

VALORES
ÉTICA
LEALDADE
HONRA
CONFIANÇA
INTEGRIDADE
INTEGRIDADE
HONESTIDADE
CONFORMIDADE
COOPERAÇÃO
COMPROMISSO
COMPROMISSO
ÉTICA
REPUTAÇÃO
VALORES
HONRA
LEALDADE
COMPROMISSO

O IMC COMPASS:
 BOA CONDUTA NOS
 NEGÓCIOS CÓDIGO
 DE ÉTICA E



IMC
 INT'L METALWORKING CO.



IMC
INT'L METALWORKING CO.



ISCAR

Soluções completas em ferramental para remoção de metal



IT.TE.DI.

Ferramentas PCD especiais modulares de última geração para alumínio



UNITAC

Série completa de brocas de furação profunda



TAEGUTEC

Soluções de ferramental completo para remoção de metal e produtos industriais



UOP

Ferramentas de carboneto sólido e aço de alta velocidade para remoção de metal



METALDUR

Produção especial de insertos CBN e ferramentas de aperto



INGERSOLL

Ferramentas de corte para os setores automotivo e de moldes e matrizes



OUTILTEC

Brocas padrão, brocas canhão e brocas de passo especiais



CENTro de produção IMCD
Instalações de fabricação de ferramentas
Localizada no leste asiático



TUNGALOY

Soluções completas em ferramental para remoção de metal



WERTEC

Ferramentas padrão, alargadores indexáveis especiais, barras e ferramentas de perfuração



MORSE

Fabricação de fresas de topo padrão e especiais de carboneto sólido



9 de abril de 2018

Da mesa do CEO:

Inovação, integridade e excelência guiam o nosso sucesso. Integramos e respeitamos culturas e idiomas múltiplos das empresas do Grupo ICM para criar uma cultura corporativa excepcional e única.

A nossa posição proeminente dentro da indústria global é o resultado direto do nosso esforço contínuo, trabalho duro e compromisso inequívoco de todos os funcionários e Associados comerciais para o sucesso do Grupo IMC. O ambiente comercial global e local está se tornando cada vez mais complexo com o constante aumento de regulamentações e da concorrência. Em reconhecimento a tais desafios, o Código de ética e boa conduta nos negócios da IMC Compass foi criado para afirmar nossos valores e políticas fundamentais.

Esperamos que a equipe da IMC, partes interessadas, parceiros comerciais e todos os associados apliquem esses valores a todas as negociações em nome da IMC.

Integridade e lealdade são os pilares de todas as organizações bem-sucedidas. Juntos, continuaremos a honrar a nossa história de orgulho ao definir o melhor exemplo possível sempre, e fornecer inspiração para os demais.

Cordialmente,

Jacob Harpaz
Presidente do Grupo IMC





IMC COMPASS BOA CONDUTA NOS NEGÓCIOS CÓDIGO DE ÉTICA E

I O IMC COMPASS:	5
A. Conformidade na IMC: Liderando por exemplo	5
B. Negociações justas.....	7
1. Proteção de ativos corporativos	7
2. Concorrência justa e interação com terceiros	7
3. Documentação precisa	7
4. Sem conflitos de interesse, sem informações privilegiadas, sem práticas de corrupção	8
C. Motivando para a excelência – Bom gerenciamento da mão de obra.....	10
D. Relações com os nossos Associados comerciais.....	10
1. Eventos com Associados comerciais.....	10
2. Presentes e brindes	10
E. Conformidade global uniforme.....	11
1. Controles comerciais	11
2. Sanções de política estrangeira.....	12
II DOCUMENTOS DE APOIO:	13
Código de ética e conduta nos negócios da Berkshire Hathaway	14





O IMC COMPASS



A Conformidade na IMC: Liderando por exemplo

Os membros e funcionários da IMC podem se orgulhar da nossa rica histórica corporativa e cultura. Essas têm sido as forças impulsionadoras por trás de nosso sucesso. Trabalhamos sem descanso para preservar e manter os valores que tornaram a ICM líder global e um local muito especial para trabalhar.

O IMC Compass é nosso modo de promover e manter as mais altas normas de conduta ética e legais e assegurar que as empresas do nosso Grupo e os funcionários individuais estejam agindo de maneira correta.

