



# CÓDIGO DE CONDUTA

Nossos valores no trabalho



Pessoas



Planeta



Desempenho

## Mensagem de Leroy M. Ball, CEO e Presidente do Conselho

O Código de conduta expressa a responsabilidade compartilhada de realizar nosso trabalho com integridade. Isso significa operar e interagir com outras pessoas de forma responsável, legal e ética, todos os dias e em qualquer situação.

Guiado pelo nosso propósito de *proteger o que importa e preservar o futuro*, o Código é sustentado por nossos valores compartilhados:

Valorizamos as pessoas — na Koppers, a forma como você trata as pessoas é importante.

Valorizamos o planeta — na Koppers, cuidar do nosso planeta é importante.

Valorizamos o desempenho — na Koppers, os resultados são importantes.

Como Uma Só Equipe Koppers, esses valores guiam a forma como trabalhamos uns com os outros, como conduzimos negócios e como interagimos com nossas partes interessadas. O Código de conduta da Koppers é uma ferramenta importante para nos ajudar a colocar esses valores em prática em situações específicas, à medida que usamos nosso bom senso para enfrentar os desafios que surgem no mundo a cada dia.

O Código define altos padrões para todos os funcionários e exige que cumpramos as leis aplicáveis e as políticas da Empresa. Cada um de nós deve se esforçar para melhorar diariamente e assumir a responsabilidade por aprender e encontrar novas maneiras de colocar esses valores em ação.

Reconhecemos que não é fácil saber qual é a coisa certa a fazer em todas as situações. Se você não tiver certeza ou achar que o Código ou a lei está sendo violada, recomendo que fale com seu supervisor ou parceiro de negócios de cultura e engajamento. Você também pode compartilhar preocupações anonimamente por telefone ou on-line por meio da ComplianceLine da Koppers.

O sucesso prolongado da nossa Empresa depende do nosso compromisso contínuo de cumprir os mais altos padrões éticos. Junte-se a mim, à equipe da alta administração e ao nosso Conselho de Administração para dar seu apoio total ao nosso Programa de ética e conformidade e ao nosso Código de conduta.

Obrigado por sua dedicação inabalável a fazer o que é certo.

Atenciosamente,



Leroy M. Ball





## Sobre o Código de conduta da Koppers

Ao longo da história da nossa Empresa, trabalhamos arduamente para construir uma base sólida que melhore nossa reputação como líder global em todos os aspectos da nossa organização; de produtos e serviços que fornecemos até a forma como conduzimos nossos negócios diários. Começando com *Proteger o que importa e Preservar o futuro*, conquistamos a confiança da sociedade fazendo as coisas de forma consistente e da maneira certa, pelos motivos certos, tanto como organização como por meio das ações individuais de cada membro da equipe.

Nossa base se estende ainda mais ao Código de conduta da Koppers, aos nossos valores fundamentais e à nossa estratégia de sustentabilidade, tudo construído sobre o reconhecimento e a intersecção de pessoas, planeta e desempenho.



- **Valorizamos as pessoas — na Koppers, a forma como você trata as pessoas é importante.**
- **Valorizamos o planeta — na Koppers, cuidar do nosso planeta é importante.**
- **Valorizamos o desempenho — na Koppers, os resultados são importantes.**

Cada um desses elementos fundamentais requer ações tangíveis para gerar resultados práticos e positivos para nossa Empresa. Igualmente importante, cada um afeta e influencia os outros e os três funcionam melhor quando estão em equilíbrio. Consideramos as pessoas, o planeta e o desempenho partes de nossa própria base na Koppers e por isso esses elementos mantêm uma posição tão proeminente e vital em nosso Código de conduta.

Todos devemos seguir os mesmos padrões. Como tal, o Código de conduta detalha diretrizes e padrões específicos que se aplicam a todos os diretores, executivos e funcionários da Koppers Holdings Inc. e todas as suas subsidiárias. As isenções do Código de conduta para executivos ou diretores podem ser feitas apenas pelo Conselho de Administração ou por um comitê do Conselho de Administração da Empresa. Uma isenção desse tipo deve ser prontamente divulgada aos acionistas.

Ao defender nossos valores e reconhecer e respeitar a importância fundamental das pessoas, do planeta e do desempenho para nosso futuro coletivo, podemos realmente operar com integridade como Uma Só Equipe Koppers.



## Sumário

### Nossos valores no trabalho:

#### Responsabilidades

- 5 Agir com integridade, cumprir a lei e seguir o Código de conduta e outras políticas
- 6 Procurar ajuda quando tiver dúvidas
- 6 Relatar irregularidades e outras preocupações
- 7 Não retaliação
- 7 Investigações e confidencialidade
- 7 Disciplina

### Nossos valores no trabalho:

#### Trabalhando juntos

- 8 Dano zero
- 8 Respeito, inclusão e diversidade
- 8 Igualdade de oportunidade de emprego e não discriminação
- 9 Antiassédio
- 10 Abuso de substâncias
- 10 Segurança no local de trabalho e violência

### Nossos valores no trabalho:

#### Fazer negócios da maneira certa

- 11 Foco no cliente e qualidade
- 11 Relações com fornecedores
- 12 Conflitos de interesses
- 13 Presentes, entretenimento, hospitalidade, refeições etc.

### Nossos valores no trabalho:

#### Trabalhar em nossas comunidades

- 15 Proteger o meio ambiente
- 15 Lidar com funcionários públicos
- 16 Atividade política
- 16 Direitos humanos

### Nossos valores no trabalho:

#### Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

- 17 Respeito à privacidade
- 17 Tecnologia da Informação
- 18 Segurança da informação
- 19 Informações confidenciais e exclusivas
- 20 Gerenciamento de registros
- 21 Integridade financeira
- 22 Uso de informações privilegiadas
- 23 Falar sobre e em nome da Empresa

### Nossos valores no trabalho:

#### Competir do jeito certo

- 24 Concorrer de forma justa e legal
- 26 Antissuborno e corrupção
- 27 Sanções e controles comerciais
- 27 Direitos autorais



## Nossos valores no trabalho: Responsabilidades

### Agir com integridade, cumprir a lei e seguir o Código de conduta e outras políticas

Cada um de nós tem um papel a desempenhar para garantir que cumpramos nossas responsabilidades éticas e legais. Devemos:

- Sempre cumprir a lei
- Ler e revisar o Código de conduta e as políticas relacionadas da Empresa para garantir a familiaridade com eles
- Pensar em como o Código de conduta e as políticas relacionadas da Empresa se aplicam a nós e às nossas responsabilidades profissionais
- Participar de sessões de treinamento patrocinadas pela Empresa e participar plenamente
- Cumprir o Código de conduta e outras políticas da Koppers
- Comportar de forma ética e de acordo com nossos valores

### Pergunte a si mesmo:

- *Minha ação apoiará a reputação da Koppers como uma empresa ética?*
- *Minha ação refletirá nossos valores?*
- *Como meu curso de ação será visto pelos outros?*
- *Eu me sentiria à vontade para compartilhar minha decisão com meu cônjuge, pai/mãe ou filho(a)?*
- *Tenho todas as informações e treinamentos necessários?*
- *Minha ação é legal? Segue a política corporativa?*

Espera-se que nossos fornecedores, contratados e outros parceiros de negócios tenham valores e princípios semelhantes e aceitem e sigam os princípios do Código de conduta da Koppers no desempenho de suas responsabilidades em nome da nossa Empresa.

