



Código de **CONDUTA**

TupperwareBrands

Corrigido e atualizado pelo Conselho de Administração em 01 Novembro de 2021

Uma Mensagem do CEO

Equipa,

Quando me juntei à Tupperware Brands, eu sabia que esta empresa era especial. A história por trás desta marca icónica e a paixão que cada um de nós tem pelo nome Tupperware é imensurável. Vocês – os nossos Associados – são o que fazem este lugar único.

Todos os dias quando acordamos e vamos para o trabalho, cada um de nós está a nutrir um futuro melhor simplesmente ao fazermos o nosso trabalho diário. Através do nosso trabalho para apoiar a oportunidade da Tupperware ou para entregar produtos de qualidade e sustentáveis, nós estamos a criar um futuro melhor para as nossas famílias, os nossos amigos e filhos, a nossa equipa de vendas e as nossas comunidades.

Eu não tenho que vos dizer isto, mas nós temos uma obsessão por desenhar soluções inovadoras, funcionais e ambientalmente responsáveis. E nós entregamos produtos que duram uma vida inteira que as pessoas amam e nas quais confiam.

A única forma de alcançar isto tudo é a viver com um grupo de regras sobre como conduzimos o nosso negócio. Embora possamos estar em partes do mundo diferentes, a falar línguas diferentes e a ser regidos por leis locais diferentes, nós temos que nos lembrar que cada um de nós é o reflexo desta grande Empresa – não importa onde estamos localizados.

Eu estou empenhado em levar esta Empresa para um futuro com sucesso e perfeitamente ciente que, para alcançar esta visão, existem três valores fundamentais que devemos ter na mente em tudo o que nós fazemos:

- Fazemos o que está correto.
- Sucedemos como uma equipa.
- Estamos sempre a melhorar.

O nosso Conselho de Administração adotou este Código de Conduta para ajudar a guiar o nosso comportamento e a traçar expectativas sobre como nos devemos comportar como Associados da Tupperware Brands – para manter a integridade da nossa marca que tem sido tão forte há quase 75 anos e que vive por estes três valores que vão ajudar esta Empresa a suceder.

Eu encorajo-vos a reservar um momento para ler este Código de Conduta e a refletir o que representa para as vossas interações regulares com os nossos parceiros de negócios, consumidores, fornecedores e companheiros Associados, a nossa equipa de vendas, o nosso Conselho de Administração, e o público em geral.

Este Código reflete as expectativas correntes da Tupperware Brands – é previsto que vocês revejam e cumpram com o nosso Código de Conduta, e assim possam compreender plenamente a posição da Empresa, para que continuem a ser campeões da marca Tupperware em tudo o que fazem.

Estou entusiasmado pela jornada que nos espera!

Fiquem seguros e saudáveis,



Miguel Fernandez
Presidente e Diretor Executivo (CEO)

Índice

02. Uma Mensagem do CEO

04. Princípios Orientadores

- O nosso Porquê
- A nosso Como
- O nosso Quê
- Os nossos Valores

06. Impacto Global e Social

- O que Nós Fazemos é Dar

08. O Código de Conduta

- Introdução
- Cumprimento da Lei
- Contabilidade e Auditoria
- Conflito de Interesses
- Oportunidades Empresariais
- Negociação Justa
- Confidencialidade Informação Exclusiva, Propriedade Intelectual e Dados Pessoais
- Aspectos da Lei dos Valores Mobiliários
- Pagamentos e Ofertas
- Antitrust e Práticas Comerciais

13. Ambiente de Trabalho

- Segurança, Saúde, Energia e Meio Ambiente
- Abuso de Drogas e Álcool
- Diversidade, Assédio e Discriminação

15. Governamental Investigações e Contribuições Políticas

- Investigações Governamentais
- Contribuições Políticas

17. Implementação do Código de Conduta

- Condições de Emprego
- Responsáveis pelo Cumprimento/Comissão de Ética
- Questões Relativamente ao Código
- Comunicação de Informação
- Investigação
- Disciplina para Violações
- Renúncia e Divulgação

Princípios Orientadores

Princípios Orientadores



O nosso Porquê

Todos os dias nós nutrimos um futuro melhor.

O nosso Como

Com uma obsessão com desenhar produtos inovadores, funcionais e ambientalmente responsáveis.

