



**HERBALIFE**  
**NUTRITION**

## KORPORACYJNY KODEKS PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI I ETYKI

„POPRAWIAMY JAKOŚĆ ŻYCIA,  
CZYNIMY ŚWIAT ZDROWSZYM I SZCZĘŚLIWSZYM”.

**Herbalife Nutrition**  
Korporacyjny kodeks prowadzenia działalności i etyki

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Nasze zasady wyrażone .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>OMÓWIENIE .....</b>  | <b>2</b>  |
| Odpowiedzialność indywidualna .....   | 2         |
| Dodatkowe obowiązki liderów i menedżerów .....  | 3         |
| <b>ZGŁASZANIE PODEJRZEŃ DOTYCZĄCYCH NARUSZENIA ZASAD KODEKSU .....</b>  | <b>3</b>  |
| Obowiązek zgłaszania zachowań nieetycznych .....  | 3         |
| Badania zgodności .....   | 5         |
| Polityka zakazująca działań odwetowych .....  | 5         |
| <b>BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY, W KTÓRYM WSZYSCY TRAKTOWANI SĄ Z SZACUNKIEM .....</b>  | <b>6</b>  |
| Równe szanse w zatrudnieniu .....   | 6         |
| Dbałość o różnorodność .....  | 6         |
| Polityka zakazująca nękania i molestowania .....  | 6         |
| Zdrowie i bezpieczeństwo .....  | 7         |
| Udogodnienia dla osób niepełnosprawnych .....   | 7         |
| Prywatność osobista .....   | 8         |
| Polityka zakazująca nepotyzmu .....   | 8         |
| <b>OCHRONA INTERESÓW AKCJONARIUSZY .....</b>  | <b>8</b>  |
| Konflikty interesów .....   | 8         |
| Komunikacja korporacyjna i relacje z inwestorami .....  | 9         |
| Polityka zakazująca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i ujawniania istotnych informacji ..... | 10        |
| Postępowania sądowe i audyty .....  | 10        |
| Odpowiednie środki kontroli wewnętrznej .....   | 11        |
| <b>INFORMACJE POUFNE I ZASTRZEŻONE .....</b>  | <b>11</b> |
| Środki kontroli dotyczące informacji poufnych .....   | 11        |
| Prawo własności intelektualnej .....  | 12        |
| Korzystanie z wyposażenia osobistego i oprogramowania .....   | 12        |
| Ochrona aktywów i własności intelektualnej partnerów biznesowych .....  | 12        |
| Informacje o konkurencji .....  | 13        |
| <b>DOKUMENTACJA FINANSOWA I ZASOBY FIRMY .....</b>  | <b>13</b> |
| Dokładność dokumentacji finansowej i innych rejestrów .....   | 13        |
| Przechowywanie dokumentacji .....   | 14        |
| Korzystanie z zasobów Firmy .....   | 14        |
| <b>WYTYCZNE DOTYCZĄCE ZACHOWAŃ POZA FIRMĄ .....</b>   | <b>14</b> |
| Media społecznościowe .....   | 14        |
| Działalność społeczna .....   | 15        |
| Działalność polityczna .....  | 16        |
| <b>PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI .....</b>   | <b>16</b> |
| Prawo ochrony konkurencji .....   | 16        |
| Sprzedaż, marketing i reklamy .....   | 16        |
| Współpraca z dostawcami .....   | 17        |
| Kontrola eksportu .....   | 17        |
| Przepisy podatkowe i kontroli dewizowej .....   | 17        |
| Ochrona środowiska .....  | 18        |
| Oszustwa, łapownictwo, korupcja .....   | 18        |
| Podarunki i rozrywka .....  | 18        |
| Wręczanie podarunków pracownikom organów rządowych .....  | 19        |
| Lobbying .....  | 19        |
| Zatrudnianie pracowników organów rządowych .....  | 19        |
| <b>Uwagi końcowe .....</b>  | <b>20</b> |

# WYRAŻENIE NASZYCH ZASAD

## NASZ CEL

### Uczynić świat zdrowszym i szczęśliwszym

Celem i wyjątkową wartością naszej firmy oraz jej dystrybutorów i pracowników jest pomaganie ludziom w prowadzeniu zdrowszego i szczęśliwszego trybu życia, oferując spersonalizowane programy żywieniowe oraz sprawdzone możliwości biznesowe – aby na całym świecie z dnia na dzień żyło się coraz lepiej.

## NASZE METODY

### Działanie z pomocą zaangażowanych dystrybutorów, dzięki którym dokonujemy zmian na lepsze

Nasi klienci otrzymują nie tylko produkty spełniające ich oczekiwania, ale również niezastąpioną wiedzę, wsparcie i szacunek. Doradzanie, opieka, działania społeczne. Niesamowite okazje. Oto, co naprawdę dostarczają nasi dystrybutorzy. Ich potrzeby motywują nas, a ich pasja daje nam siłę.

## NASZE OSIĄGNIĘCIA

### Tworzenie inspirujących rezultatów, aby żyło się lepiej

Dzięki skutecznym produktom które świetnie smakują, dystrybutorom zapewniającym wskazówki, wsparciu całej firmy pełnej entuzjastycznych pracowników oraz dzięki motywującej społeczności możemy umożliwiać ludziom na całym świecie prostsze osiągnięcie zdrowszego i szczęśliwszego trybu życia.

## NASZE WARTOŚCI

### Zawsze robimy to, co właściwe

Patrząc w lustro, widzimy uczciwość, szczerłość, pokorę i zaufanie. Wierzymy, że etyczne działanie to nasz obowiązek. Szanujemy innych ludzi – naszych dystrybutorów i klientów – ale przede wszystkim szanujemy siebie nawzajem.

### Pracujemy razem

Uczymy się i nauczamy innych. Podążamy za innymi i przewodzimy. W jednej chwili służymy pomocą, a w następnej inni pomagają nam. Nigdy nie przestajemy współpracować. Dzięki temu jesteśmy niepowstrzymani. Dobrze się bawimy. Nie komplikujemy niepotrzebnie spraw. Doceniamy każdą osobę i każdy zespół.

### Budujemy lepiej

Nasze oczy zawsze zwrócone są ku górze. Właśnie tam czekają na nas okazje. Aby uczyć się. Rozwijać się. Tworzyć nowe rozwiązania. Odnosić sukcesy i przewyższać oczekiwania. Aby być orędownikiem zmian w naszych społecznościach. Aby korzystać z ducha przedsiębiorczości w celu tworzenia codziennych inspiracji, czyniąc życie naszych klientów – oraz nas samych – zdrowszym i szczęśliwszym.



