



# Davranış KURALLARI

---

**Tupperware**Brands

1 Kasım 2021 tarihinde Yönetim Kurulu Tarafından revize edildi.

## CEO'dan bir mesaj

Takım,

Tupperware markasına katıldığımda, bu şirketin özel olduğunu biliyordum. Bu ikonik markanın ardındaki tarih ve her birinizin Tupperware adına duyduğu tutku ölçülemez. Siz, iş ortaklarımız, burayı eşsiz kılanlarsınız.

Her sabah uyanıp, işe gittiğimizde, her birimiz sadece gündelik işlerimizi yaparak daha iyi bir geleceği yetiştiriyoruz. Tupperware fırsatlarını destekleyerek ya da kaliteyi, sürdürülebilir ürünleri ulaştırmaya çalıştığımız işimiz aracılığıyla, ailelerimiz, çocuklarımız, arkadaşlarımız, satış gücümüz ve toplumumuz için daha iyi bir gelecek inşa ediyoruz.

Size bunu söylemem gerekmiyor ama; yenilikçi, kullanışlı, çevreye karşı sorumlu çözümler üretmek gibi bir takıntımız var. Ve biz, insanların sevdiği ve güvendiği, ömür boyu kullanılacak ürünler tedarik ediyoruz.

Bunu başarmanın tek yolu, nasıl iş yaptığımızı dair bir dizi standarda göre yaşamak. Dünyanın başka yerlerinde otursak, başka diller konuşsak ve başka yerel kanunlara tabi olsak bile, unutmamalıyız ki her birimiz bu büyük şirketin birer yansımalarıyız, lokasyonumuz fark etmez.

Bu şirketi başarılı bir geleceğe taşımaya kararlıyım ve bunu yapmak için her birimizin, yaptığımız her şey için aklın tutması gereken üç anahtar değer var:

- Biz doğru olanı yaparız.
- Bir takım olarak başarılı oluruz.
- Biz her zaman geliştiririz.

75 yıldır çok sağlam olan marka bütünlüğünü devam ettirmek ve şirketin başarılı olmasına yardım eden üç anahtar değere göre yaşamak için; yönetim kurulumuz, davranışlarımıza rehberlik etmesi ve Tupperware markasının iş ortakları olarak, her birimizin nasıl hareket etmesi gerektiğine dair beklentileri belirlemesi için bu mesleki ahlak kurallarını benimsedi.

Sizleri zaman ayırıp bu mesleki ahlak kurallarını okumaya ve özünü iş ortaklarımızla, tüketicilerimizle, tedarikçilerimizle, çalışma arkadaşlarımızla, satış teşkilatımızla, yönetim kurulumuzla ve toplumla olan etkileşimlerimize yansıtmaya teşvik ediyorum.

Bu kurallar, Tupperware markalarının şu an ki beklentilerini yansıtmaktadır. Sizden, şirketin pozisyonunu tam anlamıyla anlamanız ve yaptığınız her şeyde Tupperware markasının destekçisi olmaya devam etmeniz için, bu mesleki ahlak kurallarını göz geçirmeniz ve uygulamanız beklenmektedir.

Önümüzdeki yolculuk için heyecanlıyım!

Güvende ve sağlıklı kalın,



**Miguel Fernandez**  
Başkan ve İcra Kurulu Başkanı

# İçindekiler

## 02. CEO'dan bir mesaj

## 04. Yol Gösterici İlkeler

- Nedenimiz
- Nasılımız
- Neyimiz
- Değerlerimiz

## 06. Küresel ve Sosyal Etki

- Yaptığımız Vermek

## 08. Davranış Kuralları

- Giriş
- Yasalara Uygunluk
- Muhasebe ve Denetim
- Çıkar Çatışmaları
- Kurumsal Fırsatlar
- Dürüst İş Yapma
- Gizlilik: Özel Bilgiler, Fikri Mülkiyet ve Kişisel Veriler
- Menkul Kıymetler Yasası Konuları
- Ödemeler ve Hediyeler
- Kartelleşmeyi Önleyici ve Ticari Uygulamalar

## 13. Çalışma Ortamı

- Güvenlik, Sağlık, Enerji ve Çevre
- Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı
- Çeşitlilik, Taciz ve Ayrımcılık

## 15. Resmi Soruşturmalar ve Politik Katkıları

- Resmi Soruşturmalar
- Politik Katkıları

## 17. Davranış Kuralları Uygulaması

- İstihdam Koşulları
- Uygunluk Görevlileri/Etik Komitesi
- Davranışlara İlişkin Sorular
- Bildirim
- Soruşturma
- İhlal Disiplini
- Feragatlar ve İfşa

# Yol Gösterici İlkeler

## Yol Gösterici İlkeler



### Nedenimiz

Her gün daha iyi bir geleceği yetiştiriyoruz.

