

VALORES
ÉTICA
LEALDADE
HONRA

INTEGRIDADE

HONESTIDADE **INTEGRIDADE**
COMPLIANCE
COOPERAÇÃO
COMPROMISSO

ÉTICA
VALORES
HONRA

REPUTAÇÃO
LEALDADE

COMPROMISSO

CONFIANÇA

IMC COMPASS:
CÓDIGO DE CONDUTA
E ÉTICA





IMC

INT'L METALWORKING CO.



ISCAR

Gama completa de ferramentas para remoção de metal



IT.TE.DI.

Ferramentas Modulares Especiais em PCD, de Alta Tecnologia para Alumínio



UNITAC

Gama Completa de Brocas para Furação Profunda



TAEGUTEC

Gama completa de ferramentas para remoção de metal e produtos industriais



UOP

Ferramentas integrais em metal duro e HSS para remoção de metal



METALDUR

Produção de Pastilhas especiais em CBN e ferramentas GRIP



INGERSOLL

Ferramentas de corte para a indústria Automóvel e de Moldes e Matrizas



OUTILTEC

Brocas Standard, Brocas canhão especiais e brocas escalonadas



IMCD

Centro de produção IMCD localizado na Ásia Oriental



TUNGALOY

Gama completa de ferramentas para remoção de metal



WERTEC

Ferramentas Standard, escariadores especiais intercambiáveis, suportes e ferramentas de mandrilar



MORSE

Produção de fresas integrais, standard e especiais em metal duro



Abril de 2018

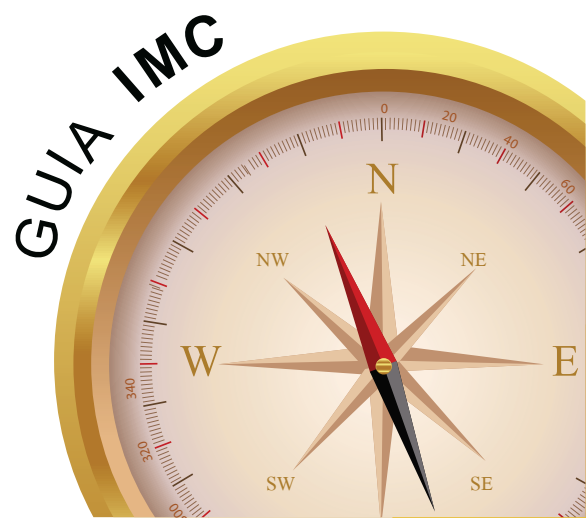
Mensagem do Presidente

Inovação, integridade e excelência, são a base do nosso sucesso. Integramos e respeitamos as várias culturas e línguas das empresas que compõem o nosso Grupo IMC Group, para criar uma cultura empresarial excepcional e única. A posição importante que ocupamos no contexto da indústria global é o resultado direto do esforço contínuo, do trabalho árduo e do empenho rigoroso de todos os nossos funcionários e parceiros de negócio, para o sucesso do Grupo IMC. O ambiente de negócios, local e global, está a tornar-se cada vez mais complexo, com uma regulamentação e concorrência crescentes. O reconhecimento destes desafios levou à criação do “IMC Compass - Código de Conduta e Ética”, para firmar os nossos valores-chave e as nossas políticas. É nossa expectativa que funcionários, acionistas, parceiros de negócio e todos os associados do IMC, apliquem estes princípios em todos os negócios desenvolvidos em nome da IMC.

A integridade e a lealdade são os pilares de todas as organizações bem sucedidas. Juntos, vamos continuar a honrar a nossa orgulhosa história, sendo o melhor exemplo possível, em todos os momentos, e servindo de inspiração para outros seguirem.

Com os melhores cumprimentos,

Jacob Harpaz
Presidente IMC Group





IMC COMPASS CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

I. IMC COMPASS:	5
A. Compliance na IMC: Liderança pelo exemplo	5
B. Negociações Justas	7
1. Proteção dos Ativos da Empresa	7
2. Concorrência Justa e Interação com Terceiros	7
3. Documentação Exata	7
4. Ausência de Conflitos de Interesse, Ausência de Informação Privilegiada e Ausência de Práticas Corruptas	8
C. Motivar para a Excelência – Boa Gestão Laboral	10
D. Relações com os Parceiros de Negócio	10
1. Eventos com os Parceiros de Negócio	10
2. Presentes e Brindes	10
E. Conformidade Global Uniforme	11
1. Controlos Comerciais	11
2. Sanções de Política Externa	12
II. DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE:	13
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA” DA BERKSHIRE HATHAWAY INC	14





