



VERHALTENSKODEX

TupperwareBrands

Vom Vorstand am 1. November 2021 ergänzt und neu formuliert

Eine Nachricht vom Geschäftsführer

Liebes Team,

Als ich bei Tupperware Brands anfang, wusste ich, dass diese Firma etwas Besonderes ist. Die Geschichte dieser Kultmarke und die Leidenschaft, die jeder von Ihnen für den Tupperware-Namen bereithält, ist unermesslich. Sie – unsere Mitarbeiter – sind es, die dieses Unternehmen einzigartig machen.

An jedem Tag, an dem wir aufstehen und zur Arbeit gehen, fördern wir eine bessere Zukunft, in dem wir unserer täglichen Arbeit nachgehen. Durch unsere Arbeit, die Tupperware-Gelegenheit zu unterstützen oder hochwertige, nachhaltige Produkte zu liefern, schaffen wir eine bessere Zukunft für unsere Familien, für unsere Freunde, unsere Kinder, unsere Vertriebsmitarbeiter und unsere Gemeinden.

Ich muss Ihnen das nicht sagen, aber wir sind regelrecht versessen darauf, innovative, funktionale und umweltverträgliche Lösungen zu entwerfen. Und wir bieten Produkte für den lebenslangen Gebrauch, die die Menschen lieben und denen sie vertrauen. Wir können all dies nur erreichen, wenn wir uns an eine bestimmte Anzahl von Standards für unser Geschäftsgebaren halten.. Auch wenn wir in verschiedenen Teilen der Welt sitzen, verschiedene Sprachen sprechen und uns an unterschiedliche lokale Gesetze halten, dürfen wir nicht vergessen, dass wir alle ein Spiegelbild dieses großartigen Unternehmens sind - unabhängig von unserem Standort.

Ich setze mich dafür ein, dieses Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft zu führen, und bin der festen Überzeugung, dass es dafür drei Schlüsselwerte gibt, die wir bei allem, was wir tun, im Auge behalten müssen:

- Wir tun das, was richtig ist.
- Wir sind als Team erfolgreich.
- Wir verbessern uns ständig.

Unser Vorstand hat diesen Verhaltenskodex verabschiedet, um unser Verhalten zu steuern und die Erwartung festzulegen, wie wir als Mitarbeiter von Tupperware Brands agieren sollen - um unsere fast 75 Jahren starke Markenintegrität aufrechtzuerhalten und nach den drei Schlüsselwerten zu leben, die diesem Unternehmen zum Erfolg verhelfen.

Ich fordere Sie dazu auf, sich einen Moment Zeit zu nehmen um sich den Verhaltenskodex durchzulesen und darüber nachzudenken, was dies für Ihre regelmäßigen Interaktionen mit unseren Geschäftspartnern, Verbrauchern, Lieferanten, Kollegen, Vertriebsmitarbeitern, dem Vorstand und der Öffentlichkeit bedeutet.

Dieser Kodex spiegelt die aktuellen Erwartungen von Tupperware Brands wider. Es wird erwartet, dass Sie unseren Verhaltenskodex überprüfen und einhalten, damit Sie die Position des Unternehmens vollständig verstehen und bei allem, was Sie tun, weiterhin ein Champion der Tupperware-Marke sind.

Ich freue mich auf die bevorstehende gemeinsame Zeit!

Bleiben Sie weiterhin in Sicherheit und bei guter Gesundheit!



Miguel Fernandez
Präsident und Geschäftsführer

Inhalt

02. Eine Nachricht vom Geschäftsführer

04. Leitprinzipien

- Unser Warum
- Unser Wie
- Unser Was
- Unsere Werte

06. Gesellschaftliches und soziales Engagement

- Wir geben gern

08. Der Verhaltenskodex

- Einleitung
- Einhaltung der Gesetze
- Buchführung und Revision
- Interessenkonflikte
- Geschäftschancen
- Ehrliches Verhalten im Geschäftsleben
- Geheimhaltung: Geheime, urheberrechtlich geschützte und persönliche Informationen
- Gesetze für den Börsenhandel
- Zahlungen und Geschenke
- Kartellgesetze und Handelspraktiken

13. Arbeitsumfeld

- Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie Energieeffizienz
- Drogen- und Alkoholkonsum
- Vielfalt, Belästigung und Diskriminierung

15. Behördliche Ermittlungen und Parteienfinanzierung

- Behördliche Ermittlungen
- Parteienfinanzierung

17. Umsetzung des Verhaltenskodex

- Voraussetzung für die Beschäftigung
- Compliance-Beauftragte
- Fragen zum Verhaltenskodex
- Meldung von Verstößen
- Ermittlungen
- Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen
- Ausnahmen und ihre Bekanntgabe

Leitprinzipien

Leitprinzipien



Unser Warum

Jeden Tag fördern wir eine bessere Zukunft.

