



ADFÆRDSKODEKS

Vores værdier i praksis



Mennesker



Planet



Præstation

En meddelelse fra Leroy M. Ball, administrerende direktør og bestyrelsesformand

Adfærdskodekset udtrykker vores fælles ansvar for at udføre vores arbejde med integritet. Det betyder at drive forretning og interagere med andre på en måde, der er ansvarlig, lovlig og etisk – hver dag og i hver situation.

Kodekset er styret af vores formål med at *beskytte det, der betyder noget, og sikre vores fremtid*, og det understøttes af vores fælles værdier:

Vi værdsætter mennesker – hos Koppers er det vigtigt, hvordan du behandler mennesker.

Vi værdsætter planeten – hos Koppers er det vigtigt at tage os af vores planet.

Vi værdsætter præstation – hos Koppers er resultater vigtige.

Som ét Koppers-hold styrer disse værdier måderne, hvorpå vi arbejder med hinanden, driver forretning og interagerer med vores interessenter. Koppers' adfærdskodeks er et vigtigt værktøj, der hjælper os med at anvende disse værdier i specifikke situationer, idet vi bruger vores bedste dømmekraft til at imødekomme nye udfordringer i det virkelige liv hver dag.

Kodekset sætter høje standarder for alle medarbejdere og kræver, at vi overholder gældende love og virksomhedspolitikker. Vi bør hver især stræbe efter at forbedre os hver eneste dag og holde os selv ansvarlige for at lære og finde nye måder til at omsætte vores værdier til handling.

Vi anerkender, at det ikke er nemt at vide, hvad det rigtige er at gøre i enhver situation. Hvis du nogensinde er usikker på eller føler, at kodekset eller loven overtrædes, opfordrer jeg dig til at tale med din overordnede eller din forretningspartner for kultur og engagement. Du kan også dele anliggender anonymt via telefon eller på nettet via Koppers' ComplianceLine.

Vores virksomheds varige succes afhænger af vores fortsatte bestræbelse på at leve op til de højeste etiske standarder. Gå sammen med mig, den øverste ledelse og vores bestyrelse om at give din fulde støtte til vores etik- og overholdelsesprogram og vores adfærdskodeks.

Tak for din fortsatte bestræbelse på at gøre det rigtige.

Med venlig hilsen

Leroy M. Ball





Om Koppers' adfærdskodeks

I løbet af vores virksomheds historie har vi arbejdet hårdt på at opbygge et solidt fundament, der i alle aspekter af vores organisation fremmer vores omdømme som en global leder – fra de produkter og tjenester, vi leverer, til den måde, vi driver vores daglige forretning på. Ved at starte med vores formål om at *beskytte det, der betyder noget, og sikre vores fremtid*, gør vi os fortjent til omverdenens tillid ved konsekvent at gøre tingene på den rigtige måde af de rigtige årsager – både som organisation og gennem hver medarbejders individuelle handlinger.

Vores fundament strækker sig endnu længere til Koppers' adfærdskodeks, vores kerneværdier og vores bæredygtighedsstrategi, der alt sammen er baseret på anerkendelse og berøringspunkter mellem mennesker, planet og præstation.



- **Vi værdsætter mennesker – hos Koppers er det vigtigt, hvordan du behandler mennesker.**
- **Vi værdsætter planeten – hos Koppers er det vigtigt at tage os af vores planet.**
- **Vi værdsætter præstation – hos Koppers er resultater vigtige.**

Hver af disse kernelementer kræver håndgribelige handlinger for at skabe praktiske og positive resultater for vores virksomhed. Hvad er lige så vigtigt er, at hver af dem påvirker og har indflydelse på de andre, og de tre fungerer bedst, når de er i balance. Vi anser mennesker, planeten og præstation som en del af selve vores fundament hos Koppers, og derfor har de en sådan fremtrædende og afgørende position i vores adfærdskodeks.

Vi bliver alle holdt op mod de samme standarder. Som sådan beskriver adfærdskodekset specifikke retningslinjer og standarder, der gælder for alle direktører, funktionærer og medarbejdere hos Koppers Holdings Inc. og alle dets datterselskaber. Enhver dispensation fra adfærdskodekset for ledende medarbejdere eller direktører må kun foretages af bestyrelsen eller et udvalg i virksomhedens bestyrelse. Enhver sådan dispensation skal straks oplyses til aktionærerne.

Ved at opretholde vores værdier, og ved at anerkende og respektere den grundlæggende betydning af mennesker, planeten og præstation i vores kollektive fremtid, kan vi virkelig arbejde med integritet som ét Koppers-hold.



Indhold

Vores værdier i praksis:

Ansvar

- 5 Du skal handle med integritet, overholde loven og følge adfærdskodekset og andre politikker
- 6 Få hjælp, når du er i tvivl
- 6 Indberet forseelser og andre anliggender
- 7 Ingen gengældelse
- 7 Undersøgelser og fortrolighed
- 7 Disciplinære foranstaltninger

Vores værdier i praksis:

Arbejde sammen

- 8 Nul skade
- 8 Respekt, inklusion og mangfoldighed
- 8 Lige ansættelsesmuligheder og ikke-diskrimination
- 9 Bekæmpelse af chikane
- 10 Stofmisbrug
- 10 Sikring af arbejdspladsen og vold

Vores værdier i praksis:

Forretningsdrift på den rigtige måde

- 11 Kundefokus og -kvalitet
- 11 Forhold til leverandører
- 12 Interessekonflikter
- 13 Gaver, underholdning, forplejning, måltider, osv.

Vores værdier i praksis:

Arbejde i vores lokalsamfund

- 15 Beskyttelse af miljøet
- 15 Interaktioner med statsansatte eller embedspersoner
- 16 Politisk aktivitet
- 16 Menneskerettigheder

Vores værdier i praksis:

Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

- 17 Beskyttelse af personoplysninger
- 17 Informationsteknologi
- 18 Informationssikring
- 19 Fortrolige og navnebeskyttede oplysninger
- 20 Dokumentstyring
- 21 Økonomisk integritet
- 22 Insiderhandel
- 23 Tale om og på vegne af virksomheden

Vores værdier i praksis:

Konkurrere på den rigtige måde

- 24 Konkurrere retfærdigt og lovligt
- 26 Bekæmpelse af bestikkelse og korruption
- 27 Handelssanktioner og -kontroller
- 27 Ophavsret



Vores værdier i praksis: **Ansvar**

Handl med integritet, overhold loven og følg adfærdskodekset og andre politikker

Vi har hver især en rolle mht. at sikre, at vi opfylder vores etiske og juridiske ansvar. Vi skal:

- altid overholde loven
- læse og gennemgå adfærdskodekset og relaterede virksomhedspolitikker igen for at sikre, at vi er bekendt med dem
- tænke over, hvordan adfærdskodekset og relaterede virksomhedspolitikker gælder for os og vores jobansvar
- deltage i uddannelseskurser sponsoreret af virksomheden og deltage fuldt ud
- overholde adfærdskodekset og andre Koppers-politikker
- opføre os etisk og i overensstemmelse med vores værdier

Spørg dig selv:

- *Vil min handling støtte Koppers' omdømme som en etisk virksomhed?*
- *Vil min handling afspejle vores værdier?*
- *Hvordan vil min fremgangsmåde se ud for andre?*
- *Ville jeg være tryk ved at dele min beslutning med min ægtefælle, mine forældre eller børn?*
- *Har jeg alle de nødvendige oplysninger og forudsætninger?*
- *Er min handling lovlig? Følger den virksomhedens politik?*

Vores leverandører, kontrahenter og andre forretningspartnere forventes at have lignende værdier og principper og at acceptere og følge principperne i Koppers' adfærdskodeks, når de udfører opgaver på vores vegne.

