。



個人用機器およびソフトウェアの使用

あなたが個人用機器での利用のためにソフトウェアを購入した場合、同ソフトウェアを当社での開発業務、その他の業務のために複製することは禁じられます。当社が所有するコンピュータシステム上では、ソフトウェアをダウンロードしたり、その他の方法でインストールしないでください。

ビジネスパートナーの資産および知的財産保護

社外の企業がその保有する知的財産権を当社と共有する契約を結ぶ場合があります。かかる契約においては一般に、当社の従業員、役員、または代理人が特定の目的のために一

部の機密情報および専有情報にアクセスすることが許可されます。

社外の第三者があなたに対して機密情報または専有情報の提供に同意した場合は常に、当社の企業ポリシーに従ってかかる情報の安全性を適切に保護しなければなりません。さらに、かかる情報の使用、複製、配布、または開示については、当該の契約における規定を遵守しなければなりません。

特に、他社が著作権を有する知的財産またはソフトウェアのライセンス取得または購入については注意が必要です。知的財産は、著作権法だけでなく、特許法や営業秘密保護法などの法律によっても保護されている場合があります。ライセンス供与および購入に関する契約については、記載された全条項を厳格に遵守しなければなりません。

当社では、第三者が所有する知的財産に対する申請、許諾、またはアクセスを行う場合には、事前に当社の法務部と協議し承認を得ることを企業ポリシーとして定めています。さらに、正式に作成された契約に関連するすべての条件を文書化しなければなりません。規範では、口頭契約、握手取引、サイドアグリーメントを認めていません。

当社および世界各国で展開する関連企業が所有するすべての該当する商標、著作権、およびブランド名につき、商標および他の知的財産の使用に関する当社の各種ポリシーに基づき、適切に認識し使用することを徹底してください。製品・サービスの特定および区別に用いられる、商標登録済みのロゴ、名称、シンボル、または装置は、当社にと

って最も重要な資産の一つです。他社が所有する知的財産、商標、著作権、またはブランド名を不適切に使用した場合、あなた自身および当社に対して損害賠償や民事および刑事上の処罰が科せられる可能性があります。

競合他社についての情報

通常業務の一環として、競合他社を含む当社以外の多くの組織の情報を入手することは稀ではありません。そのような情報を入手する行為自体は、通常の業務活動であり、非倫理的な行為とは見なされません。実際、当社は信用供与やサプライヤー評価などの目的のために、この種の情報を適切な方法で入手しています。当社はまた、他社の製品、サービス、およびマーケティング手法の相対的なメリットを評価するために、多くの正当な情報源から競合他社に関する情報を収集しています。競争が激化しているグローバル市場において、このような情報収集活動は適切かつ必要な業務だと言えます。

ただし、他社が所有するデータを盗むことや、不正アクセスすることは、規範および当社におけるビジネス倫理に明白に違反する行為です。この規則には例外は存在しません。いかなる場合においても、当社のため、またはその代理として業務を行うすべての者は、方法の如何を問わず、競合他社が所有する機密の専有データまたは企業秘密に対して違法にアクセスしてはなりません。

第三者の情報源が、特定の企業に関する機微な情報および未公開情報である可能性がある情報を提供しようと持ちかけてきた場合、対象企業が競合他社であるか否かを問わず、直ちに法務部に連絡してください。

業務記録および企業資源

財務記録および他の記録の正確性

上場企業であるハーバライフ・ニュートリションは、米国証券取引委員会（SEC）の定める規則に従い、四半期毎および年次の報告書を提出することが義務付けられています。これらの報告書は、当社全体の業務、財務状況、および事業成果につき、公平、正確、および包括的に説明するものでなければなりません。また、報告書に記載された情報は、適時かつ完全でなければなりません。SEC が定める規則すべてを完全に遵守するため、すべての社内報告書は正確、率直、かつ適時の内容であることが非常に重要です。規範は、社内報告書における正確性、率直性、および適時性を要求します。当社における職務が調合担当者であれ、研究職であれ、会計関連であれ、作成する報告書が常に適時、正確かつ完全な情報を含むものとなるように最善の努力を払う必要があります。



SEC 規則ではさらに、当社における財務会計記録の内容が最新の情報を反映し、正確であり、関連するすべての情報について合理的な説明を記載したものであることを要求しています。このため、財務報告関連の業務を行う従業員は、取引、見積り、および予測に関する会計報告および財務報告において、米国一般会計原則（GAAP）およびその他すべての該当する基準、法律、および規制を熟知し、遵守しなければなりません。

社内向けであるか社外向けであるかを問わず、報告書または情報伝達文書において故意に不正確な情報または誤解を招く情報を記載した者は、直ちに解雇の対象となるだけでなく、民事制裁金や禁固刑を含む刑事上の処罰の対象となります。

