



Adfærdskodeks og forretningsetik

En meddelelse fra Walter W. Turner

Vores mission er at være den mest værdsatte leverandør af kvalitetsprodukter og tjenesteydelser i de brancher, vi servicerer, ved at udvise vores kunder uovertruffen personlig opmærksomhed og samtidig opnå total kvalitet i alt, hvad vi gør.

Denne mission omfatter vores mangeårige engagement i at holde os til de højeste etiske og juridiske standarder i vores forretningsaktiviteter, hvad enten vi engagerer os i interaktioner med ligemænd under udførelsen af vores opgaver, arbejder med at overholde komplekse regler, markedsfører vores produkter eller købsmaterialer, interagerer med de kvarterer, hvori vi driver forretning eller håndterer selskabets finanser.

Vi forventer, at hver eneste af Koppers ansatte, dag efter dag, opretholder de højeste etiske standarder, overensstemmelsen med de gældende regler og gennemsigtigheden i vores forretningsaktiviteter, og vi forventer, at alle medarbejdere udviser en personlig integritet på arbejdspladsen, også når de driver forretning på Koppers vegne.

Det betyder bl.a., at vi hver især skal overholde loven og samtidig hjælpe selskabet med at overholde loven. Det betyder også, at vi skal holde os strikt til de stærke etiske principper, som vi stræber efter at efterleve i vores daglige arbejde.

Det er ikke altid nemt at vide, hvad man skal gøre, i en hvilken som helst situation. Så vi må gøre os umage med at forstå, hvad loven og vores etiske standarder kræver af os – ved at stille spørgsmål, modtage de rigtige råd og tilegne os lærdom ud fra undervisningsmaterialer.

Koppers Kodeks for Forretningsadfærd og Etik (Code of Conduct) er en nøglekomponent i vores program om etik og lovoverholdelse, og det er en vital medarbejderressource, som skal sikre, at alle Koppers medarbejdere løbende overholder loven og selskabets forskellige politikker. Det er også en erklæring af vores forpligtelse til en etisk adfærd og til vedvarende at blive bedre til alt, hvad vi gør.

Slut dig venligst til mig, den øverste ledelse og vores bestyrelse ved at give din fulde støtte til vores program om etik og lovoverholdelse og til vores adfærdskodeks og forretningsetik.

Med venlig hilsen,



Walter W. Turner

Hos Koppers måles vores succeser ikke alene ud fra de resultater, vi har opnået, men også ud fra, hvordan vi opnår dem.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oversigt	4
At gøre det rigtige	5
Hvor man kan få hjælp eller stille spørgsmål	5
Politik om repressalier	7
Undersøgelser	7
Disciplin	8
Arbejdspladskodeks	8
Beskyttelse af selskabets værdier	10
Finansiell integritet	12
Beskyttelse af miljøet	13
Interessekonflikter	13
Forretningsetik	14
At gøre forretninger med regeringen	15
Politisk aktivitet	15
Insiderhandel	16
Videregivelse af oplysninger	17
Foranstaltninger imod bestikkelse	18
Handelssanktioner og eksportreguleringer	18
Økonomisk boykot	19
Handelspraksisser, konkurrence og antitrust	19
Privatliv	21

Oversigt

I næsten et århundrede har Koppers navn haft et godt renommé, hvad kvalitetsprodukter, dedikation til service og integritet angår. Siden Koppers blev stiftet i 1988, har vi arbejdet hårdt på at videreopbygge og forbedre vores omdømme.

Koppers adfærdskodeks og forretningsetik (Code of Conduct) er en virksomhedspolitik, der er gældende for alle direktører, ledere og ansatte i Koppers Holdings Inc. og alle dets datterselskaber ("selskabet" eller "Koppers"). Det er en afspejling af selskabets dedikation i forhold til at gøre forretninger i fuld overensstemmelse med loven – og med integritet. Adfærdskodekset er en køreplan for Koppers ansatte som skal følges, når vi udfører vores daglige pligter på jobbet. Det omfatter også vejledning i usikre situationer, og danner grundlag for det personlige engagement, som alle Koppers medarbejdere bliver bedt om at udvise – en forpligtelse til udføre vores jobansvarsområder på en måde, som respekterer andre, og som værdsætter vores relationer med selskabets kunder, leverandører og aktionærer, samt de samfund og regulerende organer, vi gør forretninger med.

Alle direktører, fuldmægtige og medarbejdere forventes at være bekendte med adfærdskodekset og følge det i den daglige udførelse af deres job. Ligeledes forventes det, at vores leverandører og kontraktansatte har samme værdier og principper, og at de, på vores vegne, accepterer at følge principperne i adfærdskodekset under udførelsen af deres pligter.

Koppers ledere har et særligt ansvar. De er ikke alene ansvarlige for deres egne handlinger men også for at fremme og dyrke en "overensstemmelseskultur" inden for Koppers egne rammer. Dette kræver en klar forståelse af arbejdsmiljøet, hvori virksomhedslederne udfører deres job, samt evnen til at genkende og vurdere de regler, der er gældende for jobbet, uanset om disse regler består i en statslig eller en føderal lov, en tilladelse til afskaffelse af affald, Koppers adfærdskodeks, øvrige af Koppers politikker eller en kontrakt med en kunde. Enhver dokumentudstedelse om afvisninger (waiver) fra adfærdskodekset, der er gældende for direktører eller bestyrelsesmedlemmer, kan kun foretages af bestyrelsen eller et udvalg i selskabets bestyrelse. Sådanne dokumenter skal omgående videregives til aktionærerne.

Mens adfærdskodekset fastlægger de grundlæggende regler for adfærd under en række forskellige omstændigheder, er der intet enkelt sæt regler, der kan omfatte alle tænkelige forhold. Spørgsmål vedrørende lovanliggende, integritet og etik kan være komplekse. Derfor er det vigtigt at alle medlemmerne af Koppers fællesskab, hvad enten det er en virksomhedsleder, vejleder eller andre, anerkender behovet for at søge hjælp og vejledning, når de konfronteres med usikre situationer. Vi opfordrer derfor de ansatte til at tale åbent og stille spørgsmål i usikre situationer.

Adfærdskodekset er en vejledning i, hvad det betyder at være medlem af Koppers fællesskab. Det er et regelsæt, som vi alle må følge, når vi udfører vores job. Det er en politik som fastsætter standarderne for Koppers ansatte. Lad os forpligte os til at leve op til de principper, der er indeholdt i adfærdskodekset.

