

**BERKSHIRE HATHAWAY INC.
VERHALTENS- UND ETHIKKODEX FÜR DEN
GESCHÄFTSVERKEHR**

1.1 Geltungsbereich

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex für den Geschäftsverkehr („Kodex“) gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von Berkshire Hathaway Inc. („Berkshire“) sowie für die Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter der einzelnen Tochtergesellschaften von Berkshire. Diese Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeiter werden nachfolgend gemeinsam als „betroffene Parteien/Betroffene“ bezeichnet. Berkshire und ihre Tochtergesellschaften werden nachfolgend gemeinsam als das „Unternehmen“ bezeichnet.

2.1 Zweck

Das Unternehmen verweist mit Stolz auf die Werte, die seine Geschäftsführung bestimmen. Es wahrt bei allen Arten von Transaktionen und Interaktionen stets das höchste Niveau an Geschäftsethik und persönlicher Integrität. Im Zusammenhang mit diesem Zweck dient der Kodex zu Folgendem:

- Betonung der Verpflichtung des Unternehmens zu ethischem Verhalten und zur Einhaltung von Recht und Gesetz;
- Festlegung der grundlegenden Normen für ethisches und gesetzeskonformes Verhalten;
- Einrichtung von Meldeverfahren für bekannte oder vermutete Verstöße gegen Ethik und Recht; und
- Beitrag zur Verhinderung und Aufdeckung von Fehlverhalten.

In Anbetracht der Vielfalt und Komplexität ethischer Fragen, die sich im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben können, dient dieser Kodex als allgemeine Richtschnur dafür, wie Berkshire und jede ihrer Tochtergesellschaften die Arbeit, die Geschäftsbeziehungen, die Entscheidungen und die in ihrem Namen von den jeweiligen Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern getroffenen Maßnahmen gestalten müssen. Konfrontiert mit ethisch fragwürdigen Situationen sollten die betroffenen Parteien der Verpflichtung des Unternehmens zu höchsten ethischen Normen gedenken und den Rat von Vorgesetzten, Managern oder anderen geeigneten Mitarbeitern einholen, um sicherzustellen, dass alle Handlungen, die sie im Namen des Unternehmens vornehmen, diese Verpflichtung berücksichtigen. Im Zweifelsfall beherzigen Sie die Maxime von Warren Buffett:

„... Mitarbeiter sollten überlegen, ob es ihnen recht wäre, wenn auf der Titelseite ihrer Lokalzeitung ein von einem informierten und kritischen Journalisten verfasster Bericht über eine von ihnen geplante Handlung erscheint, der von ihren Ehepartnern, Kindern und Freunden gelesen werden kann.“

3.1 Verstöße gegen ethische Normen

3.1.1 Meldung bekannter oder vermuteter Verstöße

Betroffene Parteien müssen bekanntes oder vermutetes illegales oder unethisches Verhalten an Vorgesetzte, Manager oder andere geeignete Mitarbeiter melden. Betroffene Parteien können

fragwürdiges Verhalten auch auf die gleiche Weise wie Beschwerden über Buchhaltung, interne Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten melden, indem sie sich (auf Wunsch anonym) an eine neutrale Organisation namens *NAVEX Global*. Am besten ist es, NAVEX über seine Website <http://brk-hotline.com> oder telefonisch unter 1-800-261-8651 zu kontaktieren. Für Mitarbeiter des Unternehmens, die außerhalb der Vereinigten Staaten tätig sind, gibt es gesonderte anonyme Meldeverfahren. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die in gutem Glauben eine solche Meldung machen, sind nicht zulässig.

3.1.2 Rechenschaft für Verstöße

Wenn festgestellt wird, dass gegen diesen Kodex verstoßen wurde, sei es direkt, durch das Versäumnis, einen Verstoß zu melden, oder durch das Zurückhalten von Informationen im Zusammenhang mit einem Verstoß, werden gegen zuwiderhandelnde betroffene Parteien disziplinarischen Maßnahmen eingeleitet, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und einer möglichen Haftung für die Nichteinhaltung reichen können. Verstöße gegen diesen Kodex können auch Gesetzesverstöße darstellen und zur Verhängung von straf- und zivilrechtlichen Strafen für zuwiderhandelnde betroffene Parteien und das Unternehmen führen. Von allen betroffenen Parteien wird erwartet, dass sie bei internen Untersuchungen von Fehlverhalten kooperieren.

