



# CÓDIGO DE CONDUCTA

NUESTROS VALORES EN EL TRABAJO



## Un mensaje de Leroy M. Ball, presidente y director ejecutivo

El Código de Conducta articula las numerosas maneras en que nuestros equipos de Koppers en todo el mundo comparten la responsabilidad de llevar a cabo nuestro trabajo con integridad. Esto significa actuar e interactuar con los demás de forma responsable, legal y ética. El Código, guiado por nuestros propósitos de *Proteger lo que importa* y *Preservar el futuro*, se sustenta en nuestros Valores compartidos:

Valoramos a las personas: en Koppers, la forma en que trata a las personas es importante.

Valoramos el planeta: en Koppers, cuidar de nuestro planeta es importante.

Valoramos el desempeño: en Koppers, los resultados son importantes.

Como un único equipo de Koppers, utilizamos estos Valores como guía para trabajar entre nosotros, realizar negocios e interactuar con nuestros grupos de interés. El Código de Conducta de Koppers es una herramienta importante para perfeccionar lo que significan nuestros Valores en situaciones específicas, ya que utilizamos nuestro mejor criterio para enfrentar nuevos desafíos cada día.

El Código establece altos estándares para cada empleado y nos exige cumplir con las leyes aplicables y las políticas de la Compañía. Debemos seguir esforzándonos por mejorar cada día y asumir la responsabilidad de aprender y encontrar nuevas formas de poner en práctica estos Valores.

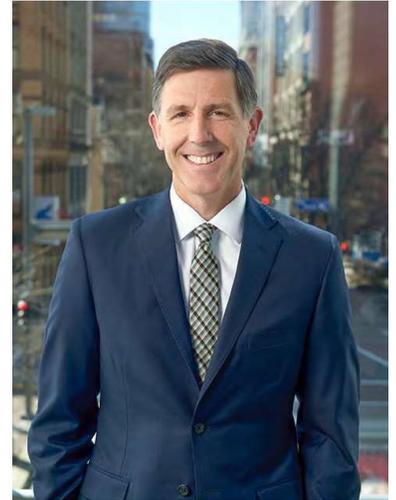
Reconocemos que no es fácil saber qué se debe hacer en cada situación. Si alguna vez tiene dudas o cree que se está infringiendo el Código o la ley, le recomiendo que hable con su supervisor o con el socio comercial de Cultura y Compromiso (Culture & Engagement, C&E). También puede compartir sus preocupaciones de forma anónima por teléfono o en línea a través de la línea ComplianceLine de Koppers.

El éxito a largo plazo de nuestra Compañía depende de nuestro compromiso continuo de cumplir con los más altos estándares éticos. Únase a mí, al equipo de gerencia sénior y a nuestra Junta Directiva para brindar todo su apoyo a nuestro Programa de ética y cumplimiento y a nuestro Código de Conducta.

Atentamente,

[firma]

Leroy M. Ball





## Acerca del Código de Conducta de Koppers

A lo largo de la historia de nuestra Compañía, nos hemos esforzado por construir una base sólida que refuerce nuestra reputación de líder mundial en todos los aspectos de nuestra organización, desde los productos y servicios que ofrecemos hasta la forma en que desarrollamos nuestra actividad diaria. Partiendo de nuestros propósitos de *Proteger lo que importa* y *Preservar el futuro*, nos ganamos la confianza de la sociedad al hacer las cosas de la manera correcta una y otra vez y por las razones correctas, tanto como organización como a través de las acciones individuales de cada miembro del equipo.



**Proteger**  
LO QUE IMPORTA  
**Preservar**  
EL FUTURO  
KOPPERS

Nuestros cimientos se extienden aún más hasta el Código de Conducta de Koppers, nuestros Valores fundamentales y toda nuestra estrategia comercial basada en la sostenibilidad, y todo ello se basa en el reconocimiento y la intersección de las Personas, el Planeta y el Desempeño.

- **Valoramos a las personas: en Koppers, la forma en que trata a las personas es importante.**
- **Valoramos el planeta: en Koppers, cuidar de nuestro planeta es importante.**
- **Valoramos el desempeño: en Koppers, los resultados son importantes.**

Cada uno de estos pilares requiere acciones tangibles para generar resultados prácticos y positivos para nuestra Compañía. También es importante el hecho de que cada pilar repercute e influye en los demás. Es por eso que consideramos que las Personas, el Planeta y el Desempeño forman parte de nuestros cimientos y ocupan un lugar tan destacado y vital en nuestro Código de Conducta. Todos estamos sujetos a los mismos estándares.

Como tal, el Código de Conducta detalla pautas y normas específicas que se aplican a todos los directores, funcionarios y empleados de Koppers Holdings Inc. y todas sus subsidiarias. Solo la Junta Directiva o un comité de la Junta Directiva de la Compañía pueden hacer excepciones al Código de Conducta para funcionarios ejecutivos o directores. Dicha excepción debe divulgarse de inmediato a los accionistas.

Si defendemos nuestros Valores, y reconocemos y respetamos la importancia fundamental de las Personas, el Planeta y el Desempeño para nuestro futuro colectivo, podremos actuar realmente con integridad como un único equipo Koppers.