(Se Koppers "Introduktion til Koppers politikker")

Adfærdskodekset er en køreplan for Koppers ansatte som skal følges, når vi udfører vores daglige pligter på jobbet.

At gøre det rigtige

Hos Koppers er vi forpligtede til at opretholde de højeste standarder for juridisk og etisk selskabsførelse. Vi stræber efter at skabe og fremme en "overensstemmelseskultur", i hvilken ALLE medarbejdere har en aktiepost. Vi kan ganske enkelt ikke opfylde dette mål uden alles opbakning og støtte.

Hver eneste af os har en rolle at spille i forhold til at sikre, at selskabet lever op til dets etiske og juridiske ansvar. Du skal:

- Altid overholde loven.
- Gennemlæse og genlæse adfærdskodekset for at sikre, at du er fortrolig med det.
- Tænke over, hvordan adfærdskodekset er gældende for dig og dit jobansvar.
- Deltage i og gennemføre træningssessioner sponsoreret af selskabet.
- Overholde adfærdskodekset og gebærde dig på en etisk måde. Spørg dig selv:
 - * Hvordan vil denne situation få indflydelse på andre?
 - * Er der tale om en interessekonflikt?
 - * Hvordan virker min handlemåde på andre? Vil jeg være tryk ved at dele min beslutning med min ægtefælle, forælder eller barn?
 - * Har jeg fået al den nødvendige information og træning?
- Stil spørgsmål, og søg vejledning hos dem i selskabet, der kan hjælpe dig, når du er usikker på, hvordan du kommer videre.
- Gør opmærksom på potentielle lovovertrædelser eller overtrædelser af selskabets adfærdskodeks.
- Forvent, at der bliver taget stilling til din bekymring. Hvis din bekymring ikke bliver taget op eller afklaret, bedes du rette henvendelse om din bekymring via en anden kanal i selskabet. En gang imellem kan et emne, som ser ud til at være et problem, vise sig ikke at være det, men du behøver at få vished om, at der er blevet taget stilling til det spørgsmål, du har stillet.

Hvor man kan få hjælp eller stille spørgsmål

Som det ofte er tilfældet med spørgsmål vedrørende overensstemmelse og etik, kan der ind imellem opstå en situation, der indebærer en vis mængde af kompleksitet og flertydighed. I sådanne situationer bør du søge hjælp og vejledning.

Hvis du ydermere får mistanke om forseelser eller en overtrædelse af adfærdskodekset eller anden virksomhedspolitik, skal du indberette det til det relevante personale i virksomheden. Hvis du er leder eller vejleder, kan du bede om hjælp til at håndtere situationen og sikre dig, at uoverensstemmelsen bliver korrigeret. De ansatte vil aldrig gøre Koppers "en tjeneste" ved at fortie en dårlig nyhed.

Denne handlemåde vil bare skade Koppers, de ansatte og de involverede personer.

Spørg dig selv . . .

- * **Er dette en tryk situation? Kunne nogen eventuelt komme til skade?**
- * **Er dette, hvad selskabet har trænet mig i at gøre?**
- * **Føles denne situation rigtig eller forkert?**
- * **Er dette i overensstemmelse med Koppers politikker og loven?**
- * **Mon jeg skal tale med nogen for at få råd og vejledning?**

Gør virksomheden opmærksom på potentielle lovovertrædelser eller overtrædelser af adfærdskodekset.

Koppers adfærdskodeks og forretningsetik

Hos Koppers er der forskellige mennesker eller kanaler, hvorigennem man kan få hjælp, stille spørgsmål, komme med ting som kan give anledning til bekymring eller rejse spørgsmål om uoverensstemmelser.

Det er absolut altid relevant at nævne et problem eller stille et spørgsmål til en leder eller vejleder, og mange problemer kan nemt løses på denne måde. Det er imidlertid ikke vores eneste mulighed. Andre muligheder omfatter:

- Det højere ledelsesniveau
- Personalet, som arbejder med overholdelse af regler
- Den interne audit-afdeling
- Personalet som arbejder med sikkerhed, sundhed og miljø
- Personalet i Human Resource (HR)-afdelingen
- E-mail-tjeneste til indsendelse af anonyme sager vedr. overholdelse af regler.
 - <http://www.mycompliancereport.com/brand/koppers>
- Advokatbistand
- Postere med gratis opkaldsnumre til regeloverholdelsesafdelingen (ComplianceLine) findes på samtlige steder.

Der er et væld af muligheder til rådighed for at få vejledning, og vi tilskynder til, at de bliver brugt.

Vidste du . . .

*Telefonlinjen til
regeloverholdelsesaf-
delingen
(ComplianceLine)
holder åbent 24 timer
i alle ugens 7 dage,
på globalt plan?
Den besvares af
en uafhængig
tredjepart, og giver
mulighed for
anonym kontakt,
hvis det ønskes.*

Adfærdskodekset er en køreplan for Koppers ansatte som skal følges, når vi udfører vores daglige pligter på jobbet.

Politik om repressalier

Selskabet opfordrer til, at der skabes en atmosfære med åben kommunikation. Koppers ansatte opfordres til at søge vejledning fra og stille spørgsmål til det relevante personale i selskabet, når der er tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre. Ligeledes opfordres alle ansatte til at udtrykke deres bekymring til relevant personale om aktiviteter, der kan resultere i en overtrædelse af loven eller selskabspolitikken, herunder adfærdskodekset. Endelig forventes det, at alle ansatte indberetter forseelser til det relevante medlem af ledelsen eller til en fuldmægtig (Compliance Officer), når de har mistanke om eller opdager noget sådant.

Koppers forbyder enhver form for gengældelseshandlinger eller repressalier imod medarbejdere, der indberetter den faktiske eller formodede forseelse til Koppers ledelse eller fuldmægtig i god tro, uanset om en sådan forseelse tager form af en overtrædelse af loven, selskabets politik eller adfærdskodekset. Denne "ingen repressalier"-politik medfører, at ingen medarbejder nogensinde skal straffes for at stille legitime spørgsmål eller give udtryk for konstruktive bekymringer over for selskabet.

Enhver medarbejder, som har været involveret i gengældelseshandlinger eller repressalier vil blive irrettesat, hvilke også kan føre til afskedigelse.

Undersøgelser

Selskabet vil straks sætte sig ind i rapporter eller meningsfyldte indikationer på overtrædelser af adfærdskodekset eller loven. I det omfang det er muligt, vil selskabet bestræbe sig på, at de som indberetter en forseelse, forbliver anonyme, selv om anonymitet ikke er mulig i alle tilfælde.

