



CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestros valores en el trabajo



Personas



Planeta



Desempeño

Mensaje de Leroy M. Ball, CEO y presidente de la junta

El Código de Conducta articula nuestra responsabilidad compartida de llevar a cabo nuestro trabajo con integridad. Esto significa operar e interactuar con los demás de una manera responsable, legal y ética, todos los días y en todas las situaciones.

Guiado por nuestro propósito de *proteger lo que importa y preservar el futuro*, el Código se basa 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 Koppers, estos valores son una guía para trabajar entre nosotros, realizar negocios e interactuar con nuestras partes interesadas. El Código de Conducta de Koppers es una herramienta importante que nos ayuda a aplicar estos valores en situaciones específicas, ya que utilizamos nuestro mejor criterio para afrontar los nuevos retos del mundo real cada día.

El Código establece altos estándares para cada empleado y nos exige cumplir con las leyes aplicables y las políticas de la Compañía. Cada uno de nosotros debe esforzarse por mejorar cada día y responsabilizarse por aprender y encontrar nuevas formas de poner en práctica nuestros valores.

Reconocemos que no es fácil saber qué es lo correcto en cada situación. Si alguna vez no está seguro o cree que se está infringiendo el Código o la ley, le animo a que hable con su supervisor o con su socio comercial de Cultura y Compromiso. También puede compartir sus preocupaciones de forma anónima por teléfono o en línea a través de la línea ComplianceLine de Koppers.

El éxito sostenido 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.

Gracias por su continua dedicación a hacer lo correcto.

Atentamente,



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.



Nuestros cimientos se extienden aún más hasta el Código de Conducta de Koppers, nuestros valores fundamentales y nuestra estrategia de sostenibilidad; 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 elementos fundamentales requiere acciones tangibles para generar resultados prácticos y positivos para nuestra Compañía. Igual de importante es que cada uno de ellos repercute e influye en los demás, y los tres funcionan mejor cuando están en equilibrio. Consideramos que las personas, el planeta y el desempeño forman parte de nuestros cimientos en Koppers y, por eso, 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.



Contenido

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 hay 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
- 10 Política sobre el abuso de sustancias
- 10 Seguridad y violencia en el lugar de trabajo

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

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

Nuestros valores en el trabajo: trabajamos en nuestras comunidades

- 15 Protección del medioambiente
- 15 Relaciones con empleados o funcionarios del gobierno
- 16 Actividad política
- 16 Derechos humanos

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

- 17 Respeto de la privacidad
- 17 Tecnología de la información
- 18 Seguridad de la información
- 19 Información confidencial y de propiedad exclusiva
- 20 Gestión de registros
- 21 Integridad financiera
- 22 Uso de información privilegiada
- 23 Declaraciones sobre la Compañía y en nombre de ella

Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

- 24 Competencia leal y legal
- 26 Política antisoborno y anticorrupción
- 27 Sanciones y controles comerciales
- 27 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 podrán 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 hay 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 de 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.
- Utilice el sistema de denuncia anónima por correo electrónico: www.mycompliancereport.com (identificación de acceso de la Compañía: KOP).
- Otros métodos incluyen comunicarse con el director de Cumplimiento de Koppers, el Departamento de Auditoría Interna (para asuntos financieros), el personal de Cero daños (para asuntos de seguridad, salud y medioambiente) o el personal de Cultura y Compromiso (para cuestiones 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 ha participado de 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.



**PROTEGER LO QUE IMPORTA
PRESERVAR EL FUTURO**



Nuestros valores en el trabajo: trabajamos juntos

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 medioambiente 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 medioambiente; y la comunicación respecto de las operaciones comerciales y los riesgos potenciales.



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, lo que 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 (nuestras 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 y hostigamiento, 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.

PREGUNTA

He hablado varias veces con mi supervisora sobre sus chistes racistas que me hacen sentir incómodo, pero ella dice que debería relajarme y no ofenderme tan fácilmente. No soy la única persona que se siente así, pero me da miedo que mi supervisora se entere si la denuncio. ¿Qué debo hacer?

RESPUESTA

Debe informar de la situación a otro gerente, ponerse en contacto con su representante de Cultura y Compromiso o ponerse en contacto con el director de Cumplimiento o a través de la línea ComplianceLine. Koppers prohíbe cualquier forma de represalia o venganza contra cualquier empleado que denuncie de buena fe problemas o irregularidades reales o sospechosos.

Nuestros valores en el trabajo: trabajamos juntos

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 medicamentos que puedan suponer un riesgo para la seguridad, debe informárselo 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.

PREGUNTA

Trabajo en una planta como empleado de producción y actualmente estoy tomando medicamentos que pueden causar ciertos efectos secundarios, como somnolencia. ¿Tengo que decírselo a mi supervisor?

RESPUESTA

Si, Si por razones médicas está tomando medicamentos con o sin receta que pueden afectar su estado de alerta o su juicio y, por lo tanto, poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros, debe informar a su supervisor antes de comenzar a trabajar.