**HERBALIFE  
NUTRITION**

Making the World Healthier and Happier

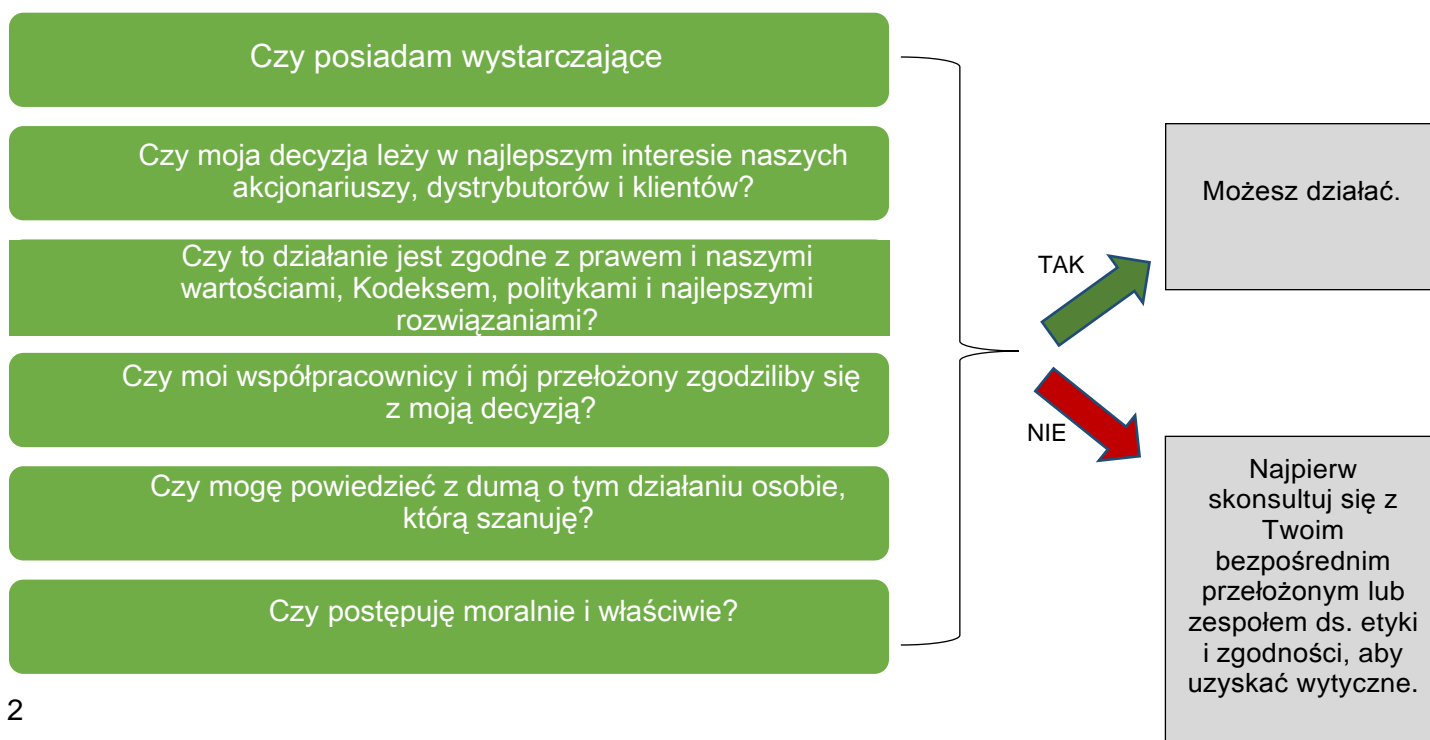


## OMÓWIENIE

### Odpowiedzialność indywidualna

Korporacyjny kodeks prowadzenia działalności i etyki Herbalife Nutrition (zwany dalej „Kodeksem”) jest podstawą naszego postępowania w obrębie firmy oraz wszędzie tam, gdzie prowadzimy interesy. Wspiera go nasz szeroko zakrojony Program etyki i zgodności, który zawiera m.in. polityki, o których mowa w niniejszym Kodeksie, kampanie zwiększające świadomość i programy szkoleniowe. Wszyscy pracownicy Herbalife Nutrition muszą przestrzegać Kodeksu i naszych polityk oraz postępować zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto osoby niebędące pracownikami, które utrzymują relacje biznesowe z Herbalife Nutrition, muszą postępować zgodnie z naszym Kodeksem i przestrzegać jego najważniejszych zasad: szczerości, uczciwości i etycznego podejmowania decyzji.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie naszego Kodeksu. Każdy przypadek złamania zapisów Kodeksu nie tylko godzi w wartości Firmy, ale może również skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych — włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Dlatego koniecznie przeczytaj ze zrozumieniem cały Kodeks, a następnie zadaj sobie następujące pytania:



## Dodatkowe obowiązki liderów i menedżerów

Menedżerowie wszystkich poziomów w Herbalife Nutrition mają obowiązek tworzenia środowiska pracy promującego etyczne postępowanie. Raz do roku członkowie kadry kierowniczej i pracownicy na poziomie menedżera lub wyższym są proszeni o ujawnianie informacji nieomawianych w niniejszym Kodeksie. Nie istnieje oczywiście określona receptura na stworzenie perfekcyjnego miejsca pracy. Jednak jako menedżer, możesz zapobiegać niewłaściwym zachowaniom – to jeden z najistotniejszych celów każdego skutecznego programu etyki i zgodności. Zachęcamy wszystkich menedżerów do otwartego i pozytywnego dyskusowania na temat naszego Kodeksu. Skłaniaj pracowników do zadawania pytań, traktuj poważnie ich problemy i wątpliwości. Jeśli nie możesz udzielić odpowiedzi (lub nie masz co do niej pewności), zwróć się z prośbą o wskazówki do Twojego przełożonego, Działu HR lub Działu ds. etyki i zgodności, a następnie ponownie porozmawiaj ze swoim zespołem, aby rozwiązać problem szybko i w uprzejmy sposób.

Pamiętaj, że nawet najdrobniejsze niewłaściwe zachowania członków kadry kierowniczej narażają Firmę na rzeczywiste naruszenie Kodeksu, co może pociągać za sobą uszczerbek na reputacji naszej marki i akcjonariuszy. W związku z tym zalecamy następujące działania:

- **Dawaj przykład właściwego, etycznego zachowania zgodnego z naszym Kodeksem. Będziesz dla pracowników wzorem do naśladowania.**
- **Traktuj osoby, którymi zarządzasz, tak, jak chcesz, aby traktowano Ciebie.**
- **Upewnij się, że wszyscy Twoi podwładni ukończyli właściwe dla ich stanowisk szkolenia z zakresu etyki i zgodności z przepisami.**
- **Stale przypominaj członkom Twojego zespołu o naszym Kodeksie i jego wymogach.**
- **Chwaląc dobrze wykonaną pracę lub krytykując wydajność, zachowuj profesjonalne podejście. Skupiaj się na samych osiągnięciach lub niedociągnięciach pracownika, a nie na osobie.**
- **Reaguj sprawiedliwie na osiągnięcia Twoich podwładnych. Dzięki temu będziesz promować uczciwe i etyczne postępowanie.**
- **Staraj się budować wzajemne zaufanie we wszystkich formach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.**



## **ZGŁASZANIE PODEJRZEŃ DOTYCZĄCYCH NARUSZENIA ZASAD KODEKSU**

### Obowiązek zgłaszania zachowań nieetycznych

Niezwłocznie zgłaszaj stwierdzone lub podejrzewane zachowania nieetyczne lub naruszające nasz Kodeks — w tym wszelkie przypadki naruszeń przepisów prawa, regulacji, firmowych polityk lub Kodeksu — za pośrednictwem jednego z wymienionych poniżej kanałów zgłaszania problemów związanych z etyką i zgodnością. Obowiązek zgłaszania przypadków niewłaściwego postępowania dotyczy wszystkich pracowników Firmy niezależnie od stanowiska i stażu pracy. Nasz Kodeks nie przewiduje wszystkich sytuacji, do jakich może dojść w miejscu pracy. Jednak jeśli zauważysz zachowanie, które wydaje Ci się nieetyczne albo nieodpowiednie (lub ktoś poprosi Cię o zaangażowanie się w takie zachowanie), zaufaj swojej intuicji i zadaj sobie następujące pytania:

- **Czy to zachowanie może naruszyć reputację Firmy lub doprowadzić do uszczerbku na wiarygodności Herbalife Nutrition?**
- **Czy osoba działająca racjonalnie uznałaby to zachowanie za nieetyczne lub nieuczciwe?**
- **Czy to zachowanie mogłoby postawić mnie lub moich współpracowników w niekorzystnym świetle?**
- **Czy będę czuć się winny(-a) lub mieć wyrzuty sumienia, jeśli nie zgłoszę tego zachowania?**
- **Czy potrzebuję rady lub pomocy?**

Jeśli odpowiedź na przynajmniej jedno z powyższych pytań brzmi „tak”, zgłoś to zachowanie za pośrednictwem jednego z wymienionych poniżej kanałów zgłaszania problemów związanych z etyką i zgodnością. Jeśli wiesz o sytuacji, która może naruszać nasze zasady, Kodeks, polityki lub przepisy prawa, musisz zareagować i zgłosić ją odpowiednim osobom, aby można było jej zaradzić. Niezgłoszenie podejrzanego lub faktycznego przypadku naruszenia zasad Kodeksu samo w sobie jest naruszeniem Kodeksu. Ponadto każdy, kto zachęca inne osoby do naruszenia zasad Kodeksu lub pozwala na takie zachowania, podlega działaniom dyscyplinarnym — włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Istnieje kilka kanałów, za pomocą których możesz uzyskać wskazówki lub dokonać zgłoszenia:

