

Código de Conduta da Koppers

NOSSOS VALORES NO TRABALHO



Uma mensagem de Leroy M. Ball, Presidente e CEO

Os valores Koppers – *responsabilidade, foco no cliente, excelência, inovação, integridade, respeito, simplicidade, sustentabilidade, trabalho em equipe e transparência* – refletem quem somos e quem queremos ser. Estou convencido de que a adesão a esses valores é o que fez e continuará a fazer a Koppers bem-sucedida.

Felizmente, viver em conformidade com estes valores parece vir naturalmente para os funcionários da Koppers. Estou orgulhoso de liderar um pessoal que leva a sério estes conceitos e os usa como diretrizes para como tratar uns aos outros, como conduzir os negócios e como interagir com as partes interessadas.

Claro, podemos sempre melhorar, e não devemos nunca nos acomodar ou nos tornar presunçosos. O código de conduta da Koppers nos ajuda a evitar essas armadilhas ao definir e refinar o que nossos valores significam em situações específicas em nossos postos de trabalho.

Os valores Koppers e o código de conduta da Koppers estabelecem padrões elevados. Eles nos obrigam a cumprir com as leis pertinentes e as políticas da empresa. Além disso, eles exigem de cada um de nós a adesão aos mais altos padrões de ética em nossas operações de negócios - quer seja envolvido em interações peer-to-peer; trabalhando para cumprir regulamentos complexos; fazendo marketing de nossos produtos; compra de materiais; criação de novos produtos; administração de nossas finanças ou interação com nossas comunidades.

O código de conduta exige que vivamos os nossos valores a cada dia, sigamos as regras e obedeçamos a lei. Os que estão em cargos de gestão, têm a responsabilidade adicional de liderar pelo exemplo e de garantir que o código de conduta e outras políticas Koppers sejam levadas a sério e seguidas pelos funcionários que trabalham para eles.

Não é fácil saber o que fazer em cada situação. Com isso em mente, devemos fazer um esforço para entender o que os nossos valores, o código de conduta e as nossas políticas corporativas exigem de nós. Devemos usar de bom senso, fazer perguntas, procurar aconselhamento, e aprender de sessões de treinamento e materiais educativos.

Junte-se a mim, à equipe de gerenciamento sênior e nosso conselho de administração e dê o seu total apoio ao nosso programa de ética e conformidade e ao nosso código de conduta.

Atenciosamente,



Leroy M. Ball





NOSSOS VALORES NO TRABALHO

- 2 Mensagem de Leroy M. Ball, Presidente e CEO
- 4 Sobre o código de conduta da Koppers

Nossos valores no trabalho: Responsabilidades

- 5 Agir com integridade, cumprir a lei e seguir o código de conduta e outras políticas
- 6 Peça ajuda quando em dúvida
- 6 Relatório de transgressões e outras preocupações
- 7 Sem retaliações
- 7 Investigações e confidencialidade
- 7 Disciplina

Nossos valores no trabalho: Trabalhando juntos

- 8 Dano zero
- 8 Respeito, diversidade e inclusão
- 8 Igualdade de oportunidades empregatícias e não discriminação
- 9 Contra assédio
- 9 Abuso de substâncias químicas
- 9 Segurança e violência no local de trabalho

Nossos valores no trabalho: Fazer negócios da maneira certa

- 10 Foco no cliente e qualidade
- 10 Relacionamento com fornecedores
- 11 Conflitos de interesses
- 12 Presentes, entretenimento, hospedagem, refeições, etc.

Nossos valores no trabalho: Trabalhando em nossas comunidades

- 13 Proteção do Ambiente
- 13 Lidar com funcionários governamentais ou públicos
- 14 Atividade política
- 14 Direitos humanos

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

- 15 Respeito à privacidade
- 15 Tecnologias de informação
- 16 Informações confidenciais e exclusivas
- 16 Gestão de Registros
- 17 Integridade Financeira
- 18 Utilização de informações privilegiadas
- 19 Falar sobre e pela empresa

Nossos valores no trabalho: Competindo da forma correta

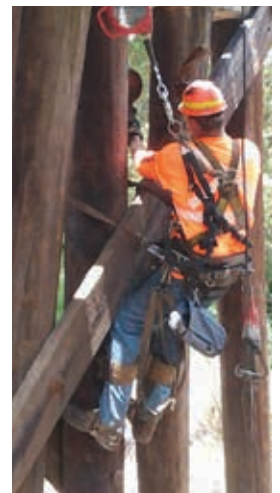
- 20 Competir de forma justa e legalmente
- 21 Práticas antissuborno e anticorrupção
- 22 Sanções e controles comerciais
- 22 Direitos autorais



Desde a fundação da Koppers no final de 1988, temos trabalhado arduamente para melhorar a nossa reputação de produtos de qualidade, serviço superior e fazer o que é certo.

Os valores Koppers fornecem o ponto de partida para continuar esse trabalho hoje:

- **Responsabilidade:** *Seja responsável pelas escolhas que você faz e pelos resultados delas.*
- **Foco no cliente :** *Faça o serviço excepcional ser uma ocorrência comum.*
- **Excelência:** *Qualidade sem ceder.*
- **Inovação:** *Encontrar novas respostas para velhos problemas.*
- **Integridade:** *Se não for o certo, não faça.*
- **Respeito:** *Mostrar e ganhar.*
- **Simplicidade:** *Buscar mais, mas manter a simplicidade.*
- **Sustentabilidade:** *Cuidar do hoje sem prejudicar o amanhã.*
- **Trabalho em Equipe:** *Nenhum de nós é tão bom quanto todos nós.*
- **Transparência:** *Comunicar de forma aberta e honesta.*



O código de conduta da Koppers se baseia nesses valores e apoia nossas outras políticas da empresa, definindo diretrizes e normas específicas que se aplicam a todos os diretores, funcionários e trabalhadores da Koppers Holdings Inc. e todas suas subsidiárias (a “Empresa” ou “Koppers”). O código de conduta é um componente fundamental do nosso programa de ética e conformidade e fonte vital para os funcionários. Além disso, a maioria dos princípios fundamentais estabelecidos no código de conduta são suportados por políticas mais detalhadas que estão contidas no manual de políticas Koppers, e você deve se familiarizar e seguir essas importantes políticas.

