



DER IMC-KOMPASS:
ANGEMESSENES
GESCHÄFTSVERHALTEN
UND VERHALTENSKODEX



IMC
INT'L METALWORKING CO.



ISCAR

Werkzeug-Komplettlösungen
für die Zerspantung



IT.TE.DI.

Spezielle hochmoderne modulare
PKD-Werkzeuge für Aluminium



UNITAC

Komplettes Programm an
Tieflochbohrern



TAEGUTEC

Komplette Werkzeuglösungen
für Zerspantung
und Industrieprodukte



UOP

Vollhartmetall- und
Schnellarbeitswerkzeuge
für die Zerspantung



METALDUR

Sonderanfertigung von
CBN-Einsätzen und Griffwerkzeugen



INGERSOLL

Schneidwerkzeuge für die
Automobil- und
Werkzeugindustrie



OUTILTEC

Standardbohrer, Spezialbohrer
und Stufenbohrer



IMCD-Produktionszentrum
Werkzeugproduktion
in Ostasien



TUNGALOY

Werkzeug-Komplettlösungen
für die Zerspantung



WERTEC

Standardwerkzeuge, Spezialreibahlen,
Bohrstangen und Werkzeuge



MORSE

Herstellung von Standard- und
Spezial-Vollhartmetallfräsern



9. April 2018

Direkt vom Geschäftsführer:

Innovation, Integrität und Exzellenz bestimmen unseren Erfolg. Wir integrieren und respektieren die vielfältigen Kulturen und Sprachen unserer Unternehmen der IMC Group, um eine außergewöhnliche und einzigartige Unternehmenskultur zu schaffen. Unsere herausragende Position in der globalen Industrie ist das direkte Ergebnis der kontinuierlichen Bemühungen, der harten Arbeit und des kompromisslosen Engagements aller unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner für den Erfolg der IMC Group. Das globale und lokale Geschäftsumfeld wird aufgrund neuer Regulierungen und mehr Wettbewerb immer komplexer. In Anerkennung dieser Herausforderungen wurde der IMC-Kompass – Kodex für angemessenes Geschäftsverhalten und Ethik geschaffen, um unsere wichtigsten Werte und Richtlinien zu bekräftigen. Wir erwarten von den Mitarbeitern, Stakeholdern, Geschäftspartnern und allen Mitarbeitern der IMC, dass sie diese Grundsätze in allen Geschäftsbeziehungen im Namen der IMC anwenden. Integrität und Loyalität sind die Eckpfeiler aller erfolgreichen Organisationen. Gemeinsam werden wir auch weiterhin unsere stolze Geschichte würdigen, indem wir jederzeit mit gutem Beispiel vorangehen und andere inspirieren.

Mit freundlichen Grüßen,

Jacob Harpaz
President IMC Group





IMC COMPASS

ANGEMESSENES GESCHÄFTSVERHALTEN UND VERHALTENSKODEX

I	I.DER IMC-KOMPASS:	5
A.	A.Compliance bei IMC: Führung durch Beispiel	5
B.	B.Fairer Umgang	7
1.	1.Unternehmenswerte schützen.....	7
2.	2.Fairer Wettbewerb und Interaktion mit Dritten.....	7
3.	3.Genaue Dokumentation	7
4.	4.Keine Interessenkonflikte, kein Insiderhandel, keine korrupten Praktiken.....	8
C.	C.Motivation zur Exzellenz – Gutes Arbeitsmanagement	10
D.	D.Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern.....	10
1.	1. Veranstaltungen mit Geschäftspartnern	10
2.	2. Geschenke und Giveaways.....	10
E.	E. Einheitliche globale Compliance	11
1.	1. Handelskontrollen	11
2.	2. Außenpolitische Sanktionen	12
II	II.ZUSÄTZLICHE DOKUMENTE:	13
	Verhaltens- und Ethikkodex von Berkshire Hathaway	14



DER IMC-KOMPASS



A Compliance bei IMC: Führung durch Beispiel

IMC-Mitglieder und Mitarbeiter können zu Recht stolz auf unsere reiche Unternehmensgeschichte und -kultur sein. Sie waren die treibende Kraft für einen Großteil unseres Erfolges. Wir arbeiten unermüdlich daran, die Werte zu bewahren und zu erhalten, die IMC zu einem weltweit führenden Unternehmen und einem ganz besonderen Arbeitsplatz gemacht haben.

Der IMC-Kompass ist unser Weg, die höchsten ethischen und rechtlichen Normen zu fördern und einzuhalten und sicherzustellen, dass unsere Konzerngesellschaften und die einzelnen Mitarbeiter immer das Richtige tun.

Die Zugehörigkeit zur Berkshire Hathaway Gruppe (BRK) bedeutet auch, dass wir alle dem Berkshire Hathaway Verhaltenskodex und anderen Richtlinien unterliegen, die von Zeit zu Zeit geändert und online veröffentlicht werden. Eine aktuelle Version des Berkshire Verhaltenskodex ist online unter <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf> verfügbar und diesem Kodex beigelegt. Der BRK Ethik- und Richtlinienkodex bildet zusammen mit dem IMC-Kompass und den Compliance-Richtlinien die Mindeststandards, die von jedem Mitarbeiter, Manager und Vertreter erwartet werden ("die Kodizes").

