

Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren



Integrität. Innovation. Entwicklung.



Rev. 07 17 24



Inhaltsverzeichnis

Persistent Ingenuity™, die Geschichte dauerhaften Einfallsreichtums	01	Unser Engagement für unsere Mitarbeiter	14
Eine gemeinsame Nachricht unseres CEO und unseres Vorstandsvorsitzenden	02	Respekt für unsere Mitarbeiter	15
Vision, Werte und das Barnes Enterprise System ..	03	Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion begrüßen ...	16
Vision	03	Belästigung und Mobbing verhindern	17
Werte	03	Unsere Arbeitsplätze sicher und geschützt halten ..	18
Barnes Enterprise System	03	Unser Einsatz für unsere Kunden und den Markt ..	19
Einführung in unseren Kodex	04	Qualitätsprodukte und -dienstleistungen liefern ..	20
Anwendung unseres Kodex	05	Bestechung und Korruption vermeiden	21
Einhaltung unseres Kodex	05	Geschenke und Einladungen vergeben und annehmen	22
Unsere Pflichten	05	Fairen Wettbewerb betreiben	23
Rat suchen und Bedenken äußern	06	Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern ..	24
Ethische Entscheidungen fällen	06	Zusammenarbeit mit unseren staatlichen Kunden ..	25
Im besten Interesse unseres Unternehmens handeln ..	07	Einhaltung internationaler Handelskontrollen	26
Interessenkonflikte erkennen und vermeiden	08	Unser Engagement für unsere Gemeinschaften	27
Genauere Unterlagen führen	09	Schutz unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt	28
Unternehmenswerte schützen	10	Wahrung der Menschenrechte	29
Vertrauliche und firmeneigene Informationen sichern	11	Teilnahme am politischen Prozess	30
Insider-Handel vermeiden	12	In unsere Gemeinschaften investieren	31
Mit einer Stimme sprechen	13	Änderungen und Ausnahmen zu unserem Kodex ...	32
		Bestätigung	33

Persistent Ingenuity™, die Geschichte dauerhaften Einfallsreichtums

Im Jahr 1857 gründeten Wallace Barnes und E. L. Dunbar in Bristol, Connecticut (USA) ein kleines Unternehmen zur Fertigung von Uhrfedern und Reifröcken.

Dank seiner konsequenten Weiterentwicklung wurde Barnes zu einem globalen Lieferanten hoch technischer Produkte, spezialisierter Industrietechnologien und innovativer Lösungen für eine Vielzahl von Endmärkten und -kunden. Barnes bietet über globale Netzwerke wertschöpfende Dienstleistungen und Fähigkeiten an. Das Unternehmen stellt hoch geschätzte technische und fertigungstechnische Expertise zur Verfügung, vom Grundkonzept bis zur Produktion und Unterstützung vor Ort. Die qualifizierten und engagierten Mitarbeiter des Unternehmens überall auf der Welt setzen sich für höchste Leistungsstandards ein und sorgen für dauerhaftes, nachhaltiges und profitables Wachstum.

Von Anfang an haben unsere Barnes-Werte uns von anderen unterschieden. Integrität, Respekt, Zusammenarbeit, Übernahme von Verantwortung und Zielstrebigkeit – die in unserem Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren betont werden – sind die Werte, die uns antreiben und dabei unterstützen, weiterhin für unsere Kunden und Stakeholder innovativ zu sein, uns zu entwickeln und ihnen Werte und Ergebnisse zu liefern.





Eine gemeinsame Nachricht von unserem CEO und unserem Vorstandsvorsitzenden

Grundlage unserer Erfolgsbilanz sind unsere Werte und Tausende von Mitarbeitern überall auf der Welt. Jeder einzelne unserer Mitarbeiter macht Barnes zu einem einzigartigen und besonderen Unternehmen. Unsere Zusammenarbeit vereint uns weltweit und ermöglicht es uns, eine Kultur der Spitzenleistungen und Inklusion zu schaffen. Die Vielfalt unserer Erfahrungen, Fähigkeiten und Perspektiven ist der Eckpfeiler unserer Kultur und dafür, wirklich als geschlossenes Team zu handeln. Ein Unternehmen.

Unsere Werte leiten uns weiterhin durch die Herausforderungen und Chancen des einundzwanzigsten Jahrhunderts. Diese Werte bilden, gemeinsam mit unserem Barnes Enterprise System (BES), die Grundlage dafür, wer wir als Unternehmen sind. Dieser Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren basiert auf diesen Werten und legt die Verhaltensweisen fest, die wir von allen unseren Mitarbeitern, Führungskräften und Direktoren erwarten.

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, diesen Kodex durchzulesen und sich mit seinen Leitlinien vertraut zu machen. Indem wir dauerhaft

unseren Werten entsprechend handeln, können wir das Mögliche erreichen und neue Lösungen für eine bessere, sauberere, integrativere und nachhaltigere Welt finden. Unser Ruf für Persistent Ingenuity™, dauerhaftem Einfallsreichtum, und einer Geschäftsführung nach höchsten Standards ist der Schlüssel dafür, unsere Mission als Wegbereiter von Technologien, die die Welt verändern, voranzutreiben.

Melden Sie sich ohne Zögern zu Wort, wenn Sie Fragen oder Bedenken haben. Wenn Ihnen nicht klar ist, inwieweit Teile dieses Kodex Ihre Funktion bei Barnes betreffen, bitten Sie um Klärung. Wir setzen uns dafür ein, Transparenz und Zusammenarbeit zu fördern und ein Umfeld zu erhalten, indem wir Fragen und Bedenken frei äußern können und gemeinsam Lösungen finden.

Vielen Dank für Ihr Engagement für unsere Unternehmen und Ihren Einsatz für unsere Werte. Indem wir die Bindung an unseren Kodex, an unser Unternehmen und miteinander teilen, sind wir gemeinsam stärker.

Thomas Hook, President & CEO

Richard J. Hipple, Chairman of the Board

Vision, Werte und das Barnes Enterprise System

Unsere Vision

Wegbereiter von Technologien zu sein, die helfen, die Welt zu verändern.

Unsere Werte

Bei Barnes setzen wir auf:

Integrität

Wir wahren die höchsten ethischen Standards – verankert in Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit.

Respekt

Wir gehen mit Respekt und Würde miteinander um – und dulden nichts anderes. Als globales Unternehmen, das sich über alle Kulturen erstreckt, ist die Förderung von Fairness, Gleichberechtigung, Sicherheit und Vielfalt wesentlich dafür, wie wir bei unserer Geschäftstätigkeit zusammenarbeiten.

Zusammenarbeit

Wir lösen komplexe Probleme, indem wir unsere besten Köpfe mit vielfältigen Vorkenntnissen zusammenbringen, um integrative Teams zu bilden, die zusammenarbeiten und sich gegenseitig inspirieren. Gemeinsam hinterfragen wir das Bestehende und erfinden das Mögliche neu.

Übernahme von Verantwortung

Indem wir füreinander verantwortlich sind, bestärken wir uns gegenseitig, um unsere Gemeinschaft, Kunden und Anteilseigner positiv zu beeinflussen.

Zielstrebigkeit

Wir begrüßen Veränderungen und beseitigen Hindernisse, indem wir unermüdlich das nächste Ziel anstreben. Wir stellen uns ständig selbst neue Aufgaben, lernen voneinander und vertiefen unsere Kenntnisse, während wir für unsere Stakeholder nach der nächsten Generation von Lösungen suchen.

Unsere Bestimmung

Das Mögliche zu erreichen, indem wir unermüdlich das nächste Ziel anstreben.

Barnes Enterprise System

MITARBEITER + PROZESS = ERGEBNISSE

Wir bei Barnes leisten Pionierarbeit für Produkte mit höchster Qualität und Lösungen für unsere Kunden weltweit. Mit unserem Barnes Enterprise System (BES) stellen wir sicher, dass wir Ergebnisse liefern. Das BES steuert alle Aspekte unserer Kultur und Leistung und verschafft uns auf dem Weltmarkt einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil.

Das BES basierte zunächst auf unseren Grundwerten und Lean Manufacturing, hat sich aber weiterentwickelt und schließt nun die Entwicklung detaillierter Wachstumsinstrumente und Leitlinien für kommerzielle, betriebliche und finanzielle Bestleistungen ein, die Mitarbeitern bei der Ausführung unserer Geschäftstätigkeit helfen. Mitarbeiterengagement und Übernahme von Verantwortung sind wesentliche Elemente unserer Kultur der ständigen Verbesserung. Das BES erfasst dies und verbindet den Tatendrang der Mitarbeiter mit skalierbaren Prozessen, der Weitergabe von bewährten Methoden und innovativem Denken – BES vereint all das. Mithilfe des BES liefern wir überragende Werte für unsere Stakeholder – unsere Kunden, Mitarbeiter, Anteilseigner und der Gemeinschaft.

Dauerhafter Einfallsreichtum bei Barnes bedeutet, danach zu streben, neue und bessere Wege für die tägliche Arbeit zu finden.



„Barnes ist ein weltweites Unternehmen, das Vielfalt schätzt und Kultur unterstreicht. Unsere Vision und unsere Werte dienen unseren Kunden, aber letztendlich wollen wir das Leben der Menschen verbessern.“

Cindy Shi
Director, Advanced Technologies & Data Analytics
Barnes Innovationszentrum

Einführung in unseren Kodex

Integrität. Innovation. Entwicklung.

Unserer globalen Präsenz entsprechend ist der Barnes-Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren in neun Sprachen verfügbar. Er soll Grenzen überschreiten, um Barnes-Werte überall dorthin zu tragen, wo wir geschäftlich tätig sind. Unser Kodex ermöglicht es uns, unsere Traditionen von Integrität, Respekt, Zusammenarbeit, Übernahme von Verantwortung und Zielstrebigkeit auszubauen. Unser Kodex gibt uns das Werkzeug, um etwas zu verbessern, um die Welt zu verändern.



„Ich arbeite seit 33 Jahren für Barnes und Barnes gibt uns immer und innovativ alles, was wir brauchen, um Erfolg zu haben. Wir alle wollen unser Bestes geben, weil jeder von uns eines Tages in einem Flugzeug sitzen wird. Ich möchte auf diese Tragfläche sehen und sagen können, dass ich stolz bin. Ich habe Teile für diese Maschine gebaut und weiß, dass sie in Ordnung sind.“

Keith Stanfield
Lead CNC Machinist
Barnes Aerospace



Anwendung unseres Kodex

Barnes hat sich der Einhaltung höchster ethischer Standards und einer gesetzeskonformen Geschäftstätigkeit überall auf der Welt verschrieben. Der Barnes-Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren erläutert diese hohen ethischen Standards und begründet den Anspruch, dass alle Mitarbeiter ehrlich und integer handeln. Unser Kodex soll nicht jede Situation beschreiben und jede Frage beantworten. Stattdessen liefert er die Leitprinzipien, praktische Führung und hilfreiche Ressourcen, die jedem von uns dabei helfen, ethische und rechtskonforme Entscheidungen zu treffen.

Einhaltung unseres Kodex

Unser Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder von Barnes und vereint uns über Grenzen und Kulturen hinweg. Als internationales Unternehmen halten wir uns in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, an die Gesetze und diesen Kodex.

Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren sind dafür verantwortlich, diesen Kodex zu lesen, zu kennen und einzuhalten. Mitarbeiter sollten sich mit Fragen in Bezug auf örtliche Gesetze und den Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren an die Rechtsabteilung wenden. Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, sind Disziplinarmaßnahmen unterworfen, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können.

Unser Rat

F. Wo finde ich die in unserem Kodex aufgeführten Richtlinien?

A. Unternehmensrichtlinien sind im BarnesNet unter dem Titel „Company Resources“ (Unternehmensressourcen) eingestellt. Falls Sie keinen Zugang zum BarnesNet haben, fragen Sie Ihren Manager oder einen Vertreter der Personalabteilung. Diese können Ihnen eine Kopie der entsprechenden Richtlinie zur Verfügung stellen.