Ser parte do grupo Berkshire Hathaway (BRK), também significa que estamos todos sujeitos ao Código de Ética e outras políticas da Berkshire Hathaway, conforme emendado de tempos em tempos e publicado on-line. Uma versão atual do Código de ética da Berkshire está disponível on-line em <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf> e anexado à este Código. O Código de ética e políticas da BRK, juntamente com o IMC Compass e as políticas de conformidade, constituem os padrões mínimos de conduta que esperamos de cada funcionário, gerente e representante ("os Códigos").

Espera-se que todas as empresa do Grupo IMC, todo o pessoal e qualquer um autorizado a operar em nome de uma empresa do Grupo IMC ("Membro IMC") tomem medidas ativas reais para aplicar os códigos e ajam com integridade pessoal, lealdade, credibilidade, confiabilidade, responsabilidade e respeito genuíno para com os demais. Cada Membro da IMC também precisará assegurar que os mesmos valores e padrões sejam aplicados ao se relacionar com terceiros e clientes ("Associados comerciais").

Reconhecemos que nem todos os riscos podem ser antecipados. Para minimizar o efeito de tais riscos, as seguintes diretrizes devem ser seguidas:

(i) Questionar: Na maioria das situações, é virtualmente impossível se planejar para todos os riscos ou imaginar soluções reais sem conhecer todos os fatos e o contexto pretendido. Uma boa ação preventiva começa com a interpretação clara, atenção aos detalhes e planejamento antecipado.

(ii) Confie no seu instinto: Se você sentir que alguma coisa está incorreta em qualquer transação ou atividade, pare e pergunte. Interesses pessoais, ganhos privados ou uso indevido dos ativos ou informações da empresa para benefício individual do executor ou de outros, precisam ser completamente excluídos e nunca levados a cabo. Nunca há uma justificativa para fazer algo que os seus instintos dizem que é inadequado e, em tal caso, favor buscar aconselhamento antes de agir.

Matriz da IMC



(iii) Esteja ciente dos riscos: Fazer avaliações de risco regulares atualizadas, encaminhar planejamento do negócio e “verificações de histórico” minimizarão a chance de você ser pego de surpresa. Assegure-se sempre de conhecer o suficiente aquilo com o qual está lidando, incluindo o histórico pertinente, outras atividades passadas e presentes, bem como a reputação pessoal e da organização.

(iv) Avalie as associações: Não crie laços comerciais de longo prazo antes de investigar os fatos sobre a identidade e a conduta passada do terceiro. Antes de se envolver com um terceiro, decida se você pode confiar nesse terceiro para operar em nome da IMC, para cumprir com todos os Códigos, decisões da política e regras legais.

(v) Guarde os registros: Espera-se que os Membros IMC mantenham arquivos corporativos completos e organizados, bem como documentação financeira, não importa se tais transações e negócios estão sendo feitos com terceiros.

(vi) Divulgação de informações: As suas denúncias são muito importantes, seja para o seu gerente direto ou para a gerência de nível superior da IMC. Apenas com relatórios precisos seremos capazes de planejar antecipadamente para enfrentar riscos ou lidar com situações dúbias.

(vii) Busque ajuda: A nossa equipe de gerenciamento implementa uma política de “portas abertas”. Estamos disponíveis para qualquer enfoque, não importa a empresa, afiliações regionais ou de país. Caso acredite qualquer assunto seria resolvido melhor ou mais rapidamente pelos nossos executivos Tefen ou pelo departamento jurídico, esperamos que você encaminhe imediatamente qualquer dado relevante à nossa atenção.

(viii) Treinamento: Todos os membros de equipe da IMC devem ser corretamente instruídos e treinados nos assuntos de ética e compliance. Gerência e Compliance da IMC fornecem atualizações regulares e materiais de curso de treinamento.

A. Relatando:

É dever de todos relatar transgressões reais ou suspeitas. Um relator que faça uma denúncia em boa fé será protegido contra qualquer preconceito ou retaliação como resultado da denúncia. Assuntos de RH e outros assuntos operacionais relacionados ao negócio devem ser relatados diretamente à gerência. Condutas ilegal e antiéticas devem ser relatadas à gerência e/ou à Linha direta da conformidade da BRK, disponível em: WWW.BRK-HOTLINE.COM. Para casos difíceis ou sensíveis, é possível relatar anonimamente.