Von jedem Unternehmen der IMC Group, allen Mitarbeitern und allen Personen, die befugt sind, im Namen eines Unternehmens der IMC Group ("IMC-Mitglied") zu handeln, wird erwartet, dass sie aktive Maßnahmen zur Anwendung des Kodex ergreifen und mit persönlicher Integrität, Loyalität, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Rechenschaftspflicht, Verantwortung und echtem Respekt gegenüber anderen handeln. Jedes IMC-Mitglied muss außerdem sicherstellen, dass bei der Zusammenarbeit mit Dritten und Kunden ("Geschäftspartnern") die gleichen Werte und Standards angewendet werden.

Wir sind uns bewusst, dass nicht alle Risiken im Voraus absehbar sind. Um die Auswirkungen solcher Risiken zu minimieren, sollten die folgenden Richtlinien befolgt werden:

- (i) Stellen Sie Fragen: In den meisten Situationen ist es praktisch unmöglich, für alle Risiken zu planen oder echte Lösungen zu finden, ohne alle Fakten und den beabsichtigten Kontext zu kennen. Eine gute Vorsorge beginnt mit einer klaren Interpretation, Liebe zum Detail und einer vorausschauenden Planung.
- (ii) Vertrauen Sie Ihren Instinkten: Wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas bei irgendwelchen Transaktionen oder Aktivitäten unangemessen ist, halten Sie an und hinterfragen Sie es. Persönliche Interessen, private Gewinne oder missbräuchliche Verwendung des Firmenvermögens oder der Informationen zum individuellen Nutzen des Darstellers oder anderer, müssen vollständig ausgeschlossen und niemals angestrebt werden. Es gibt nie eine Rechtfertigung dafür, etwas zu tun, von dem Ihr Instinkt sagt, dass es unangemessen ist, und in einem solchen Fall bitten wir Sie um Rat, bevor Sie weitere Maßnahmen ergreifen.

IMC Hauptsitz



(iii) Informieren Sie sich über Risiken: Regelmäßige, aktuelle Risikobewertungen, vorausschauende Geschäftsplanung und "Background Checks" minimieren die Wahrscheinlichkeit, dass Sie überrascht werden. Vergewissern Sie sich immer, dass Sie genug darüber wissen, mit wem Sie es zu tun haben, einschließlich des relevanten Hintergrunds, anderer vergangener und gegenwärtiger Aktivitäten sowie des Rufs der Person und der Organisation.

(iv) Werten Sie Verbindungen aus: Schaffen Sie keine langfristigen Geschäftsbeziehungen, bevor Sie nicht die Fakten über die Identität Dritter und das Verhalten in der Vergangenheit untersucht haben. Bevor Sie sich an einen Dritten wenden, sollten Sie entscheiden, ob Sie sich darauf verlassen können, dass dieser Dritte im Namen des IMC tätig wird und alle Kodizes, Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen einhält.

(v) Führen Sie Aufzeichnungen: Von den IMC-Mitgliedern wird erwartet, dass sie ordentliche und vollständige Unternehmensakten sowie Finanzunterlagen über alle Transaktionen und Geschäfte mit Dritten führen.

(vi) Informationen preisgeben: Ihre Berichte sind sehr wichtig, sei es für Ihren direkten Vorgesetzten oder für das übergeordnete Management des IMC. Nur mit genauen Meldungen sind wir in der Lage Risiken vorausschauend zu planen oder mit „Grauzonen“ Situationen umzugehen.

(vii) Suchen Sie Hilfe: Unser Management setzt eine Politik der "offenen Tür" um. Wir stehen für jeden Ansatz zur Verfügung, unabhängig von Unternehmens-, Regional- oder Länderzugehörigkeit. Wenn Sie glauben, dass eine Angelegenheit von unseren Tiefen-Führungskräften oder der Rechtsabteilung besser oder schneller gelöst werden kann, erwarten wir, dass Sie uns umgehend alle relevanten Daten mitteilen.

(viii) Schulung: Alle IMC-Mitgliedsteams müssen in Ethik- und Compliance-Fragen angemessen geschult werden. IMC Management and Compliance stellt regelmäßig Updates und Schulungsunterlagen zur Verfügung.

A. Berichtswesen:

Es ist die Pflicht jeder Person, tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten zu melden. Eine meldende Person, die etwas in gutem Glauben meldet, wird vor jeglichen negativen Folgen und Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Personal- und andere operative Geschäftsangelegenheiten sollten direkt an das Management berichtet werden. Illegales und unethisches Verhalten sollte dem Management und/oder der Compliance-Hotline von BRK gemeldet werden: WWW.BRK-HOTLINE.COM. Bei schwierigen oder sensiblen Meldungen ist es möglich, die Meldung anonym zu machen.

IMC Produktionsstätten



B Fairer Umgang



1 Unternehmenswerte schützen

Wir verpflichten uns zum Schutz aller Daten, des Unternehmensvermögens und vertraulicher Informationen. Jeglicher Missbrauch von Unternehmensvermögen oder Informationen kann den Geschäftsbetrieb beeinträchtigen und zu irreparablen Schäden, Kosten, Gerichtsverfahren, entgangenem Gewinn und Rufschädigung führen und den guten Willen.