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 lugar 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 teman sufrir daños físicos.

Hable sin reservas y comunique de inmediato 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** (management of change, MOC) es fundamental para la seguridad y el cumplimiento medioambiental. 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 desarrolle 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 del familiar de un empleado deben ser aprobados con anterioridad por el supervisor del empleado y el vicepresidente sénior de Cultura y Compromiso.

PREGUNTA

Trabajo en el Departamento de Finanzas en Pittsburgh, pero soy originario de Arkansas y tengo un primo que está interesado en un puesto por horas en las instalaciones de North Little Rock. ¿Se le permitiría trabajar en Koppers?

RESPUESTA

Sí, siempre y cuando se siga nuestra Política de contratación de familiares. Con el fin de equilibrar estos intereses contrapuestos, hemos determinado que la contratación, el ascenso, el traslado o la asignación de un familiar de otro empleado requiere la aprobación previa por escrito del supervisor del empleado actual y del vicepresidente sénior de Cultura y Compromiso de Koppers Inc. Ciertas relaciones laborales (por ejemplo, la supervisión directa de un familiar) están siempre prohibidas.



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 con atención 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.

PREGUNTA

Trabajo en el Departamento de Compras y recientemente un proveedor me ha ofrecido varias tarjetas de regalo generosas como obsequio navideño. No creo que los empleados de Koppers puedan aceptar tarjetas de regalo, por lo que he rechazado con amabilidad la oferta. ¿He actuado correctamente?

RESPUESTA

Sí. Los empleados pueden aceptar en ocasiones un regalo de valor nominal (en general, de menos de USD 150) en el marco de una relación comercial valiosa, cuando el dar y recibir tales regalos sea habitual y no excesivo, pero los regalos en efectivo o equivalentes al efectivo (como tarjetas de regalo) siempre están prohibidos. Nuestras decisiones al tratar con nuestros proveedores y clientes deben basarse en la calidad, el precio y la fiabilidad, y no pueden verse influenciadas por regalos, relaciones personales, hospitalidad o cualquier otra cosa de valor.

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

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 estos. 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 avergüencen 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 de manera significativa 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 desempeño.



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

Nos comprometemos a defender los derechos laborales y humanos de nuestros empleados, incluidos los derechos a la libertad de asociación, la privacidad, la negociación colectiva, la inmigración, el tiempo de trabajo y los salarios razonables, y la igualdad de oportunidades de empleo. Cumplimos con todas las leyes aplicables en relación con lo anterior, así como con las leyes que prohíben el trabajo forzoso, obligatorio e infantil y la trata de personas.

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 de 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 lo siguiente:

- 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

Seguridad de la información

Todos los empleados con acceso a la tecnología de Koppers deben completar la capacitación de concientización sobre seguridad de la información según lo programado por el Departamento de TI. Se mantendrá a los empleados al día sobre los requisitos tecnológicos para proteger la información y las amenazas emergentes.

Koppers cuenta con un programa de respuesta a incidentes para la resolución eficaz de incidentes de seguridad de la información. Se espera que los empleados informen de inmediato al servicio de asistencia de TI cualquier incidente de seguridad sospechoso, incluidos, entre otros, la pérdida o el robo de equipos, la sospecha de infección por malware, el compromiso de credenciales y cualquier otro posible compromiso de los sistemas o datos de Koppers. Se espera que los empleados cooperen con los procesos de respuesta a incidentes, lo que incluye renunciar al acceso a los sistemas y la tecnología de Koppers para que el servicio de asistencia de TI pueda investigar si existe la posibilidad de que se hayan visto comprometidos.

Tenga en cuenta que usted es responsable de cualquier actividad no autorizada en los sistemas y la tecnología de Koppers en los que se haya utilizado su identificación de usuario y contraseña. Por lo tanto, cualquier persona que obtenga una identificación de usuario o contraseña de Koppers debe mantener la confidencialidad de estos datos. El descubrimiento de su contraseña por parte de otras personas podría provocar un daño comercial significativo a Koppers, así como responsabilidad personal, medidas disciplinarias y vergüenza para usted. La divulgación deliberada de su identificación de usuario o contraseña a personas no autorizadas constituye una infracción de este Código de Conducta y de otras políticas de la Compañía.





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

PREGUNTA

Me mantengo en contacto con mi asesor de posgrado, que es profesor de ciencia de la madera. Dado que Koppers está a la vanguardia del desarrollo de tecnologías de tratamiento de la madera, siempre me pregunta qué está pasando en el laboratorio de investigación y desarrollo donde trabajo. ¿Puedo decirle qué estamos haciendo?

RESPUESTA

No. El contenido de su trabajo en Koppers es información confidencial y privada de la Compañía. Aunque es posible que su antiguo asesor no trabaje en el sector, no sabemos qué pasará con nuestra información una vez que salga del control de la Compañía. La información también puede incluir secretos comerciales u otros derechos de propiedad intelectual protegibles que podrían perderse inadvertidamente mediante su divulgación.

