



Code de CONDUITE

TupperwareBrands

Modifié et reconduit par le Conseil d'Administration le 1^{er} Novembre 2021

Un message du PDG

Équipe,

Quand j'ai rejoint Tupperware Brands, je savais que cette entreprise était spéciale. L'histoire derrière cette marque emblématique et la passion que chacun d'entre vous porte pour le nom Tupperware est incommensurable. Vous – nos Associés – êtes ce qui rend cet endroit unique.

Chaque jour que nous nous réveillons et que nous nous rendons au travail, nous entretenons chacun un avenir meilleur juste en faisant notre travail quotidien. Grâce à notre travail pour soutenir l'opportunité Tupperware ou pour fournir des produits de qualité et durables, nous construisons un avenir meilleur pour nos familles, pour nos amis, nos enfants, notre force de vente et nos communautés.

Je n'ai pas à vous le dire, mais nous avons une obsession de concevoir des solutions innovantes, fonctionnelles et respectueuses de l'environnement. Et nous fournissons des produits à vie que les gens aiment et en qu'ils ont confiance.

La seule façon de réaliser tout cela est de respecter un ensemble de normes quand à la façon dont nous menons nos affaires. Bien que nous soyons présents dans différentes parties du monde, parlons des langues différentes et sommes subjugués à suivre des lois locales différentes, nous devons nous rappeler que chacun d'entre nous sommes le reflet de cette grande Entreprise - peu importe notre emplacement.

Je m'engage à mener cette Entreprise vers un avenir prospère, et je crois pleinement que pour faire cela, il y a trois valeurs clés que nous devons tous garder à l'esprit pour tout ce que nous faisons :

- Nous faisons ce qui est juste.
- Nous réussissons en équipe.
- Nous nous améliorons toujours.

Notre Conseil d'Administration a adopté ce Code de Conduite pour aider à guider notre comportement et à définir les attentes quant à la manière dont nous devrions chacun agir en tant qu'associé des Marques Tupperware – afin de maintenir l'intégrité de notre marque qui a été si forte pendant près de 75 ans et de vivre selon les trois valeurs clés qui aideront cette entreprise à réussir. **Tupperware**Brands

Je vous encourage à prendre un moment pour lire le Code de conduite et à réfléchir à ce que cela signifie pour vos interactions régulières avec nos partenaires commerciaux, consommateurs, fournisseurs, vos collègues associés, la force de vente, le Conseil d'Administration et le grand public.

Ce Code reflète les attentes actuelles des Marques Tupperware – On s'attend à ce que vous passiez en revue et que vous vous conformiez à notre Code de conduite afin que vous puissiez bien comprendre la position de l'entreprise et continuer à être un champion de la marque Tupperware dans tout ce que vous faites.

Je suis enthousiasmée pour le voyage à venir !

Restez en sécurité et en bonne santé,



Miguel Fernandez
Président et Directeur Général

Table des matières

02. Un Message du PDG

04. Directives et Principes

- Notre pourquoi
- Notre comment
- Notre quoi
- Nos valeurs

06. Impact global et social

- Donner, c'est ce que nous faisons

08. Le Code de Conduite

- Introduction
- Respect des lois
- Comptabilité et audit
- Conflits d'intérêts
- Opportunités au sein de l'entreprise
- Agir dans l'honnêteté
- Confidentialité : information confidentielles, propriété intellectuelle et données personnelles
- Sujets relatifs à la législation sur les valeurs mobilières
- Paiements et cadeaux
- Pratiques antitrust et commerciales

13. Environnement de travail

- Sécurité, santé, énergie et environnement
- Consommation de stupéfiants et d'alcool
- Diversité, harcèlement et discrimination

15. Enquêtes des autorités gouvernementales et contributions politiques

- Enquêtes des autorités gouvernementales
- Contributions politiques

17. Mise en place du Code de Conduite

- Condition de la relation de travail
- Responsables de la conformité/Comité d'Éthique
- Questions au sujet du Code
- Signalement des faits
- Enquêtes
- Mesures disciplinaires en cas d'infractions
- Dispenses et divulgations

Directives et Principes

Directives et Principes



Notre Pourquoi

Chaque jour, nous cultivons un meilleur avenir.

