

ETICA
FEDELTA'
ONORE
FIDUCIA
VALORI
INTEGRITA'
ONESTÀ
CONFORMITÀ
COLLABORAZIONE
IMPEGNO
ETICA
INTEGRITÀ
REPUTAZIONE
VALORI
ONORE
FEDELTA'
IMPEGNO

LA IMC COMPASS:
CODICE ETICO
E DI CONTOTTA
PROFESSIONALE



IMC
INT'L METALWORKING CO.



ISCAR

Soluzioni di utensileria complete per l'asportazione dei metalli



IT.TE.DI.

Utensili diamantati policristallini all'avanguardia per la lavorazione dell'alluminio



UNITAC

Gamma completa di punte per foratura profonda



TAEGUTEC

Soluzioni di utensileria complete per l'asportazione dei metalli e prodotti industriali



UOP

Utensili in metallo duro e acciaio rapido per l'asportazione dei metalli



METALDUR

Produzione speciale di Inserti al CBN e strumenti di presa



INGERSOLL

Utensili da taglio per i settori Automotive e degli stampi



OUTILTEC

Punte standard, punte a cannone e punte a gradini speciali



Centro di produzione **IMCD**
Stabilimenti per la produzione di utensili situate in Asia Orientale



TUNGALOY

Soluzioni di utensileria complete per l'asportazione dei metalli



WERTEC

Utensili standard, alesatori indicizzabili, baren e utensili speciali



MORSE

Produzione di frese in metallo duro standard e speciali



9 aprile 2018

Dalla scrivania dell'Amministratore Delegato:

Innovazione, integrità ed eccellenza guidano il nostro successo. Integriamo e rispettiamo le molteplici culture e lingue delle società del nostro gruppo IMC Group, per creare una cultura aziendale unica ed eccezionale.

La nostra posizione di rilievo all'interno dell'industria globale è un risultato diretto dei continui sforzi, del duro lavoro e dell'impegno intransigente di tutti i nostri dipendenti e partner aziendali per il successo di IMC Group. L'ambiente di lavoro globale e locale sta diventando più complesso con regolamentazione e concorrenza sempre in crescita. In riconoscimento di questo impegno, IMC Compass – codice etico e di condotta professionale è stato creato per affermare i nostri valori e le politiche chiave.

Ci aspettiamo che personale IMC, parti interessate, partner commerciali e tutti i consociati, applichino questi principi in tutti i rapporti di affari per conto di IMC.

Integrità e fedeltà sono i cardini di tutte le organizzazioni di successo. Insieme continueremo a onorare la nostra orgogliosa storia dando il miglior esempio possibile in qualsiasi momento e fornendo agli altri ispirazione da seguire.

Con i migliori saluti,

Jacob Harpaz
Presidente di IMC Group





IMC COMPASS CODICE ETICO E DI CONDOTTA PROFESSIONALE

I	I.LA IMC COMPASS:	5
	A. Conformità a IMC: La Leadership attraverso l'esempio	5
	B. Lealtà nei comportamenti.....	7
	1. protezione dei beni aziendali.....	7
	2. Concorrenza leale e interazione con terze parti.....	7
	3. Documentazione accurata.....	7
	4. Nessun conflitto d'interesse, agiotaggio o corruzione	8
	C. Motivazione all'eccellenza – Gestione ottimale del lavoro	10
	D. Relazioni con i nostri partner aziendali.....	10
	1. Eventi con i partner aziendali.....	10
	2. Regali e gadget aziendali	10
	E. Rispetto delle normative a livello globale.....	11
	1. Controlli commerciali.....	11
	2. Sanzioni di politica estera.....	12
II	DOCUMENTI DI SUPPORTO:	13
	"Codice etico e di condotta professionale" di Berkshire Hathaway	14





LA IMC COMPASS



A Conformità a IMC: La Leadership attraverso l'esempio

Membri e dipendenti di IMC possono essere giustamente orgogliosi della nostra ricca storia e cultura aziendale. Queste sono state la forza trainante di gran parte del nostro successo. Lavoriamo incessantemente per preservare e mantenere i valori che hanno reso IMC leader a livello mondiale oltre che un posto molto speciale in cui lavorare.

IMC Compass è il nostro modo di promuovere e mantenere i più alti standard etici e legali di comportamento e per garantire che le nostre società del Gruppo e i singoli dipendenti stiano sempre facendo la cosa giusta.