Instalações de produção da IMC



B Negociações justas



1 Proteção de ativos corporativos

Estamos comprometidos em proteger a privacidade dos dados, os ativos corporativos e as informações confidenciais. Qualquer uso indevido de ativos e informações corporativas pode prejudicar as operações comerciais e causar dano irreparável, custos, ações legais, perda de lucratividade e danos à nossa reputação e boa vontade.

Tais riscos existem, não importando se o ativo em questão pertence a Membros IMC ou a qualquer um dos nossos Associados comerciais. Da mesma forma, os Membros IMC devem exercer um grau razoável de cuidado para limitar a divulgação de informações confidenciais proprietárias e para evitar o uso indevido e/ou a divulgação de informações por terceiros.

Espera-se que cada funcionário da IMC siga estritamente as políticas e instruções da IMC relacionadas ao uso de computadores e da mídia on-line.

2 Concorrência justa e interação com terceiros

Esperamos que todos os membros e funcionários da IMC ajam com total integridade e fair play. Reconhecemos os benefícios mútuos inerentes de conduzir interações em boa fé com terceiros.

A IMC mantém controles internos para monitorar e garantir que as publicações ou materiais da IMC não infringirão de modo injusto os direitos de terceiros e não incluirão nenhuma informação ou referência que possam ser enganosas.

Qualquer manipulação, dissimulação, deturpação, incentivo a que outros violem as obrigações de confidencialidade ou qualquer outra prática de concorrência injusta são inconsistentes com o IMC Compass e serão expressamente proibidas e estritamente evitadas por todos os Membros IMC.

3 Documentação precisa

Os documentos corporativos produzidos pelos Membros IMC devem ser completos, justos, precisos, em tempo hábil e compreensíveis. Espera-se que os gerentes da IMC assegurem que a empresa esteja operando em conformidade com os regulamentos aplicáveis. Para qualquer aconselhamento exigido para tais assuntos, cada gerente poderá contatar o departamento jurídico e/ou as equipes financeiras da IMC na Tefen.

Nenhum documento, registro, gravações ou qualquer coisa que reflita a ocorrência de qualquer evento nunca poderão ser falsificados, “datados com data anterior”, “reconstruídos” ou alterados retrospectivamente, por nenhum motivo.

Os nossos sistemas internos conectados em rede facilitam o monitoramento individual em tempo real. Isso permite que a gerência execute um planejamento do negócio de modo amplo e de longo prazo, alocação de recursos, e evite ou minimize negociações não autorizadas ou indevidas.

4 Sem conflitos de interesses, sem informações privilegiadas, sem práticas de corrupção

Nenhuma informação não destinada ao público pode ser compartilhada com terceiros, sob nenhuma circunstância, a não ser mediante autorização da gerência da IMC. Dentre outras razões importantes, isso é feito para evitar qualquer risco inadvertido de “negociações com informações privilegiadas” em títulos e outras “escolhas ruins” por parte de alguém.

Espera-se que todos os Membros IMC evitem e previnam situações onde interesses privados da pessoa possam entrar em conflito com os interesses da IMC. Quaisquer relacionamentos pessoais ou associações devem ser antecipadamente relatados à gerência.

Esperamos que todos os que se relacionam com os Membros IMC, sejam funcionários, procuradores ou consultores externos executem seus serviços de modo objetivo, verdadeiro e de acordo com o melhor das suas habilidades e competência profissional. Da mesma maneira, esperamos também que nossos Associados comerciais tomem medidas positivas para obrigar quaisquer terceiros que possam estar ligados ao Grupo IMC de alguma forma, ou que possam obter informações do Grupo IMC no transcurso de operações comerciais, a observarem e prevenirem quaisquer negociações com informações privilegiadas ou atividades inadequadas como resultado de interesses conflitantes.

Todos os Membros IMC estão comprometidos com os padrões éticos e legais “antitruste” e “anticorrupção” locais, globais e dos Estados Unidos.

Lançamento da campanha da IMC para lidar com clientes e distribuidores





Os Membros IMC são proibidos de se envolver em quaisquer atividades que possam levar a:

- (i) Acordos comerciais proibidos como, por exemplo, monopólios, carteis ou trustes
- (ii) Influenciar um governo ou um servidor público
- (iii) Garantir vantagens indevidas de um governo ou servidor público
- (iv) Afetar de modo indevido o processo de tomada de decisão de um governo ou servidor público
- (v) Garantir de modo indevido um negócio como resultado da influência sobre um governo ou servidores públicos

A IMC opera de forma a banir completamente práticas de corrupção. Isso inclui qualquer caso de “cegueira intencional” ou outras ações visando ignorar ou evitar trabalhar de acordo com a lei.

