



Código de
CONDUCTA

TupperwareBrands

Modificado y actualizado por la Junta Directiva el 1 de noviembre de 2021

Un mensaje del CEO

Equipo,

Cuando me uní a Tupperware Brands, supe que esta empresa era especial. La historia detrás de esta icónica marca y la pasión que cada uno de ustedes tiene por la marca Tupperware es inconmensurable. Ustedes, nuestros Asociados, son los que hacen que este lugar sea único.

Todos los días que nos despertamos y nos dirigimos hacia el trabajo, estamos alimentando un futuro mejor al solo realizar nuestro trabajo diario. A través de nuestro empeño de servir de apoyo a Tupperware para brindar oportunidades o para entregar productos sostenibles de calidad, estamos construyendo un futuro mejor para nuestras familias, nuestros amigos, nuestros hijos, a nuestros vendedores y, a nuestras comunidades.

No hace falta que les diga esto, pero tenemos una obsesión por diseñar soluciones innovadoras, funcionales y ambientalmente responsables. Y ofrecemos productos de uso de por vida que la gente ama y en los que confía.

La única forma en que logramos todo esto es viviendo de acuerdo con un conjunto de estándares sobre cómo llevamos a cabo nuestros negocios. Aunque podemos estar situados en diferentes partes del mundo, hablar diferentes idiomas y cumplir con diferentes leyes locales, debemos recordar que todos somos un reflejo de esta gran Compañía, sin importar dónde estemos.

Estoy comprometido a llevar a esta Compañía hacia un futuro exitoso y creo plenamente que, para hacerlo, hay tres valores clave que debemos tener en cuenta en todo lo que hacemos:

- Hacemos lo correcto.
- Tenemos éxito trabajando como equipo.
- Siempre seguimos mejorando.

Nuestra Junta Directiva adoptó este Código de Conducta para ayudar a guiar nuestro comportamiento y establecer las expectativas de cómo cada uno de nosotros debe actuar como Asociado de Tupperware Brands, para mantener la integridad de nuestra marca, que ha sido tan sólida durante casi 75 años y vivir de acuerdo con los tres valores clave que ayudarán a esta Compañía a tener éxito.

Los exhorto a que se tomen un momento para leer el Código de Conducta y reflexionar sobre lo que significa para sus interacciones regulares con nuestros socios comerciales, consumidores, proveedores, asociados, vendedores, la Junta Directiva y el público en general.

Este Código refleja las expectativas actuales de Tupperware Brands; se espera que revise y cumpla con nuestro Código de Conducta para que pueda comprender completamente la posición de la Compañía y continuar siendo un campeón de la marca Tupperware en todo lo que usted hace.

¡Estoy entusiasmado por el camino que tenemos por delante!

Con salud y cuidado,



Miguel Fernandez
Presidente y Director Ejecutivo (CEO)

Índice

02. Un mensaje del CEO

04. Principios Rectores

- Nuestro Por qué
- Nuestro Cómo
- Nuestro Qué
- Nuestros Valores

06. Impacto global y social

- Dar es lo que hacemos

08. El Código de Conducta

- Introducción
- Cumplimiento de la Ley
- Contabilidad y Auditoría
- Conflictos de interés
- Oportunidades Corporativas
- Trato justo
- Confidencialidad: Información patentada, propiedad intelectual y datos personales
- La Ley de Valores es importante
- Pagos y regalos
- Prácticas antimonopolio y comerciales

13. Ambiente de trabajo

- Seguridad, Salud, Energía y Medio Ambiente
- Uso de Drogas y Alcohol
- Diversidad, Acoso y Discriminación

15. Investigaciones gubernamentales y contribuciones políticas

- Investigaciones gubernamentales
- Contribuciones políticas

17. Implementación del Código de Conducta

- Condición de Empleo
- Oficiales de Cumplimiento/Comité de Ética
- Preguntas sobre el Código
- Informes
- Investigación
- Medidas disciplinarias por violaciones
- Exenciones y divulgación

Principios Rectores

Principios Rectores



Nuestro Por qué

Cada día alimentamos un futuro mejor.

Nuestro Cómo

A través de la obsesión por diseñar productos innovadores, funcionales y ambientalmente responsables.