Far parte del gruppo Berkshire Hathaway (BRK), significa anche che siamo tutti soggetti al Codice Etico e ad altre politiche Berkshire Hathaway, come modificati di volta in volta e pubblicati online. La versione più aggiornata del Codice Etico Berkshire è disponibile online all'indirizzo <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf> e allegata a questo Codice. Il Codice Etico e le Politiche BRK, insieme con IMC Compass e le politiche di conformità, costituiscono gli standard minimi di condotta che ci aspettiamo da ogni dipendente, dirigente e rappresentante ("I Codici").

Ogni società di IMC Group, tutto il personale e chiunque sia autorizzato ad operare per conto di una società di IMC Group ("Membro IMC") è tenuto a intraprendere misure attive reali per applicare i Codici e ad agire con integrità, lealtà, credibilità, affidabilità, serietà e responsabilità personali e autentico rispetto degli altri. Ogni membro IMC dovrà inoltre assicurare che gli stessi valori e standard vengano applicati quando si impegna con terzi e clienti ("Partner aziendali").

Siamo consapevoli che non tutti i rischi possono essere previsti anticipatamente. Per ridurre al minimo l'effetto di tali rischi, devono essere seguite le seguenti linee guida:

(i) Porre domande: Nella maggior parte delle situazioni è praticamente impossibile pianificare tutti i rischi o escogitare soluzioni concrete senza conoscere tutti i fatti e il relativo contesto. Una buona azione preventiva inizia con una chiara interpretazione, attenzione ai dettagli e pianificazione anticipata.

(ii) Fidarsi del proprio istinto: Se si percepisce che c'è qualcosa di improprio in un'operazione o attività, interromperla e chiedere. Interessi personali, guadagni privati o uso improprio dei beni o di informazioni aziendali per vantaggi individuali dell'esecutore o di altri, devono essere completamente esclusa e mai cercati. Non c'è mai una giustificazione per fare qualcosa che l'istinto dice che è improprio e, in ogni caso del genere, chiedere consiglio prima di intraprendere ulteriori azioni.

Sede centrale IMC



(iii) Essere informati dei rischi: L'esecuzione di valutazioni del rischio regolari aggiornate, pianificazione aziendale anticipata e "controlli di base" ridurrà al minimo la possibilità di essere colti di sorpresa. Accertarsi sempre di saperne abbastanza della persona con cui si sta trattando, compreso il suo background, altre attività passate e presenti, oltre alla reputazione della persona e dell'organizzazione.

(iv) Valutare le associazioni: Non creare legami commerciali a lungo termine prima di aver indagato sui fatti riguardanti l'identità e la condotta passata di terzi. Prima di impegnarsi con una terza parte, decidere se ci si può fidare di questa terza parte per operare a nome di IMC, rispettare tutti i Codici, le decisioni politiche e le norme legali.

(v) Tenete un archivio: I membri IMC sono tenuti a mantenere registri aziendali ordinati e completi, nonché documentazione finanziaria relativa a qualsiasi transazione e relazione con soggetti terzi.

(vi) Divulgazione delle informazioni: Le relazioni sono molto importanti, sia quelle al diretto responsabile che quelle all'alta direzione di IMC. Solo con relazioni accurate siamo in grado di pianificare in anticipo i rischi o trattare eventuali "zone grigie".

(vii) Chiedere aiuto: Il nostro team direzionale attua una politica di "porte aperte". Siamo disponibili per qualsiasi situazione indipendentemente da affiliazioni aziendali, regionali o nazionali. Chiunque creda che qualsiasi argomento sarà risolto meglio o più rapidamente dai nostri dirigenti Tefen o dall'ufficio legale, è tenuto a inoltrare immediatamente tutti i dati relativi alla nostra attenzione.

(viii) Formazione: Tutte le squadre di Membri di IMC devono essere adeguatamente istruite e formate sulle questioni di etica e conformità. I Dirigenti e i responsabili della Conformità di IMC forniscono con regolarità aggiornamenti e materiale per i corsi di formazione.

A. Segnalazione:

È dovere di ogni persona segnalare misfatti reali o sospetti. Un segnalatore che effettua una segnalazione in buona fede verrà protetto da pregiudizi e ritorsioni che potrebbero essere conseguenti ad essa. Questioni relative alle risorse umane e ad altre attività aziendali devono essere segnalate direttamente alla direzione. Comportamenti illegali o non etici devono essere segnalati alla direzione e/o alla Hotline per la Conformità di BRK, disponibile all'indirizzo: WWW.BRK-HOTLINE.COM. In caso di segnalazioni difficili o sensibili è possibile effettuare la segnalazione in modo anonimo.

