

Koppers' adfærdsreglement

VORES VÆRDIER PÅ ARBEJDET



En meddelelse fra Leroy M. Ball, koncerndirektør

Koppers' værdier – *Ansvarlighed, Kundefokus, Fortræffelighed, Innovation, Integritet, Respekt, Forenkling, Bæredygtighed, Samarbejde og Gennemskuelighed* – Koppers' værdier – Ansvarlighed, Kundefokus, Fortræffelighed, Innovation, Integritet, Respekt, Forenkling, Bæredygtighed, Samarbejde og Gennemskuelighed – afspejler, hvem vi er, og hvem vi ønsker at være. Jeg er overbevist om, at fokus på disse værdier er det, som har gjort og fortsat vil gøre Koppers succesrig.

At efterleve disse værdier virker heldigvis til at falde Koppers' medarbejdere naturligt. Jeg er stolt over at lede medarbejdere, som tager disse begreber alvorligt og bruger dem som en rettesnor for, hvordan vi skal behandle hinanden, hvordan vi skal drive virksomheden, og hvordan vi interagerer med vores interessenter.

Vi kan selvfølgelig gøre det bedre, og vi bør aldrig blive for tilbagelænedede og for sikre på os selv. Koppers' adfærdsreglement hjælper os med at undgå disse fælder ved at give en mere detaljeret definition af, hvad vores værdier betyder i de forskellige situationer, vi kan komme ud for på jobbet.

Koppers' værdier og Koppers' adfærdsreglement sætter høje standarder. De pålægger os at overholde gældende love og Virksomhedspolitikker. De kræver endvidere, at vi hver især overholder de højeste etiske standarder i vores forretningsaktiviteter — hvad enten vi indgår i et samspil med kolleger; arbejder på at overholde komplicerede regler; markedsfører vores produkter; indkøber materialer; skaber nye produkter; styrer vores økonomi eller interagerer med lokalsamfundet.

Adfærdsreglementet pålægger os at leve op til vores værdier hver dag, at følge reglerne og adlyde loven. Ledere har det ekstra ansvar, at de skal gå forrest og vise et godt eksempel for andre og sørge for, at adfærdsreglementet og Koppers' øvrige politikker bliver taget alvorligt og følges af deres medarbejdere.

At vide, hvad man skal gøre i enhver situation, er ikke let. Med det i tankerne skal vi gøre en indsats for at forstå, hvad vores værdier, adfærdsreglementet og vores politikker kræver af os. Vi skal udvise god dømmekraft, stille spørgsmål, søge råd og tilegne os viden ved at deltage i uddannelsesaktiviteter og læse undervisningsmaterialer.

Lad os sammen med den øverste ledelse og bestyrelsen give fuld opbakning til vores adfærdsreglement og etiske retningslinjer.

Med venlig hilsen,



Leroy M. Ball





VORES VÆRDIER PÅ ARBEJDET

- 2 Meddelelse fra Leroy M. Ball, koncernchef
- 4 Om Koppers' adfærdsreglement

Vores værdier på arbejdet: Ansvarlighed

- 5 Optræd med integritet, overhold loven, adfærdsreglementet og andre regler
- 6 Søg hjælp i tvivlstilfælde
- 6 Indberet forkert adfærd og andre bekymringer
- 7 Ingen repressalier
- 7 Undersøgelser og fortrolighed
- 7 Straf

Vores værdier på arbejdet: Samarbejde

- 8 Zero Harm
- 8 Respekt, forskellighed og inklusion
- 8 Lige beskæftigelsesmuligheder og beskyttelse mod forskelsbehandling
- 9 Bekæmpelse af chikane
- 9 Rusmiddelmisbrug
- 9 Tryghed på arbejdspladsen og vold

Vores værdier på arbejdet: At drive forretning på den rigtige måde

- 10 Kundefokus og kvalitet
- 10 Forholdet til leverandørerne
- 11 Interessekonflikter
- 12 Gaver, repræsentation, kost og logi, måltider osv.

Vores værdier på arbejdet: At arbejde i vores lokalsamfund

- 13 Miljøbeskyttelse
- 13 Omgang med offentligt ansatte eller embedsmænd
- 14 Politisk aktivitet
- 14 Menneskerettigheder

Vores værdier på arbejdet: Brug og beskyttelse af vores oplysninger, teknologi og ejendom

- 15 Beskyttelse af persondata
- 15 Informationsteknologi
- 16 Fortrolige og navnebeskyttede oplysninger
- 16 Dokumenthåndtering
- 17 Økonomisk integritet
- 18 Insiderhandel
- 19 Tale om og på vegne af virksomheden

Vores værdier på arbejdet: At konkurrere på den rigtige måde

- 20 Fair og lovlig konkurrence
- 21 Antikorruption
- 22 Handelssanktioner og kontroller
- 22 Ophavsret



Siden Koppers' blev grundlagt i 1988, har vi arbejdet hårdt på at styrke vores ry for at levere kvalitetsprodukter, suveræn service og for at gøre det rigtige.

Koppers' værdier er udgangspunktet for fortsættelsen af dette arbejde i dag:

- **Ansvarlighed** – *Tag ansvar for de valg, du tager, og for de konsekvenser, de medfører.*
- **Kundefokus** – *Gør uovertruffen kundeservice til en dagligdags hændelse.*
- **Fortræffelighed** – *Gå ikke på kompromis med kvaliteten.*
- **Innovation** – *Find nye løsninger på gamle problemer.*
- **Integritet** – *Hvis det er forkert, så lad være med at gøre det.*
- **Respekt** – *Udvis respekt for andre, og gør dig selv fortjent til den.*
- **Forenkling** – *Tænk stort, men gør det enkelt.*
- **Bæredygtighed** – *Pas på i dag for at værne om i morgen.*
- **Samarbejde** – *Vi er stærkest, når vi arbejder sammen.*
- **Gennemskelighed** – *Kommunikér åbent og ærligt.*



Koppers' adfærdsreglement har basis i disse værdier og understøtter vores øvrige virksomhedspolitikker ved at opstille særlige retningslinjer og standarder, som gælder for alle bestyrelsesmedlemmer, ledere og medarbejdere hos Koppers Holdings Inc. og alle dets datterselskaber ("Virksomheden" eller "Koppers"). Adfærdsreglementet er et vigtigt element i vores etiske retningslinjer og en betydelig ressource for medarbejderne. De fleste af hovedprincipperne fastsat i adfærdsreglementet bygger endvidere på mere detaljerede politikker, som er indeholdt i Koppers' politikhåndbog, og du bør gøre dig bekendt med og følge disse vigtige politikker.