Unser Wie

Durch die Leidenschaft, innovative, funktionale und umweltbewusste Produkte zu entwerfen.

Unser Was

Produkte für den lebenslangen Gebrauch, die die Menschen lieben und denen sie vertrauen.

Unsere Werte

Wir tun das, was richtig ist.

Wir sind als Team erfolgreich.

Wir verbessern uns ständig.

Gesellschaftliches und soziales Engagement

Gesellschaftliches und soziales Engagement

Wir geben gern

Wir sind führend in der Förderung positiver Veränderungen im Leben von Frauen und Männern. Unsere Geschäftsstrategien und sozialen Investitionsprogramme sind darauf ausgerichtet, aufzuklären, zu bilden und zu stärken. Es ist uns ein Anliegen, Bildungschancen zu schaffen, die sich auch für kommende Generationen als segensreich erweisen. Einige unserer Programme beinhalten:

- **Unser ehrenamtliches Engagement**, das darauf abzielt, ehrenamtliche Tätigkeiten zu fördern, in deren Rahmen unsere Mitarbeiter, Rentner und unabhängigen Vertriebskräfte sowie deren Angehörige der Gesellschaft etwas zurückgeben können.
- **Unser Programm zur Stärkung des Selbstvertrauens**, dessen Ziel es ist, Frauen und Männer dabei zu unterstützen, ihr Selbstvertrauen zu entwickeln, damit sie ein erfülltes Leben führen, für ihre Familien sorgen und einen Beitrag für Menschen auf der ganzen Welt leisten können.
- **Unsere globale Gesundheitsinitiative**, deren Ziel es ist, das Engagement für das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz weltweit zu stärken.
- **Unser Tupperware Brands-Fonds**, dessen Ziel es ist, Beziehungen aufzubauen und Mittel für verschiedene Programme auf der ganzen Welt bereitzustellen.



Der Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex

Einleitung

Seit über 70 Jahren zeichnen wir uns in jedem Aspekt unseres Geschäftslebens dadurch aus, dass wir von jedem Mitglied des Vorstands (Board of Directors) und von allen Beschäftigten und Vertretern der Tupperware Brands Corporation sowie der mit ihr verbundenen Einheiten erwarten, dass sie in allen Aspekten ihrer Geschäfts- und Berufsausübung höchsten Ansprüchen an ihr persönliches Verhalten gerecht werden. Die Wahrnehmung aller geschäftlichen und beruflichen Pflichten hat auf der Grundlage von Ehrlichkeit und Anstand, der Rücksichtnahme auf die Rechte anderer und der höchsten Prinzipien verantwortungsbewusster Unternehmensführung im gesamtgesellschaftlichen Umfeld zu erfolgen.

In diesem Verhaltenskodex werden Themen angesprochen, die einen besonderen Stellenwert haben. Die Themenauswahl ist jedoch keinesfalls erschöpfend. Kein Regelwerk kann alle denkbaren Situationen berücksichtigen, und kein Überwachungssystem kann alle Regelverstöße aufdecken. Detaillierte Orientierungshilfen zu den in diesem Verhaltenskodex erörterten sowie zu sonstigen Themen bieten das Buchführungshandbuch des Unternehmens, bestimmte interne Vorschriften sowie das zuständige Beratungspersonal. Sollten Sie Beratung benötigen, wenden Sie sich bitte an den Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) oder den Leiter Finanzen (Chief Financial Officer) des Unternehmens.

Mitarbeiter sollten Verstöße gegen unseren Kodex melden und können dies auf anonymer Basis tun. Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Kollegen, die Verstöße in gutem Glauben melden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden disziplinarisch verfolgt und können zur Kündigung führen. (Siehe „Umsetzung des Verhaltenskodex“)

Die Unternehmens- und Geschäftsleitung ist für die Einhaltung unseres Verhaltenskodex und die ausreichende Schulung der Belegschaft in den im Verhaltenskodex angesprochenen Themen verantwortlich.

Einhaltung der Gesetze

Jeder Beschäftigte hat alle Gesetze und behördlichen Vorschriften, die für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens von Belang sind, einzuhalten.

Unser Unternehmen steht ein für die Menschenrechte bei jeglicher Geschäftstätigkeit und jeglichen Aktivitäten weltweit.

Fragen zur Interpretation einzelner Bestimmungen von Gesetzen und Vorschriften sind an den Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) zu richten.