Impianti produttivi IMC

B Lealtà nei comportamenti W



1 Protezione del patrimonio aziendale

Ci impegniamo a proteggere riservatezza dei dati, patrimonio aziendale e informazioni riservate. Qualsiasi uso improprio delle risorse aziendali o delle informazioni può pregiudicare le attività aziendali e causare danni irreparabili, costi, procedimenti legali, perdita di profitto e danni alla nostra reputazione e buona volontà.

Tali rischi sussistono indipendentemente dal fatto che il patrimonio in oggetto appartenga ai membri di IMC o ai nostri Partner Aziendali. Di conseguenza, i Membri IMC devono esercitare un grado ragionevole di attenzione per limitare la divulgazione di informazioni riservate di proprietà dell'azienda e per impedire l'uso improprio e/o la divulgazione di informazioni da parte di terzi.

Ogni dipendente di IMC è tenuto a seguire rigorosamente le politiche e le istruzioni IMC relative all'uso di computer e supporti online.

2 Concorrenza leale e interazione con terze parti

Tutti i membri di IMC e personale sono tenuti ad agire con integrità totale e fair play. Siamo consapevoli dei vantaggi intrinseci reciproci da condurre interazioni in buona fede con terze parti.

IMC effettua controlli interni per monitorare e assicurare che pubblicazioni o materiali IMC non violino ingiustamente i diritti di terzi e non includano informazioni o riferimenti che potrebbero essere fuorvianti.

Qualsiasi manipolazione, occultamento, travisamento, incitamento o altra violazione degli obblighi di riservatezza o qualsiasi altra pratica di concorrenza sleale è incoerente con Compass IMC e sarà espressamente vietata e dovrà essere rigorosamente evitata da tutti i Membri di IMC.

3 Documentazione accurata

I documenti aziendali prodotti dai membri di IMC devono essere redatti in modo completo, equo, accurato, tempestivo e comprensibile. I dirigenti di IMC sono tenuti a garantire che la società metta in atto e rispetti le normative applicabili. Per qualsiasi richiesta di consiglio su tali questioni, ogni manager può contattare i team legale e/o finanziario di IMC in Tefen.

Nessun documento, archivio, registrazione o altro materiale che provi il verificarsi di un evento in una certa data potrà essere per qualsiasi ragione "retrodatato", "ricostruito" o modificato retroattivamente.

I nostri sistemi interni in rete semplificano il monitoraggio individuale in tempo reale. Tale sistema consente alla direzione IMC la realizzazione di piani aziendali a lungo termine, l'allocazione delle risorse, nonché la minimizzazione dei rischi connessi a comportamenti inappropriati o non autorizzati.

4 Nessun conflitto d'interesse, agiotaggio o corruzione

Le informazioni non pubbliche non possono essere condivise con terze parti, in alcuna circostanza, se non diversamente autorizzato dalla direzione IMC. Tra le altre ragioni importanti, questo viene fatto per prevenire qualsiasi eventuale rischio di "rapporti privilegiati" in titoli, e altre "scelte sbagliate."

Ogni Membro di IMC deve evitare e prevenire situazioni nelle quali gli interessi privati di una persona potrebbero essere in conflitto con gli interessi di IMC. Qualsiasi relazione o associazione personale deve essere segnalata anticipatamente alla direzione.

Ci aspettiamo che tutti coloro che sono impegnati da Membri IMC, siano essi dipendenti, funzionari o consulenti esterni, forniscano i propri servizi oggettivamente, sinceramente e al meglio delle loro capacità e competenza professionale. Per lo stesso motivo, ci aspettiamo anche che i nostri Partner Aziendali intraprendano misure positive per obbligare gli altri soggetti terzi ad essere vincolati a IMC Group in qualche modo, o che possano ottenere informazioni su IMC Group nel corso degli affari, osservare e prevenire tali rapporti privilegiati o attività improprie come conseguenza del conflitto d'interesse.

Tutti i membri di IMC sono impegnati negli standard legali ed etici locali, globali e statunitensi in materia di anti-trust e lotta alla corruzione.

Lancio della campagna IMC per clienti e distributori leader





Ai Membri IMC è vietato intraprendere qualsiasi attività che possa portare a:

- (i) Disposizioni commerciali vietate come monopoli, cartelli o fiduciarie
- (ii) Influenzare un funzionario governativo o di servizio pubblico
- (iii) Garantire vantaggi impropri da un funzionario governativo o di servizio pubblico
- (iv) Influenzare in modo indebito la procedura decisionale di un funzionario governativo o di servizio pubblico
- (v) Garantire affari in modo indebito come conseguenza dell'influenza sul governo o su funzionari pubblici

IMC mette in atto un divieto totale delle pratiche di corruzione. Questo include tutti i casi di "cecità intenzionale" o altre azioni per eludere la legge o evitare di lavorare secondo essa.