Koppers ledere har et særligt ansvar. Vores ledere skal fungere som rollemodeller. De forventes at styrke Koppers værdier såvel som principperne fremsat i adfærdskodekset gennem deres egne personlige holdninger og adfærd og ved at:



- skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at indberette anliggender eller spørgsmål
- tydeligt identificere og følge de "regler" (herunder love og Koppers' politikker), der gælder for arbejdspladsen
- etablere de rigtige forventninger til alle medarbejdere
- støtte uddannelsesinitiativer
- opfordre til etisk beslutningstagning
- hjælpe med at løse problemer, når de opstår
- få hjælp, når det er nødvendigt
- belønne integritet
- forhindre gengældelse mod dem, der fremlægger anliggender



Vores værdier i praksis: **Ansvar**

Få hjælp, når du er i tvivl

Der er intet adfærdskodeks eller sæt af politikker eller regler, der kan italesætte alle mulige situationer. Spørgsmål, der involverer fortolkning af politikker, juridiske problemer, integritet og etik, kan være komplekse. Det er derfor vigtigt, at alle medlemmer af Koppers-fællesskabet – ledere, tilsynsførende eller andre roller – kender og forstår det adfærdskodeks og de politikker, der gælder for deres job, og anerkender behovet for at søge hjælp og få vejledning, når de er i tvivl.

Du bør stille spørgsmål og søge vejledning fra dem i virksomheden, som kan hjælpe dig, når du er usikker på, hvordan du skal gå videre – såsom Koppers' direktør for overholdelse, juridisk afdeling og afdelingen for kultur og engagement.

Indberet forseelser og andre anliggender

Vi kan ikke løse et problem, hvis vi ikke ved, at det findes. Hvis du har kendskab til eller mistanke om, at der forekommer en overtrædelse af adfærdskodekset eller af en lov eller politik – eller at der forekommer svig eller korrupsion hos Koppers – (uanset om det begås af Koppers-medarbejdere, herunder ledelse, eller af besøgende eller kontrahenter, der arbejder for Koppers), skal du underrette det relevante ledelsespersonale hos Koppers.

Der er mange steder, du kan søge hjælp eller indberette et anliggende. Husk:

- Det er altid passende at tale med din leder eller tilsynsførende, hvis du har et problem eller spørgsmål, der involverer etik eller overholdelse.
- Koppers' ComplianceLine er et gratis telefonnummer, som du kan bruge til at stille spørgsmål og indberette anliggender. ComplianceLine er tilgængelig 24 timer i døgnet, syv dage om ugen, og en tolk vil blive stillet til rådighed på anmodning.
- Brug det anonyme e-mailindberetningssystem: www.mycompliancereport.com (Virksomhedsadgangs-ID: KOP).
- Andre metoder omfatter kontakt til Koppers' direktør for overholdelse, den interne revisionsafdeling (hvis det involverer økonomiske anliggender), nul skade-personale (for sikkerhedsmæssige, sundhedsmæssige eller miljømæssige anliggender), eller afdelingen for kultur og engagement (hvis det involverer HR-spørgsmål).

*Se efter plakater på din arbejdsplads, der indeholder oplysninger om, hvordan du bruger Koppers' gratis ComplianceLine. Eller find dit ComplianceLine-telefonnummer på KopNets side "**Politikker og overholdelse**".*



Vores værdier i praksis: **Ansvar**

Ingen gengældelse

Koppers forbyder enhver form for gengældelse eller repressalier mod enhver medarbejder, der i god tro indberetter faktiske eller formodede problemer eller forseelser, uanset om en sådan forseelse er en overtrædelse af loven, adfærdskodekset eller anden virksomhedspolitik. Denne politik om "ingen repressalier" betyder, at ingen medarbejder nogensinde bør straffes for i god tro at indberette anliggender om overholdelse, stille spørgsmål om overholdelse eller udtrykke konstruktive anliggender. Enhver medarbejder, der viser sig at have deltaget i gengældelse eller repressalier, vil blive genstand for disciplinære foranstaltninger, hvilket kan omfatte afskedigelse.

Undersøgelser og fortrolighed

Virksomheden vil straks undersøge rapporter eller rimelige indikationer af overtrædelser af adfærdskodekset, virksomhedens politikker eller loven. Virksomheden vil bestræbe sig på at beskytte identiteten af dem, der indberetter ureglementeret adfærd, og som også anmoder om anonymitet, selvom fortrolighed muligvis ikke altid er mulig i praksis.

Disciplinære foranstaltninger

Overtrædelser af loven, adfærdskodekset eller andre Koppers-politikker vil ikke blive accepteret eller tolereret. Disciplinære foranstaltninger for manglende overholdelse og anden ureglementeret adfærd vil gælde for alle medarbejdere. Graden af disciplinære foranstaltninger for overtrædelser af adfærdskodekset, andre virksomhedspolitikker og anden ureglementeret adfærd afhænger af overtrædelsens karakter, alvor og hyppighed, men kan omfatte afskedigelse.



**BESKYTTELSE AF DET, DER
BETYDER NOGET, SIKRING AF
VORES FREMTID**



Vores værdier i praksis: Samarbejde

Nul skade

Vi har sat os et strategisk mål om at opnå en kultur med nul skade. Det betyder, at vi giver medarbejderne værktøjer, træning, incitamenter og autoritet til at identificere og fremme passende sikkerheds- og miljøpraksisser, samtidig med at vi forbedrer usikre praksisser. Som en del af vores nul skade-kultur bestræber vi os på at overholde alle gældende sikkerheds-, sundheds-, miljø- og sikringslove, forordninger og andre krav, som Koppers anerkender, til at beskytte mennesker og planeten gennem styring af produkt-, proces- og andre sikkerheds- og miljørisici, til løbende at forbedre sikkerheds-, sundheds-, miljø- og sikringssystemer og -præstation samt kommunikation vedrørende forretningsdrift og potentielle risici.



Medarbejdere bliver bedt om at tage principperne i nul skade til sig i alt, hvad de foretager sig.

Respekt, inklusion og mangfoldighed



Vi respekterer og værdsætter, at alle mennesker er unikke, og opfordrer vores medarbejdere til at udtrykke deres forskelligheder. Vi bestræber os på at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig inkluderet og værdsat, og hvor alle personer respekteres for deres bidrag, uanset baggrund, herunder etnicitet, hudfarve, national oprindelse, civilstand, køn eller kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, funktionsnedsættelse, veteranstatus eller enhver anden juridisk beskyttet status. Vi er overbevist om, at når vi betragter vores medarbejders mangfoldighed positivt – vores forskellige evner, styrker, tanker og baggrunde – fremmer vi en kultur præget af inklusion, innovation og åbenhed, der øger virksomhedens præstation og gør os stærkere og mere succesfulde, uanset hvor vi driver forretning. Medarbejdere hos Koppers forventes at behandle hinanden retfærdigt og med respekt. Vi har alle en

rolle mht. at sikre, at der skabes et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsat og respekteret for deres bidrag, ved at fremme en atmosfære af respekt, åbenhed og tillid i vores omgang med hinanden.