O nosso Quê

Produtos que duram uma vida inteira que as pessoas amam e nas quais confiam.

Os nossos Valores

Fazemos o que está correto.

Sucedemos como uma equipa.

Estamos sempre a melhorar.

Impacto Global e Social

Impacto Global e Social

O que Nós Fazemos é Dar

Somos líderes na implementação de mudanças positivas na vida das mulheres e dos homens. As nossas estratégias empresariais e os nossos programas de investimento social alinham-se para esclarecer, educar e capacitar. Esforçamo-nos por oferecer oportunidades educacionais que garantam retornos poderosos para as gerações futuras. Alguns dos nossos programas incluem:

- **O nosso programa de voluntariado**, cuja missão é desenvolver e promover esforços de voluntariado que proporcione aos nossos Colaboradores, reformados, membros da força de vendas e respetivos familiares a oportunidade de retribuir à comunidade.
- **O nosso culto da iniciativa de confiança**, cujo objetivo é capacitar as mulheres e os homens para poderem descobrir a sua própria confiança dando-lhes a oportunidade de enriquecerem as suas vidas, alimentarem as suas famílias e fomentarem as comunidades em todo o mundo.
- **A nossa iniciativa global de saúde**, cujo objetivo é reforçar o compromisso com o bem-estar do Colaborador no local de trabalho a nível global.
- **O nosso fundo Tupperware Brands**, cujo objetivo é desenvolver relacionamentos e contribuir financeiramente para os vários programas existentes em todo o mundo.



O Código de Conduta

O Código de Conduta

Introdução

Há mais de 70 anos que mantemos os mais elevados padrões de conduta individual de cada um dos membros do Conselho de Administração, dos nossos Colaboradores e as nossas entidades afiliadas e relacionadas em cada um dos aspetos do nosso negócio. Baseamos a nossa conduta empresarial numa negociação justa, no respeito pelos direitos dos outros e nos mais elevados princípios de uma boa cidadania empresarial.

As áreas abrangidas por este Código de Conduta são aquelas que mais preocupam e não pretendem incluir tudo. Nenhum conjunto de regras poderia abranger todas as contingências e nenhum sistema de monitorização pode detetar todas as violações. Os Colaboradores podem obter orientação detalhada sobre os tópicos incluídos neste Código de Conduta, assim como de outros tópicos, através do nosso Manual de Contabilidade Empresarial, assim como de declarações de política selecionadas e através de consulta com o pessoal da Empresa. Caso tenha necessidade desse tipo de orientação referido, contacte o Diretor Jurídico ou o Diretor Financeiro da Empresa.

Os Colaboradores devem reportar violações do nosso Código podendo fazê-lo de forma anónima. Não serão toleradas retaliações contra os Colaboradores que comuniquem violações de boa-fé. As violações do Código resultarão em ações disciplinares e podem incluir a rescisão do contrato de trabalho. (Consultar “Implementação do Código de Conduta”).

A gestão é responsável pelo cumprimento do Código de Conduta e por assegurar que os Colaboradores recebem formação suficiente sobre as matérias abordadas no Código.

Cumprimento da Lei

Os Colaboradores devem cumprir todas as leis e todos os requisitos regulamentares aplicáveis à condução dos negócios da Empresa.

A nossa Companhia compromete-se a respeitar os Direitos Humanos em todo o nosso negócio e actividades em todo o Mundo.

Para interpretação dos requisitos legais e regulamentares, os Colaboradores devem consultar o Diretor Jurídico da Empresa.

Contabilidade e Auditoria

É exigido sempre o cumprimento de políticas e procedimentos contabilísticos e de auditoria. É expectável que os Colaboradores que têm controlo sobre estes assuntos que os tratem com a mais elevada integridade e que assegurem que cada transação seja executada de acordo com a autorização da gestão e que a mesma seja devidamente registada com exatidão nos registos contabilísticos da Empresa.

Além do acima mencionado, os ativos e transações do plano de benefícios do Colaborador são geridos com cuidado e prudência em conformidade com a lei aplicável.