Vietiamo espressamente qualsiasi offerta diretta o indiretta, pagamenti, trasferimenti di denaro e donazioni in denaro, nonché la fornitura di altri vantaggi, o qualsiasi altra cosa di valore, con l'intento corrotto di ottenere "qualcosa in cambio", "quid pro quo" da un funzionario governativo o pubblico o da qualsiasi altra persona.

I pagamenti di agevolazione sono espressamente vietati, anche se sono consentiti dalle leggi locali. Nessun membro IMC o Partner aziendale può prendere parte a tali pagamenti.

Centro ricerca e sviluppo di IMC



C Motivazione all'eccellenza – Gestione ottimale del lavoro

Come gruppo multinazionale, invitiamo i Membri di IMC a promuovere la diversità del lavoro locale e le pari opportunità, in stretta conformità con le leggi locali sul lavoro. Crediamo nella motivazione dei nostri team all'eccellenza nelle loro rispettive funzioni e nei propri percorsi di carriera personale individuali.

Miriamo a fornire ai nostri dipendenti benefici oltre i requisiti minimi di legge, affinché siano motivati a concentrarsi sul loro lavoro. I nostri dipartimenti di Risorse Umane e Sicurezza collaborano regolarmente al fine di implementare e migliorare le politiche di condotta interne del gruppo, così da poter garantire un ambiente di lavoro “libero da pericoli” e “privo di molestie”.

IMC incoraggia lo sviluppo di relazioni collegiali, rispettose e professionali tra i suoi dipendenti. IMC si impegna a prevenire casi di favoritismo, bullismo, abuso e molestie sessuali. Tali casi sono trattati con tolleranza zero. Saranno indagati e potranno comportare azioni disciplinari e conseguenze legali.

In qualità di leader nel settore della lavorazione dei metalli a livello mondiale, IMC Group applica i più elevati standard riconosciuti e mantiene sistemi di gestione e programmi per salute, sicurezza e protezione dell'ambiente. I Membri IMC sono stati certificati essere in piena conformità con gli standard di qualità dal prestigioso Standards Institute: AS 9100 Rev C, ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 e OHSAS 18001: 2007.

D Relazioni con i nostri partner aziendali

1 Eventi con i partner aziendali

Come parte integrante della nostra strategia di marketing, organizziamo seminari tecnici e/o eventi per presentazioni marketing destinate al nostro staff e ai Partner aziendali (“Eventi”). Le modalità di invito per questi eventi devono attenersi a linee guida e prassi stabilite da IMC. Ogni invito dev'essere trasparente e indirizzato al datore di lavoro dell'invitato.

Tutti i luoghi, i contenuti, i partecipanti e gli obiettivi degli Eventi che possono essere considerati estranei alle comuni prassi industriali, o che potrebbero essere ispirati a motivi diversi dalla mera presentazione di prodotti o attività di IMC, richiedono un'autorizzazione della direzione.

2 Regali e gadget aziendali

Membri e dipendenti IMC non possono offrire né accettare regali, pagamenti, favori, intrattenimento o altre cortesie (“Regalie”), sia in natura che di altro tipo, a meno che non siano di modesto valore e ragionevoli quando si considerano tutte le circostanze pertinenti. Nessuna regalia verrà prorogata per indurre o influenzare in altro modo il destinatario a fare o ad astenersi dal fare qualcosa in cambio. Le regalie non devono essere esagerate e non devono mettere in imbarazzo che dona e/o il destinatario e/o qualsiasi membro IMC, indipendentemente dal fatto che vengano rese pubbliche o meno.

E Rispetto delle normative a livello globale

1 Controlli commerciali

In qualità di gruppo multinazionale con attività commerciali in diversi mercati globali, i nostri Membri di IMC sono tenuti a riconoscere, a studiare e ad assumersi la responsabilità di obbedire completamente alle leggi e ai regolamenti sia nella forma che nel contenuto.

I nostri dirigenti non sono tenuti a possedere la conoscenza di ogni atto giuridico, ma dovrebbero esercitare ragionevole attenzione e consultare il team addetto alla conformità in caso di necessità o ambiguità. In alcuni casi, è richiesta un'indagine e una consultazione sui relativi controlli riguardanti il commercio. Questi possono essere regolamenti nei luoghi di attività dei Membri IMC, negli Stati Uniti e/o nella sede di attività del relativo partner commerciale.