Ledelsen må kun afvige fra adfærdsreglementet, hvis det er godkendt af bestyrelsen eller et udvalg nedsat af bestyrelsen. En sådan fritagelse skal omgående offentliggøres til aktionærerne.

Adfærdsreglementet er et udtryk for vores værdier og er en rettesnor for, hvad det betyder at være medlem af Koppers-koncernen. Det er et sæt regler, som vi alle skal følge, når vi udfører vores arbejde. Det er en politik, som opstiller standarderne for Koppers' medarbejdere. Lad os forpligte os til at overholde vores værdier, sådan som de er beskrevet i vores adfærdsreglement.



Optræd med integritet, overhold loven, adfærdsreglementet og andre regler.

Vi har hver især et ansvar, når det gælder om at sikre, at af vores etiske og juridiske forpligtelser bliver opfyldt. Vi skal:

- Altid overholde loven
- Læse og tænke over adfærdsreglementet og dertil hørende virksomhedspolitikker for at sikre, at vi er bekendte med reglerne
- Tænke over, hvordan adfærdsreglementet og dertil hørende virksomhedspolitikker gælder for dig og dit arbejdsområde
- Tage de kurser, der tilbydes af virksomheden
- Overholde adfærdsreglementet og Koppers' øvrige politikker
- Opføre os etisk korrekt og i overensstemmelse med vores værdier.

Vores leverandører, fremmede håndværkere og andre forretningsforbindelser skal have tilsvarende værdier og principper og acceptere og følge principperne i adfærdsreglementet, når de udfører deres arbejde på vores vegne.

Koppers' ledere har et særligt ansvar. Vores ledere fungerer som forbilleder. De forventes at håndhæve Koppers' værdier – samt principperne beskrevet i adfærdsreglementet – gennem deres egne personlige holdninger og adfærd og ved:



- At skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler, at de trygt kan give udtryk for bekymringer og stille spørgsmål
- Tydeligt at identificere og følge de "regler" (som f.eks. love og Koppers' politikker), som gælder for arbejdspladsen
- At stille de rette forventninger til alle medarbejdere
- At støtte uddannelsesinitiativer
- At opfordre til etisk beslutningstagen
- At hjælpe med at løse problemer, når de opstår
- At tage imod hjælp, når det er nødvendigt
- At belønne integritet
- At forhindre repressalier imod dem, der siger deres mening

Spørg dig selv:

- *Hvordan vil denne situation påvirke andre?*
- *Er der en interessekonflikt her?*
- *Hvordan virker mine handlinger på andre?*
- *Vil jeg have det godt med at dele min beslutning med min ægtefælle, forældre eller barn?*
- *Har jeg al den fornødne information og uddannelse?*



Få hjælp i tvivlstilfælde

Der findes ikke noget adfærdsreglement eller en håndbog med politikker eller regler, som har svar på alle de situationer, man kan komme ud for. Sager, der omhandler fortolkning af politikker, juridiske problemstillinger, integritet og etik, kan være komplicerede. Det er derfor vigtigt for alle medlemmer af Koppers-koncernen – hvad enten det drejer sig om en leder eller en medarbejder – at kende og forstå adfærdsreglementet og de regler, som gælder for deres arbejde – og acceptere, at der kan være behov for at søge hjælp og vejledning, når man er i tvivl.

Du bør stille spørgsmål og søge vejledning fra de personer i virksomheden, som kan hjælpe dig, når du er i tvivl om, hvordan du skal komme videre – f.eks. Koppers Compliance Officers og medarbejdere i Legal og HR.

Indberet overtrædelser og andre bekymringer

Vi kan ikke løse et problem, hvis vi ikke ved, at det eksisterer. Hvis du er opmærksom på eller har mistanke om, at der måske sker en eller anden form for overtrædelse af adfærdsreglementet, love eller regler, eller at der foregår bedrageri eller korrupsion i Koppers (hvad enten det er Koppers' medarbejdere, herunder ledelsen, eller besøgende eller fremmede håndværkere, som arbejder for Koppers, du har mistanke til), skal du melde det til den relevante leder eller Compliance Officer.

Der er mange steder, hvor du kan få hjælp og give udtryk for bekymring:

- Du kan altid tale med din leder, hvis du har et problem eller et spørgsmål, der vedrører etik eller overholdelse af adfærdsreglement, love eller regler.
- Koppers' hotline er et gratis telefonnummer, som du kan benytte til at stille spørgsmål og give udtryk for bekymringer. Hotline er åben hele døgnet, syv dage om ugen, og en tolk vil være tilgængelig, hvis du beder om det.
- Indberet anonymt på: <http://www.mycompliancereport.com/brand/koppers>.
- Du kan også kontakte en af Koppers' Compliance Officers, den interne audit-afdeling (hvis det drejer sig om økonomi), SHE-afdelingen (hvis det drejer sig om sikkerhed, arbejdsmiljø eller miljø) eller HR-afdelingen (hvis det drejer sig om personale).

Kig efter plakater med oplysninger om, hvordan man bruger Koppers' gratis hotline på opslagstavlerne, eller find plakaten online på KOPnet i afsnittet "Policies and Compliance".



Ingen repressalier

Koppers forbyder enhver form for repressalier mod medarbejdere, som indberetter (mistanke om) problemer eller overtrædelser til os i god tro, hvad enten det er loven, adfærdsreglementet eller andre regler, der er overtrådt. Det betyder, at ingen medarbejdere vil blive straffet for at indberette overtrædelser i god tro, stille spørgsmål eller give konstruktiv kritik. Det kan få ansættelsesretlige konsekvenser for enhver medarbejder, som beviseligt har foretaget repressalier.