Lige ansættelsesmuligheder og ikke-diskrimination

Koppers er en arbejdsgiver med lige muligheder og diskriminerer ikke mod nogen medarbejder eller jobansøger på grund af alder, etnicitet, hudfarve, religion, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, national oprindelse, funktionsnedsættelse, veteranstatus eller nogen anden kategori eller egenskab, der er beskyttet af national eller lokal lovgivning. Det er forbudt for medarbejdere hos Koppers at deltage i nogen form for diskrimination baseret på nogen af disse og eventuelle andre juridisk beskyttede kategorier eller karakteristika.



Vores værdier i praksis: Samarbejde

Bekæmpelse af chikane

Vi ønsker at tilvejebringe en arbejdsplads, der er fri for chikane og mobning, og vi vil ikke tolerere en sådan adfærd. Chikane er uønsket og stødende verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd, der skaber et miljø af fjendtlighed eller intimidering for en person på grund af etnicitet, farve, national oprindelse, civilstand, køn eller kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, funktionsnedsættelse, veteranstatus eller andre juridisk beskyttede karakteristika. Mobning er gentagen verbal eller fysisk misbrug eller ondsindet adfærd, der underminerer eller forstyrrer en andens arbejdspræstation, eller som en rimelig person ville finde krænkende, truende, intimiderende eller ydmygende. Nogle steder er en sådan adfærd imod loven. Hos Koppers er en sådan adfærd altid uacceptabel.

SPØRGSMÅL

Jeg har flere gange talt med min overordnede om hendes racistiske vittigheder, som gør mig utilpas, men hun siger, at jeg skal slappe af og ikke blive så nemt fornærmet. Jeg er ikke den eneste, der har det sådan, men jeg er bange for, at min overordnede vil vide det, hvis jeg indberetter hende. Hvad skal jeg gøre?

SVAR

Du bør indberette situationen til en anden leder, kontakte din C&E-repræsentant eller kontakte direktøren for Compliance/ComplianceLine. Koppers forbyder enhver form for gengældelse eller repressalier mod enhver medarbejder, der i god tro indberetter faktiske eller formodede problemer eller forseelser.

Vores værdier i praksis: Samarbejde

Stofmisbrug

Vores job kræver årvågenhed, god dømmekraft og opmærksomhed på detaljerne. Brug af stoffer eller alkohol kan påvirke arbejdspræstationen og bringe dit og andres helbred og velbefindende i fare. Derfor forventes alle Koppers-medarbejdere at udføre deres pligter uden indflydelse af alkohol eller stoffer, der kan påvirke dem negativt. Vi tillader ikke brug, besiddelse, salg, overførsel, fremstilling, distribution og/eller uddeling af alkohol, ulovlige stoffer eller narkotikarelateret udstyr på Koppers lokaliteter, i arbejdstiden, eller mens du er på virksomhedens ejendom, mens du bruger Koppers' udstyr eller ejendom, eller på noget andet tidspunkt, hvor du er på arbejde for Koppers. Hvis du tager lægemidler eller medicin, der kan udgøre en sikkerhedsrisiko, skal du underrette din overordnede, før du påbegynder arbejdet den pågældende dag. Virksomheden kan give tilladelse til, at der serveres alkohol ved visse virksomhedssponsorerede forretningsfunktioner. Hvis du vælger at drikke alkohol ved en virksomhedssponsoreret funktion, må du ikke køre bil, mens du er påvirket af alkohol. Brug eller besiddelse af alkohol på virksomhedens ejendom, eller mens der bruges Koppers-køretøjer eller -udstyr, er også forbudt, undtagen som tilladt ved en virksomhedssponsoreret begivenhed.

Indberet det omgående, hvis du mener, at en kollega eller kontrahent arbejder, mens vedkommende er påvirket.

Hvis du har et stof- eller alkoholproblem, opfordres du til at søge hjælp. Afhængigt af din placering kan der være et program til at hjælpe dig. Forhør dig hos afdelingen for kultur og engagement eller forsikringsudbyderen for at få mere at vide om tilgængelige programmer.

SPØRGSMÅL

Jeg arbejder på et anlæg som produktionsmedarbejder, og jeg tager i øjeblikket medicin, der kan forårsage visse bivirkninger, såsom døsighed. Skal jeg fortælle det til min overordnede?

SVAR

Ja. Hvis du af medicinske årsager bruger receptpligtig eller receptfri medicin, der kan påvirke din årvågenhed eller dømmekraft, og derfor kan bringe din sikkerhed og dine kollegers sikkerhed i fare, skal du informere din overordnede, før du påbegynder arbejdet.

Sikring af arbejdspladsen og vold

Vi bestræber os på at beskytte vores medarbejdere og vores faciliteter ved at følge alle anlæggets sikkerhedsregler og omgående indberette eventuelle sikkerhedsbrud.

Vold på arbejdspladsen, intimidering, mobning eller trusler om vold er forbudt. Slåskamp, våben på arbejdspladsen, at forårsage af skade på en anden person eller bevidst skade på virksomhedens ejendom eller andres ejendom, fremsættelse af trusler eller andre handlinger, der skaber en atmosfære, hvor enkeltpersoner frygter fysiske skader, vil ikke blive tolereret.

Sig til og indberet sådanne situationer til den ansvarlige ledelse med det samme. Udsæt det ikke.





Vores værdier i praksis: Forretningsdrift på den rigtige måde

Kundefokus og kvalitet

Vi har arbejdet hårdt for at udvikle og opretholde stærke og værdsatte tillidsforhold til vores kunder, hvoraf mange har været langvarige. Vi tror på "kundefokus", som betyder, at vi vil "altid yde exceptionel service". Det betyder også, at vi anerkender, at vores kunderelationer er vigtige for vores succes. Vi bestræber os på at fortsætte og forbedre vores kunderelationer ved altid at handle ærligt og retfærdigt i alt, hvad vi foretager os.

Produktion af kvalitetsprodukter og -serviceydelser er nøglen til "kundefokus". Vores kunder stoler på, at vi leverer produkter og tjenester af høj kvalitet, og kvaliteten af de produkter og tjenester, vi leverer, er afgørende for vores fortsatte succes og vækst. Vi skal sikre, at de produkter og tjenester, som vi leverer, opfylder de korrekte kvalitetsniveauer og overholder gældende love og forordninger.

Sig til, hvis du opdager et faktisk eller muligt kvalitetsproblem.

Forhold til leverandører

Vores leverandørrelationer skal være baseret på lovlige, ærlige og retfærdige praksisser. Vi ønsker at samarbejde med leverandører, der deler vores værdier, og medarbejdere skal bestræbe sig på at sikre, at vi arbejder med leverandører, der forstår, værdsætter og overholder vores standarder.

Vores indkøbsbeslutninger skal træffes på grundlag af leverandørens evne til at opfylde vores behov og til at levere den bedste overordnede værdi for Koppers, og Koppers-medarbejdere skal udvise omhu for at undgå interessekonflikter. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt en indkøbsbeslutning opfylder disse standarder, bør du drøfte din tvivl med din overordnede. (Se også afsnittet i dette adfærdskodeks med titlen *Interessekonflikter*.)