## Nuestros valores en el trabajo

### Nuestros valores en el trabajo: asumimos las responsabilidades

- 5 Actuamos con integridad, cumplimos con la ley y respetamos el Código de Conducta y otras políticas
- 6 Buscamos ayuda cuando haya dudas
- 6 Informamos irregularidades y otras inquietudes
- 7 Política contra las represalias
- 7 Investigaciones y confidencialidad
- 7 Medidas disciplinarias

### Nuestros valores en el trabajo: trabajamos juntos

- 8 Cultura de “Cero daños”
- 8 Respeto, inclusión y diversidad
- 8 Política de igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación
- 9 Política contra el acoso Política sobre el abuso de sustancias
- 9 Seguridad y violencia en el lugar de trabajo

### Nuestros valores en el trabajo: hacemos negocios de la manera correcta

- 10 Enfoque en el cliente y calidad
- 10 Relaciones con los proveedores
- 11 Política de conflictos de intereses
- 12 Regalos, entretenimiento, hospitalidad, comidas y más

### Nuestros valores en el trabajo: trabajamos en nuestras comunidades

- 13 Protección del medioambiente
- 13 Relaciones con empleados o funcionarios del gobierno
- 14 Actividad política
- 14 Derechos humanos

### Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

- 15 Respeto de la privacidad
- 15 Tecnología de la información
- 16 Información confidencial y de propiedad exclusiva
- 16 Gestión de registros
- 17 Integridad financiera
- 18 Uso de información privilegiada
- 19 Declaraciones sobre la Compañía y en nombre de ella

### Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

- 20 Competencia leal y legal
- 21 Política antisoborno y anticorrupción
- 22 Sanciones y controles comerciales
- 22 Derechos de autor



## Nuestros valores en el trabajo: asumimos las responsabilidades

### Actuamos con integridad, cumplimos con la ley y respetamos el Código de Conducta y otras políticas

Cada uno de nosotros desempeña un papel a la hora de garantizar el cumplimiento de nuestras responsabilidades éticas y jurídicas. Debemos hacer lo siguiente:

- Cumplir siempre con la ley
- Leer y revisar el Código de Conducta y las políticas relacionadas de la Compañía para asegurarnos de que estamos familiarizados con ellas
- Pensar en cómo el Código de Conducta y las políticas relacionadas de la Compañía se aplican a nosotros y a nuestras responsabilidades laborales
- Asistir a sesiones de capacitación patrocinadas por la Compañía y participar plenamente
- Cumplir con el Código de Conducta y otras políticas de Koppers
- Comportarnos de forma ética y de acuerdo con nuestros Valores

### Pregúntese lo siguiente:

- *¿Mi acción afianzará la reputación de Koppers como compañía ética?*
- *¿Mi acción reflejará nuestros Valores?*
- *¿Cómo podrían percibir los demás mi forma de actuar?*
- *¿Me sentiría cómodo compartiendo mi decisión con mi cónyuge, mis padres o mis hijos?*
- *¿Tengo toda la información y capacitación requeridas?*
- *¿Es legal mi acción?, ¿cumple con la política de la compañía?*

Se espera que nuestros proveedores, contratistas y otros socios comerciales tengan valores y principios similares y que acepten y cumplan los principios del Código de Conducta de Koppers a la hora de desempeñar sus responsabilidades en nuestro nombre.

Los líderes de Koppers tienen una responsabilidad especial. Nuestros gerentes deben actuar como referentes. Se espera que refuercen los valores de Koppers, así como los principios establecidos en el Código de Conducta, a través de sus propias actitudes y comportamientos personales. Para ello, deben hacer lo siguiente:



- Crear un entorno de trabajo positivo en el que los empleados se sientan cómodos al plantear inquietudes o preguntas
- Identificar claramente las “reglas” (incluidas las leyes y las políticas de Koppers) que se aplican al lugar de trabajo y cumplirlas
- Establecer las expectativas correctas para todos los empleados
- Apoyar las iniciativas de capacitación
- Fomentar la toma de decisiones éticas
- Ayudar a resolver problemas cuando surgen
- Buscar ayuda cuando sea necesario
- Recompensar la integridad
- Evitar las represalias contra quienes hablan sin reservas



## Nuestros valores en el trabajo: asumimos las responsabilidades

### Buscamos ayuda cuando haya dudas

No existe un Código de Conducta ni un conjunto de políticas o normas que puedan abordar todas las situaciones posibles. Las preguntas relacionadas con la interpretación de políticas, los asuntos legales, la integridad y la ética pueden ser complejas. Por lo tanto, es importante que todos los miembros de la comunidad de Koppers, gerentes, supervisores u otros, conozcan y comprendan el Código de Conducta y las políticas que se aplican a su trabajo y reconozcan la necesidad de buscar ayuda y obtener orientación cuando se enfrenten a situaciones de incertidumbre.

Debe hacer preguntas y buscar orientación de aquellos dentro de la Compañía que puedan ayudarlo cuando no esté seguro de cómo proceder, como el director de Cumplimiento de Koppers, el Departamento Legal y el Departamento de Cultura y Compromiso.

### Informamos irregularidades y otras inquietudes

No podemos solucionar un problema si no sabemos que existe. Si tiene conocimiento o sospechas de que en Koppers se está produciendo algún tipo de infracción del Código de Conducta o de alguna ley o política, o algún tipo de fraude o corrupción (ya sea perpetrado por empleados de Koppers, incluidos sus gerentes, o por visitantes o contratistas que trabajen para Koppers), debe comunicarlo al personal gerencial correspondiente de Koppers.

Hay muchos lugares a los que puede acudir para pedir ayuda o plantear una inquietud. Recuerde lo siguiente:

- Siempre es apropiado hablar con su gerente o supervisor si tiene un problema o una pregunta que se relacione con la ética o el cumplimiento.
- La línea ComplianceLine Koppers es un número de teléfono gratuito al que puede llamar para hacer preguntas y plantear inquietudes. La línea ComplianceLine está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y un intérprete estará disponible a solicitud.
- Puede utilizar el sistema de presentación de informes anónimos por correo electrónico: <http://www.mycompliancereport.com/brand/koppers>.
- Otros métodos incluyen comunicarse con el director de Cumplimiento de Koppers, el Departamento de Auditoría Interna (para asuntos financieros), el personal de Seguridad, Salud y Medioambiente (para asuntos pertinentes a dicho departamento) o el personal de Cultura y Compromiso (para asuntos de RR. HH.).