Undersøgelser og fortrolighed

Virksomheden vil omgående undersøge indberetninger og rimelig mistanke om overtrædelser af adfærdsreglementet, love og regler. Virksomheden vil bestrebe sig på at behandle alle henvendelser fortroligt, når anmelder har bedt om at være anonym, men det vil ikke altid være praktisk muligt at opretholde fortrolighed, hvis der skal igangsættes nærmere undersøgelser.

Straf

Overtrædelse af adfærdsreglementet, love eller øvrige regler, tolereres ikke. Enhver medarbejder vil blive straffet for overtrædelse af adfærdsreglementet, love eller regler. Straffen for overtrædelse vil afhænge af overtrædelsens art, omfang og hyppighed men kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser for ansættelsesforholdet.



Zero Harm

Vi har sat det som mål, at ingen skal komme til skade på arbejde – hverken medarbejdere eller miljø (Zero Harm). Det betyder, at virksomheden giver medarbejderne værktøjerne, undervisningen, incitamenterne og bemyndigelsen til at identificere og fremme sikker adfærd og samtidig rette op på usikker adfærd. Som led i vores Zero Harm kultur er vi forpligtet til at overholde af alle gældende love og regler, der vedrører sikkerhed, arbejdsmiljø, miljø og sikring: Produktstyring, processtyring og håndtering af andre sikkerhedsrisici, konstant forbedring af sikkerhed, arbejdsmiljø, miljø, sikring og procedurer samt kommunikation om drift og potentielle risici er foranstaltninger, der træffes for at beskytte folk.



Respekt, forskellighed og inklusion

Vi anerkender, at ethvert menneske er unikt, og vi bestræber os på at skabe en arbejdsplads, hvor denne unikhed værdsættes, og hvor hvert enkelt menneske bliver respekteret for sit bidrag uanset baggrund, herunder race, etnisk eller national oprindelse, hudfarve, ægteskabelig status, køn eller kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, handicap eller andre forhold beskyttet ved lov. Vi tror på, at vi kan opbygge en kultur af innovation og åbenhed ved at dyrke vores medarbejders mangfoldighed - vores forskellige evner, styrker, meninger og baggrunde – og at det vil gøre os stærkere og mere succesrige overalt, hvor vi driver forretning.

Koppers' medarbejdere forventes at behandle hinanden retfærdigt og med respekt. Vi skal alle være med til at sikre et arbejdsmiljø, hvor vi hver især kan føle os sig værdsat og respekteret for vores indsats, fordi der er grobund for en atmosfære af respekt, åbenhed og tillid i vores omgang med hinanden.

Lige beskæftigelsesmuligheder og beskyttelse mod forskelsbehandling

Koppers diskriminerer ingen medarbejder eller ansøger til en stilling på grund af race, etnisk eller national oprindelse, hudfarve, ægteskabelig status, køn eller kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, handicap eller andre forhold beskyttet ved lov. Det er forbudt for Koppers' medarbejdere at udøve nogen form for diskrimination.



Bekæmpelse af chikane

Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, som er fri for chikane og mobning, og vi vil ikke tolerere en sådan adfærd. Chikane er uønsket og krænkende verbal, nonverbal eller fysisk adfærd, som skaber et fjendtligt eller truende miljø for en person pga. race, etnisk eller national oprindelse, hudfarve, ægteskabelig status, køn eller kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, handicap eller andre forhold beskyttet ved lov. Mobning er gentagen verbal eller fysisk krænkende eller ondsindet adfærd, som underminerer eller forstyrrer andres arbejdspræstation eller som ethvert fornuftigt menneske ville finde krænkende, truende eller ydmygende. Visse steder er sådan en adfærd forbudt ved lov. Hos Koppers er sådan en adfærd aldrig acceptabel.

Misbrug af rusmidler

Vores arbejde kræver årvågenhed, god dømmekraft og fokus på detaljer. Brugen af rusmidler kan påvirke arbejdspræstationen og udgøre en fare for dit såvel som andres helbred og velbefindende. Alle Koppers' medarbejdere forventes derfor at udføre deres opgaver uden at være påvirket af rusmidler. Vi tillader ikke besiddelse, brug eller distribution af rusmidler eller dertil hørende udstyr på vores ejendom, mens du bruger Koppers' udstyr eller ejendele, herunder køretøjer, eller når du repræsenterer Koppers. Hvis du tager medicin, som kan påvirke dit arbejde, skal du meddele det til din leder. Virksomheden kan give lov til, at der serveres alkohol ved visse sociale arrangementer afholdt i virksomhedens regi. Hvis du vælger at drikke alkohol ved et sådant arrangement, må du ikke sætte dig bag rattet, når du er påvirket af alkohol.

Indberet det omgående, hvis du mener, at en kollega, fremmed håndværker eller besøgende er påvirket af rusmidler på arbejdet.

Tryghed på arbejdspladsen og vold

Vi gør en stor indsats for at beskytte vores medarbejdere og ejendom ved at følge alle sikringsregler på stedet og omgående indberette eventuelle brud på sikkerheden.

Vold på arbejdspladsen, intimidering, mobning eller truende adfærd er forbudt. Koppers tolererer ikke slagsmål, medbragte våben, forsætlig legemsbeskadigelse eller beskadigelse af virksomhedens ejendom eller andres ejendele, truende adfærd eller en atmosfære, hvor mennesker frygter at komme fysisk til skade.

Indberet omgående og uden tøven sådanne situationer til den ansvarlige ledelse.

Hvis du har et misbrugsproblem, opfordres du til at søge hjælp. Tal med din nærmeste leder, HR-afdelingen eller sundhedsforsikringselskabet for at høre mere.



Kundefokus og kvalitet

Vi har arbejdet hårdt på at udvikle og bevare et stærkt, tillidsfuldt forhold til vores kunder, og vi værdsætter disse forhold, hvoraf mange er langvarige. "Kundefokus" er faktisk en af vores værdier. "Kundefokus" repræsenterer vores hensigt, at vi vil "gøre uovertruffen kundeservice til en dagligdags hændelse." Det betyder også, at vi anerkender den store betydning, forholdet til kunderne har for vores succes. Vi gør en aktiv indsats for at bevare og styrke forholdet til kunderne gennem en ærlig og retfærdig adfærd i alt, hvad vi laver.