O IMC COMPASS



A Compliance na IMC: Liderança pelo exemplo

Os membros e funcionários do IMC têm razão em sentir orgulho da nossa história rica e da nossa cultura empresarial. Estas, têm sido a força motriz por detrás de muito do nosso sucesso. Trabalhamos, incansavelmente, na preservação e manutenção dos valores que conduziram a IMC à posição de líder global e a tornaram num sítio muito especial para se trabalhar. O IMC Compass é a nossa forma de promover e manter as mais elevadas normas éticas e legais de conduta, e de garantir que as empresas do Grupo e cada funcionário, individualmente, agem da forma correta, sempre.

Fazer parte da Berkshire Hathaway significa também que estamos todos sujeitos ao Código de Ética e outras políticas da Berkshire Hathaway, conforme aditamentos periódicos e publicados online. Está disponível online uma versão atual do Código de Ética da Berkshire em <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf>, também em anexo a este Código.

O Código de Ética e Políticas da BRK, em conjunto com o IMC Compass e as políticas de conformidade, são as normas de conduta mínimas que esperamos de cada funcionário, gestor e representante ("Os Códigos").

Cada empresa do Grupo IMC, todo o seu pessoal e qualquer pessoa autorizada a operar em nome de uma empresa do Grupo IMC ("Membros IMC") estão obrigados a tomar medidas ativas reais para a aplicação dos Códigos, agindo com integridade pessoal, lealdade, credibilidade, fiabilidade, responsabilidade e respeito genuíno em relação a terceiros. Cada Membro IMC deve também garantir que os mesmos valores e normas são aplicados nas suas relações com terceiros e clientes ("Parceiros de Negócio").

Reconhecemos que nem todos os riscos podem ser previstos com antecedência. Por esse motivo, e para minimizar os seus efeitos, devem ser seguidas as considerações as orientações abaixo:

(i) Fazer Perguntas: Na maioria das situações, é virtualmente impossível planear todos os riscos ou conceber soluções reais sem o conhecimento de todos os factos e contextos envolvidos. Uma ação preventiva adequada começa com uma interpretação clara, atenção aos detalhes e um planeamento seguinte.

(ii) Confiar nos seus instintos: Se sente que algo está errado em alguma transação ou atividade, pare e questione. Os interesses pessoais, ganhos privados ou uso inapropriado dos bens da empresa, ou informações para benefício próprio do executante, ou de outros, deverão ser completamente excluídos e nunca procurados. Nunca há uma justificação para fazer algo que o seu instinto diz ser inapropriado e, nesse caso, por favor, procure aconselhamento, antes de desenvolver qualquer ação.

Sede Central IMC



(iii) Estar informado sobre os riscos: A realização de avaliações de riscos, atualizadas e regulares, o envio do plano estratégico e a “verificação de antecedentes” são medidas que vão minimizar a possibilidade de ser surpreendido. Tenha, sempre, a certeza de conhecer o suficiente sobre com quem está a lidar, incluindo os antecedentes relevantes, outras atividades passadas e atuais, assim como a reputação da pessoa e da organização.

(iv) Avaliar Associações: Não crie laços comerciais a longo prazo antes de investigar os factos relativamente à identificação e conduta passada de terceiros. Antes de se envolver com terceiros, deverá considerar se é capaz de confiar nesse terceiro para operar em nome da IMC, para cumprir com todos os Códigos, decisões políticas e normas legais.

(v) Manter registos: Espera-se que os Membros IMC mantenham ficheiros corporativos completos e organizados, bem como documentação financeira relativa a todas as transações e negócios com terceiros.

(vi) Divulgar informação: Os vossos relatórios são muito importantes, quer se destinem ao respetivo chefe hierárquico direto ou à gestão de topo da IMC. Apenas com relatórios exatos será possível planear antecipadamente os riscos ou lidar com situações “cinzentas”.

(vii) Procurar ajuda: A nossa equipa de gestão segue uma política de “porta aberta”. Estamos disponíveis para qualquer tipo de abordagem, independentemente das filiações da empresa, regionais ou nacionais. Caso entenda que determinado assunto seria melhor resolvido, ou de forma mais rápida, pelo nosso departamento jurídico ou pelos executivos da Tefen, deverá submeter, imediatamente à nossa atenção todos os dados relevantes.