Unsere Pflichten

Barnes hat sich einen hervorragenden Ruf verschafft. Um diesen Ruf zu schützen, tragen wir alle persönlich die Verantwortung dafür:

- den Kodex und andere Richtlinien, Verfahren und Leitlinien des Unternehmens einzuhalten;
- zugewiesene Schulungen fristgerecht zu absolvieren;
- Fragen zu stellen, wenn wir Zweifel oder Bedenken haben;
- mögliche ungesetzliche oder unethische Verhaltensweisen sowie Verstöße gegen den Kodex oder entsprechende Unternehmensrichtlinien zu melden;
- gegen niemanden Vergeltung zu üben, der Fragen oder Bedenken in gutem Glauben geäußert hat;
- bei Audits uneingeschränkt zu kooperieren und bei allen Audits, Befragungen und Untersuchungen ehrlich zu sein.

Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Manager und Vorgesetzte

Manager und Vorgesetzte tragen eine besondere Verantwortung dafür, in Übereinstimmung mit Barnes Werten zu führen und Vorreiter unseres Kodex zu sein. Sie müssen Schritte unternehmen, um Mitarbeiter positiv zu beeinflussen und ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter freimütig Fragen stellen und Bedenken äußern, ohne Angst vor Repressalien oder Einschüchterungen zu haben. Zusätzlich haben Manager und Vorgesetzte folgende Verantwortlichkeiten:

- Sie müssen Mitarbeitern Zeit gewähren, um die erforderlichen Schulungen zu absolvieren.
- Sie müssen in Bezug auf Fragen und Bedenken professionell und zeitnah Maßnahmen ergreifen.
- Sie dürfen Sicherheit und Compliance nicht opfern, um Geschäftsergebnisse zu erzielen.
- Sie dürfen keine Regeln oder Richtlinien aufstellen, die weniger streng sind als unser Kodex.
- Sie müssen ein positives Vorbild sein, indem sie unserem Kodex entsprechend handeln.
- Sie müssen vorbildlichen Einsatz für unseren Kodex erkennen und belohnen.

Rat suchen und Bedenken äußern

Wir alle müssen ohne Hemmungen Fragen und Bedenken ansprechen können. Unser Unternehmen nimmt alle Fragen und Bedenken ernst. Manchmal brauchen Sie vielleicht Hilfe bei der Beantwortung von Fragen und bei Entscheidungen. Im Zweifelsfall fragen Sie, bevor Sie handeln.

Wir haben zahlreiche Ressourcen, um Rat einzuholen oder Bedenken zu äußern; dazu zählen:

- Alle Manager oder Vorgesetzten,
- Vertreter Ihrer Personalabteilung,
- der Global Compliance Officer,
- der General Counsel,
- ein Rechtsbeistand in der Rechtsabteilung,
- Das Barnes Compliance Reporting Tool (Compliance-Meldeprogramm)

Wir alle sind dafür verantwortlich, vermutete oder mögliche Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder ein Gesetz in gutem Glauben zu melden. Sie sollten wissen, dass Sie immer mit Ihrem Vertreter der Personalabteilung, Ihrem Vorgesetzten oder der Compliance- und Rechtsabteilung sprechen können. In Bezug auf die Meldung von Bedenken vertreten wir eine Politik der offenen Tür.

Sie können Bedenken außerdem anonym über das Company Compliance Reporting Tool (Compliance-Meldeprogramm) melden. Das Compliance Reporting Tool ist rund um die Uhr, 24 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche verfügbar. Es wird von einem unabhängigen externen Provider betrieben und unterstützt alle Sprachen, die unsere Mitarbeiter sprechen. Unser Unternehmen unternimmt dann alle notwendigen Schritte, um die Vertraulichkeit und die Identität jedes Einzelnen zu wahren, der in gutem Glauben eine Meldung macht oder Bedenken äußert. Kontaktdetails für das Reporting Tool sind unten aufgeführt.

- Telefonisch:
Öffnen Sie unsere [Reporting Tool-Telefonliste](#), um die Telefonnummer für Ihr Land oder Ihre Region zu finden.
- Über das Internet:
<http://barnesgroupinc.ethicspoint.com>
- Auf dem Postweg:
Barnes Corporate Compliance Reporting Tool
P.O. Box PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place, Ste. 300
Charlotte, NC 28277- 2712, USA

Wenn Sie einen möglichen Verstoß beobachten, begehen oder davon erfahren, sollten Sie ihn sofort bei einer der oben aufgeführten Ressourcen melden. Sie sollten ihn nicht selbst untersuchen.

Barnes hat eine Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen irgendeiner Art gegen eine Person, die in gutem Glauben eine Frage gestellt oder Bedenken geäußert hat. In gutem Glauben bedeutet, dass die Meldung nach bestem Wissen der Person ehrlich, aufrichtig und vollständig ist.

Unser Rat

F. Kann ich anonym eine Meldung erstatten?

A. Ja, das können Sie über das Company Compliance Reporting Tool. Es kann die Untersuchung Ihrer Bedenken aber erschweren, wenn wir Sie nicht erreichen können, um weitere Informationen einzuholen. Durch Angabe Ihres Namens und Ihrer Kontaktinformationen können wir Sie außerdem über den Stand einer Untersuchung informieren. Denken Sie daran, dass wir während des Überprüfungs- oder Untersuchungsverfahrens alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen werden, um die Vertraulichkeit und Anonymität jedes Einzelnen zu wahren, der in gutem Glauben Fragen oder Bedenken äußert, und zu unserem Prinzip der Nicht-Vergeltung stehen.

Ethische Entscheidungen fällen

Wenn Sie versuchen, die richtige Entscheidung zu fällen, stellen Sie sich folgende Fragen:

Halte ich mich an die maßgeblichen Gesetze, Richtlinien und Methoden?



Handel ich im besten Interesse des Unternehmens und treffe ich Entscheidungen, die den Barnes-Werten entsprechen?



Habe ich jemanden aus unserem Unternehmen hinzugezogen, um mir bei der Entscheidung helfen zu lassen?



Wäre es mir angenehm, wenn meine Kollegen, meine Familie, meine Freunde oder die Öffentlichkeit von meiner Entscheidung Kenntnis hätten?

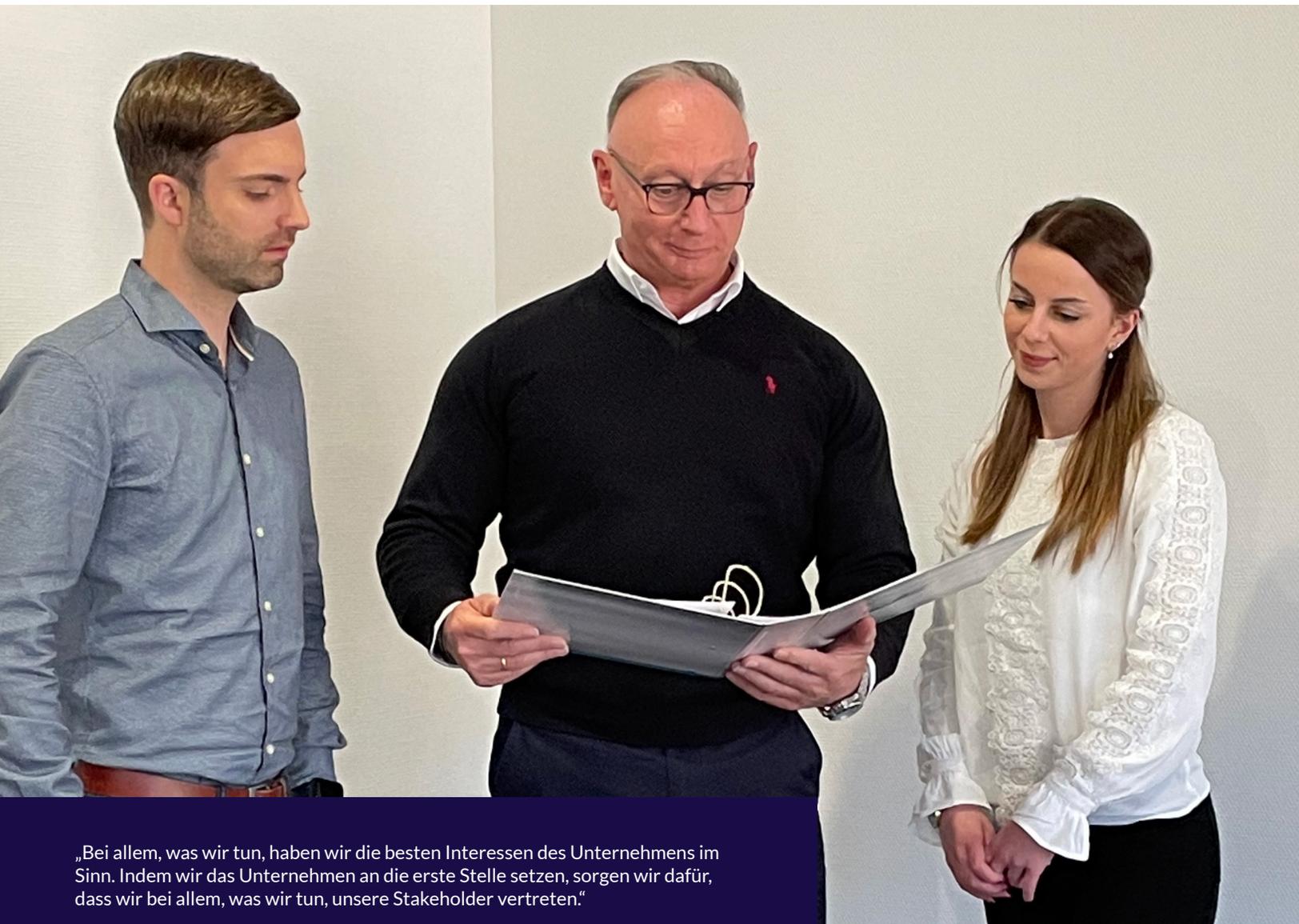
Wenn Sie alle diese Fragen mit *Ja* beantworten, können Sie fortfahren und sicher sein, dass Sie unser Engagement für Integrität, Innovation und Entwicklung unterstützen.

Wenn Sie eine dieser Fragen mit *Nein* beantworten oder sich nicht sicher sind, suchen Sie sich Hilfe bei einer Ihrer Unterstützungsressourcen, bevor Sie sich entscheiden fortzufahren.

Im besten Interesse unseres Unternehmens handeln

Integrität. Innovation. Entwicklung.

Um unsere Bedeutung, unser geschäftliches Ansehen und unseren Ruf weiter zu erhalten, müssen wir im Einklang mit unserem Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren und im besten Interesse unseres Unternehmens handeln.



„Bei allem, was wir tun, haben wir die besten Interessen des Unternehmens im Sinn. Indem wir das Unternehmen an die erste Stelle setzen, sorgen wir dafür, dass wir bei allem, was wir tun, unsere Stakeholder vertreten.“

Andreas Mueller
Vice President, Global Operations
Molding Solutions

Interessenkonflikte erkennen und vermeiden

Unsere Überzeugungen

Wir stellen die Interessen von Barnes und unserer Kunden über unsere persönlichen Interessen, damit wir unvoreingenommen kluge Geschäftsentscheidungen fällen können. Interessenkonflikte, oder auch nur der Anschein eines solchen, schädigen unsere Integrität und unseren Ruf.

Unsere Gründe

Vernünftige, vorurteilslose Entscheidungen ohne Interessenkonflikte zu fällen, bringt uns das Vertrauen unserer Stakeholder ein, hält uns im Unternehmen zusammen und verbessert Innovation und Ergebnisse.

Unsere Handlungen

- Wir verstehen, dass persönliche Beziehungen unsere Objektivität beeinflussen und zu einem Interessenkonflikt führen können.
- Wir informieren unseren HR-Vertreter oder die Rechtsabteilung sofort über tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte. Beispiele für Interessenkonflikte sind u. a.:
 - Alle Ansprüche oder unabhängige Beziehungen, die Sie gegenüber/zu einem anderen Mitarbeiter, einem Lieferanten, Verkäufer, Vertreter, Berater, Kunden oder Wettbewerber haben
 - Familiäre Beziehungen, bei denen Sie direkt oder indirekt Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis des/der Verwandten bei Barnes nehmen können
 - Ein externes Beschäftigungsverhältnis
 - Finanzielle Interessen, die Ihr Urteilsvermögen in Bezug auf Barnes beeinflussen können
- Holen Sie sich Rat bei Ihrem HR-Vertreter oder der Rechtsabteilung, wenn Sie einen Interessenkonflikt vermuten.

Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn persönliche Belange Ihre Fähigkeit, objektive Arbeitsentscheidungen zu fällen, beeinträchtigen.

Gängige Konflikte

Beziehungen am Arbeitsplatz. Persönliche Beziehungen zu anderen Personen am Arbeitsplatz können zu Begünstigungen führen. Selbst der Anschein der Voreingenommenheit kann die Stärke unseres Teams untergraben.

Gängige Konflikte (Fortsetzung)

Geschäftsbeziehungen. Wir sollten uns an Entscheidungen für oder gegen die Einbindung eines Anbieters oder Lieferanten nicht beteiligen, wenn wir zu jemandem, der dort arbeitet, eine persönliche Beziehung haben. Auch Beziehungen zu Wettbewerbern können Probleme verursachen.

Externe Beschäftigung. Stellen Sie sicher, dass externe Arbeitsverhältnisse oder andere Aktivitäten Ihre Verantwortlichkeiten oder Leistungen für Barnes nicht behindern. Für einen Wettbewerber oder Lieferanten von Barnes zu arbeiten, würde einen Interessenkonflikt begründen.

Finanzielle Interessen. Investitionen in Unternehmen, die mit Barnes verbunden sind, stellen einen möglichen Interessenkonflikt dar. Sorgen Sie dafür, dass persönliche Investitionen – und die von Freunden und Verwandten – Ihre für unser Unternehmen getroffenen Entscheidungen nicht beeinflussen.

Nicht alle diese Situationen müssen zu Interessenkonflikten führen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Konflikt besteht, bitten Sie um Hilfe. In den meisten Fällen können wir Interessenkonflikte umsichtig behandeln, wenn sie entsprechend offengelegt werden.

Unser Rat

F. Ich arbeite im Einkauf und muss einen Lieferanten sofort ersetzen, damit wir eine Kundenfrist einhalten. Mein Bruder besitzt ein Unternehmen, das die Materialien, die wir brauchen, preisgünstiger liefert. Darf ich bei diesem Unternehmen einkaufen?

A. Als Erstes müssen Sie den möglichen Konflikt gegenüber Ihrem Manager und der Personalabteilung offenlegen. Sie können das Unternehmen Ihres Bruders der Einkaufsabteilung vorschlagen, die dann das Standardverfahren für Lieferanten anwendet. Aber Sie dürfen sich an keiner Entscheidung beteiligen, die diese Firma betrifft. Denken Sie daran, dass wir den Anschein von Begünstigung vermeiden und immer das Standardverfahren einhalten müssen.

F. Ich bin Techniker und arbeite in unserem Innovationszentrum. Auf einer Konferenz, an der ich kürzlich teilgenommen habe, wurde ich von einem Vertreter der Robotic Industries Association (US-Handelsverband für die Roboterindustrie) gebeten, ein 30-Stunden-Zertifizierungsprogramm zu erstellen, für das ich eine geringe Gebühr erhalten soll. Darf ich das Angebot annehmen?

A. Nein, Sie dürfen keine Bezahlung für externe Aufträge annehmen, die Ihnen aufgrund Ihrer Tätigkeit bei Barnes angeboten werden. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten darüber. Wenn dies für Barnes insgesamt von Vorteil ist, können Sie eventuell daran teilnehmen. In diesem Fall kann der Verband Sie aber nicht direkt bezahlen.

Genauere Unterlagen führen

Unsere Überzeugungen

Über viele Jahre und zahlreiche Veränderungen hinweg hat Barnes seine Geschäfte ehrlich geführt. Unsere Unterlagen müssen unsere Geschäftstätigkeiten genau widerspiegeln und unsere Buchhaltungs- und Finanzberichterstattung muss richtig und wahrheitsgemäß erfolgen.

Unsere Gründe

Das Führen genauerer Unterlagen fördert das langfristige Wohlergehen unseres Geschäfts. Strategische Entscheidungen hängen von korrekten Informationen ab und als Unternehmen sind wir auf derartige Entscheidungen angewiesen, um voranzukommen. Außerdem sind wir ein Börsenunternehmen. Das heißt, wir sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass unsere Unterlagen und Finanzberichte, unsere Geschäftstransaktionen vollständig und exakt wiedergeben und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Unsere Handlungen

Wir führen unsere Unterlagen korrekt, wenn wir:

- die Geschäftsbücher und Unterlagen vollständig, genau und zeitnah führen,
- allgemein anerkannte Buchhaltungsprinzipien (Generally accepted accounting principles, GAAP) sowie die Barnes-Richtlinien für die Finanzberichterstattung und interne Kontrollen befolgen,
- Finanzgesetze und -verordnungen einhalten,
- die erforderlichen Berichte bei US-Behörden und anderen global zuständigen Behörden einreichen,
- offen, ehrlich und vollständig mit den Finanzmitarbeitern des Unternehmens und unseren internen und externen Auditoren zusammenarbeiten,
- wissen, welche Risiken mit unrichtiger oder betrügerischer Buchführung verbunden sind,
- Unterlagen den gesetzlichen Bestimmungen und den Aufbewahrungsregeln des Unternehmens entsprechend aufbewahren oder vernichten,
- alle Anordnungen der Rechtsabteilung zur Aufbewahrung oder „Sicherung“ von Unterlagen befolgen.

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, unsere internen Kontrollen zu befolgen und Unterlagen zu führen, die unsere Geschäftstransaktionen korrekt wiedergeben. Bestimmte Mitarbeiter, wie u. a. unser CEO, CFO, Controller und Mitarbeiter der Buchhaltung, unterliegen höheren Mindestanforderungen. Betrügerische Finanzberichterstattung ist verboten.

Was ist betrügerische Finanzberichterstattung?

Im Allgemeinen ist betrügerische Finanzberichterstattung absichtlich irreführend oder unvollständig. Sie kann in vielen speziellen Formen auftreten und auch auf Sorglosigkeit beruhen.

Was ist eine Anordnung zur „Sicherung“ (Hold Notice)?

Die Rechtsabteilung kann gelegentlich erkennen, dass ein Vorgang zu einer Untersuchung oder einem Rechtsstreit führen kann. Sie kann dann eine Sicherungsanordnung für Unterlagen erlassen, die in einem solchen Fall wahrscheinlich benötigt würden. Bei derartigen Vorgängen müssen wir den Anordnungen der Rechtsabteilung Folge leisten und die entsprechenden Dokumente aufbewahren.

Audits und Untersuchungen

Gelegentlich können interne oder externe Audits oder Untersuchungen bei uns stattfinden. Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, in diesen Situationen zu kooperieren. Auditoren und Ermittler können spezifische Informationen anfordern. Wenn Sie nicht sicher sind, welche Informationen ein Auditor oder Ermittler beanspruchen darf, holen Sie sich Rat bei der Rechtsabteilung. Wenn Sie Informationen erstellen müssen, sorgen Sie dafür, dass diese korrekt sind und Sie die Informationen und die Untersuchung vertraulich behandeln.

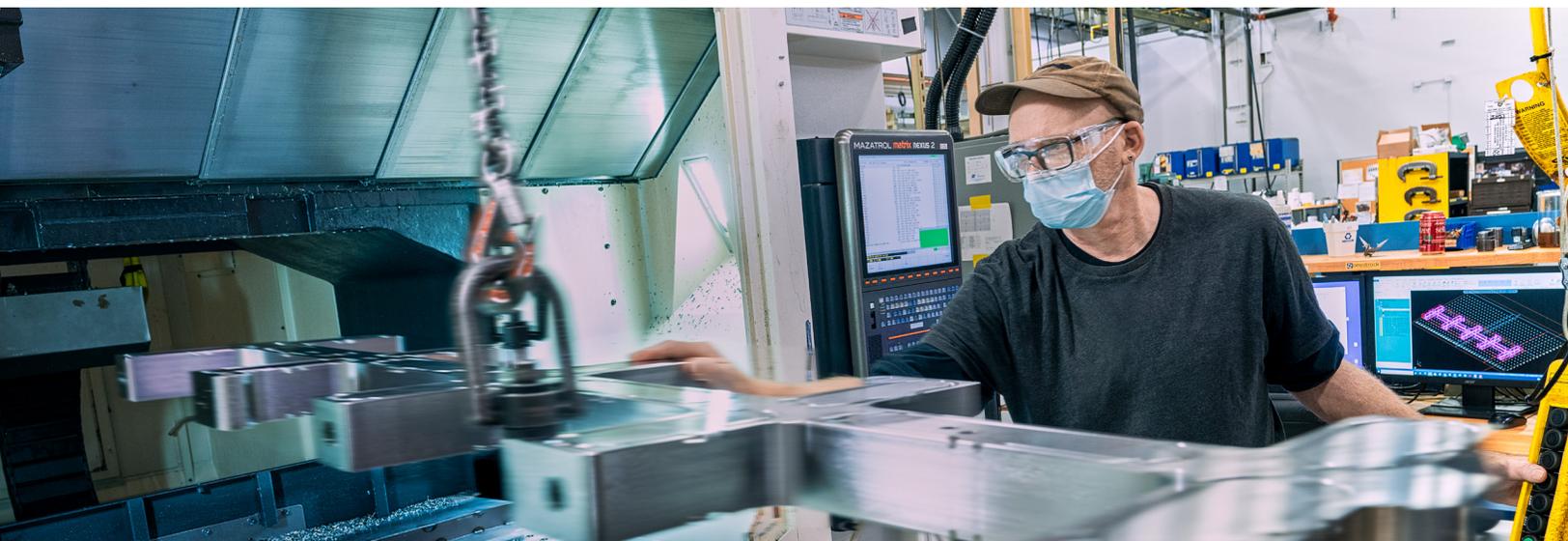
Geschäftsunterlagen

Geschäfts- und Finanzunterlagen können in vielen Formen vorliegen, in Papierform und elektronisch. Einige Beispiele hierfür sind:

- Bestandsdaten und Produktionsberichte
- Bestellungen und Rechnungen
- Personalakten
- E-Mail und Korrespondenz (Memos, Sofortnachrichten, Textnachrichten, Briefe usw.)
- Richtlinien und Verfahren
- Verträge
- Software
- Analysen, Terminpläne, Formeln, Tabellen und Finanzmodelle

Diese Liste ist alles andere als vollständig. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie Unterlagen des Unternehmens am besten aufbewahren, verwalten und beseitigen, fragen Sie Ihren Vorgesetzten. Sie können auch in der Records Retention Policy (Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen) nachsehen.

Unternehmenswerte schützen



Unsere Überzeugungen

Als globales Unternehmen hat Barnes eine Vielzahl von Eigentumswerten erworben. Diese Werte sind für unsere Arbeit wesentlich. Unternehmenseigentum, wie u. a. Büroräume, Fertigungsanlagen und -werkzeuge, Fahrzeuge, Computer und Netzwerke unterstützen unsere Geschäftstätigkeiten. Wir sind am innovativsten, wenn wir diese Eigentumswerte erhalten und schützen.

Unsere Gründe

Wir arbeiten am besten, wenn wir uns in unserer Umwelt geborgen fühlen. Wir brauchen Zugang zu den bestmöglichen Ressourcen, einschließlich Betrieben, Fahrzeugen und Versorgungsmaterial. Diese Ressourcen können unserer Vision nur dienen, wenn sie gut behandelt werden.

Unsere Handlungen

Wir alle können gesunden Menschenverstand einsetzen, um Unternehmenswerte zu schützen. Indem wir Arbeitsbereiche sauber und ordentlich halten und dafür sorgen, dass unsere Technologie auf dem neuesten Stand ist, verringern wir das Risiko, dass Unternehmenseigentum Schaden erleidet. Informieren Sie Ihren Manager über jedes Arbeitsmittel, das repariert oder ersetzt werden muss. Das dient nicht nur der Produktivität, sondern auch der Sicherheit.