Qualquer dispensa do código de conduta para executivos ou diretores só pode ser dada pelo conselho de administração ou por um comitê do conselho de administração da companhia. Qualquer dispensa deve ser imediatamente divulgada aos acionistas.

O código de conduta é uma expressão dos nossos valores e é um guia para o que significa ser um membro da comunidade Koppers. É um conjunto de regras que todos devem seguir ao cuidar de nossas responsabilidades de trabalho. Trata-se de uma política que define os padrões para os funcionários da Koppers. Vamos nos comprometer a defender os nossos valores consagrados em nosso código de conduta.



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 assegurar que cumramos nossas responsabilidades éticas e legais. Devemos:

- sempre agir em conformidade com a lei
- ler e revisar o código de conduta e as políticas da empresa para garantir a familiaridade com eles
- pensar sobre como o código de conduta e as políticas da companhia se aplicam a você e suas responsabilidades de trabalho
- participar de sessões de treinamento patrocinadas pela empresa e participar plenamente
- agir em conformidade com o código de conduta e outras políticas da Koppers
- comportar-nos de maneira ética e de acordo com os nossos valores

Nossos fornecedores, empreiteiros e outros parceiros de negócios devem ter valores e princípios semelhantes e aceitar e seguir os princípios do código de conduta no desempenho de suas responsabilidades em nosso nome.

Os líderes da Koppers têm uma responsabilidade especial. Nossos gerentes devem agir como modelos a seguir. Deles se espera que reforcem os valores da Koppers - bem como os princípios estabelecidos no código de conduta - através de suas próprias atitudes e comportamentos e por:



- criar um ambiente de trabalho positivo, onde os funcionários se sintam confortáveis para levantar questões ou dúvidas
- identificar claramente e seguir as “regras” (incluindo as leis e políticas da Koppers) que se aplicam ao local de trabalho
- definir as expectativas corretas para todos os funcionários
- apoiar as iniciativas de formação
- incentivar a tomada de decisão ética
- ajudar a resolver problemas quando surgirem
- buscar ajuda quando necessário
- recompensar a integridade
- evitar retaliação contra aqueles que se pronunciam

Pergunte a si mesmo:

- *Como é que esta situação afeta os outros?*
- *Aqui há um conflito de interesses?*
- *Como o meu curso de ação pode parecer para os outros?*
- *Eu estaria confortável em compartilhar minha decisão com meu cônjuge, pai ou filho?*
- *Tenho todas as informações necessárias e o treinamento?*



Peça ajuda quando em dúvida

Não existe um código de conduta ou um conjunto de políticas ou regras que possa resolver todas as condições possíveis. Questões envolvendo interpretação de políticas, questões jurídicas, integridade e ética podem ser complexas. Assim, é importante que cada membro da comunidade Koppers - seja gerente, supervisor ou outro - conheça e entenda o código de conduta e as políticas que se aplicam ao seu trabalho - e reconheça a necessidade de buscar ajuda e obter orientação quando confrontado com a incerteza.

Você deve fazer perguntas e procurar orientação daqueles dentro da empresa que podem ajudá-lo sempre que você estiver incerto sobre como proceder - como, por exemplo, os diretores de conformidade da Koppers e os departamentos de RH e Jurídico.

Relatório de transgressões e outras preocupações

Não podemos resolver um problema se não sabemos que ele existe. Se você souber ou suspeitar de que pode haver qualquer tipo de violação do código de conduta ou de qualquer lei ou política, ou de fraude ou corrupção ocorrendo dentro da Koppers (seja perpetrada por funcionários da Koppers, incluindo gestão, ou por qualquer visitante ou empreiteiros trabalhando para a Koppers), você deve relatar o que sabe à administração de pessoal dentro da Koppers.

Há muitos lugares onde obter ajuda ou para apresentar uma preocupação:

- É sempre adequado falar com o seu gerente ou supervisor se você tiver um problema ou questão que envolva ética ou conformidade.
- A Compliance Line da Koppers é um número gratuito de telefone que você pode usar para fazer perguntas e apresentar preocupações. A Compliance Line está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, e um intérprete será disponibilizado a pedido.
- Use o sistema de relatório anônimo por e-mail: <http://www.mycompliancereport.com/brand/koppers>.
- Outros métodos incluem entrar em contato com um funcionário de conformidade da Koppers, o departamento de auditoria interna (envolvendo questões financeiras), o pessoal de segurança, saúde e meio ambiente (para questões SHE - segurança, saúde e meio ambiente, na sigla em inglês) ou o pessoal de recursos humanos (para questões de RH).

Procure em seu local cartazes contendo informações sobre como utilizar a Compliance Line, a linha gratuita para questões de conformidade da Koppers. Ou, encontre o número de telefone da Compliance Line na página "Políticas e conformidade" da KopNet.



Sem retaliações

A Koppers proíbe qualquer forma de retaliação ou de represália contra qualquer funcionário que relate problemas reais ou suspeitas de irregularidades para nós em boa fé, sejam eles violações da lei, do código de conduta ou de outras políticas da empresa. Esta política de “sem retaliações” significa que nenhum funcionário jamais deverá ser punido por relatar de boa-fé questões de conformidade, por fazer perguntas sobre questões de conformidade ou expressar preocupações construtivas. Qualquer funcionário sobre o qual se constate que tenha se envolvido em qualquer retaliação ou represália estará sujeito a ações disciplinares, que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Investigaciones y confidencialidad

A empresa vai investigar prontamente relatórios ou indícios razoáveis de violações do código de conduta, das políticas da empresa ou da lei. A empresa vai se esforçar para proteger a confidencialidade de quem relate más condutas e que também solicite anonimato, embora, na prática, a confidencialidade pode não ser sempre possível.