記録保持

ハーバライフでは、業務記録の保存および廃棄に関する方法および時期についての手順を定めています。あなたは、当社の記録保持ポリシーを熟知していなければなりません。

状況により、定期的な記録廃棄の全体または一部が中止される場合があります。さらに、訴訟、政府当局による調査、および一部の監査では、潜在的に関連性を有する文書を保持することが法律により当社に要求される場合があります。当社における記録、情報管理および保持関連のポリシーについて質問がある場合は、法務部に問い合わせてください。詳しくは、[ポリシー7.42「記録管理」](#)を参照してください。

企業資源の使用

従業員はすべて、当社の保有資産を保護する責任を負います。このため、従業員は当社の保有資産につき、損失、盗難、または不正使用が発生しないように最善を尽くす必要があります。

当社の保有資産は、有形（機器、コンピューター、ラップトップ、システム、施設、およびサプライ）であるか無形（知的財産、機密情報、および専有情報）であるかを問わず、正当な業務上の目的でのみ使用しなければなりません。

当社では、従業員の皆さんが業務中に私用の電話を時折かけたり、メッセージを送信しなければならない場合があることを認識していますが、あくまでも最低限の範囲に抑えるようにお願いします。個人的な事項についての会話、メッセージのやりとり、あるいは他の手段によるコミュニケーションを行うことで、業務時間を浪費してはなりません。業務と関係のないコミュニケーションを行う程度が甚だしい場合、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

社外活動に関するガイドライン

ソーシャルネットワーク

ハーバライフ・ニュートリションでは、個人の考え、アイデア、および意見を瞬時に伝達できる方法としてソーシャルネットワークが一般化しており、従業員の皆さんがこれらに参加する権利を持つことを承知しています。

ただし、ある種のソーシャルメディア上の活動により、最も貴重な資産の一つである当社の名声が傷つく可能性があり、当社に対する世間の見方に悪影響が生じることも考えられます。当社、当社ブランド、およびあなた自身の評判を保護するためには、かかるソーシャルメディア上の活動すべてにつき、慎重な判断に基づいて行うことが大切です。上記を念頭に置き、以下のソーシャルメディア・ガイドラインを遵守してください。

- ソーシャルメディアに投稿する際には、当社のコンピューター、電話、電子メールシステムを使用しない。
- ハーバライフ・ニュートリションの声明または意見であると見なされることが予想できる公開の場における議論や発言を一切行わない。
- 自らの発言においてプロフェッショナルとしての品位をわきまえ、他人の考えや他人の言論の自由を尊重する。
- ハーバライフ・ニュートリションに関する機密情報または専有情報について開示、言及、評価しない。

ソーシャルメディアを利用するにあたり、規範における規定について質問がある場合は、法務部に問い合わせてください。



市民活動

当社は、従業員、メンバー、および代理人が積極的に市民活動に参加することを促進していますが、これらの活動への参加は当社の利益と相反しないものであることが前提となります。例えば、市民団体の評議員や役員を務める場合、当社に関して意思決定を下さなければならない場合が発生するかもしれません。具体的には、ハーバライフ・ニュートリション製品の購入に関する決定や、租税査定組織の役員あるいはゾーニング委員会による当社資産に影響を与える意思決定などが挙げられます。このような場合、当社の従業員であるあなたの利益と、当該市民団体におけるあなたの責任が相反する可能性があります。

このような相反関係をどのように解決すべきかについてはあなた個人の責任において判断すべき事項ですが、この種の問題が発生した場合は法務部または倫理・コンプライアンスチームからの助言を得てください。

当社は従業員、役員、および代理人が市民活動に積極的に参加することを支援します

政治活動

従業員が選挙候補者や特定の活動を支持する場合、個人としての資格で行う必要があります。当社は従業員の政治的見解に対して関与せず、職場に政治を持ち込むことは禁止されています。実際に、企業資源を政治活動のために使用することは法律に違反する場合があります。

従って、部下や同僚に対して政治資金パーティーのチケットを購入するよう働きかけることは不適切な行為です。規範では、政治献金に関して以下の事項を厳格に禁じます。

- 選挙候補者や特定の活動を支持するために、当社が保有する電子メールシステム、メーリングリスト、その他の業務リソースを利用すること。
- 個人的な政治献金に対して当社からの払い戻しを請求すること。
- 勤務時間内に政治関連の作業を行うこと。
- 同僚、ベンダー、顧客、またはパートナーに対し、選挙候補者や特定の活動を支持するための献金またはその他の手段による支援を募ること。