4.1 Ethische Normen

4.1.1 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer betroffenen Partei in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens kollidieren. Ein Konflikt kann entstehen, wenn eine betroffene Partei Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die es ihr erschweren, ihre Arbeit für das Unternehmen objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn eine betroffene Partei oder Mitglieder ihrer Familie aufgrund der Position der betroffenen Partei im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhalten. Darlehen an betroffene Parteien und Bürgschaften betroffener Parteien oder deren Familienmitglieder können zu Interessenkonflikten führen. Ein Interessenkonflikt liegt fast immer dann vor, wenn eine betroffene Partei gleichzeitig für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten arbeitet.

Interessenkonflikte sind nicht immer eindeutig zu erkennen. Eine betroffene Partei, die Fragen zu einem möglichen Interessenkonflikt hat, sollte sich an ihren Vorgesetzten oder Manager wenden oder, falls die Umstände dies rechtfertigen, an den Chief Financial Officer oder Chief Legal Officer des Unternehmens. Jede betroffene Partei, die sich eines Konflikts oder eines potenziellen Konflikts bewusst wird, sollte einen Vorgesetzten, Manager oder anderes geeignetes Personal darauf aufmerksam machen oder die in Abschnitt 3.1.1 dieses Kodex beschriebenen Verfahren nutzen.

Alle Direktoren und leitenden Angestellten von Berkshire sowie die Chief Executive Officer und Chief Financial Officer der Tochtergesellschaften von Berkshire sind verpflichtet, dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses von Berkshire jede maßgebliche Transaktion oder Beziehung offenzulegen, von der begründeterweise erwartet werden kann, dass sie zu einem Interessenkonflikt führt.

4.1.2 Geschäftliche Gelegenheiten

Betroffenen Parteien ist es untersagt, Gelegenheiten, die sich durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen ergeben, ohne die Zustimmung des Vorstands

des Unternehmens für sich zu nutzen. Keine betroffene Partei darf Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen für unzulässige persönliche Vorteile nutzen, und kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt mit dem Unternehmen konkurrieren. Betroffene Parteien sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, dessen legitime Interessen grundsätzlich zu fördern.

4.1.3 Fairer Umgang

Betroffene Parteien müssen sich jederzeit und gegenüber allen Personen ehrlich und ethisch korrekt verhalten. Ihr Handeln muss auf gutem Glauben und der gebotenen Sorgfalt basieren und sie dürfen ausschließlich fairen und offenen Wettbewerb betreiben, indem sie Wettbewerber, Lieferanten, Kunden und Kollegen ethisch korrekt behandeln. Diebstahl geschützter Informationen, Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Veranlassung solcher Offenlegungen durch frühere oder derzeitige Mitarbeiter anderer Unternehmen sind verboten. Betroffene Parteien dürfen sich nicht durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung maßgeblicher Tatsachen oder andere unlautere Praktiken einen unfairen Vorteil verschaffen.

4.1.4 Geschenke und Bewirtung

Der Zweck von geschäftlicher Bewirtung und Geschenken in einem geschäftlichen Umfeld ist die Schaffung von wohlwollenden und soliden Arbeitsbeziehungen, nicht die Erlangung eines unfairen Vorteils bei Kunden. Geschenke und Bewirtung dürfen nie von einer betroffenen Partei oder einem Familienmitglied einer betroffenen Partei angeboten oder angenommen werden, es sei denn, dies (1) entspricht den üblichen Geschäftspraktiken, (2) ist nicht übermäßig wertvoll, (3) kann nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden und (4) verstößt nicht gegen Gesetze oder Vorschriften. Anbieten oder Annahme von Bargeldgeschenken durch betroffene Parteien ist verboten. Betroffene Parteien sollten mit ihren Vorgesetzten, Managern oder anderen zuständigen Mitarbeitern alle Geschenke bzw. geplanten Geschenke besprechen, die sie für unangemessen halten.