Notre Comment

Avec une obsession de concevoir des produits innovants, fonctionnels et respectueux de l'environnement.

Notre Quoi

Des produits d'utilisation à vie que les gens aiment et font confiance.

Nos Valeurs

Nous faisons ce qui est juste.

Nous réussissons en équipe.

Nous nous améliorons toujours.

Impact global et social

Impact global et social

Donner, c'est ce que nous faisons

Nous sommes un leader pour ce qui est d'apporter un changement positif dans la vie des femmes et des hommes. Nos stratégies en matière d'activités et nos programmes d'investissement dans la vie sociétale vont de pair pour éclairer, éduquer et fortifier. Nous nous efforçons d'offrir des possibilités de formation pour obtenir des résultats forts au bénéfice des générations à venir. Certains de nos programmes comprennent :

- **Notre programme de bénévoles**, dont la mission est de développer et promouvoir les efforts des bénévoles qui permettent à nos Employés, retraités, membres de la force de vente et aux membres de leur famille d'apporter leur contribution en retour à la communauté.
- **Notre initiative pour cultiver la confiance**, dont l'objectif est de favoriser chez les femmes et les hommes la découverte de leur propre confiance en eux en leur donnant la chance de pouvoir enrichir leur vie, nourrir leur famille et en retour participer aux communautés dans le monde.
- **Notre initiative mondiale pour la santé**, dont le but est de renforcer l'engagement pour le bien être des Employés au travail, à l'échelle mondiale.
- **Notre fonds Tupperware Brands**, dont l'objectif est de favoriser la mise en relation et d'apporter des fonds à différents programmes dans le monde.



Le Code de Conduite

Le Code de Conduite

Introduction

Pendant plus de 70 ans, nous avons maintenu les niveaux les plus élevés en matière de comportement individuel de la part de chaque membre du Conseil d'Administration, de chaque Employé et de nos entreprises associées et affiliées, dans tous les aspects de notre activité. Nous basons la conduite de nos activités sur des agissements honnêtes, le respect pour les droits des autres et les principes les plus élevés de la citoyenneté d'entreprise.

Les domaines concernés par ce Code de Conduite sont de la plus grande importance, sans être exhaustifs. Aucun ensemble de règles ne pourrait couvrir tous les aléas et aucun système de surveillance ne peut détecter toutes les infractions. Les Employés pourront obtenir des avis détaillés sur les sujets traités dans ce Code de Conduite auprès des services comptables de la société, sur certains documents concernant les règles internes et en se renseignant auprès de notre personnel. Si vous avez besoin de tels avis, prenez contact avec votre directeur juridique ou avec votre directeur financier.

Les Employés doivent signaler toute infraction à notre Code et peuvent le faire sous couvert de l'anonymat. Nous ne tolérerons aucune rétorsion contre les Employés qui signalent de bonne foi des infractions. Des mesures disciplinaires seront prises en conséquence des infractions à notre Code et peuvent comporter un licenciement. (voir « Mise en place du Code de Conduite »).

La direction assume la responsabilité du respect du Code de Conduite et de veiller à ce que les Employés reçoivent une formation suffisante dans les domaines traités par notre Code.

Respect des lois

Les Employés doivent respecter toutes les lois et règles administratives qui s'appliquent dans la conduite de nos activités.

Notre société s'engage à respecter les droits de l'homme dans toutes nos activités dans le monde entier.

Pour l'interprétation des obligations légales et réglementaires, les Employés doivent s'adresser au directeur juridique de la société.

Comptabilité et audit

Le respect des règles de comptabilité et d'audit telles que prescrites est obligatoire à tout moment. Nous attendons des Employés qu'ils maîtrisent ces sujets de manière à les traiter avec la plus grande intégrité, pour garantir que chaque transaction soit exécutée conformément à ce qui est autorisé par la direction et qu'elle soit enregistrée correctement et précisément dans nos documents comptables.

En complément de ce qui précède, les régimes d'avantages sociaux des Employés et les transactions qui y sont attachées sont gérés avec soin et prudence conformément aux lois en vigueur.

