



GEDRAGSCODE

TupperwareBrands

Gewijzigd en geactualiseerd door de Raad van Bestuur op 1 november 2021

Mededeling van de CEO

Team,

Toen ik bij Tupperware Brands begon, wist ik dat dit bedrijf bijzonder was. De geschiedenis achter dit iconische merk en de passie die ieder van u heeft voor de naam Tupperware, is onmeetbaar. U - onze medewerkers - maken deze onderneming uniek.

Elke dag dat we wakker worden en aan het werk gaan, zorgen we voor een betere toekomst, simpelweg door het uitvoeren van onze dagelijkse taken. Via onze inspanningen om Tupperware te ondersteunen of door hoogwaardige, duurzame producten te leveren, bouwen we aan een betere toekomst voor onze gezinnen, vrienden, kinderen, verkoopteams en gemeenschappen.

Zoals u weet hebben wij een passie voor het ontwerpen van innovatieve, functionele en milieuvriendelijke oplossingen. En bieden wij producten voor het leven waar mensen van houden en op vertrouwen.

De enige manier waarop we dit alles bereiken is door te voldoen aan een aantal normen voor de manier waarop we zaken doen. Hoewel we wellicht in verschillende delen van de wereld zitten, verschillende talen spreken en verschillende lokale wetten naleven, moeten we niet vergeten dat elk van ons een reflectie is van dit fantastische bedrijf - ongeacht onze locatie.

Ik ben vastbesloten om dit bedrijf naar een succesvolle toekomst te leiden en er ten volste van overtuigd dat er, om dit te bereiken, drie kernwaarden zijn die we in gedachten moeten houden bij alles wat we doen:

- We doen wat juist is.
- We slagen als een team.
- We verbeteren continu.

Onze Raad van Bestuur heeft deze Gedragscode voorgedragen om ons gedrag te sturen en verwachtingen te scheppen hoe elk van ons dient te handelen als medewerker van Tupperware Brands – teneinde onze merkintegriteit die al bijna 75 jaar zo prominent is, te handhaven en de drie kernwaarden die dit bedrijf succesvol maken na te leven.

TupperwareBrands

Ik verzoek u om een moment de tijd te nemen om de Gedragscode door te lezen en in gedachten te nemen wat dit betekent voor onze dagelijkse interacties met zakenpartners, consumenten, leveranciers, collega-medewerkers, verkoopmedewerkers, de Raad van Bestuur en het publiek.

Deze Gedragscode schetst de huidige verwachtingen van Tupperware Brands. Wij verwachten dat u onze Gedragscode leest en naleeft, zodat u de positie van het bedrijf volledig begrijpt en een Tupperware Brands-kampioen blijft in alles wat u doet.

Ik verheug mij op de toekomst die voor ons ligt!

Blijf veilig en gezond,



Miguel Fernandez
Voorzitter en Chief Executive Officer

Inhoudstafel

02. Mededeling van de CEO

04. Principes

- Ons Waarom
- Onze Hoe
- Onze Wat
- Onze Waarden

06. Globale en sociale impact

- We geven graag

08. Gedragscode

- Inleiding
- Naleving van de wet
- Boekhouding en auditing
- Belangenconflicten
- Bedrijfsopportuniteiten
- Eerlijk handelen
- Vertrouwelijkheid: Eigendomsinformatie, intellectueel eigendom en persoonsgegevens
- Effectenwetgeving
- Betalingen en schenkingen
- Antitrust en handelspraktijken

13. Werkomgeving

- Veiligheid, gezondheid, energie en milieu
- Drugs- en alcoholgebruik
- Diversiteit, intimidatie en discriminatie

15. Overheidsonderzoeken en politieke bijdragen

- Overheidsonderzoeken
- Politieke bijdragen

17. Implementatie van de gedragscode

- Arbeidsvoorwaarde
- Nalevingsfunctionarissen/ethische commissie
- Vragen inzake de code
- Rapportage
- Onderzoek
- Discipline voor schendingen
- Vrijstellingen en toelichtingen

Principes

Principes



Ons Waarom

Elke dag koesteren we een beter toekomst.