Ogni Membro IMC deve seguire diligentemente la procedura prescritta per revisioni, ispezioni, permessi, licenze, approvazioni e/o autorizzazioni, inclusi senza limitazioni i divieti relativi all'importazione e all'esportazione, le normative doganali, le normative fiscali e qualsiasi altra istruzione di controllo commerciale.



2 Sanzioni di politica estera

I Membri IMC devono rispettare le leggi locali, le risoluzioni delle Nazioni Unite e le sanzioni commerciali degli Stati Uniti, come possono essere pubblicate, aggiornate e/o revocate di volta in volta e pubblicate indipendentemente dal fatto che siano online o stampate.

Gli attuali programmi sanzionatori degli Stati Uniti sono elencati online all'indirizzo: [at: http://apps.export.gov/csl-search#/csl-search](http://apps.export.gov/csl-search#/csl-search)

I Membri IMC devono consultare il team addetto alla conformità IMC laddove si genera una preoccupazione per quanto riguarda le sanzioni.

In conformità con i programmi sanzionatori attualmente in vigore, i Membri IMC si asterranno completamente dal condurre qualsiasi interazione di affari con le entità che operano in, da o sotto gli auspici di: Cuba, Iran, Corea del Nord e Siria, oltre alle eventuali limitazioni secondo le leggi locali.

Inoltre, i Membri di IMC metteranno in atto misure di due diligence e appropriate indagini prima di impegnarsi con una terza parte, per assicurarsi che non sia stata sanzionata o non sia affiliata qualsivoglia entità sanzionata.

L'amministrazione monitorerà continuamente le pubblicazioni disponibili in ogni momento al fine di mantenersi aggiornata e garantire la consapevolezza di qualsiasi applicabile anti-terrorismo, boicottaggio, blocco di proprietà, divieto di transazione o altre misure sanzionatorie del commercio estero.

Magazzino Hanjin IMC a Seoul





D

OCUMENTI INTEGRATIVI

“Codice etico e di condotta aziendale”
di Berkshire Hathaway

Sede centrale IMC



IMCOMPASS



BERKSHIRE HATHAWAY INC.

CODICE ETICO E DI CONDOTTA PROFESSIONALE

A. Ambito.

Il presente Codice etico e di condotta professionale si applica a tutti i direttori, funzionari e dipendenti di Berkshire Hathaway, nonché ai direttori, funzionari e dipendenti di ciascuna filiale di Berkshire Hathaway. Tali direttori, funzionari e dipendenti sono indicati nel presente documento, collettivamente, come "Parti interessate." Berkshire Hathaway e le sue filiali sono indicate nel presente documento collettivamente come la "Società."

B. Scopo.

La Società è orgogliosa dei valori con cui conduce gli affari. Dispone di e continuerà a sostenere i più alti livelli di etica aziendale e integrità personale in tutti i tipi di transazioni e interazioni. A tal fine, questo codice etico e di condotta professionale serve a (1) enfatizzare l'impegno della Società in termini di etica e conformità con la legge; (2) stabilire le norme fondamentali di comportamento etico e legale; (3) fornire meccanismi di segnalazione delle violazioni etiche o legali note o sospette; e (4) aiutare a prevenire e rilevare irregolarità.

Data la varietà e la complessità delle questioni etiche che potrebbero sorgere nel corso dell'attività della Società, questo Codice etico e di condotta professionale serve solo come indicazione di massima. Di fronte a situazioni eticamente ambigue, le parti interessate devono ricordare quanto segue

Impegno della Società per i più alti standard etici e chiedere il parere di supervisori, dirigenti o altro personale appropriato per garantire che tutte le azioni prese per conto dell'azienda onorino questo impegno. In caso di dubbio, ricordate regola empirica di Warren Buffett:

"...lo desiderano che i dipendenti si chiedano se sono disposti a ogni atto contemplato apparire il giorno successivo sulla copertina di il loro giornale locale – per essere letti da coniugi, figli ed amici – con il servizio fatto da un giornalista informato e critico."

C. Standard etici.

1. Conflitti di interesse.

Un conflitto di interessi sussiste quando l'interesse privato di un soggetto interferisce in qualche modo con l'interesse della Società. Un conflitto può sorgere quando una Parte Interessata intraprende azioni o ha un interesse che potrebbero rendere difficile l'esecuzione del proprio lavoro in maniera oggettiva ed efficace. Conflitti d'interesse possono anche sorgere quando una Parte Interessata, o membri della sua famiglia, ricevere vantaggi personali impropri come conseguenza della propria posizione in azienda. Un prestito o il riconoscimento di una garanzia di un'obbligazione a favore di una Parte Interessata, o di un membro della sua famiglia, possono creare conflitti d'interesse. Vi è inoltre un conflitto di interessi se una Parte interessata lavora contemporaneamente per un concorrente, un cliente o un fornitore.