Buchführung und Revision

Alle geltenden Buchführungs- und Revisionsvorschriften und -regeln sind grundsätzlich einzuhalten. Von Mitarbeitern, die Verantwortung für diesen Aufgabenbereich tragen, wird erwartet, dass sie diese Verantwortung mit kompromissloser Integrität wahrnehmen und sicherstellen, dass jede Transaktion nach Maßgabe der entsprechenden Genehmigungen der Geschäftsleitung ausgeführt und ordnungs- und wahrheitsgemäß in den Büchern des Unternehmens vermerkt wird.

Zusätzlich zu den obigen Ausführungen ist zu beachten, dass Mittel, die für Sozial- und sonstige Leistungen zugunsten von Mitarbeitern vorgesehen sind, einschließlich entsprechender Transaktionen, mit besonderer Sorgfalt und Umsicht nach Maßgabe der geltenden Gesetze handzuhaben sind.

Der Verhaltenskodex

Interessenkonflikte

Wir alle haben die Verantwortung, persönliche Interessen an der Erfüllung unserer Aufgaben auszuschließen. Wir müssen Geschäftsabschlüsse stets nur im besten Interesse des Unternehmens tätigen. Mitarbeiter dürfen weder direkt noch indirekt in unzulässiger Weise von ihrer Position als Mitarbeiter oder von einem Verkauf, Kauf oder einer anderen Tätigkeit unseres Unternehmens profitieren.

Alle Mitarbeiter sollten Situationen vermeiden, die einen tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt zwischen ihren Pflichten gegenüber dem Unternehmen und etwaigen persönlichen Interessen mit sich bringen könnten. Insbesondere ist Mitarbeitern folgendes untersagt:

- Das Annehmen oder Geben von Zahlungen, Dienstleistungen, Trinkgeldern, Geschenken, Darlehen, Bürgschaften oder Gefälligkeiten von mehr als nominellem Wert von bzw. an gegenwärtige(n) oder potenzielle(n) Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber(n) ohne Genehmigung der Generaldirektorin (Chief Executive Officer) des Unternehmens oder seines Beauftragten (siehe „Zahlungen und Geschenke“).
- Eine direkte oder indirekte Beteiligung an einem anderen Unternehmen oder einer Körperschaft, die in einem Konkurrenzverhältnis oder in einer Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen steht oder eine solche anstrebt, oder die Ausübung der Funktion einer Führungskraft, eines Direktors/Aufsichtsratsmitglieds, Mitarbeiters oder Beraters in einem solchen Unternehmen bzw. einer solchen Körperschaft, sofern diese Beteiligung bzw. Funktion Entscheidungen der Person in Wahrnehmung ihrer regulären Pflichten beeinflussen könnte, es sei denn, sie wurde von der Generaldirektorin (Chief Executive Officer) des Unternehmens oder seinen Beauftragten genehmigt.
- Jede direkte oder indirekte persönliche Beteiligung an Geschäftstransaktionen mit dem Unternehmen, es sei denn, sie wurden von der Generaldirektorin (Chief Executive Officer) des Unternehmens oder seinen Beauftragten genehmigt.

- Niemand darf Verwandte, Freunde oder Angehörige als direkte Untergebene beschäftigen oder führen, wenn dies nicht vorab genehmigt wurde.

Diese Richtlinie gilt in gleicher Weise für alle unmittelbaren Angehörigen des Mitarbeiters, d. h. im Regelfall seinen Ehepartner, seine Eltern, seine Kinder, die Ehepartner seiner Kinder sowie im gleichen Haushalt lebende Verwandte.

Die obigen Ausführungen decken nicht alle Situationen ab, in denen diese Richtlinie Anwendung findet. Gesunder Menschenverstand und ein gutes Gewissen sollten stets als Richtschnur gelten. Sollten Zweifel bezüglich der Anwendbarkeit der Vorschrift bestehen, ist der Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens (Chief Legal Officer) zu Rate zu ziehen.

Geschäftschancen

Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern ist es untersagt, a) persönliche Chancen für sich zu nutzen, die sich durch die Nutzung von Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder durch ihre Position in demselben ergeben, b) Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder ihrer Position in demselben zu ihrer persönlichen Bereicherung zu nutzen und c) mit dem Unternehmen in ein Wettbewerbsverhältnis zu treten. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Mitarbeiter stehen dem Unternehmen gegenüber in der Pflicht, dessen legitimen Interessen zu dienen, wenn sich eine entsprechende Gelegenheit dazu ergibt.

