



尊敬的员工：

六十多年来，**Tupperware** 公司的名称一直代表着产品质量的最高标准。我们对本公司产品的质量  
和诚信充满热情，我们是全世界最值得信任的品牌之一。提供一致的质量以及按照诚信的原则行  
事的需求也是我们与独立销售员、雇员和股东关系的一个重要组成部分。这些高标准必须成为本  
公司员工业务行为的基础。我们在世界各地众多社区内生活与居住，与我们每一个人希望在所在  
社区受到尊重一样，**Tupperware Brands Corporation** 也希望树立良好的形象。因此，我们认为在  
我们与业务合作伙伴、客户、供应商、同事以及公众的所有交往中坚持本公司的高标准至关重  
要。

**Tupperware Brands** 董事会采纳本《行为守则》，为我们制定了必须遵守的基本道德原则。尽管  
各国的法律各不相同，基本的诚信原则不分国度，适合所有的国家。因此，这些原则适用于本公  
司所有地区和担任各种职务的每一位员工。

本守则反映了 **Tupperware Brands Corporation** 的当前问题。请仔细阅读，以避免任何对公司立  
场的误解。

如同社区或国家一样，业务机构必须更加依赖个人的道德觉悟，而不仅仅是依赖严格的法律或有  
效地实施法律。只有通过每一位员工的不断努力，我们才能保持 **Tupperware Brands** 的出色声  
誉。我们相信，各位会重视这些原则，并按照与保持 **Tupperware Brands** 的产品质量相同的精神  
严格遵守这些原则。

顺致

敬意！

A handwritten signature in black ink that reads "Rick Goings".

**Rick Goings**  
董事长兼首席执行官

# 行为守则

## 简介

我们期待 **Tupperware Brands Corporation** 的每一位董事、每一位员工以及每一个业务领域的相关和附属实体（总称“本公司”）始终遵守最高的个人标准。应当按照公平交易、考虑他人的权利以及良好公司公民的最高原则从事业务。

本《行为守则》涉及的领域是人们最关注的领域，并不包括所有的方面。没有任何一套规则能够涵盖所有的意外情况，没有任何监管系统能够发现所有的违反行为。

员工可以通过查阅本公司的会计手册和部分政策声明以及向公司相关人员咨询获得有关本《行为守则》中讨论的问题的详细指南。如果您需要获得此类指南，请洽本公司首席法律官或首席财务官。

员工应当报告违反守则的行为，并可以用匿名的形式报告。禁止向报告违反守则行为的员工进行报复。违反守则的行为会导致纪律处罚，可能包括解聘。（请参阅第 6 页“实施行为守则”。）

管理人员须对遵守守则负责，并确保员工接受守则中所列问题的适当培训。

## 遵守法律

员工必须遵守适用于本公司业务行为的所有法律和政府规章。如需了解对法律和监管要求的解释，请洽公司首席法律官。

## 会计与审计

要求员工始终遵守制定的会计与审计政策和程序。公司要求负责此类事务的员工按照最严格的诚信标准处理此类事务，并确保每一次交易均按照管理人员的授权执行，并以适当的方式在公司的会计记录中准确记录。

除以上规定外，还必须按照适用的法律认真、谨慎地管理员工福利计划资产和交易。

## 利益冲突

每一位员工在完成本职工作时均有责任排除个人利益。必须完全按照本公司的最佳利益达成业务交易。任何员工均不得直接或间接地从本职工作中或从任何销售、购买或其他本公司的活动中以不适当的方式获益。员工应当避免涉及公司职责与个人利益之间的冲突的情形或给人留下冲突印象的情形。具体而言，任何员工均不得：

- 接受目前或可能的供应商、客户或竞争对手的任何付款、服务、赠款、礼品、贷款、贷款担保或超过名义价值的好处，或向此类人士提供此类物品或好处，除非获得本公司董事长兼首席执行官或其指定代表的批准（请参阅第 4 页“付款与礼品”）；
- 直接或间接在本公司的任何竞争对手或与本公司有业务往来或寻求与本公司进行业务交往的任何机构拥有任何利益、或担任管理人员、董事、雇员或顾问职务，如果此类利益或职务可能影响此类员工在完成正常本职工作时可能作出的任何决定，除非获得本公司董事长兼首席执行官或其指定代表的批准；或者
- 在与本公司的任何业务交易中有任何直接或间接的个人利益，除非获得本公司董事长兼首席执行官或其指定代表的批准。

本项防止利益冲突的政策同样适用于每一位员工的直系亲属，通常包括配偶、父母、子女、子女的配偶和同住的亲属。

以上内容并未包括本项政策涵盖的所有情形。员工应当以普通常识和道德常识作为指南。如果对本项政策的适用性有任何怀疑，请向本公司的首席法律官洽询。

## 公司机会

禁止董事、管理人员和员工 **(a)** 将利用公司的财产、信息或职务发现的机会视为个人的机会；**(b)** 利用公司的财产、信息或职务获取个人利益；以及 **(c)** 与本公司竞争。董事、管理人员和员工有责任在出现此类机会时促进本公司的合法利益。