### Nasılımız

Yenilikçi, kullanışlı ve çevreye karşı sorumlu ürünler tasarlamaya dair takıntımızla.

### Neyimiz

İnsanların sevdiği ve güvendiği ömür boyu kullanılabilir ürünler.

### Değerlerimiz

Biz doğru olanı yaparız.

Biz takım olarak başarılı oluruz.

Biz her zaman geliştiririz.

# Küresel ve Sosyal Etki

## Küresel ve Sosyal Etki

### Yaptığımız Vermek

Kadınların ve erkeklerin hayatında olumlu değişiklikler yaratma hususunda lider konumdayız. İş stratejilerimiz ve sosyal yatırım programlarımız, aydınlığa kavuşturmak, eğitmek ve yetki vermek konuları ile uyumlu. Gelecek nesiller için yüksek getirileri garanti eden eğitim fırsatları sunmak için çalışıyoruz. Programlarımızdan bazıları:

- **Gönüllü programımızın misyonu**, topluma geri vermek için Çalışanlarımıza, emeklilerimize, satış gücümüze ve bunların ailelerine fırsatlar sunan gönüllü çabaları geliştirmek ve teşvik etmektir.
- **Güven kazandırma girişimimizin hedefi**, dünya çapında, insanların yaşamlarını zenginleştirmeleri, ailelerini beslemeleri ve toplulukları teşvik etmeleri için onlara fırsat vererek, kendilerine olan güvenlerini keşfetmeleri amacıyla kadınları ve erkekleri yetkilendirmektir.
- **Küresel sağlık girişimimizin hedefi**, Çalışanlarımızın iş yerindeki sağlığını küresel ölçekte artırmaktır.
- **Tupperware Brands fonumuzun hedefi**, dünya çapında ilişkiler kurmak ve çeşitli programlara fon sağlamaktır.



# Davranış Kuralları



# Davranış Kuralları

## Giriş

70 yılı aşkın süredir, Yönetim Kurulumuzun, Çalışanlarımızın ve ilişkili ve bağlı kuruluşlarımızın her üyesi, işimizin her açısında en yüksek bireysel davranış standartlarını korudu. İş kurallarımızı, dürüst iş yapma, başkalarının haklarını göz önünde bulundurma ve en yüksek iyi kurumsal vatandaşlık ilkeleri üzerine kuruyoruz.

Bu Davranış Kuralları kapsamına giren alanlar, en ilişkili olanlardır, ancak tüm konuları içermemektedir. Konulan hiçbir kural tüm riskleri kapsayamaz ve hiçbir izleme sistemi tüm ihlalleri tespit edemez. Çalışanlarımız, bu Davranış Kuralları'nda yer alan konuların yanı sıra Kurumsal Muhasebe Kılavuzu'muz, seçilen politika beyanları vasıtasıyla ve personelimize danışmak suretiyle diğer konular ile ilgilide ayrıntılı bilgi edinebilirler. Herhangi bir rehberlik ihtiyacınız oluşması halinde, Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ya da Finanstan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ile irtibata geçin.

Çalışanlarımız, Davranış Kurallarımız ile ilgili ihlalleri bildirmelidir ve bunu isim belirtmeksizin yapabilmeliler. İyi niyetle ihlal bildiriminde bulunan çalışanlarımıza karşı yapılacak herhangi bir misillemeye müsamaha göstermeyeceğiz. Kurallarımızın ihlal edilmesi disiplin cezalarına neden olacaktır ve iş akdi feshini de içerebilir (Bkz. "Davranış Kuralları Uygulaması").

Yönetim, Davranış Kurallarına uygunluktan ve Çalışanlarımızın Kurallarımız vasıtasıyla değinilen konularda yeterli eğitimi almalarından sorumludur.

## Yasalara Uygunluk

Ortaklar, iş kurallarımız için geçerli tüm yasalara ve devlet yönetmeliklerine uymalıdır.

Şirketimiz, dünya çapındaki tüm işlerimizde ve faaliyetlerimizde İnsan Haklarına saygı göstermeyi taahhüt eder.

Ortaklar, yasa ve mevzuat gerekliliklerini yorumlamak için Şirket'in Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı'na danışmalıdır.

## Muhasebe ve Denetim

Önceden tanımlanmış muhasebe ve denetim politikalarına ve prosedürlerine uyum, her zaman zorunludur. Her bir işlemin yönetim yetkisine uygun şekilde yapılmasını ve muhasebe kayıtlarına doğru ve düzgün şekilde kayıt edilmesini sağlamak için, bu konular üzerinde kontrolü olan Ortaklarımızdan en katı bütünlük anlayışı ile hareket etmelerini bekliyoruz.