Disciplina

Violações do código de conduta, de outras políticas da Koppers ou da lei não serão admitidas ou toleradas. Medidas disciplinares serão aplicáveis a todos os funcionários pela não conformidade e outras condutas indevidas. O tipo de disciplina para violações do código de conduta, outras políticas da empresa e outras condutas indevidas dependerá da natureza, gravidade e frequência da infração, mas poderia incluir a rescisão do seu contrato de trabalho.



Dano zero

Estabelecemos uma meta de dano zero. Isso significa que proporcionamos aos funcionários ferramentas, treinamento, incentivos e autoridade para identificar e promover as práticas de segurança adequada e também para corrigir práticas inseguras. Como parte de nossa cultura de dano zero, estamos empenhados na conformidade com todas as leis aplicáveis de segurança, saúde, ambientais, leis de proteção, regulamentos e outros requisitos ao quais a Koppers adere; proteção de pessoas através da gestão de riscos de produto, processo e outros riscos de segurança; melhoria contínua da segurança, saúde, meio ambiente e sistemas de segurança e de desempenho; e comunicação sobre as operações de negócios e riscos potenciais.



Pedimos aos funcionários que abracem os princípios de “primeiro a segurança” e dano zero em tudo o que eles façam.



Respeito, diversidade e inclusão

Valorizamos a singularidade de cada indivíduo e nos esforçamos por criar um local de trabalho onde essa singularidade seja apreciado e onde cada indivíduo seja respeitado por suas contribuições, independentemente de sua origem, incluindo raça, etnia, cor, nacionalidade, estado civil, sexo ou identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, status de veterano ou qualquer outro status protegido por lei. Acreditamos que ao incorporar a diversidade dos nossos funcionários,

- nossas diferentes habilidades, pontos fortes, pensamentos e origens
- promovemos uma cultura de inovação e de abertura que nos torna mais fortes e mais bem-sucedidos onde quer que façamos negócios.

Os funcionários da Koppers devem tratar uns aos outros de forma justa e com respeito. Cada um de nós tem um papel a desempenhar para assegurar a criação de um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados por suas contribuições através da promoção de uma atmosfera de respeito, abertura e confiança nas nossas relações com os outros

Igualdade de oportunidades empregatícias e não discriminação

A Koppers não discrimina contra nenhum funcionário ou candidato a emprego por causa de raça, etnia, cor, nacionalidade, estado civil, sexo ou identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, status de veterano ou qualquer outro status protegido por lei. Funcionários da Koppers estão proibidos de se envolverem em qualquer forma de discriminação baseada em qualquer dessas e de quaisquer outras características protegidas por lei.



Contra assédio

Queremos proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação, e não toleraremos tal comportamento. O assédio é indesejado bem como ofensa verbal, não verbal ou física, que crie um ambiente de hostilidade ou intimidação para uma pessoa por causa de raça, etnia, cor, nacionalidade, estado civil, sexo ou identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, status de veterano ou qualquer outra característica protegida por lei. Bullying é intimidação verbal ou física repetida, conduta abusiva ou mal-intencionada que prejudique ou interfira com o desempenho de trabalho de outro ou que uma pessoa razoável considere ofensivo, ameaçador, intimidante ou humilhante. Em alguns locais, tal comportamento é contra a lei. Na Koppers, tal comportamento é sempre inaceitável.

Abuso de substâncias químicas

Os nossos trabalhos exigem vigilância, bom senso e atenção a detalhes. O uso de drogas ou de álcool pode afetar o desempenho no trabalho e pôr em perigo a sua saúde e bem-estar, bem como a dos outros. Por conseguinte, todos os funcionários da Koppers devem desempenhar as suas funções livres da influência de álcool ou drogas que podem levá-los a trabalhar de uma forma deficiente. Não permitimos a posse, uso ou distribuição de álcool ou drogas ilegais ou parafernália relacionada, enquanto em nossa propriedade ou durante o uso de qualquer equipamento ou propriedade da Koppers se você de alguma forma estiver trabalhando para a Koppers. Se você estiver fazendo uso de drogas ou medicamentos que poderiam afetar seu trabalho, você deve comunicar ao seu supervisor. A empresa poderá autorizar que álcool seja servido em certas recepções de negócios patrocinadas pela empresa. Se você optar por beber álcool em uma recepção patrocinada pela empresa, você não pode dirigir enquanto estiver sob o efeito do álcool. O uso ou a posse de álcool em nossa propriedade ou enquanto estiver usando veículos ou equipamentos da Koppers também estão proibidos, exceto quando pode ser permitida em um evento patrocinado pela empresa.

Relate imediatamente se você achar que um colega de trabalho ou de empresa contratada está trabalhando enquanto afetado por alguma substância.

Segurança e violência no local de trabalho

Estamos empenhados em proteger os nossos funcionários e nossas instalações seguindo todas as regras de segurança do local e denunciando prontamente quaisquer violações de segurança.

Violência no trabalho, intimidações, bullying ou ameaças de violência são proibidos. Brigas, trazer armas para o trabalho, causar danos a outra pessoa, danificar a propriedade da empresa ou de terceiros intencionalmente, fazer ameaças ou de alguma outra forma criar um ambiente em que as pessoas temem danos físicos não será tolerado.

Fale e denuncie quaisquer tais situações à gestão responsável imediatamente. Não espere.

Se você tiver um problema com drogas ou álcool, você é encorajado a procurar ajuda. Dependendo de sua localização, pode haver um programa para lhe ajudar. Verifique com o departamento de recursos humanos ou fornecedor do seguro para se informar sobre programas.



Foco no cliente e qualidade

Trabalhamos muito para desenvolver e manter relações de confiança estreitas com os nossos clientes, e valorizamos essas relações, muitas das quais são de longa data. Na verdade, “Foco no cliente” é um dos nossos valores. “Foco no Cliente” significa a proposição de que “vamos fazer o serviço excepcional ser uma ocorrência comum”. Significa também o nosso reconhecimento de que nossos relacionamentos com os clientes têm importância fundamental para o nosso sucesso. Estamos comprometidos em continuar e melhorar nossos relacionamentos com os clientes através de uma negociação justa e honesta em tudo o que fazemos.