*Busque carteles en su lugar de trabajo con información sobre cómo utilizar la línea gratuita ComplianceLine de Koppers. También puede encontrar el número de teléfono de la línea ComplianceLine en la página "Políticas y cumplimiento" de KopNet.*



## Nuestros valores en el trabajo: asumimos las responsabilidades

### Política contra las represalias

Koppers prohíbe toda forma de represalia o venganza contra cualquier empleado que informe de buena fe sobre problemas o conductas indebidas reales o presuntas, ya sea que dichas conductas indebidas se manifiesten como infracciones de la ley, del Código de Conducta o de otra política de la Compañía. Esta política de “no represalias” significa que ningún empleado debe ser castigado por informar inquietudes de cumplimiento de buena fe, hacer preguntas sobre cumplimiento o expresar inquietudes constructivas. Si se descubre que un empleado ha tomado represalias o actos de venganza, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

### Investigaciones y confidencialidad

La Compañía investigará con prontitud los informes o indicios razonables de infracciones del Código de Conducta, de las políticas de la Compañía o de la ley. La Compañía se esforzará por proteger la confidencialidad de las personas que informen sobre conductas indebidas y que también soliciten el anonimato, aunque, por cuestiones prácticas, puede que la confidencialidad no siempre sea posible.

### Medidas disciplinarias

No se consentirán ni tolerarán las infracciones de la ley, del Código de Conducta ni de ninguna otra política de Koppers. Todos los empleados estarán sujetos a medidas disciplinarias por incumplimiento y otras conductas indebidas. Las medidas disciplinarias por infracciones del Código de Conducta y otras políticas de la Compañía, así como por otras conductas indebidas, dependerán de la naturaleza, gravedad y frecuencia de la infracción, pero podrían incluir el despido.





## Nuestros valores en el trabajo: asumimos las responsabilidades

### Cultura de cero daños

Hemos fijado el objetivo estratégico de lograr una cultura de “Cero daños”. Esto significa proporcionar a los empleados las herramientas, la capacitación, los incentivos y la autoridad para identificar y promover prácticas de seguridad y medioambientales adecuadas, al tiempo que se corrigen las prácticas inseguras. Como parte de nuestra cultura de Cero daños, estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes, reglamentaciones y otros requisitos aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente a los que Koppers se adhiere; la protección de las personas y el planeta mediante la gestión de los riesgos de productos, procesos y otros riesgos de seguridad y medioambientales; la mejora continua de los sistemas y el desempeño en materia de seguridad, salud y medio ambiente; y la comunicación respecto de las operaciones comerciales y los riesgos potenciales.

Koppers CERO daños

Se pide a los empleados que adopten los principios de la cultura de Cero daños en todo lo que hacen.



### Respeto, inclusión y diversidad

Respetamos y valoramos la singularidad de cada persona y animamos a nuestros empleados a expresar sus diversas perspectivas. Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que todos los empleados se sientan incluidos y apreciados y en el que cada persona sea respetada por sus contribuciones, independientemente de su procedencia. Esto incluye raza, etnia, color, origen nacional, estado civil, género o identidad de género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra condición protegida legalmente.

Creemos que aceptar la diversidad de nuestros empleados (sus diferentes capacidades, fortalezas, pensamientos y procedencias) fomenta una cultura de inclusión, innovación y apertura que aumenta el rendimiento de la compañía y nos hace más fuertes y exitosos dondequiera que hagamos negocios. Se espera que los empleados de Koppers se traten entre sí de manera justa y respetuosa. Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar para garantizar la creación de un entorno de trabajo en el que todos se sientan valorados y respetados por sus contribuciones. Para ello, se debe fomentar una atmósfera de respeto, franqueza y confianza en nuestro trato mutuo.

### Política de igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación

Koppers es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra categoría o característica protegida por las leyes federales, estatales o locales. Los empleados de Koppers tienen prohibido ejercer cualquier forma de discriminación basada en cualquiera de estas y otras categorías o características legalmente protegidas.



## Nuestros valores en el trabajo: trabajamos juntos

### Política contra el acoso

Queremos proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación, y no toleraremos dicho comportamiento. El acoso es una conducta verbal, no verbal o física no deseada y ofensiva que crea un entorno de hostilidad o intimidación para una persona debido a su raza, etnia, color, origen nacional, estado civil, género o identidad de género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra característica legalmente protegida. El hostigamiento es el abuso verbal o físico repetido o el comportamiento malicioso que interfiere con el desempeño laboral de otra persona o que lo socava, o que una persona razonable consideraría ofensivo, amenazante, intimidante o humillante. En algunos lugares, dicho comportamiento va en contra de la ley. En Koppers, este tipo de comportamiento es inaceptable.

### Política sobre el abuso de sustancias

Nuestros trabajos requieren un estado de alerta, buen juicio y atención al detalle. El consumo de drogas o alcohol puede afectar el desempeño laboral y poner en peligro su salud y bienestar, así como la salud y el bienestar de los demás. Por lo tanto, se espera que todos los empleados de Koppers desempeñen sus tareas sin estar bajo la influencia de alcohol o drogas que puedan afectar sus capacidades. No permitimos el uso, la posesión, la venta, la transferencia, la fabricación, la distribución ni la entrega de alcohol, drogas ilegales ni parafernalia de drogas en las instalaciones de Koppers. Esto se aplica durante su horario laboral, cuando esté en las instalaciones de la Compañía, cuando utilice cualquier equipo o bien de Koppers, o en cualquier otro momento en que usted trabaje para Koppers. Si está tomando fármacos o medicamentos que puedan suponer un riesgo para la seguridad, debe notificárselo a su supervisor antes de empezar a trabajar ese día. La Compañía puede autorizar que se sirva alcohol en determinadas funciones comerciales patrocinadas por la Compañía. Si elige beber alcohol en una función patrocinada por la Compañía, no puede conducir mientras esté bajo sus efectos. También se prohíbe el uso o la posesión de alcohol en las instalaciones de la Compañía o mientras se utilizan vehículos o equipos de Koppers, excepto según se permita en un evento patrocinado por la Compañía.

Informe inmediatamente si cree que un compañero de trabajo o un contratista está trabajando bajo los efectos del alcohol.

*Si tiene un problema con las drogas o el alcohol, se le recomienda que busque ayuda. Según su localidad, es posible que exista un programa para ayudarlo. Consulte con el Departamento de Cultura y Compromiso o con el proveedor de seguros para obtener información sobre cualquier programa que pueda estar disponible.*

### Seguridad y violencia en el lugar de trabajo

Nos comprometemos a proteger a nuestros empleados y nuestras instalaciones cumpliendo todas las reglas de seguridad del sitio e informando de inmediato cualquier infracción de seguridad.