En medarbejder, som været indblandet i gengældelseshandlinger eller repressalier vedrørende en rapport om forseelser rettet mod personale, som arbejder med overholdelse af reglerne, vil blive genstand for en irrettesættelse, som kan omfatte afskedigelse.

Selskabet opfordrer til, at der skabes en atmosfære med åben kommunikation.

Disciplin

Overtrædelse af adfærdskodekset, af andre af Koppers politikker eller loven, vil ikke blive accepteret eller tolereret. Disciplinære foranstaltninger over for manglende overholdelse og andre forseelser er gældende for alle medarbejdere. Ledere, vejledere, fuldmægtige og andre højtstående, der udformer politikker, og samtidig forårsager eller godkender forseelser eller har kendskab til sådanne forseelser og ikke indberetter eller retter dem med det samme, vil blive irettesat. Desuden vil ledere, vejledere og andre ansatte på højt niveau, der undlader at udføre deres pligter vedrørende etik og overholdelse af regler, blive irettesat. Den disciplinære irrettesættelse ved overtrædelser af adfærdskodekset og andre forseelser vil afhænge af arten, sværhedsgraden og hyppigheden af overtrædelsen, og kan resultere i en eller flere af følgende sanktioner:

- Mundtlig advarsel
- Omskoling
- Skriftlig advarsel
- Reprimande
- Suspension
- Prøvetid
- Degradering
- Afskedigelse
- Tilbagelevering
- Strafforfølgelse
- Civilt søgsmål

Arbejdspladskodeks

Ærlighed
Respekt for andre

Ansvarlighed
Troværdighed

Integritet

Disse egenskaber forventer vi at finde hos Koppers ansatte. Det er værdier, som er fundamentale for vores virksomheds fortsatte succes.

Nogle af principperne, som hjælper os til at forstå, hvordan man anvender disse værdier i vores daglige arbejde, er angivet nedenfor.

- Overensstemmelse

Selskabet bestræber sig på at opfylde de højeste standarder for juridisk og etisk adfærd, og hver enkelt medarbejder forventes at gøre det samme. For at opnå dette, skal medarbejderne være bekendte med de juridiske krav, der gælder for deres job og gøre sig bekendte med adfærdskodekset og andre af Koppers politikker. Medarbejderne skal sørge for, at enhver tvivl eller usikkerhed vedrørende etiske og juridiske spørgsmål, adfærdskodekset eller andre Koppers politikker eller loven, opklares.

Overtrædelse af adfærdskodekset, af andre af Koppers politikker eller loven, vil ikke blive accepteret eller tolereret.

- Følg reglerne

Alle medarbejdere forventes at forstå og overholde adfærdskodekset og samtlige af selskabets politikker, samt den gældende lovgivning.

- Man skal handle med integritet

Alle medarbejdere skal gebærde sig selv på en måde, der fremmer en effektiv drift af Koppers og til gavn og sikkerhed for alle. Adfærd, der forstyrrer driften, som miskrediterer Koppers eller som er stødende for kunder eller medarbejdere, vil ikke blive tolereret. Alle medarbejdere har et ansvar for at stifte bekendtskab med de adfærdsregler, der gælder for dem.

- At indberette problemer eller forseelser

Selskabet kan ikke løse et problem, hvis den ikke ved, at det eksisterer. Hvis du er bekendt med eller har mistanke om, at der kan være nogen form for overtrædelse af loven eller politikkerne eller at svig eller korrupsion forekommer inden for Koppers, uanset om dette er begået af Koppers ansatte (herunder ledelsen), eller af konsulenter, der arbejder for Koppers eller af besøgende, har du en forpligtelse til at lade det relevante ledende personale inden for Koppers vide det.

- Ens rettigheder ved ansættelse

Koppers er forpligtet til at give ens muligheder og yde retfærdighed i ansættelsesforhold. Således skal selskabet give ligeværdige beskæftigelsesmuligheder til alle medarbejdere og ansøgere på grundlag af kvalifikationer, forretningsmæssige behov og fortjeneste, uanset race, religion, hudfarve, køn, alder, ægteskabelig status, national oprindelse, handicap eller militær status. Det er ikke tilladt medarbejderne hos Koppers at udøve nogen form for diskrimination på grundlag af nogen af disse egenskaber.

- Chikane

Koppers ønsker at skabe en arbejdsplads der er fri for intimidering, mobning, fjendtlighed og anden adfærd, der forstyrrer driften af selskabet. Koppers tillader ikke chikane på grund af køn, race, alder, religion, etnicitet, handicap, seksuel orientering, graviditet, fødsel, sygdomstilstand eller anden beskyttet kategori. I nogle lande er en sådan adfærd imod loven. Hos Koppers er en sådan adfærd en overtrædelse af selskabets politik.

- En tryk og sund arbejdsplads

Selskabet ønsker at skabe og opretholde et trygt og sundt arbejdsmiljø i overensstemmelse med alle føderale, statslige og lokale sundheds- og sikkerhedsmæssige love og bestemmelser. Det forventes, at medarbejderne kender de regler og procedurer,

Nogle af nøglerne til overholdelse af lovene er:

- * *Ærlighed*
- * *Respekt for andre*
- * *Integritet*
- * *Ansvarlighed*
- * *Troværdighed*

Selskabet kan ikke løse et problem, hvis det ikke ved, at det eksisterer.

der gælder for dem, og at de følger alle sikkerhedsprocedurer. Koppers sikkerheds-, sundheds- og miljøledelsessystem og selskabets sikkerhedsmøder og -kurser er kritiske værktøjer, som medarbejderne kan anvende til at opretholde en sikker og sund arbejdsplads. Utrygge situationer og forhold skal omgående indberettes til din leder eller til den ansvarlige koordinator for sikkerheds-, sundheds- og miljøledelsessystemet.

- **Narkotika- og alkoholmisbrug**

Brug af lovlige og ulovlige stoffer og alkohol kan påvirke jobpræstationen og være til fare for sundheden og trivslen for både den involverede medarbejder og dem, der kommer i kontakt med den pågældende medarbejder. Som hovedregel må de ansatte ikke bruge, være under indflydelse af eller besidde ulovlige stoffer, alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen. Overholdelse af selskabets politik vedrørende stofmisbrug og narkotika, alkohol og rusmidler er afgørende for at opretholde et trygt arbejdsmiljø.