A realização de produtos e serviços de qualidade é indispensável para o “foco no cliente”. Nossos clientes confiam em nós para fornecer produtos e serviços de alta qualidade, e a qualidade dos produtos e serviços que fornecemos é essencial para o nosso sucesso e crescimento contínuos. Temos de assegurar que os produtos e serviços que oferecemos cumprem os níveis de qualidade adequada e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

Pronuncie-se se você descobrir um problema de qualidade, real ou potencial.

Relacionamento com fornecedores

Nosso relacionamento com fornecedores deve basear-se em práticas legais, honestas e leais. Queremos parceria com fornecedores que partilham os nossos valores e os funcionários devem se esforçar para assegurar que nós trabalhamos com fornecedores que compreendem, apreciam e respeitam os nossos padrões.

Nossas decisões de compra devem ser feitas com base na capacidade do fornecedor em atender às nossas necessidades e fornecer o melhor valor global à Koppers e os funcionários da Koppers devem ter o cuidado de evitar conflitos de interesse. Quando em dúvida sobre se uma decisão de compra atende a esses padrões, você deve discutir suas preocupações com o seu supervisor. (Ver também a seção do presente código de conduta intitulada “Conflitos de interesse”).

“Gestão da Mudança” é um conceito que se aplica em muitos contextos diferentes. Certamente, a gestão da mudança (“MOC”, na sigla em inglês) é fundamental para a segurança e a conformidade ambiental. No entanto, o gerenciamento de mudanças é um conceito crucial na questão da qualidade também. Certifique-se de seguir todos os procedimentos da gestão de mudança relativos a mudanças no fornecimento de matérias-primas e equipamentos. Não faça alterações em matérias-primas, peças, especificações ou outros processos e procedimentos essenciais de garantia sem certificar-se de que as mudanças tenham sido devidamente autorizadas.



Conflitos de interesses

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

Se há uma possibilidade de que uma situação possa envolver um conflito de interesse, você precisa divulgá-la para a pessoa apropriada acima de você em sua cadeia de gerenciamento ou para um funcionário de conformidade da empresa, o pessoal de RH ou a um advogado do departamento jurídico.

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

- Não se envolva em atividades de negócios com nem tenha qualquer participação de propriedade em qualquer concorrente, cliente ou fornecedor da Koppers, direta ou indiretamente (exceção: você pode ter até 5% de quaisquer títulos em uma empresa que comercializa numa bolsa de valores reconhecida), sem prévio consentimento por escrito do conselho geral.

Informe todas as oportunidades de negócios que venham à sua atenção por causa de seu emprego. Você pessoalmente não pode se beneficiar de tais oportunidades sem a aprovação por escrito pelo vice-presidente ao qual você tem obrigação de informar.

- Para evitar favoritismo, a contratação e a promoção de um parente de um funcionário deve primeiro ser aprovada pelo supervisor do funcionário e pelo vice-presidente de recursos humanos (nos EUA) ou o vice-presidente, a quem, em última análise, o funcionário tem obrigação de prestar contas (todos os locais, exceto os EUA)



Presentes, entretenimento, hospedagem, refeições, etc.

Receber presentes, hospitalidade, entretenimento, etc.

Tal como referido na parte do presente código de conduta que trata dos relacionamentos com fornecedores, devemos selecionar os produtos e serviços baseados em qualidade, preço, confiabilidade e considerações estratégicas. As decisões tomadas quanto aos nossos fornecedores - e em relação a qualquer terceiro, incluindo nossos clientes - não podem ser indevidamente influenciadas por relações pessoais ou o recebimento de presentes, entretenimento, hospitalidade ou qualquer outra coisa de valor. A política de conflitos de interesse da Koppers fornece informações detalhadas sobre que tipos de presentes e de “cortêsias” poderão ser aceitas pelos funcionários (tais como presentes, refeições, “hospitalidade”, entretenimento e vantagens de viagens), e você deve ler atentamente esta política e segui-la.

Funcionários receberem “propina” ou subornos de clientes, fornecedores ou outros terceiros pode ser ilegal sob as leis locais e é sempre proibido pela Koppers.

Dar presentes, hospitalidade, entretenimento, etc.

Presentear refeições, presentes modestos, hospitalidade, entretenimento, etc. podem ajudar a construir boa vontade e fortalecer relacionamentos de negócios. No entanto, deve-se tomar cuidado para evitar problemas reais ou aparentes com a integridade dos funcionários da Koppers que disponibilizam tais itens e dos destinatários dos mesmos. Em determinadas situações, presentear tais itens pode ser ilegal. Você não deve presentear entretenimento, presentes, hospitalidade, pagamentos ou coisas de valor de qualquer tipo a terceiros que possam ser percebidas como um suborno ou propina, ou que sejam ilegais sob a lei aplicável. Consulte a seção deste código de conduta sobre Práticas antissuborno e anticorrupção e Lidando com funcionários governamentais ou públicos e, também, a Política anticorrupção da Koppers e entre em contato com o funcionário de conformidade da empresa ou com o departamento jurídico se você tiver quaisquer perguntas ou preocupações sobre o que é apropriado.

Todo o cuidado é necessário para garantir que presentes, entretenimento e outras coisas de valor fornecidas a terceiros não sejam constrangedoras para a empresa se forem divulgadas.

Existem políticas detalhadas que cobrem os princípios enunciados no presente código de conduta. Tome tempo para se familiarizar com estas políticas importantes.



Proteção do Ambiente

Estamos comprometidos com o cumprimento de todas as leis ambientais aplicáveis, regulamentos e outros requisitos aos quais a Koppers adere voluntariamente. Além disso, de acordo com a nossa cultura “dano zero”, estamos comprometidos com a prevenção da poluição a fim de preservar o meio ambiente para a saúde, produtividade e o usufruto das gerações futuras, a melhoria contínua dos nossos sistemas ambientais e do desempenho, e a comunicação sobre nossas operações de negócios e riscos potenciais, tanto interna como externamente para a promoção de abertura com nossas partes interessadas.

