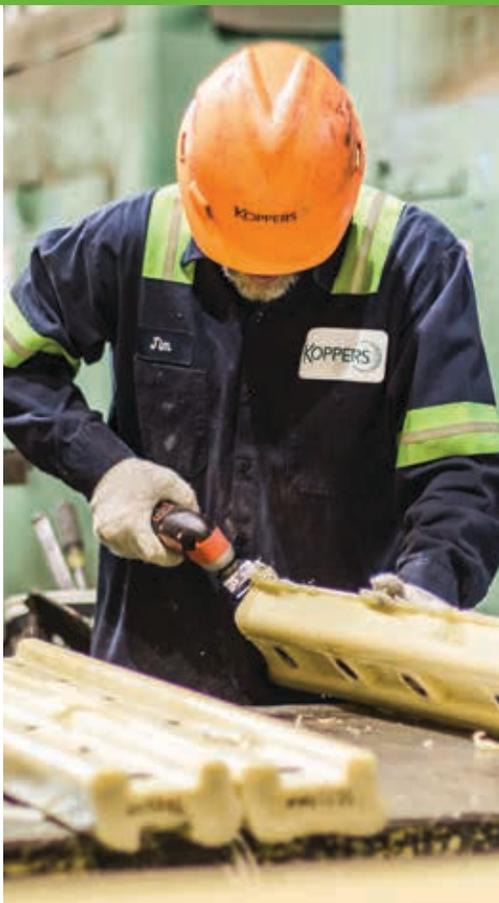


《Koppers 行为守则》

我们的工作价值观



董事长兼 CEO 致辞

Koppers 价值观 – 责任、客户至上、卓越、创新、正直、尊重、至简、可持续、团队协作以及透明 – Koppers 价值观——责任、客户至上、卓越、创新、正直、尊重、至简、可持续、团队协作以及透明——体现了我们是什么样的人，以及我们想成为什么样的人。我坚信，正是遵守这些价值观才使 Koppers 获得并将继续保持成功。

幸运的是，Koppers 员工看起来都自发遵守这些价值观。我们的工作团队认真对待这些理念，并将其作为我们彼此相处、开展业务以及与我们的利益相关方打交道的指导原则，能够领导这样一支团队，我非常骄傲。

当然，没有最好，只有更好，我们切不可自满自傲。通过进一步定义和细化我们的价值观在我们的特定工作情景中的含义，Koppers《行为守则》帮助我们避免落入这些陷阱。

Koppers 价值观和《行为守则》设置了高标准。这些守则要求我们遵守适用法律和公司政策。此外，它们要求我们在业务运营中遵守最高道德标准——无论是与同行打交道，遵守复杂的法规，还是产品营销、材料购买、新产品开发、财务管理，或与我们的社区的互动。

《行为守则》要求我们每天践行我们的价值观，遵守规则和法律。管理岗位人员更应以身作则，确保《行为守则》和其他 Koppers 政策得以认真对待，得到员工们的切实遵守。

要清楚在每种情况下该如何做并非容易。因此，我们必须努力明白我们的价值观、《行为守则》和公司政策对我们的要求。我们必须作出良好判断，多问，寻求建议，通过培训和教育材料进行学习。

请与我、高级管理层以及董事会一起，全力支持道德与合规计划以及我们的《行为守则》。

此致



Leroy M. Ball





我们的工作价值观

- 2 董事长兼 CEO Leroy M. Ball 致辞
- 4 关于《Koppers 行为守则》

我们的工作价值观：职责

- 5 正直行事，遵守法律、遵守行为守则及其他政策
- 6 有疑问时寻求帮助
- 6 报告错误行为及其他问题
- 7 不得报复
- 7 调查和保密
- 7 纪律处分

