

WARTOŚCI
ETYKA
LOJALNOŚĆ
HONOR
ZGODNOŚĆ
WSPÓŁPRACA
ZAANGAŻOWANIE
ZAANGAZOWANIE
SZCZEROŚĆ
UCZCIWOŚĆ
ETYKA
WARTOŚCI
HONOR
REPUTACJA
LOJALNOŚĆ
ZGODNOŚĆ
WSPÓŁPRACA
ZAANGAŻOWANIE
ZAANGAZOWANIE

IMC COMPASS:
KODEKS POSTĘPOWANIA
W BIZNESIE
I KODEKS ETYKI



IMC
INT'L METALWORKING CO.



ISCAR

Kompleksowe rozwiązania
w zakresie narzędzi do
usuwania metalu



IT.TE.DI.

Specjalne, najnowszej generacji,
modułowe narzędzia
PCD do aluminium



UNITAC

Kompleksowa gama wiertarek
do głębokich otworów



TAEGUTEC

Kompleksowe rozwiązania w
zakresie narzędzi do usuwania
metal i produktów przemysłowych



UOP

Pełnowęglkowe i szybkoobrotowe
narzędzia stalowe do
usuwania metalu



METALDUR

Specjalna produkcja
płytek CBN i narzędzi zaciskowych



INGERSOLL

Narzędzia skrawające dla
branży motoryzacyjnej,
produkcji matryc i form



OUTILTEC

Standardowe wiertarki, specjalne
wiertła lufowe i stopniowe



Centrum produkcyjne **IMCD**
Obiekty produkcji narzędzi
w Azji Wschodniej



TUNGALOY

Kompleksowe rozwiązania
w zakresie narzędzi do
usuwania metalu



WERTEC

Standardowe narzędzia, specjalne
regulowane rozwiertaki,
wytaczadła i narzędzia



MORSE

Produkcja standardowych
i specjalnych frezów
pełnowęglkowych



9 kwietnia 2018 r.

Zza biurka Prezesa:

Nasz sukces napędzają innowacje, uczciwość i doskonała jakość. Integrujemy i szanujemy wielość kultur i języków naszych spółek Grupy IMC, aby stworzyć niezwykłą i wyjątkową kulturę korporacyjną. Nasza czołowa pozycja w globalnym przemyśle to bezpośredni rezultat nieustannych wysiłków, ciężkiej pracy i bezkompromisowego zaangażowania wszystkich naszych pracowników i współpracowników biznesowych na rzecz sukcesu Grupy IMC. Globalne i lokalne środowisko biznesowe staje się coraz bardziej skomplikowane, biorąc pod uwagę rosnącą liczbę regulacji i konkurencji. W odpowiedzi na te wyzwania stworzono IMC Compass – Kodeks postępowania w biznesie i kodeks etyki, aby potwierdzić nasze kluczowe wartości i zasady. Oczekujemy, że personel, interesariusze, partnerzy biznesowi i wszyscy współpracownicy IMC będą stosować te zasady we wszystkich działaniach biznesowych prowadzonych w imieniu IMC. Uczciwość i lojalność to podstawy wszystkich prężnie działających organizacji. Razem będziemy nadal oddawać cześć tradycjom naszej dumnej historii, dając zawsze najlepszy możliwy przykład i inspirując innych.

Z poważaniem,

Jacob Harpaz
Prezes grupy IMC





IMC COMPASS KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE I KODEKS ETYKI

I. IMC COMPASS:	5
A. Przestrzeganie przepisów w IMC: Przewodzenie poprzez dawanie przykładu	5
B. Uczciwe transakcje	7
1. Ochrona aktywów korporacyjnych	7
2. Uczciwa konkurencja i kontakty ze stronami trzecimi	7
3. Dokładna dokumentacja	7
4. Zakaz konfliktu interesów, Zakaz wykorzystania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, Zakaz praktyk korupcyjnych	8
C. Motywowanie do osiągnięcia doskonałych wyników – Dobre zarządzanie pracą	10
D. Relacje z naszymi współpracownikami biznesowymi	10
1. Wydarzenia z udziałem współpracowników biznesowych	10
2. Prezenty i nagrody	10
E. Jednolity, globalny system zgodności	11
1. Kontrola handlu	11
2. Sankcje polityki zagranicznej	12
II. DOKUMENTACJA POMOCNICZA:	13
Kodeks postępowania w biznesie i etyki” Berkshire Hathaway	14





IMC COMPASS



A Przestrzeganie przepisów w IMC: Przewodzenie poprzez dawanie przykładu

Członkowie i pracownicy IMC mają słuszny powód do dumy z naszej bogatej historii i kultury korporacyjnej. Stanowią one siłę napędową stojącą za wieloma naszymi sukcesami. Niestrudzenie pracujemy na rzecz podtrzymania i zachowania wartości, które czynią IMC globalnym liderem i wyjątkowym miejscem pracy.

IMC Compass to nasz sposób na promocję i zachowanie najwyższych etycznych i prawnych norm postępowania oraz na zapewnienie, że spółki naszej Grupy i poszczególni pracownicy zawsze postępują jak należy.

Bycie częścią grupy Berkshire Hathaway (BRK) oznacza również, że wszyscy podlegamy Kodeksowi etyki Berkshire Hathaway oraz innym zasadom, każdorazowo zmienianym i publikowanym w internecie. Aktualna wersja Kodeksu etyki Berkshire jest dostępna w internecie pod adresem <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf> i została dołączona do niniejszego Kodeksu. Kodeks etyki i zasad BRK, wraz z IMC Compass oraz zasadami przestrzegania przepisów stanowią minimalne normy postępowania, jakiego oczekujemy od każdego pracownika, menedżera i przedstawiciela („Kodeksy”).