Außerdem schützen wir Unternehmenseigentum, indem wir:

- Computer und Maschinen abstellen, wenn sie nicht gebraucht werden;
- beim Betreten oder Verlassen von Unternehmensanlagen alle Sicherheitsverfahren einhalten;
- auf Diebstahl achten und verdächtige Aktivitäten melden;
- bei der Nutzung von Computerausrüstung alle Sicherheitsverfahren befolgen;
- alle Protokolle für die Nutzung von Unternehmenseigentum einhalten, z. B. Computergeräte, Fahrzeuge und Produkte;
- Informationen, Netzwerke und Geräte, soweit erforderlich, mit Passwörtern und Verschlüsselungen vor unerlaubtem Zugriff sichern;
- jeden vermuteten Missbrauch und jede ungenehmigte Nutzung von Unternehmenseigentum melden, einschließlich Netzwerken, Geräten und Informationen des Unternehmens.

Vertrauliche und firmeneigene Informationen sichern



Unsere Überzeugungen

Unsere vertraulichen Informationen sind ein Teil dessen, was uns von unseren Wettbewerbern unterscheidet und uns einzigartig macht. Mit Integrität zu handeln bedeutet, Informationen vor ungenehmigter Nutzung zu schützen.

Unsere Gründe

Unsere Tradition der Innovation beruht auf firmeneigenen Informationen. Indem wir neue Ideen, Produkte und Dienstleistungen entwickeln, stärken wir unsere Fähigkeit zur Anpassung und Entfaltung. Um diese Informationen bestmöglich zu nutzen und eine wettbewerbsfähige Position zu behalten, müssen wir sie schützen.

Unsere Handlungen

Wir schützen vertrauliche und firmeneigene Informationen, indem wir:

- derartige Informationen nur mit Mitarbeitern oder Dritten teilen, die berechtigt sind, sie zu verwenden;
- mit Dritten Geheimhaltungsvereinbarungen, Lizenz-, Service- und Kooperationsvereinbarungen abschließen;
- Dokumente, soweit erforderlich, deutlich als „Vertraulich“ kennzeichnen;
- Dokumente, Daten und Geräte mit wirksamen physischen Maßnahmen, Passwörtern und Verschlüsselung sichern;
- vertrauliche Angelegenheiten nicht öffentlich diskutieren oder sie für andere sichtbar machen (z. B. beim Arbeiten am Laptop in einem Café);
- Besucher begleiten, sodass sie zugangsbeschränkte Bereiche nicht betreten können;
- alle Verstöße melden, damit ihnen sofort nachgegangen werden kann.

Es ist wichtig, dass wir außerdem vertrauliche Informationen Dritter nicht weitergeben oder erlangen wollen, einschließlich der vertraulichen Informationen ehemaliger Mitarbeiter.

Was sind Beispiele für vertrauliche Informationen?

Vertrauliche Geschäftsinformationen können viele Formen annehmen. Einige Beispiele hierfür sind:

- Firmeneigene Informationen wie Software, industrielle Bauweisen und Fertigungsverfahren
- Geschäftsgeheimnisse und anderes geistiges Eigentum, das nicht öffentlich bekannt ist
- Nicht-öffentliche Finanzinformationen, wie Preise und Prognosen
- Neue Produkte und Marketingpläne
- Kunden- und Lieferantenlisten
- Forschungs- und Entwicklungskonzepte und -informationen
- Informationen, die wir vertragsgemäß vertraulich halten müssen

Mitarbeiterdatenschutz

Den maßgeblichen Datenschutzbestimmungen entsprechend schützen wir alle privaten Informationen und Daten von Mitarbeitern und behandeln sie vertraulich. Beispiele für Personaldaten von Mitarbeitern sind u. a.:

- Name
- Privatadresse
- Persönliche E-Mail-Adresse
- Mitarbeiter-Identifikationsnummer
- Staatliche Identifikationsnummer

Insider-Handel vermeiden



Unsere Überzeugungen

Der Wert unseres Unternehmens liegt in seinem innovativen Ansatz zur Lieferung hoch technischer Produkte und Dienstleistungen. Unsere öffentlich gehandelten Wertpapiere sollten diesen Wert widerspiegeln. Wir nutzen und teilen maßgebliche nicht-öffentliche Informationen nicht dafür, Wertpapiere unseres oder anderer Unternehmen zu kaufen oder zu verkaufen.

Maßgebliche nicht-öffentliche Informationen und Insiderhandel

Im Rahmen unseres Beschäftigungsverhältnisses können wir Unternehmensinformationen oder Informationen über andere Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, früher als die Öffentlichkeit erhalten. Diese werden als „maßgebliche nicht-öffentliche Informationen“ bezeichnet und können für Investoren wertvoll sein. Beispiele dafür sind u. a.:

- Unveröffentlichte Gewinne und Gewinnprognosen
- Nachrichten über Zusammenschlüsse oder Akquisitionen
- Veränderungen im oberen Management
- Neue Produkte oder Entwicklungen
- Signifikante Ereignisse, die den Aktienkurs beeinflussen könnten

Maßgebliche nicht-öffentliche Informationen für den An- oder Verkauf von Aktien zu nutzen oder zu teilen, ist Insiderhandel. Diese Methode ist unlauter, illegal und kann öffentliche Märkte verzerren.

Unsere Gründe

Unser Ruf beruht auf dem Vertrauen, das wir mit unseren Kunden, Investoren und Geschäftspartnern aufbauen. Insiderhandel untergräbt dieses Vertrauen, weil dabei nicht-öffentliche Informationen zum Erzielen finanzieller Vorteile missbraucht werden. Insiderhandel ist außerdem eine schwere Straftat, die zu erheblichen Geldbußen und sogar Gefängnisstrafen führen kann.

Unsere Handlungen

Wir verhindern Insiderhandel, indem wir:

- soweit wir über Insiderinformationen verfügen, niemals Aktien von Barnes oder einem anderen börsennotierten Unternehmen kaufen oder verkaufen;
- Aktien erst dann kaufen oder verkaufen, wenn interne Informationen über das Unternehmen allgemein zugänglich werden und Investoren die Möglichkeit haben, diese zu bewerten;
- Insiderinformationen gegenüber niemandem außerhalb von Barnes offenlegen, einschließlich Familienmitgliedern, Verwandten und Freunden;
- Insiderinformationen nur dann mit Kollegen teilen, wenn diese sie auch wirklich benötigen;
- auch den Anschein des Handels auf Basis von Insiderinformationen vermeiden;
- uns nicht an „Tipping“ beteiligen;
- niemals falsche Informationen streuen und nichts unternehmen, um den Preis börsennotierter Wertpapiere zu manipulieren.

Was ist „Tipping“?

Maßgebliche nicht-öffentliche Informationen an andere weiterzugeben, wird als „Tipping“ bezeichnet. Die Informationen können dabei an ein anderes Unternehmen oder eine Person weitergegeben werden, das/die dann dieses Wissen für den Aktienhandel nutzt. Unabhängig davon, ob dies direkt oder indirekt erfolgt, ist es unethisch und gesetzeswidrig.

Mit einer Stimme sprechen



Unsere Überzeugungen

Wir wahren unseren Ruf, wenn wir uns klar und ehrlich äußern. Wir tragen gemeinsam Verantwortung für eine einheitliche Kommunikation und wir sind bestrebt, den Stakeholdern außerhalb des Unternehmens eine Stimme zu präsentieren. Unsere Kunden und Geschäftspartner erwarten dies und verlassen sich darauf.

Unsere Gründe

Traditionelle und soziale Medien können Quellen für Falschinformationen sein. Indem wir korrekt und ehrlich mit einer Stimme sprechen, geben wir unserem Narrativ Gestalt, schützen vertrauliche Informationen und vermeiden Konfusionen. Diese Klarheit gibt unseren Stakeholdern Vertrauen in unsere weitere Entwicklung.

Unsere Handlungen

Einige von uns sind direkt dafür zuständig, auf unternehmensexterne Anfragen zu antworten. Diesen Mitarbeitern helfen wir am besten, indem wir:

- höflich antworten und es ablehnen, Kommentare abzugeben, wenn wir nicht befugt sind, auf Anfragen von außen zu reagieren;
- derartige Anfragen zusammen mit der korrekten Kontaktinformation an den zuständigen Mitarbeiter verweisen;
- unsere Meinung über Unternehmensentscheidungen niemals mit unseren Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern teilen;
- niemals vertrauliche Informationen offenlegen.

Soziale Medien

Soziale Medien haben unsere Kommunikationswege erheblich erweitert. Facebook, LinkedIn und Twitter sind nur einige Beispiele populärer Social-Media-Seiten. Sie bieten enorme Vorteile, aber wir müssen soziale Medien vernünftig einsetzen. Bei der Nutzung sozialer Medien müssen wir dafür sorgen, dass:

- diese Nutzung unsere Arbeit nicht stört;
- wir niemals vertrauliche Unternehmensinformationen offenlegen;
- wir niemals unsere persönlichen Ansichten als Auffassungen von Barnes darstellen.

Wenn Sie in sozialen Medien über das Unternehmen diskutieren, müssen Sie klarstellen, dass Sie Ihre persönlichen Ansichten äußern und nicht für Barnes sprechen. Überlassen Sie konkretere Nachrichten den Mitarbeitern, die befugt sind, das Unternehmen zu vertreten. Damit wird sichergestellt, dass die Stimme des Unternehmens für unsere Kunden, Geschäftspartner und Stakeholder gewahrt bleibt.

Unser Engagement für unsere Mitarbeiter

Integrität. Innovation. Entwicklung.

Unsere Mitarbeiter bleiben unser wichtigstes Gut und sind die treibende Kraft für unseren Erfolg. Vorrangig bleibt, unsere Zielsetzung zu verstehen und unser Engagement, jedem Chancen zu eröffnen, der sich entscheidet, Teil unseres Teams zu sein.



„Die Mitarbeiter von Barnes wollen mit gutem Beispiel vorangehen. Jeder krempelt die Ärmel hoch, um herauszufinden, wie wir uns auf dem Markt hervortun können. Wir haben wirklich das Wachstum und die Ausbildung unserer Mitarbeiter im Fokus und konzentrieren uns darauf, Ihnen neue Chancen zu eröffnen. Wir rekrutieren Mitarbeiter aus allen Teilen der Welt und das macht in Hinblick auf Wachstum und Leistung einen gewaltigen Unterschied. Barnes verkörpert das, wofür ich eintrete: Gemeinschaft, harte Arbeit, Unterstützung und Anerkennung zu erhalten. Es ist diese Mischung aus Vielfalt, Inklusion und Innovation, die das Unternehmen zulässt. Das alles ist die Barnes-Methode.“

Josephine Hasfal-Agard
Director, Tax
Barnes

Respekt für unsere Mitarbeiter



Unsere Überzeugungen

Fairness beginnt mit Respekt. Wir alle haben einen Anspruch auf Würde und Respekt am Arbeitsplatz. Unsere engagierten Mitarbeiter fühlen sich an einem Arbeitsplatz ohne Diskriminierung und Respektlosigkeit wohl und sind innovativ. Jeder sollte die gleiche Möglichkeit bekommen, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Unsere Gründe

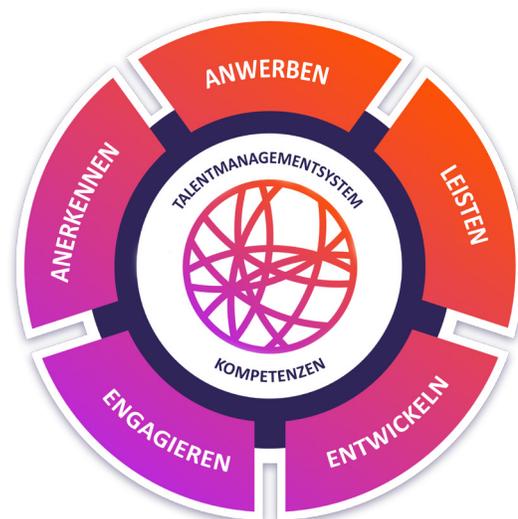
Indem wir uns gegenseitig respektieren, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihr Bestes geben können. Ein respektvolles Arbeitsumfeld beginnt mit Gerechtigkeit bei der Einstellung und dem Zugang zu Möglichkeiten, die es jedem Mitarbeiter erlauben, sein Potenzial voll auszuschöpfen.

Unsere Handlungen

- Wir begegnen einander immer mit Würde und Respekt.
- Wir würdigen unsere gegenseitigen Stärken und Erfolge.
- Wir sagen und tun nichts, das für andere beleidigend oder herabsetzend wäre.
- Wir melden uns zu Wort, wenn wir respektloses oder beleidigendes Verhalten beobachten.
- Wir richten unser Augenmerk auf Qualitäten, die unsere Geschäftstätigkeiten aufwerten.