Produktion af kvalitetsprodukter og -ydelser er nøglen til "Kundefokus". Vores kunder stoler på, at vi kan levere produkter og ydelser af høj kvalitet, og kvaliteten af de produkter og ydelser, vi leverer, er afgørende for vores fortsatte succes og vækst. Vi må sørge for, at de produkter og ydelser, vi leverer, lever op til de korrekte kvalitetsniveauer og overholder gældende love og regler.

Sig til, hvis du opdager et faktisk eller potentielt problem med kvaliteten.

Forholdet til leverandørerne

Vores forhold til leverandørerne skal være baseret på lovlige, ærlige og retfærdige praksisser. Vi ønsker at handle med leverandører, som deler vores værdier, og medarbejderne skal bestræbe sig på at sikre, at vi handler med leverandører, som forstår, værdsætter og lever op til vores standarder.

Vores valg af leverandør skal træffes på baggrund af leverandørens evne til at imødekomme vores behov og til at levere den ydelse, som samlet set giver den bedste værdi for Koppers, og Koppers' medarbejdere skal undgå interessekonflikter. Hvis du ikke er sikker på, at udvælgelsen af en leverandør lever op til disse krav, bør du drøfte din bekymring med din leder. (Se også afsnittet med overskriften "Interessekonflikter.").

Forandringsledelse (Change Management eller MOC) er et koncept, som gælder i mange forskellige sammenhænge. Forandringsledelse er uden tvivl af afgørende betydning for sikkerhed og miljø, men det har også stor betydning for kvalitet. Sørg for at følge alle MOC-procedurer, der vedrører ændringer i råvarer og udstyr. Foretag ikke ændringer i råvarer, udstyr, specifikationer eller andet, der har afgørende betydning for kvaliteten, før ændringen er godkendt af den ansvarlige ledelse.



Interessekonflikter

Medarbejderne er forpligtede til at handle i Koppers' bedste interesse. Medarbejdere skal undgå interessekonflikter (og det, der kan ligne en interessekonflikt) mellem egne og virksomhedens interesser.

Hvis der er risiko for, at en situation kan udgøre en interessekonflikt, skal du sige det til din nærmeste leder, til Compliance Officer, HR eller Legal Department i Pittsburgh.

Konflikter mellem arbejdspladsens og familiens interesser skaber særlige udfordringer, og i sådanne situationer skal medarbejderne kende og følge de særlige regler, som er angivet nedenfor:

- Deltag aldrig i forretningsaktiviteter med eller hav nogen direkte eller indirekte ejerandel hos en konkurrent, kunde eller leverandør til Koppers (bortset fra at du kan eje 5 % af alle værdipapirer i en virksomhed, som handler på en anerkendt fondsbørs) uden forudgående skriftligt samtykke fra General Counsel i Pittsburgh.

Rapporter alle de forretningsmuligheder, som du bliver tilbudt i kraft af din stilling. Du må ikke drage personlig fordel af sådanne muligheder uden særlig skriftlig godkendelse fra den Vice President, som er ansvarlig for dit arbejdsområde.

- For at undgå favorisering skal ansættelsen eller forfremmelsen af en slægtning til en medarbejder først godkendes af medarbejderens leder og den Vice President, som er ansvarlig for medarbejderens arbejdsområde.



Gaver, repræsentation, kost og logi, måltider osv.

Modtagelse af gaver, repræsentation, kost og logi, måltider osv.

Som nævnt i det afsnit, der handler om forholdet til leverandører, skal vi vælge produkter og ydelser ud fra kvalitet, pris, pålidelighed og strategiske overvejelser. Beslutninger, som har med vores leverandører at gøre – og har forbindelse til alle andre tredjeparter, herunder vores kunder – må ikke på en urimelig måde være påvirket af personlige relationer eller modtagelsen af gaver, repræsentation, rejser, forlystelser eller noget som helst andet af værdi. Koppers' politik vedr. interessekonflikter giver nærmere oplysninger om hvilken slags gaver og "forretningsmæssig gavmildhed", som medarbejdere må tage imod (såsom gaver, repræsentation, kost og logi, måltider, forlystelser, rejser osv.), og du skal nøje læse denne politik og følge den.

Modtagelse af "returkommissioner" eller bestikkelse fra kunderne, leverandører eller anden tredjepart kan være ulovlig i den lokale lovgivning og er altid forbudt hos Koppers.

Ydelse af gaver, repræsentation, kost og logi, måltider osv.

Måltider, små gaver, gæstfrihed, forlystelser osv. kan være med til at opbygge goodwill og styrke forretningsrelationer, men der skal udvises forsigtighed for at undgå, at Koppers' medarbejders integritet bliver draget i tvivl. I visse situationer kan det være ulovligt, at tilbyde sådanne ydelser. Du må ikke tilbyde forlystelser, gaver, gæstfrihed, betalinger eller ting af værdi af nogen art til tredjeparter, som vil kunne opfatte det som værende bestikkelse eller returkommission, eller hvis det er ulovligt under den gældende lovgivning. Der henvises til afsnittene i dette adfærdsreglement om antikorruption og omgang med offentligt ansatte eller embedsmænd samt til Koppers antikorrupsionspolitik. Kontakt den lokale Compliance Officer eller Legal Department i Pittsburgh, hvis du har spørgsmål eller betænkeligheder, om hvad der er passende.

Du skal være omhyggelig med at sikre, at gaver, forlystelser og andre ting af værdi givet til tredjepart ikke sætter virksomheden i forlegenhed, hvis det afsløres.

Der findes detaljerede politikker, som dækker principperne fremsat i adfærdsreglement. Tag dig tid til at sætte dig ind i disse vigtige politikker.



