



Código de CONDUTA

TupperwareBrands

Alterado e reformulado pelo Conselho Administrativo em 1 de Novembro de 2021

Uma mensagem do CEO

A todos da equipe,

Quando entrei para a Tupperware Brands, sabia que esta empresa era especial. A história por trás dessa marca icônica e a paixão que cada um de vocês têm pelo nome Tupperware é incomensurável. Vocês - nossos associados - são o que torna este lugar único.

A cada dia que acordamos e vamos trabalhar, nós criamos um futuro melhor apenas por realizar o nosso trabalho diário. Através do nosso trabalho, seja para apoiar a oportunidade da Tupperware ou para fornecer produtos sustentáveis e de qualidade, estamos construindo um futuro melhor para nossas famílias, para nossos amigos, nossos filhos e filhas, nossa equipe de vendas e nossas comunidades.

Eu sei que não é preciso dizer isso, mas temos uma obsessão em projetar soluções inovadoras, funcionais e ambientalmente responsáveis. E também fornecer produtos de uso vitalício que pessoas amam e confiam.

A única maneira de conseguirmos alcançar tudo isso é por respeitar e obedecer a um conjunto de padrões de como conduzimos os negócios. Por mais que possamos estar em diferentes partes do mundo, falar línguas diferentes e cumprir diferentes leis locais, devemos lembrar que cada um de nós é um reflexo desta grande empresa - não importa onde estivermos.

Estou comprometido em levar esta empresa a um futuro de sucesso e acredito plenamente que, para isso, existem três valores-chave que devemos ter em mente em tudo o que fazemos:

- Nós fazemos o que é o correto.
- Nós triunfamos como uma equipe.
- Nós sempre aperfeiçoamos.

Nosso Conselho de Administração adotou este Código de Conduta para ajudar a orientar nosso comportamento e também definir a expectativa de como cada um de nós deve agir como um Associado da *Tupperware Brands* – com o objetivo de manter a integridade de nossa marca, que tem sido tão forte por quase 75 anos e de viver pelos três valores-chave que ajudarão esta empresa a ter sucesso.

Eu o recomendo a ler o Código de Conduta e refletir sobre o seu significado para suas interações regulares com nossos parceiros de negócios, consumidores, fornecedores, colegas de trabalho, equipe de vendas, o Conselho de Administração e o público em geral.

Este Código reflete as expectativas atuais da *Tupperware Brands* – e é esperado que você analise e cumpra com o nosso Código de Conduta para que possa compreender completamente a posição da empresa e continuar a ser um campeão da marca Tupperware em tudo o que fizer.

Estou empolgado com a jornada que temos pela frente!

Fiquem todos bem e saudáveis,



Miguel Fernandez
Presidente e CEO (Diretor Executivo)

Conteúdo

02. Uma mensagem do CEO

04. Princípios Básicos

- Nosso “porque”
- Nosso “como”
- Nosso “o que”
- Nossos valores

06. Impacto social e global

- Dar é o que fazemos

08. O Código de Conduta

- Introdução
- Conformidade com a lei
- Responsabilidade e auditoria
- Conflitos de interesse
- Oportunidades corporativas
- Negociação justa
- Confidencialidade: Informações confidenciais, propriedade intelectual e dados pessoais
- As leis de segurança são importantes
- Pagamentos e presentes
- Antitruste e práticas comerciais

13. Ambiente de trabalho

- Segurança, saúde, energia e meio ambiente
- Uso de drogas e álcool
- Diversidade, assédio e discriminação

15. Governo Investigações e contribuições políticas

- Investigações governamentais
- Contribuições políticas

17. Implementação do Código de Conduta

- Condição de emprego
- Agentes de conformidade/Comitê de ética
- Dúvidas sobre o Código
- Relatório
- Investigação
- Disciplina para violações
- Isenções de responsabilidade e divulgação

Princípios Básicos

Princípios Básicos



Nosso “Porque”

Todos os dias nós cultivamos um futuro melhor.

Nosso “Como”

Através de uma obsessão em projetar produtos inovadores, funcionais e ambientalmente responsáveis.

Nosso “O Que”

Produtos de uso vitalício que as pessoas amam e confiam.

Nossos Valores

Nós fazemos o que é o correto.

Nós triunfamos como uma equipe.

Nós sempre aperfeiçoamos.

