



HERBALIFE
NUTRITION

CÓDIGO CORPORATIVO DE ÉTICA E CONDUTA DE NEGÓCIOS

“ESTAMOS MELHORANDO A VIDA DAS PESSOAS E TORNANDO
O MUNDO MAIS SAUDÁVEL E FELIZ”.

Herbalife Nutrition
Código Corporativo de Conduta Empresarial e Ética

NOSSOS PRINCIPIOS MANIFESTADOS	1
VISÃO GERAL	2
Responsabilidades individuais.....	2
Responsabilidades adicionais para líderes e gerentes.....	3
DENÚNCIA DE SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES	3
Dever de denunciar consulta antiética.....	3
Investigações de conformidade	5
Política contra retaliação.....	5
UM LOCAL DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO	6
Oportunidades Iguais de Emprego	6
Como honrar a diversidade.....	6
Política contra assédio.....	6
Saúde e segurança.....	7
Adaptações para pessoas com deficiência.....	7
Privacidade pessoal.....	7
Política contra o nepotismo.....	8
PROTEÇÃO DOS INTERESSES DOS ACIONISTAS	8
Conflitos de interesses.....	8
Comunicações corporativas e relações com investidores	9
Política contra uso e fornecimento de informações privilegiadas	9
Processos legais e auditorias	10
Controles Internos Adequados	10
INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E EXCLUSIVAS	10
Controles Relacionados a Informações Confidenciais	10
Titularidade da propriedade intelectual.....	11
Uso de equipamento e software pessoal.....	11
Proteção de ativos e propriedade intelectual de parceiros de negócios	12
Informações sobre concorrentes	12
REGISTROS DE NEGÓCIOS E RECURSOS DA EMPRESA.....	13
Precisão de registros financeiros e outros registros	13
Retenção de registros.....	13
Uso de recursos da empresa.....	13
ORIENTAÇÕES A RESPEITO DE ATIVIDADES EXTERNAS	14
Redes sociais.....	14
Assuntos cívicos	15
Atividades Políticas.....	15
CONDUTA DE NEGÓCIOS.....	16
Leis de concorrência.....	16
Vendas, marketing e publicidade.....	16
Trabalho com fornecedores	16
Controle de exportação.....	17
Leis de controle de câmbio internacional e fiscais.....	17
Proteção do meio-ambiente.....	17
Fraude, Suborno e Corrupção	17
Presentes e entretenimento.....	18
Presentes para funcionários do governo	18
Lobby	18
Contratação de funcionários do governo	19
Encerramento.....	19

NOSSOS PRINCÍPIOS MANIFESTADOS

NOSSO PORQUÊ

Fazendo o mundo mais saudável e mais feliz

O propósito e valor único de nossa empresa, nossos distribuidores e nossos funcionários é ajudar as pessoas a serem mais saudáveis e mais felizes através de nutrição personalizada e uma oportunidade de negócios comprovada, de modo que ao redor do mundo, cada amanhã seja continuamente melhor.

NOSSO COMO

Por meio de distribuidores com um propósito que são nossa diferença

Além de produtos que cumprem suas promessas, nossos clientes recebem conhecimento, encorajamento e respeito insubstituíveis. Instrução de apoio, cuidado, comunidade. E oportunidade incrível. É isso que nossos distribuidores realmente distribuem. Somos impulsionados pelas necessidades deles e energizados pela paixão deles.

NOSSO O QUÊ

Criar resultados inspiradores para uma vida melhor

Com produtos eficazes que têm um ótimo sabor, os distribuidores que fornecem orientação ao longo da jornada, o apoio de uma empresa inteira cheia de funcionários entusiasmados e uma empresa motivadora, podemos oferecer às pessoas em todo o mundo um caminho mais simples para uma vida mais saudável e mais feliz.

NOSSOS VALORES

Sempre fazemos o que é certo

Quando olhamos no espelho, vemos integridade, honestidade, humildade e confiança. Refletimos a crença que ética nunca é opcional. E honramos e respeitamos uns aos outros, nossos distribuidores, nossos clientes e, mais importante, nós mesmos.

Trabalhamos juntos

Aprendemos, ensinamos. Seguimos, lideramos. Ajudamos em um momento e aceitamos ajuda no próximo. Nunca paramos de colaborar, o que nos torna imbatíveis. Nos divertimos. Mantemos as coisas simples. Celebramos o individual e a equipe, em cada um de nós.

Criamos melhor

Estamos sempre melhorando. Porque é onde a oportunidade está. Aprender. Crescer. Inovar. Sobressair-se e superar. Ser um agente de mudança em nossas comunidades. Tornar um espírito empreendedor em inspiração diária, à medida que fazemos as vidas de nossos clientes, e as nossas, mais saudáveis e mais felizes.