Ehrliches Verhalten im Geschäftsleben

Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich im geschäftlichen Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Mitarbeitern und Vertretern des Unternehmens ehrlich zu verhalten. Niemand darf durch Manipulation, Verdeckung von Tatsachen, Missbrauch nicht allgemein zugänglicher Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen und sonstige unehrliche Geschäftspraktiken, Andere übervorteilen.

Der Verhaltenskodex

Geheimhaltung: Geheime, urheberrechtlich geschützte und persönliche Informationen *

Der Schutz geheimer und urheberrechtlich geschützter Informationen ist für den Erfolg des Unternehmens unabdingbar. Der Schutz der uns von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Vertriebskräften und Kunden anvertrauten persönlichen Daten ist unsere Verantwortung als Unternehmen. Geheime Informationen umfassen unter anderem Geschäftsgeheimnisse, Geschäftspläne, Vertriebs- und Marketing- Programme sowie Finanzdaten. Urheberrechtlich geschützte Informationen beinhalten unter anderem Patente, Marken und Rechte des geistigen Eigentums. Persönliche Daten unter anderem Angaben wie Namen, Adressen, E-Mail-Adressen, Telefonnummern, Personenkennnummern und Kreditkartennummern.

Wir sind verpflichtet, alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die geheimen und urheberrechtlich geschützten Informationen des Unternehmens sowie die in seinem Besitz befindlichen persönlichen Daten zu schützen. Mitarbeiter müssen eine angemessene Genehmigung einholen, um unser geistiges Eigentum oder unsere urheberrechtlich geschützten Informationen für private Zwecke zu nutzen oder offenzulegen. Wir werden die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren und nicht verletzen. Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiter. Jedwede Rückerlangung persönlicher Daten erfolgt nur unter Beachtung der anwendbaren Gesetze und Regularien und aufgrund legitimer geschäftsbezogener Zwecke. Unsere Mitarbeiter müssen auch die Privatsphäre und Integrität der in unserem Besitz befindlichen personenbezogenen Daten respektieren. Darüber hinaus ist es Mitarbeitern nicht gestattet, personenbezogene Daten anderer Mitarbeiter ohne entsprechende Genehmigung für private Zwecke zu verwenden oder offenzulegen.

***WICHTIGE ANMERKUNG:** Dieser Verhaltenskodex soll nicht (i) die Weitergabe vertraulicher Informationen des Unternehmens durch einen Mitarbeiter verhindern, wenn eine solche Weitergabe aufgrund von einschlägigen Gesetzen oder Verordnungen vorgeschrieben ist oder durch gültige Beschlüsse von Gerichten oder dazu befugten Regierungsbehörden angeordnet wurde (im Umfang der erforderlichen Weitergabe) (ii) einen Mitarbeiter daran hindern oder ihm verbieten, direkt Kontakt zur Börsenaufsicht der USA aufzunehmen oder auf Ermittlungen dieser Behörde zu reagieren oder vor ihr als Zeuge aufzutreten. Das Gleiche gilt für jedwede weitere Aufsichtsbehörde der USA oder eines Bundesstaates der USA. (iii) die Rechte der Mitarbeiter einschränken, Vorteile für Informationen zu erhalten, die sie Regierungsbehörden zur Verfügung gestellt haben, (iv) die Rechte der Mitarbeiter einschränken, mit Regierungsbehörden zu kommunizieren oder sich anderweitig an Ermittlungen oder Verfahren zu beteiligen, die von einer Regierungsbehörde durchgeführt werden. Dies umfasst nach geltendem US-Bundesrecht auch eine vertrauliche Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen, einschließlich, der vertraulichen Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen gegenüber Bundes-, Staats- und Kommunalbeamten oder einem Anwalt zum alleinigen Zweck der Meldung oder Untersuchung einer vermuteten Rechtsverletzung oder der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen in einem Dokument, das in einer Klage oder einem anderen Verfahren eingereicht wurde, jedoch nur, wenn die Meldung Verschlusssache und vor öffentlicher Weitergabe geschützt ist. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen Bevollmächtigten des Unternehmens (seinen Chief Legal Officer oder Chief Talent & Engagement Officer) unverzüglich schriftlich über alle Gesetze, Vorschriften oder Anordnungen zur Weitergabe vertraulicher Informationen des Unternehmens zu informieren.

Gesetze für den Börsenhandel

Wichtige interne Informationen des Unternehmens dürfen nicht zum persönlichen Vorteil genutzt und nur mit größter Vorsicht und mit ordnungsgemäßer Genehmigung, durch eine autorisierte Person, weitergegeben werden. Die Nutzung wichtiger unternehmensinterner Informationen beim Handel mit Wertpapieren des Unternehmens ist ein Verstoß nicht nur gegen den Verhaltenskodex, sondern auch gegen die Aktiengesetze, der mit schweren zivil- und strafrechtlichen Strafen geahndet wird. Diese Richtlinie gilt auch für den Handel mit Aktien anderer Unternehmen, die substantielle Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen unterhalten, unter anderem auch Zulieferer.