Os líderes da Koppers têm uma responsabilidade especial. Nossos gerentes devem agir como modelos. Espera-se que eles reforcem os Valores da Koppers, bem como os princípios estabelecidos no Código de conduta, por meio de suas próprias atitudes e comportamentos pessoais e ao:



- Criar um ambiente de trabalho positivo onde os funcionários se sintam à vontade para levantar preocupações ou dúvidas
- Identificar e seguir claramente as “regras” (incluindo leis e políticas da Koppers) que se aplicam ao local de trabalho
- Definir as expectativas certas para todos os funcionários
- Apoiar iniciativas de treinamento
- Incentivar a tomada de decisões éticas
- Ajudar a resolver problemas quando eles surgirem
- Solicitar ajuda quando necessário
- Recompensar a integridade
- Evitar a retaliação contra quem se manifesta



## Nossos valores no trabalho: Responsabilidades

### Procurar ajuda quando tiver dúvidas

Não há Código de conduta ou conjunto de políticas ou regras que possam abordar todas as condições possíveis. Perguntas envolvendo interpretação de políticas, questões legais, integridade e ética podem ser complexas. Assim, é importante que todos os membros da comunidade Koppers — gerentes, supervisores ou outros — conheçam e compreendam o Código de conduta e as políticas que se aplicam ao seu trabalho, e reconheçam a necessidade de buscar ajuda e obter orientação quando confrontados com incertezas.

Você deve fazer perguntas e buscar orientação daqueles dentro da Empresa que possam ajudar sempre que você não tiver certeza sobre como proceder, como o diretor de conformidade da Koppers e os departamentos jurídico e de cultura e engajamento.

### Relatar irregularidades e outras preocupações

Não podemos corrigir um problema se não soubermos que ele existe. Se você estiver ciente ou suspeitar que pode haver qualquer tipo de violação do Código de conduta ou de qualquer lei ou política, ou qualquer fraude ou corrupção que ocorra dentro da Koppers (seja cometida por funcionários da Koppers, incluindo a gerência, ou por quaisquer visitantes ou contratados que trabalhem para a Koppers), você deve informar o pessoal administrativo apropriado dentro da Koppers.

Há muitos lugares para buscar ajuda ou comunicar uma preocupação. Lembre-se:

- É sempre apropriado conversar com seu gerente ou supervisor se você tiver um problema ou dúvida envolvendo ética ou conformidade.
- A ComplianceLine da Koppers é um número de telefone gratuito que pode ser usado para fazer perguntas e levantar preocupações. A ComplianceLine está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, e um intérprete será disponibilizado mediante solicitação.
- Sistema de denúncias anônimas por e-mail: [www.mycompliancereport.com](http://www.mycompliancereport.com) (ID de acesso da Empresa: KOP).
- Outros métodos incluem entrar em contato com o diretor de conformidade da Koppers, o departamento de auditoria interna (envolvendo questões financeiras), o pessoal do Dano zero (para questões de segurança, saúde e meio ambiente) ou o pessoal de cultura e engajamento (para questões de RH).

*Procure cartazes em seu local que contenham informações sobre como usar a linha de ligação gratuita ComplianceLine da Koppers. Ou encontre seu número de telefone da ComplianceLine na página “Políticas e conformidade” da KopNet.*



## Nossos valores no trabalho: Responsabilidades

### Não retaliação

A Koppers proíbe qualquer forma de retaliação ou represália contra qualquer funcionário que denuncie problemas reais ou suspeitos ou irregularidades de boa-fé, quer tal má conduta assuma a forma de uma violação da lei, do Código de conduta ou de outra política da Empresa. Esta política de “não retaliação” significa que nenhum funcionário deve ser punido por relatar preocupações de conformidade de boa-fé, fazer perguntas de conformidade ou expressar preocupações construtivas. Qualquer funcionário que tenha se envolvido em qualquer retaliação ou represália estará sujeito a medidas disciplinares, que podem incluir rescisão do contrato de trabalho.

### Investigações e confidencialidade

A Empresa investigará imediatamente denúncias ou indicações razoáveis de violações do Código de conduta, das políticas da Empresa ou da lei. A Empresa se esforçará para proteger a confidencialidade daqueles que denunciarem má conduta e que também solicitarem anonimato, embora, como questão prática, a confidencialidade nem sempre seja possível.

### Disciplina

Violações da lei, do Código de conduta ou qualquer outra política da Koppers não serão desculpadas nem toleradas. Medidas disciplinares para não conformidade e outras condutas indevidas serão aplicadas a todos os funcionários. A medida disciplinar por violações do Código de conduta, outras políticas da Empresa e outras condutas indevidas dependerá da natureza, gravidade e frequência da violação, mas pode incluir a rescisão do contrato de trabalho.



**PROTEGER O QUE IMPORTA  
PRESERVAR O FUTURO**



## Nossos valores no trabalho: **Trabalhando juntos**

### Dano zero

Estabelecemos uma meta estratégica para alcançar uma cultura de dano zero. Isso significa dar aos funcionários as ferramentas, treinamento, incentivos e autoridade para identificar e promover práticas adequadas de segurança e meio ambiente, além de corrigir práticas inseguras. Como parte da nossa cultura de dano zero, assumimos o compromisso com a conformidade com todas as leis, regulamentos e outros requisitos de segurança, saúde, meio ambiente e proteção aplicáveis com os quais a Koppers concorda; proteção das pessoas e do planeta por meio da gestão de produtos, processos e outros riscos de segurança e ambientais; melhoria contínua dos sistemas de segurança, saúde, meio ambiente e seu desempenho; e comunicação sobre operações comerciais e riscos potenciais.



Os funcionários devem adotar os princípios de dano zero em tudo o que fazem.