La violencia, la intimidación, el hostigamiento o las amenazas de violencia en el lugar de trabajo están prohibidos. No se tolerará que los empleados se peleen, lleven armas al trabajo, causen lesiones a otras personas, dañen intencionalmente la propiedad de la Compañía o de otras personas, hagan amenazas o creen una atmósfera en la que las personas temen sufrir daños físicos.

Hable sin reservas y comunique inmediatamente cualquier situación de este tipo al gerente responsable. No se demore.



## Nuestros valores en el trabajo: hacemos negocios de la manera correcta

### Enfoque en el cliente y calidad

Nos hemos esforzado mucho para desarrollar y mantener relaciones de confianza sólidas y valiosas con nuestros clientes, muchas de las cuales son de larga data. Creemos en el “Enfoque en el cliente”, que representa la proposición de que “haremos que el servicio excepcional sea un hecho habitual”. También representa nuestro reconocimiento de la importancia clave que tienen para nuestro éxito las relaciones con nuestros clientes. Nos comprometemos a mantener y mejorar las relaciones con nuestros clientes mediante un trato honesto y justo en todo lo que hacemos.

La producción de productos y servicios de calidad es clave para el “Enfoque en el cliente”. Nuestros clientes confían en nosotros para que les proporcionemos productos y servicios de alta calidad, y la calidad de los productos y servicios que ofrecemos es fundamental para nuestro éxito y crecimiento continuos. Debemos asegurarnos de que los productos y servicios que ofrecemos cumplan con los niveles de calidad adecuados y con las leyes y reglamentaciones aplicables.

Si descubre un problema de calidad real o potencial, infórmelo.

### Relaciones con los proveedores

Nuestras relaciones con los proveedores deben basarse en prácticas legales, honestas y justas. Queremos asociarnos con proveedores que compartan nuestros Valores, y los empleados deben esforzarse por garantizar que trabajemos con proveedores que comprendan, valoren y cumplan nuestros estándares.

Nuestras decisiones de compra deben basarse en la capacidad del proveedor para satisfacer nuestras necesidades y ofrecer el mejor valor general para Koppers, y los empleados de Koppers deben tener la precaución de evitar los conflictos de intereses. Cuando tenga dudas a la hora de determinar si una decisión de compra cumple estas normas, debe comentar la inquietud con su supervisor. (Consulte también la sección de este Código de Conducta titulada *Política de conflictos de intereses*).



*La “gestión del cambio” es un concepto que se aplica en muchos contextos diferentes. Ciertamente, la gestión del cambio (management of change, MOC) es fundamental para la seguridad y el cumplimiento medioambiental. Sin embargo, la gestión del cambio también es un concepto crítico en el ámbito de la calidad. Asegúrese de seguir todos los procedimientos de MOC relacionados con el suministro de materia prima y los cambios de equipos. No realice cambios en las materias primas, piezas, especificaciones u otros procesos y procedimientos de garantía críticos sin asegurarse de que los cambios están debidamente autorizados.*



## Nuestros valores en el trabajo: hacemos negocios de la manera correcta

### Política de conflictos de intereses

Los empleados tienen la obligación de actuar en beneficio de Koppers. Los empleados deben evitar los conflictos entre sus propios intereses y los de la Compañía (e incluso la apariencia de un conflicto de intereses).

Si existe la posibilidad de que una situación pueda implicar un conflicto de intereses, debe comunicárselo a la persona correspondiente que esté en un nivel jerárquico superior al suyo o al director de Cumplimiento de Koppers, al personal de Cultura y Compromiso o a un abogado del Departamento Legal.

Los intereses comerciales y familiares en conflicto suponen desafíos particulares, por lo que los empleados deben conocer y seguir las normas especiales que se enumeran a continuación a la hora de abordar estas situaciones:

- No participe en actividades comerciales con ningún competidor, cliente o proveedor de Koppers, ni tenga participación en estos, directa o indirectamente (salvo que pueda tener hasta el 5 % de los valores de una compañía que cotice en una bolsa de valores reconocida), sin el consentimiento previo por escrito del asesor general.
- Divulgue todas las oportunidades de negocio que le surjan debido a su empleo. No podrá beneficiarse personalmente de tales oportunidades sin la aprobación específica por escrito del vicepresidente al que usted se reporta en última instancia.
- Para evitar el favoritismo, la contratación y el ascenso de un familiar de un empleado deben ser aprobados previamente por el supervisor del empleado y el vicepresidente de Cultura y Compromiso.



## Nuestros valores en el trabajo: hacemos negocios de la manera correcta

### Regalos, entretenimiento, hospitalidad, comidas y más

#### Recepción de regalos, hospitalidad, entretenimiento y más

Como se menciona en la parte de este Código de Conducta que aborda las *Relaciones con los proveedores*, debemos seleccionar los productos y servicios en función de la calidad, el precio, la fiabilidad y las consideraciones estratégicas. Las decisiones que tomamos al tratar con nuestros proveedores, y en relación con cualquier otro tercero, incluidos nuestros clientes, no pueden ser influenciadas indebidamente por las relaciones personales o la recepción de regalos, entretenimiento, hospitalidad o cualquier otra cosa de valor. La *Política de conflictos de intereses* de Koppers proporciona información detallada sobre qué tipos de regalos y “cortesías comerciales” pueden aceptar los empleados (como regalos, comidas, “hospitalidad”, entretenimiento y beneficios de viajes); debe leer atentamente esa política y seguirla.

Koppers prohíbe en todo momento que sus empleados reciban “coimas” o sobornos de clientes, proveedores u otros terceros, y esto puede ser ilegal según la ley local.