Forandringsledelse (MOC) er afgørende for sikkerheds- og miljømæssig overholdelse. Følg alle MOC-procedurer vedrørende forsyning af råmaterialer og ændringer af udstyr. Undlad at foretage ændringer i råmaterialer, dele, specifikationer eller andre kritiske sikkerhedsprocesser og procedurer uden at sikre, at ændringerne har opnået korrekt autorisering.



Vores værdier i praksis: Forretningsdrift på den rigtige måde

Interessekonflikter

Medarbejdere har en forpligtelse til at handle i Koppers bedste interesse. Medarbejdere skal undgå konflikter mellem deres egne og virksomhedens interesser (og selv en tilsyneladende interessekonflikt).

Hvis der er risiko for, at en situation kan involvere en interessekonflikt, skal du oplyse den til den relevante person over dig i din ledelseskæde eller til Koppers' direktør for overholdelse, afdelingen for kultur og engagement eller til en advokat i juridisk afdeling.

Modstridende forretnings- og familieinteresser skaber særlige udfordringer, og medarbejdere skal være opmærksomme på og følge de særlige regler, der er angivet nedenfor, når de håndterer disse situationer:

- Du må ikke deltage i forretningsaktiviteter med eller have nogen ejerskabsinteresse i en konkurrent, kunde eller leverandør til Koppers, direkte eller indirekte (bortset fra, at du kan have op til 5 % af aktier i en virksomhed, der handles på en anerkendt fondsbørs) uden forudgående skriftligt samtykke fra den juridiske chef.
- Fortæl om alle forretningsmuligheder, du bliver opmærksom på i kraft af din ansættelse. Du må ikke drage personlig fordel af sådanne muligheder uden specifik skriftlig godkendelse fra den underdirektør, som du i sidste ende rapporterer til.
- For at undgå favorisering skal ansættelse og forfremmelse af en medarbejder først godkendes af medarbejderens overordnede og seniorvicedirektøren for kultur og engagement.

SPØRGSMÅL

Jeg arbejder i økonomiafdelingen i Pittsburgh, men jeg er oprindeligt fra Arkansas og har en fætter, der er interesseret i en timelønnet stilling på anlægget i North Little Rock. Må han arbejde for Koppers?

SVAR

Ja, så længe vi følger vores politik for ansættelse af familiemedlemmer. For at afveje disse konkurrerende interesser har vi fastlagt, at ansættelse, forfremmelse, overførsel eller tildeling af en medarbejders familiemedlem kræver forudgående skriftlig godkendelse fra den eksisterende medarbejders overordnede samt Koppers Inc.'s seniorvicedirektør for kultur og engagement. Visse ansættelsesforhold (f.eks. direkte tilsyn med et familiemedlem) er altid forbudt.



Vores værdier i praksis: Forretningsdrift på den rigtige måde

Gaver, repræsentation, forplejning, måltider osv.

Modtagelse af gaver, forplejning, underholdning osv.

Som nævnt i dette adfærdskodeks vedrørende *forhold til leverandører* skal vi vælge produkter og tjenester baseret på kvalitet, pris, pålidelighed og strategiske overvejelser. Beslutninger, der træffes i forbindelse med vores leverandører – og vedrørende andre tredjeparter, herunder vores kunder, må ikke påvirkes uberettiget af personlige forhold eller modtagelse af gaver, underholdning, beværtning eller noget andet af værdi. Koppers *politik om interessekonflikter* giver detaljerede oplysninger om, hvilke former for gaver og “forretningshøfligheder” medarbejdere kan acceptere (såsom gaver, måltider, forplejning, underholdning og rejsegoder). Du bør læse denne politik omhyggeligt og følge den.

Modtagelse af “returkommissioner” eller bestikkelse fra medarbejdere fra kunder, leverandører eller andre tredjeparter er altid forbudt af Koppers og kan være ulovligt i henhold til lokal lovgivning.

SPØRGSMÅL

Jeg arbejder i indkøbsafdelingen, og en leverandør tilbød mig for nylig flere generøse gavekort som julegaver. Jeg tror ikke, at Koppers-medarbejdere har lov til at modtage gavekort, så jeg afslog høfligt tilbuddet. Håndterede jeg situationen korrekt?

SVAR

Ja. Medarbejdere kan lejlighedsvis acceptere en gave af ringe værdi (generelt set til en værdi af mindre end 150 USD) i forbindelse med et værdsat forretningsforhold, hvor det er sædvanligt og normalt at give og modtage sådanne gaver, og hvor de ikke er overdrevne, men gaver i form af kontanter eller tilsvarende likvide midler (såsom gavekort) er altid forbudt. Vores beslutninger i forbindelse med vores leverandører og kunder skal være baseret på kvalitet, pris og pålidelighed og kan ikke påvirkes af gaver, personlige forhold, forplejning eller andet af værdi.

Vores værdier i praksis: Forretningsdrift på den rigtige måde

Tilvejebringelse af gaver, repræsentation, underholdning osv.

Tilvejebringelse af måltider, beskedne gaver, beværtning, underholdning osv. kan hjælpe med at opbygge god vilje og styrke forretningsrelationer. Der skal dog udvises omhu for at undgå reelle eller opfattede anliggender vedr. integriteten hos Koppers-medarbejdere, der tilvejebringer sådanne genstande, og modtagerne af dem. I visse situationer kan det være ulovligt eller forbudt af den potentielle modtagers virksomhedspolitikker at give sådanne genstande. Du må ikke yde repræsentation, gaver, beværtning, betalinger eller ting af værdi af nogen art til tredjeparter, der kan opfattes som bestikkelse eller returkommission, eller som ville være ulovlige i henhold til gældende lov. Se afsnittene i dette adfærdskodeks om *bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion* samt *interaktioner med statsansatte eller embedsmænd* samt Koppers' *antikorrupsionspolitik*, og kontakt direktøren for overholdelse eller juridisk afdeling, hvis du har spørgsmål eller tvivl om, hvad der er passende.

Du skal udvises omhu for at sikre, at gaver, underholdning og andre ting af værdi, der gives til tredjeparter, ikke vil bringe virksomheden i forlegenhed, hvis de offentliggøres.

Der er detaljerede politikker, der dækker principperne fremsat i dette adfærdskodeks. Tag dig tid til at sætte dig ind i disse vigtige politikker.





Vores værdier i praksis: Arbejde i vores lokalsamfund

Beskyttelse af miljøet

Vi bestræber os på at overholde alle gældende miljølove, -forordninger og andre frivillige krav, som Koppers anerkender. Derudover bestræber vi os på, i overensstemmelse med vores nul skade-kultur, at beskytte miljøet af hensyn til fremtidige generationers sundhed, produktivitet og glæde, herunder løbende forbedring af vores miljøsystemer og præstation samt kommunikation vedrørende vores forretningsaktiviteter og potentielle risici, både internt og eksternt med vores interessenter.

Vi forventer, at medarbejdere bidrager på en meningsfuld måde for at opnå disse mål ved at støtte og følge vores overholdelsessystemer, omgående rapportere problemer og altid være opmærksomme på måder, hvorpå vi kan forbedre vores præstation.