### Respeito, inclusão e diversidade



Respeitamos e valorizamos a singularidade de cada indivíduo e incentivamos nossos funcionários a expressar suas perspectivas diversas. Nós nos esforçamos para criar um local de trabalho onde todos os funcionários se sintam incluídos e apreciados, e onde cada indivíduo seja respeitado por suas contribuições, independentemente do histórico, incluindo raça, etnia, cor, nacionalidade, estado civil, gênero ou identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, status de veterano ou qualquer outro status legalmente protegido. Acreditamos que abraçar a diversidade de nossos funcionários — nossas diferentes habilidades, pontos fortes, pensamentos e origens — promove uma cultura de inclusão, inovação e abertura que aumenta o desempenho da Empresa e nos torna mais fortes e bem-sucedidos onde quer que façamos negócios. Espera-se que os funcionários da Koppers tratem uns aos outros de forma

justa e com respeito. Cada um de nós tem um papel a desempenhar para garantir a criação de um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados por suas contribuições, promovendo uma atmosfera de respeito, abertura e confiança em nossas relações uns com os outros.

### Igualdade de oportunidade de emprego e não discriminação

A Koppers é um empregador que oferece oportunidades iguais para todos e não discrimina nenhum funcionário ou candidato a emprego por causa de idade, raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, deficiência, status de veterano ou qualquer outra categoria ou característica protegida por lei federal, estadual ou local. Os funcionários da Koppers estão proibidos de se envolver em qualquer forma de discriminação com base em qualquer uma dessas e em quaisquer outras categorias ou características legalmente protegidas.



## Nossos valores no trabalho: Trabalhando juntos

### Antiassédio

Queremos oferecer um local de trabalho livre de assédio e bullying, e não vamos tolerar tal comportamento. Assédio é uma conduta verbal, não verbal ou física indesejada e ofensiva que cria um ambiente de hostilidade ou intimidação para uma pessoa por causa de raça, etnia, cor, nacionalidade, estado civil, gênero ou identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, status de veterano ou qualquer outra característica legalmente protegida. Bullying é abuso verbal ou físico repetido ou conduta maliciosa que prejudica ou interfere no desempenho do trabalho de outra pessoa ou que uma pessoa razoável consideraria ofensivo, ameaçador, intimidador ou humilhante. Em alguns locais, esse comportamento é ilegal. Na Koppers, esse comportamento é sempre inaceitável.

#### PERGUNTA

***Conversei várias vezes com minha supervisora sobre suas piadas racialmente insensíveis que me deixam desconfortável, mas ela diz que eu deveria relaxar e não me ofender tão facilmente. Não sou a única pessoa que se sente assim, mas tenho medo de que, se denunciá-la, ela fique sabendo que fui eu. O que devo fazer?***

#### RESPOSTA

*Você deve comunicar a situação a outro gerente, entrar em contato com seu representante de cultura e engajamento ou com o diretor de conformidade/ComplianceLine. A Koppers proíbe qualquer forma de retaliação ou represália contra qualquer funcionário que denuncie problemas reais ou suspeitos ou irregularidades de boa-fé.*

## Nossos valores no trabalho: Trabalhando juntos

### Abuso de substâncias

Nossos trabalhos exigem vigilância, bom senso e atenção aos detalhes. O uso de drogas ou álcool pode afetar o desempenho no trabalho e colocar em risco sua saúde e bem-estar, bem como a de outras pessoas. Portanto, espera-se que todos os funcionários da Koppers desempenhem suas funções livres da influência de álcool ou drogas que possam causar debilitação. Não permitimos o uso, posse, venda, transferência, fabricação, distribuição e/ou disponibilização de álcool, drogas ilegais ou acessórios para o uso de drogas nas instalações da Koppers, durante o horário de trabalho ou enquanto estiver nas instalações da Empresa, enquanto estiver usando qualquer equipamento ou propriedade da Koppers, ou a qualquer momento em que você estiver a trabalho da Koppers. Se você estiver tomando medicamentos que possam apresentar um risco à segurança, você deve notificar seu supervisor antes de começar o trabalho naquele dia. A Empresa pode autorizar que bebidas alcoólicas sejam servidas em determinados eventos de negócios patrocinados pela Empresa. Se você optar por consumir bebida alcoólica em um evento patrocinado pela Empresa, você não poderá dirigir enquanto estiver sob os efeitos do álcool. O uso ou posse de bebida alcoólica em propriedades da Empresa ou ao usar veículos ou equipamentos da Koppers também é proibido, exceto conforme permitido em um evento patrocinado pela Empresa.

Denuncie imediatamente se você acha que um colega de trabalho ou contratado está trabalhando embriagado.

*Se você tiver um problema com drogas ou álcool, incentivamos que procure ajuda. Dependendo da sua localização, pode haver um programa em vigor para ajudar. Verifique com o Departamento de Cultura e Engajamento ou com a seguradora para saber sobre os programas que podem estar disponíveis.*

#### PERGUNTA

***Sou funcionário da área de produção de uma fábrica e no momento estou tomando medicamentos que podem causar efeitos colaterais, como sonolência. Preciso falar com meu supervisor?***

#### RESPOSTA

*Sim. Se, por motivos médicos, você estiver usando medicamentos com ou sem receita médica ou medicamentos que possam prejudicar o estado de alerta ou o discernimento e, portanto, possam comprometer sua segurança e a de seus colegas, você deve informar seu supervisor antes de iniciar o trabalho.*

### Segurança no local de trabalho e violência

Assumimos o compromisso de proteger nossos funcionários e nossas instalações seguindo todas as regras de segurança do local e relatando imediatamente quaisquer violações de segurança.

Violência, intimidação, bullying ou ameaças de violência no local de trabalho são proibidos. Atos como agredir fisicamente, trazer armas para o trabalho, ferir outra pessoa, danificar intencionalmente a propriedade da Empresa ou de outras pessoas, fazer ameaças ou criar uma atmosfera na qual as pessoas temam por sua integridade física não serão tolerados.

Manifeste-se e denuncie imediatamente tais situações à gerência responsável. Não espere.





## Nossos valores no trabalho: Fazer negócios da maneira certa

### Foco no cliente e qualidade

Trabalhamos arduamente para desenvolver e manter relações de confiança sólidas e valiosas com nossos clientes, muitos dos quais são de longa data. Acreditamos no “foco no cliente”, que significa a proposta de que “tornaremos o serviço excepcional uma ocorrência comum”. Também representa nosso reconhecimento da importância fundamental que nossas relações com os clientes têm para o nosso sucesso. Estamos empenhados em continuar e melhorar nossa relações com os clientes por meio de negociações honestas e justas em tudo o que fazemos.