Yukarıda bahsi geçenlere ilave olarak, Ortak kazanç planı varlıkları ve işlemleri de geçerli yasaya uygunluk konusunda dikkat ve özen ile yönetilir.

# Davranış Kuralları

## Çıkar Çatışmaları

Hepimiz, görevlerimizi yerine getirirken kişisel çıkarlarımızı hariç tutma sorumluluğu taşıyoruz. İşe dair işlemleri, her zaman ve sadece Şirket'in en yüksek çıkarlarını korumak amacıyla yapmalıyız. Çalışanlar, doğrudan veya dolaylı olarak, asla bir Çalışan olarak konumlarından ya da Şirket'imizin satışı, satın alımı ya da başka bir faaliyetinden, uygun olmayan şekilde yararlanmamalıdır.

Çalışanlar, görevleri ile Şirketimiz ve kişisel çıkarları arasında bir çatışma ya da çatışma gibi görünen durumlardan kaçınmalıdır. Çalışanlar, özel olarak şunları yapmamalıdır:

- Mevcut veya potansiyel herhangi bir tedarikçiden/tedarikçiye, müşteriden/müşteriye veya rakipten/rakibe, herhangi bir ödeme, hizmet, bahşiş, hediye, borç, borç garantisi ya da Yönetim Kurulu Başkanının ya da kendisinden görevli kişinin onayı olmadığı müddetçe nominal değerden daha fazla destek almak/vermek (Bkz. "Ödemeler ve Hediyeler").
- Herhangi bir çıkar ya konumun Ortağın kendi olağan görevlerini yerine getirirken alacağı kararları etkileme ihtimali olan durumlarda, Yönetim Kurulu Başkanının ya da kendisinden görevli kişinin onayı olmadığı müddetçe, doğrudan veya dolaylı olarak, kendi çıkarı için ya da rakiplerimizden herhangi birinin ya da iş yapan ya da iş yapmak isteyen organizasyonlardan herhangi birinin görevlisi, direktörü ya da çalışanı olarak görev almak.
- Şirket'in gerçekleştirdiği herhangi bir işlemde, Yönetim Kurulu Başkanının ya da kendisinden görevli kişinin onayı olmadığı müddetçe, doğrudan veya dolaylı hiçbir çıkar elde etmemek.
- Önceden onay almaksızın, kendisine doğrudan bağlı olacak şekilde hiçbir akrabasını, arkadaşını veya aile bireyini işe almamak veya yönetmemek.

Bu politika, normal olarak eşler, ebeveynler, çocuklar, çocukların eşleri ve aynı evde yaşayan diğer akrabalar dahil, her Ortağın yakın aile çevresine eşit şekilde uygulanır.

Yukarıda bahsi geçen husus, bu politika kapsamına giren tüm durumları açıklamayı amaçlamamaktadır. Sağduyu ve yüksek vicdan rehber alınmalıdır. Uygulanabilirlik şüphesi taşıyan herhangi bir durum ile ilgili lütfen Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ile irtibata geçin.

## Kurumsal Fırsatlar

Direktörler, Görevliler ve çalışanlar için şunlar yasaktır: (a) şirket mülkünün, bilgilerinin ya da konumunun kullanımı vasıtasıyla fark edilen fırsatlardan kendilerine çıkar sağlamak; (b) şirket mülkünün, bilgilerinin ya da konumunun kişisel kazanım için kullanımı ve (c) Şirket ile rekabete girmek. Direktörler, Görevliler ve Çalışanlar, fırsat belirlediğinde Şirket'in meşru çıkarlarının artması için yükümlülük taşırlar.

## Dürüst İş Yapma

Direktörler, Görevliler ve Çalışanlar, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, rakiplerimiz ve çalışanlar ile dürüst iş yapma gayretinde olmalıdır. Hiç kimse öncelikli bilgilerin manipülasyonu, gizlenmesi, suistimal edilmesi, maddi fiillerin yanlış yorumlanması ya da başka adil olmayan iş yapma uygulamaları vasıtasıyla hiç kimseden adil olmayan bir avantaj sağlamamalıdır.