HERBALIFE
NUTRITION

Making the World Healthier and Happier

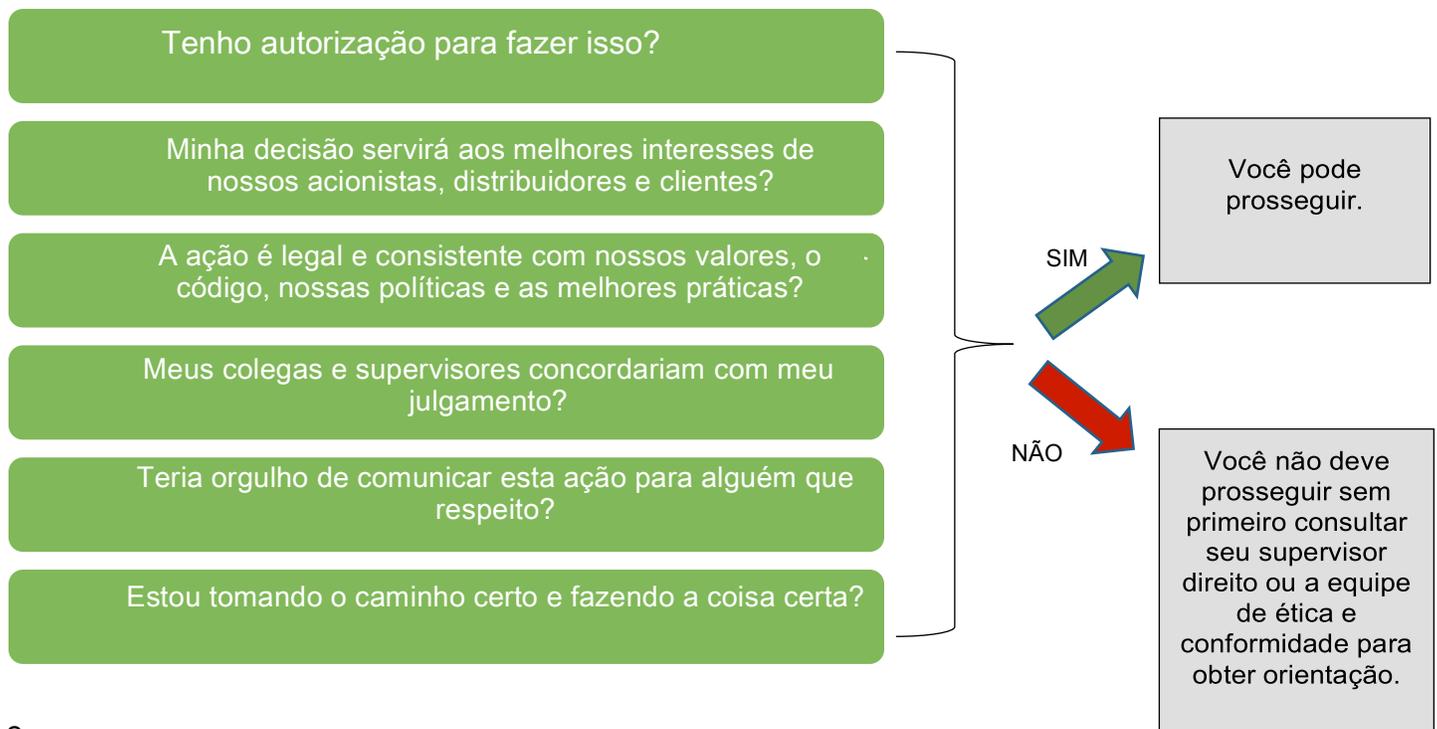


VISÃO GERAL

Responsabilidades individuais

O Código Corporativo de Ética e Conduta de Negócios da Herbalife Nutrition (o “Código”) é a base de como nos portaremos na Herbalife Nutrition e onde quer que façamos negócios. É reforçado por nosso programa mais amplo de ética e conformidade, o qual inclui, entre outras coisas, as políticas que são citadas no código, campanhas de conscientização e programas de treinamento. Todos os funcionários da Herbalife Nutrition devem cumprir o código, nossas políticas e agir de acordo com as leis aplicáveis. Além disso, pessoas que não forem funcionários que tenham um relacionamento de negócios com a Herbalife Nutrition, devem cumprir nosso código e seus princípios fundamentais de honestidade, integridade e tomada ética de decisões.

Nós todos compartilhamos a responsabilidade de cumprir com nossos Código. Qualquer falha no cumprimento do código não apenas compromete os valores da Empresa, mas também poderia resultar em ação disciplinar, até e incluindo a demissão. Por esse motivo, certifique-se de ler e compreender nosso Código por completo e considere as seguintes questões:



Responsabilidades adicionais para líderes e gerentes

Gerentes em todos os níveis da Herbalife Nutrition são encarregados de promover um ambiente de trabalho que promove o comportamento ético. Anualmente, será solicitado que executivos e funcionários no nível de gerência e acima façam divulgações não discutidas aqui. Naturalmente, não há uma fórmula fixa para a criação de um local de trabalho ideal. Entretanto, como um gerente, é possível ajudar a prevenir má conduta antes que ocorra, uma meta importante de qualquer programa de ética e conformidade eficaz. Incentivamos os gerentes a serem abertos e positivos ao falarem sobre nosso código. Encoraje perguntas de suas funcionários e trate as preocupações deles com seriedade. Se você não puder responder, ou não estiver confortável para responder, então busque orientação de seu supervisor, do departamento de Recursos Humanos ou da equipe de ética e conformidade e volte a falar sobre as perguntas com sua equipe de maneira imediata e cordial.

Leve em conta que até mesmo um indício de impropriedade da administração torna a Empresa vulnerável a violações definitivas de nosso código e, conseqüentemente, prejudica nossa marca e nossos acionistas. Por esse motivo, sugerimos o seguinte:

- **Seja um exemplo de comportamento ético e adequado de acordo com nosso Código. Os funcionários olharão para você como um exemplo de função.**
- **Trate as pessoas que você gerencia como gostaria de ser tratado.**
- **Certifique-se de que aqueles que você gerencia concluam treinamento de ética e conformidade apropriado ao cargo.**
- **Lembre sua equipe rotineiramente de nosso código e seus requisitos.**
- **Seja elogiando um trabalho bem feito ou em uma crítica por um desempenho num trabalho, tente não tornar isso pessoal. Foque na conquista ou na insatisfação do desempenho do funcionário, não na pessoa.**
- **Demonstre equidade em como responde ao desempenho dos funcionários. Isso incentivará o comportamento honesto e ético.**
- **Em todas as suas comunicações dentro e fora da Empresa, busque inspirar confiança.**



DENÚNCIA DE SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES

Dever de denunciar consulta antiética

Você deve denunciar imediatamente qualquer suposta ou real conduta antiética, ou conduta que viole nosso Código, incluindo qualquer violação das leis, dos regulamentos, das políticas da Empresa ou de nosso Código, através de quaisquer Recursos de Ética e Conformidade observados abaixo. A responsabilidade de denunciar a má conduta aplica-se a todos, independentemente do

cargo ou tempo de serviço. Nosso Código não pode prever tudo o que possa ocorrer no local de trabalho. Entretanto, se você testemunhar ou for solicitado a juntar-se em conduta que lhe pareça antiética ou inapropriada, confie no seu instinto e faça estas perguntas a si mesmo:

- **Isso poderia prejudicar a reputação da empresa ou fazer a Herbalife Nutrition perder credibilidade?**
- **Uma pessoa razoável consideraria isso antiético ou desonesto?**
- **Isso refletiria de forma insatisfatória em mim pessoalmente ou em meus colegas de trabalho?**
- **Se eu não fizer uma denúncia, sentirei culpa ou remorso?**
- **Preciso de aconselhamento ou ajuda?**

Se você respondeu “Sim” a qualquer uma dessas perguntas, você deve denunciar a conduta suspeita por meio de qualquer um de nossos recursos de ética e conformidade observados abaixo. Caso esteja ciente de algo que possa ser uma violação de nossos Valores, de nosso Código, de nossas políticas ou da lei, você deve denunciar e relatar para que o caso seja resolvido. Não denunciar suspeitas de violações ou violações conhecidas do Código é, por si só, uma violação ao Código. Além disso, qualquer um que incentiva ou permite que outra pessoa viole o código está sujeita a ações disciplinares, até e incluindo a demissão.

Há diversos recursos para buscar aconselhamento ou fazer uma denúncia:

- **Endereço na internet:**
IntegrityLine.Herbalife.com
- **Linha direta de ligação gratuita confidencial:**
- **1 (800) 461-9330**

Para uma lista dos número de telefone internacionais de cada país, consulte IntegrityLine.Herbalife.com

- **Mensagem de texto: (213) 335-2054 (Apenas nos EUA)**
- **E-mail E-mail: EthicsandCompliance@herbalife.com para questões de ética em geral**
- **Correspondência: Correspondência: endereçada ao Conselheiro Geral ou ao Diretor de Conformidade, Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

A RESPONSABILIDADE DE DENUNCIAR POSSÍVEL MÁ CONDUTA APLICA-SE A TODOS

Você é incentivado a fornecer todas as informações que se sentir confortável em fornecer. As informações serão mantidas em caráter confidencial, exceto quando necessário para conduzir uma investigação completa e justa. Você pode permanecer anônimo se preferir, exceto quando restrito pela lei local. Devido à legislação local de privacidade de certos países e à União Europeia, a Linha de Integridade pode apenas permitir tipos específicos de alegações como referentes a questões contábeis, financeiras, de auditoria, e questões de suborno. Nesses países, entre em contato com seu Departamento de Recursos Humanos para denunciar outras questões.