Impacto social e global

Impacto social e global

Dar é o que fazemos

Somos líderes na geração de mudança positiva na vida de homens e mulheres. Nossas estratégias de negócios e programas de investimento social estão alinhados para esclarecer, educar e capacitar. Nós nos esforçamos para oferecer oportunidades educacionais que garantam retornos poderosos para as gerações futuras. Alguns de nossos programas incluem:

- **Nosso programa de voluntariado**, cuja missão é desenvolver e promover esforços voluntários que ofereçam aos nossos Associados, aposentados, membros da força de vendas e seus familiares oportunidades para retribuir para a comunidade.
- **Nossa iniciativa de estímulo à confiança**, cujo objetivo é capacitar homens e mulheres a descobrir a própria confiança, dando-lhes a oportunidade de enriquecer a sua vida, alimentar suas famílias e, por sua vez, estimular as comunidades ao redor do mundo.
- **Nossa iniciativa de saúde global**, cujo objetivo é reforçar o compromisso de bem-estar no local de trabalho do Associado em uma escala global.
- **Nosso fundo da Tupperware Brands**, cuja meta é estabelecer relacionamentos e doar fundos para financiar diversos programas em todo o mundo.



O Código de Conduta

O Código de Conduta

Introdução

Por mais de 70 anos, temos mantido os mais elevados padrões de comportamento individual de cada membro do nosso Conselho Administrativo, nossos Associados e nossas entidades relacionadas e afiliadas em todos os aspectos de nossos negócios. Baseamos nossa conduta corporativa na negociação justa, consideração pelos direitos dos outros e os mais altos princípios de boa cidadania corporativa.

As áreas abrangidas neste Código de Conduta são as mais preocupantes, porém não são limitantes. Nenhum conjunto de regras pode cobrir todas as contingências, e nenhum sistema de monitoramento pode detectar todas as violações. Os Associados podem obter orientações detalhadas sobre os tópicos contidos no presente Código de Conduta, bem como outros temas, através de nosso Manual de Responsabilidade Corporativa, algumas declarações de políticas e por meio de consulta com nosso pessoal. Se você tiver necessidade de tal orientação, entre em contato com nosso Diretor Jurídico ou Diretor Financeiro.

Os Associados devem relatar violações do nosso Código, e podem fazê-lo de forma anônima. Não toleraremos a retaliação contra os Associados que, de boa fé, relataram violações. Ações disciplinares resultarão das violações ao nosso Código e podem incluir a rescisão do contrato de trabalho (consulte "Aplicação do Código de Conduta").

A gerência é responsável pela conformidade com o nosso Código de Conduta e por garantir que os Associados recebam treinamento suficiente em questões abordadas pelo Código.

Conformidade com a lei

Os Associados devem cumprir todas as leis e regulamentos governamentais aplicáveis à condução de nossos negócios.

Nossa Empresa se compromete a respeitar os Direitos Humanos em todos os nossos negócios e atividades ao redor do mundo.

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

Responsabilidade e auditoria

A conformidade com as políticas de responsabilidade e auditoria é necessária em todos os momentos. Esperamos que os Associados tenham domínio de tais assuntos para tratá-los com a mais rigorosa integridade, garantindo que cada transação seja executada de acordo com autorização da gerência e devidamente registrada em nossos registros.

Além disso, os ativos e transações do plano de benefícios dos Associados são gerenciados com cuidado e prudência, de acordo com a legislação aplicável.

O Código de Conduta

Conflitos de interesse

Todos nós temos a responsabilidade de excluir o interesse pessoal no desempenho de nossas funções. Sempre devemos entrar em transações de negócios exclusivamente com o melhor interesse da empresa em mente. Os Associados não devem nunca, direta ou indiretamente, beneficiarem-se indevidamente de sua posição como um Associado ou de qualquer venda, compra ou outra atividade da nossa Empresa.

Os Associados devem evitar situações de conflito ou a aparência de um conflito entre o dever com a nossa Empresa e interesses pessoais. Especificamente, nenhum associado deve:

- Aceitar ou dar a fornecedores, clientes ou concorrentes atuais ou potenciais qualquer pagamento, serviço, gratuidade, presente, empréstimo, garantia ou favor maior que o valor nominal, a menos que aprovado por nosso Diretor Executivo ou seu designado (consulte "Pagamentos e presentes").
- Direta ou indiretamente, ter qualquer participação em, ou servir como executivo, diretor ou funcionário, consultor de, qualquer um de nossos concorrentes ou qualquer organização realizando ou buscando realizar negócios, se tal participação ou posição puder influenciar qualquer decisão que tal Associado possa fazer no desempenho das suas tarefas regulares, a menos que aprovado por nosso Diretor Executivo ou seu designado.
- Ter qualquer interesse pessoal, direto ou indireto, em qualquer transação comercial com a Empresa, a menos que aprovado por nosso Diretor Executivo ou seu designado.
- Contratar ou gerenciar parentes, amigos ou familiares com um relacionamento de reporte direto sem aprovação prévia.