政治献金についての詳細は、[ポリシー7.50「政治活動と献金」](#)を参照してください。

業務の遂行

競争法

当社が事業を展開する大部分の国では、不公平な競争を防止するための法律が制定されています。一般にこれらの反トラスト法、独占禁止法、または公正取引法は、市場における競争機能に対する干渉を防止することにより、消費者を保護するために策定されています。ハーバライフ・ニュートリションは、公正な競争を促進するための規則を遵守するために全力を尽くしており、規範はすべての従業員、メンバー、および代理人も同様に行動することを要求します。

ほぼすべての競争法において、以下の事項が禁止されます。

- 価格協定
- 製品サプライチェーンの操作
- 特定製品を事前に決めた価格で販売するため、競合他社やその他の企業と談合すること（「不正入札」）

競争法の内容は多岐にわたり、正確に理解することが難しい場合があります。従業員は、発生した問題に対してどのように対処すれば良いかわからない場合や、競争法の違反の疑いがある事例を知った場合、法務部に通報してください。詳しくは、[ポリシー7.65「反トラスト」](#)を参照してください。

販売、マーケティングおよび広告

ハーバライフ・ニュートリションは、当社製品、サービスの利点のみに基づいて製品、サービスを販売します。当社における営業活動やマーケティング活動では、競合他社やその製品、サービスにつき、虚偽の発言や誤解を招くような発言、中傷的な発言をすることは禁じられます。すべての比較広告において、当社と競合他社との比較に根拠があることを確認しなければなりません。さらに、すべての比較広告において、使用されているすべての文言が公平、正確であり、誤解を招くものでないことを確認する必要があります。また、一部の国では比較広告が禁止されている点に注意してください。従って、比較広告キャンペーンを行おうとする場合は、事前に法務部に相談する必要があります。



サプライヤーとの業務

競合するサプライヤーの中から1社を選定する際には、関連するすべてのデータを検討し、各サプライヤーのメリットとデメリットを考慮する必要があります。候補企業の適格性を検討する際には、公平な視点で分析してください。この要件は、当社が選定するすべてのサプライヤーに適用されます。現地オフィスの小規模な修理を依頼する場合であれ、数百万ドル単位の資材を調達する場合であれ、同様です。当社では、企業ポリシーにより見返りを求める取引を禁じています。このため、従業員または代理人は、サプライヤー候補企業に対して、商品またはサービスの調達の見返りとして、当該サプライヤーが当社の製品またはサービスを購入することに合意するように要求することは固く禁じられます。当社は、このような「見返り」を伴う取引を禁じます。

最後に、利益相反のセクションでもすでに述べましたが、従業員、役員、または代理人は、当社サプライヤーに対して金銭的利益を持つことや、投資を行ってはなりません。質問がある場合は、法務部に連絡して助言を受けてください。詳しくは、*ポリシー15.08「第三者の関与」*および*ポリシー15.05「利益相反」*を参照してください。

輸出規制

ハーバライフ・ニュートリションが事業を展開する各国では、それぞれが異なる内容の輸出、輸入関連法を定めており、当社はすべての税関規定を遵守することが非常に重要だと考えています。2国間または多国間における製品の移転業務に参与する従業員は、スケジュールに影響を及ぼしうるすべての税関関連の問題を検討しておく必要があります。マーケティング、製造、ラベル付け、および価格設定の各業務は、製品の市場投入をスムーズに実行する上で影響を与えます。詳しくは、*ポリシー9.42「米国輸出入品の国際輸送および外国間の輸送」*を参照してください。

租税法および外国為替管理法

租税法および外国為替管理法の遵守が要求される業務を担当しているすべての従業員、役員、および代理人は、当社が事業を展開するすべての法的管轄地域における当該規則を熟知し、遵守しなければなりません。ハーバライフ・ニュートリションを代表して契約を結ぶ場合、その内容が故意に租税法および外国為替管理法に違反するものであれば、かかる従業員の行為は規範に対する違反となります。質問がある場合は、法務部に連絡して助言を受けてください。



環境保護

当社の世界各国における業務は、常に自然環境を保護するような方法で実行されています。当社が責任を負うことになる環境法の違反、またはかかる違反を隠蔽するように見える行為に気付いた場合は、前述の「違反の疑いの報告」セクションに記載されている利用可能なリソースのいずれかを通して通報してください。

詐欺、贈収賄および汚職

ハーバライフ・ニュートリションは、一切の詐欺、贈収賄、汚職を固く禁じます。詐欺には、個人的な利益を得るために、巧妙かつ意図的に情報を偽ることが含まれます。詐欺の例としては、現金、小切手、財産の窃盗や会計記録の操作があります。贈収賄またはキックバックとは、優遇と引き換えに、現金、手数料、クレジット、贈答品、便宜の提供、その他の有価物を直接的または間接的に授受することを指します。詳しくは、*ポリシー15.06「不適切な支払い」*を参照してください。