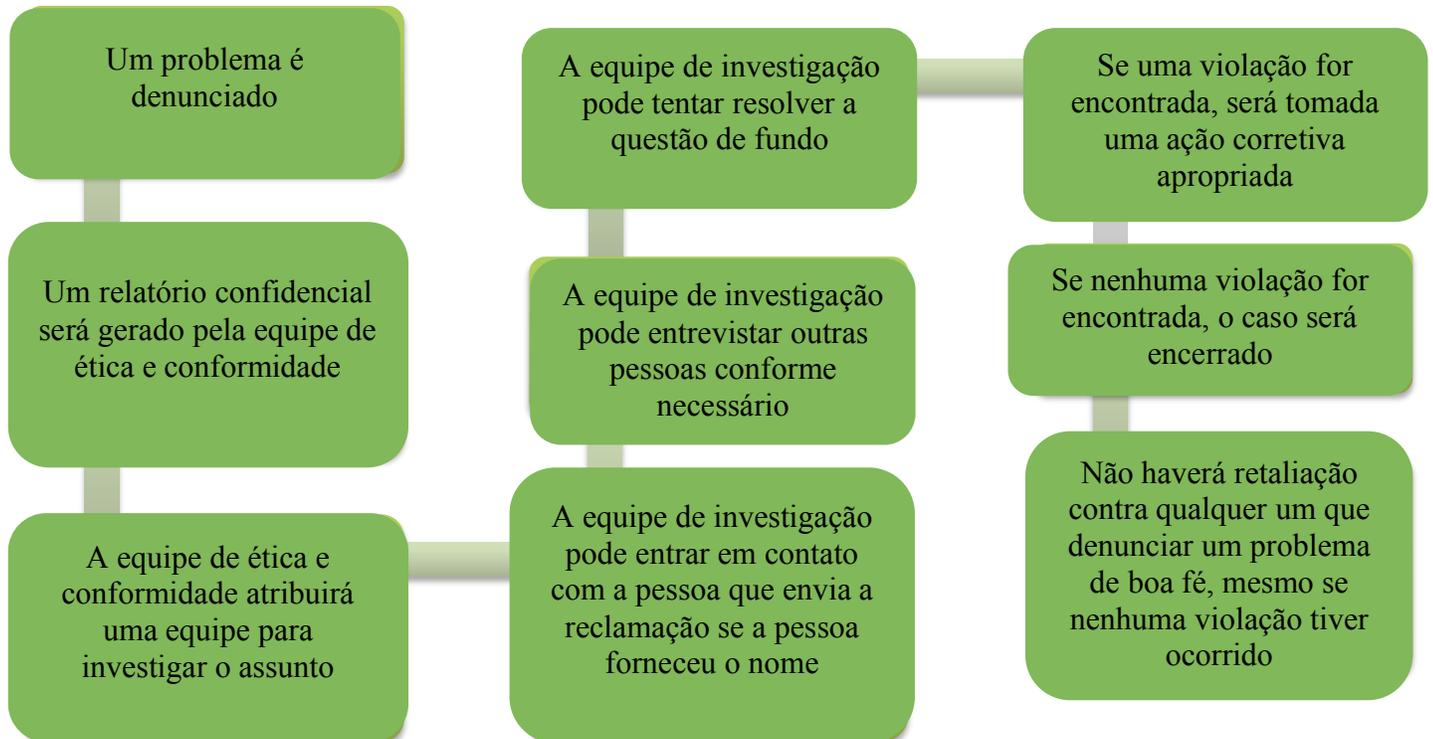
Todas as denúncias serão encaminhadas imediatamente para a equipe de ética e conformidade, que atribuirá uma equipe de investigação apropriada ao assunto. Além disso, se você optar por fornecer seu nome, nossos investigadores podem entrar em contato para coletar mais informações. Isso

ajuda a garantir que as questões sejam investigadas e atendidas imediatamente e adequadamente. Na medida em que for permitido por lei ou por preocupações de outra política, você será mantido informado quanto à investigação pelo investigador.

As denúncias devem ser feitas de boa fé. Qualquer pessoa que apresente uma denúncia falsa de suposta má conduta estará sujeita à ação disciplinar imediata, até e incluindo demissão.

Investigações de conformidade

Todos os funcionários devem cooperar totalmente com toda e qualquer investigação. Aqui está como será o processo de investigação:



Política contra retaliação

A Herbalife Nutrition tem uma política de tolerância zero para atos ou ameaças de retaliação contra qualquer um que denunciar de boa fé suspeitas de violações de nosso código. A Empresa proíbe qualquer funcionário de punir ou buscar vingança contra qualquer um que de boa fé denuncie uma possível conduta antiética. Isso é verdadeiro mesmo que uma investigação concluir que não houve irregularidade.

TEMOS UMA POLÍTICA DE TOLERÂNCIA ZERO PARA ATOS OU AMEAÇAS DE RETALIAÇÃO.

Nossa política de não retaliação também se aplica igualmente a ameaças, intimidação ou atos abertamente de vingança contra pessoas que cooperam com investigações da equipe de ética e conformidade. Qualquer pessoa que participe de conduta retaliatória, ou ameace agir com conduta retaliatória, estará sujeito à ação disciplinar até e incluindo demissão. Nós levamos denúncias de retaliação a sério. As denúncias de retaliação serão investigadas e a medida adequada será adotada.

UM LOCAL DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO

Oportunidades Iguais de Emprego

A Herbalife Nutrition é uma empresa empregadora com filosofia de oportunidade igualitária está comprometida com um ambiente livre de discriminação. A Empresa oferecerá oportunidades iguais de emprego para todos, colocando a pessoa mais qualificada em sua devida função, sem levar em conta questões como raça, cor, sexo, gravidez, orientação sexual, identidade de gênero, religião, estado civil, idade, nacionalidade de origem, deficiência, situação de veterano das forças militares, situação de cidadania, apoio a sindicato ou outra situação de grupo protegido, conforme identificado pela legislação local, provincial, estadual ou federal aplicável. Para mais informações, consulte a *Política 4.70 - Oportunidades Iguais de Emprego*.