Talentmanagementsystem

Unser Talentmanagementsystem (TMS) unterstützt unseren Einsatz für Vielfalt, Inklusion und Fairness bei unseren Einstellungs- und Beförderungsverfahren. Aufgebaut auf unseren Werten der Zusammenarbeit und Übernahme von Verantwortung und verankert im BES, unterstützt das TMS Wachstum, Entwicklung und Engagement aller unserer Mitarbeiter, damit wir jeden Tag unser Bestes geben. Jeder unserer globalen Mitarbeiter macht Barnes einzigartig, weil er einzigartig ist. Unser TMS nutzt diese Einzigartigkeit, um eine Kultur der Einbindung zu fördern.



Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion begrüßen



Unsere Überzeugungen

Unser globales Geschäft begrüßt Vielfalt und unsere Arbeitsplätze fördern vorrangig die Entwicklung, die Übernahme von Verantwortung und das Engagement unserer Mitarbeiter. Die Vielfalt an Erfahrungen, Fähigkeiten und Perspektiven steht im Zentrum unseres Erfolges.

Unsere Gründe

Wir treffen als Unternehmen bessere Entscheidungen, wenn jeder sich ermutigt fühlt, einen Beitrag zu leisten. Wir suchen vielfältige Perspektiven und wissen sie zu schätzen, weil sie unsere Kreativität verstärken, Innovationen fördern und unserer „One Team. One Company“-Kultur (Ein Team. Ein Unternehmen) entsprechen. Indem wir Vielfalt wirklich begrüßen, erreichen wir außerdem größere Einheit.

Unsere Handlungen

Wir begrüßen Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion, indem wir:

- unsere Teams aufbauen;
- alle Teammitglieder einbinden, indem wir Informationen weitergeben und Beiträge erbitten;
- aktiv nach unterschiedlichen Sichtweisen suchen, wenn wir Lösungen brauchen;
- uns alle Sichtweisen höflich und respektvoll anhören;
- niemanden aufgrund seiner Rasse, Religion, Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, Behinderung oder eines anderen, für die Arbeitsleistung unwichtigen Faktors diskriminieren.

Rund um die Welt

Barnes beschäftigt etwa 5.000 Mitarbeiter weltweit. Unser Einsatz für Zusammenarbeit ist eng verwoben mit unserem Bemühen um Vielfalt und Inklusion. Um nahtlos über Grenzen hinweg zusammenzuarbeiten, bilden wir Partnerschaften mit Mitarbeitern, Anbietern und Kunden aus vielen verschiedenen Ländern. Die Pflege dieser Beziehungen erfordert Integrität und Respekt und wir nehmen die unterschiedlichen Stimmen ernst, die zu unserem globalen Geschäft beitragen. Dazu hat unser Unternehmen folgendes Leitbild für Vielfalt und Inklusion (Diversity and Inclusion (D&I) Mission Statement) entwickelt:

Bei Barnes fördern und begrüßen wir einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz, an dem jeder mit Würde und Respekt behandelt wird, an dem alle Mitarbeiter unterstützt, ermutigt und dazu ermächtigt werden, sich zu engagieren, einen Beitrag zu leisten und ihr volles Potenzial in einem sicheren und anerkennenden Umfeld auszuschöpfen.

Bei Barnes ist jeder, von der obersten Spitze bis nach unten und quer durch die Organisation, dafür verantwortlich, unsere D&I-Mission zu unterstützen.

Belästigung und Mobbing verhindern



Unsere Überzeugungen

Wir alle profitieren von einem sicheren, integrativen und respektvollen Arbeitsumfeld. Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing haben in einem derartigen Umfeld keinen Platz.

Unsere Gründe

Belästigung und Mobbing sind extrem zerstörerisch und unprofessionell. Unsere Mitarbeiter tragen mit Enthusiasmus zum Erfolg des Unternehmens bei. Wenn wir für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz sorgen, kann die Begeisterung der Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens dauerhaft fördern.

Unsere Handlungen

- Wir machen niemals beleidigende Witze oder Kommentare, insbesondere nicht über Rasse, Religion, Geschlecht, Behinderung oder andere Aspekte der persönlichen Identität.
- Wir suchen niemals unangemessenen Körperkontakt, einschließlich unerwünschter Berührungen.
- Wir benutzen niemals drohende oder einschüchternde Worte oder Verhaltensweisen.
- Wir machen niemals sexuelle Annäherungsversuche oder Angebote und geben bildliche oder sexuell eindeutige Materialien niemals weiter.
- Wir erfüllen unsere Schulungsverpflichtungen fristgerecht und in professioneller Weise.
- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Belästigungen und Mobbing einer ihrer Unterstützungsressourcen zu melden.

Was ist Belästigung?

Belästigung kann in Form von Worten, Handlungen oder Bildern erfolgen.

- **In dem, was wir sagen oder schreiben:** Dazu können rassistische Beleidigungen und anstößige Witze gehören, die entweder direkt ausgesprochen oder über E-Mail oder über soziale Medien mitgeteilt werden. So können auch aggressive oder bedrohende Formulierungen weitergegeben werden.
- **Durch das, was wir tun:** Jede unerwünschte Berührung, insbesondere sexueller oder anzüglicher Natur, stellt eine Belästigung dar. Aggressive und absichtlich störende Handlungen, wie z. B. einer Person den Weg zu verstellen, sind ebenfalls Belästigungen.
- **Durch das, was wir zeigen:** Das Anbringen anstößiger und pornografischer Bilder oder Poster am Arbeitsplatz gilt als Belästigung. Kabinen, Büroräume, persönliche Garderobenschränke, Werkzeugkisten, aber auch Bildschirmflächen, gelten als Arbeitsbereiche, in denen derartige Bilder nicht gezeigt werden dürfen.

Denken Sie daran, dass es bei Belästigung nicht um die dahinterstehende Absicht geht. Wesentlich ist die Wahrnehmung oder Reaktion anderer. Berücksichtigen Sie beim Sprechen, Schreiben, Handeln und Ausgestalten die Gefühle und das Wohlergehen Ihrer Kollegen.

Unsere Arbeitsplätze sicher und geschützt halten

Unsere Überzeugungen

Ein sicherer Arbeitsplatz ist die Grundlage eines produktiven Arbeitsplatzes. Wir alle sind dafür verantwortlich, unser Arbeitsumfeld sicher zu machen und zu halten.

Unsere Gründe

Kein betrieblicher Faktor ist wichtiger als die Sicherheit. Produktivität und Geschäftsinteressen dürfen niemals über unser Wohlergehen gestellt werden. Wir haben als Unternehmen Erfolg und arbeiten am besten, wenn wir alle gesund, sicher und geschützt sind.

Unsere Handlungen

Wir halten unsere Arbeitsplätze sicher und geschützt, indem wir:

- bei allen Geschäftstätigkeiten unsere Betriebe in voller Übereinstimmung mit allen Sicherheitsgesetzen, -vorschriften und -richtlinien führen. Dazu gehört, dass wir:
 - festgelegte Sicherheitsvorschriften und -verfahren, Beschilderungen und Aushänge immer befolgen;
 - uns darum bemühen, Gefahren am Arbeitsplatz vorausschauend zu erkennen und zu entschärfen, um unsere Mitarbeiter zu schützen und Verletzungen zu verhindern;
 - uns immer um Mitarbeiter kümmern, die schwierige und risikante Aufgaben ausführen, die schwerwiegende Verletzungen zur Folge haben könnten, wie u. a. Logout/Tagout, Arbeiten in großer Höhe und in engen Räumen;
 - niemals unter Einfluss von Drogen oder Alkohol arbeiten.
- Melden Sie alle Sicherheitsbedenken oder -verstöße einem Vorgesetzten oder dem Sicherheitsbeauftragten (HSE-Manager).
- Klären Sie alle Meinungsverschiedenheiten mit Respekt, professionell und ohne Zorn, ohne zu schreien und ohne Gewalt.
- Sorgen Sie dafür, dass alle Türen und Tore den standortspezifischen Sicherheitsrichtlinien und Brandvorschriften entsprechend verschlossen sind und gewähren Sie nur befugtem Personal Zutritt zu unseren Betrieben.
- Reagieren Sie auf Notfälle mit den vorgeschriebenen Verfahren; dazu gehört auch, ggf. Vollzugsbehörden oder andere zuständige Behörden zu benachrichtigen.

Unser Rat

F. Ich arbeite im Barnes Aerospace-Bereich und habe kürzlich einen möglicherweise gefährlichen Arbeitsschritt in einem unserer Fertigungsverfahren entdeckt. Wie äußere ich meine Bedenken am besten?

A. Wir verlassen uns darauf, dass unsere engagierten Mitarbeiter proaktiv zur Entwicklung unserer Fertigungsverfahren beitragen. Sie sollten sich sofort an Ihren Vorgesetzten und den HSE-Manager Ihres Geschäftsbereichs wenden. Unser HSE-Managementsystem umfasst unter anderem Risikobewertung, Verfahrensentwicklung und Sicherheitsschulungen. Ihre Beobachtungen können unser Ziel, die Mitarbeitersicherheit zu fördern, unterstützen.

F. Für meine Arbeit ist das Tragen persönlicher Schutzausrüstung erforderlich. Stellt das Unternehmen diese Ausrüstung?

A. Ja. Wenn Sie sich überhaupt nicht sicher fühlen oder nicht über die entsprechende Schutzausrüstung verfügen, wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten oder HSE-Manager. Versuchen Sie nicht, Arbeitsaufgaben ohne die optimale Schutzausrüstung und vorhandene Verfahren auszuführen. Bei Barnes steht bei allem, was wir tun, die Sicherheit im Vordergrund: „Safety first“.

Unser Einsatz für unsere Kunden und den Markt

Integrität. Innovation. Entwicklung.

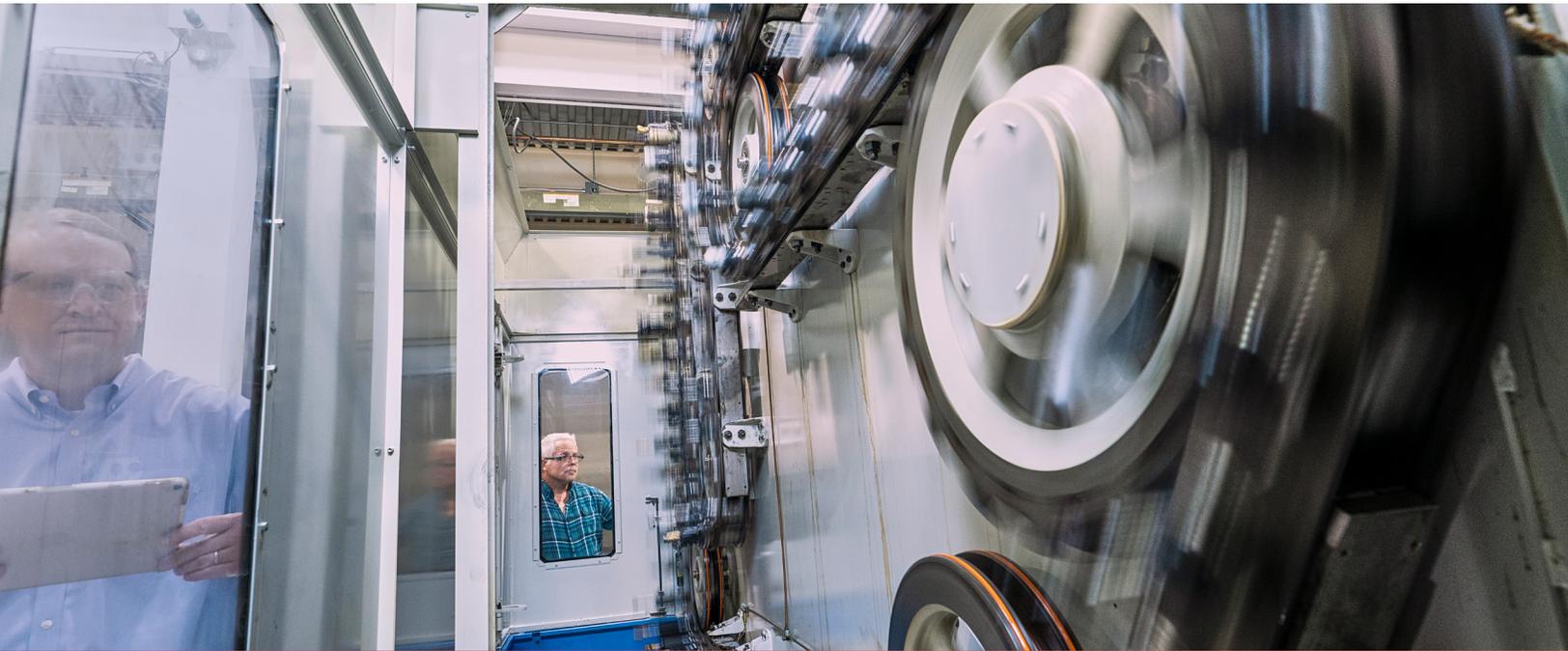
Unsere Kunden und der Markt erwarten von uns Verlässlichkeit, Partnerschaft und Innovationen. Das und mehr bieten wir. Wir liefern beständig exzellente Ergebnisse und nehmen Lösungen für unsere Kunden und den Markt vorweg.