Oczekuje się, że każda spółka z Grupy IMC, cały personel i każda osoba upoważniona do działania w imieniu spółki Grupy IMC („Członek IMC”) będzie podejmować realne, aktywne działania w celu stosowania Kodeksów oraz będzie postępować z zachowaniem osobistej uczciwości, lojalności wiarygodności, niezawodności, obowiązkowości i odpowiedzialności oraz szczerego szacunku wobec innych. Każdy Członek IMC musi również zapewnić, że te same wartości i normy będą stosowane w kontaktach ze stronami trzecimi i klientami („Współpracownikami biznesowymi”).

Uznajemy, że nie każde ryzyko da się przewidzieć. Aby zminimalizować skutki tego rodzaju ryzyk, należy postępować zgodnie z następującymi wytycznymi:

- (i) Zadawaj pytania: W większości sytuacji zaplanowanie działań na wypadek wszystkich ryzyk lub stworzenie realnych rozwiązań bez znajomości wszystkich faktów i zamierzonego kontekstu nie jest praktycznie możliwe. Dobre działania zapobiegawcze zaczynają się od jasnej interpretacji, uważności na szczegóły i perspektywicznego planowania.
- (ii) Ufaj swoim instynktom: Jeśli masz wrażenie, że cokolwiek w danej transakcji lub działaniu jest niewłaściwe, wstrzymaj się i zakwestionuj to. Osobiste interesy, prywatne zyski lub niewłaściwe korzystanie z aktywów lub informacji spółki dla indywidualnej korzyści osoby przeprowadzającej dane działanie lub innych musi być całkowicie wykluczone i nigdy nie

Siedziba IMC



wolno dążyć do tego rodzaju sytuacji. Nigdy nie ma żadnego usprawiedliwienia dla robienia czegoś, co intuicyjnie uważasz za niewłaściwe. W każdym tego rodzaju przypadku zasięgnij rady, zanim podejmiesz dalsze działania.

(iii) Zasięgaj informacji na temat ryzyka: Prowadzenie aktualnych, regularnych ocen ryzyka, perspektywiczne planowanie biznesowe i „kontrola przeszłości” zminimalizują szanse niemiłej niespodzianki. Zawsze upewnij się, że wiesz wystarczająco dużo na temat osób, z którymi przeprowadzasz transakcje, włącznie z odnośną historią, innymi dawnymi i obecnymi działaniami, jak również reputacją danej osoby i organizacji.

(iv) Oceniaj powiązania: Nie twórz długofalowych powiązań biznesowych, zanim nie sprawdzisz faktów na temat tożsamości strony trzeciej oraz jej zachowania w przeszłości. Zanim zaczniesz prowadzić interesy ze stroną trzecią, stwierdź, czy możesz zaufać, że dana strona będzie działać w imieniu IMC, przestrzegała wszystkich Kodeksów, decyzji wynikających z zasad oraz zasad prawnych.

(v) Prowadź ewidencję: Oczekuje się, że Członkowie IMC będą utrzymywać akta (pliki) korporacyjne, jak również dokumentację finansową dotyczącą wszelkich transakcji i interesów z jakimkolwiek stronami trzecimi w porządku i komplecie.

(vi) Ujawniaj informacje: Twoje sprawozdania, składane bezpośrednio przełożonemu lub kadrze kierowniczej IMC wyższego szczebla, są bardzo ważne. Jedynie dokładne sprawozdania pozwalają nam z góry zaplanować działania w razie ryzykownych sytuacji lub poradzić sobie z sytuacjami z kręgu „szarej strefy”.

(vii) Proś o pomoc: Nasz zespół kierowniczy wdraża politykę „otwartych drzwi”. Możesz się z nami zawsze kontaktować, niezależnie od przynależności do danej spółki, regionu czy kraju. Jeśli uważasz, że jakakolwiek sprawa zostanie lepiej lub szybciej rozwiązana przez naszą kadrę kierowniczą Tefen lub dział prawny, oczekujemy, że natychmiast przekazesz nam wszelkie istotne dane.

(viii) Szkolenie: Wszystkie zespoły członków IMC muszą być należycie zapoznane z kwestiami etyki i przestrzegania przepisów oraz przeszkolone w tym zakresie. Dział zarządzania i przestrzegania przepisów IMC zapewnia regularne aktualizacje informacji oraz materiały szkoleniowe.

A Sprawozdawczość:

Obowiązkiem każdej osoby jest zgłaszać faktyczne lub domniemane nieprawidłowości. Osoba zgłaszająca, która robi to w dobrej wierze, będzie chroniona przed wszelką stronnictwością lub działaniami odwetowymi po dokonaniu zgłoszenia. Sprawy związane z HR i inne kwestie związane z działalnością operacyjną należy zgłaszać bezpośrednio kadrze kierowniczej. Nielegalne i nieetyczne postępowanie należy zgłaszać kadrze kierowniczej i/lub działowi przestrzegania przepisów BRK. Infolinia dostępna na: WWW.BRK-HOTLINE.COM. W przypadku zgłoszeń o trudnym lub wrażliwym charakterze istnieje możliwość dokonania ich anonimowo.

Obiekty produkcyjne IMC



B Uczciwe transakcje

1 Ochrona aktywów korporacyjnych

Zobowiązujemy się do ochrony prywatności danych, aktywów korporacyjnych i informacji poufnych. Wszelkie niewłaściwe wykorzystanie aktywów korporacyjnych lub informacji może zaszkodzić operacjom biznesowym oraz spowodować nieodwracalne szkody, koszty, postępowania sądowe, utratę zysku oraz uszczerbek na naszej reputacji i wartości firmy.