O Código de Conduta

Conflito de Interesses

Cada Colaborador tem a responsabilidade de excluir interesses pessoais no desempenho das suas funções. As transações comerciais devem ser sempre realizadas somente no melhor interesse da Empresa. Os Colaboradores não devem em circunstância alguma, direta ou indiretamente, beneficiar indevidamente da sua função como Colaborador ou de qualquer venda, compra ou outra atividade da nossa Empresa.

Os Colaboradores devem evitar situações que envolvam um conflito ou a aparência de um conflito entre os deveres para com a nossa Empresa e os interesses pessoais. Especificamente, nenhum Colaborador pode:

- Aceitar ou fazer a qualquer fornecedor atual ou potencial, cliente ou concorrente qualquer pagamento, serviço, gorjeta, oferta, empréstimo, garantia de empréstimo ou favor cujo valor exceda o valor nominal exceto se aprovado pelo CEO da Empresa ou seu representante (consultar “Pagamentos e Ofertas”);
- Ter qualquer interesse direta ou indiretamente, ou exercer as funções de executivo, administrador ou trabalhador, ou consultor, de qualquer um dos nossos concorrentes, ou de qualquer organização que esteja a realizar ou a tentar realizar negócios, se o referido interesse ou função puder influenciar qualquer decisão que o referido Colaborador possa tomar no desempenho das suas funções normais, a menos que seja aprovado pelo CEO da Empresa ou seu representante.
- Ter qualquer interesse pessoal direto ou indireto em qualquer transação de negócios com a Empresa, exceto se aprovado pelo CEO ou seu representante.
- Contratar ou gerir familiares, amigos ou família com uma relação de subordinação direta sem a aprovação prévia.

Esta política é igualmente aplicável aos membros da família mais próxima de cada Colaborador, o que normalmente inclui as esposas, pais, filhos, esposas dos filhos e quaisquer outros familiares que vivam sob o mesmo teto.

O acima exposto não pretende descrever todas as situações abrangidas pela política. O bom senso e a sã consciência devem servir como orientações. Em caso de dúvida quanto à aplicabilidade deve dirigir-se ao Diretor Jurídico da Empresa.

Oportunidades Empresariais

Os Administradores, os Executivos e os Colaboradores estão proibidos de: (a) usar em interesse próprio oportunidades que tenham sido descobertas através do uso de ativos, informação ou função empresarial; (b) usar ativos, informação ou função empresarial para benefício próprio, e (c) competir com a Empresa. Os Administradores, os Executivos e os Colaboradores têm para com a Empresa o dever de promover os nossos legítimos interesses quando surgir a oportunidade para o fazer.

Negociação Justa

Os Administradores, os Executivos e os Colaboradores devem envidar esforços para realizarem negociações justas com os clientes, fornecedores, concorrentes e Colaboradores. Ninguém deve obter benefícios de forma injusta em qualquer transação de negócios através da manipulação, ocultação, abuso de informação privilegiada, falsas declarações de factos materiais ou de qualquer outra prática de negociação injusta.

O Código de Conduta

Confidencialidade Informação Exclusiva, Propriedade Intelectual e Dados Pessoais *

A proteção da nossa informação exclusiva e dos direitos de propriedade intelectual é fundamental para o nosso sucesso. A proteção dos dados pessoais que nos foram confiados pelos nossos Colaboradores, parceiros comerciais, força de vendas e clientes é nossa responsabilidade empresarial. As informações exclusivas incluem sem limitação, segredos comerciais, planos de negócios, programas de vendas e de marketing e informações financeiras. Os direitos de propriedade intelectual incluem, sem limitação, as patentes, marcas registadas e direitos de autor. Os dados pessoais incluem, sem limitação, os nomes, endereços, endereços de e-mail, número de telefone, números de identificação e números de cartão de crédito. Tomaremos todas as medidas necessárias para proteger a informação exclusiva e a propriedade intelectual, assim como todos os dados pessoais que se encontram na nossa posse.

As informações de propriedade intelectual ou a informação exclusiva, não podem ser utilizadas ou divulgadas pelos Colaboradores para benefício pessoal, sem a devida autorização. Respeitaremos e abster-nos-emos de violar os direitos de propriedade intelectual das outras pessoas. Respeitaremos o direito à privacidade dos nossos colaboradores. A recuperação de dados privados deve estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e deve ser justificada por uma finalidade comercial legítima. Os nossos Colaboradores devem igualmente respeitar a privacidade e a integridade dos dados pessoais

que se encontram na sua posse. Adicionalmente, os Colaboradores não podem utilizar ou divulgar os dados pessoais de outros Colaboradores para benefício pessoal, sem a devida autorização.