A fabricação de produtos e serviços de qualidade é fundamental para o “foco no cliente”. Nossos clientes confiam em nós para o fornecimento de produtos e serviços de alta qualidade, e a qualidade dos produtos e serviços que fornecemos é fundamental para nosso sucesso e crescimento contínuos. Devemos garantir que os produtos e serviços que fornecemos atendam aos níveis de qualidade adequados e cumpram as leis e regulamentos aplicáveis.

Manifeste-se se descobrir um problema de qualidade real ou potencial.

### Relações com fornecedores

Nossas relações com fornecedores devem ser baseadas em práticas legais, honestas e justas. Queremos fazer parcerias com fornecedores que compartilhem nossos valores, e os funcionários devem se esforçar para garantir que trabalhem com fornecedores que entendam, valorizem e cumpram nossos padrões.

Nossas decisões de compra devem ser tomadas com base na capacidade do fornecedor de atender às nossas necessidades e oferecer o melhor valor geral para a Koppers, e os funcionários da Koppers devem tomar cuidado para evitar conflitos de interesses. Quando estiver em dúvida sobre se uma decisão de compra atende a esses padrões, você deve discutir sua preocupação com seu supervisor. (Consulte também a seção deste Código de conduta intitulada *Conflitos de interesses*.)



*A gestão de mudanças (MOC) é fundamental para a conformidade ambiental e de segurança. Certifique-se de seguir todos os procedimentos MOC relacionados ao fornecimento de matérias-primas e alterações de equipamentos. Não faça alterações em matérias-primas, peças, especificações ou outros processos e procedimentos críticos de garantia sem assegurar-se de que as alterações estão devidamente autorizadas.*



## Nossos valores no trabalho: Fazer negócios da maneira certa

### Conflitos de interesses

Os funcionários têm a obrigação de agir no melhor interesse da Koppers. Os funcionários devem evitar conflitos entre seus próprios interesses e os interesses da Empresa (e até mesmo a aparência de um conflito de interesses).

Se houver uma chance de que uma situação possa envolver um conflito de interesses, você precisa divulgá-la para a pessoa apropriada acima de você em sua cadeia de gestão ou para o diretor de conformidade, cultura e engajamento da Koppers ou para um advogado no departamento jurídico.

Os interesses comerciais e familiares conflitantes criam desafios especiais, e os funcionários devem estar cientes e seguir as regras especiais listadas abaixo ao lidar com essas situações:

- Não se envolva em atividades comerciais com ou que tenha qualquer participação acionária em qualquer concorrente, cliente ou fornecedor da Koppers, direta ou indiretamente (exceto que você pode manter até 5% de quaisquer títulos em uma empresa que negocia em uma bolsa de valores reconhecida), sem o consentimento prévio por escrito do diretor jurídico.
- Divulgue todas as oportunidades de negócios que chegarem ao seu conhecimento por causa do seu emprego. Você não pode se beneficiar pessoalmente dessas oportunidades sem a aprovação específica por escrito do vice-presidente a quem você se reporta.
- Para evitar favoritismo, a contratação e promoção de um parente de um funcionário deve primeiro ser aprovada pelo supervisor do funcionário e pelo vice-presidente sênior de cultura e engajamento.

#### PERGUNTA

***Trabalho no departamento financeiro em Pittsburgh, mas sou do Arkansas e tenho um primo interessado em um cargo horista na unidade de North Little Rock. Ele poderia trabalhar na Koppers?***

#### RESPOSTA

*Sim, desde que nossa política de emprego de parentes seja seguida. Para equilibrar esses interesses concorrentes, determinamos que a contratação, promoção, transferência ou atribuição de um parente de outro funcionário exige a aprovação prévia por escrito do supervisor do funcionário atual e do vice-presidente sênior de cultura e engajamento da Koppers Inc. Algumas relações de trabalho (por exemplo, supervisão direta de um parente) são sempre proibidas.*



## Nossos valores no trabalho: Fazer negócios da maneira certa

### Presentes, entretenimento, hospitalidade, refeições etc.

#### Recebimento de presentes, hospitalidade, entretenimento etc.

Como mencionado na parte deste Código de conduta que trata das *relações com fornecedores*, devemos selecionar produtos e serviços com base em qualidade, preço, confiabilidade e considerações estratégicas. As decisões tomadas ao lidar com nossos fornecedores — e relacionadas a qualquer outro terceiro, incluindo nossos clientes — não podem ser indevidamente influenciadas por relacionamentos pessoais ou pelo recebimento de presentes, entretenimento, hospitalidade ou qualquer outra coisa de valor. A *Política de conflitos de interesses* da Koppers fornece informações detalhadas sobre os tipos de presentes e “cortêsias comerciais” que podem ser aceitos pelos funcionários (como presentes, refeições, “hospitalidade”, entretenimento e benefícios de viagem); você deve ler atentamente essa política e segui-la.

O recebimento de “propinas” ou subornos por funcionários de clientes, fornecedores ou outros terceiros é sempre proibido pela Koppers e pode ser ilegal de acordo com a lei local.

#### PERGUNTA

***Trabalho na área de compras e recentemente um fornecedor me ofereceu vários vales-presente generosos como presentes de fim de ano. Acho que funcionários da Koppers não têm permissão para aceitar vales-presente, então recusei educadamente a oferta. Lidei com a situação de forma adequada?***

#### RESPOSTA

*Sim. Ocasionalmente, funcionários podem aceitar um presente de valor simbólico (em geral, de valor inferior a US\$ 150) em conexão com um relacionamento comercial importante, se a oferta e o recebimento de tais presentes forem usuais, costumeiros e não excessivos, mas presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro (como vales-presente) são sempre proibidos. Nossas decisões ao lidar com nossos fornecedores e clientes devem ser baseadas na qualidade, preço e confiabilidade e não podem ser influenciadas por presentes, relacionamentos pessoais, hospitalidade ou qualquer outra coisa de valor.*

## Nossos valores no trabalho: Fazer negócios da maneira certa

### Oferecer presentes, hospitalidade, entretenimento etc.

Oferecer refeições, presentes modestos, hospitalidade, entretenimento etc. pode ajudar a construir boa vontade e fortalecer as relações comerciais. No entanto, deve-se ter cuidado para evitar preocupações reais ou percebidas sobre a integridade dos funcionários da Koppers que oferecem esses itens e seus destinatários. Em certas situações, o fornecimento de tais itens pode ser ilegal ou proibido pelas políticas corporativas do destinatário em potencial. Você não deve fornecer entretenimento, presentes, hospitalidade, pagamentos ou coisas de valor de qualquer tipo a terceiros que possam ser percebidas como suborno ou propina ou que sejam ilegais de acordo com a lei aplicável. Consulte as seções deste Código de conduta sobre *antissuborno e anticorrupção* e *como lidar com funcionários públicos*, bem como a *Política anticorrupção* da Koppers, e entre em contato com o diretor de conformidade ou o departamento jurídico se tiver dúvidas ou preocupações sobre o que é apropriado.