Tego rodzaju ryzyka istnieją niezależnie od tego czy dane aktywa należą do Członków IMC lub do którychkolwiek z naszych Współpracowników biznesowych. Stosownie do powyższego Członkowie IMC powinni stosować uzasadnioną dozę ostrożności, aby ograniczyć ujawnianie prawnie zastrzeżonych informacji poufnych oraz zapobiegać nadużyciom i/lub ujawnianiu informacji przez inne strony trzecie.

Oczekuje się, że każdy pracownik IMC będzie ściśle przestrzegać zasad i instrukcji IMC dotyczących korzystania z komputerów i mediów internetowych.

2 Uczciwa konkurencja i kontakty ze stronami trzecimi

Oczekujemy, że wszyscy Członkowie IMC i personel będą postępować w sposób doskonale uczciwy i zgodny z zasadami fair-play. Dostrzegamy integralne, wzajemne korzyści płynące z utrzymywania uczciwych kontaktów ze stronami trzecimi.

IMC utrzymuje wewnętrzne mechanizmy kontroli, aby monitorować i zapewniać, że publikacje lub materiały IMC nie będą w sposób nieuczciwy naruszały praw stron trzecich i nie będą obejmować żadnych informacji lub odniesień, które mogłyby wprowadzać w błąd.

Wszelkie manipulacje, zatajenia, przeinaczenia, nakłanianie innych osób do naruszenia zobowiązań do zachowania poufności lub wszelkie inne praktyki nieuczciwej konkurencji nie są spójne z zasadami IMC Compass i będą wyraźnie zakazane, a wszyscy Członkowie IMC będą ich stanowczo unikać.

3 Dokładna dokumentacja

Dokumenty korporacyjne przedstawione przez Członków IMC należy sporządzać w sposób pełny, uczciwy, dokładny, terminowy i zrozumiały. Oczekuje się, że menedżerowie IMC będą zapewniać działanie spółki zgodnie z obowiązującymi regulacjami. W przypadku wszelkich wymaganych porad w tym zakresie, każdy menedżer może skontaktować się z zespołem IMC ds. prawnych i/lub finansowych w Tefen.

Żadnych dokumentów, rejestrów, nagrań lub czegokolwiek, co odzwierciedla fakt zaistnienia jakiegokolwiek zdarzenia, nie wolno nigdy fałszować, „nadawać daty wstecznej”, „rekonstruować” ani zmieniać wstecznie, z jakiegokolwiek powodu.

Nasze wewnętrzne systemy sieciowe umożliwiają indywidualny monitoring w czasie rzeczywistym. Umożliwia do kadry zarządzającej realizację szerokiego, długofalowego planowania biznesowego, przydział zasobów oraz zapobieganie nieupoważnionym lub niewłaściwym transakcjom, lub ich minimalizowanie.

4 **Zakaz konfliktu interesów, Zakaz wykorzystania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, Zakaz praktyk korupcyjnych**

Żadnych informacji niepublicznych nie można w żadnej sytuacji udostępniać jakimkolwiek stronom trzecim innym niż upoważnione przez kadrę kierowniczą IMC. Oprócz wielu innych istotnych powodów, zasada ta obowiązuje w celu zapobiegania wszelkim przypadkowym ryzykom „wykorzystywania informacji poufnych” w obrocie papierami wartościowymi oraz innym „złym wyborem” z czyjejkolwiek strony.

Oczekuje się, że każdy Członek IMC będzie unikał sytuacji, w których prywatne interesy danej osoby mogą kolidować z interesami IMC oraz będzie im zapobiegał. Wszelkie osobiste relacje lub powiązania należy zgłaszać kadrze kierowniczej z wyprzedzeniem.

Oczekujemy, że wszystkie osoby zatrudnione przez Członków IMC, niezależnie od tego czy są to pracownicy, członkowie kadry kierowniczej lub konsultanci zewnętrzni, będą świadczyć swoje usługi w sposób obiektywny, zgodny z prawdą oraz jak najlepiej wykorzystujący ich zdolności i kompetencje zawodowe. Na tej samej zasadzie oczekujemy również, że Współpracownicy biznesowi podejmą pozytywne kroki w celu zobowiązania wszelkich stron trzecich, które mogą być w jakiś sposób powiązane z Grupą IMC lub które mogą uzyskać informacje należące do Grupy IMC w trakcie prowadzenia interesów, do obserwowania wszelkich tego rodzaju przypadków wykorzystywania informacji poufnych lub niewłaściwych działań w wyniku konfliktu interesów oraz do zapobiegania im.

Wszyscy Członkowie IMC zobowiązują się do przestrzegania lokalnych, globalnych i amerykańskich standardów prawnych i etycznych dotyczących praktyk antymonopolowych i antykorupcyjnych.

Start kampanii IMC dla wiodących klientów i dystrybutorów



Członkom IMC zakazuje się angażowania w działania, które mogłyby prowadzić do:

- (i) Zakazanych porozumień biznesowych, takich jak monopole, kartele lub powiernictwa
 - (ii) Wywierania wpływu na rząd lub urzędnika publicznego
 - (iii) Uzyskania niewłaściwych korzyści ze strony rządu lub urzędnika publicznego
 - (iv) Nadmiernego wpływu na proces decyzyjny rządu lub urzędnika publicznego
 - (v) Nienależytego zapewnienia sobie transakcji w wyniku wpłynięcia na rząd lub urzędników publicznych
- IMC stosuje całkowity zakaz praktyk korupcyjnych. Obejmuje to wszelkie przypadki „rozmyślnego niezauważania” lub innych działań mających na celu obejście lub uniknięcie pracy zgodnej z prawem.