Solche Risiken bestehen unabhängig davon, ob das Objekt IMC-Mitgliedern oder unseren Geschäftspartnern gehört. Dementsprechend sollten IMC-Mitglieder ein angemessenes Maß an Sorgfalt walten lassen, um die Offenlegung vertraulicher Informationen zu beschränken und den Missbrauch und/oder die Offenlegung von Informationen durch andere Dritte zu verhindern.

Von jedem IMC-Mitarbeiter wird erwartet, dass er die IMC-Richtlinien und Anweisungen bezüglich der Nutzung von Computern und Online-Medien strikt befolgt.

2 Fairer Wettbewerb und Interaktion mit Dritten

Wir erwarten von allen IMC-Mitgliedern und Mitarbeitern Integrität und Fairness. Wir sind uns der gegenseitigen Vorteile bewusst, die sich aus dem guten Glauben im Umgang mit Dritten ergeben.

IMC unterhält interne Kontrollen, um sicherzustellen, dass IMC-Publikationen oder -Materialien nicht in unlauterer Weise die Rechte Dritter verletzen und keine Informationen oder Hinweise enthalten, die irreführend sein könnten.

Jegliche Manipulation, Verheimlichung, Falschdarstellung, Verleitung anderer zur Verletzung von Geheimhaltungspflichten oder sonstigen unlauteren Wettbewerbspraktiken ist mit dem IMC Compass unvereinbar und wird von allen IMC-Mitgliedern ausdrücklich verboten und strikt vermieden.

3 Genaue Dokumentation

Von IMC-Mitgliedern erstellte Unternehmensdokumente sollten vollständig, fair, korrekt, zeitnah und verständlich sein. Von IMC-Managern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass das Unternehmen arbeitet und die geltenden Vorschriften einhält. Für jede erforderliche Beratung in diesen Fragen kann sich jeder Manager an das Rechts- und/oder Finanzteam des IMC in Tefen wenden.

Dokumente, Aufzeichnungen, Aufzeichnungen und alles, was das Eintreten eines Ereignisses widerspiegelt, dürfen niemals gefälscht, "rückdatiert", "rekonstruiert" oder rückwirkend geändert werden, aus welchem Grund auch immer.

Unsere intern vernetzten Systeme ermöglichen eine individuelle Überwachung in Echtzeit. Dies ermöglicht es dem Management, eine breit angelegte, langfristige Geschäftsplanung und Ressourcenallokation durchzuführen und unautorisierte oder missbräuchliche Handlungen zu verhindern und zu minimieren.

4 **Keine Interessenkonflikte, kein Insiderhandel, keine korrupten Praktiken**

Nicht-öffentliche Informationen dürfen unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, dies wird von der IMC-Geschäftsführung genehmigt. Dies geschieht unter anderem, um ein versehentliches Risiko von "Insidergeschäften" in Wertpapieren und anderen "schlechten Entscheidungen" zu vermeiden.

Von jedem IMC-Mitglied wird erwartet, dass es Situationen vermeidet und verhindert, in denen die privaten Interessen einer Person mit den Interessen des IMC in Konflikt geraten können. Persönliche Beziehungen oder Vereinigungen sollten der Geschäftsleitung vorab mitgeteilt werden.

Wir erwarten von allen, die von IMC-Mitgliedern engagiert werden, ob Mitarbeiter, Führungskräfte oder externe Berater, dass sie ihre Leistungen objektiv, wahrheitsgemäß und nach bestem Wissen und Gewissen erbringen. Ebenso erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner positive Maßnahmen ergreifen, um andere Dritte, die in irgendeiner Weise mit der IMC Group verbunden sind oder die im Laufe der Geschäftstätigkeit Informationen der IMC Group erhalten, zu verpflichten, solche Insider-Geschäfte oder missbräuchliche Aktivitäten aufgrund von Interessenkonflikten zu überwachen und zu verhindern.

Alle IMC-Mitglieder verpflichten sich zu lokalen, globalen und US-amerikanischen "Anti-Trust"- und "Anti-Korruptions"-Standards.

IMC Kampagnenstart für führende Kunden und Distributoren



IMC-Mitgliedern ist es untersagt, Aktivitäten durchzuführen, die dazu führen könnten:

- (i) Verbotene Geschäftsvereinbarungen wie Monopole, Kartelle oder Trusts
- (ii) Beeinflussung einer Regierung oder eines Beamten des öffentlichen Dienstes
- (iii) Sicherung unzulässiger Vorteile durch eine Regierung oder einen Amtsträger
- (iv) Unangemessene Beeinträchtigung des Entscheidungsprozesses der Regierung oder der öffentlichen Hand
- (v) Unangemessene Sicherung von Geschäften durch Einflussnahme auf Regierungs- oder Amtsträger

IMC verbietet jegliche korrupte Praktiken. Dazu gehören auch Fälle von "vorsätzlicher Blindheit" oder andere Maßnahmen zur Umgehung oder Vermeidung gesetzeskonformer Arbeit.