Le Code de Conduite

Conflits d'intérêts

Nous avons tous la responsabilité d'exclure l'intérêt personnel dans l'exercice de nos fonctions. Nous devons toujours aborder une affaire uniquement dans le meilleur intérêt pour la société. Les Employés ne doivent jamais tirer indûment bénéfice, de manière directe ou indirecte, de leur situation en tant qu'Employé de toute vente, de tout achat ou autre activité de la société.

Les Employés doivent éviter les situations impliquant un conflit ou l'apparence d'un conflit entre les devoirs vis-à-vis de notre société et l'intérêt personnel. En particulier, aucun Employé ne doit :

- Accepter de ou donner à tout fournisseur actuel ou potentiel, client ou concurrent tout paiement, service, pourboire, cadeau, prêt, garantie de prêt ou faveur excédant une valeur symbolique à moins que cela ne soit approuvé par notre Président-Directeur-Général ou la personne qu'il désigne (voir « Paiements et cadeaux »).
- Détenir directement ou indirectement, un intérêt dans, ou occuper des fonctions de dirigeant, administrateur ou Employé, ou de consultant auprès de l'un de nos concurrents ou toute organisation exerçant ou cherchant à exercer des activités si cet intérêt ou cette position est susceptible d'influencer toute décision que l'Employé pourrait prendre dans l'exercice de ses fonctions courantes, à moins que ce ne soit autorisé par notre Président-Directeur-Général ou la personne qu'il désigne.
- Détenir un intérêt direct ou indirect dans toute transaction commerciale avec la Société, à moins que cela soit approuvé par notre Président-Directeur-Général ou la personne qu'il désigne.
- Embaucher ou encadrer des parents, des amis ou de la famille avec un rapport hiérarchique direct sans accord préalable.

Cette règle s'applique également aux membres directs de la famille de chaque Employé, ce qui inclut en principe, conjoint, père et mère, enfants, conjoints des enfants et tous autres parents vivant dans le même foyer.

Les dispositions ci-dessus ne prétendent pas décrire toutes les situations concernées par la présente règle. Le bon sens et une bonne conscience doivent servir de guides. Veuillez soumettre tout cas suscitant des doutes quant à son applicabilité à notre directeur juridique.

Opportunités au sein de l'entreprise

Il est interdit aux administrateurs, dirigeants et Employés de : (a) profiter pour eux-mêmes d'opportunités identifiées au moyen de biens étant propriété de la société ou d'informations ou situations de la société ; (b) d'utiliser les biens de la société, l'information ou la situation de la société en vue d'un gain personnel, et (c) de faire concurrence à la société. Les administrateurs, dirigeants et Employés ont le devoir de faire progresser nos intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente.

Agir dans l'honnêteté

Les administrateurs, dirigeants et Employés doivent s'efforcer d'agir honnêtement vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, concurrents et Employés. Personne ne doit tirer un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'information privilégiée, la représentation erronée de faits matériels ou autre façon d'agir malhonnête

Le Code de Conduite

Confidentialité : information confidentielle, propriété intellectuelle et données personnelles.

La protection de notre information confidentielle et de nos droits de propriété intellectuelle est vitale pour notre réussite. La protection des données à caractère personnel qui nous sont confiées par nos Employés, partenaires d'affaires, force de vente et clients relève de notre responsabilité d'entreprise. L'information confidentielle comprend, sans limitation, les secrets d'affaires, les business plans, les programmes de vente et de marketing, et l'information financière. Les droits de propriété intellectuelle comprennent, sans limitation, les brevets, les marques commerciales et les droits d'auteur. Les données à caractère personnel comprennent, sans limitation, les noms, adresses, adresses e-mail, numéros de téléphone et numéros de cartes bancaires. Nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour protéger l'information privée, la propriété intellectuelle ainsi que les données à caractère personnel en notre possession.

Les Employés doivent solliciter une autorisation appropriée pour utiliser ou divulguer des éléments de notre propriété intellectuelle ou de notre information confidentielle en vue d'un avantage personnel. Nous respecterons et nous abstenons d'enfreindre les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Nous respectons le droit à la vie privée de nos associés. La recherche de données à caractère personnel devrait être conforme aux lois et réglementations applicables et être justifiée par un objectif commercial légitime.