- **Adres witryny internetowej:**  
[IntegrityLine.Herbalife.com](https://IntegrityLine.Herbalife.com)
- **Poufna, darmowa infolinia:**
- **1 (800) 461-9330**

Lista numerów telefonów dla wszystkich krajów znajduje się na stronie [IntegrityLine.Herbalife.com](https://IntegrityLine.Herbalife.com)

- **SMS: (213) 335-2054 (tylko USA)**
- **E-mail: [EthicsandCompliance@herbalife.com](mailto:EthicsandCompliance@herbalife.com) (zapytania ogólne)**
- **Poczta: list zaadresowany do Radcy Prawnego lub Głównego specjalisty ds zgodności Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015**

---

**OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA  
PRZYPADKÓW EWENTUALNEGO  
NIEWŁAŚCIWEGO  
POSTĘPOWANIA DOTYCZY  
WSZYSTKICH**

---

Zachęcamy do przekazywania wszystkich informacji, którymi chcesz się z nami podzielić. Przekazane informacje pozostaną poufne z wyjątkiem sytuacji, w których będą niezbędne do przeprowadzenia pełnego i uczciwego postępowania wyjaśniającego. Jeśli chcesz, możesz przekazywać informacje anonimowo (z wyjątkiem sytuacji, w których nie pozwalają na to przepisy prawa). W świetle przepisów ochrony prywatności obowiązujących w pewnych krajach oraz w Unii

Europejskiej infolinia Integrity Line może pozwalać na zgłaszanie tylko niektórych podejrzeń, np. dotyczących księgowości, finansów, inspekcji lub łapówek. Jeśli przebywasz w jednym z tych krajów, wszelkie inne problemy zgłaszaj w swoim Dziale HR.

Wszystkie zgłoszenia będą niezwłocznie przekazywane zespołowi ds. etyki i zgodności, który następnie przydzieli sprawę odpowiedniemu zespołowi badawczemu. Jeśli zdecydujesz się podać swoje imię i nazwisko, skontaktują się z Tobą osoby prowadzące dochodzenie w celu uzyskania dokładniejszych informacji. Pomoże nam to zagwarantować, że problemy zostaną szybko i odpowiednio przeanalizowane, a następnie rozwiązane. Osoby prowadzące dochodzenie będą na bieżąco informować Cię o postępach w dochodzeniu w zakresie dopuszczonym przez prawo oraz inne kwestie polityczne.

**Wszystkich zgłoszeń należy dokonywać w dobrej wierze.** Wobec każdej osoby, która złoży fałszywe zarzuty niewłaściwego postępowania, zostanie wszczęte natychmiastowe postępowanie dyscyplinarne — włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

## Badania zgodności

Wszyscy pracownicy muszą w pełni współpracować z osobami przeprowadzającymi wszelkie postępowania wyjaśniające. Poniższy schemat przedstawia proces dochodzenia:



## Polityka zakazująca działań odwetowych

W firmie Herbalife Nutrition obowiązuje polityka zerowej tolerancji dla wszelkich

**W NASZEJ FIRMIE OBOWIĄZUJE POLITYKA ZEROWEJ TOLERANCJI DLA WSZELKICH DZIAŁAŃ ODWETOWYCH ORAZ GRÓŻB PODJĘCIA TEGO TYPU DZIAŁAŃ.**

działań odwetowych oraz gróźb podjęcia tego typu działań wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają podejrzanym przypadki naruszenia zasad Kodeksu. Firma zabrania wszystkim pracownikom karania lub podejmowania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają podejrzanym zachowania nieetyczne. Powyższe ma zastosowanie również w sytuacji, gdy zespół prowadzący dochodzenie ustali, że nie doszło do naruszenia zasad.

Nasza polityka zakazująca działań odwetowych w równej mierze dotyczy również gróźb, zastraszania oraz aktów zemsty wobec osób, które pomagają w dochodzeniach zespołu ds. etyki i zgodności. Wobec każdej osoby, która angażuje się w działania odwetowe lub grozi podjęciem takich działań, zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne — włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Doniesienia o działaniach odwetowych traktujemy poważnie. Wszystkie zarzuty dopuszczenia się działań odwetowych zostaną zbadane, a następnie podjęte zostaną odpowiednie działania.

## BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY, W KTÓRYM WSZYSCY TRAKTOWANI SĄ Z SZACUNKIEM

### Równe szanse w zatrudnieniu

Herbalife Nutrition gwarantuje równe szanse w zatrudnieniu i przykładą ogromną wagę do tworzenia środowiska wolnego od dyskryminacji. Firma zapewnia równe szanse w zatrudnieniu każdej osobie. Zatrudniamy najbardziej wykwalifikowanych kandydatów na poszczególne stanowiska — nie zwracamy uwagi na rasę, kolor skóry, płeć, ciążę, orientację seksualną, tożsamość płciową, wyznanie, stan cywilny, wiek, narodowość, niepełnosprawność, status weterana, obywatelstwo, przynależność do związku zawodowego ani do jakiegokolwiek innej grupy chronionej uwzględnionej w przepisach prawa lokalnego, stanowego lub federalnego. Dalsze informacje zawiera *Polityka 4.70 — Równe szanse w zatrudnieniu*.

### Dbłość o różnorodność

W Herbalife Nutrition rozumiemy, że różnorodność czyni nas silniejszymi. Posiadamy dystrybutorów w ponad 90 krajach na całym świecie. Promujemy wielokulturowość oraz uczciwe i równe traktowanie wszystkich pracowników – niezależnie od pochodzenia czy wyznania. Cenimy nasze zróżnicowanie. Każdy z nas odpowiada za tworzenie miejsca pracy, w którym wszyscy traktowani są uczciwie, z szacunkiem i godnością.

### Polityka zakazująca nękania i molestowania

Nasz Kodeks **zabrania dyskryminacji i nękania** na podstawie rasy, koloru skóry, wyznania, płci, wieku, narodowości, statusu weterana lub żołnierza, stanu cywilnego, niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej, orientacji seksualnej, urlopów rodzicielskich, stanu zdrowia (w tym cech genetycznych) lub na jakiegokolwiek innej podstawie uwzględnionej w przepisach prawa lokalnego, stanowego lub federalnego.

Co więcej, rasizm i zachowania dyskryminujące nie są dozwolone w miejscu pracy i nie będą tolerowane. Wszystkie działania związane z personelem (np. dotyczące wynagrodzeń, świadczeń, przeniesień, zwolnień, szkoleń, edukacji, programów stypendialnych, dostępu do programów społecznych i rekreacyjnych) również muszą być zarządzane zgodnie z polityką Firmy zakazującą dyskryminacji

---

**NASZ KODEKS ZABRANIA  
WSZELKICH FORM NĘKANIA I  
MOLESTOWANIA**

---



i nękania.

Zgodnie ze zobowiązaniem Firmy do dbania o profesjonalną i przyjazną atmosferę w miejscu pracy, nasz Kodeks zabrania wszelkich form nękania i molestowania. Choć pojęcie nękania może być różnie rozumiane, nasz Kodeks definiuje nękanie jako wszelkie niepożądane zachowania werbalne, fizyczne i wzrokowe, które tworzą niepokojącą i wrogą atmosferę lub zachowania powodujące wrogość w miejscu pracy.<sup>1</sup> Niepożądane zaloty o charakterze seksualnym lub domaganie się przysług o takim charakterze to wyraźne przykłady molestowania seksualnego.

Ponadto nasz Kodeks wyraźnie zakazuje prześladowania, udostępniania multimediów oraz wyrażania pisemnych i ustnych komentarzy — **w tym żartów** — które mogłyby zostać odebrane jako seksistowskie, rasistowskie, groźące, obraźliwe lub szkalujące. Kodeks zabrania też używania obelg nawiązujących do wyglądu lub niepełnosprawności.