Onze Hoe

Via een passie voor het ontwerpen van innovatieve, functionele en milieuvriendelijke producten.

Onze Wat

Producten voor het leven waar mensen van houdt en op vertrouwt.

Onze Waarden

We doen wat juist is.

We slagen als een team.

We verbeteren continu.

Globale en sociale impact

Globale en sociale impact

We geven graag

Wij zijn een leider in het stimuleren van positieve verandering in het leven van vrouwen en mannen. Onze bedrijfsstrategieën en sociale investeringsprogramma's zijn op elkaar afgestemd om te informeren, te onderwijzen en te versterken. We streven ernaar educatieve kansen te bieden die een krachtig rendement garanderen voor toekomstige generaties. Sommige van onze programma's omvatten:

- **Ons vrijwilligersprogramma**, waarvan het de missie is om vrijwillige inspanningen te ontwikkelen en te promoten die onze Medewerkers, gepensioneerde medewerkers, verkoopmedewerkers en hun familieleden mogelijkheden bieden om terug te geven aan de gemeenschap.
- **Ons initiatief om zelfvertrouwen te kweken**, waarvan het doel is om vrouwen en mannen in staat te stellen hun eigen zelfvertrouwen te ontdekken door hen de mogelijkheid te bieden hun leven te verrijken, hun families te voeden en op hun beurt gemeenschappen over de hele wereld te inspireren.
- **Ons wereldwijde gezondheidsinitiatief**, waarvan het doel is om de toewijding aan het welzijn van de Medewerkers in de werkomgeving op wereldwijde schaal te versterken.
- **Ons Tupperware Brands-fonds**, waarvan het doel is om relaties op te bouwen en geld bij te dragen aan verschillende programma's over de hele wereld.



GEDRAGSCODE

GEDRAGSCODE

Inleiding

Al meer dan 70 jaar hanteren we de hoogste normen voor individueel gedrag van elk lid van onze Raad van Bestuur, onze Medewerkers en onze gerelateerde en gelieerde entiteiten in elk aspect van ons Bedrijf. We baseren ons zakelijk gedrag op eerlijke handel, aandacht voor de rechten van anderen en de hoogste principes van goed ondernemerschap.

De onderwerpen die in deze Gedragscode worden behandeld zijn de belangrijkste en zijn niet allesomvattend. Geen enkel geheel aan regels zou alle onvoorziene gebeurtenissen kunnen omvatten en geen enkel controlesysteem kan alle schendingen detecteren. Medewerkers kunnen gedetailleerde richtlijnen krijgen over de onderwerpen in deze Gedragscode, evenals andere onderwerpen, via onze Corporate Accounting Manual, geselecteerde beleidsverklaringen en in overleg met ons personeel. Als u dergelijke begeleiding nodig hebt, neem dan contact op met onze Chief Legal Officer of Chief Financial Officer.

Medewerkers moeten schendingen van onze code melden en kunnen dat op anonieme basis doen. We tolereren geen vergelding tegen Medewerkers die schendingen te goeder trouw melden. Bij schendingen van onze Code kunnen er disciplinaire maatregelen getroffen worden, welke ontslag kunnen omvatten (zie "Implementatie vande Gedragscode").

Het management is verantwoordelijk voor de naleving van onze Gedragscode en om ervoor te zorgen dat Medewerkers voldoende training krijgen in zaken die worden behandeld in onze code.

Naleving van de wet

Medewerkers moeten voldoen aan alle wetten en overheidsvoorschriften die van toepassing zijn op onze bedrijfsvoering.

Ons bedrijf verbindt zich ertoe de mensenrechten te respecteren in al onze bedrijven en activiteiten wereldwijd.

Voor interpretatie van wettelijke en reglementaire vereisten moeten Medewerkers de Chief Legal Officer van het Bedrijf raadplegen.