(viii) Formação: Todas as equipas dos Membros IMC devem ser adequadamente instruídas e formadas em ética e questões de compliance. A Administração e o departamento de Compliance da IMC facultam atualizações e materiais de formação, com regularidade.

A. Reporting:

É dever de cada um reportar toda a conduta irregular ou suspeita de conduta irregular. Uma pessoa que denuncie uma conduta em boa-fé será protegida contra qualquer dano ou retaliação que resulte dessa denúncia.

Os assuntos relacionados com RH e outros temas operacionais devem ser reportados diretamente à administração. A conduta ilegal e antiética deve ser comunicada à administração e/ou através da Compliance Hotline da BRK: WWW.BRK-HOTLINE.COM. Caso se trate de relatórios difíceis ou sensíveis, a comunicação pode ser efetuada de forma anónima.



Instalações Fabris da IMC





B Negociações Justas

1 Proteção dos Ativos da Empresa

Assumimos o compromisso de proteger a privacidade de dados, ativos e informação confidencial da empresa. Qualquer uso indevido dos ativos da empresa pode prejudicar as operações comerciais e causar prejuízos irreparáveis, processos jurídicos, lucros cessantes e danos na reputação e goodwill.

Desta forma, os Membros IMC devem desenvolver as diligências necessárias para limitar a divulgação voluntária de informação confidencial e para prevenir o uso incorreto e/ou divulgação de informação por terceiros.

Todos os funcionários da IMC devem seguir, escrupulosamente, as políticas e as instruções da IMC quanto ao uso de computadores e de meios de comunicação online.

2 Concorrência Justa e Interação com Terceiros

Contamos que todos os Membros IMC e funcionários, ajam com completa integridade e fair play. Reconhecemos os benefícios mútuos inerentes a interações desenvolvidas em boa-fé com terceiros.

A IMC mantém controlos internos para monitorizar e assegurar que as publicações ou os materiais da IMC não transgridem os direitos de terceiros injustamente e não incluem qualquer dado, informação ou referência que possa ser enganosa.

Qualquer manipulação, dissimulação, deturpação, incitação de outros para quebrar os deveres de confidencialidade ou quaisquer outras práticas de concorrência desleal são inconsistentes com o IMC Compass e serão expressamente proibidas e rigorosamente evitadas por todos os Membros IMC.

3 Documentação Exata

Os documentos societários produzidos pelos Membros IMC devem ser realizados de forma completa, leal, precisa, atempada e compreensível. Os diretores da IMC devem garantir que a empresa opera e cumpre com os regulamentos aplicáveis. Qualquer diretor poderá contactar a equipa jurídica da IMC e/ou a equipa financeira na Tefen, para qualquer tipo de aconselhamento necessário sobre estes assuntos.

Nenhum documento, registo, gravação ou outros, que possam refletir a ocorrência de qualquer evento será falsificado, ou objeto de “mudança retroativa”, “reconstruído” ou sujeito a alteração de retrospectiva, qualquer que seja o motivo.

Os nossos sistemas internos em rede disponibilizam uma monitorização individual em tempo real, o que permite que a administração da IMC possa realizar um planeamento comercial abrangente de longo prazo, afetar recursos e, também, prevenir e minimizar quaisquer riscos de negócios inadequados ou não autorizados.

4 **Ausência de Conflitos de Interesse, Ausência de Informação Privilegiada e Ausência de Práticas Corruptas**

A informação não-pública não pode ser compartilhada com terceiros, qualquer que seja a circunstância, exceto quando previamente autorizado pela administração da IMC e, entre outros motivos importantes, para evitar qualquer risco inadvertido de “informação privilegiada” na transação de títulos, e outras “más escolhas” por quem quer que seja.

Cada Membro IMC deve evitar e prevenir situações em que os interesses privados de uma pessoa possam entrar em conflito com os interesses da IMC. Qualquer relacionamento ou associação pessoal deverá ser previamente comunicado à administração.

Esperamos que todos aqueles que estejam envolvidos com os Membros IMC, quer sejam funcionários, executivos ou consultores externos, prestem os seus serviços de forma objetiva, verdadeira, no melhor das suas capacidades e competência profissional. Do mesmo modo, esperamos também que os nossos Parceiros de Negócio tomem medidas positivas para obrigar qualquer outro terceiro que possa, de alguma forma, estar ligado ao Grupo IMC ou que possa obter informação do Grupo IMC sobre o curso do negócio, a observar e a prevenir qualquer tipo de informação privilegiada ou atividades inapropriadas resultantes de conflitos de interesse.