4.1.5 Insiderhandel

Betroffenen, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, ist es nicht gestattet, diese Informationen zum Zwecke des Wertpapierhandels ("Insiderhandel") oder zu anderen Zwecken als der Führung der Geschäfte des Unternehmens zu nutzen oder weiterzugeben. Alle nicht-öffentlichen Informationen über das Unternehmen sind als vertrauliche Informationen zu betrachten. Es ist immer illegal, mit Wertpapieren von Berkshire zu handeln, während man im Besitz wesentlicher, nicht-öffentlicher Informationen ist, und es ist ebenso illegal, solche Informationen an andere weiterzugeben oder ihnen „Tipps“ zu geben. Insiderhandel ist allen Betroffenen untersagt. Zudem hat Berkshire spezielle „Insider Trading Policies and Procedures“ erlassen, die für Direktoren, leitende Angestellten und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen („Direktoren und betroffene Mitarbeiter“) gelten. Dieses Dokument ist auf der Berkshire-Website veröffentlicht und wird in regelmäßigen Abständen an die Direktoren und betroffenen Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Bestätigung der Einhaltung der Vorschriften versandt.

4.1.6 Geheimhaltung

Betroffene Parteien müssen die Geheimhaltung der ihnen anvertrauten Informationen wahren, es sei denn, die Offenlegung wird von einem zuständigen Rechtsvertreter des Unternehmens genehmigt oder

durch Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen oder für das Unternehmen oder seine Kunden bei Offenlegung schädlich sein könnten. Dazu gehören auch Informationen, die Lieferanten und Kunden dem Unternehmen anvertraut haben. Die Verpflichtung zur Wahrung vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

4.1.7 Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens

Alle betroffenen Parteien müssen die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und deren effiziente Nutzung sicherstellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens. Die Ausrüstung des Unternehmens sollte nicht für unternehmensfremde Zwecke verwendet werden, gleichwohl ist eine beiläufige persönliche Nutzung erlaubt.

Die Verpflichtung der betroffenen Parteien, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen, schließt auch dessen geschützte Informationen ein. Zu den geschützten Informationen gehören geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Warenzeichen und Urheberrechte sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Konstruktions- und Fertigungsideen, Entwürfe, Datenbanken, Aufzeichnungen und alle unveröffentlichten Finanzdaten und -berichte. Eine unbefugte Nutzung oder Verbreitung dieser Informationen würde gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen. Sie könnte auch illegal sein und zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

4.1.8 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

Die Einhaltung von Gesetzen in Wort und Geist ist das Fundament, auf dem die ethischen Normen des Unternehmens beruhen. Bei der Tätigkeit von Geschäften des Unternehmens müssen die Betroffenen die geltenden staatlichen Gesetze, Regeln und Vorschriften auf allen Regierungsebenen in den Vereinigten Staaten und in allen Nicht-US-Gerichtsbarkeiten, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, einhalten.

Die Berkshire-Richtlinie zu verbotenen Geschäftspraktiken legt die Grundsätze von Berkshire zur Einhaltung von Gesetzen fest und behandelt insbesondere Themen wie verbotene Angebote oder Zahlungen, Geschenke und Bewirtung, Transaktionen mit bestimmten Ländern und Personen, Exportkontrollen, Geldwäschebekämpfung, Buchführungskontrollen und korrekte Buchführung. Die Berkshire-Richtlinie zu verbotenen Geschäftspraktiken ist der Geschäftsleitung und anderen Personen zugänglich zu machen, die für die Risikobereiche zuständig sind oder mit einer Konfrontierung mit den in diesem Dokument beschriebenen Compliance-Risiken rechnen müssen.

4.1.9 Zeitnahe und wahrheitsgemäße Offenlegung

In Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der Securities and Exchange Commission und anderen Aufsichtsbehörden einreicht, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens müssen die mit der Erstellung dieser Berichte und Dokumente befassten betroffenen Parteien (einschließlich derjenigen, die an der Erstellung von Finanz- oder anderen Berichten und den in diesen Berichten und Dokumenten enthaltenen Informationen beteiligt sind) vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegungen vornehmen. Gegebenenfalls stellen die betroffenen Parteien gründliche und genaue Finanz- und Rechnungslegungsdaten zur Verfügung, die in diese Offenlegungen aufgenommen werden. Sie dürfen nicht wissentlich Informationen verheimlichen oder fälschen,

wesentliche Tatsachen falsch darstellen oder wesentliche Tatsachen weglassen, um eine Irreführung der unabhängigen Wirtschaftsprüfer oder der Anleger des Unternehmens zu vermeiden.