Interaktioner med statsansatte eller embedspersoner

Den del af dette kodeks, der vedrører bestikkelse og korrupsion, gør det klart, at det er ulovligt at give eller formidle bestikkelse til nogen, herunder statsansatte og embedspersoner. Derudover lægger mange regeringer og statslige organer specifikke restriktioner på at give erkendtligheder eller andre ting af værdi til statsansatte eller embedspersoner. Virksomhedens medarbejdere, der har med offentlige enheder at gøre, skal forstå og overholde alle sådanne restriktioner. Selv tilvejebringelse af den mindste ting eller fordel – såsom små gaver, underholdning, drikkevarer, måltider osv. – kan være ulovligt. Husk også, at definitionen af en "statsansat eller offentlig embedsperson" er meget bred og omfatter medarbejdere hos statslige organer, medarbejdere i statsejede virksomheder, politiske kandidater osv.

Generelt må du ikke give eller betale for gaver, underholdning, drikkevarer, måltider, transport, logi eller andre ting af værdi til medarbejdere eller embedspersoner hos en offentlig myndighed eller enhed (militær eller civil) uden forudgående skriftlig godkendelse fra den juridiske afdeling. Se også afsnittet i dette kodeks om *bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion* samt Koppers' politik og procedurer vedrørende *bekæmpelse af korrupsion*, og kontakt direktøren for overholdelse eller juridisk afdeling, hvis du har spørgsmål eller tvivl om, hvad der er passende.



Vores værdier i praksis: Arbejde i vores lokalsamfund

Politiske aktiviteter

Medarbejdere har ret til at deltage i samfundsanliggender og i den politiske proces. Du må imidlertid ikke bruge Koppers' midler, ejendom, personale eller andre ressourcer til personlige politiske aktiviteter. Hvis du personligt er involveret i politiske, offentlige eller kulturelle anliggender, må du heller ikke give det indtryk, at du repræsenterer Koppers eller udtrykker Koppers' synspunkter, og du må ikke bruge den normale arbejdstid til politiske formål. For at undgå en potentiel interessekonflikt skal du desuden informere din leder og den juridiske afdeling, hvis du ønsker at acceptere en udnævnelse eller overvejer at stille op til valg for et politisk embede.

De fleste lande har love og restriktioner vedrørende politiske aktiviteter og bidrag fra virksomheder. Derfor skal du, hvis du ønsker at give et politisk bidrag eller deltage i politisk aktivitet – herunder lobbyisme – på vegne af Koppers, overholde gældende love og først indhente godkendelse fra den juridiske afdeling og underdirektøren for din forretningsenhed.

Menneskerettigheder

Vi bestræber os på at opretholde vores medarbejderes arbejds- og menneskerettigheder, herunder retten til foreningsfrihed, fortrolighed, kollektive overenskomstforhandlinger, indvandring, rimelig arbejdstid og løn samt lige beskæftigelsesmuligheder. Vi overholder alle gældende love vedrørende ovenstående samt love, der forbyder tvangsarbejde, tvungen arbejdstjeneste, børnearbejde og menneskehandel.

Derudover bestræber vi os på at drive vores forretning på en etisk og ansvarlig måde, der støtter og respekterer beskyttelsen af menneskerettigheder, og vi ønsker at gøre forretning med partnere (herunder leverandører), som stræber efter at drive deres forretning på en lignende måde.

Koppers vil ikke tolerere brugen af børnearbejde eller tvangsarbejde, slaveri eller menneskehandel i nogen af sine globale aktiviteter og faciliteter.



Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Respekt for beskyttelse af personoplysninger

Vi bestræber os på at overholde alle love, som beskytter fortroligheden af de personoplysninger, vi indsamler og bruger. "Personoplysninger" kan omfatte personligt identificerbare oplysninger såsom kontaktoplysninger, fødselsdato, offentligt udstedte identifikationsnumre, kompensations- og præstationsoplysninger, helbredsoplysninger, kreditkortnumre og finansielle oplysninger. Medarbejdere må kun indsamle og bruge sådanne oplysninger til legitime forretningsformål og skal træffe foranstaltninger til at sikre fortroligheden og sikringen af disse oplysninger og til at følge alle gældende databeskyttelseslove og databeskyttelsespolitikker. Dette omfatter personoplysninger om medarbejdere, kunder, forbrugere og leverandører. Alle medarbejdere forventes at sikre overholdelse af databeskyttelseslove og -krav, hvor vi driver forretning, samt af alle virksomhedspolitikker, der fastsætter specifikke regler til beskyttelse af personoplysninger.

Informationsteknologi

Virksomhedens kommunikation og informationsteknologi (herunder e-mail og internettet) udgør en betydelig disposition af virksomhedens ressourcer og skal bruges lovligt og ansvarligt. Disse systemer skal primært bruges med det formål at lette virksomhedens forretningsaktiviteter og i overensstemmelse med de aftaler, der regulerer deres brug. Medarbejdere må ikke bruge disse systemer til at sende, få adgang til eller hente:

- Vulgær, uanstændig eller chikanerende kommunikation
- Stødende eller upassende materiale
- Fortrolige eller navnebeskyttede oplysninger uden tilladelse
- Oplysninger eller kommunikation, der overtræder loven

Alle oplysninger om vores informationssystemer er Koppers' ejendom. Som sådan bør medarbejdere ikke anse oplysninger, der oprettes, opbevares eller formidles gennem brugen af disse systemer, for at være private, undtagen som loven kræver det.

Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Informationssikring

Alle medarbejdere med adgang til Koppers teknologi skal gennemføre træning i bevidsthed om Informationssikring som planlagt af IT-afdelingen. Medarbejdere vil blive holdt opdateret om teknologikrav i forbindelse med at beskytte information, samt nye trusler.

Koppers har et hændelsesresponsprogram til effektiv afhjælpning af informationssikkerhedshændelser. Medarbejdere forventes straks at indberette eventuelle formodede sikkerhedshændelser til IT-serviceskranken, herunder eksempelvis tabt/stjålet udstyr, formodet malwareinfektion, kompromitterede legitimationsoplysninger og andre mulige kompromitteringer af Koppers systemer og/eller data. Medarbejdere forventes at samarbejde med hændelsesresponsprocesser, herunder at opgive adgang til Koppers systemer og teknologi til IT-serviceskranken til undersøgelse i forbindelse med potentiel kompromittering.

Bemærk, at du er ansvarlig for uautoriseret aktivitet på Koppers systemer og teknologi, hvis dit bruger-ID og din adgangskode er blevet brugt. Derfor skal alle, der får et bruger-ID eller en adgangskode fra Koppers, holde disse oplysninger fortrolige. Hvis andre får adgang til din adgangskode, kan det føre til væsentlig kommerciel skade for Koppers samt personligt erstatningsansvar, disciplinær straf og/eller forlegenhed for dig. Bevidst videregivelse af dit bruger-ID eller din adgangskode til uautoriserede personer er en overtrædelse af dette adfærdskodeks og andre virksomhedspolitikker.





Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Fortrolig og navnebeskyttet information

Koppers producerer dagligt værdifulde fortrolige og navnebeskyttede oplysninger. Vi producerer også værdifuld og innovativ intellektuel ejendom. Koppers fortrolige og navnebeskyttede oplysninger og intellektuelle ejendom er værdifulde virksomhedsaktiver og er nogle af nøglerne til vores succes. Derudover kan vi fra tid til anden indhente oplysninger fra tredjeparter, herunder vores kunder, der er underlagt begrænsninger vedrørende brug og videregivelse.