Informationen gelten als „wichtig“, wenn ihr Besitz geeignet ist, Investitionsentscheidungen eines Anlegers zu beeinflussen; sie gelten als „intern“, wenn sie nicht der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden sind. Wir sind verpflichtet, alle zumutbaren Schritte zu unternehmen, um die Geheimhaltung unserer wichtigen internen Informationen aufrecht zu erhalten und die Verwendung dieser Informationen durch Mitarbeiter und Berater zu kontrollieren. Mit besonderer Sorgfalt verhindern wir die Weitergabe wichtiger interner Informationen an externe Parteien. Im Fall einer Zuwiderhandlung setzen wir uns der Haftung nach der Aktiengesetzgebung aus oder versetzen Dritte in die Lage, gegen die Aktiengesetzgebung zu verstoßen.

Der Verhaltenskodex

Zahlungen und Geschenke

Das Geben oder Entgegennehmen von erzwungenen oder nicht ordnungsgemäß verbuchten Provisionen, Bestechungsgeldern oder sonstigen unzulässigen Zahlungen widerspricht den Vorschriften des Unternehmens. Geschäftlich motivierte Geschenke von geringem Wert sind zwar unerwünscht, aber dort zulässig, wo sie dem allgemeinen örtlichen Geschäftsgebrauch entsprechen und gesetzlich erlaubt sind. Das Geben oder Entgegennehmen von Geschenken von erheblichem Wert ist untersagt. Vom Unternehmen bezahlte Einladungen für Geschäftspartner sind zulässig; kann ihr Wert jedoch Anlass zu der Vermutung geben, es handle sich um die Beeinflussung einer ansonsten objektiven Geschäftsentscheidung, sind sie unzulässig.

Wir halten uns an das US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (United States Foreign Corrupt Practices Act - FCPA). Dieses Gesetz untersagt Zahlungen oder Zuwendungen an Vertreter ausländischer öffentlicher Institutionen mit dem Ziel, diese zur Vergabe von Aufträgen an das Unternehmen zu veranlassen. Es gibt eine restriktive Ausnahme vom FCPA für die Erleichterung von Zahlungen, die nur dann gilt, wenn eine Zahlung zur Förderung routinemäßiger staatlicher Maßnahmen erfolgt, die keine Ermessensentscheidungen beinhalten. Wir stellen uns deutlich gegen derartige Zahlungen, weil diese nach lokal anwendbarem Recht illegal sein können. Wenn für einen Mitarbeiter eine Ausnahme von dieser Regel gemacht werden soll, so muss dieser eine Erlaubnis des zuständigen Chief Compliance Officer beantragen, der über diesen Antrag auf Grundlage der Policy No. 214.4 im Buchführungshandbuch (Corporate Accounting Manual) entscheiden wird.

Kartellgesetze und Handelspraktiken

Wir sind zur Einhaltung der Kartellgesetze und handelsrechtlichen Vorschriften verpflichtet. Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und ihr Preis-Leistungs-Verhältnis versetzen uns in die Lage, am Wettbewerb teilzunehmen, ohne auf illegale Praktiken zurückzugreifen oder den Ruf unserer Mitbewerber zu schädigen.

Um Verstöße gegen die Kartellgesetze und Handelsvorschriften der USA, juristische Komplikationen oder Vorwürfe kartellrechtlicher Verstöße zu vermeiden, ist allen Mitarbeitern folgendes untersagt:

- Gespräche mit Mitbewerbern über Preise oder Märkte;
- Absprachen mit Kunden, unabhängigen Distributoren oder Händlern über Wiederverkaufspreise (empfohlene Verkaufspreise sind zulässig);
- Bepreisungs- und Wettbewerbsstrategien mit dem Ziel, Mitbewerber zu schädigen; und
- Ungleichbehandlung von Kunden im Hinblick auf Preise, Nachlässe oder Dienstleistungen oder die Veranlassung von Sonderpreisen, Preisnachlässen oder Dienstleistungen an das Unternehmen selbst ohne juristische Rechtfertigung

Die letzte Bestimmung bezieht sich vorwiegend auf Transaktionen im Handel innerhalb der USA; jedoch gelten US-Gesetze unter Umständen auch für Transaktionen in anderen Ländern, wenn sich diese auf den Handel der USA auswirken. Darüber hinaus bestehen in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, Handelsvorschriften und Wettbewerbsgesetze, an die wir gebunden sind. Sollten Zweifel bezüglich der Legalität beabsichtigter Maßnahmen, Transaktionen oder Aktivitäten bestehen, ist der Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) zu Rate zu ziehen.