Wir verbieten ausdrücklich alle direkten oder indirekten Angebote, Zahlungen, Geldtransfers und Geldgeschenke sowie die Gewährung anderer Vorteile oder sonstiger Wertsachen mit der korrupten Absicht, "etwas im Gegenzug", "quid pro quo" von einer Regierung oder einem Amtsträger oder einer anderen Person zu erhalten.

Erleichterungszahlungen sind ausdrücklich verboten, auch wenn sie nach den lokalen Gesetzen zulässig sind. Kein IMC-Mitglied oder Geschäftspartner darf an einer solchen Zahlung teilnehmen.

IMC Forschungs- und Entwicklungszentrum



C Motivation zur Exzellenz – Gutes Arbeitsmanagement

Als multinationale Gruppe ermutigen wir die IMC-Mitglieder, die lokale Arbeitsvielfalt und Chancengleichheit unter strikter Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze zu fördern. Wir glauben an die Motivation unserer Teams für ihre jeweiligen Aufgaben und ihre individuellen Karrierepfade.

Wir wollen unseren Mitarbeitern Leistungen bieten, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, um sie zu motivieren, sich auf ihre Arbeit zukonzentrieren. Unsere Personal- und Sicherheitsabteilungen arbeiten regelmäßig zusammen, um die konzerninternen Richtlinien zu verbessern und ein sicheres "gefahrloses" und "belästigungsfreies" Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

IMC fördert die Entwicklung kollegialer, respektvoller und professioneller Beziehungen unter seinen Mitarbeitern. IMC verpflichtet sich, Fälle von Günstlingswirtschaft, Mobbing, Missbrauch und sexueller Belästigung zu verhindern. Solche Fälle werden mit Nulltoleranz behandelt. Sie werden untersucht und können Disziplinarmaßnahmen sowie rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Als weltweit führendes Unternehmen in der metallverarbeitenden Industrie wendet die IMC Group die höchsten anerkannten Standards an und unterhält Managementsysteme und -programme für Gesundheit und Sicherheit sowie den Schutz der Umwelt. Die IMC-Mitglieder wurden vom renommierten Normungsinstitut als vollständig qualitätskonform zertifiziert: AS 9100 Rev C, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 und OHSAS 18001:2007.

D Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern

1 Veranstaltungen mit Geschäftspartnern

Als strategische Marketingpraxis führen wir technische Workshops und/oder Marketing-Präsentationen für unsere Mitarbeiter und/oder Business Associates ("Events") durch. Einladungen zu solchen Veranstaltungen sollten den IMC-Richtlinien und bewährten Praktiken folgen. Jede Einladung sollte transparent und an den Arbeitgeber des Eingeladenen gerichtet sein.

Orte, Inhalte, Teilnehmer und Zwecke aller Veranstaltungen, die als außerhalb angemessener branchenüblicher Praxis anzusehen sind oder die für einen anderen Zweck als die Produkte oder das Geschäft von IMC bestimmt werden können, bedürfen der Genehmigung des Managements.

2 Geschenke und Giveaways

IMC-Mitglieder und -Mitarbeiter dürfen keine Geschenke, Zahlungen, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder sonstige Gefälligkeiten ("Aufmerksamkeit") anbieten oder annehmen, es sei denn, sie haben einen Nennwert und sind unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände angemessen. Keine Gefälligkeit darf dahingehend ausgeübt werden, den Empfänger zu veranlassen oder anderweitig zu beeinflussen, etwas im Gegenzug zu tun oder zu unterlassen. Höflichkeit sollte nicht extravagant sein und den Geber und/oder den Empfänger und/oder ein IMC-Mitglied nicht in Verlegenheit bringen, unabhängig davon, ob sie veröffentlicht werden oder nicht.

E Einheitliche globale Compliance

1 Handelskontrollen

Als multinationaler Konzern mit Geschäftsaktivitäten in verschiedenen globalen Märkten sind unsere IMC-Mitglieder verpflichtet, einschlägige Gesetze und Vorschriften in Wort und Schrift anzuerkennen, zu untersuchen und die Verantwortung dafür zu übernehmen.

Von unseren Managern wird nicht erwartet, dass sie über Kenntnisse aller rechtlichen Maßnahmen verfügen, aber sie müssen mit angemessener Sorgfalt vorgehen und das Compliance-Team bei Bedarf oder Unklarheiten konsultieren. In einigen Fällen ist eine Untersuchung und Konsultation zu den einschlägigen handelsbezogenen Kontrollen erforderlich. Dies können Regelungen in den Geschäftsräumen des IMC-Mitglieds, in den Vereinigten Staaten und/oder in den Geschäftsräumen des jeweiligen Geschäftspartners sein.

Jedes IMC-Mitglied sollte den vorgeschriebenen Prozess für Überprüfungen, Inspektionen, Genehmigungen, Lizenzen, Zulassungen und/oder Genehmigungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einfuhr- und Ausfuhrverbote, Zollvorschriften, Steuervorschriften und sonstige Anweisungen für Handelskontrollen, sorgfältig befolgen.