Nuestro Qué

Productos de uso de por vida que la gente ama y en los que confía.

Nuestros Valores

Hacemos lo correcto.

Tenemos éxito trabajando como equipo.

Siempre mejoramos.

Impacto Global y Social

Impacto global y social

Dar es lo que hacemos

Somos líderes en impulsar cambios positivos en las vidas de mujeres y hombres. Nuestras estrategias comerciales y programas de inversión social se alinean para informar, educar y empoderar. Nos esforzamos por ofrecer oportunidades educativas que garanticen retornos de gran alcance para las generaciones venideras. Algunos de nuestros programas incluyen:

- **Nuestro programa de voluntariado**, cuya misión es desarrollar y promover esfuerzos voluntarios que brinden a nuestros Asociados, jubilados, fuerza de ventas y sus familiares oportunidades para retribuir a la comunidad.
- **Nuestra iniciativa de cultivar la confianza**, cuyo objetivo es empoderar a mujeres y hombres para descubrir su propia confianza, dándoles la oportunidad de enriquecer sus vidas, mantener a sus familias y, a su vez, abastecer a las comunidades alrededor del mundo.
- **Nuestra iniciativa de salud global**, cuyo objetivo es fortalecer el compromiso para el bienestar de los Asociados en el lugar de trabajo a escala mundial.
- **Nuestro fondo de Tupperware Brands**, cuyo objetivo es desarrollar relaciones y contribuir con fondos a diversos programas alrededor del mundo.



El Código de Conducta

El Código de Conducta

Introducción

Durante más de 70 años, hemos mantenido los más altos estándares de conducta individual de cada miembro de nuestra Junta Directiva, nuestros Asociados, y nuestras entidades relacionadas y afiliadas en cada aspecto de nuestro negocio. Basamos nuestra conducta empresarial en el trato justo, la consideración de los derechos de los demás y los más altos principios de la buena ciudadanía corporativa.

Las áreas incluidas en este Código de Conducta son aquellas de mayor interés, pero no abarcan todos los aspectos. Ningún conjunto de reglas podría cubrir todas las contingencias, y ningún sistema de supervisión puede detectar todas las violaciones. Los Asociados pueden obtener una guía detallada sobre los temas incluidos en este Código de Conducta, así como otros temas, a través de nuestro Manual de Contabilidad Corporativa, declaraciones de política seleccionadas, y a través de consultas con nuestro personal. Si necesita dicha guía, comuníquese con nuestro Director de Asuntos Jurídicos o nuestro Director Financiero.

Los Asociados deben informar las violaciones de nuestro Código y pueden hacerlo de forma anónima. No toleraremos represalias contra los Asociados que denuncien violaciones de buena fe. Las violaciones de nuestro Código tendrán como consecuencia acciones disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo (consulte "Implementación del Código de Conducta").

La Dirección de la Compañía es responsable del cumplimiento de nuestro Código de Conducta, así como de garantizar que los Asociados reciban suficiente capacitación en los asuntos abordados por nuestro Código.

Cumplimiento de la ley

Los Asociados deben cumplir con todas las leyes y regulaciones gubernamentales aplicables a la realización de nuestro negocio. Nuestra Compañía está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos en todos nuestros negocios y actividades en todo el mundo.

Para la interpretación de los requisitos legales y reglamentarios, los Asociados deben consultar al Director de Asuntos Jurídicos de la Compañía.

Contabilidad y Auditoría

El cumplimiento de las políticas y procedimientos prescritos de contabilidad y auditoría es obligatorio en todo momento. Esperamos que los Asociados tengan control sobre dichos asuntos para manejarlos con la más estricta integridad, a fin de garantizar que ejecutemos cada transacción de acuerdo con la autorización de la administración, y de que la registremos de manera adecuada y precisa en nuestros registros contables.

Además de lo mencionado anteriormente, los activos y transacciones del plan de beneficios de los Asociados se administran con cuidado y prudencia de acuerdo con la ley aplicable.