Boekhouding en auditing

Het is te allen tijde verplicht om het voorgeschreven beleid en de procedures voor boekhouding en auditing na te leven. We verwachten dat Medewerkers controle hebben over dergelijke zaken, om deze met de hoogste integriteit te behandelen, om ervoor te zorgen dat we elke transactie uitvoeren in overeenstemming met de goedkeuring van het management en om het correct en nauwkeurig vast te leggen in onze boekhouding.

Als aanvulling op het bovenstaande, worden de activa en transacties van het voordelenplan voor Medewerkers met zorg en voorzichtigheid beheerd in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

GEDRAGSCODE

Belangenconflicten

We hebben allemaal een verantwoordelijkheid om persoonlijke belang bij de uitvoering van onze taken uit te sluiten. We moeten zakelijke transacties altijd alleen aangaan in het beste belang van het Bedrijf. Medewerkers mogen nooit, direct of indirect, ten onrechte profiteren van hun positie als Medewerker of van enige verkoop, aankoop of andere activiteit van ons Bedrijf.

Medewerkers moeten situaties vermijden inzake een conflict of de schijn van een conflict tussen plicht tegenover ons Bedrijf en persoonlijk belang. Concreet mag geen enkele Medewerker:

- Enige betaling, service, fooi, gift, lening, lening garantie of gunst aanvaarden of geven aan een bestaande of potentiële leverancier, klant of concurrent van meer dan de nominale waarde, tenzij met de goedkeuring van onze Chief Executive Officer of een door hem aangestelde persoon. (zie "Betalingen en Geschenken").
- Rechtstreeks of onrechtstreeks een belang hebben in of handelen als functionaris, directeur of werknemer van of adviseur voor een van onze concurrenten of een andere organisatie die zaken doet of wil doen indien een dergelijke belang of positie invloed kan hebben op beslissingen die dergelijke Medewerker neemt bij het uitoefenen van haar of zijn normale taken, tenzij goedgekeurd door de Chief Executive Officer of een door hem aangestelde persoon.
- Een rechtstreeks of onrechtstreeks persoonlijk belang hebben bij zakelijke transacties met het Bedrijf, tenzij met de goedkeuring van onze Chief Executive Officer of een door hem aangestelde persoon.
- Familieleden vrienden of familie inhuren of managen met een rechtstreekse rapporterende relatie zonder voorafgaande goedkeuring.

Dit beleid is evenzeer van toepassing op leden van de naaste familie van elke Medewerker, die normaal gesproken echtgenoten, ouders, kinderen, echtgenoten van kinderen en alle andere familieleden die in hetzelfde huishouden wonen omvatten.

TupperwareBrands

Het bovenstaande is niet bedoeld om alle situaties te beschrijven die onder het beleid vallen. Gezond verstand en een goed geweten dienen als leidraad. Raadpleeg onze Chief Legal Officer bij elke twijfel over de toepasselijkheid.

Bedrijfsopportunities

Het is Bestuurders, Functionarissen en Medewerkers verboden om: (a) voor zichzelf persoonlijke kansen te benutten die worden ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendom, -informatie of -positie; (b) gebruik te maken van bedrijfseigendom, informatie of positie voor persoonlijk gewin, en (c) te concurreren met het Bedrijf. Bestuurders, Functionarissen en Medewerkers hebben een plicht jegens het Bedrijf om onze legitieme belangen te bevorderen wanneer de gelegenheid zich voordoet.

Eerlijk handelen

Bestuurders, Functionarissen en Medewerkers moeten zich inspannen om eerlijk om te gaan met onze klanten, leveranciers, concurrenten en Medewerkers. Niemand mag oneerlijk voordeel halen uit een ander door manipulatie, verzwijging, misbruik van vertrouwelijke informatie, onjuiste voorstelling van belangrijke feiten of andere oneerlijke handelspraktijken

GEDRAGSCODE

Vertrouwelijkheid: eigendomsinformatie, intellectueel eigendom en persoonsgegevens *

