



# KODE ETIK

---

**Tupperware**Brands

Disesuaikan dan Disahkan Kembali oleh Dewan Direksi Pada 1 November 2021

## Pesan dari CEO

Rekan – Rekan Sekalian,

Ketika saya bergabung dengan Tupperware Brands, saya mengetahui bahwa perusahaan ini mempunyai sesuatu yang istimewa. Sejarah di balik merek ikonik ini dan juga kecintaan Anda masing-masing untuk kesuksesan nama Tupperware tidak dapat diukur. Anda – rekan kerja kami – adalah unsur yang membuat tempat ini unik.

Setiap hari saat kita bangun tidur dan berangkat kerja, kita masing-masing memelihara masa depan yang lebih baik hanya dengan melakukan pekerjaan sehari-hari. Melalui pekerjaan tim kita untuk mendukung peluang Tupperware atau untuk memberikan produk yang berkualitas dan berkelanjutan, kita membangun masa depan yang lebih baik untuk keluarga, teman, anak-anak, *sales force*, dan komunitas di sekitar kita.

Saya tidak perlu memberitahu Anda tentang hal ini, tentang kita mempunyai suatu obsesi untuk membuat dan mendesain solusi yang inovatif, fungsional, dan juga bertanggung jawab untuk ekosistem lingkungan hidup kita.

Satu-satunya cara kita dapat mencapai semua hal ini adalah dengan menjalani hidup dengan standard yang sama dengan kita menjalankan bisnis. Walau kita berada di berbagai tempat yang berbeda di dunia ini, berbicara berbagai Bahasa dan juga mengikuti adat dan hukum setempat yang berbeda, kita semua harus ingat bahwa kita adalah refleksi dari Perusahaan hebat ini – di manapun kita berada.

Saya berkomitmen untuk membawa Perusahaan ini ke masa depan yang sukses, dan saya sepenuhnya percaya bahwa untuk bisa mencapai hal itu, ada tiga kunci pedoman/"values" yang harus kita pegang dan ingat:

- Kita melakukan hal yang benar.
- Kita maju sukses bersama sebagai tim.
- Kita selalu berusaha untuk melakukan hal lebih baik.

Jajaran/Dewan Direksi Perusahaan kita mengadopsi Pedoman Kode Etik untuk membantu memandu perilaku kita dan menetapkan ekspektasi/tuntutan tentang bagaimana kita masing-masing harus bertindak sebagai Associate of Tupperware Brands – untuk menegakkan integritas merek kita yang mempunyai kekuatan selama hampir 75 tahun dan dijalani dengan tiga nilai kunci yang akan membantu Perusahaan ini berhasil.

Saya menganjurkan Anda untuk meluangkan waktu sejenak untuk membaca Pedoman Kode Etik, dan merenungkan apa arti dari Kode Etik ini dalam interaksi rutin Anda dengan mitra bisnis, konsumen, supplier, sesama Rekan kerja, *sales force*, Dewan Direksi, dan masyarakat umum.

Pedoman Kode Etik ini mencerminkan ekspektasi Merek Tupperware saat ini – Anda diharapkan untuk meninjau dan mematuhi Pedoman Perilaku kita sehingga Anda dapat sepenuhnya memahami posisi Perusahaan dan terus menjadi pembela merek Tupperware dalam segala hal yang Anda lakukan.

Saya senang dengan perjalanan kita bersama ke masa depan!

Saya harapkan Anda semua akan tetap aman dan sehat,



**Miguel Fernandez**  
Presiden dan Chief Executive Officer (CEO)

# Daftar Isi

## 02. Pesan dari CEO

## 04. Prinsip Petunjuk

- Mengapa?
- Bagaimana?
- Apa?
- Value/Nilai/Pedoman Kita

## 06. Dampak Global dan Sosial

- 'Memberi' Adalah Hal yang Kita Lakukan

## 08. Kode Etik

- Pendahuluan
- Kepatuhan terhadap Hukum
- Akuntansi dan Audit
- Konflik Kepentingan
- Peluang Usaha
- Transaksi Jujur
- Kerahasiaan: Informasi Eksklusif, Kekayaan Intelektual, dan Data Pribadi
- Hal-Hal Terkait UU Sekuritas
- Pembayaran dan Pemberian
- Praktik Antipakat dan Perdagangan