# Davranış Kuralları

## Gizlilik: Özel Bilgiler, Fikri Mülkiyet ve Kişisel Veriler \*

Özel bilgilerimizin ve fikri mülkiyet haklarımızın korunması, başarımız için çok önemlidir. Çalışanlarımız, iş ortaklarımız, satış gücümüz ve müşterilerimiz tarafından bizim zimmetimize verilen kişisel verilerin korunması, kurumsal sorumluluğumuzdur. Özel bilgiler, ticari sırlar, iş planları, satış ve pazarlama programları ve finansal bilgiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan bilgileri içerir. Fikri mülkiyet hakları, patentler, ticari markalar ve telif hakları dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan hakları içerir. Kişisel veriler, isimler, adresler, e-posta adresleri, telefon numaraları, kimlik numaraları ve kredi kartı numaraları dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan bilgileri içerir. Özel bilgilerin ve fikri mülkiyetin korunmasının yanı sıra kişisel verilerin de bizim hakimiyetimizde olması için gerekli tüm adımlar atılacaktır.

Çalışanlar, fikri mülkiyeti ya da özel bilgileri özel avantaj için kullanmak ya da ifşa etmek için uygun izne sahip olmalıdır. Başkalarının fikri mülkiyet haklarına saygılı olacağız ve ihlal etmekten sakınacağız. Çalışanlarımızın mahremiyet haklarına saygı duyuyoruz. Özel verilerin alınması, geçerli yasalara ve düzenlemelere uygun olmalı ve meşru bir iş amacı ile gerekçelendirilmelidir. Çalışanlarımız, bizim hakimiyetimizde olan kişisel verilerin gizliliğine ve bütünlüğüne desaygı duymalıdır. İlave olarak, çalışanlar diğer çalışanların kişisel verilerini, özel avantaj sağlamak amacıyla ve uygun izne sahip olmadan kullanamaz ya da ifşa edemez.

**\*ÖNEMLİ NOT:** Bu Davranış Kuralları: (i) bir Çalışanın Şirket'e ait gizli bilgileri, geçerli yasa veya yönetmelik ya da geçerli bir mahkeme emri ya da yetkili devlet kurumu gerektirmesi halinde ifşa etmesini önlemek (zorunlu ifşa ölçüsünde); (ii) bir Çalışanın A.B.D Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu ya da başka bir federal veya devlet düzenleyici kurumu ile doğrudan irtibata geçmesini, bu komisyon ya da kurum tarafından başlatılan bir soruşturmaya yanıt vermesini ya da bu komisyon ya da kurum önünde ifade vermesini yasaklamaz ya da kısıtlamaz; (iii) bir Çalışanın herhangi bir devlet kurumuna sağladığı bilgi nedeniyle ödül alma hakkını sınırlamaz ya da (iv) bir Çalışanın herhangi bir devlet kurumu ile irtibata geçebilmesini ya da bunun dışında devlet kurumları tarafından yürütülen herhangi bir soruşturmaya ya da kovuşturmaya katılmasını, geçerli Amerika Birleşik Devletleri federal yasaları gereğince, ticari sırların federal, devlet ve yerel devlet kurumlarına ya da savcıya, yalnızca yasa ihlaline dair şüpheyi bildirmek ya da soruşturmak amacıyla güvenle ifşa edilmesini, ya da ticari sırların, bir hukuk davası ya da kovuşturma için açılan dosyada yer alan belgede ve bu dosyanın mühürlü ve kamuya açıklanmasının önüne geçilmesi koşulu ile ifşa edilmesi dahil, sınırlamaz. Çalışan, Şirket'in gizli bilgilerinin ifşa edilmesine dair herhangi bir yasayı, yönetmeliği ya da emri derhal Şirket'in yetkili görevlisine (Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ya da Yetenek ve Katılımdan Sorumlu GenelMüdür Yardımcısı) yazılı olarak bildirmelidir.

## Menkul Kıymetler Yasası Konuları

İçeriden sızan maddi bilgilerimiz, özel avantaj sağlamak amacıyla kullanılamaz ve yetkili kişilerin yüksek takdir yetkisinde ve uygun izne sahip olduğu zaman iletilebilir. İçeriden sızan maddi bilgilerin borsa işlemleri ile bağlantılı olarak kullanılması, yalnızca bu Kuralların ihlali anlamına gelmez, aynı zamanda Menkul Kıymetler Yasası kapsamında yasaya aykırıdır ve ağır para cezaları ve cezalar ile sonuçlanabilir. Bu politika ayrıca, sağlayıcılar dahil olmak üzere Şirketimiz ile belirgin ilişkileri olan şirketlerin borsa işlemlerini de kapsar.