## 公平交易

董事、管理人员和员工应当努力与本公司的客户、供应商、竞争对手和员工进行公平交易。任何人均不得通过操纵、隐瞒、滥用享有特权的信息、误传重大事实或任何其他不公平的交易方法以不正当的手法利用任何人。

## 专有信息、知识产权和个人数据

保护本公司的专有信息和知识产权对于本公司的成功至关重要。保护我们的员工、业务合作伙伴、销售人员和客户委托给我们的个人数据是本公司的责任。专有信息包括贸易秘密、业务计划、销售与营销计划以及财务信息。知识产权包括专利、商标和版权。个人数据包括姓名、地址、电话号码、身份号码以及信用卡号。本公司将采取所有必要的措施保护其专有信息和知识产权以及公司掌握的个人数据。员工未经适当授权不得使用或披露本公司的专有信息或用于牟取私利。本公司及其员工将尊重其他人的知识产权，并避免侵犯其他人的知识产权。本公司及其员工将尊重自己掌握的个人数据的隐私权和完整性，员工未经适当授权不得使用或披露个人数据或用

于牟取私利。

### 证券法至关重要

本公司的重大内部信息不得用于牟取私利，在交流本公司的重大内部信息时必须获得适当授权，并须极为谨慎。使用与本公司股票交易相关的重大内部信息不仅是违反守则的行为，而且按照证券法的规定属于非法行为，可能导致严重民事和刑事处罚。本项政策还包括对与本公司有重要关系的公司股票进行交易，包括供应商。

如果拥有信息会被合理地认为影响投资者的投资决定，则被视作“重大”信息；如果信息尚未向公众披露，则属于“内部”信息。本公司将采取所有合理的措施为重大内部信息保密，并控制其员工和顾问对此类信息的使用。员工应当特别注意，预防向外部人员披露重大内部信息。此类信息披露可能会使本公司按照证券法的规定承担责任，或造成外部人员违反证券法。

### 付款与礼品

赠送或接受回扣、贿赂、未披露的佣金或其他不适当的付款是违反本公司政策的行为。本公司不鼓励赠送或接受具有名义价值的业务礼品，但如果是为了符合当地的惯例，可允许这样做。赠送或接受具有很高价值的礼品属于被禁止的行为。普通的业务招待属于适当的行为，但如果价值或费用很高，可能被解释为影响本来是客观的业务决定，则可能构成不适当的行为。

本公司将遵守《美国反外国腐败法》。该法案通常禁止向任何外国政府官员付款或赠送礼品，以便影响此类官员作出将业务给予本公司的决定。该法案许可“协助性付款”，此为因普通无法任意支配的行动向外国政府官员的付款，例如提供常规许可证、签证、公用设施服务和类似的行动。本公司不鼓励此类付款，但如果严格遵守本公司的指南，可许可此类行为。此类行为须按照《公司会计手册》第 214.4 项政策的规定每个季度向公司报告。

### 反托拉斯和贸易惯例

本公司及其员工将遵守反托拉斯法和贸易规则。我们的产品与服务的质量及其价格/价值关系使我们无需进行非法活动或采取诋毁竞争对手的方法在市场中竞争。

为了避免违反美国反托拉斯法和贸易规定的行为或被推断或指称为具有违法行为，任何员工均不得：

- 与竞争对手讨论价格或市场的问题；
- 与任何客户或独立分销商或经销商就转销价格达成任何协议（建议转销价格是许可的行为）；
- 因损害竞争目的参与任何定价或竞争活动；或者
- 没有合法的理由，在向客户提供的价格、折让或服务方面区别对待，或诱使他人向本公司提供不同的价格、折让或服务。

以上陈述主要适用于美国商业交易；但是，如果在其他国家进行的交易会对美国的商业产生影响，则可能受到美国法律的影响。此外，在我们从事业务的大多数国家存在贸易规定和竞争法，

我们必须遵守此类规定和法律。任何时候对任何计划的行动、交易或活动的合法性存有疑问，均应向首席法律官洽询。

### **安全、健康、能源与环境**

世界各地的每一家公司的活动都必须考虑安全、健康、保护能源和环境的因素。本公司将：

- 遵守所有适用的法规条例；
- 在未制定法规条例的情况下或在遵守现有法规条例的基础上，根据主要国际业务惯例应用合理的行为标准；
- 确保在工作场所以及公司的产品中解决安全、健康与环境的问题；
- 保护经营业务所在社区的环境；
- 保护能源与资源；
- 预防污染和尽量减少废物，注重回收；以及
- 以适当的方式弃置有害和无害物质