## 13. Lingkungan Kerja

- Keselamatan, Kesehatan, Energi, dan Lingkungan
- Penggunaan Narkoba dan Minuman Keras
- Keberagaman, Pelecehan, dan Diskriminasi

## 15. Penyelidikan Pemerintah dan Kontribusi Politik

- Penyelidikan Pemerintah
- Kontribusi Politik

## 17. Implementasi Kode Etik

- Syarat dalam Kekaryawanan
- Komite Etik
- Pertanyaan Terkait Kode Etik
- Pelaporan
- Penyelidikan
- Tindakan Disipliner untuk Pelanggaran
- Pengabaian/Pembiaran dan Pengungkapan

# Prinsip Petunjuk

## Panduan Prinsip



### Mengapa?

Setiap hari kita berusaha membangun masa depan yang lebih baik.

### Bagaimana?

Obsesi untuk membuat dan mendesain solusi yang inovatif, fungsional, dan juga bertanggung jawab untuk ekosistem lingkungan hidup kita.

### Apa?

Produk seumur hidup yang semua orang cintai dan percayai.

### Value/Nilai/Pedoman Kita

Kita melakukan hal yang benar.

Kita sukses bersama sebagai tim.

Kita selalu berusaha untuk melakukan hal lebih baik.

# Dampak Global dan Sosial

## Dampak Global dan Sosial

### 'Memberi' Adalah Hal yang Kita Lakukan

Kita adalah pemimpin yang mendorong perubahan positif dalam kehidupan bagi kaum wanita dan pria. Strategi bisnis dan program investasi sosial kita diselaraskan dengan tujuan mencerahkan, mendidik, dan memberdayakan. Kita berupaya untuk menawarkan peluang edukasi yang akan menjamin masa depan untuk generasi yang akan datang. Beberapa program tersebut antara lain:

- **Program relawan**, yang dalam misinya adalah mengembangkan dan mempromosikan upaya sukarelaan, yang memberi Karyawan, pensiunan, member *sales force*, dan anggota keluarga, peluang untuk kembali ke komunitasnya.
- **Inisiatif pengembangan rasa percaya diri**, yang targetnya adalah memberdayakan kaum wanita dan pria untuk menemukan rasa percaya diri mereka sendiri dengan memberi mereka peluang untuk meraih kehidupan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan keluarga dan berkontribusi bagi masyarakat di seluruh penjuru dunia.
- **Inisiatif kesehatan global**, yang targetnya adalah memperkuat komitmen terhadap kesehatan Karyawan di tempat kerja pada skala global.
- **Pendanaan Tupperware Brands**, yang targetnya adalah membina hubungan dan menyumbangkan dana ke berbagai program di seluruh dunia.



# Kode Etik



# Kode Etik

## Pendahuluan

Selama lebih dari 70 tahun, kita telah mempertahankan standar tertinggi pada perilaku individu dari setiap anggota Dewan Direksi, Karyawan, serta entitas terkait dan berafiliasi dalam setiap aspek bisnis. Beredoman pada perilaku bisnis yang memiliki transaksi jujur, pertimbangan untuk hak orang lain, dan prinsip tertinggi dari perusahaan yang baik.

Bidang yang dicakup dalam Kode Etik ini adalah bidang yang paling mendapat perhatian dan bersifat tidak-sepenuhnya-lengkap. Tidak satu pun peraturan dapat mencakup semua kemungkinan, dan tidak ada sistem pemantauan yang dapat mendeteksi semua pelanggaran. Karyawan dapat memperoleh panduan terperinci tentang topik yang dimuat dalam Kode Etik ini, serta referensi lainnya, misalnya melalui Pedoman Kerja, Panduan Pembukuan Perusahaan, Peraturan Perusahaan, Kebijakan Perusahaan, serta melalui konsultasi dengan pihak yang ditunjuk oleh Perusahaan. Jika Anda memiliki kebutuhan untuk panduan tersebut, silakan hubungi Legal, HRD atau Direktur Keuangan.

Karyawan harus melaporkan pelanggaran terhadap Kode Etik, dan dapat melakukannya dengan cara anonim. Kami tidak akan membiarkan tindakan balasan terhadap Karyawan yang melaporkan pelanggaran dengan iktikad baik. Pelanggaran terhadap Kode Etik dapat menyebabkan tindakan disiplin dan dapat mencakup pemutusan hubungan kerja (lihat “Implementasi Kode Etik”).