Todos os Membros IMC estão comprometidos com as normas éticas e legais “anticorrupção” e “antitrust” globais e locais dos Estados Unidos.



Lançamento da Campanha da IMC para Leading Customers and Distributors



Os Membros IMC estão proibidos de se envolverem em atividades que possam levar a:

- (i) Celebrar acordos comerciais proibidos, tais como monopólios, cartéis ou trusts.
- (ii) Influenciar um funcionário do governo ou funcionário público.
- (iii) Garantir vantagens inapropriadas de um funcionário do governo ou funcionário público.
- (iv) Influenciar, indevidamente, um funcionário do governo ou funcionário público no processo de decisão.
- (v) Assegurar, indevidamente, um negócio resultante de influência em funcionários do governo ou funcionários públicos.

A IMC rege-se pela proibição total de práticas de corrupção, onde se incluem os casos de “cegueira intencional” ou outras ações destinadas a eludir ou evitar que o trabalho seja executado em conformidade com a lei.

Proibimos, expressamente, todas as ofertas, pagamentos, transferências de dinheiro e presentes monetários, direta ou indiretamente, bem como a concessão de quaisquer outras vantagens, ou algo mais de valor, com a intenção corrupta de receber “algo em troca”, “quid pro quo” por parte de um funcionário do governo, funcionário público, ou qualquer outro terceiro. Aqui se incluem pessoas privadas ou organizações.

Os pagamentos de facilitação são explicitamente proibidos, mesmo que sejam permitidos por leis locais. Nenhum Membro IMC ou Parceiro de Negócio participará em algum pagamento deste tipo.





C Motivar para a Excelência – Boa Gestão Laboral

Enquanto grupo multinacional, incentivamos os Membros IMC a promover a diversidade laboral local e igualdade de oportunidades, em estrita conformidade com as normas laborais locais. Acreditamos na motivação das nossas equipas para a excelência no desempenho das suas funções respetivas, bem como no desenvolvimento dos seus próprios percursos pessoais e carreiras profissionais.

É nosso objetivo oferecer aos nossos funcionários benefícios para além dos mínimos legais, de modo a garantir que se sentem motivados a concentrarem-se no seu trabalho. Os nossos departamentos de Recursos Humanos e de Segurança colaboram, regularmente, no sentido de melhorar as políticas internas do grupo, assegurando a manutenção de um ambiente de trabalho seguro “isento de perigos” e “isento de provocações”.

A IMC incentiva o desenvolvimento de relações de camaradagem, respeitadas e profissionais entre os seus funcionários. A IMC está comprometida na prevenção de casos de favoritismo, bullying, abuso e assédio sexual. Estas situações são tratadas com tolerância zero. Serão investigadas, e podem resultar em ações disciplinares, bem como em consequências legais.

Como líder na indústria metalúrgica global, o Grupo IMC aplica as normas mais elevadas reconhecidas e mantém sistemas de gestão e programas para a saúde e segurança, e para a proteção do ambiente. Os Membros IMC foram certificados pelo prestigiado Standards Institute, como estando em cumprimento total com as normas de qualidade: EN 9100: 2016, ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015 y OHSAS 18001: 2007.

D Relações com os Parceiros de Negócio

1 Eventos com os Parceiros de Negócio

Como prática estratégica de marketing, realizamos workshops técnicos e/ou eventos de apresentação de marketing para o nosso pessoal e/ou Parceiros de Negócio (“Eventos”). Os convites para estes eventos devem seguir as orientações e práticas estabelecidas da IMC. Cada convite deverá ser transparente e endereçado à entidade empregadora do convidado.

Os locais, conteúdos, participantes e objetivos de todos os Eventos que possam ser encarados como fora da prática industrial comum razoável, ou que possam ser designados para qualquer outro propósito que não o de apresentar os produtos da IMC, deverão requerer a aprovação da administração.

2 Presentes e Brindes

Os Membros IMC e os funcionários não oferecem nem aceitam quaisquer presentes, pagamentos, favores, entretenimento ou outras cortesias (“Cortesias”), seja em espécie ou de outra forma, exceto se forem de valor nominal e razoável considerando todas as circunstâncias relevantes. Qualquer que seja o caso, nenhuma Cortesia pode ser concedida para induzir, ou influenciar de outra forma, o beneficiário a fazer, ou abster-se de fazer, algo em troca. As Cortesias não devem ser extravagantes e não devem embaraçar o doador e/ou o beneficiário e/ou qualquer Membro IMC, quer seja divulgado ou não.