„Innovation bei Barnes ist unsere DNA. Um weiter mit der Zeit zu gehen und zu wachsen, muss Barnes dauerhaft innovativ sein. Dauerhafter Einfallsreichtum bei Barnes bedeutet, bestrebt zu sein, neue und bessere Wege für die tägliche Arbeit zu finden. Intelligent verbundene Fabrikanlagen fördern die Qualität und Produktivität und führen zu verringerten CO₂-Emissionen. Alles, was uns bei Barnes umgibt, ist Innovation. Ich erzähle meinen Kindern: ‚Seht mal, ich habe an den Federn in diesen Traktoren gearbeitet!‘ Darauf bin ich dann sehr stolz.“

Jason Sicotte
Engineering Manager, Materials & Innovation
Engineered Components

Qualitätsprodukte und -dienstleistungen liefern



Unsere Überzeugungen

Seit den Anfängen beruht der Ruf von Barnes auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir liefern durch innovative Dienstleistungen und herausragende Produkte höchste Werte an unsere Kunden. Wir machen keine Kompromisse in Bezug auf Qualität und Sicherheit.

Unsere Gründe

Unsere Produkte und Dienstleistungen bestimmen unser Geschäft. Unser Wachstum in der Luft- und Raumfahrt, im Transport, in der Automatisierung, der Medizin und in vielen anderen Bereichen beruht seit jeher auf der Qualität. Während wir weiter wachsen und uns in den weltweiten Märkten entwickeln, müssen wir unsere hohen Standards erhalten.

Unsere Handlungen

Wir haben das [Barnes Enterprise System \(BES\)](#) entwickelt, um höchste Qualität bei unseren Produkten und Dienstleistungen sicherzustellen. Darüber hinaus bewahren wir unser Engagement für Qualität, indem wir:

- für ein Umfeld sorgen, in dem Qualität und Kundensicherheit an oberster Stelle stehen;
- Qualitäts- und Sicherheitsbedenken sofort melden;
- immer alle Qualitätskontrollstandards und -verfahren einhalten.

Bestechung und Korruption vermeiden



Unsere Überzeugungen

Wir gewinnen und halten Geschäfte ehrlich, redlich und auf Basis der Werte, die wir für unsere Kunden erzeugen. Wir erstreben Resultate, ohne unsere Integrität aufzugeben, und wir bieten und akzeptieren niemals unzulässige Anreize, um einen unlauteren Vorteil zu erlangen.

Unsere Gründe

Für Korruption ist bei Barnes kein Platz. Wir dulden sie in keiner Form und an keinem unserer Betriebsorte. Korruption schädigt die Gemeinschaften und gefährdet unser Unternehmen und unseren Ruf. Sie kann außerdem zu erheblichen Geldbußen und für die daran Beteiligten sogar zu Gefängnisstrafen führen. Unser Geschäft ist stärker und nachhaltiger, wenn wir Korruption vermeiden.

Formen der Korruption

Eine **Bestechung** erfolgt dann, wenn jemand etwas von Wert anbietet oder annimmt, um eine Entscheidung in unzulässiger Weise zu beeinflussen.

Bei **Geschäftsanhaltungszahlungen** wird etwas von Wert im Austausch dafür vergeben, dass Geschäftsvereinbarungen begünstigt werden.

Ein **Begünstigungs-** oder **Schmiergeld** wird einer Person gezahlt, um die Ausführung einer routinemäßigen staatlichen Maßnahme, z. B. die Ausstellung einer Genehmigung, zu beschleunigen.

Unsere Handlungen

Wir verhindern Bestechung und andere Formen der Korruption, indem wir:

- uns dafür entscheiden, Geschäfte unter Verwendung des Barnes Enterprise Systems rechtmäßig zu erlangen und zu tätigen;
- niemals etwas von Wert anbieten, um einen Geschäftsvorteil zu erlangen, dazu zählen auch Begünstigungszahlungen;

- Bestechungen und Geschäftsanhaltungszahlungen, die uns angeboten werden, verweigern;
- genaue und vollständige [Finanzunterlagen](#) führen;
- niemals eine unzulässige Zahlung durch einen Dritten ausführen lassen;
- die Unternehmensrichtlinien zur Vergabe und Annahme von [Geschenken und Einladungen](#) einhalten;
- alle Vorfälle, die gegen unsere Bestechungs- und Korruptionsstandards verstoßen, dem Global Compliance Officer melden.

Rund um die Welt

Barnes tätigt Geschäfte weltweit und die Bestechungs- und Korruptionsgesetze sind von Ort zu Ort unterschiedlich. Diese Gesetze gelten für alle Unternehmensmitarbeiter und für unsere Geschäftspartner überall dort, wo wir Geschäfte tätigen. So müssen wir zum Beispiel den U.S. Foreign Corrupt Practices Act (US-Gesetz zur Verhinderung korrupter Praktiken im Ausland) und den U.K. Bribery Act (britisches Gesetz zur Verhütung von Bestechung) überall dort einhalten, wo wir Geschäfte tätigen.

Unser Rat

F. Ich brauche eine Genehmigung einer staatlichen Stelle. Der Beamte sagte mir, dass üblicherweise eine Zahlung erfolgt, um das Verfahren zu beschleunigen. Darf ich bezahlen?

A. Nein. Der Beamte hat eine sogenannte *Begünstigungszahlung* eingefordert. Eine derartige Zahlung erfolgt, damit eine Person routinemäßige staatliche Maßnahmen beschleunigt. Zu diesen Maßnahmen kann die Erteilung einer Genehmigung oder die Einrichtung von Postdiensten zählen. Barnes erlaubt derartige Zahlungen nicht. Verweigern Sie die Zahlung und melden Sie die Forderung dem Global Compliance Officer.

Geschenke und Einladungen vergeben und annehmen



Unsere Überzeugungen

Wir sind stolz auf die zahlreichen Geschäftspartnerschaften, die wir im Laufe der Jahre entwickelt haben. Auch wenn wir für diese Beziehungen dankbar sind, vergeben und akzeptieren wir keine Geschenke und Einladungen, um Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen.

Unsere Gründe

Der Austausch von Geschenken und Einladungen mit Geschäftspartnern ist eine Möglichkeit, Beziehungen zu pflegen und Wohlwollen aufzubauen. Dieser Austausch darf aber niemals unsere Geschäftsentscheidungen beeinflussen und nicht einmal einen derartigen Anschein erwecken. Indem wir wohlwollende Handlungen von Geschäftsentscheidungen trennen, demonstrieren wir unsere Integrität, was unser Geschäft insgesamt gesünder macht.

Unsere Handlungen

Denken Sie daran, dass Geschäftsgeschenke und -einladungen, die mit der Erwartung einer Gegenleistung ausgetauscht werden, ethische und rechtliche Bedenken hervorrufen. Um dieses Problem zu vermeiden, bitten wir niemals um Geschenke. Wenn sie uns angeboten werden, nehmen wir sie nur an, wenn sie:

- nicht aus Bargeld oder Bargeldäquivalenten (z. B. Geschenkkarten) bestehen;
- unregelmäßig erfolgen und nur geringen Wert haben;
- unseren und den Richtlinien unserer Geschäftspartner entsprechen;
- keinen Bezug zu einem Vertrag oder Geschäftsabschluss haben.
 - Beispielsweise akzeptieren wir keine Geschenke von einem Anbieter, den wir für einen Vertragsabschluss überprüfen.

Gelegentlich können wir Geschäftspartnern Geschenke und Einladungen anbieten. Diese müssen dann ebenfalls den oben genannten Kriterien entsprechen. Darüber hinaus müssen wir alle Geschenke, die wir vergeben oder erhalten, genau dokumentieren, damit die Unterlagen ggf. überprüft werden können.

Unser Rat

F. Ich bin an einer Vertragsverhandlung mit einem möglichen Geschäftspartner beteiligt. Einer seiner Bevollmächtigten hat mich zum Mittagessen eingeladen. Kann ich das Angebot annehmen?

A. Nein. Dieses Angebot kann als Geschenk angesehen werden und wir akzeptieren keine Geschenke oder Einladungen von einem Geschäftspartner, mit dem wir einen Vertrag verhandeln. Der Geschäftspartner erwartet vielleicht keine Gegenleistung, aber selbst der Anschein unethischen Verhaltens muss vermieden werden. Lehnen Sie das Angebot höflich ab und informieren Sie Ihren Global Compliance Officer.

Welche Regeln gelten für staatliche Bedienstete und Behörden?

Für staatliche Bedienstete und Behörden gelten noch strengere Regelungen bezüglich Geschenken und Einladungen. Außerdem kann es schwierig sein, in Staatsbesitz befindliche Unternehmen zu erkennen. Als globales Unternehmen mit Geschäftspartnern überall auf der Welt müssen wir besonders umsichtig handeln. Bevor Sie einem Staatsbediensteten etwas von Wert anbieten oder wenn Sie nicht sicher sind, ob ein Unternehmen in Staatsbesitz ist, bitten Sie den Global Compliance Officer um Rat.

Fairen Wettbewerb betreiben



Unsere Überzeugungen

Unsere innovativen Produkte und Dienstleistungen machen uns weltweit konkurrenzfähig. Fairer Wettbewerb stärkt nicht nur unser Unternehmen, sondern die Gesamtqualität der Geschäftspraktiken in allen Bereichen, in denen wir konkurrieren. Wenn wir fair miteinander konkurrieren, gewinnen wir alle.

Unsere Gründe

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir ehrlich bleiben. Mit Integrität und Fair Play gewinnen und halten wir Kunden und Geschäftspartner. Damit stellen wir außerdem sicher, dass wir immer einen klaren Blick für unsere Strategie und Entscheidungen behalten. Unser Fortbestehen als Unternehmen hängt von unserer Fähigkeit ab, ethisch und rechtmäßig zu konkurrieren.

Unsere Handlungen

Die Gesetze über fairen Wettbewerb sind komplex und in allen Ländern verschieden. Wir halten uns überall, wo wir Geschäfte tätigen, an diese Gesetze. Grundsätzlich betreiben wir fairen Wettbewerb, wenn wir:

- Preise, Ausschreibungen und Marktsegmente niemals mit Wettbewerbern besprechen;
- alle Versuche von Wettbewerbern melden, unangemessene Gespräche zu führen oder illegale Absprachen zu treffen;
- niemals falsche Behauptungen über Wettbewerbsprodukte aufstellen und die Geschäftstätigkeiten von Wettbewerbern niemals stören;
- niemals illegal versuchen, Wettbewerbsinformationen zu erhalten;
- unsere Marktstärke niemals dafür nutzen, Wettbewerb zu unterdrücken.

Rund um die Welt

Kartellgesetze, außerhalb der USA oft als Wettbewerbsgesetze bezeichnet, sollen für freien und fairen Wettbewerb sorgen. Wir müssen uns immer bewusst sein, dass die Gesetze in den Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, unterschiedlich sind. Fairen Wettbewerb zu betreiben, ist richtig und das Beste für unseren globalen Ruf.