Manajemen bertanggung jawab atas kepatuhan terhadap Kode Etik dan untuk memastikan Karyawan menerima pelatihan yang memadai untuk hal-hal yang dibahas oleh Kode Etik.

## Kepatuhan terhadap Hukum

Karyawan harus mematuhi semua ketentuan hukum dan peraturan pemerintah yang berlaku untuk pelaksanaan bisnis kita.

Perusahaan ini berjanji untuk melindungi Hak Asasi Manusia dalam setiap bisnis dan aktivitasnya.

Untuk penafsiran persyaratan terkait hukum dan peraturan, Karyawan sebaiknya menghubungi Legal, atau HRD.

## Accounting dan Audit

Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur accounting dan audit yang ditetapkan bersifat wajib sepanjang waktu. Kami mengharapkan Karyawan memiliki kendali atas hal-hal tersebut untuk mengatasinya dengan integritas sepenuhnya, guna memastikan bahwa kita melaksanakan setiap transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan, dan secara tepat dan akurat mencatatnya di catatan pembukuan.

Sesuai dengan ketentuan di atas, program tunjangan dan benefit Karyawan dan transaksi dikelola dengan baik sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

# Kode Etik

## Konflik Kepentingan

Kita semua bertanggung jawab untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas kita. Kita harus selalu mengadakan transaksi bisnis yang sepenuhnya demi kepentingan terbaik Perusahaan. Karyawan dilarang, secara langsung atau tidak langsung, memanfaatkan dengan tidak semestinya jabatan mereka sebagai Karyawan atau dari penjualan, pembelian, atau aktivitas lain dalam Perusahaan.

Karyawan disarankan menghindari situasi yang melibatkan konflik atau kesan terjadinya konflik antara kewajiban terhadap Perusahaan dan kepentingan pribadi. Secara khusus, Karyawan dilarang:

- Menerima dari atau memberi pemasok (supplier), pelanggan, atau pesaing saat ini atau sebatas calon (berpotensi), pembayaran, layanan, gratifikasi, hadiah, pinjaman, jaminan pinjaman, keuntungan lebih dari nilai nominal kecuali disetujui oleh Presiden Direktur atau pejabat yang ditunjuk Perusahaan (lihat “Pembayaran dan Hadiah”).
- Secara langsung atau tidak langsung, memiliki kepentingan apapun dalam, atau berfungsi sebagai pejabat, direktur atau karyawan, atau konsultan untuk pesaing Perusahaan, atau organisasi manapun yang melakukan atau menginginkan untuk berbisnis dengan Perusahaan, apabila kepentingan atau posisi tersebut dapat mempengaruhi keputusan yang mungkin dibuat oleh
- Memiliki kepentingan pribadi yang langsung atau tidak langsung dalam setiap transaksi bisnis dengan Perusahaan, kecuali disetujui oleh Presiden Direktur atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.
- Merekrut atau mengatur kerabat, teman, atau keluarga dengan hubungan pelaporan langsung kepada Karyawan tersebut, tanpa persetujuan sebelumnya.

Kebijakan ini berlaku setara untuk anggota keluarga inti dari setiap Karyawan, yang biasanya mencakup pasangan suami/istri, orang tua, anak, menantu, dan kerabat lain yang tinggal serumah.

**TupperwareBrands**

staf dalam pelaksanaan tugas-tugas regulernya, kecuali disetujui oleh Presiden Direktur atau pejabat lain yang ditunjuk.

Hal diatas tidak dimaksudkan untuk menggambarkan semua situasi yang dicakup oleh kebijakan. Nalar dan hati nurani harus berfungsi sebagai pedoman. Setiap keraguan mengenai penerapannya harus dirujuk ke Legal atau HRD .

## Peluang Usaha

Para Direktur, Pejabat dan staf dilarang (a) mengambil untuk diri mereka sendiri secara pribadi kesempatan yang diperoleh melalui penggunaan properti, informasi atau posisi usaha; (b) menggunakan properti, informasi atau posisi usaha untuk keuntungan pribadi; dan (c) bersaing dengan Perusahaan. Para Direktur, Pejabat dan staf mempunyai kewajiban kepada Perusahaan untuk memajukan kepentingan Perusahaan ketika setiap kesempatan demikian muncul.

## Transaksi Jujur

Direktur, Pejabat, dan Karyawan harus berupaya mengadakan transaksi jujur dengan pelanggan, pemasok (supplier), pesaing, dan Karyawan. Setiap orang dilarang mengambil keuntungan tidak adil dari siapa pun melalui manipulasi, penyembunyian, penyalahgunaan informasi istimewa, pengungkapan fakta-fakta yang signifikan secara keliru, atau praktik transaksi tidak jujur lainnya.