Bilgi, yatırımcıların yatırım kararını makul şekilde etkileyebilecek ise "maddi" iken, kamuya açık hale gelmemiş ise "içeriden sızan" sınıfına girmektedir. İçeriden sızan maddi bilgilerimizin gizliliğini korumak ve bu bilgilerin Çalışanlar ve danışmanlar tarafından kullanımı kontrol etmek için tüm makul tedbirleri alacağız. İçeriden sızan maddi bilgilerin, kurum dışındaki taraflara ifşa edilmesini önlemek için özel dikkat ediyoruz. Yapılacak bir ifşa Şirketimizi menkul kıymetler yasaları gereğince yükümlülük altına sokabilir ya da kurum dışındaki tarafların menkul kıymetler yasalarını ihlal etmelerine imkan tanıyabilir.

# Davranış Kuralları

## Ödemeler ve Hediyeler

Bahşış, rüşvet, gizli komisyon vermek/almak ya da diğer uygunsuz ödemeler yapmak/almak Şirket politikasına aykırıdır. Nominal değeri aşmayan iş hediyeleri, arzu edilmemesine rağmen, alışlagelmiş ve yasaya uygun olduğu sürece verilebilir ya da alınabilir. Çalışanlar, yüksek değerde hediyeler veremezler ya da alamazlar. Alışlagelmiş iş eğlenceleri uygundur ancak iş kararının objektif olarak değerlendirilmesini etkilediği şeklinde yorumlanabilecek değer ya da maliyet taşıyanlar uygunsuz olarak değerlendirilebilir.

ABD Yabancı Yolsuzluklar Yasası (FCPA) ve faaliyet yürüttüğümüz diğer ülkelerde geçerli olan rüşvetle mücadele yasalarına uyuyoruz. FCPA, genel olarak, herhangi bir görevlinin Şirket'e iş verme kararını etkilemek amacıyla yabancı devlet görevlilerine ödeme yapmasını ya da hediye vermesini yasaklamaktadır. FCPA'nın kolaylaştırıcı ödemeler için dar bir istisnası vardır; bu, yalnızca isteğe bağlı olmayan eylemleri içeren rutin hükümet eylemlerine bir ödeme yapıldığında geçerlidir. Yerel yasalara göre yasa dışı olabilecekleri için bu tür ödemeleri kesinlikle önermiyoruz. Bir İş Ortağı bu kuralın bir istisnasını talep ederse, Kurumsal Muhasebe Kılavuzundaki 214.4 No'lu Politikaya dayanarak karar verecek olan Baş Uyum Görevlisinden onay talep etmelidir.

## Kartelleşmeyi Önleyici ve Ticari Uygulamalar

Kartelleşmeyi önleyici yasalara ve ticari yönetmeliklere uyacağız. Ürün ve hizmetlerimizin kalitesi ve bunların fiyat/değer ilişkisi, pazarda yasaya aykırı faaliyetlere girişmeksizin ya da rakiplerimizin itibarını zedelemeksizin rekabet edebilmemize olanak sağlıyor. Çalışanlarımız, Amerika Birleşik Devletleri'nde geçerli olan kartelleşmeyi önleyici yasaların ve ticari yönetmeliklerin ihlalini, ihlal çıkarımlarını ya da iddialarını önlemek amacıyla şunları yapmayacaktır:

- Rakipler ile fiyatlar ya da pazarlara dair görüşmeler yapmak.
- Herhangi bir müşteri ya da bağımsız dağıtıcı ya da bayi ile perakende fiyatları ile ilgili bir anlaşmaya girmek (biz perakende fiyatları tavsiye edebiliriz).
- Rekabete zarar verecek şekilde herhangi bir fiyatlama ya da rekabetçi uygulama yapmak.
- Yasal gerekçe olmaksızın, müşterilere farklı fiyat, ödenek ya da hizmet uygulaması yapmak, ya da Şirket'imize farklı ödenek ya da hizmet uygulaması yapılmasına neden olmak.

Yukarıda ifade edilenler öncelikli olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan ticaret işlemleri için geçerlidir; bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri yasaları Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan ticaret üzerinde etkisi olması durumunda diğer ülkelerdeki işlemleri de etkileyebilir. İlave olarak, faaliyet yürüttüğümüz ülkelerde geçerli olan ticaret yönetmeliklerine ve rekabet yasalarına da uymamız gerekir. Öngörülen herhangi bir uygulama, işlem ya da faaliyet ile ilgili yasaya uygunluk şüphesi yaşamamız durumunda, Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ile irtibata geçin.