Nos Employés doivent aussi respecter la confidentialité et l'intégrité des données à caractère personnel en notre possession. De plus, les Employés ne peuvent utiliser ni divulguer les données personnelles d'autres employés pour leur intérêt personnel sans autorisation appropriée.

***REMARQUE IMPORTANTE:** Ce Code de Conduite : (i) n'empêche pas la divulgation d'informations confidentielles de la société par un Employé comme il peut l'être exigé par les lois ou la réglementation ou par l'ordonnance valide d'un tribunal ou d'une administration autorisée (dans les limites de la communication d'informations demandée) ; (ii) n'interdit ni ne limite la possibilité pour un Employé d'initier une communication directement avec, pour répondre à une question de ou pour livrer un témoignage auprès de l' U.S. Securities and Exchange Commission ou tout autre organisme fédéral de régulation; (iii) ne limite pas le droit d'un Employé de se voir distinguer pour avoir fourni des informations à toute instance administrative ; ni (iv) ne limite pas la possibilité pour un Employé de communiquer avec toutes administrations ou participer d'autre manière à toute enquête ou procédure pouvant être menée par une administration, y compris sous la loi fédérale des Etats-Unis de révéler en confiance des secrets commerciaux à l'état fédéral et aux responsables de gouvernement locaux ou à un avocat, dans le seul but de signaler ou d'enquêter sur une infraction soupçonnée à la loi, ou de divulguer des secrets remis dans le cadre d'un procès ou autre procédure, mais seulement si les pièces remises se trouvent sous scellés et à l'abri d'une divulgation au public. L'Employé doit faire diligence pour notifier par écrit un dirigeant de la société disposant des pouvoirs adéquats (son Directeur Juridique ou le Responsable Talents et Implication) de toute loi, réglementation ou ordonnance intimant de divulguer des informations confidentielles de la société.

Sujets relatifs à la législation sur les valeurs mobilières

Nos informations matérielles internes ne doivent pas être utilisées pour en retirer un avantage personnel et ne peuvent être utilisées qu'avec la plus grande discrétion par les personnes autorisées et lorsqu'elles y sont autorisées. L'utilisation d'information matérielle interne est non seulement une infraction à ce Code, mais est aussi illégale au titre de la législation sur les valeurs mobilières et peut entraîner des sanctions civiles et judiciaires sévères. Cette règle s'applique également aux opérations sur les titres des sociétés ayant des liens significatifs avec notre société, y compris les sociétés de vente.

L'information est « matérielle » si sa possession affecterait raisonnablement la décision d'un investisseur, et est « interne » si elle n'a pas été divulguée d'une manière générale au public. Nous prendrons toutes mesures raisonnables pour préserver la confidentialité de nos informations matérielles internes et pour contrôler l'usage de telles informations par les Employés et nos conseils. Nous apportons un soin tout particulier à empêcher la divulgation d'informations matérielles internes à l'extérieur. Une telle divulgation risque d'exposer notre société à une responsabilité juridique sur les valeurs mobilières ou peut permettre à des éléments extérieurs de transgresser la législation sur les valeurs mobilières.

Le Code de Conduite

Paiements et cadeaux

Donner ou recevoir des commissions, pots de vin, commissions occultes ou autres paiements inappropriés est contraire aux règles de la société. Donner ou recevoir des cadeaux d'affaires de valeur symbolique, bien qu'étant non recommandé, est permis lorsque les usages et la loi le permettent. Les Employés ne peuvent donner ni recevoir des cadeaux de valeur significative. Les invitations d'affaires usuelles sont acceptées, mais peuvent être inappropriées si leur valeur ou leur coût est tel que cela pourrait être interprété comme influençant une décision objective dans les affaires.

Nous nous conformons à la Loi des Etats-Unis sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), et aux lois anti-corruption en vigueur dans les autres pays où nous avons des activités. La FCPA interdit d'une manière générale les paiements ou cadeaux à tout représentant officiel d'un gouvernement étranger en vue d'influencer la décision d'un tel représentant pour attribuer des affaires à la société. Il y a une exception étroite à la LPCC pour faciliter les paiements, qui ne s'applique que lorsqu'un paiement est versé à d'autres mesures gouvernementales courantes qui impliquent des actes non discrétionnaires. Nous décourageons fortement Nous déconseillons fortement de tels paiements, car ils peuvent être illégaux en vertu des lois locales. Si un associé a besoin d'une exception à cette règle, il doit demander l'approbation du chef de la conformité, qui prendra la décision en fonction de la politique no 214.4 du Manuel de comptabilité générale.