Wyraźnie zakazujemy wszelkich bezpośrednich lub pośrednich ofert, płatności, przelewów gotówkowych i prezentów pieniężnych jak również zapewniania innych korzyści lub czegokolwiek, co posiada wartość, z korupcyjnym zamiarem uzyskania „czegoś w zamian”, na zasadzie „coś za coś”, od rządu lub urzędnika publicznego, lub jakiegokolwiek innej osoby.

Płatności przyspieszające bieg spraw są wyraźnie zakazane, nawet jeśli są one dozwolone przez lokalne prawo. Żaden Członek IMC ani Współpracownik biznesowy nie będzie uczestniczył w realizacji wszelkich tego rodzaju płatności.

Ośrodek Badań i Rozwoju IMC



C Motywowanie do osiągnięcia doskonałych wyników – Dobre zarządzanie pracą

Jako grupa wielonarodowa, zachęcamy Członków IMC do promowania lokalnej różnorodności pracy i równych szans, przy ścisłym przestrzeganiu lokalnego prawa pracy. Wierzymy w motywowanie naszych zespołów do osiągnięcia doskonałych wyników na ich stanowiskach oraz w ramach ich własnej, indywidualnej ścieżki osobistej kariery.

Naszym celem jest zapewnić naszym pracownikom świadczenia wykraczające poza minimalne wymogi prawne, aby upewnić się, że są zmotywowani do skupienia się na swojej pracy. Nasze działy HR i bezpieczeństwa regularnie współpracują, by ulepszać wewnętrzne zasady grupowe, zapewniając bezpieczne, wolne od ryzyka i szikanowania środowisko pracy.

IMC zachęca do rozwijania koleżeńskich, pełnych szacunku i profesjonalnych relacji pomiędzy pracownikami. IMC zobowiązuje się do zapobiegania przypadkom faworyzowania, nękania, przemocy i molestowania seksualnego. Tego rodzaju przypadki spotykają się z zerową tolerancją z naszej strony. Będą one badane i mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, jak również konsekwencjami prawnymi.

Jako liderzy w globalnej branży obróbki metali, Grupa IMC stosuje najwyższe uznane normy i utrzymuje systemy zarządzania i programy BHP oraz ochrony środowiska. Członkowie IMC otrzymali certyfikaty od prestiżowego Instytutu Norm na dowód pełnego przestrzegania norm jakości: AS 9100 Rev C, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 i OHSAS 18001:2007.

D Relacje z naszymi Współpracownikami biznesowymi

1 Wydarzenia z udziałem współpracowników biznesowych

W ramach strategicznej praktyki marketingowej, organizujemy warsztaty techniczne i/lub prezentacje marketingowe dla naszego personelu i/lub Współpracowników biznesowych („Wydarzenia”). Zaproszenia na tego rodzaju wydarzenia powinny być zgodne z wytycznymi IMC i ustalonymi praktykami. Każde zaproszenie powinno być przejrzyste i zaadresowane do pracodawcy osoby zaproszonej.

Miejsca, treści, uczestnicy i cele wszystkich Wydarzeń, które mogłyby być postrzegane jako wykraczające poza uzasadnioną, powszechnie przyjętą w branży praktykę lub które mogłyby zostać zorganizowane w jakimkolwiek celu niezwiązanym z produktami lub działalnością IMC, wymagają zatwierdzenia przez kadrę kierowniczą.

2 Prezenty i nagrody

Członkowie i pracownicy IMC nie będą ani proponować, ani przyjmować żadnych prezentów, płatności, przysług, rozrywk lub innych form uprzejmości („Uprzejmości”), w naturze lub w innej formie, chyba że mają one wartość nominalną i są uzasadnione, biorąc pod uwagę wszystkie istotne okoliczności. Nie należy świadczyć żadnych Uprzejmości w celu nakłonienia lub wpłynięcia w inny sposób na odbiorcę, aby w zamian wykonał coś lub powstrzymał się od wykonania danej czynności. Uprzejmości nie powinny być ekstrawaganckie, nie powinny zawstydzają osoby wręczającej i/lub odbiorcy i/lub jakiegokolwiek Członka IMC, niezależnie od tego czy zostały one upublicznione, czy nie.

E Jednolity, globalny system zgodności

1 Kontrola handlu

Ponieważ jesteśmy grupą wielonarodową, prowadzącą działania biznesowe na różnych rynkach globalnych, nasi Członkowie IMC muszą uznawać, badać i przyjmować odpowiedzialność za pełne przestrzeganie właściwych przepisów i regulacji, co do ich ducha i litery.

Nie oczekujemy, że nasi menedżerowie będą posiadać wiedzę na temat każdego środka prawnego; oczekujemy jednak, że podejmą uzasadnione środki ostrożności i będą konsultować się z zespołem ds. przestrzegania przepisów w razie potrzeby i w sytuacjach niejasnych.

W niektórych przypadkach wymagane są badania i konsultacje dotyczące danych środków kontroli związanych z handlem. Mogą to być regulacje obowiązujące w miejscach prowadzenia działalności przez Członka IMC, w USA i/lub w miejscu prowadzenia działalności przez danego partnera biznesowego.

Każdy Członek IMC musi sumiennie przestrzegać zalecanego procesu dokonywania przeglądów, kontroli, zezwoleń, licencji, zgód i/lub upoważnień, w tym, bez ograniczeń, zakazów związanych z importem i eksportem, regulacji celnych, podatkowych oraz wszelkich innych tego rodzaju instrukcji dotyczących mechanizmów kontroli handlu.



2 Sankcje polityki zagranicznej

Członkowie IMC powinni przestrzegać obowiązujących przepisów lokalnych, rezolucji ONZ oraz sankcji handlowych USA, które mogą być każdorazowo wydawane, aktualizowane i/lub wycofywane oraz ogłaszane, przez internet lub drukiem.