Un conflitto di interesse potrebbe non essere sempre così palese, pertanto in caso di dubbio, è opportuno consultare il proprio diretto supervisore o responsabile, oppure, se le circostanze lo richiedono, del direttore finanziario o del responsabile dell'ufficio legale della Società. Ogni Parte interessata che venga a conoscenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale deve portare la questione all'attenzione del proprio supervisore, responsabile o del personale competente ovvero consultare le procedure descritte nella Sezione E del presente Codice.

Tutti gli amministratori e i dirigenti della Società, [e gli amministratori delegati e responsabili finanziari delle società controllate da Berkshire Hathaway,] devono divulgare qualsiasi transazione materiale o relazione che ragionevolmente ci si potrebbe aspettare che dia luogo a un tale conflitto al Presidente del Comitato di Revisione della Società. Nessuna azione può essere intrapresa in merito a tale transazione o parte a meno che e fino a quando tale azione sia stata approvata dal Comitato di Controllo.

2. Opportunità per l'azienda.

È fatto divieto alle parti interessate di assumere autonomamente opportunità scoperte attraverso l'uso di proprietà, informazioni o posizioni aziendali senza il consenso del Consiglio di Amministrazione della Società. Nessuna Parte interessata può utilizzare proprietà, informazioni o posizione aziendali per guadagno personale improprio, nessun dipendente può competere direttamente o indirettamente con la Società. Le Parti interessate hanno il dovere nei confronti della Società di promuovere i propri legittimi interessi ogniqualvolta possibile.

3. Comportamento leale.

Le Parti interessate devono comportarsi onestamente ed eticamente in qualsiasi momento e con chiunque. Devono agire in buona fede, con la dovuta attenzione e possono esercitare solo una concorrenza leale e aperta, trattando eticamente concorrenti, fornitori, clienti e colleghi. È vietato rubare informazioni di proprietà della società, possedere informazioni commerciali riservate ottenute senza il consenso del proprietario o inducendo tali divulgazioni da dipendenti del passato o presenti di altre aziende. Nessuna Parte Interessata deve trarre un vantaggio ingiusto tramite manipolazione, omissione, abuso di informazioni privilegiate, false rappresentazioni di fatti rilevanti, o ogni altra pratica sleale.

La ragione dell'istituzione di forme di intrattenimento professionale nonché di regali in ambito commerciale è quello di creare un buon rapporto professionale, non di guadagnare clientela indebitamente. Nessun regalo o intrattenimento dovrebbe mai essere offerto o accettato da una parte interessata o da un membro della famiglia di una parte interessata a meno che (1) sia in linea con le pratiche commerciali abituali, (2) non sia eccessivo in termini di valore, (3) non possa essere interpretato come una tangente o ricompensa e (4) non violi alcuna legge o regolamento. È fatto divieto alle Parti Interessate di offrire o accettare denaro in contanti. Le Parti Interessate dovranno segnalare ai loro diretti superiori, alla direzione o comunque al personale competente qualsiasi regalo o offerta di un regalo che ritengono possa essere considerato inappropriato.

4. Insider Trading.

Le Parti Interessate che hanno accesso a informazioni riservate non sono autorizzate a utilizzare o condividere tali informazioni al fine di effettuare operazioni finanziarie ("Insider Trading") o per qualsivoglia altra finalità diversa da quelle necessarie al perseguimento dello scopo della Società. Tutte le informazioni non di pubblico dominio devono essere considerate riservate. Devono pertanto sempre considerarsi illecite le operazioni finanziarie su azioni Berkshire Hathaway allorché si sia in possesso di materiali o informazioni rilevanti non di pubblico dominio ed è parimenti illecito comunicare o "suggerire" tali informazioni ad altri. Fermo restando il

divieto generale per tutte le Parti Interessate di condotte assimilabili all'insider trading, Berkshire ha adottato delle specifiche politiche e procedure applicabili a tutti gli amministratori, ai membri del comitato esecutivo e ad alcuni dipendenti chiave della Società ("Amministratori e Dipendenti Interessati"). Il presente documento viene postato sul sito Berkshire ed è inviato periodicamente agli Amministratori e agli Impiegati Interessati unitamente ai certificati di conformità.