Esta política é igualmente aplicável aos membros da família imediata de cada Associado, que normalmente incluem cônjuges, pais, filhos, cônjuges dos filhos e quaisquer outros parentes que vivem na mesma casa.

O acima não pretende descrever todas as situações abrangidas pela política. O bom senso e a boa consciência devem servir como diretrizes. Encaminhe qualquer caso de dúvida quanto à aplicabilidade ao nosso Diretor Jurídico.

Oportunidades corporativas

Os diretores, executivos e Associados estão proibidos de: (A) tomar para si oportunidades pessoais que forem descobertas através do uso de propriedade, informações ou posições corporativas; (b) usar bens, informações ou posição para ganho pessoal e (c) concorrer com a Empresa. Os diretores, executivos e Associados têm o dever para com a Empresa de promover nossos interesses legítimos quando surgir a oportunidade.

Negociação justa

Os diretores, executivos e Associados devem se esforçar para lidar de forma justa com nossos clientes, fornecedores, concorrentes e Associados. Ninguém deve tirar vantagem injusta de alguém através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos materiais ou qualquer outra prática de negociação injusta.

O Código de Conduta

Confidencialidade: Informações confidenciais, propriedade intelectual e dados pessoais *

A proteção das nossas informações proprietárias e direitos de propriedade intelectual é fundamental para o nosso sucesso. A proteção dos dados pessoais que são confiados a nós por nossos Associados, parceiros de negócios, clientes e força de vendas é nossa responsabilidade corporativa. As informações proprietárias incluem, sem limitação, segredos comerciais, planos de negócios, vendas e marketing, programas e informações financeiras. Os direitos de propriedade intelectual incluem, sem limitação, patentes, marcas registradas e direitos autorais. Os dados pessoais incluem, por exemplo, nomes, endereços, endereços de email, números de telefone, números de identidade e números de cartão de crédito. Tomaremos todas as medidas necessárias para proteger informações confidenciais e de propriedade intelectual, bem como os dados pessoais em nossa posse.

Os Associados devem buscar a devida autorização para usar ou divulgar a nossa propriedade intelectual ou informações proprietárias para fins privados. Respeitaremos e não infringiremos direitos de propriedade intelectual de terceiros. Respeitamos o direito à privacidade de nossos Associados. A coleta de dados privados deve estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e deve ser justificada por um propósito comercial legítimo. Nossos Associados também devem respeitar a privacidade e integridade dos dados

***OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:** Este Código de Conduta não: (i) impede a divulgação de informações confidenciais da Empresa por um Associado que pode ser exigida por lei ou regulamento aplicável ou a ordem válida de um tribunal ou de uma agência governamental autorizada (na medida em que a divulgação seja necessária); (ii) proíbe ou restringe um Associado de iniciar diretamente a comunicação, respondendo a uma consulta de ou prestar depoimento perante a Comissão de Valores Mobiliários e Câmbio dos EUA ou de qualquer outra autoridade reguladora federal ou estadual; (iii) limita um direito de associado de receber um prêmio por informações fornecidas a quaisquer órgãos do governo; ou (iv) limita a capacidade de um Associado se comunicar com quaisquer agências ou participar, de qualquer modo, em qualquer inquérito ou processo que pode ser realizado por qualquer agência governamental, incluindo, sob lei federal aplicável dos Estados Unidos, a divulgação de segredos comerciais em confiança para agentes federais, estaduais e locais, a um advogado, para o único fim de informação e investigação de uma suspeita de violação da lei, ou revelar segredos comerciais em um documento apresentado em uma ação judicial ou outro processo, mas apenas se o registro for vedado e protegido de divulgação pública. O Associado deve prontamente notificar por escrito a um funcionário autorizado da Empresa (o Diretor Jurídico Diretor ou Diretor de Talento e Engajamento) sobre qualquer lei, regulamento ou ordem de divulgar qualquer informação confidencial da Empresa.

pessoais em nossa posse. Além disso, os Associados não podem usar ou divulgar dados pessoais de outros Associados, sem a devida autorização, para benefício privado.