我们的工作价值观：共同工作

- 8 零伤害
- 8 尊重、多样化、包容
- 8 平等雇佣机会和无歧视
- 9 反骚扰
- 9 物质滥用
- 9 工作场所安全与暴力

我们的工作价值观：以正确方式做事

- 10 客户至上与质量
- 10 与供应商的关系
- 11 利益冲突
- 12 礼品、招待、款待、宴请等

我们的工作价值观：在我们的社区工作

- 13 保护环境
- 13 与政府雇员或官员打交道
- 14 政治活动
- 14 人权

我们的工作价值观：对我们的信息、技术和财产的使用与保护

- 15 尊重隐私
- 15 信息技术
- 16 机密和专有信息
- 16 记录管理
- 17 财务公正
- 18 内幕交易
- 19 关于公司以及代表公司的言论

我们的工作价值观：以正确方式竞争

- 20 公平合法竞争
- 21 反贿赂和腐败
- 22 贸易制裁与控制
- 22 版权



自 1988 年下半年 Koppers 成立以来，我们一直努力提高我们在优质产品、优质服务以及正确做事方面的声誉。

Koppers 价值观为今天继续这一工作提供了起点：

- **责任** – 对你做出的选择及由此带来的结果负责
- **客户至上** – 每时每刻为客户提供卓越的服务。
- **卓越** – 始终遵循不容妥协的高质量标准。
- **创新** – 为旧有的问题找到创新解决方案。
- **正直** – 坚决不做不正当之事。
- **尊重** – 只有尊重他人才能赢得他人的尊重。
- **至简** – 着眼全局，化繁为简。
- **可持续** – 把握现在，着眼长远。
- **团队合作** – 团队智慧远胜任何个人智慧。
- **透明** – 开诚布公地沟通和交流。



《Koppers 行为守则》基于这些价值观而确立，通过制定适用于 Koppers Holdings Inc. 及其所有子公司（“公司”或“Koppers”）的所有董事、高级职员和员工的具体指南和标准，为我们的其他公司政策提供支持。《行为守则》是我们的道德与合规计划的关键要素，是重要的员工资源。《行为守则》中规定的大部分关键原则都由 Koppers 政策手册中更详细政策支持，你应熟悉和遵守这些重要政策。

《行为守则》对高管人员或董事的任何豁免仅可由公司董事会或董事会委员会来实施。且该豁免必须及时披露给股东。

《行为守则》是体现了我们的价值观，是成为 Koppers 一员意味着什么的指南。它是在履行工作职责时，必须遵循的一套原则。它是一项为 Koppers 员工设立标准的政策。让我们承诺维护我们的《行为守则》所体现的价值观。



我们每个人都有责任确保履行我们的道德和法律责任。我们必须：

- 始终遵守法律
- 阅读和重温行为守则及相关公司政策，确保熟悉它们。
- 思考行为守则和相关政策如何适用于你和你的岗位职责。
- 积极参加公司组织的培训
- 遵守《行为守则》及其他 Koppers 政策
- 遵守道德规范，根据我们的价值观行事。

- 该情况将会如何影响他人？
- 是否存在利益冲突？
- 我们的行为在他人看来将会如何？
- 我愿意与我的配偶，父母或小孩分享我的决定吗？
- 我是否已获得所有必需的资料以及培训？



我们的供应商、承包商及其他业务伙伴应具有类似的价值观和原则，在代表我们履行其职责时，应接受和遵守《行为守则》原则。

Koppers 领导者们负有特殊职责。我们的管理者们应以身作则。他们应通过自身个人态度和行为以及通过下列方式强化 Koppers 价值观以及《行为守则》中规定的原则：

- 营造积极向上的工作环境，让员工可坦诚地提出忧虑或问题
- 明确标识并遵守适用于工作场所的“原则”（包括法律和 Koppers 政策）
- 为所有员工设置适当的期望
- 支持培训活动
- 鼓励合乎道德的决策
- 帮助解决出现的问题
- 需要时获取帮助
- 奖励诚信行为
- 防止对问题报告者的报复



有疑问时寻求帮助

没有任何《行为守则》、或一套政策或规则能够处理所有可能面临的情况。涉及政策解释、法律问题、诚信及道德的问题可能很复杂。因此，所有 Koppers 成员（无论是经理、主管或其他人员）都必须需了解和理解适用于自己岗位的《行为守则》和政策，以及在遇到不确定疑问时寻求帮助和获得指导，这很重要。