De bescherming van onze bedrijfseigen informatie en intellectuele eigendomsrechten zijn van cruciaal belang voor ons succes. De bescherming van de persoonsgegevens die aan ons zijn toevertrouwd door onze Medewerkers, zakenpartners, verkoopmedewerkers en klanten is onze bedrijfsverantwoordelijkheid. Eigendomsinformatie omvat, zonder beperking, handelsgeheimen, businessplannen, verkoop- en marketingprogramma's en financiële informatie. Intellectuele eigendomsrechten omvatten, zonder beperking, octrooien, handelsmerken en auteursrechten. Persoonsgegevens omvatten, zonder beperking, namen, adressen, e-mailadressen, telefoonnummers, identiteitsnummers en creditcardnummers. We zullen alle nodige stappen ondernemen om eigendomsinformatie en intellectueel eigendom te beschermen, evenals persoonsgegevens die in ons bezit zijn.

Medewerkers moeten de juiste toestemming vragen om onze intellectuele eigendom of eigendomsinformatie te gebruiken of openbaar te maken voor persoonlijk voordeel. Wij zullen de intellectuele eigendomsrechten van anderen respecteren en ons ervan onthouden deze te schenden. Wij respecteren het recht op privacy van onze Medewerkers. Het opvragen van privégegevens moet voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving en moet worden gerechtvaardigd door een legitiem zakelijk doel. Onze Medewerkers moeten ook de privacy en integriteit van persoonlijke gegevens in ons bezit respecteren. Daarnaast mogen Medewerkers persoonlijke gegevens van andere Medewerkers niet zonder de juiste toestemming gebruiken of openbaar maken voor privé-voordeel.

* **BELANGRIJKE OPMERKING:** Deze Gedragscode geldt niet: (i) voor het voorkomen van de openbaarmaking van de vertrouwelijke informatie van het Bedrijf door een Medewerker zoals vereist door de toepasselijke wet- of regelgeving of de geldige uitspraak van een rechtbank of een bevoegde overheidsinstantie (in de mate van de vereiste openbaarmaking); (ii) voor het verbieden of beperken van een Medewerker om rechtstreeks in contact te treden met, te antwoorden op een verzoek van of het leveren van een getuigenis voor de U.S. Securities and Exchange Commission of enige andere federale of staatsregulerende instantie; (iii) om een Medewerker het recht te beperken om een onderscheiding te ontvangen voor informatie geleverd aan een overheidsinstantie; of (iv) om het vermogen van een Medewerker te beperken om met overheidsinstanties te communiceren of anderszinds deel te nemen aan een onderzoek of procedure dat/die kan worden uitgevoerd door een overheidsinstantie, waaronder, onder toepasselijke federale wetgeving van de Verenigde Staten, het onthullen van vertrouwen in handelsgeheimen aan federale, staats- en lokale overheidsfunctionarissen, of aan een advocaat, met als enig doel een vermoedelijke schending van de wet te melden of te onderzoeken, of bedrijfsgeheimen te onthullen in een document dat is ingediend in een rechtszaak of een andere procedure, maar alleen als de aanvraag vergezeld en beschermd wordt gedaan van openbare onthulling. De Medewerker moet een bevoegde functionaris van de Vennootschap (haar Chief Legal Officer of Chief Talent en Engagement Officer) onmiddellijk schriftelijk op de hoogte brengen van enige wet, regelgeving of opdracht om vertrouwelijke informatie van het Bedrijf openbaar te maken.

Effectenwetgeving

Onze materiële voorkennis mag niet worden gebruikt voor privévoordeel en mag alleen met grote discretie gecommuniceerd worden door bevoegde personen en met de juiste toestemming. Het gebruik van materiële voorkennis in verband met de handel in onze aandelen is niet alleen een schending van deze Code, het is ook illegaal onder de effectenwetgeving en kan resulteren in strenge civiele en strafrechtelijke sancties. Dit beleid strekt zich ook uit tot de handel in de aandelen van bedrijven die een significante relatie met ons Bedrijf hebben, inclusief leveranciers.