Miljøbeskyttelse

Vi gør en stor indsats for at efterleve alle gældende miljølove, regler og andre frivillige forpligtelser, som gælder for Koppers. I overensstemmelse med vores "Zero Harm" kultur gør vi endvidere en aktiv indsats for at forebygge forurening med henblik på at bevare et sundt miljø til gavn og glæde for fremtidige generationers helbred og produktivitet, for konstant at forbedre vores miljøsystemer og -resultater og for åbent at informere både interne og eksterne interessenter om vores forretningsaktiviteter og potentielle risici.

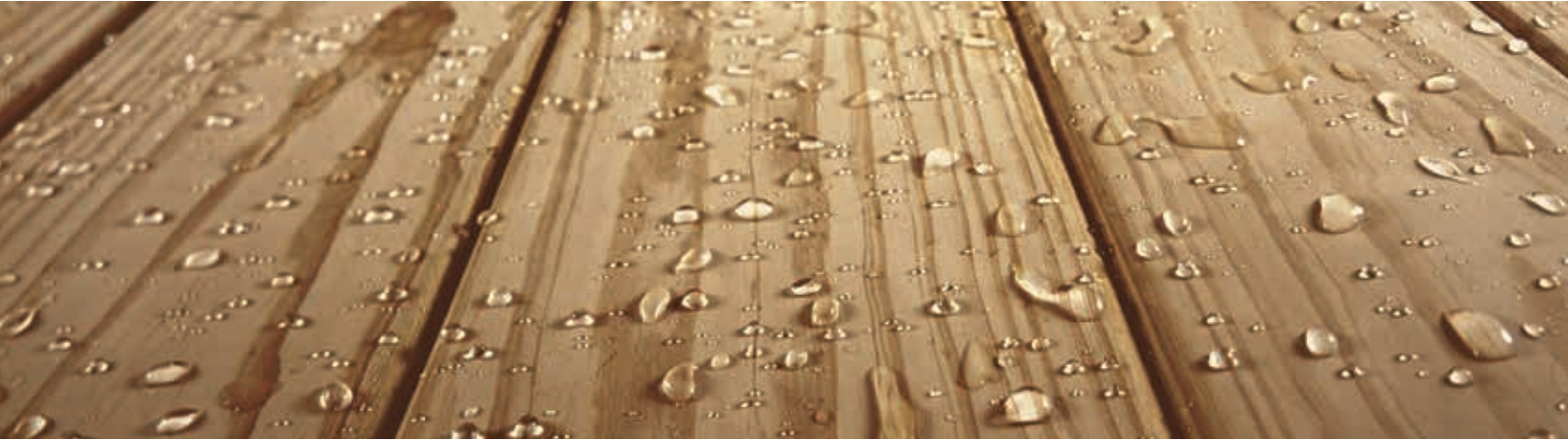
Vi forventer, at medarbejderne bidrager konstruktivt til at vi når disse mål ved at støtte op om og følge vores adfærdsreglement, omgående at indberette problemer og altid have fokus på, hvordan vi kan forbedre vores indsats.



Omgang med offentligt ansatte og embedsmænd

Den del af adfærdsreglementet, som omhandler antikorrupcion, tydeliggør, at det er ulovligt at give eller facilitere bestikkelse til alle, herunder offentligt ansatte og embedsmænd. Mange regeringer og offentlige myndigheder har herudover særlige restriktioner mod forretningsmæssig gavmildhed og at give gaver eller andre ting af værdi til offentlige ansatte og embedsmænd. De medarbejdere, som har med offentlige myndigheder at gøre, skal forstå og overholde alle disse restriktioner. Det kan være ulovligt at give selv de mindste ting – som små gaver, forlystelser, drikkevarer, måltider osv. Husk også, at definitionen af en "offentlig ansat" eller "embedsmand" kan være meget bred og omfatter ansatte hos offentlige myndigheder, i statsejede virksomheder, politiske kandidater osv.

Kort sagt må du ikke give eller betale for gaver, forlystelser, drikkevarer, måltider, transport, indkvartering eller andre ting af værdi til ansatte eller embedsmænd i den offentlige sektor (militært eller civil) uden forudgående skriftlig godkendelse fra Legal Department i Pittsburgh. Læs også afsnittet om antikorrupcion i dette adfærdsreglement og Koppers antikorrupcionspolitik og kontakt Compliance Officer eller Legal Department i Pittsburgh, hvis du er i tvivl om, hvad der er passende.



Politisk aktivitet

Medarbejderne har ret til at tage del i samfundsanliggender og være politisk aktive. Du må dog ikke bruge Koppers' midler, ejendom, personale eller andre ressourcer til personlige politiske aktiviteter. Hvis du personligt er indblandet i politiske, offentlige eller kulturelle anliggender, må du ligeledes ikke give indtryk af, at du repræsenterer Koppers eller give udtryk for Koppers' synspunkter, og du må ikke bruge arbejdstiden til politiske formål. For at undgå en eventuel interessekonflikt skal du desuden informere din leder og Legal Department i Pittsburgh, hvis du ønsker at acceptere en udnævnelse eller overvejer at stille op som kandidat for et politisk parti.

De fleste lande har love og restriktioner om politiske aktiviteter og bidrag fra virksomheder. Hvis du ønsker at yde et politisk bidrag eller engagere dig i en politisk aktivitet – herunder lobbyvirksomhed – på vegne af Koppers, skal du derfor overholde de gældende love og først have en godkendelse fra Legal Department i Pittsburgh og den Vice President, der er ansvarlig for din lokation.

Koppers tolerer ikke brug af børne- eller tvangsarbejde, slaveri eller menneskehandel i nogen som helst af sine globale aktiviteter og faciliteter.

Menneskerettigheder

Vi overholder alle love om foreningsfrihed, beskyttelse af persondata, overenskomstforhandlinger, immigration, arbejdstider og løn samt love, der forbyder tvangsarbejde, børnearbejde, menneskehandel og forskelsbehandling ved ansættelse.

Vi har herudover forpligtet os til at drive vores virksomhed på en etisk og ansvarlig måde, som støtter op om og respekterer beskyttelsen af menneskerettigheder, og vi ønsker at handle med partnere (herunder leverandører), som stræber efter at drive deres virksomhed på tilsvarende måde.