Como honrar a diversidade

A Herbalife Nutrition reconhece a diversidade como um ponto forte. Com distribuidores em mais de 90 países no mundo todo, celebramos o multiculturalismo e promovemos a imparcialidade e igualdade para pessoas de todas as origens e crenças. Nós valorizamos nossas diferenças. Cada um de nós é responsável por criar um ambiente de trabalho onde todos sejam tratados com honestidade, dignidade e educação.

Política contra assédio

Nosso código **proíbe a discriminação ou assédio** com base em raça, cor, religião, gênero, idade, nacionalidade, situação de veterano das forças militares, deficiência física ou mental, orientação sexual, situação de licença por motivos de assistência à família, condição médica, incluindo características genéticas, ou qualquer outro embasamento protegido pela legislação local, provincial, estadual ou federal aplicável.

Além disso, pensamento prejudicial e atitudes discriminatórias não são permitidos ou aceitos no local de trabalho. Todas as ações de pessoal, como aquelas a respeito de remuneração, benefícios, transferências, demissões, treinamento, formação, assistência para ensino e acesso a programas sociais e recreativos também devem ser administrados de acordo com a política da Empresa contra a discriminação e assédio.

**NOSSO CÓDIGO PROÍBE ASSÉDIO
DE QUALQUER FORMA**

De acordo com nosso compromisso de manter um ambiente de trabalho profissional e amigável, nosso código proíbe o assédio de qualquer forma. Embora interpretações individuais de assédio sejam subjetivas, nosso código define assédio como qualquer conduta verbal, física e visual indesejável que cria um ambiente intimidador, hostil ou conduta que cria hostilidade no local de trabalho.¹ Investidas ou solicitações sexuais indesejáveis para favores sexuais são exemplos claros de assédio sexual.

Além disso, nosso código proíbe expressamente o bullying, compartilhamento de mídias e comentários por escrito e falados, **incluindo piadas**, que poderiam ser interpretados como sexistas, racistas, intimidadores, ofensivos ou difamatórios. Finalmente, o código proíbe calúnias com base na

aparência física ou deficiências.

Assédio de qualquer forma prejudica o ambiente de trabalho e inibe o desempenho geral. Se você observar qualquer assédio, não aceite isso, nem fique em silêncio. Caso você observe ou presencie uma situação de assédio, denuncie o incidente imediatamente. Aqueles que discriminam ou assediam outras pessoas sofrerão consequências, até e incluindo demissão. Para mais informações, consulte a *Política 4.72 - Política Contra Discriminação, Assédio e Retaliação*.

Saúde e segurança

Nós nos preocupamos profundamente com o fornecimento de condições de trabalho seguras e saudáveis e uma atmosfera de comunicação aberta para todos os nossos funcionários, membros e representantes. Familiarize-se e siga todas as orientações de segurança e denuncie imediatamente qualquer ato ou ameaça de violência, condições de trabalho inseguras, perigos de saúde ou acidentes no local de trabalho para seu gerente ou para o Departamento de Recursos Humanos. Se você testemunhar qualquer abuso físico, comportamento perturbador ou prejuízo à propriedade da empresa, ligue imediatamente para a segurança e o departamento de recursos humanos.

A Herbalife Nutrition proíbe os funcionários de estarem embriagados ou debilitados enquanto nas instalações da empresa. Nosso código também proíbe o uso, venda, compra, transferência ou posse ilegais de drogas ou substâncias controladas no local de trabalho. A Empresa e seus funcionários devem permanecer comprometidos com adotar todas as medidas razoáveis para preservar e melhorar o meio ambiente, a saúde pública e a segurança.

Adaptações para pessoas com deficiência

A empresa está empenhada em trabalhar e fornecer adaptações razoáveis para funcionários e candidatos com uma deficiência. Qualquer funcionário com deficiências que precisa de assistência é incentivado a informar ao seu gerente ou ao departamento de recursos humanos.



Privacidade pessoal

A Herbalife Nutrition respeita e visa proteger os direitos de privacidade pessoal de todos os nossos funcionários, membros e representantes. Todas as informações pessoalmente identificáveis (Personally Identifiable Information, “PII”) que a empresa coleta, incluindo arquivos médicos, de benefícios e de funcionários, são mantidas em absoluto sigilo. Acesso não autorizado ou divulgação

de informações pessoalmente identificáveis de qualquer um viola nosso código e está sujeito a ação disciplinar. *(Consulte a Política 16.02 Informações Pessoais.)*

Política contra o nepotismo

É considerado conflito de interesses dar tratamento preferencial a parentes ou amigos próximos dentro da Empresa. Por exemplo, nenhum funcionário deve supervisionar ou ser supervisionado por, ou trabalhar no mesmo departamento ou no mesmo turno de um familiar direto.

Nem funcionários nem seus cônjuges podem se tornar distribuidores. Além disso, os funcionários não podem entrar em um relacionamento íntimo com qualquer um de nossos distribuidores. Para mais informações, *consulte a Política 15.05 Conflito de Interesses.*

PROTEÇÃO DOS INTERESSES DOS ACIONISTAS

Conflitos de interesses

Um conflito de interesses ocorre se e quando o interesse particular de uma pessoa interfere ou parece interferir nos interesses da empresa. Se um funcionário, executivo ou diretor assumir uma função que possa afetar seu julgamento ou dificultar o desempenho de sua função na Empresa, isso constituirá um conflito de interesses. Qualquer fidelidade externa que prejudique a capacidade do funcionário de cumprir com seu trabalho de forma objetiva também constitui um conflito de interesses e viola o nosso Código.

Avalie suas próprias circunstâncias e use seu melhor julgamento para evitar conflitos. Aqui estão alguns exemplos do que a Herbalife Nutrition considera um conflito claro:

- **Trabalhar para ou aconselhar um concorrente em qualquer capacidade, incluindo como um consultor externo, enquanto, ao mesmo tempo, trabalha para a Herbalife Nutrition.**
- **Agir para ou em nome de vendedores ou fornecedores da Empresa, ou aceitar presentes, dinheiro ou benefício dos vendedores ou fornecedores por serviços que você fornece como um funcionário da Herbalife Nutrition.**
- **Realizar trabalho fora da Empresa ou solicitar tais negócios nas instalações da Empresa ou durante horário comercial na Empresa, incluindo durante Licença Pessoal Paga.**
- **Você ou um membro de sua família assumindo uma participação financeira em uma organização com a qual a Empresa faz negócios ou seja um concorrente direto da Empresa e tal participação resultaria ou pareceria resultar em um conflito de interesses com a Empresa.**

Uma observação em relação aos Vendedores e Fornecedores: Como um funcionário ou representante da Herbalife Nutrition, nem você nem qualquer membro de sua família deve ter participação financeira em nossos fornecedores se tal participação resultaria em ou pareceria resultar em um conflito de interesses com a empresa. Essa limitação aplica-se aos vendedores e fornecedores que são empresas privadas ou de capital aberto. Direcione suas perguntas sobre os relacionamentos com vendedores e fornecedores para o departamento jurídico. Para mais informações, *consulte a Política 15.05 - Conflito de Interesses.*



Comunicações corporativas e relações com investidores

A gestão acredita que seja do melhor interesse de nossos acionistas e da maior comunidade de investimentos que qualquer comunicação externa passe por um único canal. Comentários ou declarações que poderiam tornar-se de conhecimento público devem ser analisados e aprovados

com antecedência por nossos advogados e profissionais em relações com investidores e comunicações.