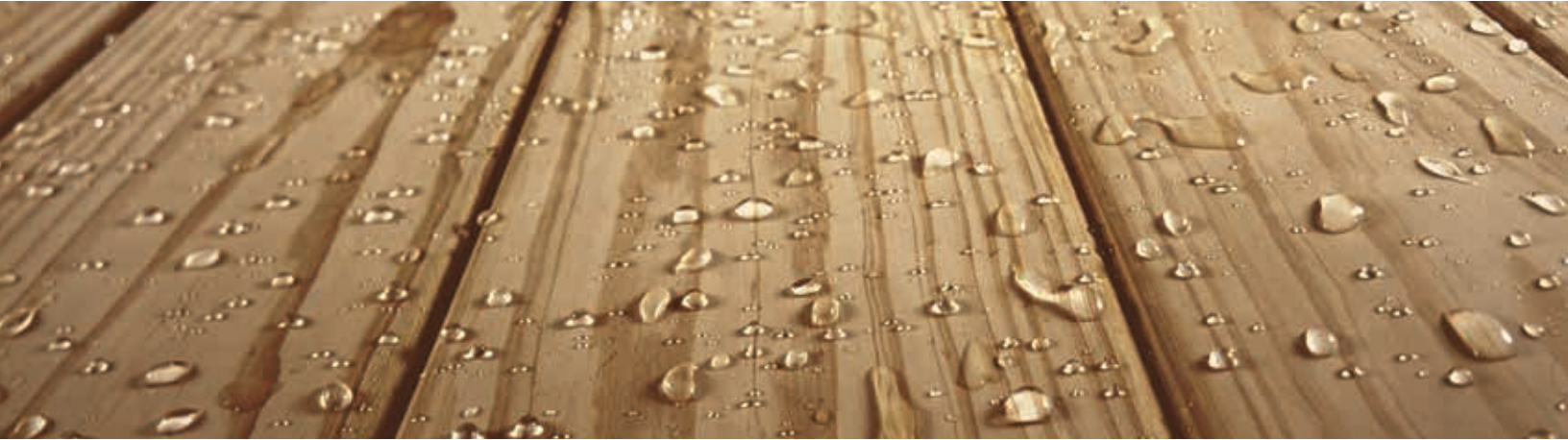
Esperamos que os funcionários contribuam de forma significativa para alcançar esses objetivos dando seu apoio e seguindo os nossos sistemas de conformidade, prontamente relatando problemas e estando sempre alerta para maneiras de melhorar o nosso desempenho.



Lidar com funcionários governamentais ou públicos

A parte do presente código relativa às práticas antissuborno e anticorrupção deixa claro que é ilegal dar ou facilitar subornos para qualquer pessoa, inclusive funcionários governamentais e funcionários públicos. Além disso, muitos governos e agências governamentais colocam restrições específicas quanto a cortesias comerciais ou outras coisas de valor dadas a funcionários governamentais ou públicos. Os funcionários da empresa que tenham contato com entidades governamentais têm de compreender e cumprir com todas essas restrições. Dar mesmo que seja o menor item ou benefício - como pequenos presentes, entretenimento, bebidas, refeições, etc. - pode ser ilegal. Lembre-se também que a definição de “funcionário governamental ou funcionário público” é muito ampla, e inclui os funcionários de agências governamentais, funcionários de empresas estatais, candidatos políticos, etc.

No geral, você não pode fornecer ou pagar por quaisquer presentes, entretenimento, bebidas, refeições, transporte, alojamento ou outras coisas de valor a funcionários ou servidores de qualquer órgão ou entidade governamental (militares ou civis) sem a aprovação prévia e escrita do departamento jurídico. Consulte também a seção deste código sobre Práticas antissuborno e anticorrupção e a Política anticorrupção da Koppers e entre em contato com o funcionário de conformidade ou o departamento jurídico se você tiver quaisquer perguntas ou preocupações sobre o que é apropriado.



Atividade política

Os funcionários têm o direito de participar em assuntos comunitários e no processo político. No entanto, você não pode usar fundos, propriedade, pessoal ou outros recursos da Koppers para atividades políticas pessoais. Da mesma forma, se você está pessoalmente envolvido na vida política, pública ou em assuntos culturais, não crie a impressão que você representa a Koppers ou expressa os pontos de vista da Koppers e não use o tempo de trabalho normal para fins políticos. Além disso, para evitar um potencial conflito de interesse, informe seu supervisor e o departamento jurídico se você deseja aceitar uma nomeação ou está pensando em se candidatar para cargos políticos.

A maioria dos países tem leis e restrições quanto a atividades políticas e contribuições por parte de empresas. Assim, se você deseja fazer uma contribuição política ou participar em uma atividade política - incluindo fazer lobby - em nome da Koppers, você deve cumprir com as leis aplicáveis e primeiro obter a aprovação do departamento jurídico e do vice-presidente encarregado da sua unidade de negócios.

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

Direitos humanos

Cumpriremos todas as leis relativas a privacidade, liberdade de associação, negociação coletiva, imigração, tempo de trabalho e salários, bem como leis que proíbam trabalho forçado, obrigatório e infantil, tráfico humano e discriminação empregatícia.

Além disso, comprometemo-nos a conduzir nossos negócios de forma ética e responsável que apoia e respeita a proteção dos direitos humanos e temos vontade de fazer negócios com parceiros (incluindo fornecedores) que aspiram a conduzir seus negócios de forma semelhante.



Respeito à privacidade

Estamos empenhados em cumprir todas as leis que protegem a privacidade e a confidencialidade das informações pessoais que coletamos e utilizamos. “Informações Pessoais” podem incluir informações pessoais identificáveis, tais como informações de contato, data de nascimento, números de identificação emitidos pelo governo, informações de compensação e de desempenho, informações médicas, números de cartão de crédito e informações financeiras. Os funcionários devem coletar e usar tais informações apenas para fins comerciais legítimos e devem tomar medidas para garantir a privacidade e segurança das informações e seguir todas as leis de privacidade aplicáveis e as políticas de privacidade. Isto inclui informações pessoais de funcionários, clientes, consumidores e fornecedores. Todos os funcionários devem garantir a conformidade com leis e requisitos de privacidade onde fazemos negócios, bem como com quaisquer políticas da empresa que estabeleçam regras específicas para a proteção de informações pessoais.