每当你不确定该如何开展工作时，应提出疑问，并向公司内部人员寻求指导，比如 Koppers 合规官，以及法律和人力资源部门。

报告错误行为及其他问题

如果我们不知道存在问题，就不能解决问题。如果你知道或怀疑 Koppers 内可能存在违反《行为守则》或任何法律或政策、或者存在欺诈或腐败行为（无论是包括管理层在内的 Koppers 员工还是任何来访者或与 Koppers 合作的承包商的行为），你应让 Koppers 内部的相关管理人员知道。

有许多地方可以寻求帮助或报告问题：

- 如果你有涉及道德或合规的问题或疑问，与你的经理或主管沟通总是合适的。
- 你也可通过 Koppers 免费合规专线提问和报告问题。合规专线 7x24 小时可拨打，有专人接听和解答问题。
- 也可使用匿名电子邮件报告系统：<http://www.mycompliancereport.com/brand/koppers>。
- 其他方法包括联系 Koppers 合规官、内部审计部（涉及财务问题）、安全、健康与环境人员（对于安全、健康、环境问题）或人力资源人员（关于人力资源问题）。

查看你所在地区张贴的关于如何使用 Koppers 免费合规专线的海报。或者在 KopNet 的“政策与合规”页面找到你的合规专线电话号码。



不得报复

Koppers 禁止任何形式的报复或报复任何向我们诚实地报告实际或疑似问题或错误的员工，不管这种不当行为是违反法律、《行为准则》或其他公司政策。此“不得报复”政策含义为：员工绝不应因诚实报告合规疑虑、提出合规问题或表达建设性关切而受到惩罚。任何被发现进行报复或报复的员工都将受到纪律处分，包括终止雇佣关系。

调查和保密

公司将及时调查关于违反《行为守则》、公司政策或法律的报告或合理举报。公司将努力保护报告不当行为并要求匿名的员工的保密性，尽管实际上并非总能保证保密性。

纪律处分

公司不会容忍任何违反《行为守则》、公司其他政策或法律的行为。对于不合规以及其他不当行为的纪律处分措施将适用于所有员工。对违反《行为守则》、公司其他政策或法律的行为的处分类型将取决于违反的性质、严重性和频率，但可能包括终止雇佣。



零伤害

我们制定了零伤害目标。这意味着为员工提供工具、培训、奖励机制和授权，识别和推广正确安全规程，同时纠正不安全的做法。作为零伤害文化的一部分，我们致力于遵守 Koppers 认可的所有适用的安全、健康、环境和安全法律、法规和其他要求；通过管理产品、流程和其他安全风险来保护人员；持续改进安全、健康、环境和安保系统和绩效；以及致力于传达与业务运营和潜在风险相关的事宜。

要求员工在工作中遵循“安全第一”和“零伤害”原则。



尊重、多样化、包容

我们重视每一个人的独特性，我们努力创造这样一个工作场所，在这个工作场所中欣赏每个人的独特性，并且所有人都因其所做贡献而受到尊重，而不论背景如何，包括种族、民族、肤色、国籍、婚姻状况、性别或性别取向、年龄、宗教、残疾、退伍军人身份或任何其他受法律保护的身份。我们相信，拥抱员工的多样性的态度

- 包括我们的不同能力、优势、思想和背景
- 能够形成创新开放的文化，使我们更强大，在业务上更加成功。



平等雇佣机会和无歧视

Koppers 不因人种、种族、肤色、出身国、婚姻状况、性别或性别认定、性取向、年龄、宗教、残疾、退伍军人或任何其他法律保护身份而歧视任何员工或应聘者。禁止 Koppers 员工基于任何此等性质及任何其他法律保护特性进行任何形式的歧视。