Wszystkie przejawy nękania i molestowania wpływają negatywnie na środowisko pracy i pogarszają ogólną wydajność. Jeśli zauważysz jakiegokolwiek nękanie lub molestowanie, nie przymykaj oka ani nie milcz. Jeśli doświadczysz lub będziesz świadkiem nękania w miejscu pracy, natychmiast zgłoś ten incydent. Wobec osób dyskryminujących lub molestujących innych zostaną podjęte działania dyscyplinarne — włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Dalsze informacje zawiera *Polityka 4.72 — Polityka zakazująca dyskryminacji, nękania i działań odwetowych*.

## Zdrowie i bezpieczeństwo

Bardzo zależy nam na zapewnianiu wszystkim pracownikom, członkom i przedstawicielom odpowiednich warunków do bezpiecznej i higienicznej pracy oraz tworzeniu atmosfery otwartej komunikacji. Prosimy o zapoznanie się ze wszystkimi wytycznymi dotyczącymi bezpieczeństwa i przestrzeganie ich. Jednocześnie prosimy o niezwłoczne zgłaszanie wszelkich aktów lub gróźb użycia przemocy, niebezpiecznych warunków pracy, zagrożeń dla zdrowia lub wypadków w miejscu pracy odpowiedniemu przełożonemu lub pracownikowi Działu HR. Jeśli zauważysz przypadek fizycznego znęcania się, destrukcyjnego zachowania lub niszczenia własności Firmy, natychmiast powiadom pracowników ochrony oraz dział HR.

Herbalife Nutrition zabrania pracownikom przebywania na terenie obiektów Firmy pod wpływem alkoholu lub innych substancji odurzających. Nasz Kodeks zabrania również nielegalnego zażywania, sprzedaży, kupna, przekazywania lub posiadania narkotyków i substancji kontrolowanych w miejscu pracy. Firma i jej pracownicy muszą wykazywać nieustające zaangażowanie w podejmowanie wszelkich stosownych kroków mających na celu polepszenie środowiska, zdrowia publicznego i bezpieczeństwa.

## Udogodnienia dla osób niepełnosprawnych

Firma zobowiązuje się współpracować z osobami niepełnosprawnymi oraz zapewniać stosowne udogodnienia niepełnosprawnym pracownikom i kandydatom. Zachęcamy wszystkich niepełnosprawnych pracowników potrzebujących pomocy do informowania odpowiedniego

przełożonego lub pracownika Działu HR.



## Prywatność osobista

Firma Herbalife Nutrition szanuje i stara się chronić prawo do prywatności wszystkich naszych pracowników, członków i przedstawicieli. Wszystkie dane osobowe umożliwiające identyfikację gromadzone przez Firmę (w tym akta pracowników, akta medyczne i informacje o świadczeniach) są utrzymywane w ścisłej tajemnicy. Nieupoważniony dostęp do danych osobowych umożliwiających identyfikację lub ujawnienie tych danych stanowi naruszenie zasad naszego Kodeksu i podlega karom dyscyplinarnym. *Patrz Polityka 16.02 — Dane osobowe.*

## Polityka zakazująca nepotyzmu

Preferencyjne traktowanie bliskich krewnych lub przyjaciół pracujących w Firmie stanowi konflikt interesów. Na przykład żaden pracownik nie powinien pracować w tym samym dziale lub na tej samej zmianie, co bliski członek jego rodziny, kierować tym członkiem lub być przez niego kierowanym.

Ani pracownicy, ani ich małżonkowie nie mogą zostawać dystrybutorami. Ponadto pracownikom nie wolno zawierać bliskich związków z naszymi dystrybutorami. Dalsze informacje *zawiera Polityka 15.05 — Konflikty interesów.*

# OCHRONA INTERESÓW AKCJONARIUSZY

## Konflikty interesów

Do konfliktu interesów dochodzi w sytuacji, gdy indywidualny interes danej osoby zakłóca interesy Firmy lub wydaje się z nimi kolidować. W sytuacji, gdy pracownik, kierownik lub dyrektor obejmuje rolę, która może negatywnie wpłynąć na jego możliwość oceny sytuacji lub efektywność podczas pracy, mamy do czynienia z konfliktem interesów. Wszelkie związki z podmiotami zewnętrznymi, które negatywnie wpływają na zdolność pracownika do wykonywania pracy w sposób obiektywny, stanowią konflikt interesów i naruszenie naszego Kodeksu.

Oceniaj własną sytuację i postępuj zgodnie ze swoim najlepszym osądem, aby unikać konfliktów. Oto kilka przykładowych sytuacji, które Herbalife Nutrition uznaje za jawny konflikt interesów:

- **Praca dla konkurencyjnej firmy lub doradzanie tej firmie w jakimkolwiek zakresie, również jako zewnętrzny konsultant, pracując jednocześnie dla Herbalife Nutrition.**
- **Działanie w imieniu kontrahentów lub dostawców firmy lub przyjmowanie podarunków, pieniędzy bądź korzyści niemajątkowych od kontrahentów lub dostawców za usługi świadczone jako pracownik Herbalife Nutrition.**
- **Wykonywanie pracy innej niż zlecona przez Firmę lub zachęcanie do prowadzenia tego typu działalności na terenie obiektów Firmy albo podczas godzin pracy (w tym podczas płatnych urlopów).**
- **Posiadanie przez Ciebie lub przez członka Twojej rodziny udziału finansowego w jakiegokolwiek organizacji, z którą Firma prowadzi interesy lub bezpośrednio konkuruje, jeżeli taki udział mógłby doprowadzić do powstania konfliktu z interesem Firmy lub sprawiać wrażenie takiego konfliktu.**

Informacja o dostawcach i kontrahentach: Jako pracownik lub przedstawiciel Herbalife Nutrition, nie powinieneś(-naś) posiadać udziału finansowego u żadnego z naszych kontrahentów lub dostawców, jeżeli taki udział mógłby doprowadzić do powstania konfliktu z interesem Firmy lub sprawiać wrażenie takiego konfliktu. Ta sama zasada obowiązuje również członków Twojej rodziny. To ograniczenie dotyczy dostawców będących firmami prywatnymi lub spółkami publicznymi. Wszelkie pytania dotyczące relacji z dostawcami prosimy kierować do Działu prawnego. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.05 — Konflikty interesów*.



### **Komunikacja korporacyjna i relacje z inwestorami**

Zdaniem kierownictwa w najlepszym interesie naszych akcjonariuszy i szerszej społeczności inwestorów leży to, aby wszystkie komunikaty trafiające do odbiorców zewnętrznych były przekazywane jednym kanałem. Wszystkie komentarze lub oświadczenia, które mogą

zostać podane do wiadomości publicznej, powinny być najpierw sprawdzane i zatwierdzane przez naszych prawników i specjalistów z działu relacji z inwestorami oraz działu komunikacji.

Niezatwierdzone komunikaty przedstawiane mediom lub społeczności inwestorów mogą zagrażać zachowaniu przez Firmę zgodności z przepisami prawa dotyczącego papierów wartościowych, zaszkodzić jej reputacji oraz narazić ją na kosztowne postępowania sądowe. Dlatego właśnie firma ma prawo do monitorowania całej komunikacji biznesowej, a nasz Kodeks stawia następujące wymagania:

- **Upewnij się, że komunikaty trafiające do odbiorców zewnętrznych — w tym Twoje wiadomości e-mail i posty na portalach społecznościowych — nie zawierają informacji poufnych Herbalife Nutrition i nie sprawiają wrażenia ani nie zawierają informacji, że wypowiadasz się lub komunikujesz w imieniu Firmy.**
- **Jeśli ktoś poprosi Cię o wygłoszenie przemówienia podczas dowolnego wydarzenia, Twoim obowiązkiem jest najpierw skonsultować się ze swoim przełożonym i Działem komunikacji korporacyjnej, aby uzyskać od nich zatwierdzenia.**

- **Zabierając głos na spotkaniu publicznym — nawet jeśli jest to tylko spotkanie Twojej lokalnej społeczności — zawsze przypominaj, że wyrażasz swoje własne poglądy i nie wypowiadasz się jako przedstawiciel Herbalife Nutrition.**
- **Jeśli skontaktuje się z Tobą dowolny przedstawiciel społeczności inwestorów, dziennikarz, redaktor, producent lub osoba piastująca stanowisko kierownicze w mediach, odmów udzielenia komentarza i skieruj tę osobę do działu komunikacji korporacyjnej.**

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące tego, co robić, aby postępować zgodnie z naszą polityką dotyczącą relacji z inwestorami i komunikacji korporacyjnej, zapytaj współpracownika, przełożonego lub pracownika działu komunikacji korporacyjnej. Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.62 — Komunikacja przekazywana analitykom i Działowi relacji z inwestorami*.