Sanktionen für Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze können zu erheblichen Geldbußen und sogar zu Gefängnisstrafen führen. Wenn Sie sich bezüglich einer Situation, die einen globalen Wettbewerber betrifft, unsicher sind, verzichten Sie darauf, die Angelegenheit zu diskutieren. Beraten Sie sich mit der Rechtsabteilung.

Wirtschaftsverbände

Barnes kann in den USA und überall auf der Welt an Wirtschaftsverbänden beteiligt sein. Wirtschaftsverbände ermöglichen industriellen Stakeholdern, sich zu treffen und bewährte Methoden zu besprechen. Sie können außerdem eine Möglichkeit bieten, für unsere Waren und Dienstleistungen zu werben.

Unsere Wettbewerber können ebenfalls Teil dieser Wirtschaftsverbände sein. Deshalb müssen wir auf unsere hohen ethischen Standards achten, wenn wir uns an diesen Wirtschaftsverbänden beteiligen. Wir geben weder firmeneigene, nicht-öffentliche Informationen noch Preis- oder Entgeltinformationen ohne Genehmigung weiter. Die Rechtsabteilung und der Global Compliance Officer können dazu, falls erforderlich, weitere Ratschläge geben.

Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern



Unsere Überzeugungen

Unser Bestreben ist es, unsere Geschäfte mit Integrität zu führen, und dies erstreckt sich auch auf unsere Geschäftspartner. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, entsprechend hohe ethische Standards und alle maßgeblichen Gesetze und Verordnungen einzuhalten. So können wir unsere Unternehmensziele erreichen.

Unsere Gründe

Unsere Geschäftspartner sind wesentlich dafür, wie wir Werte an unsere Kunden in so komplexen Bereichen wie der Industrie-, Luft- und Raumfahrttechnik liefern. Damit unsere Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität sind, müssen unsere Geschäftspartner unsere hohen Standards teilen. Unser gesamtes Ansehen hängt davon ab.

Unsere Handlungen

Wir behandeln unsere Geschäftspartner immer fair, unabhängig vom Wert der Geschäfte und der Dauer der Beziehung. Außerdem entwickeln wir starke und ethische Partnerschaften, indem wir:

- unsere Geschäftspartner nach objektiven Kriterien auswählen, wie u. a.:
 - Qualität
 - Preis
 - Zuverlässigkeit
 - Verfügbarkeit
- jeden Anschein eines Interessenkonfliktes vermeiden, wozu es auch gehört, Geschenke abzulehnen, die eine Geschäftsentscheidung beeinflussen könnten;
- vertrauliche Informationen eines anderen Unternehmens nur preisgeben, wenn dies genehmigt wurde;

- mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten und kommunizieren, um Lösungen zu finden;
- sicherstellen, dass Geschäftspartner die Gesetze einhalten und hohe ethische Standards haben.

Wer sind unsere Geschäftspartner?

Barnes arbeitet mit vielen Unternehmen zusammen, einschließlich Lieferanten, Vertriebshändlern und Handelsvertretern. Lieferanten versorgen uns vielfach mit den Rohstoffen, die wir für unsere Produkte brauchen. Vertriebshändler helfen uns, diese Produkte auf den Markt zu bringen. Handelsvertreter helfen uns, Geschäftsmöglichkeiten mit neuen Kunden zu eröffnen. Auch wenn unsere Geschäftspartner viele Funktionen für uns haben, erwarten wir von ihnen allen Qualität und Integrität.

Unser Rat

F. Ich habe einen Handelsvertreter kennen gelernt, der in einem Land, in dem wir bis jetzt keine Geschäfte tätigen, eventuell Kunden für Barnes akquirieren könnte. Darf ich im Namen des Unternehmens mit diesem Vertreter sprechen?

A. Wir führen für neue Handelsvertreter ein Due Diligence-Verfahren durch und müssen ihre Qualifikationen über eine Hintergrundprüfung und andere Überprüfungsverfahren bestätigen. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um diese Verfahren einzuleiten. Wenn alles geklärt und genehmigt ist, können Sie einen Vertragsabschluss mit dem Vertreter anstreben.

Weitere Informationen finden Sie im [Supplier Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex für Lieferanten).

Zusammenarbeit mit unseren staatlichen Kunden



Unsere Überzeugungen

Unser Ruf für hochqualitative, sichere Produkte und Dienstleistungen hat uns viele Kunden, einschließlich staatlicher Kunden, beschert. Wie bei allen unseren Kunden fühlen wir uns geehrt und privilegiert, den Zuschlag für die Geschäfte zu erhalten. Wir akzeptieren auch die besondere Verantwortung, die mit der Belieferung staatlicher Kunden verbunden ist.

Unsere Gründe

Da staatliche Kunden öffentliche Mittel verwenden, um Geschäfte zu tätigen, können dafür strengere rechtliche und ethische Standards gelten. Wir sind bei allen unseren Kunden hohen ethischen Standards verpflichtet, aber wir wissen, dass bei staatlichen Kunden besondere Sorgfalt erforderlich ist.

Hinweis für Untervergaben

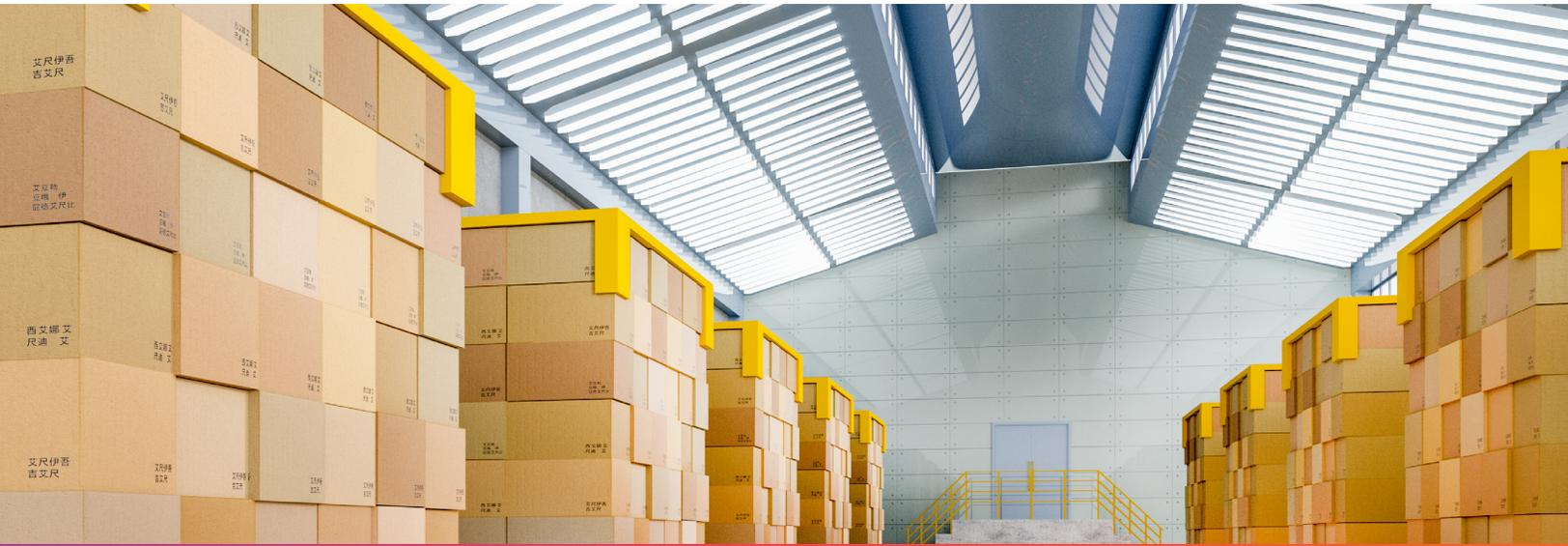
Wenn wir ein anderes Unternehmen, dessen Kunde eine staatliche Stelle ist, als Subunternehmer verpflichten, müssen wir so handeln, als ob diese staatliche Stelle auch unser Kunde wäre. Gleiches gilt für unsere Geschäftspartner, wenn ein Barnes-Kunde eine staatliche Stelle ist. Wir müssen uns bewusst sein, wie unsere Partnerschaften durch staatliche Verträge beeinflusst werden, um höchste ethische Standards sicherzustellen.

Unsere Handlungen

Wir erfüllen die besonderen Anforderungen für staatliche Kunden, wenn wir:

- alle maßgeblichen Gesetze und Richtlinien für die Beschaffung einhalten;
- sicherstellen, dass wir die staatlichen Rechnungslegungsvorschriften befolgen;
- wahrheitsgemäß und vollständig:
 - Verkauf, Marketing und Lieferung auf Basis einer Vereinbarung mitteilen
 - Kosten nachverfolgen
 - Rechnungen stellen
- einem Beamten oder Staatsbediensteten niemals etwas anbieten (siehe [„Bestechung und Korruption vermeiden“](#) und [„Geschenke und Einladungen vergeben und annehmen“](#)).

Einhaltung internationaler Handelskontrollen



Unsere Überzeugungen

Barnes hat sich zu einem internationalen Unternehmen entwickelt und wir werden auch künftig überall, wo es uns möglich ist, Geschäfte tätigen. Wir halten uns an alle internationalen Handelsgesetze, wenn wir Produkte, Technologien und Dienstleistungen über Grenzen hinwegbewegen. Unser Geschäft wächst am besten, wenn es in Übereinstimmung mit den Gesetzen betrieben wird.

Unsere Gründe

Internationale Handelsgesetze sind komplex und von Ort zu Ort verschieden. Als Unternehmen mit Sitz in den USA, das täglich überall auf der Welt importiert, exportiert, einkauft und zusammenarbeitet, unterliegen wir einer Reihe von Vorschriften. Die Übertretung einer dieser Vorschriften kann zu schweren Strafen führen und sogar unsere Fähigkeit zu weltweiter Geschäftstätigkeit beeinträchtigen.

Unsere Handlungen

Wir stellen die Einhaltung internationaler Handelskontrollen sicher, indem wir:

- die Vorschriften eines Landes kennen, bevor wir mit ihm Handel betreiben und technische Daten, Produkte und Dienstleistungen über dessen Grenzen hinweg austauschen;
- alle handelsbezogenen Unternehmensrichtlinien einhalten;
- niemals Geschäfte mit Institutionen tätigen, die einem US-Embargo oder einer US-Sanktion unterliegen;
- alle Dritten, mit denen wir Geschäfte tätigen oder tätigen möchten, einer Due Diligence-Überprüfung unterziehen;
- die Rechtsabteilung auf alle Boykottaufforderungen und Handelsbedenken aufmerksam machen.

Rund um die Welt

Globale Handelsgesetze gelten nicht nur für Produkte und Dienstleistungen, sondern erstrecken sich auch auf Daten und Software. Ebenso fallen Kundeninformationen und Rohstoffe unter die Vorschriften. Wir müssen sicherstellen, dass alles, was wir ein- oder ausführen:

- für den Import und Export zugelassen ist (es sich dabei z. B. nicht um private Kundendaten oder exportbeschränkte Güter handelt);
- für zulässige Zwecke verwendet wird;
- an einem rechtlich zulässigen Bestimmungsort ankommt (der z. B. keinem Embargo unterliegt).

Die Gesetze und Zolltarife jedes Landes, mit dem wir Geschäfte tätigen, entwickeln sich weiter. Um dem effektiv zu begegnen und die Anforderungen immer zu erfüllen, müssen wir uns entsprechend anpassen.

Rund um die Welt

Barnes ist ein globales Unternehmen, hat seinen Hauptsitz aber in den USA. Das heißt, wir müssen US-Gesetze in Bezug auf Boykotts außerhalb der USA befolgen. Aufforderungen, an illegalen Boykotts teilzunehmen, können schriftlich oder verbal erfolgen und schwer erkennbar sein. Wir müssen derartige Aufforderungen sofort der Rechtsabteilung melden.

Unser Engagement für unsere Gemeinschaften

Integrität. Innovation. Entwicklung.