Pratiques antitrust et commerciales

Nous nous conformerons aux lois antitrust et aux réglementations commerciales. La qualité de nos produits et services et leur rapport qualité/prix nous permettent d'être compétitifs sur le marché sans avoir à faire appel à des activités illicites ou à désavantager nos concurrents. Afin d'éviter toutes infractions aux lois antitrust des Etats-Unis et aux réglementations commerciales, toutes interférences ou allégations d'infraction, aucun Employé ne devra :

- Avoir des discussions avec un concurrent au sujet des prix et des marchés.
- Passer un accord avec tout client ou distributeur indépendant ou revendeur au sujet des prix de revente (nous avons le droit de suggérer des prix de revente)
- Rentrer dans des pratiques de tarification ou toute autre pratique concurrentielle ayant pour but de porter atteinte à la concurrence.
- Pratiquer sans justification légale des discriminations dans le prix, d'allocations d'avantages ou de services à des clients, ni de faire obtenir des discriminations dans le prix, d'allocations d'avantages ou de services pour la société.

Les dispositions ci-dessus concernent en priorité les transactions effectuées dans le commerce aux Etats-Unis ; toutefois, les lois des Etats-Unis peuvent avoir un effet sur des transactions dans d'autres pays si celles-ci ont un effet sur le commerce aux Etats-Unis. De plus, nous devons respecter les réglementations commerciales des pays dans lesquels nous avons une activité. En cas de doute sur le caractère licite de toute mesure, transaction ou activité envisagée, il y a lieu de contacter notre directeur juridique.

Environnement de travail

Environnement de travail

Sécurité, santé, énergie et environnement

Nous mènerons toutes nos activités dans le monde en nous préoccupant de la sécurité, de la santé, de la conservation de l'énergie et de l'environnement, dans le respect des droits internationaux de la personne de nos associés.

De plus, nous :

- Nous conformerons à toutes les lois et à tous les règlements applicables.
- Appliquerons des normes de conduite raisonnables fondées sur les meilleures pratiques commerciales internationales, en l'absence ou en sus des lois et règlements existants.
- Répondrons aux préoccupations en matière de sécurité, de santé et d'environnement en milieu de travail et dans nos produits.
- Fournirons un équipement de protection adéquat et une formation suffisante en matière de sécurité pour les tâches qu'ils accomplissent, et se conformer à toutes les lois et règlements applicables en matière de sécurité au travail (y compris les lois et règlements administrés par la Occupational Safety and Health Administration des États-Unis).
- Protégerons l'environnement des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.
- Conserverons l'énergie et les ressources.
- Préviendrons la pollution et minimiser les déchets, en mettant l'accent sur le recyclage.
- Éliminerons correctement les matières dangereuses et non dangereuses.

Les associés ont droit à des conditions de travail sûres et humaines. Tupperware s'engage à :

Les associés ont le droit au repos et aux loisirs, y compris les limitations raisonnables des heures de travail et des jours fériés payés conformément aux lois locales applicables.

- Tupperware ne forcera jamais l'emploi ou ne retiendra jamais ses associés contre leur gré.
- Tupperware a une tolérance zéro à l'égard de l'esclavage, des heures supplémentaires forcées ou du remboursement de la dette de Tupperware par le

travail.

- Nous n'acceptons pas le travail des enfants. Nos associés doivent avoir l'âge légal pour travailler, conformément aux lois applicables dans leurs pays respectifs.

Nous maintiendrons des programmes qui mettent l'accent sur la prévention des problèmes, l'amélioration continue du rendement et l'autoévaluation régulière des progrès.

Consommation de stupéfiants et d'alcool

- Nous sommes déterminés à offrir un milieu de travail exempt de drogues et d'alcool illégaux. Nous avons élaboré un programme de milieu de travail sans drogue afin d'établir et de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, de réduire le nombre de blessures et d'aider à la réadaptation de ceux qui cherchent de l'aide pour surmonter leur dépendance aux drogues ou à l'alcool ou d'autres problèmes.