4.1.10 Erhebliche Mängel in der Rechnungslegung

Der CEO und der CFO jeder Berkshire-Tochtergesellschaft sind verpflichtet, dem General Counsel, Chief Financial Officer, dem Director of Internal Audit oder dem Senior Manager of Ethics and Compliance von Berkshire unverzüglich Mitteilung über Informationen zu machen, die (a) wesentliche Mängel in der Konzeption oder im Betrieb der internen Kontrollen für die Finanzberichterstattung betreffen, die die Fähigkeit des Unternehmens zur Erfassung, Verarbeitung, Zusammenfassung und Meldung von Finanzdaten beeinträchtigen könnten, oder (b) Betrugsfälle betreffen, unabhängig davon, ob diese wesentlich sind oder nicht, an denen die Geschäftsleitung oder andere Mitarbeiter beteiligt sind, die eine wesentliche Rolle bei der Finanzberichterstattung, der Offenlegung oder der internen Kontrolle der Finanzberichterstattung des Unternehmens spielen.

4.1.11 Politische und wohltätige Spenden

Das Unternehmen respektiert das Recht von betroffenen Parteien, persönliche und politische Spenden zu tätigen. Die Spenden und Aktivitäten müssen rechtmäßig sein. Persönliche Spenden dürfen nicht mit dem Einsatz von Zeit oder Ressourcen des Unternehmens verbunden sein. Das Unternehmen muss sicherstellen, dass wohltätige Spenden im Namen des Unternehmens mit den erklärten Unternehmenswerten übereinstimmen und nicht als Bedingung für eine Geschäftsentscheidung oder zur Beeinflussung einer solchen gegeben werden.

5.1 Verzichtserklärungen

Ausnahmen von diesem Kodex für leitende Angestellte oder Direktoren können nur vom Vorstand des Unternehmens oder seinen Prüfungsausschuss gewährt werden und müssen unverzüglich offengelegt werden, wie es das Gesetz oder die Börsenordnung vorschreiben.

6.1 Compliance-Verfahren

Das Unternehmen und betroffene Parteien müssen darauf hinarbeiten, dass Verstöße gegen diesen Kodex unverzüglich und konsequent geahndet werden. In manchen Situationen ist es jedoch schwierig zu wissen, ob ein Verstoß vorliegt. Da es nicht möglich ist, jede auftretende Situation vorherzusehen, ist es wichtig, dass das Unternehmen ein Verfahren einrichtet, um Fragen oder Probleme zu erkennen und zu eskalieren. Folgende Schritte sind dabei zu berücksichtigen:

- Vergewissern Sie sich, dass Sie über alle Fakten verfügen. Um die richtigen Lösungen zu finden, müssen wir bestmöglich informiert sein.
- Fragen Sie sich: Was wird konkret von mir verlangt? Erscheint es unethisch oder unangemessen? Nutzen Sie Ihr Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand. Wenn etwas unethisch oder unangemessen erscheint, ist es das wahrscheinlich auch.
- Klären Sie Ihre Verantwortung und Rolle. In den meisten Situationen gibt es geteilte Verantwortung. Sind Ihre Kollegen informiert? Es kann hilfreich sein, andere einzubeziehen und das Problem zu besprechen.

- Besprechen Sie das Problem mit Ihrem Vorgesetzten. Dies ist die elementare Richtschnur für alle Situationen. In vielen Fällen ist Ihr Vorgesetzter mit den Fragen besser vertraut und wird es zu schätzen wissen, wenn Sie ihn in den Entscheidungsprozess einbeziehen.
- Sichern Sie sich Unterstützung durch zuständiges Unternehmenspersonal. In seltenen Fällen, in denen es unangemessen oder unangenehm wäre, eine Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, oder in denen Sie glauben, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen eine unangemessene Antwort gegeben hat, besprechen Sie die Angelegenheit vor Ort mit Ihrer Rechtsabteilung, Ihrem Büroleiter oder Ihrem Personalleiter.
- Sie können ethische Verstöße vertraulich melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Wenn Ihre Situation die Wahrung der Vertraulichkeit Ihrer Identität erfordert, wird Ihre Anonymität so weit wie möglich im Einklang mit den rechtlichen Verpflichtungen des Unternehmens geschützt. Das Unternehmen untersagt grundsätzlich Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die ethische Verstöße in gutem Glauben melden.
- Erst fragen, dann handeln. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie in einer bestimmten Situation tun sollen, lassen Sie sich beraten, ehe Sie handeln.