Proibimos expressamente quaisquer ofertas direta ou indireta, pagamentos, transferências em espécie e presentes monetários, bem como o fornecimento de qualquer outra vantagem ou qualquer outra coisa de valor, com a intenção corrupta de obter “algo em retorno”, “quid pro quo” de um governo ou servidor público ou de qualquer outra pessoa.

Pagamentos de facilitação são expressamente proibidos, mesmo que permitidos pelas leis locais. Nenhum membro da IMC ou Associados comerciais deverão participar de tais pagamentos.

Centro de Pesquisa e Desenvolvimento da IMC





C Motivando para a excelência – Bom gerenciamento da mão de obra

Como um grupo multinacional, encorajamos os Membros IMC a promover a diversidade da mão de obra local e as oportunidades iguais, em estrita conformidade com as leis trabalhistas locais. Acreditamos na motivação das nossas equipes para a excelência em seus respectivos deveres e em seus próprios planos de carreira pessoal individuais.

Visamos fornecer aos nossos funcionários benefícios além das exigências mínimas legais, para assegurar que eles estejam motivados para se concentrar em seu trabalho. Os nossos departamentos de Recursos Humanos e Segurança colaboram regularmente para melhorar as políticas internas do grupo assegurando um ambiente de trabalho “livre de perigos” e “livre de assédio”.

A IMC encoraja o desenvolvimento de relacionamentos colegiais, respeitadas e profissionais entre seus funcionários. A IMC está comprometida em evitar casos de favoritismo, bullying, abuso e assédio sexual. Tais casos são tratados com tolerância zero. Eles serão investigados e poderão resultar em ação disciplinar, bem como em consequências legais.

Como líderes na indústria global de trabalhos com metais, o Grupo ICM aplica os mais altos padrões reconhecidos e mantém sistemas e programas de gerenciamento para a saúde e a segurança e a proteção do meio ambiente. Os Membros IMC foram certificados pelo prestigiado Standards Institute, como estando em total conformidade com os padrões de qualidade: AS 9100 Rev C, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007.

D Relações com nossos Associados comerciais

1 Eventos com Associados comerciais

Como uma prática de marketing estratégica, lançamos workshops técnicos e/ou eventos de apresentação de marketing para a nossa equipe e/ou Associados comerciais (“Eventos”). Convites para tais eventos devem seguir as diretrizes e as práticas estabelecidas pela IMC. Cada convite deve ser transparente e endereçado ao empregador do convidado.

Os locais, conteúdo, participantes e objetivos de todos os Eventos, que podem ser vistos como uma prática da indústria comum razoável externa, ou que podem ser designados por qualquer propósito não relacionado aos produtos ou negócios da IMC, devem exibir a aprovação da gerência.

2 Presentes e brindes

Os membros e funcionários da IMC não devem oferecer nem aceitar presentes, pagamentos, favores, entretenimento ou outras cortesias (“Cortesia”), seja em dinheiro ou de outro modo, a menos que tenham valor nominal e razoável ao considerar todas as circunstâncias pertinentes. Nenhuma cortesia deverá ser ofertada com o intuito de induzir ou, de outro modo, influenciar o receptor a fazer ou deixar de fazer algo em retorno. As cortesias não devem ser extravagantes e não devem constrirem o doador e/ou o receptor e/ou qualquer membro da IMC, não importa se foram ou não publicados.

E Conformidade global uniforme

1 Controles comerciais

Como um grupo multinacional com atividades comerciais em vários mercados globais, exige-se que os nossos membros IMC reconheçam, investiguem e assumam a responsabilidade por obedecer totalmente as leis e regulamentos pertinentes, na letra e no espírito.

Não é esperado que os nossos gerentes possuam conhecimento de todas as medidas legais, mas espera-se que eles exerçam cuidado razoável e consultem a equipe de Compliance em caso de necessidade ou ambiguidade. Em alguns casos, a investigação e consulta são exigidas nos controles comerciais pertinentes. Esses podem ser regulamentos nos locais de negócio dos Membros IMC, nos Estados Unidos e/ou nos endereços comerciais do parceiro comercial pertinente.