El Código de Conducta

Conflictos de interés

Todos tenemos la responsabilidad de excluir el interés personal en el desempeño de nuestras funciones. Siempre debemos llevar a cabo transacciones comerciales que sean únicamente para el mejor interés de la Compañía. Los Asociados nunca deben, directa o indirectamente, beneficiarse indebidamente de su cargo de Asociado ni de cualquier venta, compra u otra actividad de nuestra Compañía.

Los Asociados deben evitar situaciones que involucren un conflicto o la apariencia de un conflicto entre el deber con nuestra Compañía y el interés personal. Específicamente, ningún Asociado debe:

- Aceptar ni dar a ningún proveedor, cliente o competidor actual o potencial ningún tipo de pago, servicio, propina, obsequio, préstamo, garantía de préstamo o favor por un valor superior al nominal, a menos que lo apruebe nuestro Director Ejecutivo o su representante (consulte "Pagos y regalos").
- Poseer de manera directa o indirecta algún tipo de interés o desempeñarse como oficial, director, empleado o consultor de cualquiera de nuestros competidores o de cualquier organización con el fin de hacer o pretender hacer negocios, si dicho interés o cargo pudiera influir en alguna decisión que tal Asociado podría tomar en el desempeño de sus deberes regulares, a menos que lo apruebe nuestro Director Ejecutivo o su representante.
- Tener cualquier interés personal directo o indirecto en cualquier transacción comercial con la Compañía, a menos que sea aprobado por nuestro Director Ejecutivo o su representante.
- Contratar o administrar parientes, amigos o familiares con una relación de subordinación directa sin aprobación previa.

Esta política se aplica igualmente a los miembros de la familia inmediata de cada Asociado, que normalmente incluyen cónyuges, padres, hijos, cónyuges de hijos y cualquier otro familiar que viva en el mismo hogar.

Lo mencionado anteriormente no pretende describir todas las situaciones cubiertas por la política. El sentido común y la buena conciencia deben servir de guía. Consulte cualquier caso de duda en cuanto a la aplicabilidad a nuestro Director de Asuntos Jurídicos.

Oportunidades corporativas

Los directores, oficiales y Asociados tienen prohibido: (a) tomar para sí oportunidades personales mediante el uso de propiedad, información o cargos corporativos; (b) usar propiedad, información o cargos corporativos para beneficio personal, y (c) competir con la Compañía. Los directores, funcionarios y Asociados tienen el deber de promover los intereses legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad de hacerlo.

Trato justo

Los directores, oficiales y Asociados deben esforzarse por tener un trato justo con nuestros clientes, proveedores, competidores y Asociados. Ninguna persona debe aprovecharse injustamente de otra a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales ni cualquier otra práctica comercial desleal.

El Código de Conducta

Confidencialidad: Información patentada, Propiedad Intelectual y Privacidad de Datos Personales *

La protección de nuestra información patentada y nuestros derechos de propiedad intelectual es fundamental para nuestro éxito. La protección de los datos personales que nos confían nuestros Asociados, socios comerciales, fuerza de ventas y clientes es nuestra responsabilidad corporativa. La información patentada incluye, de manera enunciativa, secretos comerciales, planes comerciales, programas de ventas y marketing, e información financiera. Los derechos de propiedad intelectual incluyen, a modo enunciativo, patentes, marcas registradas y derechos de autor. Los datos personales incluyen, a modo enunciativo, nombres, direcciones, direcciones de correo electrónico, números de teléfono, números de identidad y números de tarjetas de crédito. Tomaremos todas las medidas necesarias para proteger la información patentada y la propiedad intelectual, así como los datos personales que tenemos en nuestra posesión.

Los Asociados deben buscar la autorización adecuada para utilizar o divulgar nuestra propiedad intelectual o información patentada para obtener una ventaja particular. Respetaremos y nos abstendremos de infringir los derechos de propiedad intelectual de terceros. Respetamos el derecho a la privacidad de nuestros Asociados. La recuperación de datos privados debe cumplir con las leyes y regulaciones aplicables y debe estar justificada por un propósito comercial legítimo. Nuestros Asociados también deben respetar la privacidad y la integridad de los datos personales en nuestra posesión. Además, los Asociados no pueden usar ni divulgar datos personales de otros Asociados sin la autorización correspondiente, para beneficio particular.