反骚扰

我们要提供一个没有骚扰和欺凌的工作场所，我们不会容忍此等行为。骚扰是因人种、种族、肤色、出生国、婚姻状况、性别或性别认定、性取向、年龄、宗教、残疾、退伍军人或任何其他法律保护特性而引起的不希望发生的、冒犯性的口头、非口头或身体行为，导致对当事人形成一种敌意或恐吓的环境。欺凌是重复的口头或身体虐待或恶意行为，破坏或干扰他人工作，或在正常人看来属于冒犯、威胁、恐吓或羞辱性质。在某些地方，这样的行为是违法的。在 Koppers，该等行为始终不可接受。

物质滥用

我们的工作要求警觉、良好判断和关注细节。使用药物或酒精会影响工作表现，危及自身和他人健康与福利。因此，所有 Koppers 员工都应在不受酒精或药物影响的情况下履行其职责，酒精和药物可能影响他们的工作质量。在公司场所或在使用任何 Koppers 设备或财产或在为 Koppers 工作时，我们不允许持有、使用或分发酒精或非法毒品或相关用具。如果你在服用可能影响你的工作的药物或药品，你必须通知你的主管。在某些公司发起的业务职能场合，公司可授权饮酒。如果你选择在公司发起的职能场合饮酒，你不得在受到酒精影响的情况下开车。同样禁止在使用 Koppers 车辆或设备时使用或持有酒品，但公司发起的、可能允许的活动除外。

如果你认为同事或承包商在不清醒的状态下工作，应立即报告。

工作场所安全与暴力

我们致力于保护我们的员工和设施，遵循所有场合安全规则，及时报告任何安全漏洞。

工作场所禁止暴力、恐吓、欺凌或暴力威胁。打架、携带武器上班、造成他人伤害、故意损坏公司财产或他人财产、威胁或制造令个人害怕身体伤害的气氛将不能容忍。

如有任何此类情况，立即报告相关负责管理者。不要拖延。

如果你有药物或酒精问题，我们鼓励你寻求帮助。根据你所在地区，可能有可为你提供帮助帮助的计划。请咨询你的人力资源部门或保险提供商以了解此类计划



客户至上与质量

我们一直努力与客户建立和保持良好的信任关系，我们重视这些关系，其中许多都是长期合作关系。事实上，“客户至上”是我们的价值观之一。“客户至上”代表这样一个主张：我们将“使优质服务成为日常”。这同时也表明，我们认为，我们的客户关系对于我们的成功至关重要。我们致力于通过在方方面面诚实、公平的交易，继续和强化我们的客户关系。



生产优质产品和提供优质服务是“客户至上”的关键。我们的客户信任我们提供高质量产品和服务，我们提供的产品和服务的质量对于我们的继续成功和发展至为关键。我们必须确保我们交付的产品和服务达到应有质量水平，符合适用法律和法规。

如果你发现实际或潜在质量问题，请立即报告。

与供应商的关系

我们的供应商关系必须以合法、诚实、公平的做法为基础。我们希望与认同我们价值观的供应商结为伙伴，员工应努力确保我们与了解、欣赏和遵守我们的标准的供应商合作。

我们的采购决定必须基于供应商能够满足我们的需要以及为 Koppers 提供最佳总体价值的的能力，Koppers 员工必须注意避免利益冲突。若对于采购决定是否满足这些标准有疑问，你应与你的主管讨论你的担忧。（参见本《行为守则》名为“利益冲突”的部分）。

“变更管理”是在许多不同情况下适用的理念。确实，变更管理（“MOC”）对于安全与环境合规至为关键。然而，变革管理在质量领域也是一个重要的概念。确保遵循与原材料供应和设备变更相关的所有变更管理程序。在不能确保变更得到适当批准的情况下，勿对原材料、部件、规格或其他关键保证流程和程序进行变更。