#### Entrega de regalos, hospitalidad, entretenimiento y más

Ofrecer comidas, regalos modestos, hospitalidad y actividades de entretenimiento, entre otros, puede ayudar a construir buena voluntad y fortalecer las relaciones comerciales. Sin embargo, se debe tener precaución para evitar preocupaciones reales o percibidas sobre la integridad de los empleados de Koppers que ofrecen dichos artículos y los destinatarios de los mismos. En ciertas situaciones, el solo hecho de ofrecerlos puede ser ilegal o estar prohibido por las políticas corporativas del posible destinatario. No debe ofrecer a terceros actividades de entretenimiento, regalos, hospitalidad, pagos ni objetos de valor de ningún tipo que podrían percibirse como sobornos o coimas o que podrían ser ilegales según la ley aplicable. Consulte las secciones de este Código de Conducta tituladas *Política antisoborno y anticorrupción* y *Relaciones con empleados o funcionarios del gobierno*, así como la *Política anticorrupción* de Koppers, y comuníquese con el director de Cumplimiento o con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta o inquietud acerca de lo que es apropiado.

Se debe tener precaución para garantizar que los regalos, las actividades de entretenimiento y otras cosas de valor proporcionadas a terceros no avergonzarán a la Compañía si se divulgan.

*Existen políticas detalladas que abordan los principios establecidos en este Código de Conducta. Tómese el tiempo necesario para familiarizarse con estas políticas importantes.*



## Nuestros valores en el trabajo: trabajamos en nuestras comunidades

### Protección del medioambiente

Nos comprometemos a cumplir todas las leyes y reglamentaciones medioambientales aplicables y otros requisitos voluntarios a los que Koppers se adhiera. Además, en consonancia con nuestra cultura de “Cero daños”, estamos comprometidos con la conservación del medioambiente para promover la salud, la productividad y el disfrute de las generaciones futuras, lo que incluye la mejora continua de nuestros sistemas y resultados medioambientales, y la comunicación relativa a nuestras operaciones empresariales y riesgos potenciales, tanto interna como externamente con nuestras partes interesadas.

Esperamos que los empleados contribuyan significativamente a la hora de alcanzar estos objetivos. Para ello, deben apoyar y respetar nuestros sistemas de cumplimiento, informar rápidamente de los problemas y estar siempre atentos a las formas de mejorar nuestro rendimiento.



### Relaciones con empleados o funcionarios del gobierno

La sección de este Código relativa a la Política antisoborno y anticorrupción deja claro que es ilegal entregar o facilitar sobornos a cualquier persona, incluidos los empleados gubernamentales y los funcionarios. Además, muchos gobiernos y organismos gubernamentales imponen restricciones específicas sobre la entrega de cortesías comerciales u otros objetos de valor a empleados gubernamentales o funcionarios. Los empleados de la Compañía que mantengan contacto con entidades gubernamentales deben comprender y cumplir todas estas restricciones. Proporcionar incluso el más mínimo objeto o beneficio, como regalos pequeños, actividades de entretenimiento, bebidas, comidas, etc., podría ser ilegal. Recuerde también que la definición de “empleado gubernamental o funcionario” es muy amplia e incluye a empleados de agencias gubernamentales, empleados de empresas estatales, candidatos políticos, etc.

En términos generales, no puede ofrecer ni pagar regalos, actividades de entretenimiento, bebidas, comidas, transporte, alojamiento u otros objetos de valor a empleados o funcionarios de cualquier agencia o entidad gubernamental (militar o civil) sin la aprobación previa por escrito del Departamento Legal. También puede consultar la sección de este Código titulada *Política antisoborno y anticorrupción* y el documento *Política y procedimientos anticorrupción* de Koppers, y comunicarse con el director de Cumplimiento o con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta o duda acerca de lo que es apropiado.



## Nuestros valores en el trabajo: trabajamos en nuestras comunidades

### Actividad política

Los empleados tienen derecho a participar en los asuntos de la comunidad y en el proceso político. Sin embargo, no puede utilizar fondos, bienes, personal u otros recursos de Koppers para actividades políticas personales. Del mismo modo, si participa personalmente en asuntos políticos, públicos o culturales, no debe dar la impresión de que representa a Koppers o de que expresa las opiniones de Koppers, y no debe utilizar el horario de trabajo habitual con fines políticos. Además, para evitar un posible conflicto de intereses, informe a su supervisor y al Departamento Legal si desea aceptar una designación o está considerando postularse para un cargo político.

La mayoría de los países tienen leyes y restricciones sobre las actividades políticas y las contribuciones de las empresas. En consecuencia, si desea realizar una contribución política o participar en actividades políticas, incluido el cabildeo, en nombre de Koppers, debe cumplir con las leyes aplicables y obtener antes la aprobación del Departamento Legal y del vicepresidente a cargo de su Unidad de Negocios.

### Derechos humanos

Cumpliremos con todas las leyes relativas a la libertad de asociación, la privacidad, la negociación colectiva, la inmigración, el horario de trabajo y los salarios, así como con las leyes que prohíben el trabajo forzoso, obligatorio e infantil, la trata de personas y la discriminación laboral.

Además, nos comprometemos a llevar a cabo nuestros negocios de una manera ética y responsable que respalde y respete la protección de los derechos humanos, y deseamos hacer negocios con socios (incluidos proveedores) que aspiran a llevar a cabo sus negocios de manera similar.

*Koppers no tolerará el uso de trabajo infantil o forzoso, la esclavitud ni la trata de personas en ninguna de sus operaciones e instalaciones globales.*



## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### Respeto a la privacidad