# Kode Etik

## Kerahasiaan: Informasi Eksklusif, Kekayaan Intelektual, dan Data Pribadi \*

Perlindungan informasi eksklusif dan hak kekayaan intelektual bersifat penting untuk keberhasilan kita. Perlindungan data pribadi yang dipercayakan kepada kami oleh Karyawan, mitra bisnis, *sales force*, dan pelanggan merupakan tanggung jawab perusahaan. Informasi eksklusif termasuk, tetapi tidak terbatas kepada rahasia penjualan, rencana bisnis, program penjualan dan pemasaran, serta informasi keuangan. Hak kekayaan intelektual termasuk tetapi tidak terbatas kepada paten, merek dagang, dan hak cipta. Data Pribadi termasuk, tetapi tidak terbatas kepada, nama, alamat, alamat email, nomor telepon, nomor pengenalan identitas, dan nomor kartu kredit. Kami akan menjalankan seluruh langkah yang diperlukan untuk melindungi informasi eksklusif dan kekayaan intelektual, serta data pribadi yang dimiliki.

Karyawan harus meminta otorisasi yang semestinya untuk menggunakan atau mengungkapkan kekayaan intelektual atau informasi eksklusif untuk keuntungan sendiri. Kami akan menghormati hak tersebut dan tidak melanggar hak kekayaan intelektual milik pihak lain. Kami menghormati hak privasi karyawan kami. Pengambilan data pribadi harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku dan harus dibenarkan oleh tujuan bisnis yang sah. Karyawan juga harus menghormati privasi dan integritas data pribadi yang dimiliki. Selain itu, Karyawan dilarang menggunakan atau mengungkapkan data pribadi

**\*CATATAN PENTING:** Kode Etik ini tidak: (i) mencegah pengungkapan informasi rahasia Perusahaan oleh karyawan sebagaimana mungkin diwajibkan oleh hukum atau peraturan yang berlaku, atau putusan sah pengadilan atau badan pemerintah yang berwenang (sepanjang pengungkapan tersebut diwajibkan); (ii) melarang atau membatasi Karyawan dari memulai komunikasi secara langsung dengan, menjawab pertanyaan dari, atau memberikan kesaksian kepada Komisi Sekuritas dan Bursa AS atau otoritas pengawas federal atau negara bagian lainnya; (iii) membatasi hak Karyawan untuk menerima penghargaan atas informasi yang diberikan kepada badan pemerintah, atau (iv) membatasi kemampuan Karyawan untuk berkomunikasi dengan badan pemerintah atau mengikuti penyelidikan atau persidangan yang mungkin dilakukan badan pemerintah, termasuk, berdasarkan UU federal Amerika Serikat yang berlaku, mengungkapkan secara tertutup rahasia dagang ke pejabat pemerintah federal, negara bagian, dan lokal, atau kuasa hukum, untuk tujuan mutlak seperti melaporkan atau menyelidiki dugaan pelanggaran hukum, atau mengungkapkan rahasia dagang dalam dokumen yang diajukan dalam gugatan hukum atau proses hukum lainnya, tetapi hanya jika pengajuan dilakukan dalam kondisi dokumen tersegel dan dilindungi dari pengungkapan terbuka. Karyawan harus secara tepat waktu memberikan pemberitahuan tertulis kepada pejabat berwenang Perusahaan (Legal atau HRD) tentang hukum, peraturan, atau putusan apa pun untuk mengungkapkan informasi rahasia Perusahaan.

milik Karyawan lain tanpa otorisasi yang semestinya, untuk keuntungan sendiri.

## Hal-Hal Terkait UU Sekuritas

Materi-materi di dalam Informasi internal dilarang untuk digunakan untuk keuntungan sendiri dan hanya boleh disampaikan dengan sangat hati-hati oleh pihak berwenang dan setelah memperoleh otorisasi yang semestinya. Penggunaan informasi internal sehubungan dengan perdagangan saham kita tidak hanya melanggar Kode Etik ini, tetapi juga bersifat ilegal berdasarkan UU sekuritas dan dapat menyebabkan hukuman perdata dan pidana yang berat. Kebijakan ini juga mencakup perdagangan saham perusahaan, yang memiliki hubungan signifikan dengan Perusahaan, termasuk vendor.