- **Vold på arbejdspladsen**

Koppers tolererer ikke nogen form for vold på arbejdspladsen eller trusler om vold, som begås af eller over for en medarbejder. Slagsmål, besiddelse af skydevåben eller andre våben, der forårsager fysisk skade på en anden person, anvendelse af trusler eller skabelse af en atmosfære, hvor individer frygter at blive udsat for fysisk skade eller alvorlig følelsesmæssig stress, vil ikke blive tolereret hos Koppers. Hvis du bliver opmærksom på en situation, som du mener, er farlig, skal du omgående bede om at få hjælp. Alle medarbejdere er ansvarlige for at bibeholde et trygt arbejdsklima.

(Se Koppers politik vedrørende "Almindelige adfældsregler", "Vold på arbejdspladsen", "Misbrug", "Ens muligheder for ansættelse" og "Chikane")

Beskyttelse af selskabets værdier

Alle medarbejdere er ansvarlige for at anvende selskabets værdier på en ordentlig måde. Uanset om du bruger selskabets udstyr, materialer, værktøjer, forsyninger, information, varemærker, teknologi, inventar, biler, anlæg eller andre af selskabets ejendele, har du som medarbejder pligt til at beskytte selskabets ejendom mod tyveri, ødelæggelse, affald, tab eller forkert brug af selskabets ejendom.

- **Kommunikationsmidler, computersystemer og udstyr**

Selskabets forskellige kommunikations- og informationssystemer og udstyr (herunder e-mail og internettet) udgør en stor del af dets ressourcer, og de skal anvendes lovligt og ansvarligt. Disse systemer skal primært bruges til at fremme selskabets forretningsaktiviteter og i overensstemmelse med de

aftaler, der regulerer deres anvendelse. Medarbejderne må ikke bruge disse systemer til at sende, få adgang til eller downloade:

- * vulgær, obscøn eller chikanerende kommunikation
- * stødende eller upassende materiale
- * fortrolige oplysninger eller oplysninger uden en tilladelse
- * information eller kommunikation, der overtræder loven

Begrænset personlig brug af selskabets kommunikations- og informationssystemer og udstyr er tilladt, så længe det ikke forstyrrer de ansattes pligter eller kunder eller andre forretningsmæssige forpligtelser og de i øvrigt følger Koppers politikker og adfærdskodeks.

Al kommunikation og information som udarbejdes, overføres, modtages eller lagres i disse systemer, er selskabets ejendom. Medarbejderne bør ikke anse information, der er udarbejdet eller formidlet igennem brug af disse systemer, for at være privat.

- Fortrolig information

Koppers producerer værdifuld teknisk information, data, filer og optegnelser hver eneste dag. Materialer og information, som udarbejdes af vores medarbejdere på vores vegne, er vores nøgle til succes. Alle Koppers ansatte skal være med til at beskytte selskabets fortrolige og private forretningsoplysninger, hvad enten de er i form af forretningsplaner, projektioner, prisinformation, forretningsdata, information, forskning og udvikling eller andet. Alle medarbejdere skal tage passende skridt til at beskytte og bevare oplysninger om selskabet fortroligt, og aldrig distribuere sådanne oplysninger til uvedkommende. Undgå at diskutere fortrolig information, selv ikke med medarbejdere, medmindre det er absolut nødvendigt for udførelse af jobbet.

- Ophavsret (Copyright)

Amerikanske og internationale love om ophavsret forbyder kopiering, distribution, brug og visning af et ophavsretligt beskyttet arbejde uden forudgående tilladelse fra indehaveren af ophavsretten. Disse restriktioner gælder for software samt skriftligt materiale og omfatter også fremstilling af afledt arbejde eller samlinger af ophavsretligt beskyttet materiale. Overtrædelser kan resultere i civil- og strafferetlige sanktioner for selskabet og dets medarbejdere. For at sikre overholdelsen, skal du adressere spørgsmål om eventuelle anledninger til bekymring til en fuldmægtig eller til den juridiske afdeling.

Vidste du . . .

Information lagret på udstyr, der er ejet af virksomheden, inklusive voice mail, e-mail, harddiske, servere og andre enheder- gennemgås regelmæssigt af selskabet?

Hver medarbejder har pligt til at beskytte selskabets ejendom mod tyveri, ødelæggelse, affald, tab eller forkert brug.

- Dokumenthåndteringspolitik

Koppers dokumenter er værdifulde. De fælles dokumenter omfatter i virkeligheden alt, hvad du producerer som medarbejder, hvad enten det er i form af papir eller elektroniske filer. Loven kræver, at Koppers opbevarer visse typer af fælles dokumenter, almindeligvis inden for en bestemt periode. Når retssager er varslet eller verserer imod selskabet, kan visse dokumenter ligeledes være underlagt "litigation holds", der er udformet af den juridiske afdeling og som kræver, at bestemte dokumenter opbevares i længere tid sammenlignet med deres normale opbevaringsperioder. I Koppers dokumenthåndteringspolitik er der opstillet detaljerede regler og skemaer, som hjælper medarbejderne til at forstå deres forpligtelser vedrørende opbevaring af dokumenter. Koppers forventer, at alle medarbejdere overholder denne politik. Spørgsmål angående dine forpligtelser i forbindelse med håndtering og opbevaring af dokumenter skal rettes til den juridiske afdeling.

(Se Koppers politik om "Beskyttelse af Koppers ejendom", "Anvendelse af Koppers system- og teknologiinformation", "Dokumenthåndteringspolitik" og "Fortrolighed omkring Koppers information")

Finansiell integritet

Finansiell integritet er vital for vores fortsatte succes. Vores investorer, statslige organer, ledelsen og bestyrelsen stoler alle på og forventer nøjagtighed i vores bogføring, dokumenter og konti. Finansiell integritet er ikke bare god forretningsførelse - lovene på de forskellige steder, hvor vi driver virksomhed, kræver af os, at vores bogføring er opdateret og nøjagtig, og at finansielle oplysninger indberettes korrekt.

- Regnskabsbøger og dokumenter

Det er vigtigt, at alle medarbejdere sørger for at opretholde nøjagtige bogføringer, optegnelser og konti. Falske, fiktive eller vildledende poster bør under ingen omstændigheder opføres i selskabets optegnelser. Alle betalinger og andre transaktioner, som selskabet foretager, skal være godkendt af ledelsen og præcist og fuldstændigt nedskrevet i Koppers regnskabsbøger i overensstemmelse med almindeligt anerkendte regnskabsprincipper og etablerede selskabers regnskabspraksis og procedurer.