Informatie is "materieel" als het bezit ervan redelijkerwijs van invloed zou zijn op een beleggingsbeslissing van een belegger en is "intern" als het niet algemeen aan het publiek openbaar is gemaakt. Wij zullen alle redelijke maatregelen treffen om de vertrouwelijkheid van onze materiële voorkennis te behouden en om het gebruik van dergelijke informatie door Medewerkers en adviseurs te controleren. We besteden bijzondere aandacht aan het voorkomen van de openbaarmaking van materiële voorkennis aan externe partijen. Dergelijke openbaarmaking kan ons Bedrijf onderhevig maken aan effectenwetgevingen of het externe partijen mogelijk maken om de effectenwetgevingen te overtreden.

Gedragcode

Betalingen en schenkingen

Het geven of ontvangen van smeergeld, steekpenningen, niet-openbaar gemaakte commissies of andere ongepaste betalingen is in strijd met het bedrijfsbeleid. Het geven of ontvangen van relatiegeschenken met een nominale waarde, hoewel ontmoedigd, is toegestaan wanneer gebruikelijk en wettelijk toegestaan. Medewerkers mogen geschenken van aanzienlijke waarde niet geven of ontvangen. Gebruikelijk bedrijfsentertainment is gepast, maar ongepastheid kan het gevolg zijn als de waarde of kosten zodanig zijn dat dit kan worden geïnterpreteerd als een invloed op een anderszins objectieve zakelijke beslissing.

Wij leven de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) na en de anti-omkopingswetten die gelden in andere landen waar wij zaken doen. De FCPA verbiedt in het algemeen betalingen of geschenken aan een buitenlandse overheidsambtenaar om de beslissing van die ambtenaar bij het toekennen van zaken aan het bedrijf te beïnvloeden. Er is een kleine uitzondering op de FCPA voor faciliterende betalingen, die alleen van toepassing is wanneer een betaling wordt gedaan om routinematige overheidshandelingen te bevorderen waarbij het niet om discretionaire handelingen gaat. Wij raden dergelijke betalingen ten zeerste af, aangezien ze illegaal kunnen zijn volgens de lokale wetgeving. Als een Medewerker een uitzondering op deze regel nodig heeft, moet hij/zij hiervoor toestemming vragen aan de Chief Compliance Officer, die een besluit neemt op basis van Beleidslijn 214.4 in de Corporate Accounting Manual.

Antitrust en handelspraktijken

We zullen ons houden aan de antitrustwetten en handelsreglementen. De kwaliteit van onze producten en diensten en hun prijs-kwaliteitverhouding stellen ons in staat om op de markt te concurreren zonder toevlucht te nemen tot illegale activiteiten of de concurrenten te kleineren. Om schendingen van de Amerikaanse antitrustwetten en handelsvoorschriften, gevolgtrekkingen of aantijgingen van schendingen te voorkomen, zal geen enkele Medewerker:

- Gesprekken voeren met een concurrent over prijzen of markten.
- Een overeenkomst bereiken met een klant of een onafhankelijke distributeur of dealer inzake wederverkooprijzen (we kunnen wederverkooprijzen voorstellen).
- Deelnemen in prijzen of andere concurrentiële praktijken met als doel de concurrentie te schaden.
- Zonder wettelijke rechtvaardiging, discrimineren in prijzen, toelagen of diensten aan klanten, of aanzetten tot de toekenning van discriminerende prijzen, vergoedingen of diensten aan ons Bedrijf.

Bovenstaande verklaringen hebben voornamelijk betrekking op transacties in de handel in de Verenigde Staten; de wetten van de Verenigde Staten kunnen echter van invloed zijn op transacties in andere landen als er een effect is op de handel in de Verenigde Staten. Daarnaast moeten we handelsregels en concurrentiewetten naleven in de landen waar we zaken doen. Wanneer er enige twijfel bestaat over de wettelijkheid van enige voorgenomen praktijk, transactie of activiteit, neem dan contact op met onze Chief Legal Officer.