Informasi bersifat “signifikan” jika penguasaannya akan secara wajar memengaruhi keputusan investasi investor, dan “dalam” jika tidak diungkapkan secara umum kepada publik. Kami akan mengambil seluruh langkah yang diperlukan untuk mempertahankan sifat kerahasiaan pada informasi internal serta mengendalikan penggunaan informasi tersebut oleh Karyawan dan para *advisor*. Kami akan menerapkan kehati-hatian khusus untuk mencegah pengungkapan informasi internal kepada pihak luar. Pengungkapan tersebut dapat menyebabkan perusahaan kita terancam untuk bertanggung jawab berdasarkan UU sekuritas atau memungkinkan pihak luar untuk melanggar UU sekuritas

# Kode Etik

## Pembayaran dan Pemberian

Memberikan atau menerima gratifikasi, uang suap, komisi yang disembunyikan, atau pembayaran tidak patut yang melanggar kebijakan Perusahaan. Memberi atau menerima pemberian bisnis dengan nilai tertentu, meskipun tidak dianjurkan, bersifat diperbolehkan apabila merupakan kebiasaan dan secara hukum diizinkan. Karyawan dilarang memberikan atau menerima hadiah dengan nilai besar. Hiburan bisnis yang lazim adalah wajar, tetapi ketidakpantasan dapat terjadi jika nilai atau biayanya sedemikian rupa sehingga dapat ditafsirkan sebagai memengaruhi keputusan bisnis yang objektif.

Kita mematuhi UU Praktik Korupsi Asing Amerika Serikat (FCPA) dan UU Antisuap yang berlaku di negara lain tempat kami melakukan bisnis. FCPA secara umum melarang pembayaran atau pemberian kepada pejabat pemerintah asing untuk memengaruhi keputusan pejabat tersebut dalam memberikan kontrak bisnis kepada Perusahaan.

Ada peraturan pengecualian dalam FCPA yang berupa memfasilitasi pembayaran (“uang pelicin”) yang hanya berlaku jika pembayaran dilakukan untuk tindakan rutin pemerintah lebih lanjut yang melibatkan non-diskresi. Kami sangat tidak menganjurkan pembayaran seperti itu, karena mungkin ilegal menurut undang-undang setempat. Jika Rekanan memerlukan pengecualian terhadap aturan ini, mereka wajib meminta persetujuan kepada Chief Compliance Officer yang akan memutuskan berdasarkan kebijakan No. 214.4 dalam Pedoman Kerja Pembukuan Perusahaan.

## Praktik Anti Monopoli dan Perdagangan

Kita akan mematuhi UU anti monopoli dan peraturan perdagangan. Mutu produk dan layanan kita, serta hubungan harga/nilainya, memungkinkan kita untuk bersaing di pasar tanpa memungkinkan aktivitas ilegal terhadap pesaing. Untuk menghindari UU anti monopoli dan peraturan perdagangan Amerika Serikat, pengambilan kesimpulan, atau dugaan pelanggaran, Karyawan dilarang:

- Mengadakan diskusi dengan pesaing terkait harga atau pasar.
- Membuat kesepakatan dengan pelanggan atau distributor independen atau penyalur (*dealer*) terkait harga jual kembali (kami dapat menyarankan harga jual kembali).
- Terlibat dalam praktik penentuan harga atau praktik bersaing lainnya dengan tujuan merusak persaingan.
- Tanpa justifikasi hukum, membeda-bedakan harga, potongan harga, atau layanan kepada pelanggan, atau mendorong pemberian harga, potongan harga, atau layanan yang diskriminatif kepada Perusahaan kita.

Pernyataan di atas terutama terkait dengan transaksi dalam perdagangan Amerika Serikat, tetapi UU Amerika Serikat dapat memengaruhi transaksi di negara lain jika terdapat pengaruh pada perdagangan di Amerika Serikat. Selain itu, kita harus mematuhi peraturan perdagangan dan UU persaingan usaha di negara tempat kita menjalankan bisnis. Apabila timbul keraguan terkait keabsahan praktik, transaksi, atau aktivitas yang dimaksud, hubungi legal atau HRD.