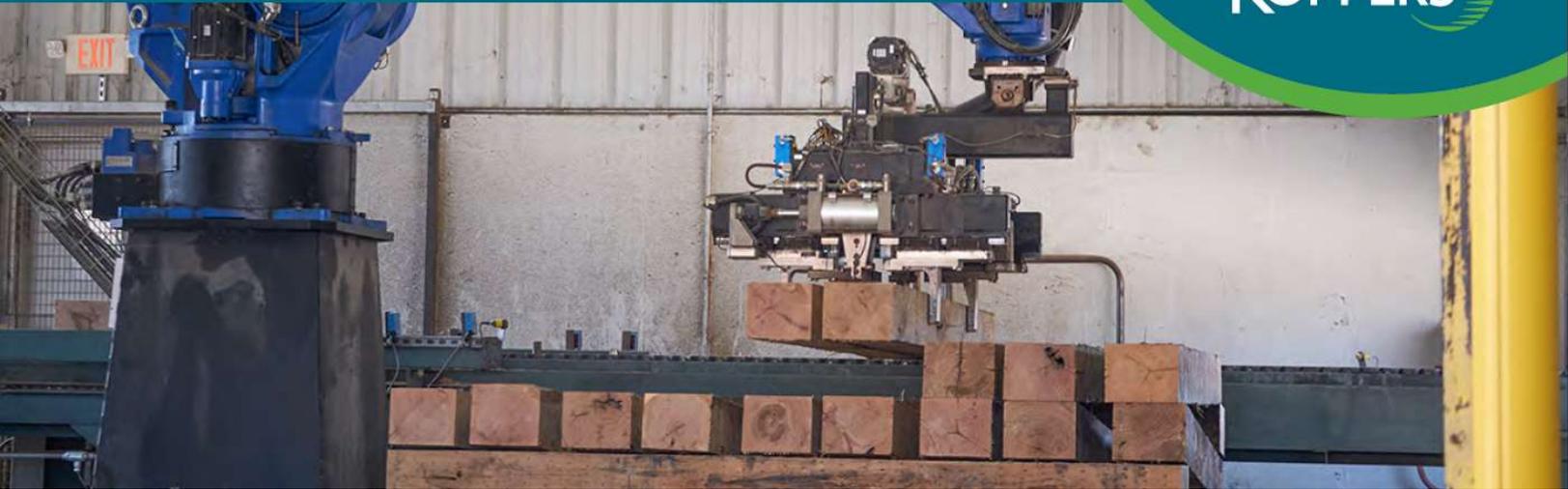
Nos comprometemos a cumplir todas las leyes que protegen la privacidad y confidencialidad de la información personal que recopilamos y utilizamos. La “información personal” puede incluir información de identificación personal, como información de contacto, fecha de nacimiento, números de identificación emitidos por el gobierno, información sobre compensación y desempeño, información médica, números de tarjetas de crédito e información financiera. Los empleados deben recopilar y utilizar dicha información solo para fines comerciales legítimos y deben tomar medidas para garantizar la privacidad y seguridad de esta información y para cumplir todas las leyes y políticas de privacidad aplicables. Esto incluye información personal de empleados, clientes, consumidores y proveedores. Se espera que todos los empleados garanticen el cumplimiento de las leyes y los requisitos de privacidad en los lugares donde hacemos negocios, así como de cualquier política de la Compañía que establezca reglas específicas para proteger la información personal.

### Tecnología de la información

Las comunicaciones y la tecnología de la información de la Compañía (incluido el correo electrónico y la Internet) representan un compromiso considerable de los recursos de la Compañía y deben utilizarse de manera legal y responsable. Estos sistemas deben utilizarse principalmente con el fin de facilitar las actividades comerciales de la Compañía y en cumplimiento de los acuerdos que rigen su uso. Los empleados no pueden utilizar estos sistemas para enviar, consultar o descargar:

- Comunicaciones vulgares, obscenas o acosadoras
- Material ofensivo o inapropiado
- Información confidencial o de propiedad exclusiva sin autorización
- Información o comunicaciones que infrinjan la ley

Toda la información en nuestros sistemas de información es propiedad de Koppers. Por ello, los empleados no deben considerar privada ninguna información creada, almacenada o difundida a través del uso de estos sistemas, salvo que así lo exija la ley.



## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### Información confidencial y de propiedad exclusiva

Cada día, Koppers produce información confidencial y de propiedad exclusiva valiosa. También producimos propiedad intelectual valiosa e innovadora. La información confidencial y de propiedad exclusiva y la propiedad intelectual de Koppers son activos valiosos de la Compañía y son algunas de las claves de nuestro éxito. Además, en ocasiones, podemos obtener información de terceros, incluidos nuestros clientes, que está sujeta a restricciones de uso y divulgación.

Todos los empleados de Koppers deben tener la precaución de proteger dicha información comercial confidencial y de propiedad exclusiva y la propiedad intelectual, ayudar a tomar las medidas adecuadas para protegerlas y mantenerlas confidenciales, y nunca distribuir dicha información a personas no autorizadas. Evite comentar información confidencial, incluso con compañeros de trabajo, a menos que sea necesario para el desempeño de su trabajo.

No se prohíbe a los empleados de Koppers divulgar información confidencial a terceros apropiados cuando la ley vigente exija o permita la divulgación. Comuníquese con el Departamento Legal antes de divulgar cualquier información confidencial o de propiedad exclusiva que pertenezca a Koppers o a cualquier tercero.

*La información confidencial y la propiedad intelectual pueden incluir la siguiente información:*

- Planes de negocios
- Proyecciones
- Información sobre precios
- Información sobre los clientes
- Datos comerciales
- Formulaciones de productos
- Información y datos de investigación y desarrollo



### Gestión de registros

Los registros de Koppers son activos importantes. Los registros corporativos incluyen esencialmente todo lo que usted produce como empleado, ya sea en forma de archivos impresos o electrónicos. Existen diversas leyes y reglamentaciones que obligan a Koppers a mantener ciertos tipos de registros corporativos, normalmente durante un período de tiempo determinado. Asimismo, en caso de amenaza de litigio o de litigio pendiente contra la Compañía, determinados registros pueden estar sujetos a “retenciones por litigio” designadas por el Departamento Legal, que consisten en la conservación de determinados registros más allá de sus períodos de conservación normales. La *Política de gestión de registros* de Koppers establece normas y calendarios detallados que ayudan a los empleados a comprender sus obligaciones en materia de conservación de registros. Koppers espera que todos los empleados cumplan plenamente con esta política. Las preguntas sobre sus obligaciones con respecto a la retención y la gestión de registros deben dirigirse al Departamento Legal.



## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### **Integridad financiera**

La integridad financiera es vital para nuestro éxito. Tanto nuestros inversores como los organismos públicos, la gerencia y la Junta Directiva confían en la precisión de nuestros libros, registros y cuentas, y esperan dicha precisión. La integridad financiera no es solo un buen negocio: las leyes de los distintos lugares en los que operamos nos obligan a mantener libros y registros precisos y a comunicar adecuadamente la información financiera.

### **Libros y registros de la Compañía**

Es esencial que todos los empleados mantengan libros, registros y cuentas precisos. Bajo ninguna circunstancia se deben hacer anotaciones falsas, ficticias o engañosas en ningún registro de la Compañía. Todos los pagos y demás transacciones de la Compañía deben contar con la debida autorización de la gerencia y registrarse de manera precisa y completa en los libros y registros de Koppers, de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las políticas y procedimientos contables corporativos establecidos.

### **Finanzas de la Compañía**

Todos los fondos de la Compañía deben conservarse en cuentas de la Compañía debidamente autorizadas e identificadas. No se establecerán fondos corporativos no declarados o no registrados para ningún propósito, ni se colocarán fondos de la Compañía en ninguna cuenta personal o no corporativa. Todos los activos de la Compañía deben protegerse adecuadamente, y los registros de activos deben compararse regularmente con los activos reales; deben tomarse medidas adecuadas y oportunas para conciliar cualquier variación. Los empleados responsables de los fondos y las cuentas de la Compañía deben familiarizarse y cumplir con las políticas y procedimientos de la Compañía relativos a asuntos financieros, incluidos los límites de autoridad aplicables y las políticas de compras y contabilidad.



## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### Uso de información privilegiada

Las leyes de valores regulan la compraventa de valores con el fin de proteger al público inversor. Estas leyes nos obligan a garantizar que la información sobre Koppers no se utilice ilegalmente en la compraventa de títulos valores de Koppers. Además, se basan en la creencia de que todas las personas que comercializan títulos valores de una compañía deben tener el mismo acceso a toda la información “material” sobre esa compañía.

Todos los empleados deben cumplir con las leyes que prohíben la comercialización basada en información “privilegiada” y con la *Política sobre el uso de información privilegiada* de Koppers. Si un empleado conoce información material no pública sobre la Compañía, entonces, con excepciones limitadas, dicho empleado tiene prohibido comprar o vender acciones de la Compañía o divulgar la información a otra persona con el propósito de que compre o venda acciones de la Compañía, hasta que la información haya sido divulgada al público.

Además, es ilegal que una persona que posea información privilegiada facilite dicha información a otras personas o les recomiende que compren o vendan títulos valores de Koppers. Esto se denomina “divulgación de información privilegiada”. Tanto el “informante” como el “informado” pueden ser considerados responsables.

Se aplican normas especiales a las personas designadas como pertenecientes al “Grupo ventana” o al “Grupo restringido”. Las leyes de valores también se aplicarán si los empleados comercializan títulos valores de otras compañías basándose en información privilegiada sobre dichas compañías (p. ej., clientes o proveedores de la Compañía) que hayan obtenido a través de su trabajo con la Compañía.

Las preguntas relativas a la interpretación de la *Política de cumplimiento en materia de información privilegiada y títulos valores* deben dirigirse al secretario, al director de Cumplimiento o al Departamento Legal.

*La información sobre cualquier Compañía se considera “material” si un inversor razonable la consideraría importante a la hora de decidir si comprará los valores de esa Compañía, los venderá o se abstendrá de realizar cualquier actividad relacionada con ellos.*

*A modo de ejemplo, es probable que la siguiente información, en la mayoría de las circunstancias, se considere material: resultados financieros anuales o trimestrales; un cambio significativo en las ganancias o proyecciones de ganancias; ganancias o pérdidas inusuales en operaciones importantes; negociaciones y acuerdos con respecto a adquisiciones, desinversiones o combinaciones de negocios significativas; el pago de dividendos sobre las acciones de la compañía; y cambios importantes en la gerencia.*



## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### Declaraciones sobre la Compañía y en nombre de ella

Tal como se analiza en este Código de Conducta, en la sección titulada *Información confidencial y de propiedad exclusiva*, es importante que los empleados protejan la información confidencial y de propiedad exclusiva de Koppers y que la divulguen únicamente a quienes tengan una necesidad legítima de conocerla, después de asegurarse de que la otra parte esté legalmente obligada a proteger la confidencialidad de la información.

Además, solo los portavoces designados por la Compañía deben comunicarse con los medios de comunicación y la comunidad inversora sobre las acciones y los resultados financieros de la Compañía. Los empleados deben cumplir la *Política de divulgación de información* de la Compañía, que establece normas detalladas sobre el tratamiento de información delicada, privilegiada y confidencial de la Compañía.

La *Política de redes sociales de Koppers* establece pautas y reglas relativas a las publicaciones en las redes sociales, que se espera que usted respete. No hable en nombre de Koppers a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo, y recuerde que todas sus comunicaciones en las redes sociales relacionadas con Koppers deben respetar las políticas de Koppers y deben ser justas, honestas y precisas.

En caso de duda sobre cómo abordar una solicitud de información u otra situación que implique información de la Compañía, los empleados deben consultar al director de financiero o al Departamento Legal.





## Nuestros valores en el trabajo: usamos y protegemos nuestra información, tecnología y bienes

### Competencia leal y legal

#### Competimos de manera leal

Estamos comprometidos con una competencia vigorosa pero leal. Los empleados no deben abusar de la confianza de nuestros clientes al hacer declaraciones falsas o engañosas sobre nuestros productos o servicios o sobre los productos o servicios de nuestros competidores. Los empleados deben respetar las relaciones contractuales existentes con nuestros clientes y evitar desprestigiar a nuestros competidores o participar en otros actos desleales o ilegales contra ellos.