Aktualne programy sankcji USA są wymienione w Internecie, na stronie: <http://apps.export.gov/csl-search#/csl-search>

Członkowie IMC powinni skonsultować się z zespołem IMC ds. zgodności, w przypadku zgłoszenia obaw dotyczących sankcji.

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi programami sankcji, Członkowie IMC powstrzymają się całkowicie od utrzymywania jakichkolwiek kontaktów biznesowych z jakimkolwiek podmiotem działającym w lub pod auspicjami: Kuby, Iranu, Korei Północnej i Syrii, nie licząc wszelkich ograniczeń zgodnych z lokalnych przepisami.

Ponadto Członkowie IMC będą przeprowadzać działania związane z analizą due diligence i odpowiednie badania przed zatrudnieniem strony trzeciej, aby mieć pewność, że nie podlegają sankcjom, ani że nie są powiązani z kimkolwiek/ jakimkolwiek podmiotem, który podlega sankcjom.

Kadra kierownicza będzie stale i zawsze monitorować dostępne publikacje, aby być na bieżąco i zapewniać wiedzę na temat wszelkich obowiązujących zakazów dotyczących walki z terroryzmem, bojkotów, blokady mienia zakazów prowadzenia transakcji lub innych sankcji nałożonych na handel zagraniczny.

Magazyn IMC Hanjin w Seulu





DOKUMENTACJA POMOCNICZA

„Kodeks postępowania w biznesie i etyki” Berkshire Hathaway

Siedziba IMC



IMCCOMPASS



BERKSHIRE HATHAWAY INC.
KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE I ETYKI

A. Zakres.

Niniejszy Kodeks postępowania w biznesie i etyki obowiązuje wszystkich dyrektorów, członków kadry kierowniczej i pracowników Berkshire Hathaway, jak również dyrektorów, członków kadry kierowniczej i pracowników każdej spółki zależnej Berkshire Hathaway. W/w dyrektorzy, członkowie kadry kierowniczej i pracownicy są niniejszym dalej zwani razem „Stronami objętymi kodeksem.” Berkshire Hathaway oraz jej spółki zależne są niniejszym dalej zwane razem „Spółką.”

B Cel.

Spółka jest dumna z wartości, którymi kieruje się w prowadzeniu swojej działalności. Utrzymuje ona najwyższy poziom etyki biznesowej i osobistej uczciwości we wszystkich rodzajach transakcji i kontaktów, i zamierza kontynuować te tradycje. W tym celu niniejszy Kodeks postępowania w biznesie i etyki ma służyć (1) podkreśleniu zaangażowania Spółki w sprawę etyki i przestrzegania przepisów; (2) ustaleniu podstawowych norm etycznego i zgodnego z prawem zachowania; (3) zapewnieniu mechanizmów zgłaszania stwierdzonych lub domniemych naruszeń kwestii etycznych lub prawnych oraz (4) pomocy w zapobieganiu nieprawidłowościom oraz w ich wykrywaniu.

Biorąc pod uwagę różnicowanie i złożoność kwestii etycznych, które mogą zaistnieć w trakcie prowadzenia przez Spółkę działalności, niniejszy Kodeks postępowania w biznesie i etyki służy jedynie za orientacyjny przewodnik. Stykając się z etycznie dwuznacznymi sytuacjami, Strony objęte kodeksem powinny pamiętać o zobowiązaniu Spółki do przestrzegania najwyższych norm etycznych i zwracać się o radę do przełożonych, menedżerów lub innych właściwych pracowników, a zapewnić, że wszystkie działania, które podejmują w imieniu Spółki, są zgodne z tym zobowiązaniem. W razie wątpliwości, przypomnij sobie podstawową zasadę Warrena Buffeta:

“...Chcę żeby pracownicy zadawali sobie pytanie czy chcieliby żeby którekolwiek z rozważanych przez nich działań trafiło następnego dnia na pierwsze strony ich lokalnej gazety – którą przeczytaliby ich współmałżonkowie, dzieci i przyjaciele – opisane przez dobrze poinformowanego i krytycznego reportera.”

C Normy etyczne.

1. Konflikty interesów.

Konflikt interesów ma miejsce wówczas, gdy prywatne interesy danej osoby w jakikolwiek sposób naruszają interesy Spółki. Do konfliktu może dojść, kiedy Strona objęta kodeksem podejmuje działania lub posiada interesy, które utrudniają jej wykonywanie jej obowiązków dla Spółki w sposób obiektywny i skuteczny. Do konfliktów interesów może również dojść, kiedy Strona objęta kodeksem lub członkowie jej rodziny otrzymają niewłaściwe korzyści osobiste dzięki zajmowanemu przez nią stanowisku w Spółce. Konflikty interesów mogą powstać na skutek udzielania kredytów lub gwarancji świadczeń Stronom objętym kodeksem oraz członkom ich rodzin. Do konfliktu interesów dochodzi niemalże zawsze, jeśli Strona objęta kodeksem pracuje jednocześnie dla konkurencji, klienta lub dostawcy.

Konflikty interesów nie zawsze są tak wyraźne, dlatego w razie jakichkolwiek pytań, skonsultuj się ze swoim przełożonym lub menedżerem, lub, jeśli okoliczności dają ku temu podstawy, z dyrektorem generalnym Spółki ds. finansowych lub prawnych. Każda Strona objęta kodeksem, która powyższymi wiedzę na temat konfliktu lub potencjalnego konfliktu, powinna poinformować o tym przełożonego, menedżera lub innego właściwego pracownika, lub sprawdzić procedury opisane w Sekcji E niniejszego Kodeksu.