Beskyttelse af persondata

Vi har forpligtet os til at overholde alle love, som beskytter fortroligheden af de persondata, som vi indsamler og benytter. "Persondata" kan omfatte information, som kan identificere en person, herunder kontaktoplysninger, fødselsdato, offentlig udstedte identifikationsnumre, information om aflønning og arbejdsindsats, helbredsoplysninger, kreditkortnumre og økonomiske forhold. Medarbejdere må kun indsamle og behandle sådanne oplysninger til legitime forretningsformål og skal træffe foranstaltninger til, at denne information holdes fortrolig og utilgængelig for uvedkommende, samt overholde alle gældende love og politikker om persondata. Dette gælder persondata om medarbejdere, kunder, forbrugere og leverandører. Det forventes, at alle medarbejdere er med til at sikre, at alle love, forordninger og interne politikker vedrørende persondata overholdes overalt, hvor vi gør forretninger.

Informationsteknologi

Virksomhedens kommunikations- og informationsteknologi (herunder e-mail og internettet) udgør en stor del af virksomhedens ressourcer og skal bruges lovligt og ansvarligt. Disse systemer skal primært anvendes til at fremme virksomhedens forretningsmæssige aktiviteter og i overensstemmelse med de regler, der omhandler brugen heraf. Medarbejdere må ikke bruge disse systemer til at sende, tilgå eller downloade:

- vulgære, uanstændige eller chikanerende kommunikationer
- stødende eller upassende materiale
- fortrolig eller navnebeskyttet information uden bemyndigelse
- information eller kommunikationer, som overtræder loven

Al information, der findes i vores informationssystemer, er Koppers' ejendom. Derfor kan medarbejdere ikke opfatte information, der er oprettet, gemt eller udbredt ved hjælp af virksomhedens systemer, som private eller personlige, med mindre andet følger af loven.



Fortrolige og navnebeskyttede oplysninger

Koppers producerer værdifuld, fortrolig og navnebeskyttet information hver dag. Vi producerer også værdifuld og innovativ intellektuel ejendom. Koppers' fortrolige og private oplysninger og intellektuelle ejendom er værdifulde aktiver for virksomheden. De er en af vejene til vores succes. Herudover henter vi af og til information fra tredjepart, som er underkastet restriktioner mht. brug og offentliggørelse.

Alle Koppers medarbejdere skal sørge for at beskytte sådanne fortrolige og private virksomhedsoplysninger og intellektuel ejendom, hjælpe med at træffe passende tiltag til at beskytte dem og behandle dem fortroligt og aldrig udlevere sådanne oplysninger til uvedkommende personer. Undgå at drøfte fortrolige oplysninger, selv med kolleger, med mindre det er nødvendigt for udførelsen af dit arbejde.

Koppers medarbejdere må gerne videregive fortrolige oplysninger til passende tredjepart, hvor det er påkrævet eller tilladt af gældende lov.

Fortrolige oplysninger og intellektuel ejendom kan f.eks. omfatte:

- *forretningsplaner*
- *prognoser*
- *prisinformation*
- *kundeinformation*
- *forretningsdata*
- *produktformler*
- *forsknings- og udviklingsdata og -information*



Dokumenthåndtering

Koppers' dokumenter er vigtige aktiver. Virksomhedens dokumenter omfatter i bund og grund alt det, vi udarbejder – hvad enten det er i papirform eller som elektroniske filer. Forskellige love og forordninger kræver, at Koppers opbevarer bestemte typer af virksomhedsdokumenter, normalt i en bestemt tidsperiode.

Hvis der trues med sagsanlæg eller under en retstvist mod virksomheden, kan visse dokumenter herudover være underlagt "litigation holds" (tilbageholdelse ved retstvist) af Legal Department i Pittsburgh, hvilket betyder, at specifikke dokumenter skal opbevares længere end normalt krævet. Koppers politik om dokumenthåndtering fastsætter detaljerede regler og tidsplaner, som hjælper medarbejderne med at forstå deres forpligtelser i forbindelse med arkivering af dokumenter. Koppers forventer, at alle medarbejdere overholder denne politik til fulde. Spørgsmål om dine forpligtelser, hvad angår arkivering af dokumenter og dokumenthåndtering, skal rettes til Legal Department i Pittsburgh.



Økonomisk integritet

Økonomisk integritet er altafgørende for vores succes. Vores investorer, den offentlige forvaltning, ledelsen og bestyrelsen er alle afhængige af og forventer præcision i vores regnskaber, opgørelser og konti. Økonomisk integritet er ikke bare god forretningsetik – lovgivningen i de forskellige lande, hvor vi driver forretning, kræver, at vores regnskaber og opgørelser er præcise, så vi er i stand til at foretage korrekte indberetninger.

Virksomhedens regnskaber og opgørelser

Det er vigtigt, at alle medarbejdere fører nøjagtigt regnskab. Der må under ingen omstændigheder foretages forkerte, fiktive eller vildledende optegnelser i virksomhedens regnskaber. Alle virksomhedens betalinger og andre transaktioner skal være korrekt godkendt af ledelsen og være nøjagtigt og fuldstændigt bogført i Koppers regnskaber og optegnelser i overensstemmelse med generelt accepterede regnskabsprincipper og koncernens fastsatte politikker og procedurer for regnskabsførelse.

Virksomhedens likvide midler

Alle virksomhedens midler skal indsættes på godkendte og identificerede virksomhedskonti. Medarbejdere må ikke undlade at bogføre eller hemmeligholde virksomhedens midler uanset årsag, og ingen af virksomhedens midler må indsættes på en privat eller anden konto, der ikke tilhører virksomheden. Alle virksomhedens aktiver skal beskyttes på forsvarlig vis, og bogførte aktiver skal regelmæssigt afstemmes med faktiske aktiver; eventuelle uoverensstemmelser skal omgående rettes.

Medarbejdere, som er ansvarlige for virksomhedens midler og konti, skal være bekendt med og følge Virksomhedens politikker og procedurer for økonomiske anliggender, herunder gældende "Limits of Authority" og indkøbs- og regnskabspolitikker.