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

PREGUNTA

Hace poco empecé a trabajar como ingeniero en Koppers después de desempeñar un puesto similar en una empresa de la competencia. Sé que puedo ayudar a resolver un problema en la planta, pero probablemente tendría que compartir un proceso exclusivo utilizado por mi antiguo empleador. ¿Puedo implementar el proceso de mi antiguo empleador?

RESPUESTA

No, compartir información confidencial o exclusiva que pertenece a su antiguo empleador infringiría este Código de Conducta y otras políticas de la Compañía. También podría exponerlo a usted o a Koppers a una posible responsabilidad legal. Debe consultar con el director de Cumplimiento u otro abogado del Departamento Legal antes de revelar cualquier información no pública o no confidencial que haya obtenido de un empleador anterior.

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 lugares en los que operamos nos obligan a mantener libros y registros precisos, y a comunicar de manera adecuada 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 de manera adecuada, 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 “sustancial” sobre esa compañía.

Todos los empleados deben cumplir con las leyes contra el uso de información privilegiada y con la *Política de cumplimiento en materia de información privilegiada y títulos valores* de Koppers. Si un empleado conoce información sustancial 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 en 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 “sustancial” si un inversor razonable la consideraría importante a la hora de decidir si comprar, vender o abstenerse de realizar cualquier actividad relacionada con los valores de esa Compañía. A modo de ejemplo, es probable que la siguiente información, en la mayoría de las circunstancias, se considere sustancial: 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 solo 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, de propiedad exclusiva 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 la Compañía y deben ser justas, honestas y precisas.

En caso de duda sobre cómo manejar una solicitud de información u otra situación relacionada con la información de la Compañía, los empleados deben consultar con el Departamento de Comunicaciones o el Departamento Legal.



PREGUNTA

Hace poco me he dado cuenta de que alguien ha estado difamando falsamente los sistemas de preservación de madera de Koppers en LinkedIn. ¿Puedo responder y defender los productos de la Compañía?

RESPUESTA

No. Aunque siempre agradecemos el deseo de nuestros empleados de defender a la Compañía y nuestros productos, no puede presentarse como portavoz de Koppers a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo. Lo mejor es informar de este asunto a un miembro del equipo de Comunicaciones.



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

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"
- Boicots u otra acción concertada contra otro competidor, como interrumpir las fuentes de suministro de un competidor



Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

Evite toda apariencia de irregularidad. Una forma de hacerlo es evitar reuniones o contactos innecesarios con competidores, a menos que existan razones claramente justificables para ello (por ejemplo, compras o ventas legítimas a competidores) y, cuando sea posible, que las reuniones o contactos hayan sido aprobados con anterioridad por el Departamento Legal. Para resolver cualquier duda, acuda al Departamento Legal para obtener asesoramiento. Cualquier reunión o contacto con competidores debe realizarse de acuerdo con el asesoramiento y los procedimientos establecidos en la *Política de cumplimiento de leyes en materia de competencia y antimonopolio* de Koppers.

PREGUNTA

Estaba hablando con una de mis clientas sobre el pedido de compra del próximo trimestre y ella mencionó que planea reducir su pedido a Koppers porque un competidor le ha ofrecido un precio más bajo. ¿Puedo utilizar esta información para fijar el precio de nuestros productos?

RESPUESTA

Sí. Somos libres de fijar nuestros propios precios y es aceptable utilizar la información de mercado recopilada de un cliente para hacerlo. Sin embargo, le recomendamos que tome nota de la fecha y el contenido de esta comunicación para futuras referencias. Por otro lado, no debemos utilizar la información sobre precios obtenida de un competidor. Si obtiene información sobre precios u otra información confidencial desde el punto de vista de la competencia de un competidor, póngase en contacto con el Departamento Legal.

PREGUNTA

Voy a asistir a la reunión anual de la Asociación Americana de Protección de la Madera y deseo establecer contactos con colegas y amigos de todo el sector. ¿De qué temas debo evitar hablar?

RESPUESTA

Las asociaciones comerciales y los grupos industriales prestan muchos servicios importantes y valiosos, y son legales. Sin embargo, las asociaciones comerciales, por definición, están compuestas por competidores. Por lo tanto, las comunicaciones antes, durante o después de estas reuniones (incluidos los eventos sociales) no deben incluir ninguna conversación sobre información no pública y confidencial desde el punto de vista competitivo, como precios futuros o actuales, costos, clientes, demanda y datos relacionados con sueldos. Incluso los comentarios espontáneos sobre “precios demasiado bajos” o “los clientes se quejan de los precios” han sido interpretados por los reguladores como invitaciones a fijar o establecer precios.



Nuestros valores en el trabajo: competimos de la manera correcta

Política antisoborno y anticorrupción

Los empleados de Koppers tienen prohibido dar objetos 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 de manera indebida 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, así como 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 titular 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.