2 Außenpolitische Sanktionen

IMC-Mitglieder sollten die geltenden lokalen Gesetze, UN-Resolutionen und Handelssanktionen der Vereinigten Staaten beachten, die von Zeit zu Zeit erlassen, aktualisiert und/oder widerrufen und unabhängig davon, ob online oder in gedruckter Form veröffentlicht werden.

Aktuelle Sanktionsprogramme der Vereinigten Staaten sind online aufgeführt unter: <http://apps.export.gov/csl-search#/csl-search>

IMC-Mitglieder sollten das IMC-Compliance-Team konsultieren, wenn Bedenken hinsichtlich der Sanktionen bestehen.

In Übereinstimmung mit den derzeit geltenden Sanktionsprogrammen werden die IMC-Mitglieder jegliche geschäftliche Interaktion mit Unternehmen, die in, von oder unter der Schirmherrschaft von: Kuba, Iran, Nordkorea und Syrien, zusätzlich zu den Einschränkungen nach den lokalen Gesetzen.

Darüber hinaus werden die IMC-Mitglieder Due-Diligence-Maßnahmen und angemessene Untersuchungen durchführen, bevor sie sich an Dritte wenden, um sicherzustellen, dass sie nicht sanktioniert werden oder mit einer Person/einem Unternehmen verbunden sind, die sanktioniert wird.

Das Management wird die verfügbaren Publikationen ständig überwachen, um auf dem Laufenden zu bleiben und sicherzustellen, dass alle anwendbaren Anti-Terrorismus-, Boykott-, Eigentumsblockierungs-, Transaktionsverbot- oder andere Maßnahmen zur Sanktionierung des Außenhandels bekannt sind.





ZUSÄTZLICHE DOKUMENTE

Verhaltens- und Ethikkodex von
Berkshire Hathaway

IMC Hauptsitz



IMC
COMPASS



**BERKSHIRE HATHAWAY INC.
VERHALTENS- UND ETHIKKODEX**

A. Umfang.

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex gilt für alle Berkshire Hathaway Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter sowie für Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter jeder Tochtergesellschaft von Berkshire Hathaway. Solche Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter werden hier gemeinsam als "Betroffene Parteien" bezeichnet. Berkshire Hathaway und seine Tochtergesellschaften werden hier gemeinsam als "Unternehmen" bezeichnet.

B. Zweck.

Das Unternehmen ist stolz auf die Werte, mit denen es Geschäfte macht. Sie hat und wird auch in Zukunft das höchste Maß an Geschäftsethik und persönlicher Integrität bei allen Arten von Transaktionen und Interaktionen wahren. Zu diesem Zweck dient dieser Verhaltens- und Ethikkodex dazu, (1) die Verpflichtung des Unternehmens zu Ethik und Einhaltung der Gesetze zu unterstreichen, (2) grundlegende Standards für ethisches und rechtliches Verhalten festzulegen, (3) Berichtsmechanismen für bekannte oder vermutete ethische oder rechtliche Verstöße bereitzustellen und (4) Fehlverhalten zu verhindern und aufzudecken.

Angesichts der Vielfalt und Komplexität der ethischen Fragen, die sich im Geschäftsverlauf des Unternehmens stellen können, dient dieser Verhaltenskodex nur als grobe Orientierung. Konfrontiert mit ethisch zweideutigen Situationen, sollten sich die Betroffenen erinnern an Verpflichtung des Unternehmens zu höchsten ethischen Standards erinnern und sich von Vorgesetzten, Managern oder anderen geeigneten Mitarbeitern beraten lassen, um sicherzustellen, dass alle Maßnahmen, die sie im Namen des Unternehmens ergreifen, diese Verpflichtung einhalten. Denken Sie im Zweifelsfall an Warren Buffetts Faustregel:

„...Ich möchte, dass sich die Mitarbeiter fragen ob sie bereit sind
am nächsten Tag auf der Titelseite von
ihre lokale Zeitung – die von ihren Ehegatten, Kindern und Freunden gelesen wird
– mit der Berichterstattung einer informierten und kritischen Reporters.“

C. Ethische Standards.

1. Interessenkonflikte.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das private Interesse einer Person in irgendeiner Weise in die Interessen des Unternehmens eingreift. Ein Konflikt kann entstehen, wenn eine betroffene Partei Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die es schwierig machen, ihre Arbeit für die Gesellschaft objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn eine betroffene Partei oder Mitglieder seiner oder ihrer Familie, erhalten unangemessene persönliche Vorteile aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen.

Darlehen an oder Garantien für Verpflichtungen der betroffenen Parteien und ihrer Familienangehörigen können Interessenkonflikte schaffen. Es ist fast immer ein Interessenkonflikt, wenn eine betroffene Partei gleichzeitig für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten arbeitet.

Interessenkonflikte sind nicht immer eindeutig. Wenn Sie also eine Frage haben, sollten Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten oder Manager oder, wenn es die Umstände erfordern, mit dem Chief Financial Officer oder dem Chief

Legal Officer des Unternehmens in Verbindung setzen. Jede betroffene Partei, die von einem Konflikt oder potenziellen Konflikt Kenntnis erlangt, sollte einen Vorgesetzten, Manager oder anderes geeignetes Personal darauf aufmerksam machen oder die in Abschnitt E dieses Kodex beschriebenen Verfahren konsultieren.