- Selskabsøkonomi

Alle selskabets midler skal opbevares på behørigt godkendte og identificerbare selskabsskonti. Der må ikke etableres skjulte eller ikke-registrerede erhvervsfonde til noget formål, ej heller må selskabets midler placeres på en personlig konto eller på en konto, som ikke er en selskabskonto. Alle selskabets værdier skal beskyttes ordentligt og dokumenter vedrørende værdierne skal regelmæssigt sammenlignes med de faktiske værdier; der skal gøres en korrekt og hurtig indsats med henblik på at rette op på eventuelle afvigelser. Medarbejdere med

Vidste du at . . .

**Integriteten i
Koppers optegnelser
afhænger af
integriteten i at
indberette hver
eneste transaktion?**

Finansiell integritet er vital for vores fortsatte succes.

ansvar for selskabets midler og konti skal være bekendt med og følge selskabets politikker og procedurer vedrørende finansielle spørgsmål, herunder politikker om beføjelser vedrørende godkendelser, indkøb og regnskab.

Beskyttelse af miljøet

Hos Koppers tror vi på, at beskyttelsen af vores medarbejdere og vores miljø går hånd i hånd. For at beskytte vores folk såvel som vores planet, stræber vi mod intet mindre end uovertruffenhed i udøvelsen af vores sikkerheds-, sundheds- og miljøpraksis. Ved at styrke åben kommunikation, bevidsthed, ansvarlighed og bedste praksis, opfordrer vi til nytænkning, der resulterer i ansvarlig brug af vores naturressourcer og produkter. Vi søger hele tiden efter nye veje til at få en positiv indflydelse på de fællesskaber eller samfund, vi kalder vores hjem. Koppers vil overholde miljølovene og anvende strenge miljøpraksisser for at sikre en korrekt anvendelse af vores ressourcer.

Koppers sikkerheds-, sundheds- og miljøledelsessystem er med til at sikre, at selskabet lever op til sine forpligtelser og tilsagn og gør stadige fremskridt i sine praksisser og potentielle indvirkninger på miljøet. Ligeledes er Koppers informationssystem til håndtering af miljøet (EMIS) et vigtigt redskab, som sikrer overholdelse af miljølovene. Alle Koppers medarbejdere har en rolle at spille ved at støtte forsvarlig miljøpraksis, og de bør også støtte op om disse bestræbelser. Det forventes, at alle medarbejdere forstår og overholder alle gældende miljølove.

(Se Koppers "SH&E-politikker")

Interessekonflikter

Individuelt ansvar og integritet er kendetegnene for en Koppers-medarbejder. Den enkelte medarbejder har en særlig forpligtelse til at undgå situationer, hvor en persons private interesser interfererer med eller synes at interferere med selskabets interesser. Medarbejderne skal omgående oplyse deres vejleder om enhver situation, der kan indebære en interessekonflikt. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt en situation indebærer en nuværende eller potentiel interessekonflikt, skal medarbejderne rådføre sig med det relevante personale i selskabet.

Specifikke regler vedrørende interessekonflikter, der dækker visse fællesanliggender, er inkluderet i Koppers politik, og omfatter:

- Eksterne forretningsaktiviteter, individuelle fordele og utilbørlig indflydelse

Forretningsrelationer (direkte eller indirekte) og al slags opmærksomhed imellem ansatte og konkurrenter, kunder eller leverandører, giver ofte anledning til interessekonflikter. Medarbejderne skal være opmærksomme på interessekonflikter og potentielle interessekonflikter og aldrig engagere sig i sådanne relationer eller

Det forventes, at alle medarbejdere forstår og overholder alle gældende miljølove.

modtage vederlag, rabat, provisioner eller andre fordele i forhold til enhver anden virksomhed på vegne af selskabet, medmindre medarbejderen har fået en skriftlig tilladelse af en fuldmægtig (Compliance Officer).

- **Forretningsmuligheder udenfor selskabet**

Medarbejderne er ansvarlige for at oplyse selskabet om alle forretningsmuligheder de kan blive opmærksomme på igennem deres ansættelse. Der er tale om en interessekonflikt hvis medarbejdere konkurrerer med selskabet eller drager personlige fordele af sådanne forretningsmuligheder.

- **Ansættelse af familiemedlemmer**

Koppers mener, at ansættelse, forfremmelse og/eller vejledning af familiemedlemmer ved hjælp af det ledende personale kan give anledning til en interessekonflikt og dette kan, som et minimum, øge potentialet for forekomsten af favorisering. Samtidig mener Koppers, at familiære relationer alene ikke bør udelukke en person fra ansættelse eller forfremmelse, og dette bør heller ikke unddrage selskabet fra at drage fordel af dette individs kompetencer. Ansættelse og/eller promovering af en medarbejders slægtning må kun ske med forudgående skriftlig godkendelse fra den eksisterende medarbejders vejleder og fra Koppers Inc. (i USA) Vice President for Human Resources eller til den næstformand (Vice President) i virksomheden, som den eksisterende medarbejder refererer til (alle andre steder end USA).

- **Gaver, underholdning og andre frynsegoder**

Det ikke tilladt medarbejderne at modtage gaver, underholdning, erkendtligheder eller tjenesteydelser udover almindelige og forretningsmæssige opmærksomheder af nominal værdi ("forretningsopmærksomheder") fra nuværende eller potentielle kunder, leverandører eller entreprenører, medmindre de har fået en godkendelse af den ansattes vejleder og den øverste ledelse (Vice President) for Human Resources eller den administrerende direktør (Chief Executive Officer) hos Koppers Inc. (i USA) eller næstformanden (Vice President), som den eksisterende medarbejder rapporterer til (alle andre steder end i USA).

Medarbejderne skal søge rådgivning fra deres vejleder, hvis de er i tvivl om, hvorvidt det er almindelig kotyme at modtage en opmærksomhed fra en virksomhed, og om det ellers er passende under de givne omstændigheder.

(Se Koppers "Politik vedr. interessekonflikter")

Forretningsetik

Selskabets ansatte forventes at agere i overensstemmelse med de højeste standarder inden for forretningsetik, når de udfører deres arbejde for Koppers. Ulovlige eller uetiske arrangementer såsom den slags, der

Vidste du at . . .

*Aktiviteter og
interesser, som
du har uden for
virksomheden,
ikke må påvirke
din præstation på
jobbet, din loyalitet
eller anfægte
Koppers omdømme?*

Koppers ansatte skal undgå situationer, som kan føre til en interessekonflikt.

involverer bestikkelse, returkommission eller andre lignende vederlag eller erkendtligheder må ikke arrangeres med nogen person eller organisation (eller modtaget) for at tiltrække virksomheder, opnå tjenester eller påvirke beslutningstagere. Koppers ansatte skal forholde ærligt og med integritet i forholdet til alle kunde-, leverandør- og konkurrenter.