***NOTA IMPORTANTE:** Este Código de Conducta: (i) no impide la divulgación de la información confidencial de la Compañía por parte de un Asociado según lo requiera la ley o regulación aplicable, ni la orden válida de un tribunal o una agencia gubernamental autorizada (en la medida de la divulgación requerida); (ii) no prohíbe ni impide que un Asociado inicie comunicaciones directamente, responda a una consulta o brinde testimonio ante la Comisión de Bolsa y Valores de los EE. UU. o cualquier otra autoridad reguladora federal o estatal; (iii) no limita el derecho de un Asociado de recibir un premio por la información provista a cualquier agencia gubernamental; (iv) ni limita la capacidad de un Asociado para comunicarse con cualquier agencia gubernamental o participar en cualquier investigación o procedimiento que pueda ser llevado a cabo por cualquier agencia gubernamental, lo que incluye, en virtud de la ley federal aplicable de los Estados Unidos, divulgar secretos comerciales confidenciales a funcionarios del gobierno federal, estatal y local, o a un abogado, con el único fin de informar o investigar una presunta violación de la ley, o de divulgar secretos comerciales en un documento presentado en una demanda u otro procedimiento, pero solo si la presentación se hace bajo sello y es protegida de la divulgación pública. El Asociado debe notificar por escrito y con prontitud a un funcionario autorizado de la Compañía (a su Director de Asuntos Jurídicos o Director de Talento y Compromiso) sobre cualquier ley, reglamento u orden para divulgar cualquier información confidencial de la Compañía.

La Ley de Valores es importante

Nuestra información interna relevante no puede ser utilizada para beneficio particular, y puede ser comunicada con gran discreción por las personas autorizadas y cuando esté debidamente autorizado. El uso de información interna relevante en relación con la comercialización de nuestras acciones no solo representa una violación de este Código, sino que también es ilegal según las leyes de valores, y puede dar lugar a graves sanciones civiles y penales. Esta política también se extiende a la comercialización de acciones de compañías que tienen relaciones significativas con nuestra compañía, incluidos los proveedores.

La información es "relevante" si su posesión afectara razonablemente la decisión de inversión de un inversor, y es "interna" si no se ha divulgado al público en general. Tomaremos todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad de nuestra información interna relevante, y para controlar el uso de dicha información por parte de los Asociados y asesores. Somos especialmente cuidadosos para evitar la divulgación de información interna relevante a terceros. Dicha divulgación puede comprometer a nuestra Compañía en virtud de las leyes de valores o permitir que terceros violen dichas leyes.

El Código de Conducta

Pagos y regalos

Dar o recibir comisiones ilegales, sobornos, comisiones no divulgadas u otros pagos indebidos es contrario a la política de la Compañía. Si bien se desalienta dar o recibir obsequios comerciales de valor nominal, es aceptable en los casos que se consideren habituales y legalmente permitidos. Los Asociados no pueden dar ni recibir regalos de valor significativo. El entretenimiento comercial habitual es apropiado, pero puede resultar inapropiado si se interpretara que el valor o el costo afectan una decisión comercial objetiva.

Cumplimos con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos y las leyes contra el soborno aplicables en otros países donde llevamos a cabo negocios. La FCPA generalmente prohíbe los pagos u obsequios a cualquier funcionario del gobierno extranjero con el fin de influir en la decisión de dicho funcionario de adjudicar negocios a la Compañía. Existe una única excepción de acuerdo con la FCPA para la entrega de “pagos de facilitación” que se aplica solo cuando un pago se realiza para promover una acción gubernamental de rutina que involucra actos no discrecionales. Desaconsejamos enfáticamente dichos pagos, ya que pueden ser ilegales según las leyes locales. Si un Asociado requiere una excepción a esta regla, deberá solicitar la aprobación al Director de Cumplimiento, quien decidirá con base en la Política N.º 214.4 del Manual de Contabilidad Corporativa.