## **Polityka zakazująca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i ujawniania istotnych informacji**

Pracując dla Firmy lub współpracując z nami, możesz wejść w posiadanie tak zwanych „istotnych informacji niedostępnych publicznie” na temat Herbalife Nutrition i/lub innych firm. Termin „istotne informacje niedostępne publicznie” oznacza informacje wewnętrzne, których publiczne ujawnienie mogłoby wpłynąć na cenę rynkową naszych akcji. Prawo federalne i polityka Firmy zabraniają wykorzystywania takich informacji w obrocie papierami wartościowymi oraz ujawniania ich innym osobom, które mogą wykorzystać je w tym celu (nielegalne działanie określane niekiedy terminem „tipping”). Wszelkie naruszenia niniejszej polityki wiążą się z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy.

Ogólnie rzecz ujmując, wszystkie informacje wewnętrzne, które inwestor działający racjonalnie uznałby za istotne do podjęcia decyzji o kupnie, sprzedaży lub zatrzymaniu papierów wartościowych Firmy, są uznawane za „istotne informacje niedostępne publicznie”. Wykorzystywanie takich istotnych informacji niedostępnych publicznie w obrocie papierami wartościowymi oraz ujawnianie ich innym osobom narusza zasady naszego Kodeksu i przepisy prawa amerykańskiego dotyczące papierów wartościowych (wiele spośród tych praw obowiązuje również poza Stanami Zjednoczonymi). Sankcje za wykorzystywanie istotnych informacji niedostępnych publicznie w obrocie papierami wartościowymi mogą obejmować wysokie grzywny i kary pozbawienia wolności.

Oto przykłady niektórych informacji niedostępnych publicznie, które można uznać za istotne, przez co ich ujawnianie jest nielegalne:

- **Wyniki finansowe.**
- **Nieujawnione prognozy zysków i dywidend.**
- **Możliwe fuzje lub przejęcia.**
- **Dywestycje.**
- **Ogłoszenia nowych produktów.**
- **Nowe rozwiązania technologiczne lub postępy w badaniach.**
- **Inne istotne działania mające wpływ na Firmę.**

Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.61 — Przestrzeganie zakazu wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi*.

## **Postępowania sądowe i audyty**

Firma Herbalife Nutrition współpracuje z organizacjami rządowymi w zakresie dochodzeń i odpowiednio reaguje na postępowania sądowe. Nasz Kodeks wymaga takiej współpracy również od Ciebie. Nie wolno Ci kłamać ani składać oświadczeń wprowadzających w błąd podczas tego typu postępowań. Nie możesz też niszczyć, modyfikować ani ukrywać jakichkolwiek materiałów po otrzymaniu żądania ich udostępnienia lub spodziewając się takiego żądania. Podobnie nie wolno Ci wprowadzać w błąd audytorów wewnętrznych Firmy, wewnętrznych pracowników dochodzeniowych ani zewnętrznych biegłych księgowych lub radców prawnych oraz w jakikolwiek inny sposób utrudniać pracę tym osobom.

### Odpowiednie środki kontroli wewnętrznej

Herbalife Nutrition musi stosować odpowiednie środki kontroli wewnętrznej, takie jak polityki, procedury czy procesy mające na celu zapobieganie, wykrywanie i badanie przypadków niewłaściwego zachowanie, a także podejmowanie działań naprawczych. Pracownicy muszą przestrzegać procedur kontroli wewnętrznej, a kierownicy muszą dokładać wszelkich starań, aby zagwarantować pełne wdrożenie i przestrzeganie środków kontroli wewnętrznej.

## INFORMACJE POUFNE I ZASTRZEŻONE

### Środki kontroli dotyczące informacji poufnych

Pracownicy oraz członkowie zarządu i kadry kierowniczej muszą dbać o zachowanie poufności informacji powierzonych im przez Firmę lub jej klientów. Dział prawny ma wyłączne prawo do upoważniania do ujawniania informacji (ze względów biznesowych lub regulacyjnych). Do informacji poufnych i zastrzeżonych zaliczane są m.in.:

- **Plany i propozycje.**
- **Strategie biznesowe i badania.**
- **Formuły i dane techniczne.**
- **Informacje o nowych produktach.**
- **Informacje o cenach.**
- **Informacje finansowe, cele lub prognozy.**
- **Akta osobowe pracowników.**
- **Informacje o pracownikach.**



Każda osoba odpowiadająca za informacje poufne i dane zastrzeżone musi potwierdzić, że są one zabezpieczone, przechowywane, oznaczone, udostępniane i przesyłane w sposób zgodny z obowiązującymi politykami i procedurami Firmy.

Przed zakończeniem pracy w Firmie lub odłączeniem od Firmy z dowolnego powodu (w tym przejścia na emeryturę), każda osoba, której udostępniono informacje poufne i dane zastrzeżone, musi je zwrócić Firmie. Należy zwrócić również wszystkie kopie, pojedyncze strony i fragmenty dokumentów papierowych oraz mediów cyfrowych (w jakimkolwiek formacie). Twoim osobistym obowiązkiem jest chronić nasze informacje poufne i dane zastrzeżone. Jest to część relacji biznesowych, jakie

utrzymujesz z Herbalife Nutrition. Ten obowiązek zachowania poufności będzie miał zastosowanie również wtedy, gdy zakończysz pracę w Herbalife Nutrition lub oddzielisz się od Firmy z jakiegokolwiek powodu.

W razie jakichkolwiek pytań związanych z informacjami poufnymi i/lub zastrzeżonymi skontaktuj się z zespołem ds. etyki i zgodności. Jeśli dowiesz się o niewłaściwym traktowaniu informacji poufnych i zastrzeżonych, czy też o próbie takiego działania lub będziesz podejrzewać, że doszło do takiego zdarzenia, musisz niezwłocznie zgłosić swoje obawy za pośrednictwem kanału zgłaszania problemów związanych z etyką i zgodnością. Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.41 — Informacje poufne dotyczące Firmy*.

## **Prawo własności intelektualnej**

Niezależnie od tego, jaka jest Twoja relacja z Herbalife Nutrition — czy zatrudniamy Cię na podstawie umowy o pracę, czy współpracujemy na innych zasadach — wyraziłeś(-aś) zgodę na przeniesienie na nas wszystkich praw, tytułów i udziałów do praw własności intelektualnej oraz produktów, które opracujesz lub pomożesz opracować, niezależnie od Twojego doświadczenia zawodowego. Zgodnie z tymi postanowieniami wyrażasz zgodę, aby Firma posiadała i mogła chronić prawem autorskim, patentowym oraz znaków towarowych wszystko, co dla nas wyprodukujesz. Nasze prawa własności będą obowiązywać również po zakończeniu przez Ciebie pracy w Firmie lub oddzieleniu się od Firmy z jakiegokolwiek powodu (w tym wypowiedzenia umowy o pracę lub przejścia na emeryturę).



## **Korzystanie z wyposażenia osobistego i oprogramowania**

Jeśli wejdiesz w posiadanie oprogramowania do Twojego wyposażenia osobistego, nie wolno Ci kopiować tego oprogramowania podczas opracowywania nowych rozwiązań ani żadnej innej pracy wykonywanej dla Firmy. Nie pobieraj oprogramowania na żadne systemy komputerowe będące własnością Firmy ani nie przenoś go na te systemy innymi metodami.