Aspectos da Lei dos Valores Mobiliários

As informações relevantes privilegiadas do material não poderão ser usadas para benefício pessoal e só poderão ser comunicadas com grande discrição por pessoas autorizadas e quando devidamente autorizadas. O uso da informação relevante privilegiada relacionada com a negociação de ações é não só uma violação deste Código, mas é igualmente ilegal de acordo com as leis dos valores mobiliários e pode resultar em penalidades civis e criminais graves. Esta política também é aplicada à negociação de ações de empresas que tenham uma relação significativa com a nossa Empresa, incluindo os fornecedores.

A informação é “relevante” se a respetiva posse venha a afetar uma decisão de investimento do investidor e é “privilegiada” se não tiver sido divulgada ao público em geral. Tomaremos todas as medidas consideradas razoáveis para manter a confidencialidade da nossa informação relevante privilegiada e para controlar a utilização da referida informação pelos Colaboradores e consultores. Será tomado um cuidado especial para impedir a divulgação da informação relevante privilegiada a terceiros. A referida divulgação pode sujeitar a nossa Empresa a responsabilidade em conformidade com as leis dos valores mobiliários ou capacitar terceiros a violar as mesmas.

* **NOTA IMPORTANTE:** Este Código de Conduta não: (i) impede a divulgação de informação confidencial da Empresa por um Colaborador conforme seja exigido pela lei e regulamento aplicável ou por ordem judicial válida ou por um organismo governamental autorizado (exceto a divulgação obrigatória); (ii) proibir ou restringir um Colaborador de iniciar comunicações diretamente com, responder a um inquérito de ou prestar testemunho perante a Comissão de Valores Mobiliários dos EUA ou perante qualquer entidade reguladora estatal ou federal; (iii) limitar o direito de um Colaborador para receber uma compensação por informação fornecida a qualquer agência governamental; ou (iv) limitar a capacidade de um Colaborador comunicar com quaisquer agências governamentais ou de outra forma participar em qualquer investigação ou procedimento que possa ser conduzido por qualquer agência governamental, incluindo, em conformidade com a lei federal dos Estados Unidos aplicável, divulgar em segurança segredos comerciais a responsáveis do governo local, estatal ou federal ou a qualquer advogado com a única finalidade de comunicar informação ou investigar uma violação suspeita da lei ou divulgar segredos comerciais em documento arquivado num processo judicial ou em qualquer outro procedimento, mas apenas se o arquivamento tiver sido feito de forma selada e protegida da divulgação pública. O Colaborador tem de prestar notificação imediata por escrito a um responsável autorizado da Empresa (o respetivo Diretor Jurídico ou Diretor de Contratação e de Talentos) de qualquer lei, regulamento ou ordem de divulgação de qualquer informação confidencial da Empresa.

O Código de Conduta

Pagamentos e Ofertas

É contra a política da Empresa dar ou receber comissões ilícitas, subornos, comissões não reveladas ou outros pagamentos não adequados. Dar ou receber ofertas de valor nominal relativamente a negócios, enquanto é desencorajado, é admissível sempre que seja legal e usualmente permitido. Os Colaboradores não podem dar ou receber ofertas de valor significativo. Entretenimento comercial habitual é adequado, mas pode ocorrer inconveniência se o valor ou custo for tal que possa ser interpretado como estando a afetar uma decisão comercial que de outra forma seria objetiva.

Cumprimos com a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos (FCPA) e com as leis anti-suborno aplicáveis noutros países onde fazemos negócios. A FCPA proíbe em geral pagamentos ou ofertas a qualquer responsável governamental estrangeiro para influenciar a decisão do referido responsável em negócio a adjudicar à Empresa. Há uma exceção à regra em que são permitidos pela FCPA pagamentos facilitadores, que se aplica somente quando um pagamento é feito para outras ações governamentais de rotina que envolvem atos não discricionários. Desencorajamos fortemente esses pagamentos, pois podem ser ilegais de acordo com as leis locais. Se um Associado requerer uma exceção a esta regra, ele deverá solicitar a aprovação ao Diretor de Compliance, que decidirá com base na Política nº 214.4 do Manual de Contabilidade Corporativa.