Deve-se tomar cuidado para garantir que presentes, entretenimento e outras coisas de valor fornecidos a terceiros não constrangerão a Empresa se forem divulgados.

*Existem políticas detalhadas que abrangem os princípios estabelecidos neste Código de conduta. Reserve um tempo para se familiarizar com essas políticas importantes.*





## Nossos valores no trabalho: Trabalhar em nossas comunidades

### Proteger o meio ambiente

Temos o compromisso de cumprir todas as leis ambientais, regulamentos e outros requisitos voluntários aplicáveis aos quais a Koppers se submete. Além disso, de acordo com nossa cultura de dano zero, estamos comprometidos com a preservação do meio ambiente para a saúde, produtividade e satisfação das gerações futuras, incluindo a melhoria contínua de nossos sistemas e desempenho ambiental, e a comunicação sobre nossas operações comerciais e os riscos potenciais, interna e externamente com nossas partes interessadas.

Esperamos que os funcionários contribuam significativamente para atingir essas metas, apoiando e seguindo nossos sistemas de conformidade, relatando imediatamente problemas e sempre estando alertas a maneiras de melhorar nosso desempenho.



### Lidar com funcionários públicos

A parte deste Código relacionada ao combate ao suborno e à corrupção deixa claro que é ilegal dar ou facilitar subornos a qualquer pessoa, incluindo funcionários públicos. Além disso, muitos governos e agências governamentais impõem restrições específicas sobre a oferta de cortesias comerciais ou outras coisas de valor a funcionários públicos. Os funcionários da Empresa que lidam com entidades governamentais devem entender e cumprir todas essas restrições. Mesmo oferecer o menor item ou benefício, como pequenos presentes, entretenimento, bebidas, refeições etc., pode ser ilegal. Lembre-se também de que a definição de “funcionário público” é muito ampla e inclui funcionários de agências governamentais, funcionários de empresas estatais, candidatos políticos e assim por diante.

De modo geral, você não pode fornecer ou pagar por presentes, entretenimento, bebidas, refeições, transporte, hospedagem ou outras coisas de valor para funcionários de qualquer agência ou entidade governamental (militar ou civil) sem a aprovação prévia por escrito do departamento jurídico. Consulte também a seção deste Código sobre *Antissuborno e Anticorrupção* e a *Política e procedimentos anticorrupção* da Koppers e entre em contato com o diretor de conformidade ou o departamento jurídico se tiver dúvidas ou preocupações sobre o que é apropriado.



## Nossos valores no trabalho: **Trabalhar em nossas comunidades**

### Atividade política

Os funcionários têm o direito de participar de assuntos comunitários e do processo político. No entanto, você não pode usar fundos, propriedades, funcionários ou outros recursos da Koppers para atividades políticas pessoais. Da mesma forma, se você estiver pessoalmente envolvido em assuntos políticos, públicos ou culturais, não crie a impressão de que você representa a Koppers ou que está expressando os pontos de vista da Koppers e não use o horário normal de trabalho para fins políticos. Além disso, para evitar um potencial conflito de interesses, informe seu supervisor e o departamento jurídico se você deseja aceitar uma nomeação ou está considerando concorrer a um cargo político.

A maioria dos países tem leis e restrições sobre atividades políticas e contribuições de empresas. Conseqüentemente, se você quiser fazer uma contribuição política ou se envolver em atividade política, incluindo lobby, em nome da Koppers, você deve cumprir as leis aplicáveis e primeiro obter aprovação do departamento jurídico e do vice-presidente encarregado de sua unidade de negócios.

### Direitos humanos

Temos o compromisso de defender os direitos trabalhistas e humanos de nossos funcionários, incluindo direitos à liberdade de associação, privacidade, negociação coletiva, imigração, tempo de trabalho e salários razoáveis e oportunidades iguais de emprego. Cumprimos todas as leis aplicáveis relativas ao exposto acima, bem como as leis que proíbem o trabalho forçado, compulsório e infantil e o tráfico de seres humanos.

Além disso, nos comprometemos a negociar de forma ética e responsável, procurando apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos; desejamos negociar com parceiros (incluindo fornecedores) que aspiram negociar do mesmo modo.

*A Koppers não tolerará o uso de trabalho infantil ou forçado, escravidão ou tráfico humano em nenhuma de suas operações e instalações globais.*



## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### Respeito à privacidade

Temos o compromisso de cumprir todas as leis que protegem a privacidade e a confidencialidade das informações pessoais que coletamos e usamos. “Informações pessoais” podem incluir informações de identificação pessoal, como informações de contato, data de nascimento, números de identificação emitidos pelo governo, informações de remuneração e desempenho, informações médicas, números de cartão de crédito e informações financeiras. Os funcionários devem coletar e usar essas informações apenas para fins comerciais legítimos e devem tomar medidas para garantir a privacidade e a segurança dessas informações e seguir todas as leis e políticas de privacidade aplicáveis. Isso inclui informações pessoais de funcionários, clientes, consumidores e fornecedores. Espera-se que todos os funcionários garantam a conformidade com as leis e requisitos de privacidade onde fazemos negócios, bem como com quaisquer políticas da Empresa que estabeleçam regras específicas para proteger informações pessoais.

### Tecnologia da informação

As comunicações e a tecnologia da informação da Empresa (incluindo e-mail e internet) representam um compromisso considerável dos recursos da Empresa e devem ser usadas de forma legal e responsável. Esses sistemas devem ser usados principalmente com a finalidade de facilitar as atividades comerciais da Empresa e em conformidade com os acordos que regem seu uso. Os funcionários não podem usar esses sistemas para enviar, acessar ou baixar:

- Comunicações vulgares, obscenas ou assediadoras
- Material ofensivo ou inadequado
- Informações confidenciais ou exclusivas sem autorização
- Informações ou comunicações que violem a lei

Todas as informações em nossos sistemas de informação são propriedade da Koppers. Como tal, os funcionários não devem considerar qualquer informação criada, armazenada ou disseminada através do uso desses sistemas como sendo privada, exceto conforme exigido por lei.

## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### Segurança da informação

Todos os funcionários com acesso à tecnologia da Koppers precisam concluir o treinamento de conscientização sobre segurança da informação, conforme programado pelo departamento de TI. Os funcionários serão mantidos atualizados sobre os requisitos tecnológicos para proteger informações e sobre ameaças emergentes.