As leis de segurança são importantes

Nossas informações privilegiadas internas não podem ser utilizadas para benefício privado e podem apenas ser comunicadas com grande discrição por pessoas autorizadas, quando devidamente autorizadas. O uso de informações privilegiadas internas em ligação com a negociação de nossas ações não é apenas uma violação deste Código, mas também ilegal sob as leis de títulos e pode resultar em graves penalidades civis e criminais. Esta política também se estende à negociação de ações de empresas que têm relações significativas com a nossa Empresa, incluindo fornecedores.

As informações são "privilegiadas" se sua posse afetar razoavelmente uma decisão de investimento de um investidor, e são "internas" se não tiverem sido divulgadas em geral ao público. Tomaremos todas as medidas razoáveis para manter o sigilo das nossas informações privilegiadas internas e controlar o uso de tais informações por Associados e conselheiros. Tomamos cuidado especial para evitar a divulgação de informações privilegiadas a terceiros. Tal divulgação pode sujeitar a Empresa à responsabilidade sob as leis de títulos ou permitir que terceiros violem tais leis.

O Código de Conduta

Pagamentos e presentes

Dar ou receber subornos, propinas, comissões reservadas ou outros pagamentos indevidos contraria a política da Empresa. Dar ou receber presentes de valor nominal, embora não recomendado, é admissível onde habitual e legalmente permitido. Os Associados não podem dar ou receber presentes de valor significativo. Entretenimento corporativo costumeiro é adequado, mas pode se tornar impróprio o valor ou custo for tal que possa ser interpretado como afetando uma decisão empresarial objetiva.

Cumprimos a FCPA (Lei de Práticas de Corrupção Estrangeiras) dos EUA e as leis anti-suborno aplicáveis em outros países onde fazemos negócios. A FCPA geralmente proíbe pagamentos ou presentes a qualquer governo estrangeiro para influenciar a decisão de tal agência na atribuição de negócios para a Empresa. Existe uma exceção restrita na FCPA para "pagamentos de facilitação", que se aplica somente quando um pagamento é feito para outras ações governamentais de rotina que envolvem atos não discricionários. . Desencorajamos fortemente tais pagamentos, pois podem ser ilegais de acordo com as leis locais. Se um Associado requerer uma exceção a essa regra, deverá solicitar a aprovação do Diretor de *Compliance*, que decidirá com base na Política nº 214.4 no Manual de Contabilidade Empresarial.

Antitruste e práticas comerciais

Nós cumprimos as leis antitruste e aquelas de regulamentos comerciais. A qualidade de nossos produtos e serviços, e a sua relação preço/valor, permitem-nos competir no mercado sem recorrer a atividades ilegais ou desconsideração pelos concorrentes. Para evitar violações das leis antitruste e regulamentos comerciais dos Estados Unidos, inferências ou alegações de violações, nenhum Associado deverá:

- Discutir com um concorrente sobre preços ou mercados.
- Chegar a qualquer acordo com qualquer cliente ou distribuidor independente ou revendedor sobre preços de revenda (podemos sugerir os preços de revenda).
- Envolver-se em qualquer prática de fixação de preços ou outras práticas competitivas com o propósito de prejudicar a concorrência.
- Sem justificativa legal, fazer discriminação de preços, subsídios ou serviços aos clientes, ou induzir à concessão de preços discriminatórios ou serviços à nossa Empresa.

As declarações acima referem-se principalmente a operações no comércio dos Estados Unidos; no entanto, as leis dos Estados Unidos podem afetar as operações em outros países se houver um efeito sobre o comércio dos Estados Unidos. Além disso, devemos observar os regulamentos comerciais e leis da concorrência dos países nos quais fazemos negócios. Sempre que houver qualquer dúvida quanto à legalidade de qualquer prática, transação ou atividade prevista, entre em contato com nosso Diretor Jurídico.

Ambiente de trabalho

Ambiente de trabalho

Segurança, saúde, energia e meio ambiente

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

- Cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis.
- Aplicar normas razoáveis de conduta, com base em práticas de negócios internacionais, na ausência de, ou além de, leis e regulamentos existentes.
- Tratar de preocupações de segurança, saúde e meio ambiente no local de trabalho e em nossos produtos.
- Fornecer equipamento de proteção adequado e treinamento de segurança suficiente para as tarefas que executam e cumprir 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 nos quais operamos.

- Poupar energia e recursos.
- Evitar a poluição e minimizar resíduos, com ênfase na reciclagem.
- Descartar resíduos perigosos e não perigosos adequadamente.