# Çalışma Ortamı

# Çalışma Ortamı

## Güvenlik, Sağlık, Enerji ve Çevre

Dünya çapında yürüttüğümüz bütün faaliyetlerde güvenlik, sağlık, enerji, çevre endişesi ve çalışanlarımızın Uluslararası İnsan haklarına saygı ile hareket edeceğiz. İlave olarak, şunları yapacağız:

- Tüm geçerli yasalara ve yönetmeliklere uyacağız.
- Mevcut yasaların ve yönetmeliklerin olmadığı durumlarda ya da bu yasalara ve yönetmeliklere ilave olarak, lider uluslararası iş uygulamalarını temel alan makul davranış standartları uygulayacağız.
- İş yerinde ve ürünlerimizde sağlık, güvenlik ve çevre kurallarına göre hareket edeceğiz.
- Yaptıkları görevler için uygun koruyucu ekipman ve yeterli güvenlik eğitimi sağlayacak ve işyeri güvenliğine ilişkin geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere (ABD İş Güvenliği ve Sağlık İdaresi tarafından uygulanan yasa ve yönetmelikler dahil) uyacaktır.
- Faaliyet gösterdiğimiz ve topluluğun çevresini koruyacağız.
- Enerji ve kaynaklarını koruyacağız.
- Kirliliği önleyeceğiz ve geri dönüşüme özel önem vererek atıkları en aza indireceğiz.
- Tehlikeli ve tehlikeli olmayan malzemeleri uygun şekilde imha edeceğiz.

Çalışanlar, işyerinde güvenli ve insani koşullara sahip olma hakkına sahiptir.

Tupperware aşağıdakileri taahhüt eder:

- İştirakçiler, geçerli yerel yasalara göre çalışma saatlerinin makul sınırlamaları ve ücretli periyodik tatiller dahil olmak üzere dinlenme ve boş zaman hakkına sahiptir.
- Tupperware asla istihdamı zorlamaz veya çalışanları kendi istekleri dışında tutmaz.
- Tupperware'in köleliğe, zorunlu fazla mesaiye veya çalışma yoluyla Tupperware borcunun geri ödenmesine karşı sıfır toleransı vardır.
- Çocuk işçiliği kabul etmiyoruz. Çalışanlarımız, kendi ülkelerinde geçerli olan yasalara göre çalışmak için yasal yaşta olmalıdır.

Sorunların önlenmesine, sürekli performans iyileştirmesine ve düzenli olarak öz

ilerleme değerlendirmesine vurgu yapan programları devam ettireceğiz.

Güvenlik, sağlık, enerji ve çevre ile ilgili sorularınızı lütfen Ürün Yenilik ve Tedarik Zincirinden Sorumlu Başkan Yardımcısı'na yönlendirin.

## Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı

Yasa dışı alkol ve uyuşturucu kullanılmayan iş yeri sağlama taahhüdümüz var. Güvenli ve sağlıklı iş ortamı kurmak ve korumak, yaralanma vakalarını azaltmakve alkol ve uyuşturucu sorunu işe baş etmekte zorlanması nedeniyle rehabilitasyon ihtiyacı olanlara destek sağlamak amacıyla uyuşturucu kullanımına karşı programlar geliştirdik.

## Çeşitlilik, Taciz ve Ayrımcılık

Fırsat eşitliği sunan bir işveren olmaktan gurur duyuyoruz ve ırk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum, engellilik veya diğer statülere dayalı olarak ayrımcılık yapmıyoruz. İş gücümüzde, bağımsız satış gücümüzde ve sağlayıcılar, hizmet sağlayıcıları ve diğer üçüncü taraflar ile ilişkilerimizde, kadınlar ve azınlıklar dahil olmak üzere etnik ve kültürel çeşitliliği geliştirme ve artırma taahhüdümüz var. Çalışma yerlerimizde ya da fonksiyonlarda, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, renk, din, ulusal köken, yaş ya da engellilik durumundan kaynaklanan herhangi bir taciz ya da ayrımcılığa müsamaha göstermeyeceğiz. İşe alma, ücretlendirme, sosyal yardımlar, eğitim, terfi, disiplin, işten çıkarma, emeklilik veya istihdamla ilgili diğer kararlar ilgili ve objektif kriterlere dayalı olacaktır. Ayrıca, iş ortamını gözdağı ve sindirmenin olmadığı bir ortam olarak devam ettirme taahhüdümüzü koruyoruz. Taciz örnekleri olarak şunlar verilebilir ancak bunlarla sınırlı değildir: ırkla ilgili hakaretler, etnik şakalar, saldırgan beyanlar, posterler ya da karikatürler gönderilmesi ya da benzer davranışlar. Cinsel taciz örnekleri olarak şunlar verilebilir ancak bunlarla sınırlı değildir: cinsel yönelimlere teşvik, hoş olmayan cinsel yaklaşımlar ya da sözlü, görsel ya da fiziksel cinsel davranışlar.