Antitrust e Práticas Comerciais

A Empresa irá cumprir com a legislação antitrust e com as regulamentações comerciais. A qualidade dos nossos produtos e serviços, e a sua relação preço/valor, permite-nos competir no mercado sem apelar para atividades ilegais ou descrédito de nossos concorrentes. Para evitar violações da lei antitrust e dos regulamentos comerciais dos Estados Unidos ou inferências ou alegações de violações, nenhum Colaborador deverá:

- Ter discussões com um concorrente relativamente a preços ou mercados.
- Realizar qualquer acordo com qualquer cliente, distribuidor independente ou comerciante relacionado com preços de revenda (podemos sugerir preços de revenda).
- Envolver-se em qualquer prática de preços ou outras práticas concorrenciais com a finalidade de prejudicar a concorrência.
- Sem qualquer justificação legal fazer a discriminação dos preços, das ajudas de custo ou de serviços aos clientes ou induzir a concessão de preços, ajudas de custo ou serviços discriminatórios à Empresa.

As declarações acima referem-se principalmente a transações no comércio dos Estados Unidos; no entanto, as leis dos Estados Unidos podem afetar as transações noutros países se houver um efeito no comércio dos Estados Unidos. Adicionalmente, temos de respeitar as leis da concorrência e os regulamentos comerciais dos países nos quais fazemos negócios. Sempre que houver alguma dúvida em relação à legalidade de qualquer prática, transação ou atividade contemplada, deve contactar o nosso Diretor Jurídico.

Ambiente de Trabalho

Ambiente de Trabalho

Segurança, Saúde, Energia e Meio Ambiente

Conduziremos todas as atividades em todo o mundo com preocupação com segurança, saúde, conservação de energia e meio ambiente, respeitando os Direitos Humanos Internacionais de nossos Associados. Além disso, iremos:

- Cumprir com todas as leis e regulamentos aplicáveis.
- Aplicar padrões razoáveis de conduta com base nas principais práticas de negócios internacionais, na ausência de, ou além de, leis e regulamentos existentes.
- Atender às preocupações de segurança, saúde e meio ambiente no local de trabalho e em nossos produtos.
- Fornecer equipamento de proteção adequado e treino de segurança suficiente para as tarefas que executam e cumprirá todas as leis e regulamentos aplicáveis sobre segurança no local de trabalho (incluindo as leis e regulamentos administrados pela Administração de Segurança e Saúde Ocupacional dos EUA).
- Proteger o meio ambiente das comunidades em que operamos.
- Conservar energia e recursos.
- Prevenir a poluição e minimizar o desperdício, com ênfase na reciclagem.
- Descartar adequadamente os materiais perigosos e não perigosos.

Os associados têm direito a condições de trabalho seguras e humanas. A Tupperware está comprometida com o seguinte:

- Os associados têm direito ao descanso e lazer, incluindo limitações razoáveis de horário de trabalho e férias periódicas remuneradas de acordo com as leis locais aplicáveis.
- A Tupperware nunca forçará o emprego ou reterá funcionários contra sua vontade.
- A Tupperware tem tolerância zero para escravidão, horas extras forçadas ou pagamento de dívidas da Tupperware por meio do trabalho.
- Não aceitamos trabalho infantil. Os nossos colaboradores deverão ter a idade legal para o trabalho, de acordo com as leis aplicáveis nos seus Países.

Iremos manter programas que enfatizem a prevenção de problemas, a melhoria contínua no desempenho e autoavaliações regulares do progresso.

As questões relativas à segurança, saúde, energia e ambiente devem ser dirigidas ao Vice-Presidente Executivo, Inovação do Produto e Supply Chain..

Abuso de Drogas e Álcool

Estamos empenhados em proporcionar um local de trabalho livre de drogas ilegais e álcool. Desenvolvemos um programa de local de trabalho livre de drogas para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, para reduzir os incidentes de lesões e providenciar apoio com reabilitação para aqueles que procuram ajuda para ultrapassar a dependência ou outros problemas relacionados com drogas ou álcool.