E Conformidade Global Uniforme

1 Controlos Comerciais

Sendo um grupo multinacional com atividades comerciais em vários mercados globais, é pedido aos nossos Membros IMC que reconheçam, investiguem e assumam a responsabilidade pelo total cumprimento da legislação e regulamentos relevantes, na letra e no espírito.

Ainda que não se espere que os nossos diretores possuam o conhecimento de todas as medidas legais, espera-se que exerçam uma atenção razoável e que consultem a equipa de Compliance, em situação de necessidade ou de ambiguidade. Em alguns casos, é necessário existir investigação e consulta sobre controlos importantes relacionados com o comércio, que podem dizer respeito a regulamentação no local de exercício do Membro IMC, nos Estados Unidos e/ou no local de trabalho relevante do parceiro comercial.

Cada Membro IMC deve seguir, de forma zelosa, o processo definido para revisões, inspeções, permissões, licenças, aprovações e/ou autorizações, incluindo, sem limitação, as proibições relacionadas com importações e exportações, regulamentos aduaneiros, regulamentos fiscais, bem como toda e qualquer outra instrução de controlo de comércio.



2 Sanções de Política Externa

Os Membros IMC devem observar as normas locais, as resoluções da ONU e as sanções comerciais dos Estados Unidos, pois podem ser emitidas, atualizadas e/ou revogadas pontualmente e publicadas, tanto online como em papel.

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

Os Membros IMC devem consultar a equipa de Compliance da IMC, caso surja alguma questão relativa a sanções.

De acordo com o programa de sanções atualmente em vigor, os Membros IMC vão abster-se, completamente, de realizar qualquer interação comercial com qualquer entidade a operar em, de ou sob os auspícios de: Cuba, Irão, Coreia do Norte e Síria, adicionalmente a quaisquer restrições em conformidade com as leis locais.

Por outro lado, os Membros IMC vão executar medidas de due diligence e investigação adequada antes de se envolver com terceiros, de forma a garantir que não estão sancionados ou afiliados com alguém/alguma entidade que seja sancionada.

A administração irá monitorizar, continuamente, as publicações disponíveis, a todo o momento, para se manter atualizada e para assegurar o conhecimento de todas as medidas aplicáveis de antiterrorismo, boicote, bloqueio de bens, proibição de transação ou outras sanções comerciais estrangeiras.

Armazém IMC da Hanjin, em Seul





DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE

Código de Conduta e Ética
da Berkshire Hathaway

Sede da IMC



GUIA IMC





BERKSHIRE HATHAWAY INC.

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

A. Âmbito

Este Código de Conduta e Ética é aplicável a todos os diretores, executivos e funcionários da Berkshire Hathaway, assim como aos diretores, executivos e funcionários de cada subsidiária da Berkshire Hathaway. Esses diretores, executivos e funcionários são referidos a seguir, coletivamente, como “Partes Cobertas”. A Berkshire Hathaway e as suas subsidiárias são referidas a seguir, coletivamente, como a “Empresa”.

B. Objetivo

A Empresa orgulha-se dos valores que orientam o exercício da sua atividade comercial. Tem vindo e continuará a manter os mais elevados níveis de ética comercial e integridade pessoal em todos os tipos de transações e interações. Para tal, serve este Código de Conduta e Ética para (1) enfatizar o compromisso da Empresa relativamente à ética e à conformidade com a lei; (2) estabelecer normas básicas de comportamento ético e legal; (3) disponibilizar mecanismos de reporting de violações éticas ou legais conhecidas ou suspeitas; e (4) ajudar a prevenir e detetar irregularidades.

Dada a variedade e a complexidade das questões éticas que podem surgir ao longo do exercício da empresa, este Código de Conduta e Ética serve apenas como guia geral. Quando confrontadas com situações éticas ambíguas, as Partes Cobertas devem ter sempre em mente o compromisso da Empresa para com as mais elevadas normas de ética e procurar aconselhamento de supervisores, diretores ou outro pessoal adequado, para garantir que todas as ações tomadas em nome da Empresa honrem esse compromisso. Em caso de dúvida, recordem a regra básica de Warren Buffet:

“... Quero que os funcionários se perguntem se estão dispostos a que algum ato que realizem apareça no dia seguinte na capa do jornal local – a ser lido pelos seus cônjuges, filhos e amigos – numa reportagem apresentada por um jornalista crítico e informado”.