Prácticas antimonopolio y comerciales

Cumpliremos con las leyes antimonopolio y las regulaciones comerciales. La calidad de nuestros productos y servicios, y su relación entre el precio y el valor, nos permiten competir en el mercado sin recurrir a actividades ilegales o menosprecio de los competidores. Para evitar violaciones de las leyes antimonopolio y las regulaciones comerciales de los Estados Unidos, inferencias o alegatos de violaciones, ningún Asociado deberá:

- Discutir con un competidor sobre precios o mercados.
- Llegar a algún acuerdo con un cliente, distribuidor independiente o comerciante con respecto a los precios de reventa (podríamos sugerir precios de reventa).
- Participar en cualquier práctica de fijación de precios o en otras prácticas competitivas con el propósito de perjudicar a la competencia.
- Sin una justificación legal, establecer diferencias en precios, asignaciones o servicios a los clientes, ni inducir el otorgamiento de precios discriminatorios, asignaciones o servicios a nuestra Compañía.

Las declaraciones anteriores se refieren principalmente a transacciones en el comercio de los Estados Unidos; sin embargo, las leyes de los Estados Unidos pueden afectar las transacciones en otros países si afectan el comercio de los Estados Unidos. Además, debemos observar las regulaciones comerciales y las leyes de competencia de los países en los que llevamos a cabo negocios. Siempre que exista alguna duda sobre la legalidad de cualquier práctica, transacción o actividad contemplada, comuníquese con nuestro Director de Asuntos Jurídicos.

Ambiente de trabajo

Ambiente de Trabajo

Seguridad, Salud, Energía y Medio Ambiente

Realizaremos todas las actividades de todo el mundo con especial atención a la seguridad, la salud, la conservación de la energía y el medioambiente, respetando los Derechos Humanos de nuestros Asociados. Adicionalmente, nosotros:

- Cumpliremos con todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Aplicaremos normas de conducta razonables basadas en las principales prácticas comerciales internacionales, en ausencia o como complemento de las leyes y regulaciones existentes.
- Abordaremos las inquietudes de seguridad, salud y medioambiente en torno al lugar de trabajo y a nuestros productos.
- Proporcionaremos equipos de protección adecuados y suficientes y daremos capacitación en seguridad para las tareas que lo requieran, y cumpliremos con todas las leyes y reglamentaciones aplicables sobre seguridad en el lugar de trabajo (incluidas las leyes y reglamentaciones administradas por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de EE. UU.).
- Protegeremos el medioambiente de las comunidades en las que operamos.
- Conservaremos la energía y los recursos.
- Prevendremos la contaminación y minimizaremos los residuos, con énfasis en el reciclaje.
- Desecharemos adecuadamente los materiales peligrosos y no peligrosos.

Los asociados tienen derecho a condiciones seguras y humanas en el trabajo. Tupperware se compromete a lo siguiente:

- Los asociados tienen derecho al descanso y al ocio, incluidas las limitaciones razonables a los horarios laborales y las vacaciones periódicas pagadas de acuerdo con las leyes locales aplicables.
- Tupperware nunca forzará el empleo ni retendrá a los asociados en contra de su voluntad.
- Tupperware tiene tolerancia cero con la esclavitud, el trabajo excesivo forzoso o el pago de deuda de Tupperware a través del trabajo.
 - No aceptamos el trabajo infantil. Nuestros asociados deben ser mayores de edad para trabajar, de acuerdo con las leyes aplicables en sus respectivos países.

Mantendremos programas que enfatizan la prevención de problemas, la mejora continua en el rendimiento y autoevaluaciones regulares del progreso. Refiera las preguntas relacionadas con cuestiones de seguridad, salud, energía

y medioambiente al Vicepresidente Ejecutivo de Innovación de productos y Cadena de Suministro.

Uso de drogas y alcohol

Nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo libre de drogas ilegales y alcohol. Hemos desarrollado un programa de lugar de trabajo libre de drogas a fin de establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, reducir los incidentes de lesiones, y brindar asistencia con la rehabilitación a quienes buscan ayuda para superar la dependencia u otros problemas con las drogas o el alcohol.