Diversidade, Assédio e Discriminação.

A Empresa orgulha-se de ser um empregador que oferece igualdade de oportunidades pelo que acreditamos que a mesma é no nosso melhor interesse. Estamos empenhados no desenvolvimento e na promoção da diversidade cultural e étnica, incluindo as mulheres e as minorias, no nosso pessoal, na nossa equipa independente de vendas e no relacionamento com os fornecedores, nos prestadores de serviços e outros terceiros. Não iremos tolerar a discriminação ou o assédio nas nossas instalações ou funções com base na raça, sexo, orientação sexual, cor, religião, nacionalidade, idade ou deficiência. Estamos igualmente empenhados em manter um ambiente de trabalho livre de intimidação. Os exemplos de assédio incluem, mas não são limitados a: insinuações acerca da raça, anedotas étnicas, publicação de declarações ofensivas, cartazes ou *cartoons* ou outra conduta semelhante. O assédio sexual inclui, mas não é limitada a, solicitação de favores sexuais, avanços sexuais indesejáveis ou outra conduta verbal, visual ou física de natureza sexual.

Encaramos estas questões com seriedade e não toleramos retaliação contra os Colaboradores que reportem de boa-fé questões ou violações.

Os Diretores têm o dever de comunicar imediatamente quaisquer questões relacionadas com assédio ou discriminação através dos canais fornecidos no Código de Conduta.

Investigações Governamentais e Contribuições Políticas

Investigações Governamentais e Contribuições Políticas



Investigações Governamentais

Atuamos tendo em consideração o aconselhamento do nosso Diretor Jurídico no que se refere a investigações realizadas por agências reguladoras e respetivos representantes. Os representantes das várias agências governamentais podem visitar as nossas instalações, com ou sem a autorização legal adequada, com a finalidade de realizar inspeções ou de reunir informação. Temos de tratar os representantes das agências governamentais com educação e de modo profissional assim como trataríamos qualquer visitante às nossas instalações. Exceto em circunstâncias não habituais, a Empresa consentirá a entrada de inspetores; entretanto, os Colaboradores devem contactar o Diretor Jurídico da Empresa ou o Vice-Presidente Executivo da Cadeia de Distribuição e Inovação do Produto antes de ser dado o consentimento.

Contribuições Políticas

Exceto em circunstâncias limitadas, nas quais as contribuições políticas sejam claramente permitidas de acordo com as leis aplicáveis e sejam autorizadas pelo nosso CEO ou por seu representante, nenhum Colaborador irá contribuir com qualquer ativo da Empresa, direta ou indiretamente, para partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, ou em ligação com propostas a serem votadas. As “Contribuições” incluem mas não são limitadas a numerário, bens, serviços e a compra de bilhetes para eventos de angariação de fundos.

Implementação do Código de Conduta

Implementação do Código de Conduta

Condições de Emprego

No momento da contratação e em cada ano subsequente, cada Colaborador afirmará o seu entendimento do Código de Conduta em conformidade com e como uma condição do contrato de trabalho.

Responsáveis pelo Cumprimento/Comissão de Ética

O Diretor Jurídico é a pessoa responsável pelo cumprimento no que se refere a todos os assuntos legais, assim como o cumprimento deste Código. O Diretor Financeiro é o responsável pelo cumprimento com relativamente a todas as questões de contabilidade e controlo. A Comissão de Ética da Empresa é constituída pelo Diretor Jurídico, Diretor Financeiro, Diretor de Contratação e Talentos e pelo VP das Auditorias Internas e é responsável pelo tratamento das alegações de violação deste Código.

Questões Relativamente ao Código

Qualquer questão relacionada com este Código, a sua interpretação ou aplicação deve ser dirigida pessoalmente ao Diretor Jurídico, por escrito ou pelo telefone +1 407-826-5050.

Comunicação de Informação

A comunicação de violações deste Código de Conduta pode ser feita de várias maneiras, seja por escrito, por linha telefónica direta ou por e-mail. Os Colaboradores podem igualmente comunicar violações de forma anónima ou diretamente ao Conselho de Administração.