Werkomgeving

Werkomgeving

Veiligheid, gezondheid, energie en milieu

Wij zullen alle activiteiten wereldwijd uitvoeren met aandacht voor veiligheid, gezondheid, energiebesparing en het milieu, met eerbiediging van de internationale mensenrechten van onze Medewerkers. Bovendien zullen wij:

- Voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgevingen.
- Redelijke gedragsnormen toepassen op basis van toonaangevende internationale handelspraktijken, bij afwezigheid van of in aanvulling op bestaande wet- en regelgevingen.
- Ons richten op veiligheid, gezondheid en het milieu op de werkomgeving en in onze producten.
- De juiste beschermingsmiddelen en voldoende veiligheidsopleiding verstrekken voor de taken die zij uitvoeren, en alle toepasselijke wet- en regelgeving inzake veiligheid op de werkplek naleven (met inbegrip van de door de U.S. Occupational Safety and Health Administration beheerde wet- en regelgeving).
- Het milieu van de gemeenschappen waarin we actief zijn beschermen.
- Energie en middelen besparen.
- Vervuiling voorkomen en afval minimaliseren, met de nadruk op recycling.
- Gevaarlijke en niet-gevaarlijke materialen op de juiste manier verwijderen.

Medewerkers hebben recht op veilige en menswaardige arbeidsomstandigheden. Tupperware zet zich in voor het volgende:

- Medewerkers hebben recht op rust en vrije tijd, met inbegrip van redelijke beperkingen van de werktijden en periodieke vakantiedagen met behoud van loon volgens de toepasselijke lokale wetgeving.
- Tupperware zal nooit werknemers dwingen te werken of werknemers tegen hun wil in dienst houden.
- Tupperware tolereert geen slavernij, gedwongen overwerk of terugbetaling van Tupperware-schuld door arbeid.
- Wij aanvaarden geen kinderarbeid. Onze Medewerkers moeten de wettelijke leeftijd hebben om te werken, overeenkomstig de wetten die in hun respectieve landen van toepassing zijn.

We zullen programma's onderhouden die de nadruk leggen op het voorkomen van problemen, voortdurende verbetering van de prestaties en regelmatige

zelfevaluaties van de voortgang.

Vragen over veiligheid, gezondheid, energie en milieukwesties kan u neerleggen bij de Executive Vice President, Product Innovation en Supply Chain.

Drugs- en alcoholgebruik

We willen een werkplek bieden die vrij is van illegale drugs en alcohol. We hebben een drugsvrij werkplekprogramma ontwikkeld om een veilige, gezonde werkomgeving te creëren en te onderhouden, letsels te verminderen en hulp te bieden bij revalidatie voor diegenen die hulp zoeken bij het overwinnen van afhankelijkheid van of andere problemen met drugs of alcohol.

Diversiteit, intimidatie en discriminatie

Wij zijn er trots op een werkgever te zijn die gelijke kansen biedt en niet discrimineert op basis van ras, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of sociale afkomst, eigendom, geboorte, handicap of andere status. Wij zetten ons in voor de ontwikkeling en bevordering van etnische en culturele diversiteit, met inbegrip van vrouwen en minderheden, in ons personeelsbestand, ons onafhankelijke verkoopteam en in onze relaties met verkopers, dienstverleners en andere derde partijen. Wij tolereren geen discriminatie of intimidatie op onze locaties of in onze functies. Aanwerving, beloning, voordelen, opleiding, promotie, discipline, beëindiging, pensionering of andere arbeid gerelateerde beslissingen zullen gebaseerd zijn op relevante en objectieve criteria. Wij verbinden ons er ook toe een werkomgeving te handhaven die vrij is van intimidatie. Voorbeelden van intimidatie omvatten, maar zijn niet beperkt tot: racistische opmerkingen, etnische grappen, het plaatsen van beledigende verklaringen, posters of cartoons, of ander soortgelijk gedrag. Seksuele intimidatie omvat, maar is niet beperkt tot, het vragen om seksuele gunsten, ongewenste seksuele toenadering, of ander verbaal, visueel of fysiek gedrag van seksuele aard.

We nemen deze zaken ernstig en tolereren geen vergelding tegen Medewerkers die bezorgdheid of schendingen te goeder trouw melden.