## **Ochrona aktywów i własności intelektualnej partnerów biznesowych**

Od czasu do czasu inne przedsiębiorstwa mogą zgodzić się na udostępnienie Firmie praw do swojej własności intelektualnej. Tego typu umowy najczęściej umożliwiają naszym pracownikom, członkom kadry kierowniczej lub przedstawicielom uzyskanie dostępu do pewnych informacji poufnych i zastrzeżonych – w określonym celu.

Zawsze gdy strona trzecia zgadza się udostępnić Ci dane poufne lub zastrzeżone, musisz dbać o ich bezpieczeństwo zgodnie z polityką Firmy. Ponadto możesz wykorzystywać, kopiować, rozprowadzać lub ujawniać te informacje wyłącznie w zakresie określonym w odpowiednim porozumieniu.

Zachowuj szczególną ostrożność w przypadku otrzymywania licencji lub nabywania od innych własności intelektualnej lub oprogramowania objętych prawem autorskim. Własność intelektualna jest chroniona nie tylko prawami autorskimi – może być również chroniona prawami patentowymi i dotyczącymi tajemnicy handlowej. Musisz ściśle przestrzegać wszystkich warunków każdej umowy licencyjnej oraz umowy nabycia.

Polityka Firmy wymaga konsultowania się z pracownikami naszego Działu prawnego oraz uzyskiwania od nich zatwierdzeń przed wnioskowaniem o udostępnienie jakiejkolwiek własności intelektualnej stron trzecich, przyjęciem takiej własności lub uzyskaniem do niej dostępu. Wymagamy również udokumentowania wszystkich odnośnych warunków w odpowiednio spisanej umowie. Nasz Kodeks nie pozwala na zawieranie umów słownych, „na uścisk dłoni” ani zobowiązań honorowych.

Pamiętaj, aby wyszczególnić i zawrzeć w treści umowy wszystkie odpowiednie znaki towarowe, prawa autorskie i marki będące własnością Firmy oraz wszelkich powiązanych przedsiębiorstw z całego świata, zachowując zgodność z politykami Firmy dotyczącymi wykorzystywania znaków towarowych i innych form własności intelektualnej. Logotypy, nazwy, symbole lub urządzenia identyfikują i wyróżniają produkty oraz usługi; to jedne z najcenniejszych aktywów Firmy. Niezgodne z prawem użycie własności intelektualnej, znaków towarowych, praw autorskich lub nazw marek innych firm mogą narazić Cię (oraz całą Firmę) na nieprzyjemne konsekwencje, takie jak roszczenia odszkodowawcze, grzywny cywilne i sankcje karne.

## **Informacje o konkurencji**

Podczas normalnego prowadzenia działalności nie jest niczym dziwnym wejść w posiadanie informacji o wielu innych organizacjach – również konkurencyjnych. Takie zachowanie jest zwykłym elementem działalności gospodarczej i samo w sobie nie jest czymś nieetycznym. W rzeczywistości Firma gromadzi tego typu informacje w sposób zgodny z prawem, aby np. udzielać kredytów czy oceniać dostawców. Zbieramy również informacje o naszej konkurencji z wielu legalnych źródeł, aby oceniać zalety produktów, usług i metod marketingowych tych przedsiębiorstw. Takie działanie jest legalne i wręcz niezbędne na bardzo konkurencyjnym rynku światowym.

Z drugiej strony kradzież lub nielegalny dostęp do danych konkurencji jest jawnym naruszeniem zasad naszego Kodeksu oraz etyki biznesu. Nie ma żadnych wyjątków od tej reguły: W żadnym wypadku nikt pracujący dla lub w imieniu Firmy nie może usiłować — jakimikolwiek metodami — uzyskać nielegalnego dostępu do danych poufnych i zastrzeżonych lub tajemnic handlowych konkurenta.

Jeśli osoba spoza Firmy zaproponuje Ci przekazanie wrażliwych i prawdopodobnie niepublicznych informacji na temat dowolnej firmy (nieważne, czy jest to nasz konkurent, czy nie), niezwłocznie poinformuj o tym zaisci Dział prawny.

## **DOKUMENTACJA FINANSOWA I ZASOBY FIRMY**

### **Dokładność dokumentacji finansowej i innych rejestrów**

Jako spółka publiczna, Herbalife Nutrition podlega regulacjom Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (Securities and Exchange Commission, SEC) i musi przedstawiać jej kwartalne i roczne sprawozdania finansowe. Sprawozdania te muszą zawierać rzetelny, dokładny i wyczerpujący opis naszej ogólnej działalności gospodarczej, sytuacji finansowej i wyników działalności operacyjnej. Informacje te muszą być ponadto kompletne i dostarczone terminowo. Aby zapewnić całkowitą zgodność ze wszystkimi regulacjami SEC, niezbędne jest, aby wszystkie sprawozdania wewnętrzne były dokładne, rzetelne



i dostarczane na czas. Wymaga tego nasz Kodeks. Niezależnie od Twojej posady w Firmie — czy jesteś specjalistą opracowującym preparaty, badaczem czy księgowym — musisz dokładać wszelkich starań, aby Twoje sprawozdania były kompletne, zgodne z prawdą i dostarczane terminowo.

Ponadto zgodnie z wymogami SEC, nasza rachunkowość finansowa musi być aktualna i dokładna oraz zawierać zrozumiałe wyjaśnienia wszystkich zawartych w niej informacji. Pracownicy odpowiedzialni za sporządzanie sprawozdań finansowych muszą zatem znać amerykańskie zasady rachunkowości – Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) – oraz wszystkie inne obowiązujące normy, przepisy i regulacje dotyczące rachunkowości i sprawozdawczości finansowej transakcji, danych szacunkowych i prognoz.

Każdy, kto świadomie zawiera w sprawozdaniu wewnętrznym, zewnętrznym lub innych komunikatach informacje niezgodne z prawdą albo wprowadzające w błąd, podlega karze natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, karze grzywny, sankcjom karnym i możliwemu pozbawieniu wolności.

## **Przechowywanie dokumentacji**

Firma Herbalife stosuje protokoły dotyczące sposobów oraz harmonogramów przechowywania i pozbywania się dokumentacji biznesowej. Musisz znać naszą Politykę dotyczącą przechowywania dokumentacji.

Należy pamiętać, że procedura pozbywania się dokumentów zgodnie z ustalonym harmonogramem może zostać częściowo lub w całości wstrzymana, jeśli wymagać tego będą szczególne okoliczności. Postępowania sądowe, dochodzenia organów rządowych i niektóre audyty nakładają na nas prawny obowiązek zachowania całej dokumentacji potencjalnie istotnej z punktu widzenia tych działań. W razie jakichkolwiek pytań odnośnie do polityk Firmy dotyczących zarządzania dokumentacją i jej przechowywania należy skontaktować się z Działem prawnym. Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.42 — Zarządzanie dokumentacją*.

## **Korzystanie z zasobów Firmy**

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za chronienie własności Firmy. Dlatego też musimy dokładać wszelkich starań, aby zapobiegać ich utracie, kradzieży lub nieupoważnionemu wykorzystywaniu.

Ze wszystkich aktywów Firmy — zarówno rzeczowych (sprzęt, komputery, laptopy, systemy, obiekty, zasoby), jak i niematerialnych (własność intelektualna, informacje poufne i zastrzeżone) — należy korzystać wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych.

Rozumiemy, że każdemu może zdarzyć się sytuacja, w której będzie musiał zadzwonić do bliskiej osoby lub wysłać wiadomość SMS podczas pracy, prosimy jednak o nienadużywanie tego przywileju. Nie marnuj godzin pracy na telefonowanie, wysyłanie SMS-ów lub rozmawianie innymi metodami o Twoich prywatnych sprawach. Nadużywanie tego przywileju może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych – włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

# **WYTYCZNE DOTYCZĄCE ZACHOWAŃ POZA FIRMA**

## **Media społecznościowe**

Herbalife Nutrition zdaje sobie sprawę z faktu, że media społecznościowe stały się najpopularniejszym sposobem na błyskawiczne dzielenie się naszymi przemyśleniami, pomysłami i opiniami z innymi. Szanujemy Twoje prawo do korzystania z tego typu platform.