Se um Colaborador tomar conhecimento de uma violação deste Código, o mesmo deve comunicá-la de imediato ao seu diretor ou a outro diretor. Qualquer diretor que receba a referida comunicação deve imediatamente comunicá-la ao Controlador, Recursos Humanos ou ao Diretor Geral da unidade de negócios, o qual por sua vez deve informar a Comissão de Ética.

O Colaborador pode permanecer anónimo quando da comunicação de uma violação deste Código. As questões relacionadas com a Política de Conflito de Interesses devem ser comunicadas diretamente ao Diretor Jurídico.

Por escrito:

Os relatórios escritos para os **responsáveis pelo cumprimento** da Empresa devem ser marcados como “Confidenciais” e devem ser dirigidos a:

Responsáveis pelo Cumprimento

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

As comunicações por escrito das partes interessadas para o nosso **Conselho de Administração** devem ser marcadas como “Confidencial” e dirigidas ao Conselho como se indica:

Conselho de Administração

Tupperware Brands Corporation
P.O. Box 2353
Orlando, Flórida 32802-2353
EUA

Por Telefone:

Deve dirigir as comunicações via telefone aos responsáveis da Empresa pelo cumprimento em +1 **407-826-5050**, em Orlando, Flórida, EUA.

Implementação do Código de Conduta

Comunicação (cont.)

Se os Colaboradores preferirem, podem comunicar as violações do Código de Conduta através da linha gratuita 24 horas, apoiada por profissionais multilíngues, disponível através de uma empresa independente, a Navex. Os números da linha gratuita são os seguintes:

EUA e Canadá (chamada gratuita): **1 877-217-6220**

Todos os outros locais (chamada a cobrar) **+1 770-582-5215**

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Se o operador pedir o nome ao Colaborador quando a chamada está em curso, o mesmo pode usar “Tupperware” para se manter anónimo. O Colaborador pode igualmente optar por dirigir a comunicação ao Conselho de Administração e ao fazê-lo deve informar a Navex.

Por e-mail

Se o Colaborador preferir, pode comunicar as violações do Código de Conduta por e-mail, como se indica:

Aos Responsáveis pelo cumprimento: ComplianceOfficer@Tupperware.com

Ao Conselho de Administração: BoardofDirectors@Tupperware.com

Se o Colaborador enviar uma informação ao Conselho de Administração, o mesmo pode escolher manter-se anónimo. O Conselho de Administração pode discretamente partilhar a informação com a Comissão de Ética da Empresa para processamento.

Não haverá qualquer tolerância em relação à retaliação devida a comunicação de informação de boa-fé de violações atuais ou possíveis do Código. O Colaborador pode fazer a referida comunicação de informação de forma anónima. Se o Colaborador recusar o anonimato, apenas revelaremos a identidade do Colaborador numa base de “precisa saber”, exceto se tiver que ser revelada de modo a fazer cumprir de forma justa este Código ou para cumprir com as obrigações legais (em cujo caso será tratada com a maior discrição possível).

Investigação

A Tupperware investigará de imediato todas as alegadas violações e tomará as medidas corretivas necessárias e adequadas. É expectável que o Colaborador colabore em investigações da iniciativa da Empresa.

Disciplina para Violações

Pode ocorrer ações disciplinares para:

- Autorização ou participação direta em ações que violem este Código.
- Ocultação de uma violação deste Código.
- Recusar-se a colaborar na investigação de uma violação deste Código.
- Falhar na deteção ou na comunicação de uma violação deste Código por parte de um subordinado, se a referida falha refletir uma supervisão inadequada ou falta de supervisão.
- Retaliar, direta ou indiretamente contra um indivíduo através da comunicação de boa-fé de uma violação deste Código.

Pode ocorrer uma ação disciplinar até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho devido a violações deste Código ou por reivindicações feitas de má-fé.

As medidas disciplinares serão proporcionais à infração cometida. Não usamos nem toleramos o uso de punição corporal, compulsão física ou mental ou abuso verbal e/ou ameaças. Ninguém será submetido a tratamento cruel, desumano ou degradante.

Renúncia e Divulgação

Quaisquer exceções a qualquer cláusula deste Código em benefício de um Executivo ou Administrador da Empresa deverão ser aprovadas pelo Executivo ou Administrador da Empresa, devendo ser prontamente divulgada qualquer renúncia e a respetiva aprovação pelos seus acionistas.

TupperwareBrands