Managers hebben de plicht om alle zorgen over intimidatie of discriminatie onmiddellijk te melden via de kanalen die in deze Gedragscode worden geboden.

Overheidsonderzoeken en politieke bijdragen

Overheidsonderzoeken en politieke bijdragen



Overheidsonderzoeken

Wij handelen op advies van onze Chief Legal Officer bij onderzoeken door bevoegde regelgevende instanties en hun vertegenwoordigers. Vertegenwoordigers van verschillende overheidsinstanties kunnen onze faciliteiten bezoeken, met of zonder de juiste wettelijke toestemming, voor het uitvoeren van inspecties of het verzamelen van informatie. We moeten vertegenwoordigers van overheidsinstanties hoffelijk en op een zakelijke manier behandelen net zoals elke andere bezoeker van onze faciliteiten. Tenzij in buitengewone omstandigheden zullen we instemmen met het toelaten van inspecteurs; Medewerkers dienen echter contact op te nemen met onze Chief Legal Officer of onze Executive Vice President, Product Innovation en Supply Chain voor er toestemming wordt gegeven.

Politieke bijdragen

Behalve in beperkte omstandigheden waarin politieke bedrijfsbijdragen duidelijk zijn toegestaan onder de toepasselijke wetgeving en zijn goedgekeurd door onze Chief Executive Officer, of een door hem aangestelde persoon, zal geen enkele Medewerker bedrijfsactiva bijdragen, direct of indirect, aan politieke partijen of kandidaten voor openbare ambten, of in verband met voorstellen waarover moet worden gestemd. "Bijdragen" omvatten, maar zijn niet beperkt tot, contant geld, eigendommen, diensten en de aankoop van tickets voor evenementen voor fondsenwerving.

Implementatie van de gedragscode

Implementatie van de gedragscode

Tewerkstellingsvoorwaarde

Op het moment van indiensttreding en elk daaropvolgend jaar daarna, bevestigt elke Medewerker begrip van deze Gedragscode in overeenstemming met en als voorwaarde voor de tewerkstelling.

Nalevingsfunctionarissen/ethische commissie

De Chief Legal Officer is de nalevingsfunctionaris met betrekking tot juridische zaken en de naleving van deze Code. De Chief Financial Officer is de nalevingsfunctionaris voor alle boekhoudkundige en controlekwesties. Het Ethics Committee van het Bedrijf bestaat uit de Chief Legal Officer, Chief Financial Officer, Chief Talent en Engagement Officer en VP Internal Audit en is verantwoordelijk voor het behandelen van beschuldigingen van schendingen van deze Code.

Vragen over de code

Gelieve vragen over deze Code, de interpretatie of toepassing ervan persoonlijk, schriftelijk of telefonisch door te geven aan onze Chief Legal Officer **+1 407-826-5050**.

Rapportage

Medewerkers kunnen schendingen van deze Gedragscode op verschillende manieren melden: schriftelijk, telefonisch of per e-mail. Medewerkers kunnen ook anoniem schendingen melden aan het management of rechtstreeks aan de Raad van Bestuur.

Als een Medewerker weet heeft van een schending van deze Code, moet de Medewerker dat onmiddellijk melden aan zijn of haar manager of een andere manager. Elke manager die een dergelijk rapport ontvangt, moet dat onmiddellijk melden aan de Controller, de Human Resources of de General Manager van de business unit, die op zijn beurt onmiddellijk de Ethische Commissie zal adviseren.

Een Medewerker mag anoniem blijven wanneer hij een schending van deze Code meldt. Stuur rapporten met betrekking tot het Beleid inzake Belangenconflicten naar de Chief Legal Officer.

Schriftelijk:

Schriftelijke rapporten aan de **Nalevingsfunctionaris** van het Bedrijf moeten worden gemarkeerd als "Vertrouwelijk" en zijn gericht aan:

Nalevingsfunctionarissen

Tupperware Brands Corporation
P.O. Box 2353
Orlando, Florida 32802-2353
USA

Schriftelijke communicatie met onze **Raad van Bestuur** van geïnteresseerde partijen moet als "Vertrouwelijk" worden gemarkeerd en als volgt aan de Raad worden gericht:

Raad van Bestuur

Tupperware Brands Corporation
P.O. Box 2353
Orlando, Florida 32802-2353
USA

Per telefoon:

Richt telefonische rapporten naar de nalevingsfunctionarissen van het Bedrijf op +1 407-826-5050, in Orlando, Florida, VS.