Declarações não autorizadas para a mídia ou para a comunidade de investimento poderiam comprometer a conformidade da Empresa com leis de títulos, prejudicar sua reputação e colocá-la em risco de um litígio dispendioso. Por esse motivo, a Empresa tem o direito de monitorar todas as comunicações de negócios, e nosso código exige o seguinte:

- **Confirme que comunicações externas, incluindo suas mensagens de e-mail e publicações em redes sociais, não divulgam quaisquer informações confidenciais da Herbalife Nutrition, e não afirmam (expressamente ou de forma implícita) que você está falando ou se comunicando em nome da Empresa.**
- **Se você for convidado a ser um orador público em qualquer evento, você deve obter aprovação de seu gerente e do departamento de comunicações corporativas.**
- **Se você falar em alguma reunião pública, mesmo se disser respeito apenas à sua comunidade local, esclareça que seus pontos de vista e opiniões são apenas seus em sua capacidade individual (não como um funcionário da Herbalife Nutrition).**
- **Se alguém da comunidade de investimento ou jornalistas, editores, produtores ou executivos de organizações de notícias ou de outras mídias entrarem em contato, recuse-se a comentar e os encaminhe para o departamento de comunicações corporativas.**

Se você tiver dúvidas sobre como cumprir nossa política sobre relações de investimento e comunicações corporativas pergunte a um colega, seu gerente ou alguém do departamento de comunicações corporativas. Para mais informações, consulte a *Política 7.62 - Comunicações com Analistas e de Relações com Investidores*.

Política contra uso e fornecimento de informações privilegiadas

Ao trabalhar para e com a empresa, você pode obter acesso as assim chamadas “informações importantes não públicas” sobre a Herbalife Nutrition e/ou outras empresas. O termo “informações importantes não públicas” refere-se a informações internas que, se tornadas públicas, poderiam afetar o preço de mercado de nossos títulos. A lei federal e a política da empresa proíbem você de aproveitar tais informações e compartilhá-las com outras pessoas que podem aproveitá-las (uma prática ilegal conhecida como “tipping”). Qualquer violação desta política requer demissão imediata.

Em geral, informações internas que um investidor razoável consideraria importante na decisão de comprar, vender ou manter títulos da empresa constituem “informações importantes não públicas”.

Aproveitar estas informações confidenciais materiais ou divulgar essas informações viola nosso Código e as leis de títulos dos EUA, muitas das quais se aplicam além de nossas fronteiras. As punições por aproveitar-se de informações confidenciais materiais podem incluir condenações a pagamento de multa e até à prisão.

Aqui estão alguns exemplos de informações não públicas que poderiam ser vistas como importantes e, portanto, ilegais para divulgação:

- **Desempenho financeiro.**
- **Projeções de lucros e dividendos não divulgadas.**
- **Possíveis fusões ou aquisições.**
- **Alienações.**
- **Novos anúncios de produtos.**
- **Avanços em tecnologia ou pesquisa.**
- **Outras atividades significativas que afetam a Empresa.**

Para mais informações, consulte a *Política 7.61 – Conformidade com as regras de Informação Privilegiada*.

Processos legais e auditorias

A Herbalife Nutrition coopera com consultas do governo e responde apropriadamente a processos legais e nosso código exige que você também faça isso. Você nunca deve mentir ou fazer declarações enganosas em conexão com tais processos, nem destruir, alterar ou ocultar materiais com antecedência ou após a solicitação desses materiais. De modo semelhante, nunca engane ou de outra forma prejudique o trabalho dos auditores internos, investigadores internos ou contadores públicos externos ou consultores jurídicos da empresa.

Controles Internos Adequados

A Herbalife Nutrition deve ter controles internos adequados, tais como políticas, procedimentos ou sistemas para prevenir, detectar, investigar e remediar conduta indevida. Os funcionários não só devem cumprir com os controles internos, mas também os gerentes devem envidar seus melhores esforços para garantir que os controles internos sejam totalmente implantados e seguidos.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E EXCLUSIVAS

Controles Relacionados a Informações Confidenciais

Funcionários, executivos e diretores devem manter a confidencialidade das informações confiadas a eles pela empresa ou seus clientes. O departamento jurídico tem o poder exclusivo de autorizar a divulgação, seja por motivos de negócios ou regulatórios. Informações confidenciais e exclusivas incluem, entre outras:

- **Planos e propostas.**
- **Estratégias de negócios e pesquisa.**

- **Fórmulas e dados técnicos.**
- **Informações de novos produtos.**
- **Informações de fixação de preços.**
- **Informações, metas ou projeções financeiras.**
- **Arquivos e registros pessoais.**
- **Informações do funcionário.**



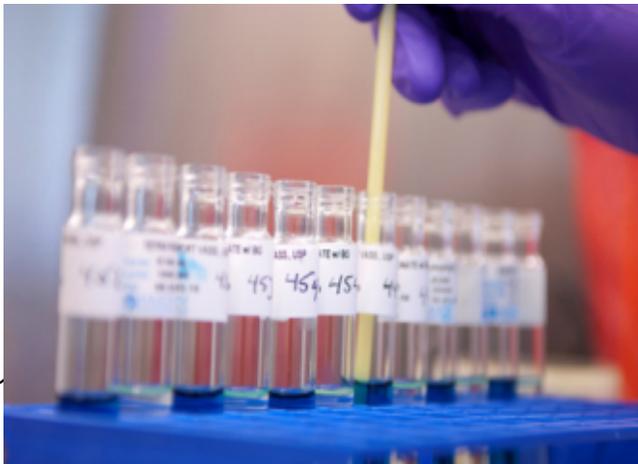
Qualquer um a quem foi confiada informações confidenciais e dados exclusivos deve confirmar que estão seguros, armazenados, rotulados, acessados e transmitidos de maneira consistente com a política e o procedimento da Empresa.

Antes de deixar ou se separar da Empresa por qualquer motivo, incluindo aposentadoria, qualquer um que tiver recebido acesso a informações confidenciais e exclusivas devem devolvê-las à Empresa. Isso inclui cópias, páginas ou seções de todos os documentos e mídias digitais (independentemente do formato). Você tem um dever e uma responsabilidade pessoal de proteger nossas informações confidenciais e nossos dados proprietários como parte de seu relacionamento de negócios com a Herbalife Nutrition. Esta obrigação de confidencialidade continua mesmo após você deixar ou se separar da Herbalife Nutrition, independentemente do motivo.