Diversité, harcèlement et discrimination

Nous sommes fiers d'être un employeur d'égalité des chances et nous ne faisons pas de discrimination fondée sur la race, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, les biens, la naissance, l'incapacité ou un autre statut. Nous nous engageons à développer et à promouvoir la diversité ethnique et culturelle, y compris les femmes et les minorités, au sein de notre effectif, de notre force de vente indépendante et des relations avec les fournisseurs, les fournisseurs de services et d'autres tiers.

Nous ne tolérerons pas la discrimination ou le harcèlement dans nos locaux ou fonctions. L'embauche, la rémunération, les avantages sociaux, la formation, l'avancement, la discipline, la cessation d'emploi, la retraite ou toute autre décision liée à l'emploi sont fondés sur des critères pertinents et objectifs. Nous sommes également déterminés à maintenir un milieu de travail exempt d'intimidation. Les exemples de harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les insultes raciales, les blagues ethniques, l'affichage de déclarations offensantes, d'affiches, de caricatures ou d'autres comportements semblables.

Le harcèlement sexuel comprend, sans s'y limiter, la sollicitation de faveurs sexuelles, d'avances sexuelles importunes ou d'autres comportements verbaux, visuels ou physiques de nature sexuelle.

Nous prenons ces questions au sérieux et ne tolérons pas les représailles contre les associés qui signalent des préoccupations ou des violations de bonne foi.

Les gestionnaires ont le devoir de signaler immédiatement toute préoccupation de harcèlement ou de discrimination par les voies prévues dans le présent code de conduite.

Enquêtes des autorités gouvernementales et contributions politiques

Enquêtes des autorités gouvernementales et contributions politiques



Enquêtes des autorités gouvernementales

Nous agissons selon les conseils de notre directeur juridique dans les enquêtes menées par des administrations autorisées et leurs représentants. Les représentants des différentes administrations ont le droit de visiter nos locaux, avec ou sans les autorisations nécessaires, dans le but de mener leurs inspections ou de collecter des informations. Nous devons traiter les représentants des administrations de manière courtoise et professionnelle comme l'on traiterait tout visiteur de nos installations. Sauf dans des circonstances extraordinaires, nous consentirons à l'entrée d'inspecteurs ; cependant, les Employés devront contacter notre directeur juridique ou notre Vice-Président Innovation Produits et Chaîne Logistique avant de donner l'autorisation.

Contributions politiques

Sauf dans un nombre limité de circonstances où des contributions politiques de la part des entreprises sont clairement permises en vertu des lois en vigueur et autorisées par notre Président-Directeur-Général, ou la personne qu'il/elle a désignée, aucun Employé ne mettra à disposition aucun actif de la société, directement ou indirectement, en faveur de partis politiques ou à des candidats à des postes électifs, ou en rapport avec des propositions soumises à un vote. Les « contributions » comprennent, sans s'y limiter, le numéraire, les biens, les services ainsi que l'achat de billets pour des événements destinés à recueillir des fonds.

Mise en place du Code de Conduite

Mise en place du Code de Conduite

Condition de la relation de travail

Au moment de son engagement et chaque année suivante, chaque Employé attestera de sa compréhension du présent Code de Conduite, conformément à et à titre de condition de son contrat de travail.

Responsables de la conformité / Comité d'Éthique

Le directeur juridique est le responsable de la conformité pour toutes questions juridiques et pour le respect de ce Code. Le directeur financier est le responsable de la conformité pour toutes les questions concernant la comptabilité et le contrôle de gestion. Le Comité d'Éthique de la société est composé du Directeur Juridique, du Directeur Financier, du Responsable des Talents et de l'Implication, et le Vice-Président Audit Interne, et est responsable du traitement de toutes allégations d'infraction au présent Code.

Questions au sujet du Code

Veillez s'il vous plait adresser toutes questions au sujet de ce Code, son interprétation ou son application à notre directeur juridique en personne, par écrit, ou en appelant le

+1 407-826-5050.

Signalement des faits

Les Employés peuvent signaler des infractions à ce Code de Conduite de différentes manières : par écrit, par téléphone à la permanence téléphonique hotline ou par e-mail. Les Employés peuvent aussi signaler des infractions de manière anonyme auprès de la direction ou directement au conseil d'administration.