#### Cumplimos con las leyes de competencia y antimonopolio

En la mayoría de los países en los que Koppers opera, la ley regula la conducta competitiva para proteger la competencia libre y leal. En los Estados Unidos, estas leyes se denominan leyes “antimonopolio”. En otras ubicaciones, a veces se las denomina leyes de “prácticas comerciales” o “competencia”. Si bien existen algunas variaciones en estas leyes, todas tienen un único objetivo: fomentar la competencia. Estas leyes deben obedecerse. El hecho de no hacerlo puede suponer multas y sanciones significativas y, en algunas situaciones, tanto las personas involucradas en conductas que infrinjan estas leyes como la Compañía pueden recibir sanciones penales, lo que incluye el encarcelamiento para las personas, si se infringen las leyes.

A continuación se indican los principios clave que deben seguir los empleados de Koppers para garantizar el cumplimiento de las leyes sobre prácticas comerciales, competencia y antimonopolio.

*Nunca celebre acuerdos o “entendimientos”, ni tampoco mantenga conversaciones con competidores sobre lo siguientes temas:*

- precios (o asuntos relacionados con los precios) que se cobrarán a los clientes;
- aumentos de precios o intenciones de aumentar los precios a los clientes;
- términos comerciales para los clientes;
- intenciones de ofertar o no ofertar, con referencia a los precios y cantidades previstos;
- niveles de producción (tanto futuros como actuales);
- asignación de áreas geográficas o “mercados locales”, o
- boicots u otra acción concertada contra otro competidor, como interrumpir las fuentes de suministro de un competidor.

Evite toda apariencia de irregularidad. Una forma de hacerlo es evitar reuniones o contactos innecesarios con competidores, a menos que haya razones claramente justificables para ello (por ejemplo, compras o ventas legítimas a competidores) y, cuando sea posible, las reuniones o contactos deben ser aprobadas previamente por un directivo de la Compañía. Para resolver cualquier duda, acuda al Departamento Legal para obtener asesoramiento. Toda reunión o contacto con competidores debe llevarse a cabo de conformidad con los consejos y procedimientos establecidos en la *Política de prácticas comerciales, competencia y antimonopolio* de Koppers.



## Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

### Política antisoborno y anticorrupción

Los empleados de Koppers tienen prohibido dar cualquier objeto de valor a cualquier persona para influenciar o inducir una acción oficial gubernamental o comercial, para inducir un acto ilícito o para obtener un beneficio o ventaja comercial indebidos. Esto significa que no podemos sobornar a funcionarios u otras personas para obtener indebidamente un beneficio o ventaja comercial o influir en una decisión. La extorsión y las coimas también están prohibidas y no podemos aceptar sobornos ni coimas de terceros.

Casi todos los países del mundo tienen leyes antisoborno que prohíben también el soborno de funcionarios y de personas involucradas en transacciones puramente comerciales. Estas leyes incluyen la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de los EE. UU., la Ley Antisoborno del Reino Unido y las leyes de muchos otros países que implementan la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las cuales podrían aplicarse a nuestras actividades en todo el mundo. Muchas de las leyes antisoborno, incluida la FCPA, también requieren una contabilidad adecuada para las transacciones.

Las leyes antisoborno se aplican no solo a las acciones de la Compañía y de nuestros empleados, sino que también se aplican a los representantes externos que actúan en nuestro nombre. Por lo tanto, hemos establecido procedimientos detallados para garantizar que los terceros contratados en nuestro nombre sean confiables y comprendan plenamente los requisitos de la ley, así como nuestros requisitos internos.

Los empleados que participen en transacciones comerciales, incluida la retención de representantes externos, deben conocer y cumplir las disposiciones de nuestro documento *Política y procedimientos anticorrupción*, así como la FCPA, la Ley Antisoborno del Reino Unido y otras leyes similares. Los empleados deben comunicarse con el Departamento Legal antes de interactuar con representantes externos.

También puede consultar la sección de este Código titulada *Relaciones con empleados públicos o funcionarios*, y comunicarse con el director de Cumplimiento o con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta o duda acerca de lo que es apropiado.

#### ¿QUIÉNES SON LOS “FUNCIONARIOS”?

El término “funcionario” puede incluir empleados de cualquier entidad gubernamental, representantes de partidos políticos y candidatos políticos, y empleados de empresas estatales.

#### ¿QUÉ ES UN SOBORNO?

Un soborno es dar u ofrecer algo de valor a alguien para influir indebidamente en una decisión. Esto podría incluir el ofrecimiento de dinero en efectivo, regalos, actividades de entretenimiento, hospitalidad, gastos de viaje, préstamos, servicios personales, contribuciones políticas, empleo o favores sencillos.



## Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

### Sanciones y controles comerciales

Muchos de los países en los que operamos han promulgado reglamentos y controles comerciales. Estos reglamentos y controles incluyen severas sanciones comerciales contra diversos países, grupos, compañías y particulares. Las sanciones comerciales prohíben muchas transacciones comerciales y de otro tipo, y también pueden prohibir a compañías como Koppers que aprueben, financien o “faciliten” de otro modo cualquier actividad que pudiera estar cubierta por las sanciones y prohibiciones.

Estos reglamentos y controles comerciales cambian con frecuencia. La *Política de sanciones comerciales internacionales* de Koppers proporciona información detallada sobre las sanciones y otros controles comerciales que están actualmente vigentes y también brinda orientación sobre cómo identificar los países, grupos, compañías y personas que están sujetos a sanciones.

Necesitamos comprender los diversos controles reglamentos y sanciones comerciales, así como las limitaciones que se aplican a las ventas de productos y servicios en el mercado internacional. Por lo tanto, es imperativo que todo el personal de Koppers que participe en negocios internacionales comprenda y cumpla en todo sentido esas leyes y la *Política de sanciones comerciales internacionales* de Koppers.

### Derechos de autor

Las leyes estadounidenses e internacionales sobre derechos de autor prohíben la copia, la distribución, el uso y la exhibición de una obra protegida por derechos de autor sin la autorización previa del propietario de dichos derechos. Estas restricciones se aplican tanto al software como al material escrito y se extienden a la realización de obras derivadas o compilaciones de cualquier material protegido por derechos de autor. Las infracciones pueden suponer sanciones civiles y penales tanto para la Compañía como para sus empleados. Para garantizar el cumplimiento, dirija cualquier inquietud al director de Cumplimiento o al Departamento Legal.