Alle Direktoren und leitenden Angestellten des Unternehmens [und die Geschäftsführer und Finanzchefs der Tochtergesellschaften von Berkshire Hathaway] müssen dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses der Gesellschaft alle wesentlichen Transaktionen oder Beziehungen offenlegen, von denen vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie zu einem solchen Konflikt führen könnten. In Bezug auf ein solches Geschäft oder eine solche Partei dürfen keine Maßnahmen ergriffen werden, es sei denn, das Audit Committee hat dem zugestimmt.

2. Unternehmenschancen.

Den Betroffenen ist es untersagt, Gelegenheiten, die durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, Informationen oder Positionen entdeckt werden, ohne die Zustimmung des Board of Directors der Gesellschaft für sich zu nutzen. Kein Betroffener darf Unternehmenseigentum, Informationen oder Positionen für unangemessene persönliche Zwecke nutzen, und kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt mit dem Unternehmen in Wettbewerb treten. Die Betroffenen schulden der Gesellschaft die Pflicht, ihre berechtigten Interessen nach Möglichkeit zu vertreten.

3. Fairer Umgang.

Betroffene Parteien müssen sich jederzeit und gegenüber allen Menschen ehrlich und ethisch verhalten. Sie handeln in gutem Glauben, mit der gebotenen Sorgfalt und führen nur einen fairen und offenen Wettbewerb durch, indem sie Wettbewerber, Lieferanten, Kunden und Kollegen ethisch korrekt behandeln. Der Diebstahl geschützter Informationen, der Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne die Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Einleitung solcher Offenlegungen durch ehemalige oder gegenwärtige Mitarbeiter anderer Unternehmen ist verboten. Keine betroffene Partei sollte durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unlautere Praktiken unlautere Vorteile ausnutzen.

Der Zweck von geschäftlicher Unterhaltung und Geschenken in einem kommerziellen Umfeld ist es, guten Willen und gute Arbeitsbeziehungen zu schaffen, nicht um einen unfairen Vorteil mit den Kunden zu erlangen. Geschenke oder Bewirtung dürfen keinesfalls von einer betroffenen Partei oder einem Familienmitglied einer betroffenen Partei angeboten oder angenommen werden, es sei denn, dass sie (1) den üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, (2) nicht übermäßig wertvoll sind, (3) nicht als Bestechung oder Bezahlung ausgelegt werden können und (4) keine Gesetze oder Vorschriften verletzen. Das Angebot oder die Annahme von Geldgeschenken durch die Betroffenen ist untersagt. Die betroffenen Parteien sollten mit ihren Vorgesetzten, Managern oder anderem geeignetem Personal alle Geschenke oder vorgeschlagenen Geschenke besprechen, die sie für unangemessen halten.

4. Insiderhandel.

Betroffenen Parteien, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, ist es nicht gestattet, diese Informationen für Wertpapierhandelszwecke ("Insiderhandel") oder für andere Zwecke als die Ausübung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zu verwenden oder weiterzugeben. Alle nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen sollten als vertrauliche Informationen betrachtet werden. Es ist immer illegal, mit Berkshire Hathaway-Wertpapieren zu handeln, während man im Besitz von materiellen, nicht öffentlichen Informationen ist, und es ist auch illegal, solche Informationen an andere weiterzugeben oder zu "tippen". Während allen Betroffenen der Insiderhandel untersagt ist, hat Berkshire spezielle "Insider-Trading-Richtlinien und -Verfahren" eingeführt, die für die Direktoren, leitenden Angestellten und Schlüsselmitarbeiter des Unternehmens gelten („Direktoren und betroffene Mitarbeiter“). Dieses Dokument wird auf der Website von Berkshire veröffentlicht und in regelmäßigen Abständen im Zusammenhang mit der Konformitätsbescheinigung an die Direktoren und Mitarbeiter verschickt.

5. vertraulichkeit.

Die betroffenen Parteien müssen die Vertraulichkeit der ihnen anvertrauten vertraulichen Informationen wahren, es sei denn, die Offenlegung wird von einem zuständigen Rechtsbeistand des Unternehmens genehmigt oder durch Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen sein könnten oder dem Unternehmen oder seinen Kunden schaden könnten, wenn sie veröffentlicht werden. Sie enthält auch Informationen, die Lieferanten und Kunden dem Unternehmen anvertraut haben. Die Pflicht zur Bewahrung vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

6. Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens.

Alle betroffenen Parteien sollten sich bemühen, das Vermögen der Gesellschaft zu schützen und die effiziente Nutzung sicherzustellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl sollte sofort zur Untersuchung gemeldet werden. Die Geräte der Gesellschaft dürfen nicht für firmenfremde Geschäfte verwendet werden, auch wenn ein gelegentlicher persönlicher Gebrauch zulässig ist.

Die Verpflichtung der Betroffenen, die Vermögenswerte der Gesellschaft zu schützen, umfasst auch ihre eigenen Informationen. Zu den geschützten Informationen gehören geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Konstruktions- und Fertigungsideen, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen, Gehaltsinformationen und unveröffentlichte Finanzdaten und -berichte. Eine unbefugte Nutzung oder Verbreitung dieser Informationen würde gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen. Es könnte auch illegal sein und zu zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen führen.

7. Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften.

Die Einhaltung der Gesetze, sowohl im Wortlaut als auch im Geiste, ist das Fundament, auf dem die ethischen Standards des Unternehmens aufgebaut sind. Bei der Führung der Geschäfte der Gesellschaft müssen die Betroffenen die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften auf allen Regierungsebenen in den Vereinigten Staaten und in allen Nicht-

US-Gerichtsbarkeiten, in denen die Gesellschaft tätig ist, einhalten. Obwohl nicht von allen Betroffenen erwartet wird, dass sie die Einzelheiten dieser Gesetze kennen, ist es wichtig genug über die anwendbaren lokalen, staatlichen und nationalen Gesetze zu wissen, um zu bestimmen, wann sie Rat von Vorgesetzten, Managern oder anderem geeigneten Personal einholen müssen.

Das Dokument "Prohibited Business Practices Policy" legt die Richtlinien des Unternehmens zur Einhaltung von Gesetzen fest, insbesondere zu Themen wie verbotene Angebote oder Zahlungen, Geschenke und Bewirtung, Transaktionen mit bestimmten Ländern und Personen, Buchhaltungskontrollen und korrekte Buchführung. Diese Richtlinie richtet sich an leitende Angestellte und steht allen Mitarbeitern zur Verfügung.

8. Rechtzeitige und wahrheitsgemäße Offenlegung.

In Berichten und Dokumenten, die von der Gesellschaft bei der Securities and Exchange Commission und anderen Aufsichtsbehörden eingereicht oder vorgelegt werden, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen der Gesellschaft müssen die an der Erstellung solcher Berichte und Dokumente beteiligten Parteien (einschließlich derjenigen, die an der Erstellung von Finanz- oder anderen Berichten und den in solchen Berichten und Dokumenten enthaltenen Informationen beteiligt sind) vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Angaben machen. Gegebenenfalls stellen diese Vertragsparteien gründliche und genaue Finanz- und Rechnungslegungsdaten zur Verfügung, die in diese Offenlegungen einbezogen werden. Sie dürfen nicht wesentlich Informationen verbergen oder verfälschen, wesentliche Tatsachen falsch darstellen oder wesentliche Tatsachen auslassen, die notwendig sind, um eine Irreführung der unabhängigen Wirtschaftsprüfer oder Anleger der Gesellschaft zu vermeiden.

9. Signifikante Buchhaltungsmängel.

Der CEO und jeder leitende Finanzvorstand informieren unverzüglich die

Prüfungsausschuss vorgenommen werden, wenn er oder sie Informationen über (a) erhebliche Mängel bei der Gestaltung oder dem Betrieb des internen Kontrollsystems für die Finanzberichterstattung hat, die die Fähigkeit des Unternehmens zur Erfassung, Verarbeitung, Zusammenfassung und Meldung von Finanzdaten beeinträchtigen könnten, oder (b) Betrug, unabhängig davon, ob er wesentlich ist oder nicht, der das Management oder andere Mitarbeiter betrifft, die eine bedeutende Rolle bei der Finanzberichterstattung, der Offenlegung oder dem internen Kontrollsystem des Unternehmens spielen.

D. Verzichtserklärungen.

Jeder Verzicht auf diesen Verhaltenskodex für leitende Angestellte oder Direktoren darf ausschließlich vom dem Board of Directors bzw. dem Prüfungsausschuss der Gesellschaft und wird entsprechend den gesetzlichen oder börsenrechtlichen Vorgaben unverzüglich offengelegt.

E. Verstöße gegen ethische Standards.

1. Meldung bekannter oder vermuteter Verstöße.

Die Direktoren, der CEO, die Senior Financial Officers und der Chief Legal Officer des Unternehmens müssen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich alle bekannten oder vermuteten Verstöße gegen diesen Kodex melden Prüfungsausschuss der Gesellschaft. Alle anderen Betroffenen sollten mit Vorgesetzten, Managern oder anderen geeigneten Personen über bekanntes oder vermutetes illegales oder unethisches Verhalten sprechen. Diese Betroffenen können auch fragwürdiges Verhalten in der gleichen Weise melden, wie sie Beschwerden in Bezug auf Rechnungslegung, interne Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten melden können, indem sie sich (auf Wunsch anonym) an eine Drittorganisation namens NAVEX Global (gebührenfreie Nummer 800-261-8651 oder der Website <http://brk-hotline.com>). Für Mitarbeiter des Unternehmens, die außerhalb der USA arbeiten, stehen separate anonyme Meldeverfahren zur Verfügung. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die einen solchen Bericht in gutem Glauben verfassen, sind nicht zulässig, und der Prüfungsausschuss der Gesellschaft wird dieses Verbot strikt durchsetzen.