Si un Employé a connaissance d'une infraction à ce Code, cet Employé doit immédiatement la signaler à son directeur ou à sa directrice, aux ressources

humaines, ou au directeur général de sa division, qui à son tour en informera le Comité d'Éthique.

Tout Employé peut conserver l'anonymat lorsqu'il signale une infraction au présent Code. Veuillez adresser les signalements concernant les règles de conflits d'intérêts au directeur juridique.

Par écrit:

Les signalements par écrit aux **responsables de la conformité** de la société doivent être marqués « Confidentiel » et adressés à :

Compliance Officers

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

Les communications écrites à notre **conseil d'administration** doivent être marquées « Confidentiel » et adressées au conseil comme suit :

Board of Directors

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

Par téléphone:

Veillez adresser s'il vous plait vos signalements aux responsables de la conformité de la société au

+1 407-826-5050, à Orlando, Florida, USA.

Mise en place du Code de Conduite

Signalement des faits (suite)

Si les Employés le préfèrent, ils peuvent signaler les infractions au Code de Conduite à une permanence téléphonique confidentielle ouverte 24 h sur 24, tenue par des professionnels multilingues mis à disposition par une société indépendante du nom de Navex. Les numéros de la permanence téléphonique sont :

U.S. & Canada (gratuit) : **1 877-217-6220**

Autres pays (en PCV): **+1 770-582-5215**

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Si l'opérateur téléphonique demande le nom de l'Employé lors de l'appel, l'Employé peut utiliser « Tupperware » pour rester anonyme. L'Employé peut aussi choisir de faire parvenir le signalement directement au conseil d'administration en informant Navex.

Par e-mail

Si les Employés le préfèrent, ils peuvent signaler les infractions au Code de Conduite par e-mail comme suit :

aux responsables de la conformité : ComplianceOfficer@Tupperware.com

au conseil d'administration : BoardofDirectors@Tupperware.com

Si l'Employé envoie un signalement au conseil d'administration, il peut choisir de rester anonyme. Le conseil d'administration peut discrètement partager le signalement avec le comité d'éthique de la société pour son traitement.

Il n'y aura aucune tolérance vis-à-vis de représailles contre des signalements de bonne foi concernant les infractions au Code de Conduite. L'Employé peut effectuer ce signalement sous l'anonymat. Si l'Employé décline l'anonymat, nous ne révélerons son identité que sur la base du « besoin de savoir », à moins qu'il ne doive être révélé pour appliquer ce Code de manière honnête ou pour respecter des obligations légales (auquel cas il sera traité avec la plus grande discrétion possible).

Enquêtes

Tupperware enquêtera rapidement sur toutes les infractions alléguées et prendra les mesures correctives nécessaires qui conviennent. Nous attendons des Employés leur coopération pour toute enquête lancée par la société.

Mesures disciplinaires en cas d'infractions

Des mesures disciplinaires peuvent être prises pour :

- Avoir autorisé ou participé directement à des actions qui enfreignent ce Code.
- Avoir dissimulé une infraction à ce Code.
- Avoir refusé de coopérer à une enquête sur une infraction à ce Code.
- Avoir manqué de détecter ou de signaler une infraction à ce Code de la part d'un subordonné dans la mesure où ce manquement reflète un défaut de supervision ou de surveillance.
- Avoir exercé, directement ou indirectement, des représailles contre une personne ayant signalé de bonne foi une infraction à ce Code.

Des mesures correctives pouvant aller jusqu'à et incluant le licenciement peuvent être prises en cas d'infractions à ce Code ou pour des déclarations de mauvaise foi.

Les mesures disciplinaires seront légitimes et proportionnelles à la violation commise. Nous n'utilisons ni n'approuvons le recours à la punition corporelle, à la contrainte physique ou mentale ou à la violence verbale et/ou aux menaces. Nul ne peut être soumis à des traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Dispenses et divulgation

Toutes dispenses à toute disposition de ce Code en faveur d'un dirigeant ou d'un administrateur de la société doivent être approuvées par le conseil d'administration ou par un comité de celui-ci, et la société doit informer sans délai les actionnaires d'une telle dispense et de son approbation.

Tupperware Brands