Pamiętaj jednak, że pewne formy aktywności w mediach społecznościowych mogą zaszkodzić reputacji Firmy — która jest jednym z naszych najcenniejszych aktywów — oraz pogorszyć sposób, w jaki postrzega nas opinia publiczna. Najlepiej jest kierować się racjonalnym osądem podczas każdej aktywności w mediach społecznościowych, aby chronić Firmę, naszą markę i Twoją własną reputację. Dlatego też prosimy o postępowanie zgodnie z poniższymi wytycznymi dotyczącymi mediów społecznościowych:

- **Nigdy nie korzystaj z firmowych komputerów, telefonów ani systemów e-mailowych, gdy publikujesz posty na portalach społecznościowych.**
- **Nie uczestnicz w dyskusjach ani nie publikuj komentarzy, które mogłyby zostać odebrane jako opinie firmy Herbalife Nutrition.**
- **Dobierając sposób ekspresji, postępuj profesjonalnie i szanuj opinie innych oraz prawo do wolności wypowiedzi.**
- **Nigdy nie ujawniaj, nie komentuj ani nie odnoś się do informacji poufnych lub zastrzeżonych dotyczących Herbalife Nutrition.**

W razie pytań dotyczących sposobu, w jaki nasz Kodeks ma zastosowanie wobec mediów społecznościowych, należy skontaktować się z Działem prawnym.



## Działalność społeczna

Firma zachęca pracowników, członków i przedstawicieli do aktywnej działalności społecznej, o ile nie stanowi to konfliktu interesów. Na przykład jeśli jesteś członkiem zarządu lub komitetu organizacji obywatelskiej, możesz stawić czoła decyzji związanej z Firmą. Może chodzić o zakup produktów Herbalife Nutrition, czy też o decyzję rady ekspertów podatkowych lub komisji ustalającej plan zagospodarowania przestrzennego, która dotyczy majątku Firmy. W takich sytuacjach możesz mieć problem z podjęciem decyzji, co jest ważniejsze: Twoje zobowiązania wobec Firmy, czy te wobec organizacji obywatelskiej.

Mimo iż sposób rozwiązywania tych konfliktów zależy wyłącznie od Ciebie, dobrze jest zasięgnąć porady w Dziale prawnym lub naszym zespole ds. etyki i zgodności, gdzie

---

**FIRMA ZACHĘCA SWOICH CZŁONKÓW  
KADRY KIEROWNICZEJ, PRACOWNIKÓW  
ORAZ PRZEDSTAWICIELI DO  
PREZENTOWANIA AKTYWNEJ POSTAWY  
W SPRAWACH SPOŁECZNYCH**

---

można szybko uzyskać odpowiedzi na wszelkie pytania.

## Działalność polityczna

Jeśli zechcesz wspierać kandydata politycznego lub cel polityczny, musisz to robić wyłącznie w swoim imieniu. Firma nie interesuje się Twoimi poglądami politycznymi. W naszym środowisku pracy nie ma miejsca na politykę. W istocie korzystanie z zasobów Firmy celem angażowania się w działalność polityczną może być niezgodne z prawem.

W związku z tym **nieodpowiednie** jest proszenie podwładnych i współpracowników o zakup cegiełek w ramach zbiórki na cele polityczne. Jeśli chodzi o darowizny na cele polityczne, nasz Kodeks surowo zabrania:

- **Korzystania z firmowych systemów poczty e-mail, list mailingowych oraz innych zasobów do promowania kandydata albo idei.**
- **Wnioskowania o zwrot darowizn prywatnych na cele polityczne przez Firmę.**
- **Pracowania na rzecz celu politycznego w czasie pracy.**
- **Proszczenia lub naciskania współpracowników, dostawców, klientów lub partnerów o datki lub inną formę wsparcia kandydata albo idei.**

Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.50 — Polityka dotycząca działalności politycznej i datków na cele polityczne.*

## **PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI**

### Prawo ochrony konkurencji

W większości krajów, w których Firma prowadzi działalność, obowiązują przepisy prawa zapobiegające nieuczciwej konkurencji. W szerokim ujęciu te prawa antymonopolowe, antytrustowe oraz przepisy o uczciwych praktykach handlowych mają na celu chronienie dobrobytu konsumentów poprzez zapobieganie działaniom zakłócającym sprawne funkcjonowanie konkurencyjnego rynku. Herbalife Nutrition dokłada wszelkich starań, aby zachować zgodność z prawami chroniącymi konkurencję, a nasz Kodeks zobowiązuje wszystkich naszych pracowników, członków i przedstawicieli do tego samego.

Niemal wszystkie przepisy ochrony konkurencji zabraniają:

- **Zmów cenowych.**
- **Manipulacji w łańcuchu dostaw produktu.**
- **Porozumień z konkurentami lub innymi podmiotami biznesowymi w celu dostarczania produktu w ustalonej cenie, tzw. „ustawiania przetargów”.**

Prawa ochrony konkurencji bywają skomplikowane i trudne. Jeśli nie masz pewności, jak rozwiązać jakąś kwestię, lub dowiesz się o możliwym naruszeniu tych przepisów, powiadom o tym Dział prawny. Dalsze informacje zawiera *Polityka 7.65 — Przeciwdziałanie monopolowi.*

### Sprzedaż, marketing i reklamy

Herbalife Nutrition sprzedaje swoje produkty i usługi wyłącznie w oparciu o ich merytoryczną ocenę.

Nasze praktyki sprzedażowe i marketingowe zabraniają wprowadzania w błąd oraz dyskredytowania konkurentów, ich produktów bądź usług. W przypadku reklamy porównawczej musisz upewnić się, że wszystkie porównania pomiędzy Firmą a konkurencją są uzasadnione. Wszelkie reklamy porównawcze muszą również zawierać zwroty uczciwe, dokładne i niewprowadzające w błąd. Pamiętaj, że w niektórych krajach reklamy porównawcze są niedozwolone. W związku z tym musisz zawsze skonsultować się z Działem prawnym, zanim rozpoczniesz jakąkolwiek porównawczą kampanię reklamową.



## Współpraca z dostawcami

Wybierając spośród konkurujących dostawców, musisz kierować się wszystkimi istotnymi faktami oraz brać pod uwagę silne i słabe strony każdego z nich. Przy analizie kwalifikacji potencjalnych dostawców zachowaj bezstronność. Wymóg ten obowiązuje w całej Firmie – czy szukasz podwykonawcy do niewielkiego remontu w lokalnym biurze, czy kupujesz wartości miliony dolarów zapasy materiałów. Polityka Firmy zabrania transakcji *quid pro quo*. Dlatego pracownicy oraz przedstawiciele Firmy nigdy nie powinni mówić potencjalnym dostawcom, że decyzja Firmy dotycząca zakupu ich towarów lub usług jest uzależniona od tego, czy

dany dostawca zawrze umowę na zakup produktów lub usług Firmy. Firma zabrania stosowania tzw. praktyk „pay to play”.

Wreszcie, jak wspomniano wcześniej w części poświęconej konfliktom interesów, żaden pracownik, kierownik ani przedstawiciel nie może posiadać udziałów finansowych ani inwestycji w żadnej z firm naszych dostawców. W przypadku pytań należy skontaktować się z Działem prawnym celem uzyskania wytycznych. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.08 — Angażowanie stron trzecich* oraz *Polityka 15.05 — Konflikty interesów*.

## Kontrola eksportu

Przepisy kontrolujące import i eksport różnią się w zależności od krajów, w których Herbalife Nutrition prowadzi działalność. Firma poważnie podchodzi do swojego obowiązku wywiązywania się ze wszystkich wymogów celnych. Jeśli uczestniczysz w transporcie produktów pomiędzy krajami lub w obrębie krajów, upewnij się, że uwzględnione zostały wszelkie kwestie celne mogące mieć wpływ na terminowość. Marketing, produkcja, etykietowanie i wycena produktów mogą wpływać na bezproblemową dostawę produktów na rynek. Dalsze informacje zawiera *Polityka 9.42 — Międzynarodowy transport amerykańskich towarów, przywóz i wywóz na teren USA, wysyłki zagraniczne*.

