

A background image of a worker in an orange safety vest and blue hard hat, holding a white tool. A blue curved line graphic separates the image from the text.

Ethik, die
Verpflichtung
eines jeden.

Ethik- und Verhaltenskodex

Botschaft Des CEO

Hallo!

Im Laufe unserer Geschichte erweitern wir zunehmend unseren Tätigkeitsbereich, indem neue Produkte und Service angeboten und neue Märkte und Segmente erschlossen werden. Wir sind ständig im Wandel und in Evolution.

Jedoch, wenn es um die Geschäftsführung geht, gibt es nur eine richtige Art und Weise dies zu tun: Auf der Grundlage von Prinzipien und Werten, die die Kultur unserer Organisation von ihrer Gründung bis heute leiten.

Mehr als nur im Einklang mit Normen, Gesetzen und Vorschriften zu handeln, wir legen Wert auf Transparenz und eine ethische Beziehung zu allen Zielpublikum, denen unsere Werte und Prinzipien vermittelt werden.

Zu diesem Zweck bewahren wir eine solide Governance-Struktur, die auf die besten Marktpraktiken, vor allem, Integrität – das Schlüsselwort für die erreichte Exzellenz im Laufe unserer Geschichte – ausgerichtet ist.

Ich lade Sie dazu ein, unseren Ethik- und Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen. Erstellt auf der Grundlage unserer Werte und Prinzipien ist dies ein praktischer Leitfaden für das in unseren beruflichen Beziehungen erwartete Verhalten.

Wir alle sind gleichermaßen verantwortlich für die Erfüllung der Richtlinien dieses Kodexes, seien Sie Mitarbeiter, Lieferant, Einrichtung oder Person, die einen direkten Kontakt mit Tupy pflegt.

Ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam Beziehungen und Umgebungen aufbauen werden, die auf Respekt, Transparenz und Integrität basieren, und dadurch zum Wachstum des Unternehmens, unserer Geschäftspartner und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, beitragen werden.

Sollten beim Lesen dieses Kodexes oder in ihrem Arbeitsalltag Fragen auftauchen, wenden Sie sich dann an ihren Vorgesetzten, die Personal- und Compliance-Bereiche oder benutzen Sie die von Tupy zur Verfügung gestellten Kommunikationskanäle.

Ich zähle auf Ihre Unterstützung bei der Ausbreitung und der Umsetzung dieses Inhalts und einer ethischen und aufrechten Haltung, die allen zugutekommen wird.

Vielen Dank!



A handwritten signature in black ink, reading 'Fernando de Rizzo' in a cursive script.

Fernando Cestari de Rizzo
CEO

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 04

- 1.1 Das Integritätsprogramm von Tupy 04
- 1.2 Der Ethik- und Verhaltenskodex von Tupy 04
- 1.3 Anwendung des Kodexes 05

2. Ethische Prinzipien und Verhaltenspflichten 06

Respekt vor dem Leben, vor Menschen und Nachhaltigkeit 06

- 2.1 Förderung der Gesundheit und Sicherheit 06
- 2.2 Respekt vor den Menschenrechten 07
- 2.3 Respekt in den Arbeitsbeziehungen 07
- 2.4 Pluralität und Inklusion 07
- 2.5 Bekämpfung des Missbrauchs und missbräuchlicher Verhalten 08
- 2.6 Kompromiss mit der Nachhaltigkeit 09
- Integrität und Transparenz 10**
- 2.7 Respekt vor den Gesetzen und Vorschriften 10
- 2.8 Handlungen ohne Interessenkonflikt 12
- 2.9 Verantwortung in den Beziehungen zu Dritten 13
- 2.10 Angemessene Verwendung der Vermögenswerte der Gesellschaft 15
- 2.11 Geheimhaltung, Privatsphäre und Sicherheit der Informationen 16
- 2.12 Verantwortung bei der Verbreitung von Informationen 17

3. Integritätsmanagement 18

- 3.1 Ethikkanäle 18
- 3.2 Vertraulichkeit und Nichtvergeltung 18
- 3.3 Ethik- und Verhaltenskommission 19
- 3.4 Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen 19

4. Schlussbestimmungen 20

- 4.1 Fragen 20
- 4.2 Genehmigung 20

1. Einführung

Der Ethik- und Verhaltenskodex von Tupy ist ein Dokument, das die Grundsätze, die den Gesellschaftszweck aufrechterhalten, beinhaltet.

Erstellt, um die Werte des Unternehmens widerzuspiegeln, ist der Kodex ein grundlegender Bestandteil des Integritätsprogramms von Tupy.

1.1 Das Integritätsprogramm von Tupy

Das Integritätsprogramm von Tupy hat als Ziel die Konsolidierung einer Integritätskultur, die auf die Prävention, Detektion und Antwort auf Ereignisse, die den Gesetzen und unseren ethischen Prinzipien widersprechen, ausgerichtet ist.

Eine der Säulen des Programms der Integrität sind regelmäßige Mitteilungen und Schulungen für unsere Mitarbeiter und Dritte in Bezug auf die Regeln und Grundsätze des Ethik- und Verhaltenskodex von Tupy.

1.2 Der Ethik- und Verhaltenskodex von Tupy

Integrität und Ethik haben uns bei der Führung unserer Geschäfte immer geleitet. Bereits in den 80-er Jahren besaß Tupy einen Ethikkodex mit allgemeinen Richtlinien für das Verhalten, das von allen Mitarbeitern erwartet war.