Tecnologias de informação

As tecnologias de informação e comunicação da empresa (incluindo e-mail e internet) representam uma alocação considerável dos recursos da empresa e devem ser usadas legalmente e de forma responsável. Estes sistemas são usados principalmente com a finalidade de facilitar as atividades de negócios da empresa e em conformidade com os acordos que regem sua utilização. Os funcionários não podem usar esses sistemas para enviar, acessar ou fazer download de:

- comunicações vulgares, obscenas ou de assédio
- material ofensivo ou inapropriado
- informações confidenciais ou exclusivas sem autorização
- informações ou comunicações que violem a lei

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



Informações confidenciais e exclusivas

A cada dia, a Koppers produz informações confidenciais e exclusivas. Produzimos também propriedade intelectual valiosa e inovadora. As informações confidenciais e exclusivas e a propriedade intelectual da Koppers são valiosos bens da empresa. Elas são uma das chaves para o nosso sucesso. Além disso, eventualmente podemos obter informações de terceiros que estejam sujeitas a restrições de uso e divulgação.

Cada funcionário da Koppers deve ter o cuidado de proteger tais informações comerciais confidenciais e de propriedade intelectual e de ajudar a tomar as medidas adequadas para protegê-las e mantê-las confidenciais e de nunca distribuir essas informações a pessoas não autorizadas. 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 para terceiros apropriados quando a divulgação for necessária ou permitida pela lei aplicável.

Informações confidenciais e propriedade intelectual podem incluir coisas como:

- planos de negócios
- projeções
- informações de preço
- informações do cliente
- dados empresariais
- formulações de produtos
- pesquisa e desenvolvimento de dados e informações



Gestão de Registros

Os registros da Koppers são ativos importantes. Os registros corporativos incluem, essencialmente, tudo o que produzimos como funcionário - seja em forma de papel ou arquivos eletrônicos. Várias leis e regulamentos exigem que a Koppers mantenha certos tipos de registros corporativos, geralmente por um período de tempo especificado. Do mesmo modo, sempre que haja ameaças de ou litígios pendentes contra a empresa, alguns registros podem ser objeto de “retenção de litígio” designados pelo departamento jurídico que exigem a preservação de registros especificados além de seus períodos de retenção normal. A política de gerenciamento de registros da Koppers define regras e horários detalhados que ajudam os funcionários a compreender as suas obrigações de retenção de registros. A Koppers espera que todos os funcionários respeitem totalmente esta política. Perguntas quanto às suas obrigações no que diz respeito à retenção de registros e gestão de registros devem ser dirigidas ao departamento jurídico



Integridade Financeira

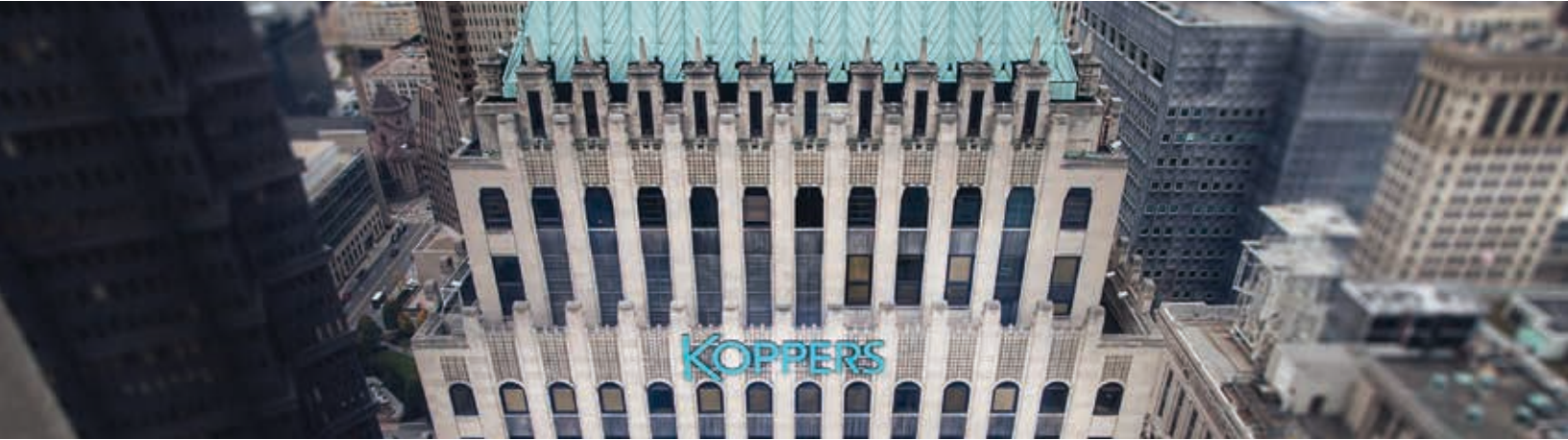
Integridade Financeira é vital para o nosso sucesso. Nossos investidores, agências governamentais, a gestão e o conselho de administração todos confiam e esperam precisão dos nossos livros, registros e contas. Integridade Financeira não é apenas um bom negócio - as leis de vários lugares nos quais fazemos negócios obrigam-nos a manter livros e registros precisos e a relatar adequadamente informações financeiras.

Livros e registros da empresa

É essencial que todos os funcionários mantenham livros, registros e contas precisos. Sob nenhuma circunstância entradas falsas, fictícias ou enganosas podem ser feitas no registro da empresa. Todos os pagamentos da empresa e outras transações devem ser devidamente autorizados pela administração e registrados com precisão e completamente nos livros e registros da Koppers em conformidade com os princípios contábilísticos geralmente aceitos e com as políticas e procedimentos de contabilidade corporativa estabelecidos.