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

- Associados têm direito ao Descanso e lazer, incluindo limitações razoáveis ao horário de trabalho e férias periódicas remuneradas de acordo com as leis locais aplicáveis.
- A Tupperware nunca forçará o emprego ou reterá associados contra suas vontades.
- A Tupperware possui tolerância zero à escravidão, horas extras forçadas ou pagamento de dívidas em face da Tupperware por meio do trabalho.
- Nós não aceitamos trabalho infantil. Nossos associados devem possuir idade apropriada para trabalhar, de acordo com as leis aplicáveis em seus respectivos países.

Vamos manter programas que reforçam a prevenção de problemas, a melhoria

contínua do desempenho e autoavaliações regulares do progresso.

Dirija as perguntas diretas a respeito de segurança, saúde, energia, meio ambiente para o Vice-presidente Executivo, Inovação de Produto e Cadeia de Suprimento.

Uso de drogas e álcool

Estamos empenhados em fornecer um ambiente de trabalho livre de drogas ilícitas e álcool. Desenvolvemos um programa de ambiente de trabalho livre de drogas para estabelecer e manter um local seguro e saudável, reduzir os incidentes com lesões e fornecer assistência com reabilitação para aqueles que buscam ajuda para superar a dependência ou outros problemas com drogas ou álcool.

Diversidade, assédio e discriminação

Temos orgulho de sermos um empregador com oportunidades iguais e não discriminamos com base em raça, sexo, idioma, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento, deficiência ou outro status. Estamos comprometidos com o desenvolvimento e a promoção da diversidade étnica e cultural, incluindo mulheres e minorias, em nossa força de trabalho, força de vendas independente e relacionamentos com fornecedores, prestadores de serviços e outros terceiros. Não toleraremos discriminação ou assédio em nossos locais ou funções. Contratação, remuneração, benefícios, treinamento, promoção, disciplina, rescisão, aposentadoria ou quaisquer outras decisões relacionadas ao emprego devem ser baseadas em critérios relevantes e objetivos. Estamos também empenhados em manter um ambiente de trabalho livre de intimidação. Exemplos de assédio incluem, mas não estão limitados a: calúnias raciais, piadas étnicas, publicação de declarações ofensivas, cartazes ou desenhos, ou outra conduta semelhante. O assédio sexual inclui, mas não está limitado a: solicitação de favores sexuais, avanços sexuais indesejáveis ou outra conduta verbal, visual ou física de natureza sexual.

Nós levamos estas questões a sério e não toleraremos retaliações contra os Associados que relatarem preocupações ou violações de boa fé.

Os gerentes têm o dever de comunicar imediatamente quaisquer preocupações de assédio ou discriminação através dos canais previstos neste Código de Conduta.

Investigações e contribuições políticas governamentais

Investigações e contribuições políticas governamentais



Investigações governamentais

Agimos sob orientação de nosso Diretor Jurídico nas investigações por agências reguladoras e seus representantes. Representantes de várias agências governamentais podem visitar as nossas instalações, com ou sem a devida autorização legal, para efeitos da realização de inspeções ou coleta de informações. Devemos tratar os representantes das agências governamentais de forma cortês e zelar pelo bom andamento de como seria tratar qualquer outro visitante em nossas instalações. Exceto em circunstâncias incomuns, daremos o consentimento para a entrada de inspetores; no entanto, os Associados devem entrar em contato com nosso Diretor Jurídico ou o nosso Vice-Presidente, Inovação de Produto e Cadeia de Fornecimento, antes de conceder o consentimento.

Contribuições políticas

Exceto em circunstâncias limitadas, onde contribuições políticas corporativas são claramente permitidas pela lei aplicável e são autorizadas pelo nosso Diretor Executivo, ou seu designado, nenhum Associado contribuirá com qualquer ativo da Empresa, direta ou indiretamente, a partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, ou em conexão com as propostas a serem votadas. "Contribuições" inclui, mas não se limita a, dinheiro, bens, serviços e compra de ingressos para eventos de arrecadação.

Implementação do Código de Conduta

Implementação do Código de Conduta

Condição de emprego

No momento da contratação e a cada ano subsequente, cada Associado afirmará a compreensão deste Código de Conduta em conformidade com o emprego e como uma condição para isso.