# Lingkungan Kerja

# Lingkungan Kerja

## Keselamatan, Kesehatan, Energi, dan Lingkungan

Kita akan melakukan setiap aktivitas di seluruh dunia dengan kepedulian terhadap keselamatan, kesehatan, penghematan energi, dan lingkungan sebagai bentuk patuh terhadap Hak Asasi Manusia Internasional Karyawan kami. Selain itu, kita juga akan:

- Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Menerapkan standar perilaku yang wajar berdasarkan standar bisnis internasional yang utama apabila tidak terdapat, atau melengkapi, peraturan perundang-undangan yang ada.
- Mengatasi hal-hal mengkhawatirkan terkait keselamatan, kesehatan, dan lingkungan di tempat kerja, dan pada produk kita.
- Menyediakan peralatan pelindung yang tepat dan pelatihan keselamatan yang memadai untuk tugas yang mereka lakukan, dan akan mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang keselamatan tempat kerja (termasuk undang-undang dan peraturan yang diatur oleh Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Amerika Serikat).
- Melindungi lingkungan di komunitas tempat kita beroperasi.
- Menghemat energi dan sumber daya.
- Mencegah polusi dan mengurangi limbah dengan penekanan pada daur ulang.
- Membuang bahan berbahaya dan tidak berbahaya dengan semestinya.

Karyawan berhak atas kondisi yang aman dan manusiawi di tempat kerjanya.

Tupperware berkomitmen untuk hal-hal berikut :

- Karyawan berhak untuk beristirahat dan bersantai, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar dan hari libur berkala dengan bayaran sesuai dengan undang-undang setempat yang berlaku
- Tupperware tidak akan pernah memaksa mempekerjakan atau mempertahankan Karyawan diluar kehendak mereka
- Tupperware tidak menoleransi perbudakan, kerja lembur paksa, atau pembayaran utang Tupperware melalui pekerjaan
- Kami tidak menerima karyawan anak dibawah umur. Karyawan harus cukup umur untuk bekerja sesuai dengan hukum yang berlaku di negara masing-masing.

Kami akan mempertahankan program yang menekankan pencegahan masalah,

peningkatan berkelanjutan pada kinerja, dan penilaian mandiri yang rutin pada kemajuan.

Harap ajukan pertanyaan Anda terkait isu keselamatan, kesehatan, energi, dan lingkungan kepada Executive Vice Presiden, Produk Inovasi, dan Rantai Pasokan(Product Innovation & Supply Chain).

## Penggunaan Narkoba dan Minuman Keras

Kami berkomitmen untuk menjaga tempat kerja agar bebas dari narkoba ilegal dan minuman keras. Kami telah mengembangkan program tempat kerja yang bebas narkoba untuk membentuk dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan sehat, mengurangi insiden, dan memberikan bantuan disertai rehabilitasi kepada mereka yang mencari bantuan dalam mengatasi ketergantungan pada, atau masalah lainnya dengan, narkoba atau minuman keras.

## Keberagaman, Pelecehan, dan Diskriminasi

Kami bangga menjadi perusahaan yang memberikan peluang kerja setara dan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, Bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal kebangsaan, property, kelahiran, kecacatan atau status lainnya. Kami berkomitmen untuk mengembangkan dan mendukung keberagaman etnis dan budaya termasuk kaum wanita dan minoritas, pada karyawan, sales force independen, serta hubungan dengan vendor, penyedia layanan, dan pihak ketiga lainnya. Kami tidak akan membiarkan diskriminasi atau pelecehan terjadi di lokasi perusahaan kami. Perekrutan karyawan, remunerasi, tunjangan, pelatihan, kemajuan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau keputusan terkait pekerjaan lainnya harus didasarkan pada kriteria yang relevan dan objektif. Kami juga berkomitmen untuk mempertahankan lingkungan kerja yang bebas dari intimidasi. Contoh pelecehan termasuk, tetapi tidak terbatas pada: celaan rasis, lelucon etnis, postingan berisi pernyataan yang menghina, poster, atau kartun, atau perilaku serupa lainnya. Pelecehan seksual termasuk, tetapi tidak terbatas pada, permintaan imbalan seksual, ajakan seksual yang tidak diinginkan, atau perilaku lisan, visual, atau fisik bermuatan seksual.

Kami menyikapi serius masalah ini dan tidak membiarkan tindakan balasan terhadap Karyawan yang melaporkan kekhawatiran atau pelanggaran dengan iktikad baik.

Manajer memiliki kewajiban untuk segera melaporkan kekhawatiran terkait pelecehan atau diskriminasi melalui saluran yang disediakan dalam Kode Etik ini.