Finanças da empresa

Todos os fundos da Empresa devem ser mantidos em contas devidamente autorizadas e identificadas da empresa. Não devem ser estabelecidos fundos corporativos não divulgados ou não registrados para qualquer efeito nem fundos da empresa podem ser colocados em nenhuma conta pessoal ou não corporativa. Todos os ativos da empresa devem ser devidamente protegidos e os registros de ativos devem ser comparados regularmente com os ativos reais; ações cabíveis e imediatas devem ser tomadas para conciliar quaisquer variações. Os funcionários responsáveis por fundos e contas corporativas devem familiarizar-se com e seguir as políticas e procedimentos da empresa sobre questões financeiras, incluindo limites aplicáveis de autoridade e políticas de compra e contábilísticas.



Utilização de informações privilegiadas

Leis de valores mobiliários regulam a compra e venda de valores mobiliários a fim de proteger o público investidor. Essas leis obrigam-nos a garantir que as informações sobre a Koppers não sejam usadas ilegalmente na compra e venda de valores mobiliários da Koppers. Essas leis são baseadas na crença de que todas as pessoas em uma negociação de valores mobiliários da empresa devem ter igual acesso a todas as informações “materiais” sobre a empresa.

Todos os funcionários devem cumprir com as leis contra a negociação de informação “interna” e com a política sobre utilização de informações privilegiadas. Se um funcionário tem conhecimento de informações confidenciais e não públicas sobre a empresa, então, com poucas exceções, este funcionário está proibido de comprar ou vender ações da empresa, ou de divulgar as informações a outra pessoa com a finalidade de comprar ou vender ações da empresa, até que a informação tenha sido divulgada ao público.

Além disso, é ilegal para qualquer pessoa de posse de informações privilegiadas fornecer tais informações a outras pessoas ou recomendar que eles comprem ou vendam valores mobiliários da Koppers. Isso é chamado de tipping. Tanto quem fornece como quem recebe a informação sigilosa pode ser responsabilizado.

Regras especiais se aplicam a pessoas que são designadas como sendo parte do “grupo janela” ou do “grupo restrito”. As leis de valores mobiliários também se aplicam se os funcionários negociam com valores mobiliários de outras empresas com base em informações privilegiadas sobre as empresas (por exemplo, clientes ou fornecedores da empresa) adquiridas através do seu trabalho com a empresa.

Questões sobre a interpretação do uso indevido de informação privilegiada e sobre a Política de conformidade de valores mobiliários devem ser direcionadas ao secretário, o funcionário de conformidade ou ao departamento jurídico.

Informação sobre qualquer empresa é considerada “material” se puder ser considerada importante por um investidor razoável para decidir se comprar, vender ou abster-se de toda e qualquer atividade relativamente a valores mobiliários daquela empresa. A título de exemplo, é provável que as seguintes informações, na maioria das circunstâncias, sejam consideradas material: resultados financeiros anuais ou trimestrais; uma mudança significativa nos rendimentos ou projeções de ganhos; ganhos ou perdas incomuns em grandes operações; negociações e acordos sobre aquisições significativas, alienações ou combinações de negócios; um pagamento de dividendos sobre as ações da empresa; e grandes mudanças de gestão.



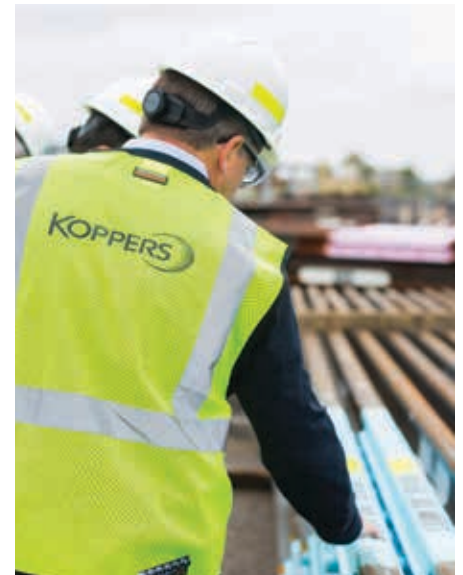
Falar sobre e pela empresa

Conforme discutido no presente código de conduta sob a rubrica “Informações confidenciais e exclusivas”, é importante que os funcionários protejam informações confidenciais e exclusivas da Koppers as divulguem apenas para aqueles que têm uma necessidade legítima para conhecê-las, depois de garantir que a outra parte está legalmente obrigada a proteger a confidencialidade das informações.

Além disso, somente os porta-vozes designados da empresa devem comunicar-se com os meios de comunicação e com a comunidade de investimento sobre as ações e seus resultados financeiros, e os funcionários da empresa devem seguir a Política de divulgação de informações da empresa que estabelece regras detalhadas sobre a manipulação de informações restritas, exclusivas e confidenciais da empresa.

A Política de mídia social da Koppers estabelece orientações e regras sobre postagens em mídia social, e você deve segui-las. Não fale em nome do Koppers, a menos que você seja especificamente autorizado a fazê-lo, e lembre-se que qualquer das suas comunicações em mídia social relativas à Koppers devem estar em conformidade com as políticas da Koppers e devem ser justas, honestas e precisas.

Quando em dúvida sobre como lidar com um pedido de informação ou outra situação envolvendo informações sobre a empresa, os funcionários devem consultar o diretor financeiro ou o departamento jurídico.





Competir de forma justa e legalmente

Competir de forma justa.

Estamos comprometidos com uma competição vigorosa, mas leal. Os funcionários não devem abusar da confiança de nossos clientes fazendo declarações falsas ou enganosas sobre os nossos produtos ou serviços ou sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes. Os funcionários devem respeitar as relações contratuais existentes com nossos clientes e evitar desacreditar os nossos concorrentes ou incorrer na prática de outros atos desleais ou ilegais contra os nossos concorrentes.

Cumprir as leis antitruste e de concorrência.