- **Kunder**

Koppers værdsætter sine langvarige kunderelationer. Hos Koppers er alle medarbejdere forpligtet til at behandle kunderne med respekt, da de udgør livsnerven i vores selskab. Alle medarbejdere skal behandle alle kunder oprigtigt og retfærdigt og overholde vores kontraktlige forpligtelser over for dem.

- **Leverandører**

Vores købsbeslutninger skal foretages på grundlag af leverandørens evne til at opfylde vores behov og ikke på grundlag af personlige relationer, venskaber eller modtagelse af personlige frynsegoder eller vederlag.

- **Konkurrenter**

Selskabet går ind for en livlig, men fair konkurrence. Medarbejdere må ikke misbruge tilliden kunderne ved at bruge urigtige eller vildledende udsagn om vores produkter eller tjenester, eller om vore kunders produkter eller tjenester. Medarbejderne skal respektere de eksisterende aftaler, som er indgået med vores kunder, og de skal undgå, at give vores konkurrenter dårlig omtale eller at deltage i andre urimelige eller ulovlige handlinger imod konkurrenterne.

- **Medarbejdere**

Vores medarbejdere er afgørende for Koppers succes. Alle medarbejdere forventes at behandle hinanden fair og oprigtigt.

At gøre forretninger med regeringen

Lovene i mange stater, lande og andre geografiske områder kan lægge restriktioner på udleveringen af forretningsopmærksomheder eller andre ting af værdi til offentligt ansatte medarbejdere. Ansatte i selskabet, som har aftaler med føderale, statslige, lokale eller andre statslige enheder, skal forstå og overholde alle sådanne begrænsninger. Overordnet set må medarbejderne ikke give eller betale for gaver, underholdning, drikkevarer, måltider, transport, logi eller andre ting af værdi til ansatte i et statsligt organ eller enhed (militær eller civil) uden forudgående skriftlig godkendelse fra den juridiske afdeling.

Politisk aktivitet

Koppers opfordrer til positiv deltagelse i samfundsanliggender. Men der er juridiske og etiske krav, der begrænser brugen af selskabets midler i forbindelse med valg i USA og i andre lande. Følgelig er det imod Koppers politik, og det kan også være ulovligt for medarbejderne at give et politisk bidrag på vegne af selskabet.

Vidste du at . . .

En levering af et produkt med en ringere produktkvalitet, end den vores kunder forventer at modtage i henhold til vores kontrakter, kan være et brud på kontrakten?

Vi forventer, at alle Koppers ansatte handler i overensstemmelse med de højeste standarder for forretningsetik.

Koppers adfærdskodeks og forretningsetik

Følgelig er det imod Koppers politik, og det kan også være ulovligt for medarbejderne at give et politisk bidrag på vegne af selskabet.

Forbudte aktiviteter omfatter:

- At give politisk bidrag, direkte eller indirekte (herunder fundraising middage, billetter osv.), som er betalt af eller tilbagebetales af selskabet
- At anvende selskabets ejendom eller anlæg, eller de ansattes tid, til enhver form for politisk aktivitet

Eksempler på forbudt adfærd er at bruge selskabets sekretariats tid til at sende invitationer ud til politiske indsamlingsarrangementer, at foretage politisk motiverede henvendelser ved brug af selskabets telefoner eller edb-systemer, tillade kandidater at bruge selskabets faciliteter såsom mødelokaler til politiske formål eller at udlåne selskabets ejendom til brug i forbindelse med en politisk kampagne. Selv om der kan være enkelte undtagelser fra disse generelle regler, herunder det selskab, der får refusion for brug af selskabets ejendom eller faciliteter, skal eventuelle undtagelser godkendes på forhånd af den juridiske afdeling.

Den politiske proces i de fleste lande, herunder USA, er stærkt reguleret, og medarbejderne bør rådføre sig med en advokat, hvis de konfronteres med et problem, der involverer selskabet og den politiske proces.

Selskabets ansatte må udføre arbejde med et politisk formål, men et sådant arbejde, skal udføres udenfor arbejdstiden. Det er imod Koppers politik, og muligvis også ulovligt for Koppers ansatte at udføre arbejde med et politisk formål indenfor normal arbejdstid. Hvis du ligeledes er personligt involveret i politiske, offentlige eller kulturelle anliggender, må du ikke give indtryk af, at du repræsenterer Koppers eller udtrykker Koppers synspunkter.

Insiderhandel

Værdipapirlovgivningen regulerer salg og køb af værdipapirer af hensyn til beskyttelsen af offentlige investeringer. Disse love kræver, at vi sikrer, at oplysninger om Koppers ikke anvendes ulovligt ved køb og salg af Koppers værdipapirer. Disse love er baseret på troen på, at alle personer, der handler med en virksomheds værdipapirer, bør have lige adgang til al "essentiell" virksomhedsinformation.

Alle medarbejdere skal overholde lovene om handel baseret på "intern" information og Koppers politik om insiderhandel. Hvis en medarbejder har kendskab til interne, ikke-offentliggjorte oplysninger om selskabet, er det ikke er lovligt for medarbejderen at købe eller sælge aktier inden for selskabet eller at videregive oplysningerne til en anden person med det formål at købe eller sælge aktier internt i selskabet, indtil oplysningerne er blevet videregivet til offentligheden.

Vidste du . . .

Ansatte må ikke bruge informerende materiale om Koppers eller nogen af vores kunder eller leverandører til at købe eller sælge aktier, medmindre disse oplysninger også er tilgængelige for offentligheden?

Når du deltager i kulturelle aktiviteter eller aktiviteter i lokalsamfundet, må du fremføre dine egne personlige synspunkter; MEN gør det klart, at du taler på dine egne vegne.

Information anses for at være "materiale", hvis det vil blive anset for at være af vigtighed for en investor i beslutningen om at købe, sælge eller afstå fra enhver aktivitet som vedrører virksomhedens værdipapirer. For eksempel er det sandsynligt at de følgende oplysninger i de fleste tilfælde, vil blive anset for materiale: Årlige eller kvartalsvise økonomiske resultater; en betydelig ændring i indtjening eller fremskrivninger af indtjeningen; usædvanlige gevinster eller tab forbundet med større operationer; forhandlinger og aftaler vedrørende betydelige opkøb, frasalg eller selskabssammenslutninger; en udbetaling af udbyttet af selskabssaktier; og store ændringer i ledelsen.