贈答品と接待

贈答品の授受はビジネス関係の構築にお

現金の授受やあらゆる形式の贈収賄は固く禁じられます

いて日常的な行為である場合もあります。ただし、贈り物やもてなしにより業務上の意思決定が左右されることはあってはならず、利益相反のように見えるものであってはなりません。無料の食事や娯楽の提供を含め、贈答品を授受する際には、上記の制限を遵守する責任を負っていることを明確に示してください。

異なる企業に所属する従業員間における贈答品の授受は、当該の経費が慣例的な業務慣行の範囲内に留まり過度でなく合法であれば、一般的に許容される行為です。授受が認められる贈答品の例としては、広く配布されている広告用ノベルティや低価格なグッズのほか、サービス、プロモーション、割引などが挙げられます。さらに、価格が合理的な範囲内である食事や接待の授受も認められます。

非常に高額な贈答品の授受は、利益相反のように見られます。このような贈答品を受け取った場合は、上司に報告しなければなりません。当社はこの場合、かかる贈答品を返却または慈善団体に寄付すると共に、贈り主に対して丁寧に返却または寄付の理由を説明します。

現金の授受やあらゆる形式の贈収賄は固く禁じられています。質問がある場合は、倫理・コンプライアンスチームまたは法務部に連絡して助言を受けてください。詳しくは、[ポリシー 15.07「贈答品と接待」](#)を参照してください。

政府職員に対する贈答品

多くの国では、政府職員または政府の代理として業務を行う者が贈答品を受け取ることを広範囲にわたり禁じる法律を定めています。米国のビジネス慣行において一般的なもてなしであっても、欧州、中国、東南アジア、アフリカなどでは違法である場合が少なくありません。一部の国では、政府職員およびその他の政府の代理として業務を行う者に対して、交通料金や昼食代といった少額のもてなしであってもこれを受け取ることを禁じている場合があります。

従って、当社従業員は自らが業務を行うすべての国における、政府職員、メンバー、およびサプライヤーとの関係を規定する法律および規制の内容を熟知し、遵守しなければなりません。

ハーバライフ・ニュートリションは、すべての従業員、役員、および代理人が、不適切な目的を持つと合理的に見なされる現金、贈答品、または他の有価物を政府関係者、または国有企業の従業員に提供することを固く禁じます。政府関係者に提供される贈答品や接待については、他の厳格な要件も遵守しなければならず、多くの場合事前承認を必要とします。詳しくは、[ポリシー 15.06「不適切な支払いおよび関連する行為」](#)および[ポリシー 15.07「贈答品と接待」](#)を参照してください。

ロビー活動

一般にロビー活動とは、提起された、あるいは審議中の法律および意思決定に対する政府関係者の意見に対して影響を与えようとする行為を指します。当社によるロビー活動は、多くの場合マーケティング活動および調達活動の延長として実行されます。

ロビー活動に関与する従業員は、贈答品の授受に関する法律やコンプライアンス関連要件を含む、すべての関連する法律の内容を熟知し、遵守する必要があります。

この分野におけるコンプライアンス要件および報告要件は非常に複雑かつ曖昧である場合があるため、最新情報に基づいて必須の報告要件を遵守できるように、定期的に法務部に確認することが必要です。また社外関係者を使用して当社のロビー活動を行う場合は、適切な事前承認を得なければなりません。（詳しくは、[ポリシー 15.08「第三者の関与」](#)を参照してください。）

政府職員の雇用

規範では、現在または過去において政府機関により雇用されていた人物や、その家族を雇用したい場合は、最初に上司、人事部および法務部と協議することを求めています。現在または過去において政府機関により雇用されていた人物の雇用に関しては、予備的な検討を開始する前に、雇用に関する決定に影響を及ぼしうるすべての倫理的および法的な事項について当社の法務部が整理する必要があります。詳しくは、ポリシー15.06「不適切な支払い」を参照してください。

当社の各種企業ポリシーの詳細については、ポリシーライブラリーをご覧ください。

まとめ

規範は、人々の生活を向上させ、より健康で幸せな世界を作るという目的意識に基づくミッションを実現するためのロードマップです。この目的のため、全員が一丸となり、倫理的に正しく行動し、個人および専門家としての誠実性を持って率先して業務に取り組む必要があります。私たちは、規範に対する違反事例を見聞きした場合には、声を上げなければなりません。ジム・ローン氏は次のように言っています。「2人または3人が共通の目的に合意すれば、不可能なことは何もない」。私たちは、規範の文言および精神を遵守することにより、当社の目的意識に基づくミッションを共に実現できるのです。