Bu konulara çok önem veriyoruz ve iyi niyetle ihlal bildiriminde bulunan Çalışanlara karşı yapılacak herhangi bir misillemeye müsamaha göstermeyeceğiz. Müdürler, taciz ya da ayrımcılık endişelerini bu Davranış Kurallarında belirtilen kanallar vasıtasıyla derhal bildirmekle yükümlüdür.

# Resmi Soruşturmalar ve Politik Katkılar

## Resmi Soruşturmalar ve Politik Katkılar



### Resmi Soruşturmalar

Yetkili dzenleyici kurumlar ve temsilcileri tarafından yuruteden soruşturmalarla Hukuktan Sorumlu Genel Muder Yardımcısı'nın tavsiyelerine gore hareket ediyoruz. Degisik devlet kurumlarının temsilcileri, denetim yapmak ya da bilgi toplamak amaqlari icin, uygun yasal yetkiye sahip olsunlar ya da olmasınlar, tesislerimizi ziyaret edebilirler. Devlet kurumlarının temsilcilerine, tesislerimizi ziyaret eden diger ziyaretciler gibi nazik ve profesyonel sekilde davranmalıyız. Olağan dışı durumlar haricinde, denetcilerin tesislerimize girmesine izin vereceğiz; bununla birlikte, çalışanlar gerekli izni vermeden once Hukuktan Sorumlu Genel Muder Yardımcısı ya da Urun Yenilik ve Tedarik Zincirinden Sorumlu Başkan Yardımcısı'na danışmalıdır.

### Politik Katkılar

Geçerli yasa gereğince ya da Yonetim Kurulu Başkanının ya da kendisinden goevli kişinin onayı ile açıkça izin verilen kurumsal politik katkıların yapıldığı sınırlı koşullar haricinde, çalışanlar, şirket varlıklarını kullanarak, doğrudan veya dolaylı olarak, siyasi partilere ya da burokrat adaylarına, ya da daha sonra oylamaya sunulacak tekliflerle bağlantılı durumlar icin katkıda bulunamaz. "Katkılar" şunları icerir ancak bunlarla sınırlı değildir: nakit, mülk, hizmet ve kaynak sağlama etkinlikleri icin bilet alımı.



# Davranış Kuralları Uygulaması

# Davranış Kuralları Uygulaması

## İstihdam Koşulları

Çalışanlar, istihdam sırasında ve takip eden her yıl, bu Davranış Kurallarını istihdama uygun ve işin bir koşulu olarak anladıklarını onaylayacaktır.

## Uygunluk Görevlileri/Etik Komitesi

Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı, yasal konuların yanı sıra bu Kurallara uygunluktan sorumlu uygunluk görevlisidir. Finanstan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı, tüm muhasebe ve kontrol konularından sorumlu uygunluk görevlisidir. Şirket'in Etik Komitesinde Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı, Finanstan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı, Yetenek ve Katılımdan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve İç Denetim Başkan Yardımcısı yer almaktadır ve bu komite bu Kuralların ihlal iddialarını ele almaktan sorumludur.

## Davranışlara İlişkin Sorular

Bu Kurallara, kuralların yorumlanmasına ya da uygulamasına ilişkin sorunlarınız için, lütfen Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ile şahsen, yazılı ya da çağrı yoluyla irtibata geçin.

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

## Bildirim

Çalışanlar, bu Davranış Kuralları ihlallerini değişik yöntemler ile bildirebilirler: yazılı, canlı destek hattı ya da e-posta. Çalışanlar, ihlalleri ayrıca yönetime ya da doğrudan Yönetim Kurulu'na isim belirtmeksizin de bildirebilirler.

Ortak, Bu Kuralların ihlaline dair herhangi bir malumat sahibi ise, durumu derhal kendi müdürüne ya da bir başka müdüre bildirmelidir. Bu tipte bir bildirim alan herhangi bir müdür, durumu Etik Komitesine taşıyacak olan iş birimi Kontrolörüne, İnsan Kaynaklarına ya da Genel Müdürüne derhal bildirecektir.

Kuralların ihlaline ilişkin bildirim yapılırken, Ortak ismi gizli tutulacaktır. Çıkar Çatışması Politikası ile ilgili bildirimleri lütfen Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı'na yönlendirin.

### Yazılı:

Şirket'in **uygunluk görevlilerine** yapılan yazılı bildirimler, "Gizli" ibaresi taşımalı ve şu adrese gönderilmelidir:

### Uygunluk Görevlileri

Tupperware Brands Corporation  
Posta Kutusu 2353  
Orlando, Florida 32802-2353  
ABD

İlgili taraflarca **Yönetim Kurulu**'na yapılan yazılı bildirimler, "Gizli" ibaresi taşımalı ve şu adrese gönderilmelidir:

### Yönetim Kurulu

Tupperware Brands Corporation  
Posta Kutusu 2353  
Orlando, Florida 32802-2353  
ABD

### Çağrı ile:

Telefon ile yapılan bildirimleri lütfen, Şirket'in Orlando, Florida, ABD'de bulunan **+1 407-826-5050** telefon numarasındaki uygunluk görevlilerine yönlendirin.