Wszyscy dyrektorzy i dyrektorzy generalni Spółki [oraz dyrektorzy generalni i dyrektorzy generalni ds. finansowych spółek zależnych Berkshire Hathaway] będą ujawniać wszelkie istotne transakcje lub relacje, co do których można by zasadnie oczekiwać, że dadzą podstawy do zaistnienia tego rodzaju konfliktu, przewodniczącemu Komitetu audytowego Spółki. W odniesieniu do tego rodzaju transakcji ani stron nie można podejmować żadnych działań dopóki i o ile dane działanie nie zostanie zatwierdzone przez Komitet audytowy.

2. Korzyści związane z pracą w firmie.

Stronom objętym kodeksem nie wolno korzystać dla siebie z możliwości, jakie odkrywają w ramach korzystania z firmowego mienia, informacji lub stanowiska w firmie, bez zgody Zarządu Spółki. Żadna Strona objęta kodeksem nie może korzystać z firmowego mienia, informacji ani stanowiska w firmie dla osiągnięcia niewłaściwej korzyści osobistej. Żaden pracownik nie może bezpośrednio lub pośrednio konkurować ze Spółką. Strony objęte kodeksem mają obowiązek służenia słusznym interesom Spółki wszędzie, gdzie to możliwe.

3. Uczciwe transakcje.

Strony objęte kodeksem będą zawsze i w odniesieniu do wszystkich zachowywać się uczciwie i etycznie. Będą działać w dobrej wierze, z należytą starannością i angażować się wyłącznie w uczciwą i otwartą konkurencję, traktując konkurentów, dostawców, klientów i współpracowników w sposób etyczny. Kradzież informacji prawnie zastrzeżonych, posiadanie tajemnic handlowych uzyskanych bez zgody właściciela lub nakłanianie byłych lub obecnych pracowników innych spółek do dokonania tego rodzaju ujawnień są zakazane. Żadna Strona objęta kodeksem nie będzie czerpać od nikogo nieuczciwych korzyści poprzez manipulację, utajenie, nadużycie uprzywilejowanych informacji, przeinaczanie istotnych faktów lub wszelkie inne nieuczciwe praktyki.

Celem wydatków reprezentacyjnych i prezentów w sytuacjach handlowych jest stworzenie dobrze funkcjonujących relacji opartych na dobrej woli, a nie uzyskanie nieuczciwej korzyści od klientów. Żadna Strona objęta kodeksem ani żaden członek rodziny Strony objętej kodeksem nie może nigdy proponować lub przyjmować jakichkolwiek prezentów lub form rozrywki, chyba że (1) jest to zgodne z przyjętymi praktykami biznesowymi, (2) wartość prezentu lub formy rozrywki nie jest nadmierna, (3) nie można ich interpretować jako łapówki lub przekupstwa i (4) nie narusza to żadnych przepisów ani regulacji. Zakazuje się wszelkim Stronom objętym kodeksem proponowania lub przyjmowania prezentów w gotówce. Strony objęte kodeksem powinny omówić ze swoimi przełożonymi, menedżerami lub innymi właściwymi pracownikami kwestie wszelkich prezentów lub proponowanych prezentów, które ich zdaniem mogą być niewłaściwe.

4. Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

Strony objęte kodeksem, mające dostęp do informacji poufnych, nie mogą wykorzystywać lub udostępniać tych informacji w celu obrotu papierami wartościowymi („wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi”) lub w jakimkolwiek innym celu z wyjątkiem prowadzenia działalności Spółki. Wszystkie niepubliczne informacje dotyczące Spółki należy uznawać za informacje poufne. Prowadzenie obrotu papierami wartościowymi Berkshire Hathaway będąc w posiadaniu istotnych, niepublicznych informacji jest zawsze nielegalne, podobnie jak przekazywanie lub sugerowanie takich informacji innym osobom. Mimo że zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi dotyczy wszystkich Stron objętych kodeksem, spółka Berkshire przyjęła konkretne „Zasady i procedury dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi”, obowiązujące dyrektorów, dyrektorów generalnych i kluczowych pracowników Spółki („Dyrektorzy i pracownicy objęte kodeksem”). Dokument ten został opublikowany na stronie Berkshire i jest okresowo wysyłany Dyrektorom i pracownikom objętym kodeksem w związku z certyfikacją zgodności.

5. Poufność.

Strony objęte kodeksem muszą zachować poufność powierzonych im informacji poufnych, z wyjątkiem przypadków, kiedy ujawnienie jest upoważnione przez właściwego radcę prawnego Spółki lub wymagane przez przepisy lub regulacje. Informacje poufne obejmują wszystkie informacje niepubliczne, które mogłyby okazać się przydatne dla konkurencji lub szkodliwe dla Spółki, lub jej klientów, w razie ich ujawnienia. Obejmują one również informacje powierzone Spółce przez dostawców i klientów. Obowiązek zachowania informacji poufnych w tajemnicy trwa również po zakończeniu zatrudnienia w Spółce.

6. Ochrona i właściwe wykorzystanie aktywów Spółki.

Wszystkie Strony objęte kodeksem będą starać się chronić aktywa Spółki i zapewniać ich efektywne wykorzystanie. Kradzież, nieuwaga i niegospodarność mają bezpośredni wpływ na dochodowość Spółki. Wszelkie domniemane przypadki oszustw lub kradzieży należy natychmiast zgłaszać w celu ich zbadania. Nie wolno korzystać ze sprzętu Spółki do celów niezwiązanych z działalnością Spółki; dopuszcza się jednakże okazjonalne przypadki indywidualnego korzystania.