利益冲突

员工有义务以 Koppers 的最佳利益行事。员工应避免自身与公司利益之间的利益冲突（即使只是可能出现的利益冲突）。

如果有可能涉及利益冲突，你应将情况披露给适当上级、公司合规官、人力资源部人员或法务部门的律师。

公私利益冲突会带来特殊挑战，员工在处理此等情况时应注意和遵循下列特别规则：

- 在未获得总法律顾问事先书面同意的情况下，勿直接或间接涉及在 Koppers 的任何竞争对手、客户或供应商具有任何所有权权益的业务活动（但你最多可持有 5% 的在认可的证券交易所交易所上市公司的证券）。
- 为避免偏袒，雇佣和晋升一名员工的亲戚必须首先获得该员工的主管以及人力资源副主管（在美国）或该员工最终向之报告的副总经理（除美国外的所有其他地方）的批准。



礼品、招待、款待、宴请等

接受礼品、招待、款待等

正如本行为准则涉及供应商关系的部分所述，我们必须根据质量，价格，可靠性和战略考虑选择产品和服务。在涉及我们的供应商，以及与其他任何第三方（包括我们的客户）有关的决定时，不能受到个人关系或收受礼品、招待、款待或任何有价物品的不当影响。Koppers 利益冲突政策详细规定了员工可接受何种礼品和“商业礼节”（比如礼品、宴请、“款待”、招待和旅行福利），你应仔细阅读该政策并遵循之。

另有详细政策涵盖本《行为守则》中规定的原则。请花时间熟悉这些重要政策。

员工接受客户、供应商或其他第三方“回扣”或贿赂可能违反当地法律，且 Koppers 始终禁止此类行为。

提供礼品、招待、款待等

提供宴请、适当礼品、招待、款待等有助于建立商誉，加强业务关系。但必须谨慎，注意避免对提供该等项目的 Koppers 员工及其接受者造成真实或感知上的担忧。在某些情况下，提供此类项目可能是非法的。切勿向第三方提供可能被认为是贿赂或回扣或在适用法律下非法的款待、礼品、招待、付款或任何形式的有价之物。请参阅本《行为守则》“反贿赂与腐败行为准则”部分以及“与政府雇员和官员打交道”以及 Koppers 反腐败政策部分，如果你对适当与否有任何疑问或疑虑，请联系合规官或法务部门。

应采取谨慎态度，确保提供给第三方的礼品、款待及其他有价之物若被披露不会令公司蒙羞。



保护环境

我们承诺遵守所有适用环境法律、法规以及 Koppers 认同的其他自愿性要求。此外，与我们的“零伤害”理念一致，我们致力于防止污染，为后代的健康、生产和幸福保护环境，持续改善我们的环境体系和效能，并向公司内部和外部传达我们的业务运营和潜在风险，以促进对我们的利益相关方的公开性。

我们希望员工通过支持和遵守我们的合规体系，及时报告问题和时刻关注提高绩效的方式，为实现上述目标做出有意义的贡献。



与政府雇员或官员打交道

本守则与反贿赂和腐败相关的部分明确规定，向包括政府雇员和公职人员在内的任何人行贿或贿赂是非法的。此外，许多政府和政府机构明确限制向政府雇员或官员提供业务礼品或其他有价之物。与政府机构打交道的公司员工必须了解并遵守所有此类限制。即使提供最小的物品或福利（比如小礼品、款待、饮品、请吃饭等）也可能非法。同时请记住，“政府雇员或公职官员”的定义非常广泛，包括政府机构雇员、国有企业员工、政治候选人等。

一般而言，在无法务部门事先书面批准的情况下，你不可向任何（军事或民事）政府机构或实体提供或支付任何礼品、款待、饮品、宴请、交通、住宿、或其他有价之物。另请参阅本守则关于“反贿赂和腐败”部分以及 Koppers 反腐败政策，如你对于适当与否有任何问题或忧虑，联系合规官或法务部门。



政治活动

员工有权参与社区事务和政治程序。但你不得将 Koppers 的资金、财产、人员或其他资源用于个人政治活动。同样，如果你个人参与政治、公共或文化事务，不要形成你代表 Koppers 或表达 Koppers 的观点的印象，不要将正常的工作时间用于政治目的。此外，为避免潜在的利益冲突，如果你有意接受政治任命或考虑从政，请告知你的主管和法务部门。