Mit der Erweiterung der Geschäfte und der Gesellschaft sowie die Diversifizierung unseres Zielpublikums musste der Ethik- und Verhaltenskodex daran angepasst werden, um mit diesem Wandel Schritt zu halten, ohne dabei das Wesentliche zu verlieren, nämlich, die Darstellung der ethischen Prinzipien, die uns nicht nur in den internen und externen Beziehungen und in der Geschäftsführung orientieren, sondern auch als Leitfaden für das Verhalten gelten, das von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern erwartet wird.

Vorliegende Fassung unseres Kodexes ergibt sich aus der Notwendigkeit uns weiterzuentwickeln, angesichts der Veränderungen, die wir durchmachen.

Wir allen sind Protagonisten in diesem Integritätsprogramm und haben die Verantwortung die Richtlinien dieses Kodexes zu kennen und zu beachten, für ihre Erfüllung zu sorgen und Arbeitskollegen und Geschäftspartner dazu ermutigen, dasselbe zu tun.

Schließlich ist es wichtig zu erwähnen, dass dieser Kodex nicht entworfen wurde, um fertige Antworten auf jede im Alltag auftauchende Situation zu geben, sondern vielmehr, um Orientierungen in Bezug auf die ethischen Prinzipien bereitzuhalten, die von uns unabhängig der Umstände zu verfolgen sind.



1.3 Anwendung des Kodexes

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe Tupy in Brasilien und im Ausland, die Mitglieder des Verwaltungsrats und seine beratenden Ausschüsse, die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Aktionäre, den Präsidenten und die Geschäftsführer und diejenige, die sich zur Erfüllung und Beachtung dieses Kodexes formell verpflichtet haben.

Unsere Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner müssen auch die Richtlinien dieses Kodexes beachten, insbesondere, wenn

sie sich auf dem Firmengelände befinden, wenn sie mit den Mitarbeitern in Kontakt sind oder wenn sie im Namen der Tupy handeln.

In diesen Fällen ist es Verantwortung des Lieferanten, mit dem Tupy direkte Vertragsbeziehungen unterhält, dafür zu sorgen, dass die anderen teilnehmenden Parteien – seien es seine Mitarbeiter oder beauftragte Dritte – von dem Kodex Kenntnis nehmen und den Anforderungen des Kodexes entsprechen.



2.

Ethische Prinzipien und Verhaltenspflichten

Alle Handlungen, die unsere Mitarbeiter oder Geschäftspartner bei der Ausübung ihrer Aufgaben und Vertragspflichten ausführen, müssen sowohl in den internen Abläufen als auch in den Beziehungen zu Dritten auf unseren ethischen Prinzipien basieren.

Für jedes ethische Prinzip gibt es erwartete Verhaltensmuster, die so genannten Verhaltenspflichten, die von uns allen zu befolgen sind.

Respekt vor dem Leben, vor Menschen und Nachhaltigkeit

Bei Tupy setzen wir uns für das Leben und die Gesundheit der Menschen ein, indem wir den Umweltschutz und die Entwicklung der Gemeinden, in denen wir tätig sind, fördern.



2.1 Förderung der Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und die Sicherheit der Menschen sind unsere Priorität. Nichts ist so wichtig als für eine sichere Arbeitsumgebung zu sorgen, in der das körperliche und seelische Wohlbefinden bewahrt wird.

Wir überwachen und verbessern kontinuierlich unsere Arbeitsabläufe und tragen Sorge für die Lebensqualität der Menschen.

Außer den durch die Gesellschaft getroffenen Maßnahmen und Kompromisse ist es die Pflicht jeder unserer Mitarbeiter oder Dritten, die sich auf unserem Gelände befinden:

- ▶ Die Normen und die Abläufe in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit, insbesondere, die Goldene Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz von Tupy streng zu befolgen;
- ▶ Für einen sauberen, organisierten und sicheren Arbeitsplatz zu sorgen;
- ▶ Immer präventiv zu handeln, um Unfälle zu vermeiden;
- ▶ Jegliches Verhalten zu berichten, das die eigene Sicherheit und die der Kollegen gefährden kann.

2.2 Respekt vor den Menschenrechten

Wir setzen uns für den Schutz der Menschenrechte ein und legen Wert auf die Gestaltung einer Arbeitsumgebung, in der alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden.

Insofern lehnen wir jede Handlung ab, die gegen die Menschenwürde verstößt oder auf die Ausbeutung von Menschen, wie Kinder- und Zwangsarbeit oder Ähnliches, abzielt. Dieselbe Haltung verlangen wir von unseren Geschäftspartnern.

Wir verpflichten uns den Behörden jede Situation zu melden, die einen Verstoß gegen dieses Prinzip oder die Gesetze darstellen kann.

2.3 Respekt in den Arbeitsbeziehungen

Respekt ist die Grundlage der Arbeitsbeziehungen. In diesem Sinne ist es die Verantwortung jeder unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner:

- ▶ Die Menschen mit Würde, Höflichkeit und Respekt zu behandeln;
- ▶ Mit Teamgeist, Engagement und Loyalität zu handeln;
- ▶ Keine Art von aggressivem Verhalten oder physischer oder psychischer Gewalt zu praktizieren und nicht zu tolerieren;
- ▶ Ein Vorbild für ethisches Verhalten zu sein, insbesondere, Führungskräfte.

2.4 Pluralität und Inklusion

Wir respektieren und schätzen die Unterschiede. Wir setzen uns für Chancengleichheit und faire Behandlung für alle ein und sorgen für eine gesunde, sichere, integrative Arbeitsumgebung, in der die Menschen ihre Ideen ausdrücken können.