# Penyelidikan Pemerintah dan Kontribusi Politik

# Penyelidikan Pemerintah dan Kontribusi Politik



## Penyelidikan Pemerintah

Adalah kebijakan Perusahaan untuk bekerja sama, berdasarkan nasihat dari legal atau HRD, dalam penyelidikan oleh badan regulator yang berwenang dan representasinya. Untuk beberapa hal, perwakilan dari berbagai badan pemerintah mengunjungi fasilitas-fasilitas Perusahaan, dengan atau tanpa izin sah yang seharusnya, dengan tujuan untuk mengadakan inspeksi atau mengumpulkan informasi. Perwakilan dari badan pemerintahan harus diperlakukan dengan sopan dan cekatan sebagaimana saat pengunjung lainnya datang ke fasilitas kita. Kecuali dalam keadaan yang tidak biasa, Perusahaan akan mengizinkan masuknya pemeriksa; akan tetapi, para staf harus menghubungi legal, HRD atau Executive Vice President, Produk Inovasi, dan Rantai Pasokan (Product Innovation & Supply Chain) sebelum izin diberikan.

## Kontribusi Politik

Kecuali dalam keadaan tertentu di mana kontribusi politik dengan jelas diperbolehkan di bawah hukum yang berlaku dan diizinkan oleh Presiden dan CEO atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya, tidak ada aset Perusahaan yang bisa dikontribusikan, secara langsung atau tidak langsung, ke partai politik atau kandidat untuk jabatan pemerintah, atau sehubungan dengan rencana untuk dipilih. Kontribusi meliputi namun tidak terbatas kepada uang tunai, properti, layanan dan pembelian tiket untuk acara penggalangan dana.



# Implementasi Kode Etik

# Implementasi Kode Etik

## Syarat dalam Kekaryawanan

Pada waktu diterima kerja dan setiap tahun setelahnya, setiap Karyawan akan menyatakan pemahamandan kepatuhan terhadap Kode Etik ini, dan sebagai bagian dari syarat karyawanan.

## Pejabat Kepatuhan/Komite Etika

Kepala Bagian Hukum (Chief Legal Officer) adalah pejabat kepatuhan yang mengurus hal-hal terkait hukum serta kepatuhan terhadap Kode Etik ini. Kepala Bagian Keuangan (Chief Finance Officer) adalah pejabat kepatuhan yang mengurus semua hal terkait accounting dan audit. Komite Etika Perusahaan terdiri atas Kepala Bagian Hukum (Chief Legal Officer), Kepala Bagian Keuangan (Chief Finance Officer), Kepala Bagian Bakat dan Pemeckerjaan (HRD), dan Direktur Audit Internal (Vice President Internal Audit) bertanggung jawab untuk menangani dugaan pelanggaran terhadap Kode Etik ini.

## Pertanyaan Terkait Kode Etik

Harap tujukan pertanyaan terkait Kode Etik ini, penafsiran, atau penerapannya kepada legal atau HRD secara langsung, secara tertulis, atau dengan menghubungi

**+1 407-826-5050.**

## Pelaporan

Karyawan dapat melaporkan pelanggaran terhadap Kode Etik ini dengan berbagai cara: secara langsung, melalui telepon saluran khusus atau melalui email. Karyawan juga dapat melaporkan pelanggaran secara anonim kepada manajemen atau secara langsung kepada Dewan Direksi.

Jika Karyawan mengetahui adanya pelanggaran terhadap Kode Etik ini, Karyawan harus segera melaporkannya kepada manajernya, atau manajer lain. Setiap manajer yang menerima laporan tersebut harus segera melaporkan kepada atasan, HRD, atau Manajer dari unit bisnis, yang nantinya segera memberi tahu Komite Etika.

Karyawan tetap dapat memilih anonim saat melaporkan pelanggaran terhadap Kode Etik ini. Harap tujukan laporan terkait Kebijakan Konflik Kepentingan kepada Kepala Bagian Hukum (Chief Legal Officer).

### Secara Tertulis:

Laporan tertulis kepada **pejabat kepatuhan (*compliance officers*)** Perusahaan sebaiknya ditandai sebagai “Rahasia” dan dialamatkan kepada:

#### Compliance Officers

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

Komunikasi tertulis kepada **Dewan Direksi (*Board of Directors*)** kami dari pihak berkepentingan harus ditandai sebagai “Rahasia” dan dialamatkan kepada Dewan Direksi sebagai berikut:

#### Board of Directors

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

### Melalui Telepon:

Harap tujukan laporan melalui telepon kepada pejabat kepatuhan (Compliance Officer) Perusahaan di nomor **+1 407-826-5050**, di Orlando, Florida, AS.