A Koppers tem um programa de resposta a incidentes para a correção eficiente de incidentes de segurança da informação. Espera-se que os funcionários relatem imediatamente qualquer suspeita de incidente de segurança à central de serviços de TI, incluindo, entre outras coisas, perda/roubo de equipamentos, suspeita de infecção por malware, comprometimento de credenciais e qualquer outro possível comprometimento de sistemas e/ou dados da Koppers. Espera-se que os funcionários cooperem com os processos de resposta a incidentes, incluindo ceder o acesso aos sistemas e à tecnologia da Koppers à central de serviços de TI para investigação, se estiverem potencialmente comprometidos.

Observe que você é responsável por atividades não autorizadas nos sistemas e tecnologias da Koppers em que sua ID de usuário e senha tenham sido usadas. Portanto, qualquer pessoa que receba uma ID de usuário ou senha da Koppers tem de manter essas informações em sigilo. A descoberta de sua senha por outras pessoas pode levar a danos comerciais significativos para a Koppers, bem como responsabilidade pessoal, medidas disciplinares e/ou constrangimento para você. A divulgação deliberada de sua ID de usuário ou senha a pessoas não autorizadas é uma violação deste Código de conduta e de outras políticas da Empresa.





## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### Informações confidenciais e exclusivas

Todos os dias, a Koppers produz informações confidenciais e exclusivas valiosas. Também produzimos propriedade intelectual valiosa e inovadora. As informações confidenciais e exclusivas e a propriedade intelectual da Koppers são ativos valiosos da Empresa e são algumas das chaves para o nosso sucesso. Além disso, podemos, de tempos em tempos, obter informações de terceiros, incluindo nossos clientes, que estejam sujeitas a restrições de uso e divulgação.

Todos os funcionários da Koppers devem tomar cuidado para proteger tais informações comerciais confidenciais e exclusivas e propriedade intelectual, ajudar a tomar as medidas apropriadas para protegê-las e mantê-las em sigilo e nunca distribuir tais informações a indivíduos não autorizados. Evite discutir informações confidenciais, mesmo com colegas de trabalho, a menos que seja necessário para o desempenho do seu trabalho.

Os funcionários da Koppers não estão proibidos de divulgar informações confidenciais a terceiros apropriados quando a divulgação for exigida ou permitida pela lei aplicável. Entre em contato com o departamento jurídico antes de divulgar qualquer informação confidencial ou exclusiva pertencente à Koppers ou a terceiros.

*Informações confidenciais e propriedade intelectual podem incluir coisas como:*

- Planos de negócios
- Projeções
- Informações sobre preços
- Informações de clientes
- Dados de negócios
- Formulações de produto
- Dados e informações de pesquisa e desenvolvimento

#### PERGUNTA

***Mantenho contato com meu orientador de pós-graduação, que é professor de ciência da madeira. Considerando que a Koppers está na vanguarda do desenvolvimento de tecnologias de tratamento de madeira, ele sempre me pergunta sobre o que está acontecendo no laboratório de P&D onde trabalho. Posso dizer a ele o que estamos fazendo?***

#### RESPOSTA

*Não. O conteúdo do seu trabalho na Koppers é informação confidencial/exclusiva da Empresa. Embora seu ex-orientador possa não estar trabalhando no setor, não sabemos o que acontecerá com nossas informações depois que elas saírem do controle da Empresa. As informações também podem incluir segredos comerciais ou outros direitos de propriedade intelectual que poderiam ser inadvertidamente perdidos devido a uma divulgação.*

## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### PERGUNTA

*Recentemente, assumi um cargo de engenharia na Koppers depois de trabalhar em um cargo semelhante em uma concorrente. Sei que posso ajudar a resolver um problema na fábrica, mas isso provavelmente exigiria que eu compartilhasse um processo de propriedade exclusiva usado pelo meu antigo empregador. Posso implementar o processo do meu empregador anterior?*

### RESPOSTA

*Não, compartilhar informações confidenciais ou exclusivas pertencentes ao seu ex-empregador violaria este Código de conduta e outras políticas da Empresa. Isso também poderia expor você ou a Koppers a uma possível responsabilidade legal. Você deve consultar o diretor de conformidade ou outro advogado do departamento jurídico antes de divulgar qualquer informação não pública ou não confidencial de que você tenha tomado conhecimento junto a um empregador anterior.*

### Gerenciamento de registros

Os registros da Koppers são ativos importantes. Os registros corporativos incluem essencialmente tudo o que você produz como funcionário, seja na forma de arquivos impressos ou eletrônicos. Várias leis e regulamentos exigem que a Koppers mantenha determinados tipos de registros corporativos, geralmente por um período específico.

Da mesma forma, sempre que uma ameaça de ação judicial ou houver uma ação judicial em andamento contra a Empresa, certos registros podem estar sujeitos a “retenções de litígio” designadas pelo departamento jurídico que exigem a preservação de registros especificados além de seus períodos normais de retenção. A *Política de gestão de registros* da Koppers estabelece regras e cronogramas detalhados que ajudam os funcionários a entender suas obrigações de retenção de registros. A Koppers espera que todos os funcionários cumpram integralmente esta política. Dúvidas sobre suas obrigações em relação à retenção e gestão de registros devem ser encaminhadas ao departamento jurídico.





## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### **Integridade financeira**

A integridade financeira é vital para o nosso sucesso. Nossos investidores, agências governamentais, administração e o Conselho de Administração confiam e esperam precisão de nossos livros, registros e contas. A integridade financeira não é apenas um bom negócio — as leis dos lugares em que fazemos negócios exigem que mantenhamos livros e registros precisos e relatemos adequadamente as informações financeiras.

#### **Livros e registros da Empresa**

É essencial que todos os funcionários mantenham livros, registros e contas precisos. Sob nenhuma circunstância devem ser feitas entradas falsas, fictícias ou enganosas em qualquer registro da Empresa. Todos os pagamentos e outras transações da Empresa devem ser devidamente autorizados pela administração e registrados de forma precisa e completa nos livros e registros da Koppers, de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitos e as políticas e procedimentos contábeis corporativos estabelecidos.

#### **Finanças da Empresa**

Todos os fundos da Empresa devem ser retidos em contas da Empresa devidamente autorizadas e identificadas. Nenhum fundo corporativo não divulgado ou não registrado deve ser estabelecido para qualquer finalidade, nem os fundos da Empresa podem ser colocados em contas pessoais ou não corporativas. Todos os ativos corporativos devem ser protegidos adequadamente e os registros de ativos devem ser regularmente comparados com os ativos reais; medidas adequadas e imediatas devem ser tomadas para reconciliar quaisquer variações.