Arbeitsumfeld

Arbeitsumfeld

Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie Energieeffizienz

Jegliche Tätigkeit des Unternehmens weltweit muss den Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie den effizienten Umgang mit Energie und die internationalen Menschenrechte unserer Mitarbeiter berücksichtigen. Wir verpflichten uns:

- alle umweltrechtlichen Gesetze und Vorschriften zu befolgen;
- bei Abwesenheit entsprechender Gesetze und Vorschriften bzw. in Ergänzung derselben, angemessene Verhaltensnormen einzuhalten, die auf den international geltenden Geschäftspraktiken beruhen;
- sicherzustellen, dass den Themen Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowohl am Arbeitsplatz als auch in Bezug zu unseren Produkten, angemessen Rechnung getragen wird;
- eine angemessene Schutzausrüstung und eine ausreichende Sicherheitsschulung für die von ihnen ausgeführten Aufgaben bereitzustellen und alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten (einschließlich der Gesetze und Vorschriften, die von der US Occupational Safety and Health Administration vorgegeben werden)
- die Umwelt der Standorte des Unternehmens zu schützen;
- Energie und andere natürliche Ressourcen sparsam zu nutzen;
- Umweltverschmutzung zu verhindern und Abfall zu vermeiden, wobei dem Recycling Vorrang einzuräumen ist; und
- gefährliche und ungefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu entsorgen.

Mitarbeiter haben ein Recht auf sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Tupperware bekennt sich zu Folgendem:

- Mitarbeiter haben ein Recht auf Ruhe und Freizeit, einschließlich einer angemessenen Begrenzung der Arbeitszeit und eines regelmäßigen bezahlten Urlaubs gemäß den geltenden örtlichen Gesetzen
- Tupperware wird niemals eine Einstellung erzwingen oder Mitarbeiter gegen deren Willen beschäftigen
- Tupperware zeigt keinerlei Toleranz gegenüber Sklaverei/Menschenhandel, erzwungene Überstunden oder die Begleichung von Schulden gegenüber Tupperware durch Arbeit
- Wir akzeptieren keine Kinderarbeit. Unsere Mitarbeiter müssen gemäß der geltenden örtlichen Gesetze das arbeitsfähige Mindestalter erreicht

haben.

Wir setzen uns durch geeignete, kontinuierliche Programme für die Vermeidung von Problemen und die ständige Verbesserung unserer Leistungen ein und unterziehen uns einer regelmäßigen Selbstbewertung in Bezug auf die erzielten Fortschritte.

Fragen zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie zur Energieeinsparung sind an den Leiter der Abteilung Umwelt und Sicherheit (Executive Vice President, Product Innovation and Supply Chain) zu richten.

Drogen- und Alkoholkonsum

Wir legen großen Wert auf einen Arbeitsplatz, der frei von illegalen Drogen und Alkohol ist. Wir haben ein entsprechendes Arbeitsplatzprogramm ins Leben gerufen, um ein drogenfreies, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, Vorfälle zu verringern, bei denen es zu Personenschäden kommen könnte, und diejenigen, die Unterstützung dabei suchen, Alkohol- und Drogenabhängigkeit oder sonstige Probleme mit Alkohol und Drogen zu überwinden, Hilfe bei der Rehabilitation zu gewähren.

Vielfalt, Belästigung und Diskriminierung

Wir sind stolz ein Arbeitgeber zu sein, der auf Chancengleichheit setzt und keine Entscheidung auf der Grundlage von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft, Besitz, Geburtsort, Behinderung oder sonstigem Status trifft. Wir verpflichten uns, ethnische und kulturelle Vielfalt zu entwickeln und zu fördern, einschließlich Frauen und Minderheiten in der Belegschaft, bei den unabhängigen Vertriebskräften und in den Beziehungen zu Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Dritten. Wir werden keine Belästigungen oder Belästigungen an unseren Arbeitsstätten oder sonstigen Lokalitäten dulden. Entscheidungen über Einstellung, Vergütung, Vergünstigungen, Fortbildungen, Fortkommen, Abmahnung, Entlassung, Ruhestand und andere beschäftigungsbezogene Entscheidungen sollen stets auf relevanten und objektiven Kriterien beruhen. Wir bekennen uns dazu, ein Arbeitsumfeld aufrecht zu erhalten, in dem Einschüchterung keine Rolle spielt. Beispiele für Belästigungen beinhalten u.a. rassistische Herabsetzungen, Witze über die ethnische Zugehörigkeit sowie beleidigende Postings, Aussagen, Poster oder Cartoons oder ähnliche Verhaltensweisen. Sexuelle Belästigung umfasst u.a. Forderungen nach sexuellem Entgegenkommen, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder andere verbale, visuelle oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Art.