Todo Membro IMC deve, diligentemente, seguir o processo prescrito para revisões, inspeções, permissões, licenças, aprovações e/ou autorizações, incluindo, sem limitação, proibições relacionadas à importação e exportação, regulamentação alfandegária, regulamentação fiscal e quaisquer outras instruções sobre controles comerciais.



2 **Sanções de política externa**

Os membros da ICM devem observar as leis locais aplicáveis, resoluções das Nações Unidas e sanções comerciais dos Estados Unidos, à medida que forem emitidas, atualizadas e/ou revogadas de tempos em tempos e publicadas, não importa se on-line ou impressas.

Os atuais programas de sanções dos Estados Unidos são listados on-line em: <http://apps.export.gov/csl-search/#/csl-search>

Os Membros IMC devem consultar a equipe de Compliance da IMC se houver uma preocupação relacionada às sanções.

De acordo com os programas de sanções atualmente em vigor, os Membros IMC evitarão completamente manter transações comerciais com qualquer entidade operando em, de ou sob os auspícios de: Cuba, Irã, Coreia do Norte e Síria, além de quaisquer restrições de acordo com as leis locais.

Além disso, os membros da ICM conduzirão medidas de devida diligência e investigações adequadas antes de se envolverem com terceiros, para assegurar que eles não estão sob sanção ou afiliados a qualquer pessoa e/ou entidade que esteja sob sanção.

A gerência monitorará continua e constantemente as publicações disponíveis, a fim de se manter atualizada e assegurar que conheça todas as medidas antiterrorismo, boicote, bloqueio à propriedade, proibição de transações ou quaisquer outras sanções de comércio exterior.

IMC Hanjin Warehouse em Seul





DOCUMENTOS DE APOIO

'Código de ética e conduta nos negócios' da Berkshire Hathaway

Matriz da IMC



IMCCOMPASS





BERKSHIRE HATHAWAY INC. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA NOS NEGÓCIOS

A. Âmbito.

Este Código de Conduta nos Negócios e Ética se aplica a todos os diretores, procuradores e funcionários da Berkshire Hathaway, bem como aos diretores, procuradores e funcionários de cada subsidiária da Berkshire Hathaway. Tais diretores, procuradores e funcionários são aqui coletivamente chamados de “Partes Cobertas.” A Berkshire Hathaway e suas subsidiárias são aqui denominadas coletivamente como “Empresa.”

B. Propósito.

A Empresa tem orgulho dos valores sob os quais conduz seus negócios. Ela mantém e continuará mantendo os mais altos níveis de ética nos negócios e integridade pessoal em todos os tipos de transações e interações. Para esse fim, este Código de Conduta nos Negócios e Ética serve para (1) enfatizar o compromisso da Empresa com a ética e a conformidade com a lei; (2) implementar os padrões básicos de comportamento ético e legal; (3) fornecer mecanismos de denúncia para violações éticas ou legais conhecidas ou suspeitas e (4) ajudar a evitar e a detectar condutas impróprias.

Dada a variedade e a complexidade das questões éticas que podem surgir no curso dos negócios da Empresa, este Código de ética e conduta nos negócios serve somente como um guia genérico. Confrontadas com situações eticamente ambíguas, as Partes cobertas devem se lembrar do O compromisso da Empresa para com os mais altos padrões éticos e a busca de aconselhamento junto aos supervisores, gerentes ou outro pessoal adequado para assegurar que todas as suas ações em nome da Empresa honrem esse compromisso. Quando em dúvida, lembre da regra de Warren Buffett:

“...Que os funcionários se perguntem se querem algum ato realizado aparecendo no dia seguinte na primeira página do seu jornal local para ser lido por seus cônjuges, filhos e amigos – com a denúncia feita por um relator crítico e informado.”

C. Padrões éticos.

1. Conflitos de interesse.

Um conflito de interesses existe quando um interesse privado de uma pessoa interfere, de qualquer modo, com os interesses da Empresa. Um conflito pode surgir quando uma Parte coberta toma medidas ou tem interesses que podem tornar difícil para ele/ela executar seu trabalho para a Empresa de modo objetivo e eficiente. Conflitos de interesses também podem surgir quando uma Parte coberta ou membros da sua família, receber benefícios pessoais indevidos como resultado da sua posição na Empresa. Empréstimos para ou garantias de obrigações de Partes cobertas e familiares podem criar conflitos de interesses. É quase sempre um conflito de interesses uma Parte coberta trabalhar simultaneamente para um concorrente, cliente ou fornecedor.