Agentes de conformidade/Comitê de ética

O Diretor Jurídico é o agente responsável pela conformidade com assuntos jurídicos, além da conformidade com este Código. O Diretor Financeiro é o agente responsável pela conformidade com todas as questões contábeis e de controle. O Comitê de Ética da Empresa consiste no Diretor Jurídico, Diretor Financeiro, Diretor de Talento e Engajamento e VP de Auditoria Interna, e é responsável por tratar de alegações de violações deste Código.

Dúvidas sobre o Código

Dirija quaisquer questões relativas a este Código, sua interpretação ou aplicação para nosso Diretor Jurídico pessoalmente, por escrito ou ligando para **+1 407-826-5050**.

Relatório

Os Associados podem denunciar violações a este Código de Conduta de várias maneiras: por escrito, por telefone ou por e-mail. Os Associados também podem relatar violações anonimamente à gerência ou diretamente ao Conselho Administrativo.

Se um Associado toma conhecimento de uma violação deste Código, o Associado deve comunicar imediatamente seu gerente ou outro gerente. Qualquer gerente que receber tal relatório deve comunicar imediatamente ao Controlador, Recursos Humanos, Gerente Geral da unidade de negócios, que, por sua vez, deve informar imediatamente o Comitê de Ética.

Um Associado poderá permanecer anônimo ao relatar uma violação deste Código. Envie relatórios relacionados à Política de Conflito de Interesse para o Diretor Jurídico.

Por escrito:

Os relatórios por escrito para os **agentes de conformidade** da Empresa devem ser marcados como "Confidencial" e encaminhados para:

Agentes de Conformidade

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

As comunicações por escrito para o nosso **Conselho Administrativo** de partes interessadas devem ser marcadas como "Confidencial" e endereçadas para o Conselho como segue:

Conselho de Administração

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

Por telefone:

Encaminhe relatórios telefônicos para os agentes de conformidade da Empresa pelo número **+1 407-826-5050**, em Orlando, Flórida, EUA.

Implementação do Código de Conduta

Relatório (continuação)

Se os Associados preferirem, eles podem relatar violações do Código de Conduta através de uma hotline 24 horas, confidencial, formada por profissionais multilíngues, disponível através de uma empresa independente chamada Navex. Os números dessa hotline são:

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

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

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Se o operador solicitar o nome de Associado quando efetuar a chamada, o Associado poderá usar "Tupperware" para manter o anonimato. O Associado também pode escolher direcionar o relatório ao Conselho Administrativo indicando essa intenção para a Navex.

Por e-mail

Se os Associados preferirem, eles podem relatar violações ao Código de Conduta através de e-mail do seguinte modo:

Para os Agentes de Conformidade: ComplianceOfficer@Tupperware.com

Para o Conselho Administrativo: BoardofDirectors@Tupperware.com

Se o Associado enviar um relatório ao Conselho Administrativo, o Associado poderá optar por permanecer anônimo. O Conselho Administrativo poderá compartilhar discretamente o relatório com o Comitê de Ética da Empresa para tratamento.

Não haverá tolerância à represália por relatórios de boa fé de violações reais ou possíveis ao Código. O Associado pode fazer tal relatório anonimamente. Se o Associado recusar o anonimato, só revelaremos a identidade do Associado para quem precisar saber, a menos que precise ser revelada para fazer valer de forma justa este Código ou para cumprir obrigações legais (caso em que será tratado com a maior discrição possível).

Investigação

A Tupperware investigará todas as alegadas violações e tomará as devidas e necessárias medidas corretivas. Esperamos que os Associados cooperem nas investigações iniciadas pela Empresa.

Disciplina para violações

Podem ocorrer ações disciplinares por:

- Autorizar ou participar diretamente em ações que violem este Código.
- Ocultar uma violação deste Código.
- Recusar-se a cooperar na investigação de uma violação deste Código.
- Não detectar ou relatar a violação deste Código por um subordinado, se tal falha refletir supervisão inadequada ou falha na supervisão.
- Retaliar, direta ou indiretamente, contra um indivíduo por relatar uma violação deste Código em boa-fé.

A ação corretiva, incluindo até mesmo o encerramento do contrato de trabalho, pode ocorrer por violação deste Código ou por alegações feitas em má-fé.

As medidas disciplinares serão legítimas na proporção da 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.

Isenções de responsabilidade e divulgação

O Conselho Administrativo ou um comitê de tal órgão deve aprovar quaisquer isenções de quaisquer disposições deste Código para o benefício de um Executivo ou Diretor da Empresa, e a Empresa deve divulgar imediatamente qualquer isenção e sua aprovação para os acionistas.

Tupperware Brands