大多数国家对于公司参与政治活动和捐款均有相关法律和限制。因此，如果你有意代表 Koppers 进行政治捐款或参与政治活动（包括游说），你必须遵守适用法律，且必须获得法务部和主管你业务部门的副总经理的事先批准。

人权

我们将遵守所有关于结社自由、私隐、集体谈判、移民、工作时间和工资，以及禁止强迫、强制劳力和童工、人口贩卖和就业歧视的法律。

此外，我们承诺以道德和负责任的方式开展我们的业务，支持和尊重人权保护，我们希望与愿意以类似方式开展其业务的合作伙伴（包括供应商）开展业务。

Koppers 不容忍在其全球任何运营场所和设施使用童工或强制劳工、奴役或进行人口贩运。



尊重隐私

我们承诺遵守保护我们收集和使用的个人信息的隐私和保密性的所有法律。“个人信息”可包括可识别个人的信息，比如联系信息、出生日期、政府发放的身份证号、工资和绩效信息、医疗信息、信用卡号码和财务信息等。员工应仅出于合法业务目的收集和使用该等信息，并应采取措施确保该信息的隐私和安全，以及遵守所有适用隐私法律和政策。这包括员工、客户、消费者和供应商的个人信息。所有员工应确保遵守我们开展业务所在地的隐私法律和要求，以及遵守规定保护个人信息具体规章的任何公司政策。

信息技术

公司的通信和信息技术（包括电子邮箱和互联网）是公司相当重要的资源，必须合法、负责任地使用。这些系统应主要用于促进公司业务活动之目的，应遵守管理其使用的协议。员工不得使用该等系统发送、访问或下载：

- 粗俗、淫秽或骚扰性内容
- 冒犯性或不当材料
- 未获授权的保密或专有信息
- 违反法律的信息或通讯内容



机密和专有信息

Koppers 每天都会产生宝贵的机密和专有信息。我们也创造宝贵的创新知识产权。Koppers 机密和专有信息与知识产权均属于宝贵的公司资产。它们是我们通往成功的关键之一。此外，我们可能不时从第三方获得须遵循使用与披露限制的信息。

每个 Koppers 员工必须注意保护此类机密和专有商业信息以及知识产权，帮助采取适当措施保护和保持其保密性，切勿将该等信息分发给未经授权的个人。除非你的岗位职责必要，否则避免讨论机密信息，即使同事之间也应避免讨论。

若适用法律要求或允许披露，则不禁止 Koppers 员工向适当第三方披露机密信息。

- 商业计划
- 预测
- 定价信息
- 客户资料
- 业务数据
- 产品配方
- 研发数据和信息



记录管理

Koppers 的记录是重要资产。公司记录基本包括员工生产制作的一切，无论是纸质或电子文件形式。各种法律和法规要求 Koppers 保持某些类型的公司记录，通常需保存指定的一段时间。

同样，每当公司面临威胁性或未决诉讼，某些记录可能会受到法律部门指定的“诉讼搁置”的限制，要求保存超出其正常保留期的指定记录。Koppers 记录管理政策规定了详细的规章和计划，帮助员工了解其记录保留义务。Koppers 希望员工完全遵守该政策。与你的记录保留和管理义务相关的问题应向法务部提出。



财务公正

财务公正对于我们的成功到为重要。我们的投资人、政府机构、管理层和董事会均依赖于并期望我们的账簿、记录和账目的准确性。财务公正不仅仅是良好业务的问题——我们开展业务所在的各个地方的法律要求我们保持准确账簿和记录，并正确报告财务信息。

公司账簿和记录

所有员工都必须保持准确账簿、记录和账目。在任何情况下，任何公司记录中都不得录入虚假、伪造或欺骗条目。所有公司付款及其他交易必须由管理层适当授权，并根据普遍可接受的会计原则和规定的公司会计政策和程序准确完整地记录在 Koppers 账簿和记录中。