Os funcionários responsáveis por fundos e contas corporativas devem se familiarizar e seguir as políticas e os procedimentos da Empresa relativos a questões financeiras, incluindo os limites de autoridade aplicáveis e as políticas de compras e contabilidade.



## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### Informações privilegiadas

As leis de valores mobiliários regulam a venda e a compra de títulos para proteger o público investidor. Essas leis exigem que asseguremos que as informações sobre a Koppers não sejam usadas ilegalmente na compra e venda de títulos da Koppers. Essas leis são baseadas na crença de que todas as pessoas que negociam títulos de uma empresa devem ter acesso igual a todas as informações “relevantes” sobre essa empresa.

Todos os funcionários devem cumprir as leis contra o uso de informações privilegiadas e a *Política de conformidade de valores mobiliários e informações privilegiadas* da Koppers. Se um funcionário souber de informações relevantes não públicas sobre a Empresa, então, com exceções limitadas, esse funcionário está proibido de comprar ou vender ações da Empresa ou divulgar as informações a outra pessoa com o objetivo de comprar ou vender ações da Empresa, até que as informações tenham sido divulgadas ao público.

Além disso, é ilegal que qualquer pessoa em posse de informações privilegiadas relevantes forneça essas informações a outras pessoas ou recomende que comprem ou vendam títulos da Koppers. Isso se chama “dar dica”. Tanto a pessoa que “dá a dica” quanto a que “recebe a dica” podem ser responsabilizadas.

Regras especiais se aplicam às pessoas designadas como estando no “grupo de janela” ou no “grupo restrito”. As leis de valores mobiliários também se aplicarão se os funcionários negociarem valores mobiliários de outras empresas com base em informações privilegiadas sobre essas empresas (por exemplo, clientes ou fornecedores da Empresa) obtidas por meio de seu trabalho com a Empresa.

Dúvidas sobre a interpretação da *Política de conformidade de valores mobiliários e informações privilegiadas* devem ser encaminhadas ao secretário, diretor de conformidade ou departamento jurídico.

*As informações sobre qualquer empresa são consideradas “relevantes” se forem consideradas importantes por um investidor razoável ao decidir comprar, vender ou abster-se de qualquer atividade relacionada aos valores mobiliários dessa empresa.*

*A título de exemplo, é provável que as seguintes informações, na maioria das circunstâncias, sejam consideradas relevantes: resultados financeiros anuais ou trimestrais; uma mudança significativa nos lucros ou projeções de lucros; ganhos ou perdas incomuns nas principais operações; negociações e acordos relativos a aquisições, alienações ou combinações de negócios significativas; um pagamento de dividendos sobre as ações da Empresa; e grandes mudanças de gestão.*



## Nossos valores no trabalho: Usar e proteger nossas informações, tecnologia e propriedade

### Falar sobre e em nome da Empresa

Conforme discutido neste Código de conduta na seção intitulada *Informações confidenciais e exclusivas*, é importante que os funcionários protejam as informações confidenciais e exclusivas da Koppers e as divulguem apenas àqueles que têm uma necessidade legítima de conhecê-las, após garantir que a outra parte seja legalmente obrigada a proteger a confidencialidade das informações.

Além disso, apenas os porta-vozes designados da Empresa devem se comunicar com a mídia e a comunidade de investimentos sobre as ações e os resultados financeiros da Empresa; os funcionários devem seguir a *Política de divulgação de informações* da Empresa, que estabelece regras detalhadas sobre o tratamento de informações confidenciais, proprietárias e sigilosas da Empresa.

A *Política de redes sociais da Koppers* estabelece diretrizes e regras sobre publicações em redes sociais, que você deve seguir. Não fale em nome da Koppers, a menos que você esteja especificamente autorizado a fazê-lo, e lembre-se de que suas publicações em redes sociais relacionada à Koppers devem estar de acordo com as políticas da Koppers e devem ser justas, honestas e precisas.

Em caso de dúvida sobre como lidar com uma solicitação de informações ou outra situação envolvendo informações da Empresa, os funcionários devem consultar o departamento de comunicações ou o jurídico.



#### PERGUNTA

***Recentemente, notei que alguém tem depreciado falsamente os sistemas de preservação de madeira da Koppers no LinkedIn. Posso responder e defender os produtos da Empresa?***

#### RESPOSTA

*Não. Embora sempre apreciemos o desejo de nossos funcionários de defender a Empresa e nossos produtos, você não pode agir como porta-voz da Koppers, a menos que esteja especificamente autorizado a fazê-lo. O melhor curso de ação é relatar o problema a um membro da equipe de comunicações.*



## Nossos valores no trabalho: **Competir do jeito certo**

### Concorrer de forma justa e legal

#### Concorrer de forma justa

Estamos comprometidos com a concorrência vigorosa, porém justa. Os funcionários não devem abusar da confiança de nossos clientes fazendo declarações falsas ou enganosas sobre nossos produtos ou serviços ou sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes. Os funcionários devem respeitar as relações contratuais existentes de nossos clientes e evitar depreciar nossos concorrentes ou se envolver em outros atos injustos ou ilegais contra nossos concorrentes.

#### Cumprir as leis de concorrência e antitruste

A maioria dos países onde a Koppers faz negócios tem leis que são elaboradas para proteger a concorrência livre e justa, regulando a conduta competitiva. Nos Estados Unidos, essas leis são chamadas de leis “antitruste”. Em outros locais, elas são às vezes chamadas de leis de “práticas comerciais” ou “concorrência”. Embora haja algumas variações nessas leis, todas elas têm uma única meta: promover a concorrência. Essas leis devem ser obedecidas. Não obedecer tais leis pode resultar em multas e penalidades significativas e, em algumas situações, se as leis forem violadas, tanto os indivíduos envolvidos na conduta que viola essas leis quanto a Empresa podem receber sanções criminais, incluindo prisão para os indivíduos.

Os princípios-chave a serem seguidos pelos funcionários da Koppers para garantir a conformidade com as práticas comerciais, a concorrência e as leis antitruste são resumidos a seguir.

*Nunca celebre acordos ou “entendimentos” ou até mesmo converse com concorrentes sobre:*

- preços (ou assuntos relacionados a preços) a serem cobrados dos clientes;
- aumentos de preços ou intenções de aumentar os preços para os clientes;
- termos comerciais dos clientes;
- intenção de ofertar ou não, com referência aos preços e quantidades pretendidos;
- níveis de produção (futuros e atuais);
- alocação de áreas geográficas ou “mercados domésticos”; ou
- boicotes ou outra ação combinada contra outro concorrente, como cortar as fontes de fornecimento de um concorrente.