Zobowiązanie Stron objętych kodeksem do ochrony aktywów Spółki obejmuje również jej informacje prawnie zastrzeżone. Informacje prawnie zastrzeżone obejmują własność intelektualną, jak np. tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe i prawa autorskie, jak również plany biznesowe, marketingowe i usługowe, pomysły inżynierskie produkcyjne, projekty, bazy danych, rejestry, informacje na temat wynagrodzeń oraz wszelkie niepublikowane dane finansowe i sprawozdania. Nieupoważnione korzystanie z tych informacji lub ich dystrybucja naruszyłoby politykę Spółki. Mogłoby to również okazać się nielegalne i skutkować sankcjami cywilnymi lub karnymi.

7. Przestrzeganie przepisów, zasad i regulacji.

Przestrzeganie prawa, zarówno co do litery, jak i ducha, to podstawy, na których zbudowane są normy etyczne Spółki. Prowadząc działalność Spółki, Strony objęte kodeksem będą przestrzegać obowiązujących, wprowadzonych przez rząd przepisów, zasad i regulacji, na wszystkich poziomach władzy w USA oraz we wszelkich jurysdykcjach poza USA, w których Spółka prowadzi działalność. Mimo że nie od wszystkich Stron objętych kodeksem oczekuje się znajomości szczegółów tych przepisów, ważne jest aby wiedzieć wystarczająco wiele na temat obowiązujących lokalnych, stanowych i krajowych przepisów, aby stwierdzić, kiedy zwrócić się o poradę do przełożonych, menedżerów lub innych odpowiednich pracowników.

Dokument „Zasady dotyczące zakazanych praktyk biznesowych” ustala politykę Spółki dotyczącą przestrzegania przepisów, a zwłaszcza w zakresie takich tematów jak zakazane propozycje lub płatności, prezenty i formy rozrywki, transakcje przeprowadzane z określonymi krajami i osobami, mechanizmy kontroli księgowości i dokładne prowadzenie ewidencji. Zasady te są dostarczane starszym menedżerom i dostępne dla wszystkich pracowników.

8. Terminowe i zgodne z prawdą publiczne ujawnienie informacji.

W odniesieniu do raportów i dokumentów zgłoszonych lub przekazanych przez Spółkę Komisji Papierów Wartościowych lub innych organów regulacyjnych, Strony objęte kodeksem, zaangażowane w przygotowanie tego rodzaju raportów i dokumentów (włącznie z osobami zaangażowanymi w przygotowanie raportów finansowych i innych oraz informacji uwzględnionych w tego rodzaju raportach i dokumentach) będą dokonywać ujawnień o charakterze całkowitym, uczciwym, dokładnym, terminowym i zrozumiałym. Tam gdzie ma to zastosowanie, w/w Strony objęte kodeksem dostarczą rzetelne i dokładne dane finansowe i księgowe, które należy uwzględnić w takich ujawnieniach. Strony te nie będą świadomie zatajały ani fałszowały informacji, przeinaczały istotnych faktów ani pomijały istotnych faktów niezbędnych dla uniknięcia wprowadzenia niezależnych publicznych audytorów lub inwestorów Spółki w błąd.

9. Znaczące braki w księgowości.

Dyrektor i każdy starszy dyrektor ds. finansowych niezwłocznie przedstawia

Komitetowi audytowemu wszelkie informacje, jakie mogą posiadać w związku z (a) znaczącymi brakami w Projekcie lub funkcjonowaniu wewnętrznych mechanizmów kontroli sprawozdawczości finansowej, które mogłyby negatywnie wpłynąć na zdolność Spółki do rejestrowania, przetwarzania, podsumowywania i zgłaszania danych finansowych lub (b) wszelkimi oszustwami, istotnymi lub nie, obejmującymi kadrę zarządzającą lub innych pracowników odgrywających znaczącą rolę w sprawozdawczości finansowej Spółki, ujawnieniach lub wewnętrznych mechanizmach kontroli sprawozdawczości finansowej.

D Odstąpienia.

Wszelkie odstąpienie od niniejszego Kodeksu dla kadry zarządzającej lub dyrektorów może zostać przeprowadzone wyłącznie przez Zarząd Spółki lub jej Komitet audytowy i zostanie niezwłocznie ujawnione zgodnie z wymogami prawnymi lub regulacjami giełdowymi.

E Naruszenia norm etycznych.

1. Zgłaszanie stwierdzonych lub domniemanych naruszeń.

Dyrektorzy, prezesi, starsi dyrektorzy ds. finansowych i dyrektor generalny ds. prawnych będą niezwłocznie zgłaszać wszelkie stwierdzone lub domniemane naruszenia niniejszego Kodeksu przewodniczącemu Komitetu audytowego Spółki. Wszystkie pozostałe Strony objęte kodeksem powinny porozmawiać o stwierdzonych lub domniemanych przypadkach nielegalnego lub nieetycznego zachowania z przełożonymi, menedżerami lub innymi właściwymi pracownikami. W/w Strony objęte kodeksem mogą również zgłosić wątpliwe zachowanie w taki sam sposób, jak zgłosiłyby skargi dotyczące księgowości, wewnętrznych mechanizmów kontroli księgowości lub spraw audytowych, kontaktując się (również anonimowo, wedle uznania), z organizacją zewnętrzną o nazwie NAVEX Global (bezpłatna infolinia 800-261-8651 lub strona <http://brk-hotline.com>). Dla pracowników Spółki pracujących poza USA dostępne są odrębne, anonimowe procedury zgłaszania. Nie zezwala się na żadne działania odwetowe jakiegokolwiek rodzaju wobec kogokolwiek, kto w dobrej wierze dokonuje tego rodzaju zgłoszenia. Komitet audytowy Spółki będzie ściśle przestrzegać tego zakazu.