Wir tolerieren keine Diskriminierungsakte wegen Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Gender, sexueller Orientierung, Religion, Herkunft, sozialer Klasse, Alter, Nationalität, körperlicher Fähigkeiten oder jeder anderen Diversität, sichtbar oder nicht.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, ihre Ansichten und Standpunkte zu äußern. Wir bemühen uns um einen ständigen Lernprozess und handeln verantwortungsvoll gegenüber den Diversitäten, womit wir unsere Beziehungen und interne Prozesse bereichern.

Daher erwarten wir, dass folgende Verhaltensweise von jedem unserer Mitarbeiter befolgt werden:

- ▶ Die Unterschiede zu respektieren;
- ▶ Dem konstruktiven Dialog und der Meinungsvielfalt gegenüber offenstehen;
- ▶ Sorgen für eine Arbeitsumgebung, in der die Diversität aufgenommen und respektiert wird;
- ▶ Kein diskriminierendes Verhalten zu praktizieren und keinerlei Art diskriminierendes Verhalten zu dulden;
- ▶ Jegliche vorurteilende oder diskriminierende Haltung zu denunzieren.

2.5 Bekämpfung des Missbrauchs und missbräuchlicher Verhalten

Jegliche Art von emotionalem oder sexuellem Missbrauch sowie jegliches Verhalten, das als missbräuchlich angesehen wird, sind mit unseren Werten und ethischen Prinzipien unvereinbar.

Was ist emotionaler Missbrauch?

Es ist das **wiederholte** und **absichtliche** Aussetzen der Person gegenüber demütigenden und peinlichen Situationen im Arbeitsumfeld durch Gesten, Worte und/oder Verhalten.

Das Wiederauftreten und die Absicht bei denhaltungen sind also die wesentlichen Merkmale des emotionalen Missbrauchs. Jedoch, auch wenn ein Einzelfall keinen emotionalen Missbrauch darstellt, können daraus Disziplinarmaßnahmen entstehen, die entsprechend der Ernsthaftigkeit des Falls festzulegen sind.

Auf jeden Fall, auch wenn es sich um einen Einzelfall handelt, lehnen wir folgendehaltungen ab:

- ▶ Eine Person durch Worte, Scherze oder beleidigende oder voreingenommene Spitznamen zu disqualifizieren oder beleidigen;
- ▶ Gerüchte über einen anderen Mitarbeiter in Umlauf zu setzen;
- ▶ Nachrichten, Fotos und/oder Videos mit beleidigendem Inhalt, sei es durch die offiziellen Kommunikationskanäle des Unternehmens oder nicht, zu senden;
- ▶ Stellen, Funktionen oder Positionen des Unternehmens zu benutzen, um persönliche Vorteile zu erhalten;
- ▶ Missbräuchliches Verhalten gegen irgendjemanden zu praktizieren;
- ▶ Jede Art von Handlung oder Verhalten, die demütigend oder einschüchternd sind.

Es ist wichtig anzumerken, dass Forderung nach Ergebnissen und Zielsetzungen, Leistungsbeurteilungen, Erhöhung des Arbeitsvolumens gehören zu den beruflichen Aktivitäten und stellen keinen emotionalen Missbrauch dar, es sei denn, wenn dies durch erniedrigende oder diskriminierende Handlungen gezielt auf die Benachteiligung des Mitarbeiters durchgeführt wird.

Was ist sexuelle Belästigung?

Es ist die Verlegenheit, die durch ständige Andeutungen hervorgerufen wird, mit dem Ziel sexuelle Vorteile oder Gefälligkeiten zu erlangen.

▶ Die Belästigung kann zwischen Personen unterschiedlicher Gender/Geschlecht oder nicht stattfinden. Es kann zum körperlichen Kontakt kommen, aber das ist nicht die einzige Form der Belästigung, da sie auch auf andere Art und Weise (mündlich oder durch Nachrichten z.B.) zustande kommen kann.

Es sind Beispiele dafür: sexuelle Gefälligkeiten gegen Vorteile, wie Beförderung oder Lohnerhöhung, zu verlangen; explizite oder subtile Andeutungen mit sexueller Konnotation; Zusendung von Bildern oder Nachrichten mit unerwünschter sexueller Konnotation; unerwünschter und nicht einvernehmlicher körperlicher Kontakt, usw.

Sowohl der emotionale Missbrauch als die sexuelle Belästigung ergeben sich normalerweise zwischen Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen. Allerdings ist es auch möglich, dass der Missbrauch zwischen Personen einer gleichen Hierarchieebene stattfindet.

Und sollten Sie Hilfe oder eine **Orientierung** brauchen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder das **Compliance-Team**. Sie können sich auch in unseren [Ethik-Kanälen melden](#).

2.6 Kompromiss mit der Nachhaltigkeit

Der Respekt und der richtige Umgang mit der Umwelt und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, sind wesentlich für unsere vollkommene Entwicklung.

Umweltschutz

Bei Tupy legen wir Wert auf die Abstimmung zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Umweltschutz. Wir handeln in Übereinstimmung mit den Umweltgesetzen von Bund, Ländern und Kommunen und setzen kontinuierliche Aktionen um, die auf die Reduzierung der Verwendung von Naturressourcen und die Beseitigung oder Verringerung der Auswirkungen auf die Umwelt gezielt sind.

In diesem Sinne machen wir unseren Teil, um eine nachhaltigere Zukunft zu sichern, indem Forschungen zur Einführung neuer Technologien in unseren Produkten durchgeführt werden.

Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner haben die Pflicht, die Goldene Umweltregeln von Tupy zu beachten und zu respektieren.

Außerdem fördern wir die Teilnahme unserer Mitarbeiter an Initiativen, die die Förderung der Umweltverantwortung als Ziel haben.