Alle medarbejdere hos Koppers skal være omhyggelige med at beskytte sådanne fortrolige og navnebeskyttede forretningsoplysninger og intellektuel ejendom, hjælpe med at træffe passende foranstaltninger til at beskytte og opbevare dem fortroligt og aldrig distribuere sådanne oplysninger til uautoriserede personer. Undgå at drøfte fortrolige oplysninger, selv med kolleger, medmindre det er nødvendigt for din arbejdspræstation.

Det er ikke forbudt for medarbejdere hos Koppers at videregive fortrolige oplysninger til passende tredjeparter, hvor videregivelse er påkrævet eller tilladt ved gældende lov. Kontakt den juridiske afdeling, inden du videregiver fortrolige eller navnebeskyttede oplysninger, der tilhører Koppers eller eventuelle tredjeparter.

Fortrolige oplysninger og intellektuel ejendom kan omfatte ting som:

- *Forretningsplaner*
- *Prognoser*
- *Prisoplysninger*
- *Kundeoplysninger*
- *Forretningsdata*
- *Produktformler*
- *Forsknings- og udviklingsdata og -oplysninger*

SPØRGSMÅL

Jeg holder kontakten ved lige med min rådgiver fra universitetet, som er professor i trævidenskab. Da Koppers er førende inden for udvikling af træbehandlingsteknologier, spørger han mig altid om, hvad der foregår i det forsknings- og udviklingslaboratorium, hvor jeg arbejder. Må jeg fortælle ham, hvad vi laver?

SVAR

Nej. Indholdet af dit arbejde hos Koppers er virksomhedens fortrolige/ejendomsretligt beskyttede oplysninger. Selvom din tidligere rådgiver muligvis ikke arbejder i branchen, ved vi ikke, hvad der sker med vores oplysninger, når de forlader virksomhedens kontrol. Oplysningerne kan også omfatte forretningshemmeligheder eller andre beskyttede intellektuelle ejendomsrettigheder, som utilsigtet kan gå tabt ved videregivelse.

Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

SPØRGSMÅL

Jeg startede for nylig som ingeniør hos Koppers efter at have arbejdet i en lignende stilling for en konkurrent. Jeg ved, at jeg kan hjælpe med at løse et problem på anlægget, men det ville sandsynligvis kræve, at jeg deler en ejendomsretligt beskyttet proces, der bruges af min tidligere arbejdsgiver. Må jeg implementere min tidligere arbejdsgivers proces?

SVAR

Nej, deling af fortrolige eller ejendomsretligt beskyttede oplysninger, der tilhører din tidligere arbejdsgiver, ville være i strid med dette adfærdskodeks og andre virksomhedspolitikker. Det kunne også udsætte dig eller Koppers for potentielt juridisk erstatningsansvar. Du bør rådføre dig med direktøren for overholdelse eller en anden advokat i den juridiske afdeling, før du videregiver ikke-offentlige eller ikke-fortrolige oplysninger, som du har fået kendskab til via en tidligere arbejdsgiver.

Dokumentstyring

Koppers' optegnelser er vigtige aktiver. Virksomhedens optegnelser omfatter stort set alt, hvad du producerer som medarbejder – enten i form af papir eller elektroniske filer. Forskellige love og bestemmelser kræver, at Koppers opretholder visse typer af virksomhedsoptegnelser, som regel i en specificeret tidsperiode.

Visse optegnelser kan ligeledes, når som helst virksomheden trues med eller afventer en retssag, være underlagt "retslig tilbageholdelse", som er bestemt af den juridiske afdeling, og som kræver opbevaring af specificerede optegnelser ud over deres normale opbevaringsperioder. Koppers' politik om dokumentstyring fastsætter detaljerede regler og tidsplaner, som hjælper medarbejdere med at forstå deres pligter mht. dokumentopbevaring. Koppers forventer, at alle medarbejdere fuldt ud overholder denne politik. Du kan rette spørgsmål om dine pligter med hensyn til opbevaring af optegnelser og dokumentstyring til den juridiske afdeling.





Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Økonomisk integritet

Økonomisk integritet er afgørende for vores succes. Vores investorer, statslige organer, ledelsen og bestyrelsen er alle afhængige af og forventer, at vores regnskaber, optegnelser og konti er nøjagtige. Økonomisk integritet er ikke kun god forretningsførelse – lovgivningen på de steder, hvor vi driver forretning, kræver, at vi fører nøjagtige regnskaber og optegnelser og indberetter økonomiske oplysninger korrekt.

Virksomhedens regnskaber og optegnelser

Det er afgørende, at alle medarbejdere fører nøjagtige regnskaber, optegnelser og konti. Der må under ingen omstændigheder indføres falske, fiktive eller vildledende poster i virksomhedens optegnelser. Alle virksomhedsbetalinger og andre transaktioner skal være behørigt autoriseret af ledelsen og skal være nøjagtigt og fuldstændigt registreret i Koppers' regnskaber og optegnelser i overensstemmelse med almindeligt anerkendte regnskabsprincipper og etablerede politikker og procedurer for virksomhedsregnskab.

Virksomhedens økonomi

Alle virksomhedens midler skal opbevares i korrekt godkendte og identificerede virksomhedskonti. Der må ikke oprettes ikke-offentliggjorte eller ikke-registrerede virksomhedsmidler til formål af nogen art, og virksomhedens midler må heller ikke placeres i en personlig eller ikke-virksomhedskonto. Alle virksomhedens aktiver skal beskyttes korrekt, og optegnelser over aktiver skal regelmæssigt sammenlignes med faktiske aktiver. Der skal træffes passende og øjeblikkelige foranstaltninger for at afstemme eventuelle afvigelser.

Medarbejdere, der er ansvarlige for virksomhedens midler og konti, skal være fortrolige med og følge virksomhedens politikker og procedurer vedrørende økonomiske anliggender, herunder gældende magtbeføjelser samt indkøbs- og regnskabspolitikker.



Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Insiderhandel

Love om værdipapirer regulerer salg og køb af værdipapirer for at beskytte private investorer. Disse love kræver, at vi sikrer, at oplysninger om Koppers ikke bruges ulovligt til køb og salg af Koppers-værdipapirer. Disse love er baseret på den holdning, at alle personer, der handler med en virksomheds værdipapirer, skal have lige adgang til alle “væsentlige” oplysninger om den pågældende virksomhed.

Alle medarbejdere skal overholde lovene om handel baseret på “interne” oplysninger og Koppers’ *politik om overholdelse af reglerne om insiderhandel og værdipapirer*. Hvis en medarbejder kender til væsentlige, ikke-offentlige oplysninger om virksomheden, har den pågældende medarbejder, med begrænsede undtagelser, forbud mod at købe eller sælge aktier i virksomheden eller afsløre oplysningerne til en anden person med henblik på at købe eller sælge aktier i virksomheden, indtil oplysningerne er blevet offentliggjort.

Derudover er det ulovligt for enhver person, der er i besiddelse af væsentlige interne oplysninger, at give andre personer sådanne oplysninger eller at anbefale, at de køber eller sælger Koppers værdipapirer. Dette er videregivelse af fortrolige oplysninger. Både giveren og modtageren kan holdes ansvarlig.

Særlige regler gælder for de personer, der er udpeget til at være i “vinduesgruppen” eller den “begrænsede gruppe”. Love om værdipapirer gælder også, hvis medarbejdere handler med værdipapirer i andre virksomheder på grundlag af insideroplysninger om disse virksomheder (f.eks. kunder hos eller leverandører til virksomheden), som de har opnået gennem deres arbejde med virksomheden.