Os conflitos de interesses nem sempre são claros, então se tiver dúvidas é preciso consultar seu supervisor ou gerente ou, se a circunstância exigir, o diretor financeiro ou o diretor jurídico da Empresa. Qualquer Parte coberta que tome conhecimento de um conflito de interesses real ou potencial deve trazer isso à atenção de um supervisor, gerente ou outra pessoa apropriada, ou consultar os procedimentos descritos da Seção E deste Código.

Todos os diretores e diretores executivos da Empresa [e os diretores executivos e diretores financeiros das subsidiárias da Berkshire Hathaway] devem divulgar qualquer transação importante ou relacionamento que possa razoavelmente dar origem a tal conflito ao presidente do Comitê de auditoria da Empresa. Nenhuma ação pode ser tomada em relação a tal transação ou parte, a menos que e até que tal ação tenha sido aprovada pelo Comitê de auditoria.

2. Oportunidades corporativas.

As Partes cobertas são proibidas de tomar para si oportunidades descobertas por meio do uso de propriedades, informações ou cargos corporativos sem o consentimento do Conselho de administração da Empresa. Nenhuma Parte coberta poderá usar propriedades, informações ou cargos corporativos para ganho pessoal indevido, e nenhum funcionário poderá competir com a Empresa, direta ou indiretamente. As Partes cobertas têm o dever para com a Empresa de informar seus interesses legítimos sempre que possível.

3. Negociação justa.

As Partes cobertas deverão se comportar de modo honesto e ético sempre e com todas as pessoas. Devem agir de boa fé, com o devido cuidado, e se envolver somente em concorrência justa e aberta, tratando concorrentes, fornecedores, clientes e colegas de modo ético. É proibido o roubo de informações proprietárias, a posse de informações de segredos comerciais obtidas sem o consentimento do proprietário ou induzir funcionários atuais ou ex-funcionários de outras empresas a tais divulgações. Nenhuma Parte coberta deverá tirar proveito indevido de qualquer outra pessoa por meio de manipulação, dissimulação, abuso ou informações privilegiadas, deturpação de fatos materiais ou qualquer outra prática injusta.

O objetivo do entretenimento e presentes comerciais em um ambiente comercial é criar boa vontade e relações de trabalho amistosas, não obter vantagem indevida junto aos clientes. Nenhum presente ou entretenimento deve ser oferecido ou aceito por uma Parte coberta ou por qualquer familiar de uma Parte coberta a menos que (1) seja consistente com práticas comerciais usuais, (2) não seja de valor excessivo, (3) não possa ser entendido como suborno ou propina e (4) não viole nenhuma lei ou regulamento. A oferta ou aceitação de presentes em dinheiro por qualquer Parte Coberta são proibidas. As Partes cobertas devem discutir com seus supervisores, gerentes ou outras pessoas apropriadas quaisquer presentes ou presentes propostos que eles acham que possam ser inadequados.



4. Informações privilegiadas.

As Partes cobertas que têm acesso a informações confidenciais não têm permissão para usar ou compartilhar tais informações para fins de negociação de títulos (“informações privilegiadas”) ou para qualquer outro propósito, exceto a condução de negócios da Empresa. Todas as informações sobre a Empresa não destinadas ao público devem ser consideradas informações confidenciais. É sempre ilegal comercializar ações da Berkshire Hathaway enquanto de posse de informações materiais, informações não destinadas ao público, e também é ilegal comunicar ou “dar dicas” de tais informações para outras pessoas. Embora todas as Partes cobertas sejam proibidas de usar informações privilegiadas, a Berkshire adotou “Políticas e procedimentos para informações privilegiadas” específicas, aplicáveis aos diretores, diretores executivos e funcionários-chave da empresa (“Diretores e Funcionários cobertos”). Esse documento é publicado no site da Berkshire e é enviado periodicamente aos diretores e funcionários cobertos em conexão com a certificação de conformidade.