Auf die Gemeinde achten

Der Erfolg unserer Geschäfte muss mit der Entwicklung in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, einhergehen.

Wir verstehen es als unsere Aufgabe, zur sozialen Entwicklung an den Orten, wo wir tätig sind, beizutragen, daher führen wir Aktionen im Bereich der Bildung, Freizeit, Kultur und Sport durch.



Integrität und Transparenz

Integres Handeln ist unsere Verpflichtung. Wir haben eine formelle Governance-Struktur integriert mit Regeln und Kontrollen, um Geschäftsrisiken in den verschiedensten Ausmaßen und Ursprüngen einzudämmen und um zu sichern, dass sich unsere Aktivitäten immer nach unseren ethischen Prinzipien richten.

Dieser Kompromiss mit der Integrität und der Ethik erstreckt sich auf alle, seien es Mitarbeiter oder Dritten, die mit Tupy in Verbindung stehen. Insofern erwarten wir, dass Sie alltäglich, wenn Sie vor den unterschiedlichsten Situationen stehen, immer zuerst erwägen:

- ▶ Ist ihre Handlung in Übereinstimmung mit den Gesetzen und den ethischen Prinzipien von Tupy?
- ▶ Ihre Handlung oder Unterlassung kann jemandem, der Tupy oder Partnern von Tupy schaden?
- ▶ Würde es Ihnen gelingen, ihre Handlung oder Unterlassung öffentlich zu begründen?



2.7 Respekt vor den Gesetzen und Vorschriften

Unserer Tätigkeit liegen der Respekt und die Erfüllung der Gesetze, Normen und Vorschriften zugrunde, die in Ländern, wo wir tätig sind, in Kraft sind. Zusätzlich unterstützen wir die Auffassung auf allen Niveaus, dass die Gesetze zu befolgen nicht nur eine Pflicht ist, sondern auch unsere Integritätspolitik in Bezug auf die Geschäfte darstellt.

Bekämpfung der Korruption

Tupy ist den Antikorruptionsgesetzen verpflichtet. Unsere Interaktionen mit der Öffentlichen Verwaltung sind transparent und wir handeln immer mit Ehrlichkeit und Integrität.

Es ist unsere Pflicht, die Korruption zu bekämpfen und uns von jeglichem unangebrachtem Verhalten, wie Vergünstigungen und den Erhalt illegaler Vorteile, fernhalten.

In diesem Sinne und unter Beachtung der jeweiligen geltenden Antikorruptionsgesetze ist es unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern untersagt:

- ▶ Widerrechtlichen Vorteil an Beamten oder einem mit ihm verbundenen Dritten auf direkter oder indirekter Weise zu versprechen, anzubieten oder zu geben, um illegale Vergünstigungen zu erhalten;
- ▶ „Schmiergeldzahlungen“ zur Beschleunigung oder Erleichterung der Analyse und Einholung von Lizenzen, Genehmigungen und Erlaubnissen, auf die das Unternehmen Recht hat, zu tätigen;
- ▶ Über Betrugs- und Korruptionssituationen zu verschweigen.

Private Korruption

In einigen Ländern werden die in der Privatsphäre getätigten Korruptionshandlungen als Straftat angesehen.

Insofern ist es untersagt jegliche illegalen Vorteile an Dritten, wie Lieferanten oder Kunden, zum Erhalt eigener Vorteile oder im Namen der Tupy direkt oder indirekt zu versprechen, anzubieten, zu erhalten oder zu autorisieren.

Keinerlei Form der Korruption wird geduldet und kann zur Folge Entlassung, Vertragskündigung und Geldstrafe und andere Konsequenzen haben, die in unserer Disziplinarordnung, den Vertragsklauseln und den geltenden Gesetzen vorgesehen sind.

Geldwäschebekämpfung

Tupy ist den Gesetzen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. Außerdem müssen unsere Geschäftspartner einen guten Ruf genießen und über eine anerkannte technische und kaufmännische Fähigkeit verfügen.

Unsere Mitarbeiter sollen:

- ▶ Aufmerksam sein, um verdächtige Geschäfte oder Operationen zu identifizieren, die zur Verschleierung der Herkunft illegalen Geldes getätigt werden können;
- ▶ Ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit den Normen und Politiken der Gesellschaft zu halten; und
- ▶ Der Compliance-Abteilung Situationen oder Operationen melden, die Indizien für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung darstellen können.

Bekämpfung von Betrug

Wir dulden keine betrügerischen Praktiken, da sie völlig im Gegensatz zu der Art und Weise stehen, wie wir unser Geschäft führen.

Was ist Betrug?

Es sind bösgläubige Handlungen zum Erhalt von unrechtmäßigen Vorteilen für sich selbst, für einen Dritten oder sogar für die Gesellschaft.

Betrügerische Handlungen können in den verschiedensten Situationen auftauchen, von der Verfälschung von Dokumenten bis zur Änderung von Buchhaltungsdaten und Managementergebnissen.

Es sind Beispiele für betrügerische Handlungen:

- ▶ Die Vorlage eines gefälschten ärztlichen Attests;
- ▶ Die Zahlung von Dienstleistungen, die von Lieferanten nicht geleistet wurden;
- ▶ Unbegründete Fehlzeiten mit Entgeltanspruch oder Überstundenzuschlag, um einen Mitarbeiter zu begünstigen.

Beim Nachweis betrügerischer Handlungen werden den Betroffenen die entsprechenden Maßnahmen (disziplinarische, rechtliche oder vertragliche Maßnahmen) verhängt.