Implementatie van de gedragscode

Rapportage (vervolg)

Als Medewerkers dat wensen, kunnen zij schendingen van de gedragscode melden via een 24-uurs vertrouwelijke hotline, bemand door meertalige professionals, beschikbaar via een onafhankelijk bedrijf genaamd Navex. De hotline-nummers zijn:

VS & Canada (gratis nummer): **1 877-217-6220**

Alle andere locaties (call collect): **+ 1 770-582-5215**

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Als de telefonist vraagt naar de naam van de Medewerker bij het plaatsen van de oproep, kan de Medewerker "Tupperware" gebruiken om anoniem te blijven. De Medewerker kan er ook voor kiezen om het rapport aan de Raad van Bestuur te sturen door Navex hiervan op de hoogte te brengen.

Via e-mail

Als Medewerkers dat wensen, kunnen ze schendingen van de Gedragscode via e-mail als volgt melden:

Aan de Nalevingsfunctionarissen: ComplianceOfficer@Tupperware.com

Aan de Raad van Bestuur: BoardofDirectors@Tupperware.com

Als de Medewerker een rapport naar de Raad van Bestuur stuurt, kan de Medewerker ervoor kiezen om anoniem te blijven. De Raad van Bestuur kan het rapport discreet delen met de Ethische Commissie van het Bedrijf voor de afhandeling.

Er zal geen tolerantie zijn voor represailles voor het te goeder trouw melden van feitelijke of mogelijke schendingen van de Code. De Medewerker kan dergelijke meldingen anoniem doen. Als de Medewerker anonimiteit verwerpt, zullen we de identiteit van de Medewerker alleen op basis van "need to know" onthullen, tenzij deze moet worden onthuld om deze Code eerlijk te kunnen handhaven of om te voldoen aan wettelijke verplichtingen (in dat geval zal het worden afgehandeld met zoveel mogelijk discretie).

Onderzoek

Tupperware zal alle vermeende schendingen snel onderzoeken en zal passende en noodzakelijke corrigerende maatregelen treffen. We verwachten dat Medewerkers samenwerken bij door de onderneming gestarte onderzoeken.

Discipline voor schendingen

Er kunnen disciplinaire acties plaatsvinden voor:

- Het autoriseren van of direct deelnemen aan acties die deze Code schenden.
- Het verbergen van een schending van deze Code.
- Het weigeren om mee te werken aan het onderzoek naar een schending van deze Code.
- Het niet slagen om een schending van deze Code door een ondergeschikte te detecteren of te rapporteren als dergelijk falen een inadequaat toezicht of gebrek aan overzicht weerspiegelt.
- Terugvordering, direct of indirect, tegen een individu voor het te goeder trouw melden van een schending van deze Code.

Corrigerende maatregelen tot en met beëindiging van de tewerkstelling kunnen zich voordoen voor overtredingen van deze Code of voor te kwader trouw gemaakte claims.

Disciplinaire maatregelen zullen rechtmatig zijn en in verhouding staan tot de gepleegde overtreding. Wij gebruiken geen lichamelijke straffen, fysieke of geestelijke dwang of verbaal geweld en/of bedreigingen, en keuren dit ook niet goed. Niemand zal worden onderworpen aan een wrede, onmenselijke of vernederende behandeling.

Vrijstellingen en toelichtingen

De Raad van Bestuur of een comité daarvan moet alle vrijstellingen van bepalingen van deze Code goedkeuren ten gunste van een Bedrijfsfunctionaris of Directeur, en het Bedrijf moet dergelijke afstand en goedkeuring onmiddellijk aan haar aandeelhouders bekendmaken.

Tupperware Brands