Insiderhandel

Lovgivning vedr. værdipapirer regulerer salg og køb af værdipapirer for at beskytte investorerne. Lovgivningen pålægger os at sikre, at information om Koppers ikke anvendes ulovligt i forbindelse med køb og salg af Koppers' værdipapirer. Lovgivningen er baseret på den overbevisning, at alle, der handler med en virksomheds værdipapirer, bør have lige adgang til alle "væsentlige" informationer om denne virksomhed.

Alle medarbejdere skal overholde lovgivning, der forbyder insiderhandel og Koppers' politik om insiderhandel. Hvis en medarbejder har kendskab til væsentlig, ikke-offentliggjort information om Virksomheden, så er det med ganske få undtagelser forbudt for denne medarbejder at købe eller sælge aktier i virksomheden eller at formidle informationen til en anden person med det formål at købe eller sælge aktier i virksomheden, indtil informationen er blevet offentliggjort.

Det er endvidere ulovligt for enhver person i besiddelse af væsentlig insiderinformation at videregive sådan information til andre eller at anbefale, at de køber eller sælger Koppers' værdipapirer. Dette kaldes "tipning". Både den, der "tipper", og den "tippede" kan blive draget til ansvar.

Særlige regler finder anvendelse for de personer, som er udnævnt til at være i en "Window Group" eller den "Restricted Group". Lovgivning vedrørende værdipapirer gælder også, hvis medarbejdere handler med værdipapirer fra andre virksomheder på baggrund af insiderviden om disse virksomheder (f.eks. kunder eller leverandører til virksomheden), som de har opnået gennem deres arbejde i Virksomheden.

Spørgsmål vedr. fortolkning af Virksomhedens politik om insiderhandel skal rettes til Compliance Officer eller Legal Department i Pittsburgh.

Information om enhver virksomhed anses for at være "væsentlig", hvis den kan opfattes som vigtig, for at en fornuftig investor kan træffe afgørelse om at købe, sælge eller undlade at handle med denne virksomheds værdipapirer. For eksempel er det sandsynligt, at følgende informationer i de fleste tilfælde anses for værende væsentlige: økonomiske års- eller kvartalsopgørelser, en betydelig ændring i indtægter eller indtægtsprognose; usædvanlig fortjeneste eller tab i forbindelse med omfattende aktiviteter; forhandlinger og aftaler vedrørende betydelige opkøb, afhændelser eller forretningssammenlægninger; en udbetaling af aktieudbytte fra virksomhedens aktier; og større ændringer i ledelsens sammensætning.



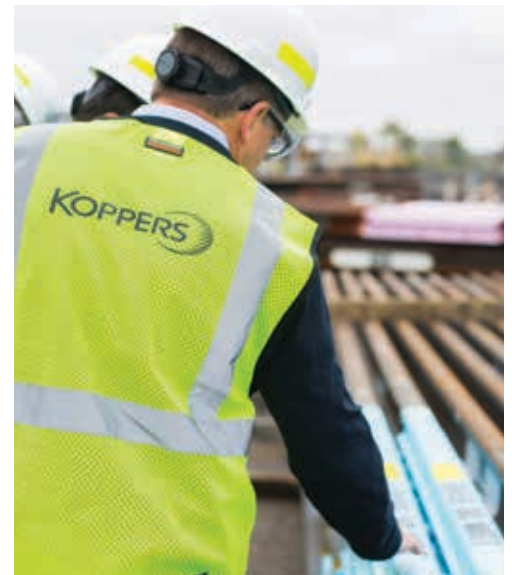
Tale om og på vegne af virksomheden

Som beskrevet i dette adfærdsreglement under overskriften “Fortrolige og navnebeskyttede oplysninger” er det vigtigt, at medarbejderne beskytter Virksomhedens fortrolige og navnebeskyttede oplysninger, og at de kun offentliggør dem til personer, der har et legitimt behov for at kende dem, og når medarbejderen har sikret sig, at den anden part er lovligt forpligtet til at holde denne information fortrolig.

Herudover bør kun en talsperson udpeget af Virksomheden udtale sig til medierne og investorer om virksomhedens værdipapirer og økonomiske resultater, og medarbejderne skal overholde virksomhedens politik for offentliggørelse af information, som fremsætter nærmere regler for behandling af følsomme, navnebeskyttede og fortrolige oplysninger om virksomheden.

Koppers’ politik om sociale medier fastsætter retningslinjer og regler for opslag på sociale medier, som bør overholdes af alle medarbejdere. Udtal dig ikke på vegne af Koppers, med mindre du er særligt bemyndiget til at gøre det, og husk, at al kommunikation på de sociale medier om Koppers skal være i overensstemmelse med Koppers’ politikker og bør være retfærdig, ærlig og nøjagtig.

Medarbejderne skal rådføre sig med Chief Financial Officer eller Legal Department i Pittsburgh, hvis de er i tvivl om, hvordan de skal håndtere en forespørgsel eller en anden situation, der omhandler virksomhedens oplysninger.





Fair og lovlig konkurrence

Konkurrer på en fair måde.

Vi er engagerede i hård men fair konkurrence. Medarbejderne må ikke misbruge kundernes tillid ved at komme med falske eller vildledende udsagn om vores produkter eller tjenester eller om vores konkurrenters produkter eller tjenester. Medarbejderne skal respektere kundernes gældende aftaler og undgå at nedgøre vores konkurrenter eller på anden måde handle uretfærdigt eller ulovligt over for vores konkurrenter.

Overhold konkurrence- og kartellovgivningen.

Lovgivningen beskytter den fri og fair konkurrence i de fleste af de lande, hvor Koppers driver forretning, gennem regulering af virksomheders adfærd på konkurrencemarkederne. I USA kaldes disse love "antitrust"-love. Andre steder kaldes de sommetider "handelspraksis" eller konkurrencelovgivning. Skønt disse love findes i forskellige varianter, så har de alle et eneste formål – nemlig at fremme konkurrencen. Disse love skal overholdes. I modsat fald vil det føre til betydelige bøder og straffe og i visse situationer kan både de personer, der er involveret i adfærd, der overtræder denne lovgivning, og Virksomheden idømmes strafferetlige sanktioner, herunder fængselsstraf, hvis loven overtrædes.