## Przepisy podatkowe i kontroli dewizowej

Wszyscy pracownicy, kierownicy i przedstawiciele, których praca wymaga zapewnienia zgodności z przepisami podatkowymi i kontroli dewizowej, muszą rozumieć przepisy obowiązujące we wszystkich istotnych jurysdykcjach, w których Firma prowadzi działalność, oraz przestrzegać tych przepisów. Świadome przystępowanie w imieniu Herbalife Nutrition do transakcji, która nie spełnia wymogów podatkowych oraz kontroli dewizowej, stanowi naruszenie naszego Kodeksu. W przypadku pytań należy skontaktować się z Działem prawnym celem uzyskania wytycznych.



## Ochrona środowiska

Firma prowadzi swoją działalność na całym świecie w sposób chroniący środowisko naturalne. Jeśli dowiesz się o jakichkolwiek naruszeniach przepisów ochrony środowiska, za które Firma może być odpowiedzialna, lub jakichkolwiek działaniach, które mogą sugerować ukrywanie takich naruszeń, powiadom nas za pośrednictwem dowolnego z dostępnych naszych kanałów zgłaszania problemów podanych powyżej, w sekcji „Zgłaszanie podejrzeń dotyczących naruszenia zasad Kodeksu”.

## Oszustwa, łapownictwo, korupcja

Herbalife stanowczo zakazuje wszelkich form oszustw, łapownictwa i korupcji. Oszustwa to umyślne wprowadzanie w błąd lub przekazywanie fałszywych informacji dla osobistych korzyści. Oszustwem jest np. kradzież gotówki, czeku lub mienia, a także manipulowanie rejestrami księgowymi. Łapówka lub nielegalna prowizja to bezpośrednie lub pośrednie przekazanie lub przyjęcie gotówki, opłaty, zlecenia, kredytów, upominków, uprzejmości lub czegokolwiek wartościowego, które ma na celu zapewnienie lepszego traktowania. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.06 — Niewłaściwe płatności*.

## Podarunki i rozrywka

Mimo iż wymiana podarunków może być normalną praktyką budowania relacji biznesowych, przysługi oraz uprzejmości nie powinny nigdy wpływać na podejmowane decyzje ani przypominać konfliktu interesów. Przy wręczaniu oraz przyjmowaniu podarunków, a także bezpłatnych posiłków czy form rozrywki, należy zawsze jasno określić, że wiążą Cię te ograniczenia.

---

## **WRĘCZANIE I PRZYJMOWANIE GOTÓWKI ORAZ UCZESTNICTWO W DOWOLNEJ FORMIE ŁAPOWNICTWA JEST SUROWO ZABRONIONE**

---

Wymiana podarunków przez pracowników różnych firm jest zazwyczaj akceptowana, jeśli wydatki związane z tymi podarunkami są zgodne ze zwyczajowymi praktykami biznesowymi, nie są przesadnie hojne ani niezgodne z prawem. Akceptowane podarunki obejmują szeroko dystrybuowane nowości reklamowe i towary o nominalnej wartości, a także usługi, promocje i rabaty. Możesz też wręczać i przyjmować posiłki oraz formy rozrywki o rozsądnej wartości.

Ekstrawaganckie podarunki mogą wywoływać wrażenie konfliktu interesów. W przypadku otrzymania takiego podarunku powiadom o tym swojego przełożonego. Firma zorganizuje zwrot lub przekaże taki

podarunek i uprzejmie wyjaśni powód osobie go wręczającej.

Wręczenie i przyjmowanie gotówki oraz uczestnictwo w dowolnej formie łapownictwa jest surowo zabronione. W razie jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z zespołem ds. etyki i zgodności lub Działem prawnym celem uzyskania wytycznych. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.07 — Podarunki i formy gościnności*.

## **Wręczenie podarunków pracownikom organów rządowych**

W wielu krajach obowiązują szeroko zakrojone przepisy zabraniające pracownikom oraz przedstawicielom organów rządowych przyjmowania podarunków. Na przykład uprzejmości uznawane za zwyczajowe w Stanach Zjednoczonych często nie są akceptowane w Europie, Chinach, w Azji Południowo-Wschodniej czy w Afryce. Prawodawstwo niektórych krajów zabrania pracownikom rządowym oraz osobom działającym w imieniu rządu przyjmowania nawet drobnych uprzejmości, takich jak transport czy darmowy lunch.

Dlatego też musisz znać odpowiednie przepisy prawa i regulacje z zakresu relacji z pracownikami, członkami oraz dostawcami rządowymi w każdym kraju, w którym prowadzisz działalność, i musisz ich przestrzegać.

Herbalife Nutrition surowo zabrania wszystkim pracownikom, członkom kadry kierowniczej oraz przedstawicielom wręczenia funkcjonariuszom publicznym i pracownikom podmiotów rządowych pieniędzy, podarunków oraz innych korzyści majątkowych, które mogłyby być uznane za wręczone w niewłaściwym celu. Podarunki i formy gościnności oferowane funkcjonariuszom publicznym muszą spełniać ściśle określone wymogi i mogą wymagać uzyskania wstępnego zatwierdzenia. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.06 — Niewłaściwe płatności i działania powiązane* oraz *Polityka 15.07 — Podarunki i formy gościnności*.

## **Lobbing**

Termin lobbing generalnie odnosi się do działań mających na celu wpłynięcie na stanowisko urzędników rządowych względem proponowanych lub będących w przygotowaniu przepisów prawa lub regulacji. Udział Firmy w działaniach lobbingowych często towarzyszy kwestiom z zakresu wprowadzania produktów na rynek czy zaopatrzenia.

Jeśli uczestniczysz w działaniach lobbingowych, musisz znać wszystkie obowiązujące przepisy prawa, włącznie z przepisami dotyczącymi wręczenia podarunków oraz wymogami z zakresu zgodności i musisz ich przestrzegać.

Ponieważ wymogi w zakresie zgodności i raportowania dotyczące lobbingu są niekiedy skomplikowane i niejednoznaczne, kontaktuj się co jakiś czas z Działem prawnym Firmy, aby mieć pewność, że przestrzegasz wszystkich niezbędnych wymogów. Najlepiej jest też zwracać się prośbą o odpowiednie zatwierdzenia przed nawiązywaniem kontaktów ze stronami trzecimi celem prowadzenia działań lobbingowych w imieniu Firmy. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.08 — Angażowanie stron trzecich*.

## **Zatrudnianie pracowników organów rządowych**

Nasz Kodeks wymaga, aby przed zatrudnieniem osoby będącej obecnie lub dawniej pracownikiem organów rządowych (lub członka rodziny takiej osoby) skonsultować się z przełożonym, Działem HR oraz Działem prawnym. Konieczne jest, aby jeszcze przed przystąpieniem do wstępnych rozmów w

celu zatrudnienia takiej osoby Dział prawny Firmy rozpatrzył wszystkie kwestie natury etycznej i prawnej, które mogą mieć wpływ na ostateczną decyzję o zatrudnieniu. Dalsze informacje zawiera *Polityka 15.06 — Niewłaściwe płatności*.

Dalsze informacje dotyczące polityk firmy znaleźć można w Bibliotece Polityk.

## Uwagi końcowe

Kodeks zawiera kompleksowy plan realizowania naszej misji: poprawy jakości życia oraz czynienia świata zdrowszym i szczęśliwszym. Chcąc wykonać tę misję, musimy działać razem, aby robić to, co właściwe i dawać przykład uczciwości — zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Musimy zawsze reagować na zachowania naruszające zasady Kodeksu. Jak powiedział Jim Rohn: „Gdy dwie lub trzy osoby postawią sobie wspólny cel, nie ma dla nich rzeczy niemożliwych”. Działając wspólnie oraz zgodnie z duchem i literą Kodeksu, zrealizujemy naszą misję.