Wir nehmen solche Angelegenheiten ernst und tolerieren keine Vergeltung gegenüber Mitarbeitern, welche Verstöße oder einen Grund zur Besorgnis in gutem Glauben melden.

Unsere Führungskräfte sind dazu verpflichtet, alle Fälle von Belästigung oder Diskriminierung über die Kanäle zu melden, die in diesem Verhaltenskodex aufgeführt sind.

Behördliche Ermittlungen und Parteifinanzierung

Behördliche Ermittlungen und Parteifinanzierung



Behördliche Ermittlungen

Wir kooperieren grundsätzlich nach Maßgabe des Leiters der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) bei Ermittlungen offizieller Aufsichtsbehörden und ihrer Angehöriger. Von Zeit zu Zeit kann es vorkommen, dass Vertreter von Behörden mit oder ohne juristische Genehmigung Niederlassungen des Unternehmens besichtigen, um Inspektionen vorzunehmen oder Informationen einzuholen. Vertreter von Behörden behandeln wir höflich und wie im Geschäftsumfeld üblich, wie jeden anderen Besucher unserer Einrichtungen. Soweit keine außergewöhnlichen Umstände dagegen sprechen, gewähren wir Prüfern Zutritt; zuvor sollten Mitarbeiter jedoch den Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) oder unseren Executive Vice President, Product Innovation and Supply Chain konsultieren.

Parteienfinanzierung

Mit Ausnahme eng begrenzter Situationen, in denen Spenden des Unternehmens an politische Organisationen nach geltendem Gesetz eindeutig zulässig und von der Generaldirektorin (Chief Executive Officer) oder seinen Beauftragten genehmigt worden sind, sind direkte oder indirekte Zuwendungen aus dem Vermögen des Unternehmens an politische Parteien oder Kandidaten für öffentliche Ämter bzw. im Zusammenhang mit zur Abstimmung stehenden Gesetzesvorlagen untersagt. Unter Zuwendungen sind unter anderem Geld, Sacheigentum, Dienstleistungen oder der Kauf von Eintrittskarten für Veranstaltungen zugunsten politischer Repräsentanten zu verstehen.

Umsetzung des Verhaltenskodex

Umsetzung des Verhaltenskodex

Voraussetzung für die Beschäftigung

Zum Einstellungszeitpunkt und in jedem darauf folgenden Jahr bestätigt jeder Mitarbeiter als Beschäftigungsvoraussetzung, dass er diesen Verhaltenskodex versteht und einhält.

Compliance-Beauftragte

Der Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) ist der für alle Rechtsfragen sowie die Einhaltung (Compliance) dieses Verhaltenskodex zuständige Compliance-Beauftragte. Der Leiter Finanzen (Chief Financial Officer) ist als Compliance-Beauftragter für alle Buchführungs- und Controlling-Angelegenheiten zuständig.

Das Compliance Team besteht aus dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Leiter der Finanzabteilung, dem Leiter der Personalabteilung und dem VP für interne Prüfungen. Es ist dafür verantwortlich, Vorwürfen nachzugehen, denen zufolge Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex erfolgten.

Fragen zum Verhaltenskodex

Bitte wenden Sie sich bei allen Fragen zu diesem Verhaltenskodex, seiner Interpretation oder Anwendung persönlich, schriftlich oder telefonisch an den Leiter unserer Rechtsabteilung. Die entsprechende Telefonnummer lautet **+1 407-826-5050**.

Meldung von Verstößen

Mitarbeiter können Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex auf verschiedene Art und Weise melden, nämlich schriftlich, über die telefonische Hotline oder per E-Mail. Mitarbeiter können dem Management oder dem Vorstand Verstöße auch anonym melden.

Wenn ein Mitarbeiter weiß, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex erfolgte, muss er diesen unverzüglich der unmittelbaren - oder einer anderen Führungskraft melden. Jede Führungskraft, der ein solcher Verstoß gemeldet wird, muss sich unverzüglich an den Controller, die Personalabteilung oder den Geschäftsführer des jeweiligen Unternehmens-bereichs wenden, der dann seinerseits das Compliance-Team verständigt.