C. Normas Éticas

1. Conflitos de Interesse

Existe conflito de interesse quando o interesse privado de uma pessoa interfere, de alguma forma, com o interesse da Empresa. O conflito pode surgir quando uma Parte Coberta toma atitudes ou tem interesses que podem dificultar de forma objetiva e efetiva o desempenho do seu trabalho na Empresa. Os conflitos de interesse também podem surgir quando uma Parte Coberta, ou membros da sua família, recebe benefícios pessoais indevidos, como resultado da sua posição na Empresa. Empréstimos ou garantias de obrigações a Partes Cobertas e aos seus familiares podem criar conflitos de interesses. Trabalhar simultaneamente para uma empresa da concorrência, cliente ou fornecedor, é quase sempre um conflito de interesse para uma Parte Coberta.

Os conflitos de interesse podem não ser sempre claros. Por isso, se tiver alguma questão, deve sempre consultar o seu supervisor ou diretor, ou, se as condições o exigirem, o diretor financeiro ou o diretor do gabinete jurídico da Empresa. Qualquer Parte Coberta que tenha conhecimento de um conflito ou potencial conflito deverá apresentá-lo ao supervisor, diretor ou outra pessoa adequada, ou consultar os procedimentos descritos na Secção E deste Código.

Todos os diretores e dirigentes executivos da Empresa [e os diretores executivos e os diretores financeiros das subsidiárias da Berkshire Hathaway] devem informar o Presidente do Comité de Auditoria da Empresa sobre qualquer transação ou relacionamento material que possa eventualmente causar tal conflito. Não deve ser tomada qualquer ação relativamente a esta transação ou parte, a menos que, e até que, tal ação tenha sido aprovada pelo Comité de Auditoria.

2. Oportunidades Corporativas

As Partes Cobertas estão inibidas de tomar para si oportunidades descobertas através do uso de propriedade, informação ou posição corporativa sem o consentimento do Conselho de Administração. Nenhuma Parte Coberta pode utilizar propriedade empresarial para ganhos pessoais indevidos, e nenhum funcionário pode competir direta ou indiretamente com a empresa. As Partes Cobertas têm o dever de informar antecipadamente a Empresa dos seus legítimos interesses, sempre que possível.

3. Negociação Leal

As Partes Cobertas devem comportar-se sempre de forma honesta e ética, com todas as pessoas. Devem agir de boa-fé, com o devido cuidado, e devem envolver-se apenas em concorrência justa e aberta, tratando de forma ética os concorrentes, fornecedores, clientes e colegas. Roubar informações exclusivas, possuir segredos comerciais obtidos sem o consentimento do proprietário ou induzir funcionários ou ex-funcionários de outras empresas a divulgá-los é terminantemente proibido. Nenhuma Parte Coberta deve retirar vantagens indevidas de alguém através da manipulação, encobrimento, abuso de informação privilegiada, falsas declarações de factos materiais, ou qualquer outra prática desleal.

O objetivo das ofertas de entretenimento e comerciais em contexto empresarial é apenas o de criar boa vontade e um sólido relacionamento comercial, e não para adquirir vantagens desleais dos clientes. Nenhum presente ou entretenimento deve ser oferecido ou aceite por uma Parte Coberta ou seu familiar exceto se (1) for consistente com as práticas comerciais habituais, (2) não for excessivo no valor, (3) não puder ser considerado suborno ou payoff e (4) não viole qualquer legislação ou regulamento. A oferta ou aceitação de presentes em dinheiro por uma Parte Coberta é proibida. As Partes Cobertas devem falar com os seus supervisores, diretores ou outro pessoal apropriado sobre qualquer presente ou presentes propostos que pensem ser inapropriados.

4. Informação Privilegiada

As Partes Cobertas que tenham acesso a informação confidencial não estão autorizadas a usar ou partilhar essa informação para efeitos de negociação de títulos (“informação privilegiada”) ou para qualquer outro fim, à exceção do relativo ao exercício da atividade comercial da Empresa. Toda a informação não-pública da Empresa deverá ser considerada informação confidencial. É sempre ilegal comercializar títulos na Berkshire Hathaway enquanto em posse de informação material, não-pública, e também é ilegal comunicar ou dar “dicas” de tais informações a outros. Embora todas as Partes Cobertas estejam proibidas de usar informação privilegiada, a Berkshire adotou “Procedimentos e Políticas de Informação Privilegiada” (“Insider Trading Policies and Procedures”) específicos, aplicáveis aos diretores, dirigentes executivos e funcionários-chave da Empresa (“Diretores e Funcionários Cobertos”). Este documento está publicado no website da Berkshire e é periodicamente enviado aos Diretores e Funcionários Cobertos em ligação com a certificação de conformidade.