Diversidad, Acoso y Discriminación *

Estamos orgullosos de ser un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discriminamos por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad u otra condición.. Estamos comprometidos con el desarrollo y la promoción de la diversidad étnica y cultural, incluidas las mujeres y las minorías, en nuestra fuerza de trabajo, con nuestra fuerza de ventas independiente, y en las relaciones con los vendedores, proveedores de servicios y otros terceros. No toleraremos la discriminación ni el acoso en nuestras sedes o funciones en base a raza, sexo, orientación sexual, color, religión, origen nacional, edad o discapacidad. La contratación, la remuneración, los beneficios, la capacitación, el ascenso, las acciones disciplinarias, el despido, la jubilación o cualquier otra decisión relacionada con el empleo se basarán en criterios pertinentes y objetivos. También nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo libre de intimidación. Los ejemplos de acoso incluyen, pero no se limitan a: insultos raciales, chistes étnicos, publicación de declaraciones ofensivas, carteles o dibujos animados, u otra conducta similar. El acoso sexual incluye, pero no se limita a: la solicitud de favores sexuales, insinuaciones sexuales no deseadas, u otra conducta verbal, visual o física de carácter sexual.

Tomamos estos asuntos en serio, y no toleramos represalias contra los Asociados que informen inquietudes o violaciones de buena fe.

Los gerentes tienen el deber de informar inmediatamente cualquier inquietud de acoso o discriminación a través de los canales provistos en este Código de Conducta.

** La discriminación y el acoso basados en un diagnóstico de COVID-19 probable o confirmado o por vivir con una persona con un diagnóstico de COVID-19 probable o confirmado pueden constituir discriminación ilegal según las leyes aplicables, lo cual está estrictamente prohibido.*

Investigaciones gubernamentales y contribuciones políticas

Investigaciones Gubernamentales y Contribuciones Políticas



Investigaciones gubernamentales

Actuamos siguiendo el consejo de nuestro Director de Asuntos Jurídicos en las investigaciones realizadas por las agencias reguladoras autorizadas y sus representantes. Los representantes de diversas agencias gubernamentales pueden visitar nuestras instalaciones, con o sin la debida autorización legal, con el fin de realizar inspecciones o recopilar información. Debemos tratar a los representantes de las agencias gubernamentales de manera cortés y profesional, como lo haríamos con cualquier otro visitante de nuestras instalaciones. Excepto en circunstancias inusuales, aceptaremos la entrada de inspectores; sin embargo, los Asociados deben contactar a nuestro Director de Asuntos Jurídicos o de nuestro Vicepresidente Ejecutivo de Innovación de Productos y Cadena de Suministro antes de otorgar el consentimiento para dicha entrada.

Contribuciones políticas

Excepto en circunstancias limitadas donde las contribuciones políticas corporativas están claramente permitidas por la ley aplicable y están autorizadas por nuestro Director Ejecutivo o su representante, ningún Asociado asignará ningún activo de la Compañía, directa o indirectamente, a partidos políticos o candidatos a cargos públicos, ni en relación con propuestas para recibir votos. Las "contribuciones" incluyen, a modo enunciativo, efectivo, propiedad, servicios y la compra de boletos para eventos de recaudación de fondos.

Implementación del Código de Conducta

Implementación del Código de Conducta

Condición de empleo

Al momento de comenzar el empleo y cada año subsiguiente en lo sucesivo, cada Asociado confirmará la comprensión de este Código de Conducta en cumplimiento y como condición de empleo.

Oficiales de Cumplimiento/Comité de Ética

El Director de Asuntos Jurídicos es el oficial de cumplimiento con respecto a cuestiones legales, así como de cumplimiento de este Código. El Director Financiero es el oficial de cumplimiento con respecto a todos los asuntos de contabilidad y control. El Comité de Ética de la Compañía está compuesto por el Director de Asuntos Jurídicos, el Director Financiero, el Director de Talento y Compromiso, y el Vicepresidente de Auditoría Interna, y es responsable de manejar las denuncias de violaciones de este Código.

Preguntas sobre el Código

Refiere cualquier pregunta relacionada con este Código, su interpretación o solicitud a nuestro Director de Asuntos Jurídicos en persona, por escrito o llamando al

+1 407-826-5050

Informes

Los Asociados pueden denunciar violaciones de este Código de Conducta de diversas de formas: por escrito, por teléfono o por correo electrónico. Los Asociados también pueden denunciar violaciones en forma anónima a la administración o directamente a la Junta Directiva.