5. Confidencialidade.

As Partes cobertas precisam manter a confidencialidade das informações confidenciais a elas confiadas, exceto quando a divulgação for autorizada por um membro do departamento jurídico da Empresa ou exigida por leis ou regulamentos. As informações confidenciais incluem todas as informações não destinadas ao público que podem ser de uso dos concorrentes ou prejudiciais à Empresa ou aos seus clientes, se divulgadas. Elas também incluem informações que os fornecedores e clientes confiaram à Empresa. A obrigação de preservar as informações confidenciais continua mesmo após o término do vínculo empregatício.

6. Proteção e uso adequado dos ativos da empresa.

Todas as Partes Cobertas devem se esforçar para proteger os ativos da Empresa e garantir seu uso eficiente. O roubo, descuido e o desperdício têm impacto direto na lucratividade da Empresa. Qualquer suspeita de fraude ou roubo deve ser denunciada imediatamente para investigação. Os equipamentos da Empresa não devem ser usados para negócios que não sejam os da Empresa, embora o uso incidental pessoal seja permitido.

A obrigação das Partes cobertas de proteger os ativos da Empresa inclui suas informações proprietárias. Informações proprietárias incluem propriedade intelectual, como segredos comerciais, patentes, marcas comerciais registradas e direitos autorais, bem como planos de negócio, de marketing e de serviço, ideias de engenharia e fabricação, designs, bases de dados, registros, informações salariais e quaisquer dados ou relatórios financeiros não publicados. O uso ou a distribuição não autorizada dessas informações violam a política da Empresa. Isso também pode ser ilegal e resultar em penalidades civis e criminais.

7. Conformidade com as leis, regras e regulamentos.

Obedecer a lei, na letra e no espírito, é a base sobre a qual os padrões éticos da Empresa são construídos. Ao conduzir os negócios da Empresa, as Partes cobertas deverão estar em conformidade com as leis, regras e regulamentos governamentais aplicáveis em todos os níveis do governo nos Estados Unidos e em qualquer jurisdição fora dos Estados Unidos



onde a empresa faz negócios. Apesar de não se esperar que todas as Partes cobertas conheçam os detalhes dessas leis, é importante conhecer o suficiente sobre as leis locais, estaduais e nacionais aplicáveis para determinar quando buscar aconselhamento com supervisores, gerentes ou outras pessoas apropriadas.

O documento “Política das práticas comerciais proibidas” define a política da Empresa sobre conformidade para com as leis, tratando especificamente de tópicos como ofertas ou pagamentos proibidos, presentes e entretenimento, transações com determinados países e pessoas, controles de contabilidade e manutenção precisa de registros. Esta Política é fornecida aos gerentes seniores e está disponível para todos os funcionários.

8. Divulgação pública oportuna e verdadeira.

Nos relatórios e documentos preenchidos junto a ou enviados à Comissão de Títulos e Valores Mobiliários e a outros órgãos reguladores pela Empresa, e em outros comunicados públicos feitos pela Empresa, as Partes cobertas envolvidas na preparação de tais relatórios e documentos (inclusive aquelas envolvidas na preparação de relatórios financeiros ou outros, e as informações incluídas em tais relatórios e documentos) deverão fazer uma divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível. Quando aplicável, essas Partes cobertas deverão fornecer dados financeiros e de contabilidade detalhados e precisos para inclusão em tais divulgações. Elas não devem deliberadamente ocultar ou falsificar informações, deturpar fatos importantes ou omitir fatos necessários para evitar enganar os auditores públicos independentes ou investidores.

9. Deficiências significativas na contabilidade.

O CEO e cada um dos diretores financeiros seniores deverão levar imediatamente à atenção do

Comitê de auditoria, qualquer informação que ele/ela possa ter (a) respeito deficiências significativas no design ou operação dos controles internos dos relatórios financeiros que possam afetar de modo adverso a capacidade da Empresa de registrar, processar, resumir ou relatar dados financeiros ou (b) qualquer fraude, importante ou não, que envolva a gerência ou outros funcionários que tenham papel significativo no relatório financeiro, divulgação ou controle interno do relatório financeiro da Empresa.

D. Waivers.

Qualquer waiver deste Código para diretores executivos ou diretores somente pode ser concedido pelo

O Conselho de administração da Empresa ou seu Comitê de auditoria, e serão imediatamente divulgadas como exigido pelas leis ou regulamentos da bolsa de valores.