5. Confidencialidade

As Partes Cobertas devem manter a confidencialidade da informação confidencial que lhes seja confiada, exceto quando a divulgação for autorizada por um diretor adequado do gabinete jurídico da Empresa ou exigida pela legislação ou regulamentos. A informação confidencial inclui toda a informação não-pública que possa ser utilizada pela concorrência ou prejudicial à Empresa ou aos seus clientes, se for divulgada. Também inclui informação confiada à Empresa pelos fornecedores e clientes. A obrigatoriedade de preservar a informação confidencial continua mesmo após o término do contrato de trabalho.

6. Proteção e Utilização Adequada dos bens da Empresa

Todas as Partes Cobertas deverão esforçar-se para proteger os ativos da Empresa e garantir o seu uso eficiente. O furto, a negligência e o desperdício têm um impacto direto no lucro da Empresa. Qualquer incidente suspeito de fraude ou furto deve ser imediatamente reportado para investigação. O equipamento da Empresa não deverá ser utilizado para negócios não relacionados com a Empresa, apesar do uso pessoal ocasional ser permitido.

A obrigatoriedade das Partes Cobertas para proteger os ativos da empresa inclui a sua informação sigilosa. A informação sigilosa inclui propriedade intelectual, como segredos comerciais, patentes, marcas registadas, direitos de autor, bem como negócios, planos de marketing e serviços, ideias de produção e de engenharia, projetos, base de dados, registos, informação sobre remunerações e quaisquer dados e relatórios financeiros não publicados. O uso ou distribuição desta informação sem autorização violará a política da Empresa e poderá também ser ilegal e resultar em penalidades civis ou criminais.

7. Conformidade com Leis, Regras e Regulamentos

Cumprir a lei, tanto na letra como no espírito, é a base sobre a qual assentam as normas éticas da Empresa. Na condução dos negócios da Empresa, as Partes Cobertas devem cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis a todos os níveis governamentais, nos Estados Unidos e em todas as jurisdições que não sejam dos E.U. onde a Empresa faz negócio.

Embora não se espere que todas as Partes Cobertas tenham conhecimento dos detalhes destas leis, é importante que conheçam o suficiente das leis locais, regionais e nacionais aplicáveis, para determinar quando devem procurar aconselhamento dos supervisores, diretores ou outro pessoal apropriado.

O documento “Política de Práticas Comerciais Proibidas” estabelece a política da Empresa sobre o cumprimento das leis, especificamente as que abordam tópicos como ofertas ou pagamentos proibidos, presentes e entretenimento, transações com determinados países e pessoas, controlos contabilísticos e manutenção rigorosa de registos. Esta Política é fornecida às chefias superiores e disponível a todos os funcionários.

8. Divulgação Pública Atempada e Verdadeira

Nos relatórios e documentos arquivados ou submetidos à Comissão de Ações e Participações e outros reguladores da Empresa, e em outras comunicações públicas da Empresa, as Partes Cobertas envolvidas na preparação de tais relatórios e documentos (incluindo aqueles que estão envolvidos na preparação dos relatórios financeiros e outros, e a informação incluída em tais relatórios e documentos) devem comunicar que aqueles são completos, verdadeiros, rigorosos, atempados e compreensíveis. Onde aplicável, estas Partes Cobertas devem providenciar dados contabilísticos e financeiros rigorosos e exaustivos para inclusão em tais publicações. Não vão, conscientemente, encobrir ou falsificar informação, fazer falsas declarações sobre factos materiais ou omitir factos materiais necessários para evitar enganar os auditores ou investidores públicos independentes da Empresa.

9. Deficiências Contabilísticas Significativas

O CEO e cada diretor financeiro sénior devem imediatamente chamar a atenção do Comité de Auditoria para qualquer informação que possuam sobre (a) deficiências significativas na conceção ou operação de controlo interno dos relatórios financeiros, que possam afetar de forma adversa a capacidade da Empresa em registar, processar, sumarizar e reportar dados financeiros ou (b) qualquer fraude, seja material ou não, que envolva a administração ou outros colaboradores que desempenhem um papel significativo nos relatórios financeiros, na divulgação ou controlo interno dos relatórios financeiros da Empresa.