Si un Asociado toma conocimiento de una violación de este Código, el Asociado debe informarlo inmediatamente a su gerente o a otro gerente. Cualquier gerente que reciba dicho informe debe notificar inmediatamente al Interventor, a Recursos Humanos o al Gerente General de la unidad comercial, quienes a su vez notificarán inmediatamente al Comité de Ética.

Un Asociado puede permanecer en el anonimato cuando informa una violación de este Código. Por favor refiera los informes directos relacionados con la Política sobre Conflictos de Intereses al Director de Asuntos Jurídicos.

Por escrito:

Los informes escritos a los **oficiales de cumplimiento** de la Compañía deben marcarse como "Confidenciales" y remitirse a:

Oficiales de Cumplimiento

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

La comunicación por escrito de las partes interesadas a nuestra **Junta Directiva** debe marcarse como "Confidencial" y debe remitirse a la Junta de la siguiente manera:

Junta Directiva

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

Teléfono:

Remita los informes telefónicos a los oficiales de cumplimiento de la Compañía al **+1 407-826-5050**, en Orlando, Florida, EE. UU.

Implementación del Código de Conducta

Informes (cont.)

Si los Asociados así lo prefieren, pueden informar violaciones al Código de Conducta a través de una línea directa confidencial las 24 horas, atendida por profesionales multilingües, disponible a través de una compañía independiente llamada Navex. Los números de la línea directa son:

EE. UU. y Canadá (línea gratuita): **1 877-217-6220**

Todas las demás ubicaciones (llamada a cobro revertido): **+1 770-582-5215**

www.Tupperware.EthicsPoint.com

Si el operador telefónico solicita el nombre del Asociado al realizar la llamada, el Asociado puede usar el nombre "Tupperware" para permanecer en el anonimato. El Asociado también puede elegir remitir el informe a la Junta Directiva dando aviso a Navex.

A través de correo electrónico

Si los Asociados prefieren, pueden informar las violaciones al Código de Conducta por correo electrónico de la siguiente manera:

A los Oficiales de Cumplimiento: ComplianceOfficer@Tupperware.com A la Junta Directiva: BoardofDirectors@Tupperware.com

Si el Asociado envía un informe a la Junta Directiva, el Asociado puede optar por permanecer en el anonimato. La Junta Directiva puede compartir discretamente el informe con el Comité de Ética de la Compañía para su manejo.

No habrá tolerancia a las represalias por informar de buena fe acerca de violaciones reales o presuntas del Código. El Asociado puede informar dichas violaciones anónimamente. Si el Asociado rechaza el anonimato, solo revelaremos su identidad sobre la base de la "necesidad de saber", a menos que deba revelarse para hacer cumplir este Código o para cumplir con las obligaciones legales (en cuyo caso se tratará con la mayor discreción posible).

Investigación

Tupperware investigará de inmediato todas las presuntas violaciones y tomará las medidas correctivas adecuadas y necesarias. Esperamos que los Asociados cooperen en las investigaciones iniciadas por la Compañía.

Medidas disciplinarias por violaciones

Las medidas disciplinarias pueden aplicarse por lo siguiente:

- Autorizar o participar directamente en acciones que violan este Código.
- Ocultar una violación de este Código.
- Negarse a cooperar en la investigación de una violación de este Código.
- No detectar o reportar la violación de este Código por parte de un subordinado, si eso reflejara una supervisión inadecuada o una falta de supervisión.
- Tomar represalias, directa o indirectamente, contra un individuo por informar una violación de este Código de buena fe.

Se podrían aplicar acciones correctivas que incluyen la terminación del empleo por violaciones de este Código o por reclamos realizados de mala fe.

Las medidas disciplinarias serán legítimas y proporcionales a la infracción cometida. No usamos ni aprobamos el uso de castigos corporales, maltrato físico o psicológico o abuso verbal y/o amenazas. Nadie será sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Exenciones y divulgación

La Junta Directiva o uno de sus comités debe aprobar las exenciones de cualquier disposición de este Código para el beneficio de un Oficial o Director de la Compañía, y la Compañía debe divulgar prontamente dicha exención y su aprobación a los accionistas.

Tupperware Brands