公司财务

所有公司资金必须保存在经适当授权和识别的公司帐户。不得出于任何目的建立未披露或无记录的公司资金，也不得将公司资金存于任何个人或非公司帐户。所有公司资产必须适当保护，资产记录定期与实际资产比较；必须采取适当而及时的行动核对任何差异。

负责公司资金和帐目的员工必须熟悉和遵循公司与财务事项相关的政策和程序，包括授权限制和采购与会计政策。



内幕交易

证券法监管证券的出售和购买，以保护投资公众。这些法律要求我们确保关于 Koppers 的该等信息不被非法用于 Koppers 证券的购买和出售。这些法律基于这样的理念：所有从事公司证券交易的人都应该平等地获得有关该公司的所有“重大”信息。

所有员工必须遵守反“内幕”信息交易的法律以及 Koppers 反内幕交易政策。若一名员工知道关于公司的重大非公开信息，则除了有限的例外情况以外，该员工不得购买或出售公司股票，或将该信息泄露给其他人士用于购买或出售公司股票，直至该信息已披露给公众。

此外，拥有重大内部信息的任何人士向其他人提供该等信息或建议其他人购买或出售 Koppers 证券均属非法。这称为“告密”。“告密者”和“受密者”可被追究责任。

特殊规则适用于被指定为“窗口组”或“限制组”的人员。若员工基于其在公司的工作而获得的有关其他公司（例如公司的客户或供应商）的内部信息而交易相关其他公司的证券，也将适用证券法律。

与内幕交易和证券合规政策相关的问题应提交秘书、合规官或法务部门。

关于任何公司的信息若被合理投资者在决定是否购买、出售或限制涉及该公司证券的任何活动时视为重要，则该信息视为“重大”。例如，下列信息在大多数情况下将可能被视为重大：年度或季度财务业绩；收入或收入预测发生重大变化；主要业务的非正常收益或亏损；与重大收购、剥离或业务合并相关的谈判和协议；公司股票股息分派；以及主要管理层变更。



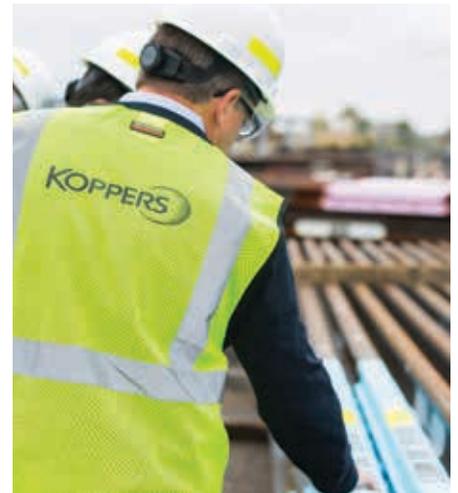
关于公司以及代表公司的言论

如本《行为守则》在“机密和专有信息”部分所述，员工应保护 Koppers 机密和专有信息，在确保对方负有法律义务保护该机密信息性后，仅将该信息披露给合法需要知悉的人士。

此外，只有公司指定的发言人应向媒体和投资界传达关于公司股票和财务业绩的信息，员工应遵守公司信息披露政策，该政策规定了关于如何处理公司敏感、专有和机密信息的详细规章。

Koppers 社交媒体政策规定了关于社交媒体发布的指导方针和规则，你应遵循这些政策。除非你获得特别授权，否则不要代表 Koppers 发言，请记住，你在社交媒体上与 Koppers 相关的任何传播内容都应符合 Koppers 的政策，且应公平、诚实、准确。

若对于如何处理信息请求或其他涉及公司信息的情况有疑问，员工应咨询首席财务官或法务部门。





公平合法竞争

公平竞争。

我们致力于积极而公平的竞争。员工绝不能滥用客户的信任，对我们的产品或服务或我们的竞争对手的产品或服务作出虚假或误导性陈述。员工必须尊重客户的现有合同关系，避免贬毁我们的竞争对手或从事针对我们的竞争对手的其他不公平或非法行为。