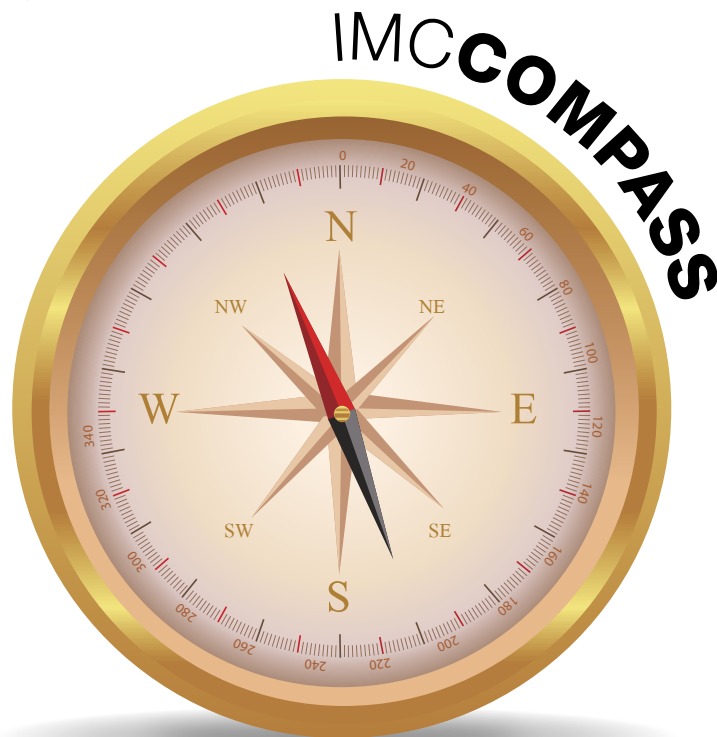
2. Verantwortlichkeit für Verstöße.

Wenn der Prüfungsausschuss des Unternehmens oder sein Beauftragter feststellt, dass gegen diesen Kodex verstoßen wurde, entweder direkt, durch Nichtmitteilung eines Verstoßes oder durch Zurückhalten von Informationen im Zusammenhang mit einem Verstoß, kann die betroffene Partei wegen Nichteinhaltung von Strafen bis hin zur Amtsenthebung oder Entlassung bestraft werden. Solche Sanktionen können schriftliche Mitteilungen an die betroffene Person, dass ein Verstoß festgestellt wurde, eine Verurteilung durch den Prüfungsausschuss, eine Degradierung oder Neuzuweisung der betroffenen Person und eine Suspendierung mit oder ohne Bezahlung oder Leistungen umfassen. Verstöße gegen diesen Kodex können auch Rechtsverstöße darstellen und zu strafrechtlichen Sanktionen und zivilrechtlichen Haftungen für die betroffene Partei und das Unternehmen führen. Von allen betroffenen Parteien wird erwartet, dass sie bei internen Untersuchungen von Fehlverhalten zusammenarbeiten.

F. Compliance-Verfahren.

Wir alle müssen zusammenarbeiten, um ein rasches und konsequentes Vorgehen gegen Verstöße gegen diesen Kodex zu gewährleisten. In manchen Situationen ist es jedoch schwierig zu erkennen, ob ein Verstoß vorliegt. Da wir nicht jede auftretende Situation vorhersehen können, ist es wichtig, dass wir eine Möglichkeit haben, eine neue Frage oder ein neues Problem anzugehen. Dies sind die Schritte, die Sie beachten sollten:

- Stellen Sie sicher, dass Sie alle Fakten haben. Um die richtigen Lösungen zu finden, müssen wir so gut wie möglich informiert sein.
- Fragen Sie sich selbst: Was soll ich konkret tun? Scheint es unethisch oder unangemessen? Benutzen Sie Ihr Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand. Wenn etwas unethisch oder, unangemessen erscheint.
- Klären Sie Ihre Verantwortung und Rolle. In den meisten Situationen gibt es eine gemeinsame Verantwortung. Sind Ihre Kollegen informiert? Es kann helfen, andere mit einzubeziehen und das Problem zu diskutieren.
- Besprechen Sie das Problem mit Ihrem Vorgesetzten. Dies ist die grundlegende Anleitung für alle Situationen. In vielen Fällen wird Ihr Vorgesetzter über die Fragen besser Bescheid wissen, und er oder sie wird es zu schätzen wissen, als Teil des Entscheidungsprozesses konsultiert zu werden.
- Suchen Sie Hilfe bei den Ressourcen des Unternehmens. In seltenen Fällen, in denen es unangemessen oder unangenehm wäre, ein Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, oder in denen Sie glauben, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen eine unangemessene Antwort gegeben hat, besprechen Sie es vor Ort mit Ihrem Büroleiter oder Ihrem Personalleiter.
- Sie können ethische Verstöße vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden. Wenn Ihre Situation es erfordert, dass Ihre Identität geheim gehalten wird, Ihre Anonymität so weit wie möglich im Einklang mit den gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmens geschützt. Das Unternehmen verbietet unter allen Umständen Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen diejenigen, die ethische Verstöße in gutem Glauben melden.
- Erst fragen, dann handeln. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie in einer Situation tun sollen, suchen Sie Rat, bevor Sie handeln.





Werte
ETHIK
LOYALITÄT
EHRE
VERTRAUEN
INTEGRITÄT
EHRlichkeit
KONFORMITÄT
KOOPERATION
ENGAGEMENT
ENGAGEMENT
ETHIK
Werte
EHRE
LOYALITÄT
REPUTATION
ENGAGEMENT