# Implementasi Kode Etik

## Pelaporan (lanjutan)

Jika Karyawan memilih cara lain, karyawan dapat melaporkan pelanggaran Kode Etik melalui saluran khusus 24 jam, yang diisi staf profesional multibahasa, tersedia melalui perusahaan independen, yang disebut Navex. Nomor saluran siaga:

AS & Kanada (bebas biaya): **1 877-217-6220**

Semua lokasi lainnya (biaya ditanggung penerima): **+1 770-582-5215**

[www.Tupperware.EthicsPoint.com](http://www.Tupperware.EthicsPoint.com)

Jika operator telepon menanyakan nama Karyawan saat menyambungkan panggilan, Karyawan dapat menggunakan "Tupperware" agar tetap anonim. Karyawan juga dapat memilih untuk mengarahkan laporan kepada Direksi dengan memberi tahu Navex.

### Melalui Email

Jika Karyawan memilih cara lain, karyawan dapat melaporkan pelanggaran Kode Etik melalui email berikut:

Kepada Pejabat Kepatuhan (*Compliance Officers*):

[ComplianceOfficer@Tupperware.com](mailto:ComplianceOfficer@Tupperware.com)

Kepada Direksi (*Board of Directors*):

[BoardofDirectors@Tupperware.com](mailto:BoardofDirectors@Tupperware.com)

Jika Karyawan mengirimkan laporan kepada Direksi, Karyawan tetap dapat memilih anonim. Dewan Direksi dapat secara rahasia mengarahkan laporan kepada Komite Etika Perusahaan agar ditangani.

**Perusahaan tidak akan membiarkan tindakan balasan terhadap karyawan yang beriktikad baik melaporkan pelanggaran yang nyata terjadi atau mungkin terjadi terhadap Kode Etik.** Karyawan dapat melakukan pelaporan tersebut secara anonim. Jika Karyawan menolak anonimitas, kami hanya akan mengungkapkan identitas Karyawan atas dasar sebatas di informasikan saja, kecuali identitas tersebut harus diungkapkan untuk secara adil menegakkan keberlakuan Kode Etik ini atau mematuhi kewajiban hukum (jika demikian, kasus ini akan ditangani dengan sangat hati-hati).

## Penyelidikan

Tupperware akan secara tepat waktu menyelidiki semua dugaan pelanggaran dan akan mengambil tindakan korektif yang semestinya dan diperlukan. Kami mengharapkan Karyawan untuk bekerja sama dalam penyelidikan yang dimulai oleh Perusahaan.

## Pendisiplinan untuk Pelanggaran

Tindakan pendisiplinan dapat diberlakukan untuk:

- Pemberian izin terkait atau keterlibatan secara langsung dalam tindakan yang melanggar Kode Etik ini.
- Penyembunyian pelanggaran terhadap Kode Etik ini.
- Penolakan untuk bekerja sama dalam penyelidikan untuk pelanggaran terhadap Kode Etik ini.
- Kegagalan untuk mendeteksi atau melaporkan pelanggaran oleh bawahan terhadap Kode Etik ini, jika kegagalan tersebut mencerminkan pengawasan yang tidak memadai atau minimnya pengawasan.
- Tindakan pembalasan, secara langsung atau tidak langsung, kepada orang yang melaporkan pelanggaran terhadap Kode Etik ini dengan iktikad baik.

Tindakan korektif hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja dapat diberlakukan untuk pelanggaran terhadap Kode Etik ini atau untuk gugatan yang dilakukan dengan iktikad tidak baik.

Tindakan disipliner akan sah sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan. Kami tidak menggunakan atau memaafkan penggunaan hukuman fisik, paksaan fisik atau mental atau pelecehan verbal dan/atau ancaman. Tidak seorang pun boleh menjadi sasaran perlakuan yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat.

## Pelepasan Hak dan Pengungkapan

Direksi atau komite daripadanya harus menyetujui pelepasan hak terhadap ketentuan Kode Etik ini untuk kepentingan Pejabat atau Direktur Perusahaan, dan Perusahaan harus secara tepat waktu mengungkap hal tersebut dan persetujuannya kepada pemegang saham.

**Tupperware** Brands