Em caso de dúvidas sobre informações proprietárias e/ou confidenciais, entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade. Se você tomar conhecimento ou suspeitar de qualquer deslize ou mal uso real ou tentativa, você deve denunciar imediatamente para um recurso de ética e conformidade. Para mais informações consulte a *Política 7.41 – Informações Confidenciais da Empresa*.

Titularidade da propriedade intelectual

Seja qual for o seu relacionamento com a Herbalife Nutrition, através de um contrato de emprego ou de outra forma, você atribuiu a nós todos os direitos, títulos e participações em toda a propriedade intelectual (intellectual property, IP) e o produto de trabalho que você desenvolve ou ajuda a desenvolver, qualquer que seja sua competência profissional. Conforme tais arranjos, você reconhece e concorda que a Empresa possui e tem direito aos direitos autorais, patente e proteções de marca registrada para qualquer coisa que você produziu para a Empresa. Nossos direitos de propriedade sucedem à sua saída ou separação da Empresa por qualquer motivo, incluindo demissão ou aposentadoria.



Uso de equipamento e software pessoal

Se você adquirir software para seu equipamento pessoal, você não pode copiar tal software em qualquer desenvolvimento ou outro trabalho que faça para a empresa. Não baixe ou de outro modo migre o software para qualquer sistema de computador de

propriedade da empresa.

Proteção de ativos e propriedade intelectual de parceiros de negócios

De tempos em tempos, empresas externas concordam em compartilhar os direitos da empresa à propriedade intelectual delas. Normalmente, esses acordos permitem que nossos funcionários, executivos ou representantes acessem certas informações confidenciais e exclusivas para um propósito específico.

Sempre que uma parte externa concordar em disponibilizar dados confidenciais ou exclusivos, você deve proteger de forma adequada essas informações de acordo com a política da empresa. Além disso, você só pode usar, copiar, distribuir ou divulgar essas informações conforme especificado no acordo subjacente.

Seja especialmente cuidadoso ao licenciar ou adquirir propriedade intelectual ou software protegido por direitos autorais de outras pessoas. Propriedade intelectual não é coberta apenas pelas leis de direitos autorais, também pode ser protegida no âmbito das leis de patente e de segredo comercial. Você deve respeitar rigorosamente todas as condições de acordos de licenciamento e aquisição.

A política da Empresa exige que você consulte e obtenha a aprovação do Departamento Jurídico antes de solicitar, aceitar ou acessar propriedade intelectual de terceiro. Também exigimos que todos os termos relevantes sejam documentados em um acordo executado corretamente. Nosso código não permite acordos orais, negócios fechados por apertos de mão ou contratos laterais.

Certifique-se de confirmar e usar adequadamente todas as marcas registradas, direitos autorais e nomes de marcas mantidos pela Empresa e outros negócios associados no mundo todo de acordo com as políticas da Empresa em relação ao uso de marcas comerciais e outra propriedade intelectual. Logotipos, nomes, símbolos ou dispositivos registrados como marca registrada identificam e diferenciam produtos e serviços e estão entre os ativos mais valiosos da Empresa. O uso impróprio de propriedade intelectual, marcas registradas, direitos autorais ou nomes de marca de outros poderia expor você e a empresa a pedidos de indenização, multas civis e penalidades criminais.

Informações sobre concorrentes

No curso normal dos negócios, não é incomum adquirir informações sobre muitas outras organizações, incluindo concorrentes. Fazer isso é uma atividade de negócios normal e não é antiético por si só. Na verdade, a empresa reúne adequadamente esse tipo de informações para objetivos como aumento de crédito e avaliação de fornecedores. Também coletamos informações sobre concorrentes de diversas fontes legítimas para avaliar os méritos relativos aos produtos, serviços e métodos de marketing próprios deles. Essa atividade é adequada e necessária no mercado global altamente competitivo.

Por outro lado, roubar ou obter acesso ilegal a dados de um cliente corresponde a uma violação clara do nosso código e da nossa ética nos negócios. Não há exceções a essa regra: Sob nenhuma circunstância, alguém trabalhando em nome da empresa pode buscar, através de qualquer método, acessar ilegalmente dados exclusivos confidenciais ou segredos comerciais de um concorrente.

Se uma fonte terceirizada oferecer compartilhar com você informações sensíveis e possivelmente não públicas sobre qualquer empresa, seja um concorrente ou não, alerte o departamento jurídico imediatamente.

REGISTROS DE NEGÓCIOS E RECURSOS DA EMPRESA

Precisão de registros financeiros e outros registros

Como uma empresa de capital aberto, a Herbalife Nutrition deve apresentar relatórios trimestrais e anuais para a Comissão de Valores Mobiliários (Securities and Exchange Commission, SEC) dos EUA sob as suas regras. Esses relatórios devem fornecer uma descrição justa, precisa e abrangente de nossos negócios gerais, condição financeira e resultados das operações. As informações também devem ser oportunas e completas. Para assegurar a conformidade integral com todas as regras da SEC, é imperativo que todos os relatórios internos também sejam precisos, honestos e oportunos. Nosso código exige isso. Independente de sua função na Empresa, quer você seja um criador de fórmulas, um pesquisador ou um contador, você deve fazer o maior esforço para enviar relatórios que sejam oportunos, precisos e completos.



As regras da SEC também exigem que nossa contabilidade financeira seja atualizada, precisa e inclua uma explicação compreensível para todas as informações pertinentes. Portanto, os funcionários envolvidos em relatórios financeiros devem compreender e cumprir integralmente os Princípios Contábeis Geralmente Aceitos (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) nos Estados Unidos e todas as outras normas, leis e regulamentações aplicáveis para relatórios contábeis e financeiros de transações, estimativas e previsões.

Qualquer um que relatar conscientemente informações imprecisas ou enganosas em relatórios ou comunicações internas ou externas está sujeito a remoção imediata, assim como multas civis, penalidades criminais e possível pena de prisão.

Retenção de registros

A Herbalife tem protocolos a respeito de como e quando registros de negócios são mantidos e descartados. Você deve estar familiarizado com nossa Política de Retenção de Registros.

Observe que um descarte de documentos regularmente programado pode ser suspenso totalmente ou em parte quando as circunstâncias exigirem. Às vezes, eventos como litígio, investigações do governo e certas auditorias exigem mantermos legalmente documentos potencialmente relevantes. Se você tiver dúvidas sobre as políticas de retenção e gestão de informações de registros, entre em contato com o departamento jurídico. Para mais informações, acesse a *Política 7.42 – Gerenciamento de Registros*.

Uso de recursos da empresa

Somos todos responsáveis pela proteção de propriedade da empresa. Sendo assim, você deve fazer o seu melhor para prevenir a perda, o roubo ou o uso não autorizado de nossa propriedade.

Todos os ativos da empresa, sejam eles tangíveis (equipamentos, computadores, laptops, sistemas, instalações e suprimentos) ou intangíveis (propriedade intelectual e informações confidenciais e exclusivas), só devem ser usados para fins de negócios legítimos.