遵守竞争和反垄断法律。

Koppers 开展业务所在的大部分国家均有法律通过监管竞争行为保护自由公平竞争。在美国，这些法律称为“反垄断”法律。在其他地方，有时称为“贸易规范”或“竞争”法律。虽然这些法律有所不同，但他们有同一个目标——促进竞争。必须遵守这些法律。如果不遵守这些法律可能导致严重的罚款和处罚，在某些情况下，涉及违反此等法律的个人和公司均可能受到刑事处罚，包括个人入狱（若违反法律）。

为确保遵守贸易规范、竞争和反垄断法律，Koppers 员工应遵循的关键原则为：

绝不就下列事项与竞争对手达成协议或“谅解”或甚至只是进行讨论：

- 将向客户收取的价格（或价格相关事项）；
- 对客户提价或提价意图；
- 关于客户的商业条款；
- 参与或不参与投标意图，涉及目标价格和数量；
- 生产水平（包括现在和将来）；
- 地理区域或“本土市场”分配；
- 抵制或对其他竞争对手采取其他协同行动，例如干扰竞争对手的供应来源。

贸易规范、竞争和反垄断政策中规定的建议和程序进行





反贿赂和腐败

禁止Koppers员工向任何人士提供有价之物以影响或引致官方政府或商业行为，引致非法行为或获取不当利益或业务优势。这意味着，我们不可贿赂公职人员或其他个人，以不正当地获得利益或业务优势或影响决定。同时也禁止勒索和回扣，当然，我们也不可接受他人的贿赂或回扣。

几乎世界上所有国家均有反贿赂法律，禁止贿赂公职人员以及涉及纯粹商业交易的人士。此类法律包括美国“反海外腐败法”（FCPA），英国“反贿赂法”以及执行经合组织“打击在国际商业交易中贿赂外国公职人员公约”的许多其他国家的法律，这些法律均适用于我们在全球的活动。包括FCPA在内的许多反贿赂法律也要求对交易进行适当的核算。

反贿赂法律不只是适用于公司和我们员工的行为，也适用于代表我们行事的第三方代表。因此，我们已建立详细程序，确保代表我们行事的第三方值得信赖，充分了解法律要求和我们的内部要求。

涉及商业交易的员工，包括使用的第三方代表，必须熟悉并遵守我们的“反腐败政策和程序”以及“FCPA”、英国“反腐败法”以及类似法规的规定。

同时也请参阅本守则关于“与政府雇员或官员打交道”的部分，如果你对于适当与否有任何问题或忧虑，请联系合规官或法务部门。

什么是“公职人员”？公职人员可包括任何政府机构的雇员、政党代表和政治候选人以及国有企业员工。

什么是贿赂？贿赂是给予或提供有价之物给某人，以不正当地影响决定。这可包括提供现金、礼品、款待、招待、旅行费用、贷款、个人服务、政治捐款、就业或简单惠赠等。



T贸易制裁与控制

我们开展业务的许多国家都制定了贸易法规和控制。这些法规和控制包括针对各个国家、群体、公司和个人的严厉贸易制裁。

贸易制裁禁止许多商业及其他交易，也可能禁止象 Koppers 这样的公司批准、资助或“促进”可能由制裁和禁止涵盖的任何活动。

这些贸易法规和控制经常变更。Koppers 国际贸易制裁政策提供了关于目前实施的制裁和其他贸易控制的详细信息，并提供了如何识别受制裁的国家、群体、公司和个人的指导。

我们需要了解各种贸易管制，法规和制裁以及适用于国际市场上产品和服务销售的限制。因此，涉及国际业务的所有 Koppers 人员必须了解并这些全面遵守法律以及 Koppers 国际贸易制裁政策。

版权

美国和国际版权法律禁止在未获得版权所有者事先允许的情况下复制、分发、使用和展示版权保护作品。此等限制适用于软件以及书面材料，并扩展到衍生作品制作或任何版权保护材料的汇编。违反可能导致对公司及其员工的民事及刑事处罚。为确保合规，将任何忧虑提交合规官或法务部。