2.8 Handlungen ohne Interessenkonflikt

Der Interessenkonflikt entsteht, wenn sich die persönlichen Interessen des Mitarbeiters oder des Dritten auf seine Entscheidungen und seine Arbeitsleistung auswirken und in Konflikt mit den Interessen der Gesellschaft stehen.

Tupys Geschäfte müssen frei von persönlichen Interessen jeglicher Art sein. In Situationen, in denen unsere persönlichen Interessen in Konflikt mit den Interessen der Gesellschaft oder ihrer Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre stehen oder stehen können, müssen wir mit Ehrlichkeit und Transparenz handeln.

Einige Beispiele für solche Konfliktsituationen sind:

- ▶ Die Teilnahme an Entscheidungen über Geschäfte mit Unternehmen oder Institutionen, an denen Sie oder ein Mitglied ihrer Familie Interesse hat;
- ▶ Den Namen, die Güter oder die Arbeitszeit von Tupy für persönlichen Aktivitäten unrechtmäßigen zu benutzen;
- ▶ Die vertraulichen Informationen, auf die man Zugriff hat, zum eigenen Vorteil zu benutzen.

Außerdem weisen wir darauf hin, dass:

- ▶ Berufliche Nebentätigkeiten erlaubt sind, sofern sie nicht in Konflikt mit den Interessen der Gesellschaft oder mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen;
- ▶ Die Teilnahme von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der beratenden Ausschüsse an Räten oder Ausschüssen anderer Gesellschaften der Gesellschaft informiert werden muss. Eine Erklärung über das Nichtvorhandensein von Konfliktinteressen mit Tupy ist abzugeben;
- ▶ Die Teilnahme von Tupy Geschäftsführern an Räten anderer Gesellschaften von dem Verwaltungsrat genehmigt werden muss;
- ▶ Bei der Vertretung der Gesellschaft in Veranstaltungen oder vor der Öffentlichkeit (Regierung, Kunden, Lieferanten, usw.) Mitarbeiter oder Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den ethischen Prinzipien und den Interessen von Tupy handeln müssen;
- ▶ Der Handel von Produkten oder Dienstleistungen innerhalb Tupy verboten ist.

Immer wenn sie sich in einer Konfliktsituation befinden, müssen sie dies eingeben in die „Conflict of Interest“ Erklärung. Grundsätzlich wird immer davon ausgegangen, dass es keinen Interessenkonflikt des Arbeitnehmers gibt. Wenn sich allerdings später herausstellt, dass es Konflikte gab und diese nicht gemeldet wurden, muss mit disziplinarischen Massnahmen gerechnet werden.



Geschenke, Werbegeschenke und Bewirtungen

Werbegeschenke zu erhalten und anzubieten, kann als eine Marktpraktik angesehen werden, jedoch müssen die Geschenke unpersönlich und ohne kommerziellen Wert, wie institutionelle Werbegeschenke, sein. Außerdem darf diese Praktik nicht häufig vorkommen.

Auf Geschenke, Bewirtungen und Unterhaltungen, die von Geschäftspartnern angeboten werden und einen kommerziellen Wert haben, muss geachtet werden, da sie auf eine mögliche Vergünstigung zum Nachteil der Interessen der Gesellschaft hindeuten können.

Insofern ist es den Mitarbeitern und Geschäftspartnern untersagt:

► Geschenke, Provisionen, Vorteile, Vergünstigungen und Bewirtungen, die einen kommerziellen Wert haben und die Transparenz und die Unparteilichkeit der Geschäfte des Unternehmens beeinflussen können, zu verlangen oder zu erhalten.

Für zusätzliche Informationen siehe die Compliance-Abteilung.

2.9 Verantwortung in den Beziehungen zu Dritten

Die Teilung unserer Werte und ethischen Prinzipien mit Dritten, mit denen wir Beziehungen pflegen, ist von größer Bedeutung für die Entwicklung unserer Geschäfte.

Beziehungen zu den Konkurrenten

Wir pflegen eine professionelle Beziehung zu unseren Konkurrenten. Wir respektieren die freie Konkurrenz und lehnen jegliche Praktiken ab, die als unlauter oder wettbewerbswidrig angesehen werden können.

Wir handeln unabhängig im Markt und setzen uns für eine ehrliche, ethische, professionelle und diskrete Haltung in der Konkurrenz ein.

In Fällen, in denen der Kontakt mit Konkurrenten aufgenommen werden muss, wie z.B. in Versammlungen von Klassenverbänden, Arbeitgeberverbänden, dürfen keine falschen Informationen verbreitet oder unethisch gehandelt werden, um Informationen zu erhalten.

Ein Geschäftsumfeld frei von Manipulationen, Schemen oder Betrügen hängt von einer fairen und engagierten Leistung jedes Einzelnen von uns ab. Daher dürfen wir auf keinen Fall Handlungen praktizieren, die einen Verstoß gegen die wirtschaftliche Ordnung darstellen können, sofern sie wettbewerbswidrige Wirkungen hervorrufen können wie:

- Mit Konkurrenten an rechtswidrigen Vereinbarungen teilzunehmen;
- Konkurrenten wirtschaftlich sensible Informationen von Tupy zu geben;
- Zugang auf wirtschaftlich sensible Informationen von Konkurrenten zu haben;
- Die Standardisierung des Verhaltens mit Konkurrenten zu beeinflussen.

Was sind wirtschaftlich sensible Informationen?

Im Allgemeinen sind es jene spezifischen Informationen über die Leistung der Kernaktivitäten der Unternehmen, wie Produktpreise, Marketingstrategien, Mitarbeitergehälter, wichtigste Kunden und Lieferanten, geistiges Eigentum, zukünftige Akquisitionspläne, usw.