A maioria dos países onde a Koppers faz negócios têm leis que são projetadas para proteger a concorrência livre e justa através da regulação do comportamento concorrencial. Nos Estados Unidos, estas leis são chamadas leis “antitruste”. Em outros lugares, elas são muitas vezes chamadas de “práticas comerciais” ou “concorrência”. Embora existam algumas variações nestas leis, todas elas têm um único objetivo - promover a concorrência. Estas leis devem ser obedecidas. Não fazer isso pode resultar em multas e penalidades significativas e, em algumas situações, tanto os indivíduos que estão envolvidos em conduta que viole estas leis quanto a empresa podem receber sanções penais, incluindo prisão para os indivíduos, se as leis são violadas.

Princípios fundamentais que devem ser seguidos pelos funcionários da Koppers para garantir a conformidade com as práticas comerciais, a concorrência e as leis antitruste são:

Nunca entre em acordos ou “entendimentos” ou mesmo tenha discussões com concorrentes sobre:

- preços (ou assuntos relacionados a preços) a serem cobrados dos clientes;
- aumentos ou intenções de aumentar os preços para os clientes;
- condições comerciais para os clientes;
- Intenções para licitar ou não à oferta, com referência a preços e quantidades pretendidos;
- níveis de produção (tanto futuros quanto presentes);
- atribuição de áreas geográficas ou “mercados internos”;
- boicotes ou outras ações conjuntas contra outro concorrente, como, por exemplo, interromper as fontes de abastecimento de um concorrente.



Evite tudo que aparente atos ilícitos. Uma maneira de fazer isso é evitar encontros desnecessários ou contatos com concorrentes, a menos que haja claramente justificáveis razões legítimas (por exemplo, compras de ou vendas a concorrentes) e, sempre que possível, as reuniões ou contatos devem ter sido previamente aprovados por um funcionário da empresa. Resolva quaisquer incertezas buscando aconselhamento do departamento jurídico. Quaisquer reuniões ou contatos com concorrentes devem ser realizados em conformidade com os conselhos e procedimentos definidos na

Política de práticas comerciais, concorrência e antitruste da Koppers.



Práticas antissuborno e anticorrupção

Os funcionários Koppers estão proibidos de dar qualquer coisa de valor a qualquer pessoa para influenciar ou induzir um funcionário governamental ou ação comercial, para induzir um ato ilegal ou para obter um benefício ou vantagem comercial impróprios. Isto significa que nós não podemos subornar funcionários públicos ou outros indivíduos indevidamente para obter um benefício ou vantagem comercial ou para influenciar uma decisão. Extorsão e propina também são proibidos, e, claro, nós não podemos aceitar subornos ou propinas pagas pelos outros.

Quase todos os países do mundo têm as leis antissuborno que proíbem o suborno de funcionários públicos e pessoas envolvidas em operações puramente comerciais. Essas leis incluem a Lei de Práticas Corruptas no Exterior. (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) dos Estados Unidos, a Lei do Suborno (Bribery Act) do Reino Unido e as leis de muitos países que implementam a Convenção da OCDE sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, as quais podem ser aplicadas às nossas atividades em todo o mundo. Muitas das leis antissuborno, incluindo a FCPA, também exigem contabilidade correta para transações.

As leis antissuborno se aplicam não apenas às ações da empresa e de nossos funcionários, elas também se aplicam aos representantes e terceiros agindo em nosso nome. Assim, estabelecemos procedimentos detalhados para assegurar-nos de que terceiros contratados em nosso nome são confiáveis e compreendem os requisitos da lei, bem como nossos requisitos internos.

Os funcionários envolvidos em transações comerciais, incluindo a contratação de representantes e terceiros, devem estar familiarizados com e respeitar as disposições da nossa Política e procedimentos anticorrupção, bem como da FCPA dos EUA, da Lei do Suborno do Reino Unido e legislação semelhante.

Consulte também a seção deste código sobre a forma de lidar com os funcionários governamentais ou públicos e entre em contato com o funcionário de conformidade ou com o departamento jurídico se você tiver quaisquer perguntas ou preocupações sobre o que é apropriado.

O que são “funcionários públicos”? Um funcionário público pode incluir funcionários de qualquer entidade governamental, representantes de partidos políticos e candidatos políticos e funcionários de empresas estatais.

O que é um suborno? Um suborno é dar ou oferecer algo de valor para alguém para influenciar indevidamente uma decisão. Isso pode incluir a oferta de dinheiro, presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens, empréstimos, serviços pessoais, contribuições políticas, emprego ou simples favores.



Sanções e controles comerciais

Muitos dos países onde fazemos negócios promulgaram normas comerciais e fiscalizações. Estes regulamentos e fiscalizações incluem severas sanções comerciais contra vários países, grupos, empresas e indivíduos.

Sanções comerciais proíbem muitas transações comerciais e outras transações e também podem proibir empresas como a Koppers de aprovar, financiar ou “facilitar” qualquer atividade que seja abrangida pelas sanções e proibições.

Esses regulamentos e controles comerciais mudam com frequência. A Política de sanções de comércio internacional da Koppers fornece informações detalhadas sobre sanções e outras fiscalizações comerciais que estão atualmente em vigor e também fornece orientações sobre como identificar os países, grupos, empresas e indivíduos que estão sujeitos a sanções.

Precisamos compreender as diversas fiscalizações, regulamentações e sanções de comércio e as limitações que se aplicam às vendas de produtos e serviços no mercado internacional. Por conseguinte, é imperativo para todo o pessoal da Koppers que está envolvido em negócios internacionais entender e respeitar em todos os aspectos estas leis e com a Política de sanções de comércio internacional da Koppers.

Direitos autorais

Leis de direitos autorais internacionais e dos EUA proíbem a cópia, distribuição, uso e apresentação de um trabalho protegido por direitos autorais sem a prévia autorização do proprietário dos direitos autorais. Estas restrições aplicam-se a software, bem como a material escrito e estendem-se à realização 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, leve quaisquer preocupações ao funcionário de conformidade ou ao departamento jurídico.