Barnes setzt sich für Umweltinitiativen sowie soziale und öffentliche Initiativen (ESG) ein; dazu gehört auch, unsere Gemeinden zu unterstützen. Die Barnes Group Foundation ist ein wesentlicher Spender für zahlreiche Umweltsachen überall auf der Welt. Ein Beispiel dafür ist das Harry C. Barnes Memorial Nature Center im Indian Rock-Reservat. Mithilfe der Zuwendungen der Barnes Group Foundation lernten in diesem Reservat Tausende örtlicher Schulkinder die Schönheit und Geschichte ihrer natürlichen Umgebung kennen und erfuhren, wie wichtig es ist, diese Schönheit für künftige Generationen zu bewahren.



„Ich komme aus Puerto Rico und sehe, dass Barnes auf die hispanische Gemeinschaft und überall auf der Welt beträchtlichen Einfluss hat. Mir ist es wichtig, für ein Unternehmen zu arbeiten, das so viel Einfluss auf die Gemeinschaft, meine Gemeinschaft, hat. Ich sehe das täglich in verschiedenen Initiativen und ich bin unglaublich stolz und dankbar für diese Arbeit.“

Vivian Martinez-Wells
Director, Supply Chain
Barnes Aerospace

Schutz unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt



Unsere Überzeugungen

Unsere Umwelt, einschließlich der Orte, an denen wir arbeiten und leben, ist für uns wertvoll und wir machen unsere Geschäftsvorgänge durch Innovationen nachhaltiger. Unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter brauchen eine gesunde Umwelt, um erfolgreich zu sein.

Unsere Gründe

Wir konzipieren Verfahren, die natürliche Ressourcen bewahren, und wir verpflichten uns zu unternehmensweiter Verantwortung, indem wir ökologische, soziale und staatstragende (ESG) Prinzipien fördern. Diese Verpflichtung schafft Werte für unsere Stakeholder und ist entscheidend für unseren Erfolg als verantwortliche und nachhaltige Organisation.

Rund um die Welt

Der United Nations Global Compact (UNGC), ein weltweit zwischen Unternehmen und der UNO geschlossener Pakt, umreißt Ziele, um Unternehmen nachhaltiger zu gestalten. Wir unterstützen diese Prinzipien und arbeiten daran, unsere Geschäftstätigkeiten danach auszurichten. Wir halten uns in allen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, an Umweltgesetze und wir richten unsere Vision mit dem Gedanken an globale Initiativen aus.

Unsere Handlungen

Wir schützen unsere Umwelt und unsere Mitarbeiter, indem wir:

- alle Umweltgesetze und Unternehmensrichtlinien einhalten;
- unsere Chemikalien nach bewährten Methoden handhaben und Leckagen und Stoffaustritte von gefährlichen Chemikalien melden;

- nachhaltige Geschäftsbereiche betreiben, die Abfälle und Verschwendungen reduzieren und natürliche Ressourcen schonen, um unsere Umweltbelastung zu minimieren.

Wir gestalten unsere Betriebe energieeffizient beispielsweise dadurch, dass wir:

- Maschinen und Geräte abschalten, wenn sie nicht gebraucht werden;
- LED-Beleuchtung installieren;
- Heizungs-, Belüftungs- und Kühlsysteme modernisieren;
- vorbeugende Wartungen an unseren Produktions- und Betriebsmitteln durchführen, um für optimale Leistung zu sorgen.

Amerikas verantwortungsvollste Unternehmen 2021

Im Jahr 2020 ernannte *Newsweek* Barnes zu einem von „America’s Most Responsible Companies 2021“. Wir fühlen uns geehrt und werden weiter Verantwortung für unsere Umweltbilanz übernehmen. Unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und unsere Zukunft hängen davon ab.



Wahrung der Menschenrechte



Unsere Überzeugungen

Wir respektieren den Wert und die Würde jedes Einzelnen. Wir dulden die Verletzung von Menschenrechten in keinem Bereich unseres Unternehmens und nirgends, wo wir Geschäfte tätigen, und wir erwarten dies auch von unseren Partnern.

Unsere Gründe

Der Wert unseres Unternehmens beruht auf unseren Mitarbeitern. Genauso, wie wir unsere zahlreichen Teams dazu ermächtigen, für das Wohlergehen unseres Unternehmens Verantwortung zu tragen, achten wir die Menschenrechte für das Wohlergehen unserer Welt. Unser Geschäft hat Erfolg, wenn wir die Menschlichkeit jedes Einzelnen wertschätzen.

Unsere Handlungen

Wir respektieren und schützen die Menschenrechte, indem wir:

- sichere und angemessene Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlungen für alle Mitarbeiter sicherstellen;
- dafür sorgen, dass unsere Lieferanten und anderen Geschäftspartner faire Arbeitsbedingungen und nachhaltige Beschaffungsmethoden anwenden;
- bei unseren Geschäftstätigkeiten niemals und nirgendwo Kinder- oder Gefangenearbeit nutzen;
- das Unternehmen immer auf bekannte oder mögliche Verstöße gegen die Menschenrechte aufmerksam machen.

Richtlinie zur Wahrung der Menschenrechte

Wir unterstützen die Menschenrechte durch unsere Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, durch die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte tätigen, und durch unsere Partnerschaften mit unseren Lieferanten, Anbietern und Dienstleistern. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Human Rights Policy](#) (Richtlinie zur Wahrung der Menschenrechte).

Teilnahme am politischen Prozess



Unsere Überzeugungen

Jeder von uns kann als Bürger in unseren Gemeinschaften etwas verändern und hat das Recht auf seine eigene Meinung und seine eigenen Ansichten. Allerdings sollten Zeit und Ressourcen des Unternehmens nicht für persönliche politische Zwecke eingesetzt werden. Als Unternehmen erhalten wir Aufträge, wenn wir staatliche Stellen mit Integrität und vereint an uns binden.

Unsere Gründe

Durch unsere politische Teilnahme machen wir die Gesellschaft fairer und produktiver. Unsere Handlungen als Unternehmen müssen ebenfalls Fairness und Produktivität in den Vordergrund stellen. Persönliche politische Interessen und die Interessen unseres Unternehmens zu vermengen, kann den Ruf beschädigen. Darüber hinaus dürfen wir niemals versuchen, staatliche Stellen unethisch zu beeinflussen.

Unsere Handlungen

Wir müssen immer darauf achten, unsere individuellen politischen Ansichten und die von Barnes zu trennen. Wir können persönlichen politischen Interessen in unserer Freizeit und mit unserem eigenen Geld nachgehen, aber getrennt vom Arbeitsplatz.

Als Unternehmen beteiligen wir uns angemessen an der Politik, indem wir:

- nur nach vorheriger Genehmigung politische Spenden im Namen des Unternehmens tätigen;
- Betriebe des Unternehmens niemals für Spendensammlungen nutzen;
- alle Regeln für die Lobbyarbeit einhalten, wie u. a.:
 - Alle Unternehmensausgaben für die Lobbyarbeit zu melden
 - Nur dafür befugten Mitarbeitern zu gestatten, mit Staatsbediensteten zu kommunizieren

Unser Rat

F. Ich arbeite für ein Komitee einer unabhängigen politischen Organisation. Wir versuchen, Spenden zu sammeln, und ich denke, etliche Barnes-Mitarbeiter wären interessiert, sich daran zu beteiligen. Darf ich Kollegen auf der Arbeit um Spenden bitten?

A. Nein. Persönliche politische Aktivitäten müssen vom Arbeitsplatz getrennt bleiben. Wir unterstützen Ihre Rechte und Ihren Enthusiasmus als Bürger, aber die Arbeitsplätze bei Barnes können keine Orte für Spendensammlungen sein. Ihre Kollegen sollten sich nicht gedrängt fühlen, ein politisches Anliegen zu unterstützen, insbesondere dann nicht, wenn sie Ihnen unterstehen.

In unsere Gemeinschaften investieren



Unsere Überzeugungen

Ein guter Corporate Citizen zu sein, beginnt damit, eine hervorragende kommunale Führungspersönlichkeit zu sein. Wir haben das Ziel, einen Beitrag zu leisten, und wir wollen unsere Gemeinden durch ehrenamtliche Tätigkeiten und Spenden besser machen.

Unsere Gründe

Als Unternehmen mit langer Geschichte und globaler Reichweite wissen wir, dass wir Dinge zum Besseren verändern können. Indem wir unsere Gemeinden gesund und stark erhalten, bleiben wir selbst handlungs- und wettbewerbsfähig. Unsere Mitarbeiter und Gemeinschaften sind die Quelle unserer Stärke als Unternehmen.

Unsere Handlungen

Wir setzen uns am besten für unsere Gemeinden ein, indem wir:

- uns an ehrenamtlichen Tätigkeiten und wohltätigen Anliegen beteiligen;
- uns immer eine Genehmigung einholen, bevor wir im Namen von Barnes oder mit Unternehmensmitteln etwas spenden;
- sicherstellen, dass die ehrenamtliche Tätigkeit unsere Arbeit nicht beeinträchtigt und keinen Interessenkonflikt hervorruft;
- andere niemals drängen, sich durch Spenden oder durch ehrenamtliche Tätigkeit an einer kommunalen Organisation zu beteiligen.

Die Barnes Group Foundation

Seit 1945 unterstützt die Barnes Group Foundation Ausbildung, Kunst, Gesundheitsfürsorge und andere Bereiche. Durch ergänzende Spenden stockt die Stiftung die Beiträge der Mitarbeiter auf, um geeigneten gemeinnützigen Organisationen zu helfen. Das Student Scholarship Program (Stipendienprogramm für Auszubildende) der Stiftung hilft Kindern von Mitarbeitern, die eine weiterführende Ausbildung absolvieren. Die Stiftung hat außerdem durch örtliche Kampagnen und zusätzliche Spenden das Netzwerk United Way unterstützt. Dies sind nur einige der Wege, über die die Barnes Group Foundation einen Beitrag für die Gemeinden geleistet hat, in denen wir tätig sind.

Änderungen und Ausnahmen zu unserem Kodex

Dieser Kodex gilt für alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter von Barnes, einschließlich Zeit- und Leiharbeitskräften.

Unter besonderen Umständen kann Barnes auf eine Anforderung dieses Kodex verzichten. Sprechen Sie mit der Rechtsabteilung, wenn Sie einen Verzicht beantragen. Verzichtsansträge von Geschäftsführern oder Direktoren werden an das Auditkomitee des Vorstands weitergeleitet. Das Auditkomitee hat das alleinige Recht, Verzichtserklärungen für Anforderungen des Kodex auszusprechen, die Direktoren oder Führungskräfte betreffen.

Das Auditkomitee ist dafür verantwortlich festzustellen, ob eine wesentliche Änderung des Kodex erforderlich ist. Barnes darf eine wesentliche Änderung an einem Teil des Kodex nur vornehmen, wenn die Mehrheit der Mitglieder des Auditkomitees sich dafür ausspricht.

Wird eine wesentliche Änderung vorgenommen – oder einem Direktor, einer Führungskraft oder einem Finanzleiter ein Verzicht gewährt – ist dies, wie im Securities Exchange Act von 1934 in der gültigen Fassung und in den maßgeblichen Regeln der New Yorker Börse festgelegt, umgehend den Aktionären mitzuteilen. Das Auditkomitee ist dafür verantwortlich, die Anwendung dieses Kodex zu überwachen und dem Vorstand regelmäßig über die Einhaltung dieses Kodex Bericht zu erstatten.



Bestätigung

Ich habe den Barnes Code of Business Ethics and Conduct (Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren, unseren „Code/Kodex“) erhalten. Mir ist bewusst, dass ich dafür verantwortlich bin, unseren Kodex zu lesen und mich selbst mit den Richtlinien des Unternehmens vertraut zu machen. Ich bestätige, dass unser Kodex einen generellen Überblick über unsere Unternehmensrichtlinien geben soll und nicht unbedingt alle zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Richtlinien wiedergibt. Ich bestätige außerdem, dass weder der Kodex noch eine der dort aufgeführten Unternehmensrichtlinien einen Beschäftigungsvertrag begründet oder eine weitergehende Beschäftigung bei Barnes, den Tochtergesellschaften, Abteilungen oder Standorten des Unternehmens garantiert und dass das Unternehmen sich das Recht vorbehält, seine Richtlinien und diesen Kodex jederzeit zu ändern.

Unterschrift

Name (in Druckbuchstaben)

Position

Geschäftsbereich

Datum





Kodex für Geschäftsethik und Geschäftsgebaren