Mitarbeiter dürfen Verstöße gegen diesen Kodex anonym melden. Bitte wenden Sie sich bei Meldungen, die sich auf Verstöße gegen die Richtlinien zu Interessenkonflikten beziehen, an den Leiter der Rechtsabteilung.

Schriftlich:

Schriftliche Meldungen an die **Compliance-Beauftragten**, sollten als „confidential“ (vertraulich) gekennzeichnet und an folgende Adresse gesendet werden:

Compliance Officers

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

Schriftliche Meldungen an den **Vorstand (Board of Directors)** sollten als „confidential“ (vertraulich) gekennzeichnet und unter folgender Adresse an den Vorstand gesendet werden:

Board of Directors

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

Telefonisch:

Telefonische Meldungen zu Händen der Compliance Officers der Firma sind unter **+1 407-826-5050**, Orlando, Florida, USA möglich

Umsetzung des Verhaltenskodex

Meldung von Verstößen (Fortsetzung)

Für Mitarbeiter, die eine anonyme Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex bevorzugen, steht rund um die Uhr eine vertrauliche Hotline mit mehrsprachigen Mitarbeitern zur Verfügung, die durch das unabhängige Unternehmen „Navex“ bereitgestellt wird. Die Nummern der Hotline sind:

USA & Kanada unter der (gebührenfreien) Nummer: +1 877-217-6220. Alle anderen Standorte (bitte R-Gespräch anmelden): + 1 770-582-5215.

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Wenn die Telefonvermittlung bei der Bereitstellung des R-Gesprächs nach dem Namen des anrufenden Mitarbeiters fragt, kann dieser zur Wahrung seiner Anonymität „Tupperware“ angeben. Mitarbeiter und Vertreter können auch „Navex“ bitten, die Meldung direkt an den Vorstand (Board of Directors) weiterzuleiten.

Per E-Mail

Auf Wunsch können Verstöße gegen den Verhaltenskodex per E-Mail an folgende Adressen gemeldet werden:

Compliance Beauftragten unter: ComplianceOfficer@Tupperware.com

Vorstand (Board of Directors): BoardofDirectors@Tupperware.com

Meldungen an den Vorstand (Board of Directors) werden von keinem anderen Angehörigen des Managements eingesehen. Außerdem können Mitarbeiter darum bitten, die Meldung als anonym zu behandeln. Dieser Bitte wird entsprochen.

Vergeltungsmaßnahmen für Meldungen in gutgläubiger Absicht von tatsächlichen oder möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet. Auch solche Meldungen können anonym erfolgen. Ist eine solche Meldung nicht anonym erfolgt, wird die Identität des Meldenden geheim gehalten, es sei denn, sie muss zur ordnungsgemäßen Umsetzung dieses Verhaltenskodex oder zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten bekannt gegeben werden.

Ermittlungen

Tupperware untersucht alle mutmaßlichen Verstöße gegen den Verhaltenskodex unverzüglich und ergreift angemessene und erforderliche Gegenmaßnahmen. Wir erwarten, dass Mitarbeiter durch Tupperware eingeleitete Ermittlungen, unterstützen.

Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen

Disziplinarmaßnahmen können in folgenden Fällen ergriffen werden:

- Genehmigung von -oder direkte Beteiligung an Vorgängen, die gegen den Verhaltenskodex verstoßen
- Verheimlichung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex
- Verweigerung der Mitwirkung an Ermittlungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex
- Unterlassung der Untersuchung oder Meldung eines Verstoßes einer(s) Untergebenen gegen den Verhaltenskodex, wenn diese auf mangelhafte Kontrolle oder Übersicht zurückzuführen ist, oder
- Direkte oder indirekte Vergeltungsmaßnahmen gegen jemand, der einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet hat.

Disziplinarmaßnahmen können bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Böswillige Behauptungen über angebliche Verstöße können ebenfalls eine Kündigung nach sich ziehen.

Disziplinarmaßnahmen werden verhältnismäßig zum begangenen Verstoß sein. Weder nutzen noch dulden wir körperliche Bestrafung, körperlichen oder psychischen Zwang oder verbalen Misshandlung und/oder Bedrohung. Niemand wird einer grausamen, unmenschlichen oder herabsetzenden Behandlung unterworfen.

Ausnahmen und ihre Bekanntgabe

Jegliche Ausnahme von einer Bestimmung des Verhaltenskodex zugunsten einer Führungskraft oder eines Direktors/Aufsichtsratsmitglieds des Unternehmens bedarf der Zustimmung des Vorstands (Board of Directors) oder eines Komitees desselben und ist den Aktionären unverzüglich bekannt zu geben.

Tupperware Brands