Spørgsmål vedrørende fortolkningen af *politikken om overholdelse af reglerne om insiderhandel og værdipapirer* skal rettes til sekretæren, direktøren for overholdelse eller den juridiske afdeling.

Oplysninger om enhver virksomhed anses for at være “væsentlige”, hvis de ville blive betragtet som vigtige af en rimelig investor i beslutningen om at købe, sælge eller afstå fra enhver aktivitet vedrørende den pågældende virksomheds værdipapirer.

For eksempel er det sandsynligt, at følgende oplysninger i de fleste tilfælde ville blive anset for væsentlige: årlige eller kvartalsvise finansielle resultater, en væsentlig ændring i indtjening eller indtjeningsprognoser, usædvanlige gevinster eller tab i større foretagender, forhandlinger og aftaler vedrørende væsentlige opkøb, afhændelser eller forretningskombinationer, en betaling af udbytte på virksomhedens aktier og større ledelsesændringer.



Vores værdier i praksis: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

Tale om og på vegne af virksomheden

Som omtalt i dette adfærdskodeks under afsnittet med titlen *Fortrolig og navnebeskyttet information*, er det vigtigt, at medarbejdere beskytter Koppers fortrolige og ejendomsretligt beskyttede oplysninger og kun videregiver dem til de personer, der har et legitimt behov for at kende dem, efter at have sikret, at den anden part er juridisk forpligtet til at beskytte fortroligheden af oplysningerne.

Derudover bør kun virksomhedens udpegede talspersoner kommunikere med medierne og investeringssektoren om virksomhedens aktier og finansielle resultater, og medarbejdere bør følge virksomhedens *politik om videregivelse af information*, som fastsætter detaljerede regler om håndtering af følsomme, navnebeskyttede og fortrolige virksomhedsoplysninger.

Koppers' politik for sociale medier fastsætter retningslinjer og regler vedrørende opslag på sociale medier, som du forventes at følge. Du må ikke tale på vegne af Koppers, medmindre du specifikt er autoriseret til at gøre det, og du skal huske, at enhver af dine meddelelser på sociale medier vedrørende Koppers skal være i overensstemmelse med Koppers politikker og skal være rimelige, ærlige og nøjagtige.

Hvis du er i tvivl om, hvordan du skal håndtere en anmodning om oplysninger eller en anden situation, der involverer virksomhedsoplysninger, skal medarbejdere rådføre sig med kommunikationsafdelingen eller den juridiske afdeling.

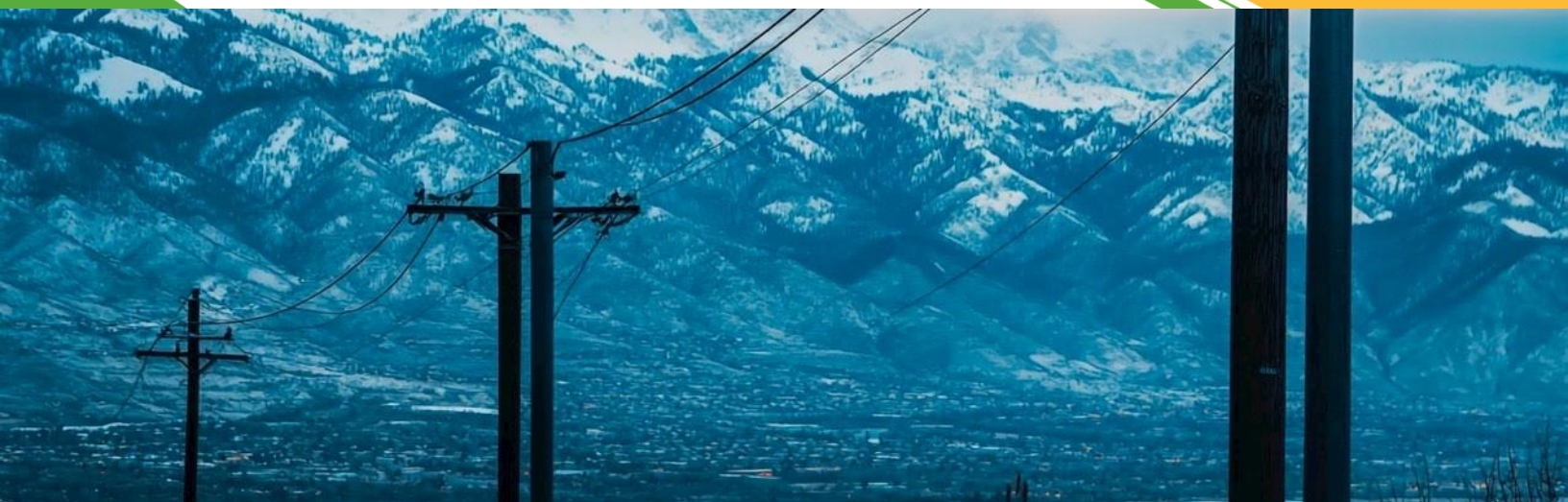


SPØRGSMÅL

Jeg bemærkede for nylig, at nogen på LinkedIn uretmæssigt har fremsat nedsættende kommentarer om Koppers' træbehandlingssystemer. Må jeg svare og forsvare virksomhedens produkter?

SVAR

Nej. Selvom vi altid værdsætter vores medarbejderes ønske om at forsvare virksomheden og vores produkter, må du ikke udgive dig for at være en talsmand for Koppers, medmindre du er specifikt autoriseret til at gøre det. Det bedste at gøre er at indberette dette problem til et medlem af kommunikationsafdelingen.



Vores værdier i praksis: Konkurrere på den rigtige måde

Konkurrere retfærdigt og lovligt

Konkurrere retfærdigt

Vi bestræber os på energisk, men retfærdig, konkurrence. Medarbejdere må ikke misbruge vores kunders tillid ved at komme med falske eller vildledende udtalelser om vores produkter eller tjenester eller om vores konkurrenters produkter eller tjenester. Medarbejdere skal respektere vores kunders eksisterende kontraktforhold og undgå at nedgøre vores konkurrenter eller deltage i andre upassende eller ulovlige handlinger mod vores konkurrenter.

Overholde konkurrence- og monopollove

De fleste lande, hvor Koppers driver forretning, har love, der er udarbejdet med det formål at beskytte fri og retfærdig konkurrence ved at regulere konkurrencemæssig adfærd. I USA kaldes disse love "antitrust"-love. Andre steder i verden kaldes de nogle gange "handelspraksis" eller "konkurrencelove". Selvom der er nogle variationer i disse love, har de alle et enkelt mål – at fremme konkurrencen. Disse love skal overholdes. Undladelse heraf kan resultere i betydelige bøder og straffe, og i nogle situationer kan både de enkeltpersoner, der er involveret i adfærd, der overtræder disse love, og virksomheden modtage strafferetlige sanktioner, herunder fængselsstraf for enkeltpersoner, hvis lovene overtrædes.

Nogleprincipper, der skal følges af Koppers-medarbejdere for at sikre overholdelse af handelspraksisser, konkurrence- og antitrustlove, er angivet nedenfor.