2. Odpowiedzialność za naruszenia.

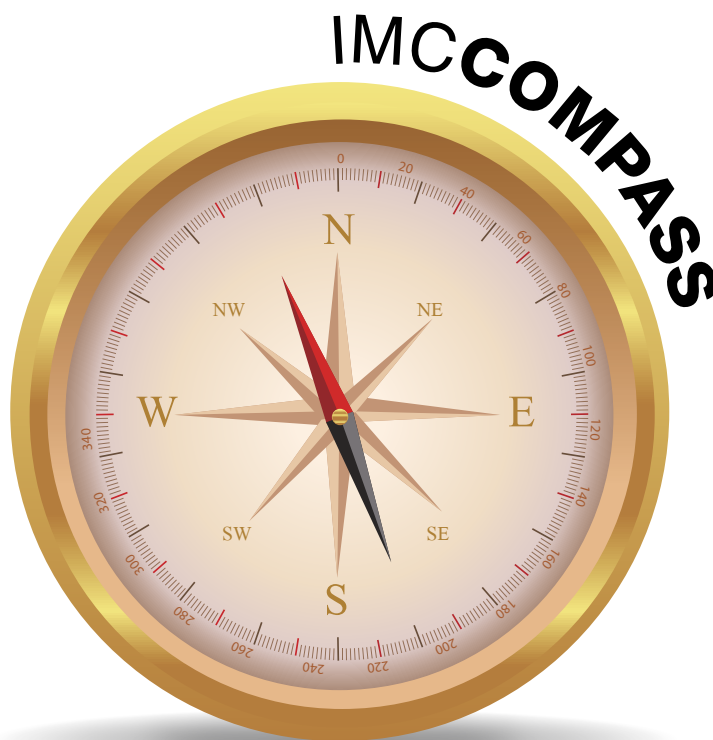
Jeśli Komitet audytowy Spółki lub osoba przez niego wyznaczona stwierdzą, że niniejszy Kodeks został naruszony w sposób bezpośredni, poprzez niezgłoszenie naruszenia lub zatajenie informacji dotyczących naruszenia, Strona objęta kodeksem, która dopuściła się naruszenia, może zostać objęta postępowaniem dyscyplinarnym z powodu nieprzestrzegania zasad, a kary mogą obejmować usunięcie ze stanowiska i zwolnienie z pracy. Tego rodzaju kary mogą obejmować pisemne powiadomienia przekazane danej osobie na temat stwierdzenia naruszenia, upomnienie ze strony Komitetu audytowego, degradację lub przeniesienie danej osoby na inne stanowisko oraz zawieszenie z utrzymaniem wynagrodzenia lub świadczeń, lub z ich pozbawieniem. Naruszenia niniejszego Kodeksu mogą również stanowić naruszenie prawa i skutkować dla Strony objętej kodeksem i Spółki odpowiedzialnością karną i cywilną. Oczekuje się, że wszystkie Strony objęte kodeksem będą współpracować w ramach wewnętrznych dochodzeń na temat nieprawidłowości.

F Procedury przestrzegania przepisów.

Wszyscy musimy współpracować na rzecz szybkich i spójnych działań skierowanych przeciwko naruszeniom Kodeksu. W niektórych sytuacjach trudno jest jednak stwierdzić czy faktycznie doszło do naruszenia.

Ponieważ nie jesteśmy w stanie przewidzieć każdej sytuacji, ważne jest, abyśmy mieli ustalony sposób podejścia do nowych kwestii lub problemów. Oto kroki, o których należy pamiętać:

- Upewnij się, że znasz wszystkie fakty. Aby dojść do właściwych rozwiązań, musimy mieć jak najwięcej informacji.
- Zadaj sobie pytanie: O co konkretnie jestem proszony/a? Czy wydaje mi się to nieetyczne lub niewłaściwe? Odwołaj się do swojego osądu i zdrowego rozsądku. Jeśli coś wydaje się nieetyczne lub niewłaściwe, to prawdopodobnie takie właśnie jest.
- Ustal jasno swoją odpowiedzialność i rolę. W większości przypadków odpowiedzialność przypada na kilka osób. Czy Twoi współpracownicy są dobrze poinformowani? Zaangażowanie innych osób i omówienie problemu może okazać się pomocne.
- Omów problem ze swoim przełożonym. Oto podstawowe wskazówki w każdej sytuacji. W wielu przypadkach Twój przełożony będzie wiedział więcej na temat tych kwestii i z chęcią udzieli Ci rady w ramach procesu podejmowania decyzji.
- Zwróć się o pomoc do zasobów Spółki. W rzadkich przypadkach, kiedy omówienie problemu z Twoim przełożonym byłoby nieodpowiednie lub niekomfortowe lub jeśli uważasz, że Twój przełożony udzielił Ci niewłaściwej odpowiedzi, omów to na niższym szczeblu ze swoim menedżerem biura lub menedżerem ds. HR.
- Możesz śmiało zgłaszać naruszenia kodeksu etycznego bez obaw o działania odwetowe. Jeśli Twoja sytuacja wymaga, by utrzymać Twoją tożsamość w tajemnicy, będziemy chronić Twoją anonimowość w najwyższym możliwym stopniu, zgodnie z zobowiązaniami prawnymi Spółki. Spółka zakazuje działań odwetowych jakiegokolwiek rodzaju, w jakichkolwiek okolicznościach, wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają naruszenia kodeksu etycznego.
- Najpierw pytaj, później działaj. Jeśli nie masz pewności co robić w jakiegokolwiek sytuacji, poproś o wskazówki, zanim coś zrobisz.





WARTOŚCI
ETYKA
LOJALNOŚĆ
HONOR
ZAUFANIE
UCZCIWOŚĆ
SZCZEROŚĆ
ZGODNOŚĆ
WSPÓŁPRACA
ZAANGAŻOWANIE
ETYKA
UCZCIWOŚĆ
WARTOŚCI
HONOR
REPUTACJA
LOJALNOŚĆ
ZAANGAŻOWANIE