Reconhecemos que todos podem precisar fazer uma chamada telefônica ou enviar uma mensagem de texto pessoal ocasional durante o trabalho, mas pedidos que não abuse desse privilégio. Não desperdice suas horas de trabalho conversando, enviando mensagens de texto ou de outra forma se comunicando sobre seus assuntos pessoais. O abuso desse privilégio pode levar à ação disciplinar, até e incluindo demissão.

ORIENTAÇÕES A RESPEITO DE ATIVIDADES EXTERNAS

Redes sociais

A Herbalife Nutrition reconhece que as redes sociais se tornaram uma maneira favorita para compartilhar instantaneamente os pensamentos, ideias e opiniões de alguém, e respeitamos seu direito de participar de tais plataformas.

Entretanto, algumas formas de atividade em mídia social têm o potencial de prejudicar a reputação da Empresa, entre nossos ativos mais valiosos, e de afetar negativamente a percepção pública da Empresa. Para proteger nossa Empresa, nossa marca, assim como sua reputação pessoal, é recomendável usar o bom senso em todas essas atividades em mídia social. Para este fim, solicitamos que você siga essas orientações sobre mídias sociais:

- **Nunca use computadores, telefones ou sistemas de e-mail da empresa ao publicar em sites de mídias sociais.**
- **Não se envolva em discussões públicas ou faça comentários que possam ser percebidos como uma declaração ou opinião da Herbalife Nutrition.**
- **Seja profissional em suas escolhas de palavras e respeite as ideias dos outros e o direito à liberdade de expressão deles.**
- **Nunca divulgue, comente sobre ou caracterize informações confidenciais ou exclusivas sobre a Herbalife Nutrition.**

Se você tiver outras dúvidas a respeito de como nosso código se aplica às mídias sociais, consulte o departamento jurídico.



Assuntos cívicos

A empresa incentiva funcionários, membros e representantes a serem ativos em assuntos cívicos, desde que tais compromissos não apresentem conflitos de interesses. Por exemplo, como um membro do conselho ou comitê de uma organização cívica, você pode ser confrontado por uma decisão que envolve a empresa. Pode ser uma decisão para comprar produtos da Herbalife Nutrition; ou pode ser uma decisão do conselho de assessores fiscais ou de um conselho de zoneamento que afeta a propriedade da empresa. Em tais circunstâncias, sua participação na empresa e sua obrigação com a organização cívica pode colocar você em direções opostas.

Embora dependa inteiramente de você escolher como resolver esses conflitos, você deve obter aconselhamento do departamento jurídico ou da equipe de ética e conformidade, que pode aconselhá-lo rapidamente a respeito de suas dúvidas sobre conflitos.

A EMPRESA INCENTIVA OS FUNCIONÁRIOS, EXECUTIVOS E REPRESENTANTES A SEREM ATIVOS EM ASSUNTOS CÍVICOS

Atividades Políticas

Se você escolher apoiar qualquer candidato ou causa política, deve fazer isso apenas como uma pessoa física. A empresa não tem interesse em sua visão política, e a política não tem lugar em nosso ambiente de trabalho. De fato, usar os recursos da empresa para participar de atividades políticas pode ser contra a lei.

Conseqüentemente, é **impróprio** solicitar que seus subordinados ou colegas comprem ingressos para um evento político de arrecadação de fundos. A respeito de contribuições políticas, nosso código proíbe estritamente:

- **Usar sistemas de e-mail, listas de correspondência ou outros recursos de negócios da Empresa para promover um candidato ou uma causa.**

- **Solicitar reembolso da Empresa para contribuições pessoais políticas.**
- **Trabalhar para qualquer objetivo político durante o horário comercial da Empresa.**
- **Solicitar ou pressionar um colega, fornecedor, cliente ou parceiro a contribuir ou de outra forma apoiar um candidato ou causa política.**

Para mais informações, consulte a *Política 7.50 Contribuições e Atividades Políticas* em relação a atividades políticas.

CONDUTA DE NEGÓCIOS

Leis de concorrência

A maioria dos países nos quais a empresa faz negócios tem leis concebidas para prevenir a concorrência injusta. Em termos amplos, essas leis antitruste, de monopólio ou de comércio justo visam proteger o bem-estar do consumidor prevenindo interferências nas funções de um mercado competitivo. A Herbalife Nutrition faz todos os esforços para cumprir as regras de concorrência e nosso código exige que todos os funcionários, membros e representantes façam o mesmo.

Quase todas as leis de concorrência proíbem o seguinte:

- **Acordos de fixação de preços.**
- **Manipulação da cadeia de suprimentos de produtos.**
- **Conspirar com um concorrente ou outra entidade de negócios para fornecer um produto em um preço predeterminado, também conhecido como “Bid-rigging”.**

As leis de concorrência podem ser complexas e desafiadoras. Se você não tiver certeza como lidar com um problema que surge ou se você tomar conhecimento de qualquer violação possível dessas leis, alerte o Departamento Jurídico. Para mais informações, consulte a *Política 7.65 – Antitruste*.

Vendas, marketing e publicidade

A Herbalife Nutrition vende seus produtos e serviços com base exclusivamente em seus méritos. Nossas práticas de vendas e de marketing proíbem declarações falsas, enganosas ou depreciativas sobre concorrentes, seus produtos ou serviços. Em toda publicidade comparativa, você deve confirmar que todas as comparações entre a empresa e seus concorrentes foram substanciadas. Os anúncios comparativos também devem confirmar que todo o discurso seja justo, preciso e não enganoso. Tenha em mente que certos países não permitem publicidade comparativa. Assim, você deve consultar o Departamento Jurídico antes de lançar uma campanha de anúncio comparativa.



Trabalho com fornecedores

Ao decidir entre fornecedores concorrentes, você deve considerar todos os fatos relevantes e ponderar os prós e contras de cada fornecedor. Analise as qualificações de fornecedores potenciais com imparcialidade. Esse requisito aplica-se em toda a empresa, quer você esteja contratando para um pequeno trabalho de conserto para um escritório local ou comprando milhões de dólares

em materiais. A política da empresa proíbe transações com *troca de favores*. Portanto, funcionários ou representantes nunca devem dizer a um fornecedor potencial que a decisão da empresa de comprar suas mercadorias ou serviços está condicionada ao acordo do fornecedor para comprar os produtos ou serviços da empresa. A empresa proíbe práticas de “pagar para participar”.

Finalmente, como mencionado anteriormente na seção sobre conflitos de interesses, nenhum funcionário, executivo ou representante pode ter uma participação financeira ou investimento em qualquer um de nossos fornecedores. Se você tiver dúvidas, entre em contato com o departamento jurídico para obter orientação. Para mais informações, consulte a *Política 15.08 Contratação de Terceiros* e a *Política 15.05 Conflitos de Interesses*.