5. Riservatezza.

Le Parti interessate devono mantenere segrete le informazioni riservate ricevute in via fiduciaria, salvo il caso in cui siano state autorizzate a rivelarle dal competente dirigente dell'ufficio legale della Società oppure laddove ciò sia richiesto da leggi o regolamenti. Le informazioni riservate includono tutte informazioni non pubbliche che potrebbero essere usate dai concorrenti o dannose per la Società o i suoi clienti, se divulgate. Comprendono anche le informazioni che fornitori e clienti hanno comunicato in via fiduciaria alla Società. L'obbligo di preservare la riservatezza delle informazioni continua anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro.

6. Tutela e uso corretto del patrimonio aziendale.

Tutte le Parti Interessate devono far in modo di proteggere il patrimonio della Società e assicurare un efficiente utilizzo. Furti, disattenzioni e sprechi hanno un impatto diretto sui profitti della Società. Ogni sospetto di incidente, frode o furto deve essere immediatamente segnalato affinché possa essere indagato. Le attrezzature della Società non devono essere usate per finalità estranee all'attività aziendale, sebbene un uso saltuario per scopi personali sia consentito.

L'obbligo delle Parti Interessate di proteggere il patrimonio della Società si riferisce anche alle informazioni oggetto di diritti di proprietà. Tali informazioni includono proprietà intellettuali quali segreti commerciali, brevetti, marchi e diritti d'autore, così come piani industriali, di marketing, di assistenza, idee e progetti in ambito ingegneristico e manifatturiero, design, database, registri, informazioni sulle retribuzioni e qualsiasi informazione e dati finanziari e relative relazioni non pubblicati. L'utilizzo non autorizzato o la comunicazione di tali informazioni a terzi costituisce una violazione della politica della Società. Potrebbe anche essere illegale e comportare sanzioni in ambito civile e penale.

7. Conformità con disposizioni legislative, normative e regolamentari.

Il rispetto delle leggi è la base su cui sono costruiti gli standard etici della Società. Nello svolgimento dell'attività della Società, le Parti interessate dovranno rispettare tutte le leggi governative, le norme e i regolamenti emanate a qualsiasi livello negli Stati Uniti e nella altre giurisdizioni in cui la Società opera. Sebbene non tutte le parti interessate siano tenute a conoscere i dettagli di queste leggi è importante conoscere a sufficienza le leggi locali, statali e nazionali applicabili per determinare quando chiedere consiglio a supervisori, manager o altro personale appropriato.

Il documento "Policy sulle pratiche aziendali vietate" stabilisce la politica della Società in materia di rispetto delle leggi, concentrandosi su determinati argomenti quali il divieto di offerte e pagamenti, di regali e forme di intrattenimento, di operazioni con certi Paesi e individui, nonché su controlli e registrazioni contabili accurate. Tale politica è distribuita al top management e disponibile per tutti i dipendenti.

8. Comunicazioni pubbliche tempestive e veritiere.

Nelle relazioni e nei documenti compilati con o presentati alla Commissione Sicurezza e gli scambi e alle altre autorità vigilanti sulla Società, nonché nelle altre comunicazioni effettuate dalla Società, le Parti interessate nella preparazione di tali relazioni e documenti (incluse quelle coinvolte nella redazione di documenti contabili e relazioni finanziarie e nelle informazioni contenute in tali documenti e relazioni) dovranno effettuare comunicazioni complete, eque, precise, tempestive e comprensibili. Laddove richiesto, le Parti interessate dovranno corredare l'attività di divulgazione con precisi e accurati dati contabili. Non dovranno essere omesse o falsificate informazioni o fatti rilevanti, né dovrà esserne fornita una falsa rappresentazione in maniera tale da evitare che le autorità garanti o gli investitori della Società possano essere tratti in inganno.

9. Carenze contabili significative.

L'Amministratore Delegato e ciascun dirigente dell'ufficio finanziario dovranno portare tempestivamente all'attenzione del

Comitato di Revisione, qualsiasi informazione dovesse avere relativa (a) carenze significative nell'operatività dei controlli interni relativi alle relazioni finanziarie tali da inficiare la capacità della società di archiviare, processare o sintetizzare e relazionare dati contabili o (b) qualsivoglia frode, rilevante o meno, che coinvolga i dirigenti o altri dipendenti che ricoprono un ruolo di rilievo nella tenuta delle scritture contabili, nelle attività di divulgazione o nei controlli contabili interni della Società.