De hovedprincipper, der skal følges af Koppers' medarbejdere for at sikre, at handelspraksis, konkurrence- og kartellovgivning ikke overtrædes, er:

Medarbejdere må aldrig indgå aftaler eller "blive enige med" eller så meget som tale med konkurrenter om:

- priser (eller prisrelaterede anliggender), som tilbydes kunderne;
- prisstigninger eller intention om prisstigninger til kunderne;
- handelsbetingelser for kunderne;
- intentioner om at give tilbud eller ikke give tilbud med henvisning til påtænkte priser og kvantiteter;
- produktionsniveauer (både fremtidige og nuværende);
- tildeling af geografiske områder eller "hjemmemarkeder";
- boykot eller anden fælles indsats imod en anden konkurrent, såsom afbrydelse af en konkurrents råvareforsyning.



Undgå alt, der kan vække mistanke om, at der foregår konkurrenceforvridning. En af måderne at undgå det på er ved ikke at deltage i unødvendige møder eller have unødigt kontakt med konkurrenter, med mindre det tydeligt kan retfærdiggøres (f.eks. legitime køb fra eller salg til konkurrenterne), eller ved at kontakten om muligt på forhånd er godkendt af en af Virksomhedens øverste ledelse. Søg råd i Legal Department i Pittsburgh, hvis du er i tvivl. Al kontakt med konkurrenter skal foregå i overensstemmelse med vejledning og procedurer fastsat i Koppers' *Trade Practices, Competition and Antitrust Policy*.



Antikorruption

Det er forbudt for Koppers' medarbejdere at give personer noget af værdi med henblik på at påvirke eller forårsage en officiel eller kommerciel handling, at foranledige en ulovlig handling eller at opnå en upassende fordel eller forretningsmæssig fordel. Det betyder, at vi ikke må bestikke offentlige embedsmænd eller andre personer for på upassende vis at opnå en fordel eller forretningsmæssigt forspring eller påvirke en beslutning. Pengeafpresning og returkommissioner er også forbudt og vi må selvfølgelig heller ikke tage imod bestikkelse eller returkommission fra andre.

Næsten alle verdens lande har antikorrupsionslove, som forbyder bestikkelse af offentlige embedsmænd og personer, som beskæftiger sig med rent kommercielle transaktioner. Disse love omfatter bl.a. den amerikanske Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) og den britiske Bribery Act og lovgivningen i mange andre lande, som har implementeret OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd i forbindelse med internationale forretningstransaktioner. Alle disse love kan gælde for vores aktiviteter verden over. Mange af antikorrupsionslovene, heriblandt FCPA, kræver også, at der kan gøres rede for transaktionerne.

Antikorrupsionslovgivningen gælder ikke blot for virksomheden og vores medarbejdere – de gælder også for tredjeparts repræsentanter, som handler på vores vegne. Derfor har vi fastsat detaljerede procedurer for at sikre os, at tredjeparter, der er handler på vores vegne, er troværdige og fuldt ud forstår kravene i lovgivningen såvel som vores interne krav.

Medarbejdere, som beskæftiger sig med forretningstransaktioner, heriblandt tredjeparts repræsentanter, skal være bekendte med og overholde reglerne i vores *Anti-Corruption Policy and Procedures*, såvel som FCPA, den britiske Bribery Act og tilsvarende lovgivning.

Der henvises også til afsnittet i dette adfærdsreglement om Omgang med offentligt ansatte eller embedsmænd, og kontakt Compliance Officer eller Legal Department i Pittsburgh, hvis du har spørgsmål eller er i tvivl om, hvad der er passende.

*Hvem er "offentligt ansatte/embedsmænd"?
En offentligt ansat/ embedsmand kan f.eks. være en medarbejder i en statsinstitution, et statsejet selskab eller en offentlig myndighed eller være repræsentant for et politisk parti eller politisk kandidat.*

*Hvad er bestikkelse?
Bestikkelse er at give eller tilbyde en person noget af værdi med henblik på at påvirke en beslutning. Det kan være tilbud om kontanter, gaver, forlystelser, gæstfrihed, rejseudgifter, lån, personlige tjenester, politiske bidrag, beskæftigelse eller små vennetjenester.*



Handelssanktioner og -kontrol

Mange af de lande, hvor vi driver forretning, har vedtaget handelsregulering og -kontrol. Disse reguleringer og kontroller kan være alvorlige sanktioner imod forskellige lande, grupper, virksomheder og individer.

Handelssanktioner forbyder mange kommercielle og andre transaktioner og kan også forbyde virksomheder, såsom Koppers, at godkende, finansiere eller på anden måde "facilitere" enhver aktivitet, som er omfattet af sanktionerne og forbuddene.

Disse handelsreguleringer og -kontroller ændres hyppigt. Koppers' politik for internationale handelssanktioner giver detaljeret information om gældende sanktioner og andre handelskontroller, og giver også vejledning i, hvordan man skal identificere de lande, grupper, virksomheder og individer, som er underlagt sanktionerne.

Vi bliver nødt til at sætte os ind i de forskellige handelskontroller, reguleringer og sanktioner, og de begrænsninger, der gælder for salg af produkter og tjenester på det internationale marked. Det er derfor bydende nødvendigt for alle Koppers' medarbejdere, som beskæftiger sig med international handel, at forstå og overholde lovgivningen og Koppers' International Trade Sanctions Policy på alle måder.

Ophavsret

De amerikanske og internationale ophavsretslove forbyder kopiering, distribution, brug og visning af et værk beskyttet af ophavsretten uden forudgående tilladelse fra indehaveren af ophavsretten. Disse regler finder anvendelse på både software og skriftligt materiale og omfatter også fremstilling af afledte værker eller sammenskrivning af materiale beskyttet af ophavsretten. Overtrædelse af loven kan medføre civil- og strafferetlige konsekvenser for Virksomheden og virksomhedens medarbejdere. Kontakt Compliance Officer eller Legal Department i Pittsburgh, hvis du er i tvivl.