# Davranış Kuralları Uygulaması

## Bildirim (devam)

Çalışanlar, tercih etmeleri durumunda, Davranış Kuralları ihlallerini, Navex adlı bağımsız bir şirket tarafından, birden fazla dil konuşan profesyoneller vasıtasıyla 24 saat kesintisiz ve arayan bilgisini gizli tutan canlı destek hattı ile bildirebilirler. Canlı destek numaraları:

ABD & Kanada (Ücretsiz Hat): 1-877-217-6220  
Diğer tüm ülkeler için (Ödemeli) +1 770-582-5215  
[www.Tupperware.EthicsPoint.com](http://www.Tupperware.EthicsPoint.com)

Telefon operatörünün çağrışı yanıtlanması esnasında Ortağın adını sorması halinde, Ortak ismini gizli tutmak amacıyla "Tupperware" ismini kullanabilir. Ortak ayrıca, Navex'in sunacağı seçenekler arasından bildirimini doğrudan Yönetim Kurulu'na yönlendirmeyi seçebilir.

### E-posta ile:

Çalışanlar, tercih etmeleri durumunda, Davranış Kuralları ihlallerini aşağıdaki e-posta adreslerine bildirebilirler:

Uygunluk Görevlilerine: [ComplianceOfficer@Tupperware.com](mailto:ComplianceOfficer@Tupperware.com)  
Yönetim Kuruluna: [BoardofDirectors@Tupperware.com](mailto:BoardofDirectors@Tupperware.com)

Ortak, Yönetim Kuruluna bildirim göndermesi durumunda, ismini gizli tutmayı tercih edebilir. Yönetim Kurulu, ihlal bildirimini ayrıca ele alması amacıyla Etik Komitesi ile de paylaşabilir.

**İyi niyetle fiili ya da olası bir Kural ihlali bildiriminde bulunan Çalışanlara karşı yapılacak herhangi bir misillemeye müsamaha göstermeyeceğiz.** Ortak, bu tip bir bildirim ismi gizli kalacak şekilde yapabilir. Ortak, ismini gizli tutmak istemez ise, Ortağın kimliği yalnızca, Kuralların adil şekilde yürürlüğe girmesi için ya da yasal yükümlülükler nedeniyle açıklanması gerekmediği müddetçe, "bilinmesi gerekir" koşuluna bağlı olarak açıklanacaktır.

## Soruşturma

Tupperware, tüm ihlal iddialarını derhal soruşturacak ve uygun ve gerekli düzeltici tedbirleri alacaktır. Çalışanlarımızdan Şirket'in başlattığı soruşturmalarda iş birliği yapmalarını bekliyoruz.

## İhlal Disiplini

Disiplin işlemleri şunlar nedeniyle başlayabilir:

- Bu Kuralların ihlal edilmesi eylemlerine yetki vermek ya da doğrudan katılmak.
- Bu Kuralların ihlal edilmesini gizlemek.
- Bu Kuralların ihlaline karşın yapılan soruşturmada iş birliği yapmayı reddetmek.
- Kendine bağlı çalışanların Kural ihlalini, yetersiz denetim ya da yönetim zafiyetine işaret etmesi durumunda, tespit etmemek ya da bildirmemek.
- İyi niyetle ihlal bildiriminde bulunan Çalışanlara karşı yapılacak, doğrudanveya dolaylı herhangi bir misillemeye müsamaha göstermek.

Bu Kuralların ihlalleri için ya da kötü niyetle yapılan iddialar için, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere düzeltici eylemler başlatılabilir.

Disiplin tedbirleri, işlenen ihlalle orantılı olarak meşru olacaktır. Bedensel cezalandırma, fiziksel veya zihinsel zorlama veya sözlü taciz ve/veya tehdit kullanmayız veya kullanımına göz yummayız. Hiç kimse zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye tabi tutulamaz.

## Feragatlar ve İfşa

Yönetim Kurulu ya da bununla ilgili komite, bu Kuralların hükümlerine dair feragatları, Şirket Görevlisi ya da Direktör yararına onaylayabilir ve Şirket yapılan bu feragatı ve feragat onayını derhal kendi paydaşlarına bildirmelidir.

**Tupperware** Brands