D. Rinunce.

Qualsiasi deroga al presente Codice da parte di funzionari o amministratori può essere effettuata solo dal Il Consiglio di Amministrazione della Società o il suo Comitato di Revisione e saranno divulgate come richieste dalla legge o regolamento di borsa.

E. Violazioni degli standard etici.

1. Segnalazione di violazioni certe o presunte.

Gli amministratori della società, l'amministratore delegato, i responsabili degli uffici finanziari e dell'ufficio legale dovranno segnalare tempestivamente ogni violazione certa o presunta del presente Codice Etico al Presidente del Comitato di revisione della Società. Tutte le altre Parti Interessate dovranno comunicare ai supervisori, alla direzione e al personale competente comportamenti illeciti o non etici noti o presunti. Dette Parti interessate potranno segnalare comportamenti discutibili così come possono segnalare irregolarità nella contabilità, nei controlli contabili interni o nella revisione contabile contattando (in forma anonima, se lo desiderano) un'organizzazione terza chiamata NAVEX Global (reperibile al numero verde 800-261-8651 o il sito web all'indirizzo <http://brk-hotline.com>). Procedure separate per le segnalazioni anonime sono inoltre disponibili per i dipendenti della Società che lavorano fuori dagli Stati Uniti. Nessuna azione ritorsiva di alcun tipo sarà intrapresa contro chiunque abbia effettuato tali segnalazioni in buona fede e il Comitato per la Revisione della Società è responsabile dell'attuazione di tale divieto.

2. Responsabilità per le violazioni.

Se il Comitato per la Revisione della Società o suoi designati stabiliscono che questo Codice è stato violato, sia direttamente, dalla mancata segnalazione di una violazione, che omettendo informazioni relative a una violazione, la Parte interessata incriminata può essere sanzionata per il mancato rispetto con pene fino a e comprensive della rimozione dalla carica o il licenziamento. Tali sanzioni possono includere comunicazioni scritte alla persona coinvolta che è stata riscontrata una violazione, censura da parte del Comitato per la Revisione, abbassamento di livello o ri-assegnazione dell'interessato e sospensione con o senza stipendio o benefici. Le violazioni di questo Codice possono anche costituire violazioni della legge e possono comportare sanzioni penali e responsabilità civile per la Parte Interessata e la Società. Tutte le Parti interessate sono tenute a collaborare nelle indagini interne al fine di accertare la condotta illecita.

F. Procedure di conformità.

Dobbiamo lavorare tutti uniti al fine di agire in maniera tempestiva e opportuna contro le violazioni del presente Codice. In alcune situazioni, tuttavia, può risultare complesso stabilire se una violazione abbia avuto luogo. Non possiamo infatti prevedere tutte le situazioni che si presenteranno ed è pertanto fondamentale sapere come comportarsi di fronte a problemi nuovi. Questi sono i passaggi da tenere in considerazione:

- Accertarsi di conoscere tutti i fatti. Per poter trovare la soluzione corretta, dobbiamo essere il più informati possibile.
- Chiedersi: Cosa mi è stato chiesto di fare nello specifico? Mi sembra non etico o inappropriato? Usare giudizio e il buon senso. Se qualcosa sembra non etico o appropriato, probabilmente lo è.
- Chiarire la propria responsabilità e il proprio ruolo. Nella maggioranza delle situazioni, la responsabilità è condivisa. I colleghi ne sono informati? Potrebbe essere utile coinvolgerli e discutere il problema.
-
- Discutere il problema con il proprio supervisore. Questo è il consiglio di base in ogni situazione. In molti casi, il supervisore sarà più esperto sull'argomento e apprezzerà il fatto di essere stato coinvolto e di aver preso parte al processo decisionale.
- Cercare aiuto all'interno delle risorse della Società. Nei rari casi in cui sia inopportuno o spiacevole portare la questione all'attenzione del proprio supervisore, ovvero nel caso in cui si ritenga che questi abbia fornito una risposta inappropriata, può essere opportuno discutere con il responsabile dell'ufficio o il Responsabile delle risorse umane.
- È possibile riferire di violazioni etiche senza timore di ritorsioni. Se la situazione richiede che la propria identità rimanga segreta, l'anonimato sarà protetto nella maniera più ampia possibile, compatibilmente con gli obblighi della Società. La Società vieta in qualunque circostanza sanzioni di ogni tipo nei confronti dei soggetti che hanno segnalato violazioni del Codice Etico in buona fede.
- Chiedere prima di agire. In caso di incertezza su cosa fare in una situazione, chiedere aiuto prima di agire.