E. Violações dos padrões éticos.

1. Denúncia de violações conhecidas ou suspeitas de violação.

Os diretores, CEO, diretores financeiros seniores e diretores jurídicos da Empresa deverão relatar imediatamente qualquer violação conhecida ou suspeita deste Código ao presidente do Comitê de auditoria da Empresa. Todas as outras Partes cobertas deverão conversar com os supervisores, gerentes ou outro pessoal apropriado sobre comportamento antiético ou ilegal conhecido ou suspeito. Essas Partes cobertas poderão também relatar comportamentos questionáveis do mesmo modo com que apresentam reclamações referentes à contabilidade, controles contábeis internos e assuntos de auditoria, contatando (anonimamente, se desejado) uma organização terceirizada chamada NAVEX Global (número de chamada gratuito 800-261-8651 ou site em <http://brk-hotline.com>). Procedimentos separados para denúncias anônimas estão disponíveis para funcionários da Empresa trabalhando fora dos Estados Unidos. Nenhuma ação retaliatória de nenhum tipo será permitida contra alguém fazendo um denúncia de boa fé, e o Comitê de auditoria da Empresa aplicará essa proibição com rigor.

2. Responsabilização por violações.

Se o Comitê de auditoria da Empresa ou seu designado determinar que este Código foi violado, seja diretamente, por falha em relatar uma violação, ou pela retenção de informações relacionadas a uma violação, a Parte coberta transgressora poderá sofrer ações disciplinares pela não conformidade com penalidades que podem chegar à remoção do escritório ou demissão. Tais penalidades podem incluir notificações por escrito ao indivíduo envolvido de que uma violação foi determinada, censura pelo Comitê de auditoria, rebaixamento ou transferência do indivíduo envolvido e suspensão, com ou sem vencimentos ou benefícios. As violações deste Código também podem constituir violações da lei e podem resultar em penalidades criminais e responsabilidade civil para a Parte coberta transgressora e para a Empresa. Espera-se que todas as Partes cobertas cooperem com investigações internas de má conduta.

F. Procedimentos de conformidade.

Precisamos trabalhar todos juntos para assegurar uma ação imediata e consistente contra violações deste Código. Em algumas situações, entretanto, é difícil saber se uma violação ocorreu. Uma vez que não podemos antecipar todas as situações que surgirão, é importante que tenhamos um modo de abordar uma nova questão ou problema. Essas são as etapas para ter em mente:

- Assegure-se de ter todos os fatos. A fim de obter as soluções corretas, precisamos ter o máximo de informação possível.
- Pergunte a você mesmo: O que especificamente estão me pedindo para fazer? Isso parece antiético ou inadequado? Use seu discernimento e bom senso. Se alguma coisa parecer antiética ou inadequada, provavelmente é.
- Esclareça a sua responsabilidade e papel. Na maioria das situações, há responsabilidade compartilhada. Seus colegas estão informados? Isso pode ajudar a envolver os demais e discutir o problema.
- Discuta o problema com seu supervisor. Essa é a orientação básica para todas as situações. Na maioria dos casos, o seu supervisor terá mais conhecimento sobre os problemas e ficará satisfeito em ser consultado como parte do processo de tomada de decisão.
- Busque ajuda nos recursos da Empresa. Em casos raros, onde seria inadequado ou desconfortável discutir um problema com seu supervisor, ou quando você acreditar que o seu supervisor lhe deu uma resposta inadequada, discuta isso localmente com o seu gerente ou com o gerente de recursos humanos.
- Você pode relatar violações éticas confidencialmente, sem medo de retaliação. Se a sua situação exigir que a sua identidade seja mantida em segredo, o seu anonimato será protegido o máximo possível com as obrigações legais da Empresa. A Empresa, em todas as circunstâncias, proíbe retaliação de qualquer tipo contra aqueles que relatam violações éticas em boa fé.
- Pergunte primeiro, aja depois. Se estiver inseguro sobre o que fazer em qualquer situação, busque aconselhamento antes de agir.





INTEGRIDADE

VALORES
ÉTICA
LEALDADE
HONRA
CONFIANÇA

HONESTIDADE
INTEGRIDADE
CONFORMIDADE
COOPERAÇÃO
COMPROMISSO

COMPROMISSO

REPUTAÇÃO
LEALDADE

VALORES
HONRA