Controle de exportação

As leis de exportação e importação variam entre os países onde a Herbalife Nutrition conduz negócios e a empresa leva com seriedade sua obrigação de satisfazer todos os requisitos alfandegários. Se você estiver envolvido no deslocamento de produtos entre dois ou mais países, certifique-se de que considerou todos os problemas relacionados às alfândegas que poderiam afetar seus cronogramas. Marketing, fabricação, rotulagem e fixação de preços de produtos podem afetar a entrega sem problemas do produto para o mercado. Para mais informações, consulte a *Política 9.42 Transporte Internacional de Importações para os EUA, Exportações dos EUA e de Estrangeiros para Frete no Exterior*.

Leis de controle de câmbio internacional e fiscais

Todos os funcionários, executivos e representantes cujo trabalho exige conformidade com leis de controle de câmbio e fiscais devem compreender e respeitar as regras relevantes a todas as jurisdições em que a empresa atua. Conscientemente fazer um negócio para a Herbalife Nutrition que não é compatível com as leis de controle de câmbio e fiscais viola o nosso Código. Se você tiver dúvidas, entre em contato com o departamento jurídico para obter orientação.



Proteção do meio-ambiente

A empresa conduz suas operações mundiais de uma maneira que visa proteger o meio-ambiente natural. Caso você fique ciente de quaisquer violações das leis ambientais pelas quais a Empresa possa ser responsável, ou saiba de qualquer ação que possa aparentar esconder uma violação dessa natureza, alerte-nos através de quaisquer dos recursos disponíveis para você conforme observado acima na seção Denúncia de Suspeitas de Violação.

Fraude, Suborno e Corrupção

A Herbalife proíbe terminantemente qualquer tipo de fraude, suborno ou corrupção. Fraude envolve enganar intencional ou deliberadamente ou fazer declaração falsa para obter ganho pessoal.

Exemplos de fraude incluem furto de dinheiro, cheques ou propriedade; manipulação de registros contábeis. Um suborno ou uma propina é dar ou aceitar dinheiro, taxas, comissões, créditos, presentes, favores ou qualquer coisa de valor que seja direta ou indiretamente fornecido em troca de um tratamento favorável. Para mais informações, consulte a *Política 15.06 Pagamentos Indevidos*.

Presentes e entretenimento

Embora a troca de presentes possa ser uma parte normal do desenvolvimento de relacionamentos de negócios, favores ou cortesias nunca devem influenciar sua tomada de decisões nem criar a aparência de um conflito de interesses. Seja claro ao oferecer ou aceitar presentes, incluindo refeições ou entretenimento grátis, dizendo que você é obrigado a cumprir essas restrições.

Presentes entre funcionários de empresas diferentes são geralmente aceitáveis, desde que as despesas envolvidas sejam de acordo com as práticas comerciais costumeiras, não sejam excessivamente generosas e sejam lícitas. Presentes aceitáveis incluem amostras promocionais amplamente distribuídas e coisas materiais de valor nominal, assim como serviços, promoções e descontos. Você também pode dar ou aceitar refeições e entretenimento com preços razoáveis.

Presentes de valor extravagante criam a aparência de um conflito de interesses. Se você receber um presente desse tipo, notifique seu gerente. A empresa arranjará a devolução ou doará o presente e explicará de forma cortês os motivos para a pessoa que deu o presente.

Dar ou aceitar dinheiro ou envolver-se em qualquer forma de suborno é estritamente proibido. Se você tiver dúvidas, entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou o Departamento

Jurídico para obter orientação. Para mais informações, consulte a *Política 15.07 – Presentes e Hospedagem*.

DAR OU ACEITAR DINHEIRO OU ENVOLVER-SE EM QUALQUER FORMA DE SUBORNO É ESTRITAMENTE PROIBIDO

Presentes para funcionários do governo

Muitos países têm leis abrangentes que proíbem funcionários ou representantes do governo de aceitarem presentes. Cortesias comuns no cenário de negócios dos EUA muitas vezes não são transferidas para a Europa, China, Sudeste Asiático e África, por exemplo. As leis de alguns países proíbem funcionários do governo e outras pessoas que trabalham em nome de um governo de aceitarem até mesmo pequenos gestos, como transporte ou um almoço gratuito.

Portanto, você deve estar ciente de e obedecer as leis e regulamentações relevantes que regulamentam as relações entre funcionários, membros e fornecedores do governo em todos os países onde você conduz negócios.

A Herbalife Nutrition proíbe estritamente todos os funcionários, executivos e representantes de dar a um representante ou funcionário de uma estatal dinheiro, presentes ou qualquer coisa de valor que poderia ser interpretado de forma razoável como tendo algum propósito impróprio. Presentes e hospedagem oferecidos a um funcionário público devem seguir outros requisitos exigentes e tender a precisar de aprovação prévia. Para mais informações, consulte a *Política 15.06 Pagamentos Indevidos e Ações Relacionadas* e a *Política 15.07 Presentes e Hospedagem*.

Lobby

Lobby geralmente refere-se aos esforços para influenciar as posições de representantes do governo

sobre legislação e estabelecimento de regras propostos ou penderes. O envolvimento da empresa em lobby muitas vezes é uma extensão de assuntos de marketing e de aquisição.

Se você estiver envolvido em lobby, deve conhecer e obedecer todas as leis relevantes, incluindo leis sobre presentes associadas e requisitos de conformidade.

Como os requisitos de conformidade e de relatórios nesta área algumas vezes são complicados e vagos, você deve verificar de tempos em tempos o Departamento Jurídico para assegurar que está mantendo todos os requisitos de relatórios. Você também deve buscar as aprovações adequadas antes de se comprometer com terceiros para participar de lobby em nome da Empresa. (Para mais informações, consulte a *Política 15.08 Contratação de Terceiros*.)

Contratação de funcionários do governo

Quando se trata da contratação de funcionários atuais ou ex-funcionários do governo ou membros das famílias deles, nosso código pede que você primeiro consulte seu gerente, o departamento de recursos humanos e o departamento jurídico. Até mesmo antes de começar conversas preliminares para trazer um funcionário atual ou ex-funcionário do governo, é necessário que o Departamento Jurídico da empresa resolva todas as considerações éticas e legais que possam afetar uma decisão de contratação. Para mais informações, consulte a *Política 15.06 Pagamentos Indevidos*.

Para mais informações em relação a nossas Políticas Corporativas, acesse nossa Biblioteca de Políticas.

Encerramento

O código é o mapa de nossa missão com um propósito de melhorar as vidas das pessoas e fazer do mundo um lugar mais saudável e mais feliz. Para concluir esta missão, devemos trabalhar juntos para fazer a coisa certa e liderar com integridade pessoal e profissional. Devemos nos manifestar quando virmos ou escutarmos sobre uma conduta que viola o código. Como disse Jim Rohn: “Se duas ou três pessoas concordam com um propósito em comum, nada é impossível.” Juntos, cumprindo a letra e o espírito do código, concluiremos nossa missão com propósito.