本公司将持续开展注重预防问题、不断改进业绩和定期进行进展状况自我评估的计划。安全、健康、能源和环境方面的问题应当向环境与安全工程部主任报告。

### **聘用与多元化**

本公司是平等机会雇主，认为平等机会符合本公司及其所有员工的最佳利益，并因此感到自豪。本公司致力于开发和促进员工队伍、独立销售员以及与供应商、服务提供者和其他第三方的种族和文化的多元化，包括妇女和少数民族。基于种族、性别、性取向、肤色、宗教信仰、原国籍、年龄或残障进行歧视是非法行为，本公司不会容忍此类行为。本公司还致力于保持不存在口头或身体胁迫和骚扰的工作环境。

### **政府调查**

本公司的政策要求按照首席法律官的建议在经授权监管机构及其代表进行调查时予以合作。各类政府机构的代表会在获得或未获得适当法律授权的情况下不时访问本公司的设施，进行检查或搜集信息。我们应当象对待任何其他前往我们的设施的来访者一样，以礼貌的、事务性的态度对待政府机构的代表。除非是在不寻常的情况下，本公司通常会允许检查员进入我们的设施；但是，在允许检查员进入之前，员工应当与本公司首席法律官或环境与安全工程部主任联系。

### **政治捐款**

除非按照适用的法律明确许可公司政治捐款并获得本公司董事长兼首席执行官或其指定代表的授权，不得将本公司的任何资产直接或间接地捐献给政党或公共职务候选人或与即将投票决定的提案相关的活动。捐献包括现金、财产、服务和购买募捐活动入场券。

## 实施行为守则

### 受聘条件

每位员工在受聘时必须以书面形式签署同意遵守《行为守则》的协议。某些主管和所有的管理人员必须每年签署该协议。

此类协议以及遵守行为守则是每一位员工的受聘条件。

### 纪律检查官

首席法律官是监督所有法律问题以及本守则遵守状况的纪律检查官。首席财务官是所有会计和管制问题的纪律检查官。

### 有关守则的问题

任何有关守则的问题、解释或应用均应以亲自反映、写信或打电话的方式向首席法律官报告，电话号码 **407-826-4514**。

### 报告

可以采用各种不同的方法报告违反《行为守则》的行为，包括写信、打电话或发电子邮件。此类报告亦可采用匿名的方式，可以向管理人员报告，或直接向董事会报告。

如果员工发现违反守则的行为，应当立即向自己的经理或另一位经理报告。任何收到此类报告的经理必须立即向主计长、人事部经理或业务部门总经理报告，后者应当向公司纪律检查官报告。如果员工认为这样做在当时的情况下更加适合，员工亦可直接向任何此类人员直接报告或者通过公司的热线电话报告违反守则的行为。如果报告与利益冲突政策相关，则应直接向首席法律官报告。

交给公司纪律检查官的书面报告应当寄至以下地址：

**Tupperware Brands Corporation  
Post Office Box 2353  
Orlando, Florida 32802-2353  
USA**

并注上“保密”字样。

如果打电话向公司纪律检查官报告，请拨 **1-407-826-5050**（美国佛罗里达州奥兰多市）。

写给 **Tupperware Brands** 董事会的信函应当寄至以下地址：

**Board of Directors  
Tupperware Brands Corporation  
Post Office Box 2353  
Orlando, Florida 32802-2353 USA**

并注上“保密”字样。

员工亦可选择通过二十四小时开通的保密热线电话报告违反《行为守则》的行为，该热线电话由会说多种语言的专业人员接听，通过一家独立的公司 **The Network** 管理。该热线号码为：

美国和加拿大（免费电话）：**877-217-6220**

所有其他地点（对方付费电话）：**+1 770-582-5215**

如果电话接线员在接听对方付费电话时询问员工的姓名，员工可以用“**Tupperware**”，以保持匿名。员工还可以告诉 **The Network**，要求直接向董事会报告。

员工还可以选择向以下地址发电子邮件的方法报告违反《行为守则》的行为：

向纪律检查官报告：**ComplianceOfficer@Tupperware.com**

向董事会报告：**BoardofDirectors@Tupperware.com**

如果员工将报告发给董事会，任何管理人员都不会看到该报告。此外，员工还可以要求以匿名方式对待送交的报告，公司会按照员工的请求去做。

善意地报告实际或可能的违反守则的行为不会受到报复。此类报告可采用匿名形式。如未采用匿名形式，会对报告员工的身份保密，除非是为了公平地执行本守则或遵守法律义务必须披露员工身份的情况。

## 调查

本公司的首席法律官会迅速调查所有指称的违反守则的行为，并采取任何必要的纠正措施。我们要求员工在调查过程中予以合作。

## 违反行为的纪律处罚

可能因以下原因采取纪律处罚措施：

- 授权他人或直接参与违反守则的行为；
- 隐瞒违反守则的行为；
- 在调查违反守则行为的过程中拒绝合作；
- 因不适当的监管或疏忽，未发现或报告下属的违反守则的行为；或者
- 对报告违反守则的行为个人直接或间接地进行报复。

处罚措施在适当的情况下可能包括解聘。

## 豁免和披露

为了公司管理人员或董事的利益作出的任何守则条款豁免决定必须获得董事会或委员会的批准，并须立即向股东披露。

《行为守则》修订于 2011 年 11 月  
30 日。