D. Renúncias

Qualquer renúncia deste Código relativa aos dirigentes executivos ou diretores só pode ser efetuada pelo Conselho de Administração da Empresa, ou pelo seu Comité de Auditoria, e será imediatamente publicada, conforme exigido pela lei ou pela regulamentação do Mercado de Valores.

E. Violação das Normas de Ética.

1. Reportar Violações Declaradas ou Suspeitas

Os diretores, o CEO, o diretor financeiro sénior e o diretor do gabinete jurídico da Empresa devem imediatamente reportar qualquer violação declarada ou suspeita deste Código ao Presidente do Comité de Auditoria da Empresa. Todas as outras Partes Cobertas devem falar com os supervisores, chefes ou outro pessoal apropriado sobre comportamentos ilegais ou antiéticos suspeitos ou declarados. Estas Partes Cobertas também podem reportar comportamentos questionáveis, assim como podem comunicar reclamações relativamente à contabilidade, controlos contabilísticos internos ou assuntos de auditoria através do contacto (de forma anónima, se pretendido) com uma organização externa denominada NAVEX Global (número gratuito 800-261-8651 ou website em <http://brk-hotline.com>). Existem procedimentos separados para relatórios anónimos disponíveis para os funcionários da Empresa que trabalhem fora dos Estados Unidos. Não será permitida qualquer ação de retaliação ou de qualquer tipo contra quem reportar de boa-fé e o Comité de Auditoria da Empresa executará estritamente esta proibição.

2. Responsabilidade por Violações

Se o Comité de Auditores da Empresa ou os seus mandatários determinarem que este Código foi violado, quer diretamente por falha de denúncia de uma violação, ou por reter informação relativa a uma infração, a Parte Coberta causadora pode ser punida por não-conformidade com penalidades até/e incluindo destituição ou cessação das suas funções. Tais penalidades podem incluir notificações por escrito à pessoa envolvida de que foi determinada uma infração, uma censura do Comité de Auditoria, despromoção ou reafetação da pessoa envolvida e suspensão com ou sem benefícios. As violações deste Código também podem constituir violações da lei e podem resultar em penalidades criminais e responsabilidades civis para a Parte Coberta causadora e a Empresa. Pressupõe-se que todas as Partes Cobertas cooperem em investigações internas de má conduta.

F. Procedimentos de Conformidade

Temos que trabalhar todos em conjunto, para garantir uma ação consistente e imediata contra violações deste Código. No entanto, em algumas situações é difícil saber se ocorreu uma violação. Dado que não é possível prever cada situação que possa surgir, é importante ter um meio de abordar uma nova questão ou problema. Os passos a ter em conta são os seguintes:

- Assegure-se de que dispõe de todos os factos. De forma a obter as soluções acertadas, devemos estar tão informados quanto possível.
- Pergunte-se: O que me está a ser pedido especificamente? Parece antiético ou impróprio? Use o seu juízo e senso comum. Se algo parece antiético ou irregular, provavelmente é.
- Esclareça a sua responsabilidade e o seu papel. Na maior parte das situações, existe uma responsabilidade partilhada. Os seus colegas estão informados? Poderá ajudar envolver os outros e discutir o problema.
- Discuta o problema com o seu supervisor. Esta é a orientação básica para todas as situações. Em muitos casos, o seu supervisor terá mais conhecimento sobre as questões e poderá apreciar o facto de ter sido consultado como parte decisora do processo.
- Procure a ajuda dos recursos da Empresa. Nos casos raros em que seja inapropriado ou desconfortável discutir um assunto com o seu supervisor, ou em que pense que o seu supervisor lhe deu uma resposta inadequada, discuta-o localmente com o seu diretor administrativo ou com o seu diretor de recursos humanos.
- Poderá denunciar violações éticas em confiança, sem medo de retaliações. Se a sua situação requer o sigilo da sua identificação, o seu anonimato será protegido à extensão máxima consistente com as obrigações legais da Empresa. A Empresa proíbe, em todas as circunstâncias, retaliações de qualquer tipo contra aqueles que, em boa-fé, denunciem violações éticas.
- Pergunte primeiro, aja depois. Se não estiver seguro sobre o que fazer em qualquer situação, procure orientação antes de agir.





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