Du må aldrig indgå aftaler eller "forståelser" eller endda have diskussioner med konkurrenter vedrørende:

- Priser (eller prisrelaterede anliggender), der skal opkræves af kunder.
- Prisstigninger eller intentioner om at øge priserne til kunder.
- Kommercielle vilkår for kunder.
- Hensigter om at byde eller ikke at byde, med hensyn til tilsigtede priser og mængder.
- Produktionsniveauer (både fremtidige og nuværende).
- Fordeling af geografiske områder eller "hjemmemarkeder".
- Boykotter eller anden fælles handling mod en anden konkurrent, såsom at påvirke en konkurrents leveringskilder.



Vores værdier i praksis: Konkurrere på den rigtige måde

Undgå alt, der kan minde om overtrædelser. Det kan gøres ved at undgå unødvendige møder eller kontakter med konkurrenter uden klart begrundede årsager (f.eks. legitime indkøb fra eller salg til konkurrenter) og, hvor det er muligt, møder eller kontakter er blevet godkendt på forhånd af den juridiske afdeling. Søg rådgivning fra den juridiske afdeling for at afklare tvivl. Alle møder eller kontakter med konkurrenter skal afholdes i overensstemmelse med de råd og procedurer, der er angivet i Koppers' politik for overholdelse af konkurrencelove og monopoler.

SPØRGSMÅL

Jeg talte med en af mine kunder om købsordren for næste kvartal, og hun nævnte, at hun planlægger at reducere sin ordre fra Koppers, fordi en konkurrent gav hende en lavere pris. Må jeg bruge denne information til at prissætte vores produkter?

SVAR

Ja. Vi kan frit fastsætte vores egne priser, og det er acceptabelt at bruge markedsinformation indsamlet fra en kunde til at gøre det. Vi anbefaler dog, at du fører noter om tidspunktet for og indholdet af denne kommunikation til fremtidig reference. På den anden side må vi ikke bruge prisoplysninger, der er indhentet fra en konkurrent. Hvis du får kendskab til priser eller andre konkurrencefølsomme oplysninger fra en konkurrent, bedes du kontakte den juridiske afdeling.

SPØRGSMÅL

Jeg skal til det årlige møde i American Wood Protection Association, og jeg ser frem til at netværke med kolleger og venner fra hele branchen. Hvilke emner skal jeg undgå at diskutere?

SVAR

Brancheforeninger og branchegrupper leverer mange vigtige og værdifulde tjenester og er lovlige. Brancheforeninger består dog per definition af konkurrenter. Derfor må kommunikation før, under eller efter disse møder (herunder ved sociale begivenheder) ikke omfatte diskussioner om ikke-offentlige, konkurrencefølsomme oplysninger såsom fremtidige eller nuværende priser, omkostninger, kunder, efterspørgsel og kompensationsrelaterede data. Selv tilfældige kommentarer om, at "priserne er for lave" eller "kunderne klager over priserne", er blevet fortolket som opfordringer til at fastsætte priser af tilsynsmyndigheder.



Vores værdier i praksis: Konkurrere på den rigtige måde

Bekæmpelse af bestikkelse og korrupcion

Det er forbudt for medarbejdere hos Koppers at give noget af værdi til nogen person for at påvirke eller tilskynde en statslig eller kommerciel handling, for at tilskynde en ulovlig handling eller for at opnå en uretmæssig fordel eller forretningsfordel. Det betyder, at vi ikke må bestikke embedspersoner eller andre enkeltpersoner for uretmæssigt at opnå en fordel eller forretningsfordel eller påvirke en beslutning. Afpresning og returkommission er også forbudt, og vi må ikke acceptere bestikkelse eller returkommission fra andre.

Næsten alle lande i verden har antibestikkelseslove, der forbyder bestikkelse af embedspersoner og personer, der er involveret i rent kommercielle transaktioner. Disse love omfatter U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), UK Bribery Act og lovene i mange andre lande, der implementerer OECD-konventionen om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske embedspersoner i internationale forretningstransaktioner, som alle kunne gælde for vores aktiviteter rundt om i verden. Mange af antibestikkelseslovene, herunder FCPA, kræver også korrekt bogføring af transaktioner.

Antibestikkelseslove gælder ikke kun for virksomhedens og vores medarbejders handlinger – de gælder også for tredjepartsrepræsentanter, der handler på vores vegne. Derfor har vi fastsat detaljerede procedurer for at sikre, at tredjeparter, der hyres på vores vegne, er troværdige og fuldt ud forstår lovkravene samt vores interne krav.

Medarbejdere, der er involveret i forretningstransaktioner, herunder fastholdelse af tredjepartsrepræsentanter, skal være bekendt med og overholde bestemmelserne i vores *antikorrupsionspolitik og -procedurer* samt FCPA, den britiske bestikkelseslov og lignende lovgivning. Medarbejdere skal kontakte den juridiske afdeling, inden de indleder sig med tredjepartsrepræsentanter.

Se også afsnittet i dette kodeks vedrørende *interaktioner med statsansatte eller embedspersoner*, og kontakt direktøren for overholdelse eller juridisk afdeling, hvis du har spørgsmål eller tvivl om, hvad der er passende.

HVEM ER "OFFENTLIGT ANSATTE"?

En offentligt ansat kan omfatte medarbejdere i enhver offentlig enhed, repræsentanter for politiske partier og politiske kandidater og medarbejdere i statsejede virksomheder.

HVAD ER BESTIKKELSE?

Bestikkelse er at give eller tilbyde noget af værdi til en person for at påvirke en beslutning på upassende vis. Dette kan omfatte tilbud om kontanter, gaver, underholdning, beværtning, rejseudgifter, lån, personlige tjenester, politiske bidrag, ansættelse eller simple tjenester.



Vores værdier i praksis: Konkurrere på den rigtige måde

Handelssanktioner og -kontroller

Mange af de lande, hvor vi driver forretning, har vedtaget handelsbestemmelser og kontroller. Disse bestemmelser og kontroller omfatter alvorlige handelssanktioner mod forskellige lande, grupper, virksomheder og enkeltpersoner. Handelssanktioner forbyder mange kommercielle og andre transaktioner og kan også forbyde virksomheder som Koppers at godkende, finansiere eller på anden måde "facilitere" enhver aktivitet, der ville være dækket af sanktionerne og forbuddene.

Disse handelsbestemmelser og kontrolforanstaltninger ændres hyppigt. Koppers' *politik om internationale handelssanktioner* giver detaljerede oplysninger om sanktioner og andre handelskontrolforanstaltninger, der aktuelt er på plads, og giver også vejledning i, hvordan man identificerer de lande, grupper, virksomheder og enkeltpersoner, der er underlagt sanktioner.

Vi skal forstå de forskellige handelskontroller, bestemmelser og sanktioner samt de begrænsninger, der gælder for salg af produkter og tjenester på det internationale marked. Det er derfor meget vigtigt, at alle medarbejdere hos Koppers, som er involveret i international forretning, forstår og i alle henseender overholder disse love og Koppers' *politik om internationale handelssanktioner*.

Ophavsret

Amerikansk og international lovgivning om ophavsret forbyder kopiering, distribution, brug og visning af ophavsretligt beskyttede værker uden forudgående tilladelse fra ejeren af ophavsretten. Disse begrænsninger gælder for software såvel som skriftligt materiale og gælder også fremstillingen af afledte værker eller kompileringer af ophavsretligt beskyttet materiale. Overtrædelser kan resultere i civilretlige og strafferetlige sanktioner for virksomheden og dens medarbejdere. For at sikre overholdelse skal du henvende dig til direktøren for overholdelse eller den juridiske afdeling.