## Nossos valores no trabalho: Competir do jeito certo

Evite todas as aparências de irregularidades. Uma maneira de fazer isso é evitar reuniões ou contatos desnecessários com concorrentes, a menos que haja motivos claramente justificáveis para isso (por exemplo, compras legítimas ou vendas para concorrentes) e, quando viável, as reuniões ou contatos tenham sido aprovados antecipadamente pelo departamento jurídico. Resolva as incertezas buscando orientação do departamento jurídico. Quaisquer reuniões ou contatos com concorrentes devem ser conduzidos de acordo com os conselhos e procedimentos estabelecidos na *Política de conformidade de concorrência e antitruste* da Koppers.

### PERGUNTA

***Estava conversando com uma das minhas clientes sobre o pedido de compra do próximo trimestre e ela mencionou que planeja diminuir sua compra da Koppers porque um concorrente ofereceu um preço mais baixo. Posso usar essa informação para determinar o preço dos nossos produtos?***

### RESPOSTA

*Sim. Somos livres para definir nossos próprios preços e é aceitável usar inteligência de mercado obtida de um cliente ao fazê-lo. No entanto, recomendamos tomar notas sobre o momento e o conteúdo da comunicação para referência futura. Por outro lado, não devemos usar informações sobre preços obtidas de um concorrente. Se você obtiver informações sobre preços ou outras informações sensíveis, do ponto de vista da concorrência, diretamente de um concorrente, entre em contato com o departamento jurídico.*

### PERGUNTA

***Vou ao encontro anual da American Wood Protection Association e estou ansioso para fazer networking com colegas e amigos de todo o setor. Quais assuntos devo evitar discutir?***

### RESPOSTA

*Associações comerciais e grupos do setor proporcionam muitos serviços importantes e valiosos e são lícitos. No entanto, as associações comerciais, por definição, são compostas por concorrentes. Portanto, as comunicações que ocorrem antes, durante ou depois desses encontros (inclusive em eventos sociais) não podem envolver conversas sobre informações confidenciais e de concorrência, como preços futuros ou atuais, custos, clientes, demanda e dados relacionados à remuneração. Até mesmo comentários casuais sobre “preços baixos demais” ou “clientes reclamando dos preços” já foram interpretados por reguladores como convites para fixar ou determinar preços.*



## Nossos valores no trabalho: Competir do jeito certo

### Antissuborno e anticorrupção

Os funcionários da Koppers estão proibidos de dar qualquer coisa de valor a qualquer pessoa para influenciar ou induzir uma ação governamental oficial ou comercial, induzir um ato ilegal ou obter um benefício ou vantagem comercial imprópria. Isso significa que não podemos subornar funcionários públicos ou outras pessoas para obter indevidamente um benefício ou vantagem comercial ou influenciar uma decisão. Extorsão e propinas também são proibidas e não podemos aceitar subornos ou propinas de terceiros.

Quase todos os países do mundo têm leis antissuborno que proíbem o suborno de funcionários públicos e pessoas envolvidas em transações puramente comerciais. Essas leis incluem a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) dos Estados Unidos, a Lei Antissuborno do Reino Unido e as leis de muitos outros países que implementam a Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, todas as quais poderiam se aplicar às nossas atividades em todo o mundo. Muitas das leis antissuborno, incluindo a FCPA, também exigem contabilidade adequada das transações.

As leis antissuborno se aplicam não apenas às ações da Empresa e de nossos funcionários, mas também aos representantes terceirizados que atuam em nosso nome. Assim, estabelecemos procedimentos detalhados para garantir que terceiros contratados em nosso nome sejam confiáveis e compreendam totalmente os requisitos da lei, bem como nossos requisitos internos.

Os funcionários envolvidos em transações comerciais, incluindo a retenção de representantes terceirizados, devem estar familiarizados e aderir às disposições da nossa *Política e procedimentos anticorrupção*, bem como à FCPA, à Lei Antissuborno do Reino Unido e a legislação semelhante. Os funcionários devem entrar em contato com o departamento jurídico antes de se envolver com representantes terceirizados.

Consulte também a seção deste Código sobre *como lidar com funcionários públicos* e entre em contato com o diretor de conformidade ou o departamento jurídico se tiver dúvidas ou preocupações sobre o que é apropriado.

#### QUE SÃO “FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS”?

*Um funcionário público pode incluir funcionários de qualquer entidade governamental, representantes de partidos políticos, candidatos a cargos públicos e funcionários de empresas estatais.*

#### O QUE É SUBORNO?

*Suborno é dar ou oferecer algo de valor a alguém para influenciar indevidamente uma decisão. O suborno pode incluir a oferta de dinheiro, presentes, entretenimento, hospitalidade, despesas de viagem, empréstimos, serviços pessoais, contribuições políticas, emprego ou favores simples.*



## Nossos valores no trabalho: Competir do jeito certo

### Controles e sanções comerciais

Muitos dos países onde fazemos negócios promulgaram regulamentos e controles comerciais. Esses regulamentos e controles incluem sanções comerciais severas contra vários países, grupos, empresas e indivíduos. As sanções comerciais proíbem muitas transações comerciais e outras, e também podem proibir empresas como a Koppers de aprovar, financiar ou “facilitar” qualquer atividade que seria coberta pelas sanções e proibições.

Esses regulamentos e controles comerciais mudam com frequência. A *Política de sanções comerciais internacionais* da Koppers oferece informações detalhadas sobre sanções e outros controles comerciais que estão atualmente em vigor e também oferece orientação sobre como identificar os países, grupos, empresas e indivíduos que estão sujeitos a sanções.

Precisamos entender os vários controles comerciais, regulamentos e sanções e as limitações que se aplicam às vendas de produtos e serviços no mercado internacional. Portanto, é imperativo que todo o pessoal da Koppers envolvido em negócios internacionais compreenda e cumpra, em todos os aspectos, essas leis e a *Política de sanções comerciais internacionais* da Koppers.

### Direitos autorais

As leis de direitos autorais dos Estados Unidos e internacionais proíbem a cópia, distribuição, uso e exibição de um trabalho protegido por direitos autorais sem a permissão prévia do proprietário dos direitos autorais. Essas restrições se aplicam a software, bem como a materiais escritos, e se estendem à criação de trabalhos derivados ou compilações de qualquer material protegido por direitos autorais. As violações podem resultar em penalidades civis e criminais para a Empresa e seus funcionários. Para garantir a conformidade, encaminhe quaisquer preocupações ao diretor de conformidade ou ao departamento jurídico.