Desuden er det ulovligt, for alle personer der er i besiddelse af insiderviden, at videregive sådanne oplysninger til andre eller at anbefale, at de køber eller sælger værdipapirerne. Dette kaldes "tipning". Både "tipperen" og "tipmodtagerne" vil blive holdt ansvarlige.

Der gælder særlige regler for personer, der er udpeget som værende i "Window Group" eller "Restricted Group." Værdipapirlovgivningen vil også gælde, hvis medarbejderne handler med andre selskaber værdipapirer på grundlag af insiderinformation om disse selskaber (f.eks kunder hos eller underleverandører til selskabet) opnået igennem deres arbejde i selskabet.

Spørgsmål vedrørende fortolkningen af insiderhandel og regelefterlevelseshandling for værdipapirer skal rettes til sekretæren, en fuldmægtig (Compliance Officer) eller den juridiske afdeling.

(Se Koppers politikker vedr. "Insiderhandel og efterlevelse af regler")

Videregivelse af oplysninger

Det er vigtigt for selskabet at bevare effektive og konsekvente praksisser for offentliggørelse for at beskytte selskabets værdifulde oplysninger, samt at overholde lovkravene. Som angivet andetsteds i adfærdskodekset og i Koppers selskabsfortrolighedspolitik, har alle medarbejdere en forpligtelse til kun at videregive fortrolige og private oplysninger til dem, der har et legitimt behov for at vide det efter at have indhentet en forpligtelse fra den pågældende part om, at de vil beskytte oplysningerne. Ligeledes bør alle medarbejdere udvise omhu med at beskytte fortroligheden af sådanne oplysninger.

Kommunikation med medierne og investorerne vedrørende selskabets aktier og økonomiske resultater må kun foregå igennem talsmænd, som er udpegede af selskabet, og medarbejderne skal følge selskabets politik om offentliggørelse af information, der udstikker detaljerede regler om håndtering af følsom, beskyttet og fortrolig selskabsinformation. Når du er i tvivl om, hvordan man håndterer en anmodning om oplysninger eller en anden situation, der involverer selskabsinformation, bør medarbejderne rådføre sig med økonomichefen eller den juridiske afdeling.

(Se Koppers "Politik vedr. videregivelse af information")

Alle medarbejdere skal overholde lovene om handel baseret på "intern" information og med Koppers politik for insiderhandel.

Foranstaltninger imod bestikkelse

Bestikkelse er et etisk og juridisk problem, hvor Koppers har et fast standpunkt. Koppers tolerer ikke modtagelse af bestikkelse med henblik på at opnå forretningsresultater. Næsten alle lande i verden har anti-bestikkelseslove, der forbyder bestikkelse af embedsmænd. Derudover forbyder den amerikanske Foreign Corrupt Practices Act og lovene i mange lande, hvor Koppers driver forretning, betalinger eller udbud af noget af værdi til embedsmænd eller politikere fra fremmede regeringer og andre for at opnå eller fastholde forretninger. Disse love kan medføre, at selskabet og enkeltpersoner skal påtage sig ansvaret for en bestikkelsessag i ét land, selv om bestikkelsen er foregået i et andet land. Mange af disse love kræver også korrekt bogføring af transaktioner.

Alle medarbejdere, der er involveret i forretningstransaktioner, har en forpligtelse og et ansvar til at være bekendt med bestemmelserne i den amerikanske korrupsionslov (Foreign Corrupt Practices Act) og lignende lovgivning rundt omkring i verden, til at overholde disse love og til at søge rådgivning fra den juridiske afdeling, hvis der opstår tvivl eller usikkerhed.

Handelssanktioner og eksportreguleringer

USA opretholder økonomiske sanktioner imod en række forskellige lande. Generelt set, forbyder disse sanktioner, i varierende grad, mange kommercielle og andre transaktioner, der involverer "personer fra USA" og visse bestemte lande, enkeltpersoner og grupper. Mens ikke-amerikanske personer, herunder ikke-amerikanske selskaber, generelt ligger uden for rammerne af de amerikanske økonomiske sanktioner, forbyder reglerne i mange tilfælde et amerikansk selskab at godkende, finansiere, forsikre eller på anden måde "fremme" enhver aktivitet, der ville være omfattet af disse forbud, hvis den udføres af en amerikansk person. Endvidere forbyder nogle af disse regler, at transaktioner udføres af amerikanske personer på steder uden for USA, dvs. varer eller tjenesteydelser, som den amerikanske person er vidende om eller har grund til at være vidende om, involverer et land, der er under sanktion.

Koppers politik vedr. handelssanktioner giver adgang til lister over de lande, som aktuelt er underlagt sanktioner, og giver vejledning om, hvordan andre personer og enheder, der er omfattet af sanktioner, kan identificeres.

Lovene i andre lande kan også forbyde transaktioner med sanktionerede lande eller enkeltpersoner.

Medarbejdere, der er involverede i internationale transaktioner, er nødt til at forstå de forskellige sanktioner, handels- og eksportlove og de begrænsninger, der gælder for salg af produkter og tjenesteydelser på den internationale markedsplads. Det er selvfølgelig vigtigt, at alle Koppers ansatte på alle måder overholder disse love og Koppers internationale handels- og sanktionspolitik.

Vidste du . . .

At tilbyde noget af værdi til en offentlig ansat eller politiker kan være ulovlig bestikkelse i henhold til de gældende amerikanske og internationale love?

Alle ansatte, som er involverede i internationale operationer, har pligt til at være opmærksomme på og overholde de love, der gælder for selskabet i den enkelte situation.

Alle de medarbejdere hos Koppers, der er involveret i internationale forretninger, bør sætte sig ind i Koppers handelssanktionspolitik, være opmærksomme på situationer, der kan kræve en ansøgning og kontakte den juridiske afdeling, hvis der er spørgsmål om disse emner.