Beziehungen zu den Lieferanten

Die Auswahl unserer Lieferanten unterliegt strengen Kriterien und ist auf das beste Ergebnis für die Gesellschaft ausgerichtet. Dabei ist jegliche Art von Vergünstigung streng untersagt.

Der Bewertungsprozess unserer potenziellen Partner berücksichtigt die Beachtung der ethischen Kriterien, die direkt auf die Entscheidung für eine Auftragserteilung Einfluss haben. Außerdem wird die Erfüllung der Bestimmungen in diesem Ethik- und Verhaltenskodex vertraglich festgehalten. Jeglicher Verstoß kann zum Abbruch der Handelsbeziehung führen, unbeschadet der Übernahme zusätzlicher Maßnahmen, die sich als notwendig erweisen sollten.

Interaktionen mit Vereinen, Gewerkschaften und Klassenverbänden

Wir respektieren und anerkennen die vertretenden Organisationen der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften, Klassenverbände, Vereinen und andere Nichtregierungsorganisationen, stehen einem konstruktiven Dialog offen gegenüber und pflegen eine gute Beziehung.

Wir alle, Mitarbeiter und Vertreter von Tupy in Vereinen, Gewerkschaften und anderen Klassenverbänden haben die Pflicht zu einem integren Handeln und zur Erfüllung der ethischen Prinzipien der Gesellschaft, der Gesetze und Vorschriften, nach denen sich unsere Geschäfte richten.

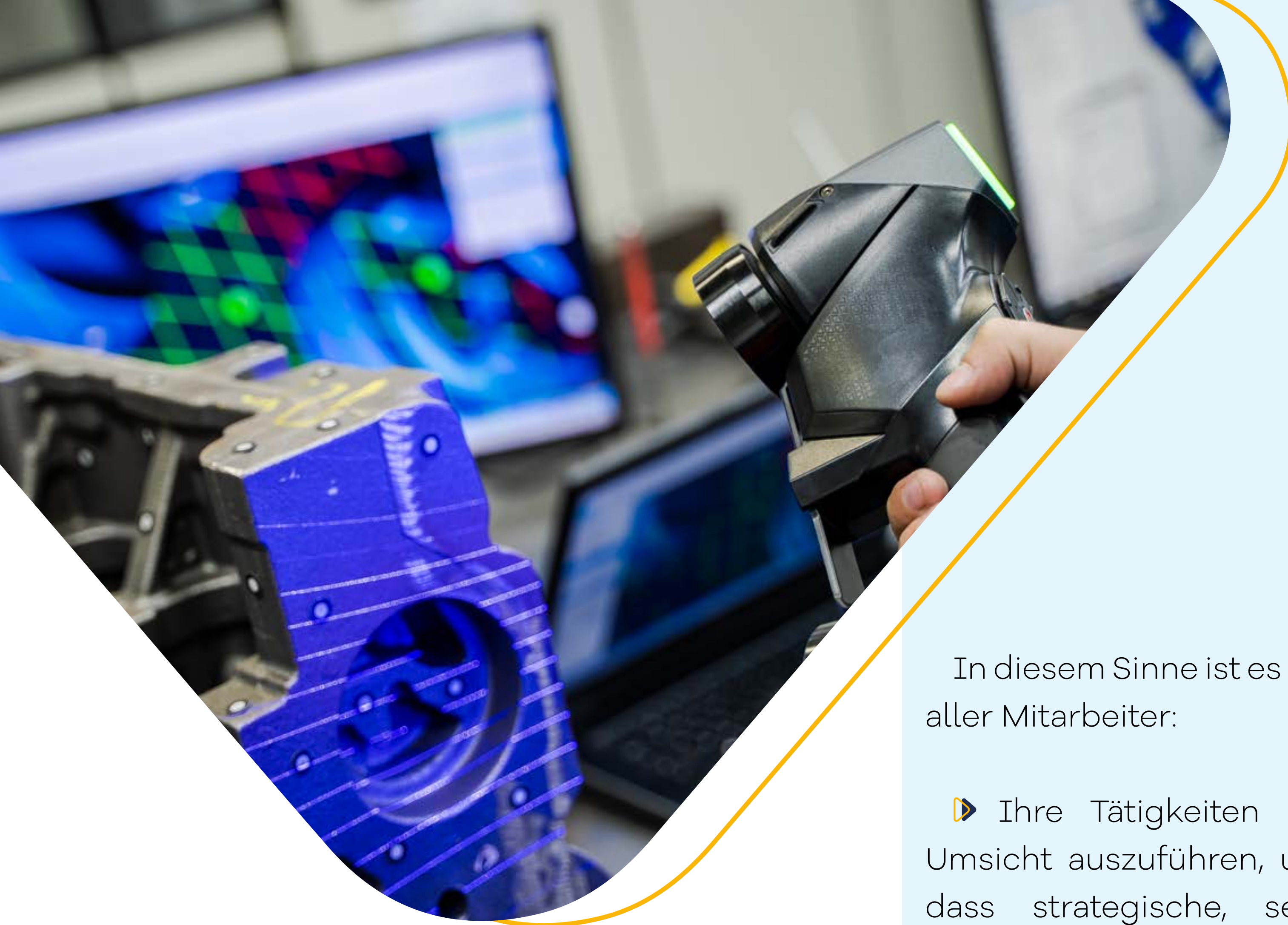
Außerdem ist es unsere Verantwortung, dass unsere Geschäftspartner gleichermaßen handeln.

Politisch-parteiische Aktivitäten

Wir nehmen eine neutrale Position in Bezug auf jegliche politisch-parteiische Aktivitäten ein. Dieselbe Haltung wird von unseren Mitarbeitern im Unternehmen oder auf Veranstaltungen, in denen sie das Unternehmen vertreten, verlangt.

Den Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist es untersagt im Namen der Gesellschaft jegliche Art von Spende (Geld, Güter, Leistungen, usw.) für Kandidaten, politische Agenten oder politische Parteien zu tätigen.





2.10 Angemessene Verwendung der Vermögenswerte der Gesellschaft

Es ist die Verantwortung aller, auf die Vermögenswerte der Gesellschaft zu achten und sie verantwortungsvoll zu verwenden, nämlich, nur zur Ausführung der arbeitsbezogenen Aktivitäten und dabei ihre Zerstörung oder ihren unsachgemäßen Gebrauch vermeiden.

Schutz geistigen Eigentums

Außer den Sachwerten gibt es auch die immateriellen Vermögenswerte wie z.B. die Informationen, produziertes Wissen, geistiges Eigentum, usw.

Es ist wichtig daran zu erinnern, dass die Technologien, Produkte, Prozesse und Methoden, die von unseren Mitarbeitern bei der Ausübung ihrer Funktionen, mit oder ohne die Teilnahme von Partnern entwickelt wurden, sind Eigentum der Gesellschaft.

In diesem Sinne ist es die Verantwortung aller Mitarbeiter:

► Ihre Tätigkeiten mit Sorgfalt und Umsicht auszuführen, um zu verhindern, dass strategische, sensible und/oder vertrauliche Informationen, insbesondere, in Bezug auf das geistige Eigentum an öffentlichen Orten oder mit freiem Zugang durch unbefugte Personen zur Verfügung stehen.

► Informationen über Produkte in Entwicklung, potenzielle Verbesserungen von Formeln, Anmeldung von Erfindungen, Patenten und industrielle Designs, technische Berichte und Herstellungsmethoden geheim zu halten und zu schützen.

► Das geistige Eigentum nur für die Geschäfte der Gesellschaft zu gebrauchen und es nur befugten Personen zu offenbaren.

Die unangemessene Verwendung oder Verbreitung des geistigen Eigentums der Gesellschaft oder von Dritten kann das Unternehmen oder den Verantwortlichen zivil- und strafrechtlicher Sanktionen aussetzen.

Bei Fragen wenden Sie sich an die **Juristische Abteilung**, bevor Sie mit Themen bezogen auf das geistige Eigentum von Tupy oder Dritten umgehen.



2.11 Geheimhaltung, Privatsphäre und Sicherheit der Informationen

Die Informationen bilden einen wichtigen und strategischen Vermögenswert, deswegen ist es unsere Verantwortung für die Geheimhaltung der Informationen, auf die wir Zugriff haben, zu sorgen.

▶ Die Mitarbeiter und Geschäftspartner, die Zugriff auf strategische und vertrauliche Informationen über die Geschäfte, Prozesse und Produkte der Gesellschaft haben, müssen immer für die Geheimhaltung dieser Informationen sorgen.

▶ Es ist die Verantwortung aller zu sichern, dass die Informationen der Gesellschaft entsprechend dem Vertraulichkeitsgrad und unseren internen Richtlinien über ein angemessenes Schutzniveau verfügen.

▶ Wir verwenden unsere Kenntnisse über unsere Geschäfte nur zum eigenen Vorteil der Gesellschaft.

▶ Der Zugang auf unsere Computer und Systeme erfolgt durch persönliche und unübertragbare Passworte. Jeder von uns ist für sein eigenes Passwort und die sachgemäße Verwendung nach der Informations- und Cybersicherheitsnorm der Gesellschaft verantwortlich.

▶ Alle Zugriffe auf die Unternehmenssysteme der Gesellschaft unterliegen der Überwachung.

Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten

Wir tragen Sorge für die richtige Behandlung der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter oder Dritter, auf die wir Zugriff haben und/oder verarbeiten. Die Tätigkeiten werden immer auf legitime, angemessene und transparente Weise in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften in den einzelnen Ländern, in denen wir vertreten sind, durchgeführt.

Zusätzliche Informationen über die Arbeitsweise, die wir bezüglich dieses Themas anwenden, finden Sie in unserer Datenschutzrichtlinie.

2.12 Verantwortung bei der Verbreitung von Informationen

Wir legen Wert auf die Transparenz und Ehrlichkeit in unserer Kommunikation, was sich im Image und Ruf, die wir im Laufe unserer Geschichte erworben haben, widerspiegelt.

Wir müssen immer daran denken, dass:

- ▶ Nur befugte Personen, Informationen verbreiten oder im Namen der Gesellschaft sprechen können;
- ▶ Für die Beziehung mit der Presse ist die Kommunikationsabteilung zuständig. Der Kontakt muss respektvoll sein und die Pressefreiheit muss berücksichtigt werden.
- ▶ Kein Mitarbeiter autorisiert ist, Informationen über die Gesellschaft ohne die vorherige Genehmigung der Abteilungen Kommunikation oder Investorenbetreuung zu erteilen;
- ▶ Die Mitteilungen nur Informationen enthalten dürfen, die der Realität der Fakten entsprechen.

Wir bemühen uns um unseren Ruf und Image und erwarten dieselbe Mühe von jedem Mitarbeiter sowie unseren Geschäftspartnern.

Verwendung von Insiderinformationen

Wir sind eine börsennotierte Gesellschaft mit Aktien, die in der brasilianischen Börse (B3) gehandelt werden, deswegen unterliegen wir der Kontrolle von Aufsichtsbehörden.