(Se Koppers "International handelssanktionspolitik")

Økonomisk boykot

Handelsdepartementet (Department of Commerce) og Finansdepartementet (Department of Treasury) i USA har vedtaget anti-boykot-regulativer som har til formål at forhindre amerikanske og udenlandske virksomheder, som er under kontrol af amerikanske virksomheder, at deltage i ikke-sanktionerede sekundære og tertiære boykotninger. Disse regler forbyder en amerikansk person at:

- videregive oplysninger om aktiviteter i eller med boykottede lande
- indvilge i at nægte at gøre forretninger med eller i et boykottet land eller med virksomheder, der er organiseret i henhold til lovgivningen i et boykottet land eller med enhver national eller bosiddende i et boykottet land eller med en person, der har handlet med en boykottet person eller land
- indvilge i at nægte at ansætte en person eller på anden måde diskriminere en person på grundlag af race, religion, køn eller national oprindelse
- betale, honorere eller bekræfte remburs, som indeholder betingelser eller krav, der er forbudt i henhold til lovene eller reglerne for anti-boykot

Medarbejdere, der er involveret i internationale forretninger, skal være fortrolige med indholdet i virksomhedens vejledning om økonomisk boykot. Endvidere skal alle medarbejdere overholde alle de gældende love vedrørende økonomisk boykot og reglerne i vejledningen om økonomisk boykot. Fordi anti-boykot-reglerne kræver, at selskabet indberetter anmodninger om boykot-relateret aktivitet, skal du underrette den juridiske afdeling straks efter modtagelsen af boykot-relaterede anmodninger om oplysninger eller aktivitet. Hvis du ikke er sikker på, om en anmodning er relateret til en boykot, skal du kontakte den juridiske afdeling.

(Se Koppers "Vejledning om anti-boykot")

Handelspraksis, konkurrence og antitrust

I de fleste lande, hvor Koppers driver forretning, findes love, der er udformet med henblik på at beskytte fri og fair konkurrence, idet de regulerer konkurrencemæssig adfærd. I USA kaldes disse love "antitrust"-love. Andre steder er de undertiden benævnt "handelspraksis" eller "konkurrence"-love. Selv om der er nogen forskelle imellem disse love, har de alle et enkelt formål - at fremme konkurrencen. Disse love skal overholdes. Undladelse af overholdelse kan resultere i betydelige bøder og sanktioner og i nogle situationer, kan både de personer der er involveret i overtrædelse af disse love samt selskabet underlægges strafferetlige sanktioner, herunder fængsel for enkeltpersoner, hvis lovgivningen overtrædes.

Det er vigtigt at forstå og overholde handels- og eksportsanktioner samt regler vedr. boykot, når der gøres internationale forretninger.

Koppers adfærdskodeks og forretningsetik

Nøgleprincipperne, der skal følges af Koppers ansatte, for at sikre overensstemmelse med handelspraksis, konkurrence og antitrust-love er de følgende:

- Indgå aldrig aftaler eller "fælles forståelser" eller drøftelser med konkurrenter vedrørende:
 - * priser (eller prisrelaterede anliggender), der skal pålægges kunderne;
 - * prisforøgelser eller intentioner om at øge priserne, som kunderne skal betale;
 - * handelsbetingelser beregnet på kunder;
 - * intentioner om at byde eller ikke at byde ind, med henvisning til beregnede priser og mængder;
 - * produktionsniveauer (både fremtidige og nuværende);
 - * allokering af geografiske områder eller "hjemmemarkeder";
 - * boykotninger eller andre samordnede aktioner mod en anden konkurrent, såsom at afbryde en konkurrents forsyningskilder
- Undgå alle former for uregelmæssigheder. Deltag ikke i møder og skab ikke uformelle kontakter af nogen art med konkurrenter, medmindre a) der er en klart berettiget grund til det (f.eks. legitime køb fra eller salg til konkurrenterne), b) møder eller kontakter er blevet forhåndsgodkendt af en fuldmægtig i virksomheden og c), du har søgt rådgivning fra den juridiske afdeling. Sådanne møder eller kontakter skal gennemføres i overensstemmelse med den rådgivning og de procedurer, der er angivet i Koppers handelspraksis-, konkurrence- og antitrustpolitik, samt Koppers vejledning om handelspraksis, konkurrence og antitrust, og du skal undgå at føre upassende drøftelser samt undgå enhver form for forseelser.
- Bortset fra rent rutinemæssige kommercielle kontakter, der beskæftiger sig med specifikke ordrer eller kommercielle kontraktforhold (og om hvilke du allerede har søgt rådgivning fra den juridiske afdeling og modtaget godkendelse fra en fuldmægtig i virksomheden), bør du, hvis du planlægger et møde med en konkurrent:
 - * Bekræfte dagsordenen for mødet skriftligt og på forhånd (efter at have søgt råd fra den juridiske afdeling).
 - * Bekræfte skriftligt, hvad der blev drøftet, og sende en kopi til den juridiske afdeling efter mødet.
 - * Indhente godkendelse fra din vejleder og den juridiske afdeling, før du bliver involveret i en brancheforening.
 - * Læse virksomhedens vejledning om regelefterlevelsopolitik inden for handelspraksis, konkurrence og antitrust. De giver en detaljeret forklaring på mange af de begreber, der er omfattet her, samt yderligere begreber og vejledning om, hvordan disse love skal overholdes.
 - * Du bør kontakte den juridiske afdeling, når du er i tvivl om noget, eller når du har et spørgsmål. Videreformidle enhver forespørgsel modtaget fra regeringen - uanset om den er skriftlig eller telefonisk - til den juridiske afdeling.

(Se Koppers "Vejledning om konkurrence- og antitrustpolitik")

Vidste du at . . .

Drøftelser med konkurrenter om kreditvilkår, rabatter, omkostninger, profitniveauer, leveringsbetingelser, produktionskvoter og kreditstandarder kan være lige så risikable at diskutere, som at diskutere kundernes prissætning?

Hold dig udenfor hemmelige aftaler imellem konkurrenter.

Privatliv

Koppers er forpligtet til at overholde alle love, der beskytter privatlivets fred og fortroligheden med medarbejdernes personlige, finansielle og medicinske journaler og oplysninger, og alle medarbejdere forventes at sikre overholdelse af disse love og krav i henhold til de gældende love i de lande, hvor vi udøver virksomhed. Men, medmindre andet kræves ved lov, må ingen medarbejder forvente, at der tages hensyn til privatlivets fred, når denne bruger selskabets kommunikations- og informationssystemer eller det andet af selskabets ejendom eller faciliteter, og selskabet forbeholder sig ret til, hvor det er tilladt at gøre det, at inspicere sin ejendom og sine faciliteter, herunder garderobeskabe, brug af internettet, kontorer, computere, filer, telefonopkald, arbejdsområder, etc.

Koppers er forpligtet til at opretholde de højeste, etiske standarder.



KOPPERS INC.

436 Seventh Avenue
Pittsburgh, PA 15219
USA
Telefon 1 412 227 2001
www.koppers.com