Jegliche Verbreitung von Informationen, die relevante Handlungen und Fakten betreffen sowie die Geheimhaltung von nicht veröffentlichten Informationen müssen den Bestimmungen der Politik für die Offenlegung von Informationen und den Handel mit Wertpapieren, die die Verwendung von Insiderinformationen regelt, entsprechen.

Bei Fragen kontaktieren Sie die Abteilung Investorenbetreuung der Gesellschaft durch die e-mail dri@tupy.com.br



3.

Integritätsmanagement

3.1 Ethikkanäle

Wenn Ihnen ein Verhalten bekannt oder verdächtig wird, das den Gesetzen, Vorschriften, unseren Normen und internen Politiken oder dem Inhalt dieses Kodexes widerspricht, melden Sie sich durch einen der offiziellen Kanäle, die von der Gesellschaft zur Verfügung gestellt werden:

► **Webseite:** www.tupy.com.br/etica

► **E-mail:** etica@tupy.com

► **Telefon Brasilien:** 0800 721 7895

► **Telefon Mexiko:** 800 288 0150

► **Telefon Portugal:** 800 180 431

Papierformulare sind in den Urnen erhältlich, die in den Tupy-Niederlassungen verteilt sind.

► Die Kanäle werden durch ein drittes und unabhängiges Unternehmen verwaltet. Alle Meldungen werden einzeln geprüft, ermittelt und aufgeklärt durch die entsprechenden Prozesse.

3.2 Vertraulichkeit und Nichtvergeltung

Die Meldungen können durch die Ethikkanäle anonym oder identifiziert in Übereinstimmung mit denen in jedem Land geltenden Gesetzen gemacht werden.

Alle zur Verfügung gestellten Medien zum Erhalt der Meldungen sind sicher und gewährleisten die Vertraulichkeit der Informationen.

Auch wenn Sie sich bei der Verwendung der Ethikkanäle identifizieren, werden wir alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um ihre Identität geheim zu halten und nur den Personen zugänglich lassen, die diese Information brauchen.

Bei der Eröffnung einer Meldung geben Sie so viel wie möglich Informationen mit Hinweisen auf das berichtete Verhalten, damit die Ermittlung zügig beendet werden kann.

Wir dulden keinerlei Vergeltungsmassnahmen gegen unsere Mitarbeiter und / oder Geschäftspartner, welche Informationen über verdächtige Vorgänge oder Vorfälle in unseren Ethikkanälen gemeldet haben.

Jegliche Vergeltungshandlungen an diesen meldenden Personen werden bestraft. Aber denken Sie daran: Findet eine Meldung statt, dann wird eine ganze Struktur mobilisiert, um die Ermittlung zu führen. Also sind die Meldungen verantwortungsvoll und gewissenhaft zu machen.

3.3 Ethik- und Verhaltenskommission

Die Ethik- und Verhaltenskommission ist ein internes Kollegialorgan, das direkt an den Verwaltungsrat berichtet, unabhängig auf allen Ebenen der Gesellschaft handelt und alle Unternehmen der Gruppe umfasst.

Seine Hauptaufgaben sind:

- ▶ Über die in den Ethikkanälen erstatteten Meldungen zu beraten und die anzuwendenden disziplinarischen Maßnahmen und Korrekturmaßnahmen zu bestimmen.
- ▶ Für die Beachtung und die Förderung der ethischen Prinzipien und erwarteten Verhalte, die im Ethik- und Verhaltenskodex vorgesehen sind, Sorge zu tragen.
- ▶ An der Aktualisierung oder Änderung des Ethik- und Verhaltenskodexes teilzunehmen;
- ▶ Die Ethikkanäle der Gesellschaft zu pflegen und deren Verwaltung zu überwachen.

3.4 Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen

Die Feststellung der Nichterfüllung der ethischen Prinzipien und der erwarteten Verhalte führt zu Konsequenzen entsprechend der Schwere der begangenen Handlung und der beteiligten Parteien.

- ▶ Für Mitarbeiter: Die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen nach der Disziplinarordnung von Tupy, die entsprechend der Schwere der Tat festgelegt sind, sehen die mündliche und schriftliche Warnung, die Aussetzung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund vor.
- ▶ Für Geschäftspartner: mündliche und/oder schriftliche Warnung und die Aussetzung bis zum Abbruch der institutionellen und/oder Handelsbeziehungen.

Die Mitarbeiter und die Geschäftspartner müssen sich dessen bewusst sein, dass die Verstöße gegen die Bestimmungen des Ethik- und Verhaltenskodexes von Tupy und weitere geltende Normen und Politiken eine Verantwortlichkeit auf Straf-, Zivil- und Verwaltungsebene darstellen können.



4.

Schlussbestimmungen

Bei Auslassungen und Abweichungen in Bezug auf diesen Ethik- und Verhaltenskodex hat der Verwaltungsrat diese zu prüfen und zu beschließen.

4.1 Fragen

Sollten Sie Fragen zum Inhalt dieses Ethik- und Verhaltenskodexes oder sollten Sie in ein ethisches Dilemma geraten, kontaktieren Sie die Compliance-Abteilung durch die e-mail compliance@tupy.com.br.

4.2 Genehmigung

Die Ursprungsfassung des Ethik- und Verhaltenskodexes von Tupy wurde am 22. Dezember 2021, die erste revidierte Fassung am 20. März 2024 durch den Aufsichtsrat genehmigt und tritt ab diesem Datum für unbestimmte Zeit in Kraft. Diese revidierte Fassung ersetzt und hebt die vorherige Version auf und kann jederzeit geändert werden.

Material koordiniert durch die Compliance-Abteilung.

