Code d’éthique et de conduite des affaires

Intégrité. Innovation. Évolution.

BARNES™

Rev. 07 17 24

Table des matières

Un historique de la Persistent Ingenuity™ 01

Message conjoint de notre PDG et du président de notre conseil d'administration 02

Notre vision, nos valeurs et le système Barnes Enterprise System 03

- Vision 03
- Valeurs 03
- Barnes Enterprise System 03

Introduction à notre Code 04

- Utiliser notre Code 05
- Suivre notre Code 05
- Nos responsabilités 05
- Demander conseil et soulever des préoccupations .. 06
- Prendre des décisions éthiques 06

Agir dans le meilleur intérêt de notre Entreprise 07

- Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts 08
- Tenir des registres exacts 09
- Protéger les biens de l'Entreprise 10
- Protéger les informations confidentielles et exclusives 11
- Éviter les délits d'initié 12
- Parler d'une seule voix 13

Notre engagement envers nos employés 14

- Respecter nos employés 15
- Accueillir la diversité, l'équité et l'inclusion 16
- Prévenir le harcèlement et l'intimidation 17
- Assurer la sécurité de nos lieux de travail 18

Notre engagement envers nos clients et le marché .. 19

- Offrir des produits et services de qualité 20
- Éviter la subornation et la corruption 21
- Donner et recevoir des cadeaux et des divertissements 22
- Mener une concurrence loyale 23
- Travailler avec nos partenaires commerciaux 24
- Travailler avec nos clients gouvernementaux 25
- Se conformer aux contrôles du commerce international 26

Notre engagement envers nos communautés 27

- Préserver et protéger nos employés et l'environnement 28
- Respecter les droits de la personne 29
- Prendre part au processus politique 30
- Investir dans nos communautés 31

Modifications et dérogations à notre Code 32

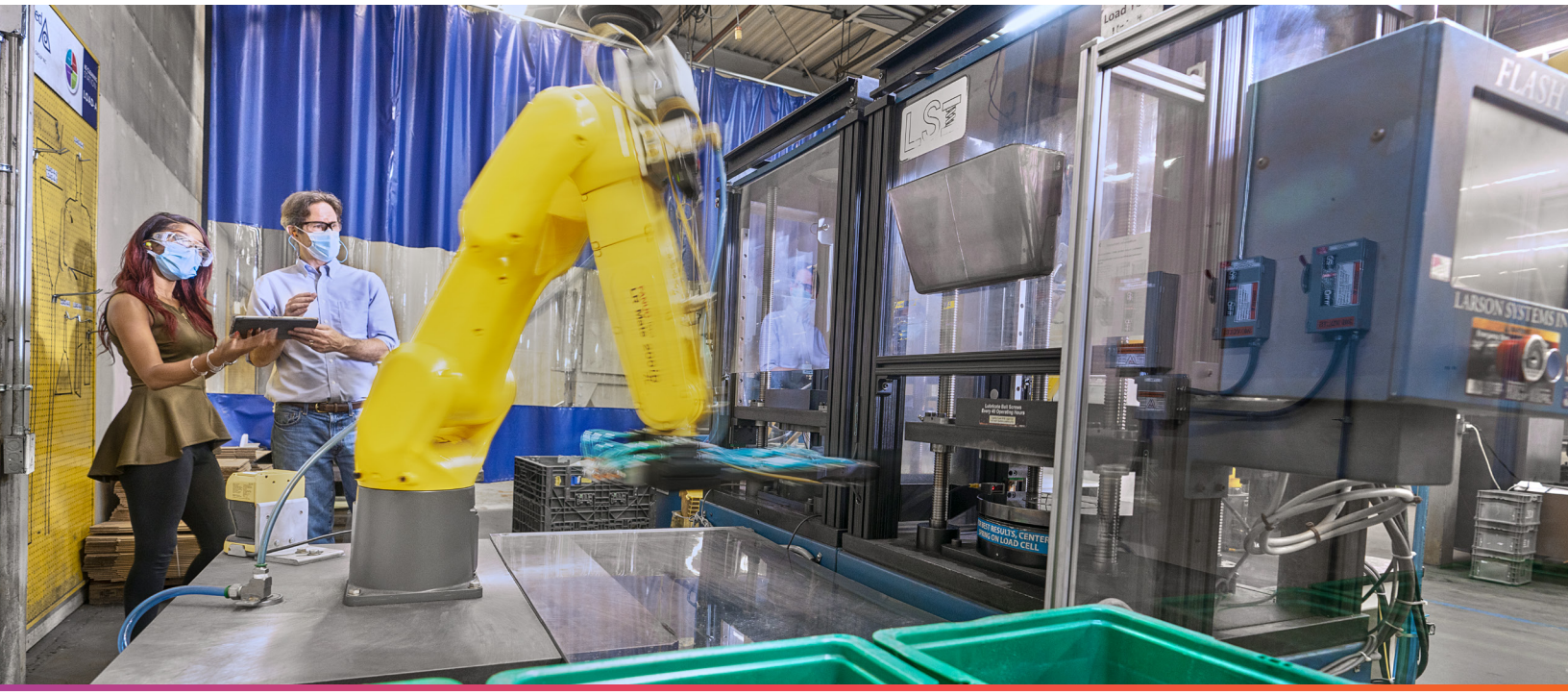
Reconnaissance 33

Un historique de Persistent Ingenuity™

En 1857, Wallace Barnes et E. L. Dunbar ont fondé une petite Entreprise à Bristol (Connecticut) qui fabriquait des ressorts pour les horloges et les jupes à crinoline.

Grâce à sa poursuite incessante de la nouveauté, Barnes a évolué et est devenu un fabricant mondial de produits hautement techniques, de technologies industrielles différenciées et de solutions innovantes au service d'un large éventail de marchés finaux et de clients. Barnes fournit des services à valeur ajoutée par le biais de réseaux et de capacités sur le marché mondial. L'Entreprise offre une expertise fortement appréciée en matière d'ingénierie et de fabrication, de la conception initiale à la production et à l'assistance en service. Les employés qualifiés et spécialisés de l'Entreprise, s'engagent à travers le monde à respecter les normes de rendement les plus strictes et à atteindre une croissance régulière, durable et rentable.

Depuis le début, nos valeurs Barnes nous distinguent. L'intégrité, le respect, la collaboration, la responsabilisation et la détermination sont les valeurs, mises en évidence dans notre Code d'éthique et de conduite des affaires, qui nous conduisent et nous soutiennent au fur et à mesure que nous continuons à innover, à évoluer et à fournir de la valeur et des résultats à nos clients et parties prenantes.



Message conjoint de
notre PDG et du président de notre conseil d'administration

Notre réussite dépend de nos valeurs et de nos milliers d'employés dans le monde entier. Chacun de nos employés fait de Barnes une Entreprise unique et spéciale. Travailler ensemble nous unit à l'échelle mondiale et nous permet de créer une culture d'excellence et d'inclusion. La diversité de nos expériences, de nos capacités et de nos perspectives est la pierre angulaire de notre culture ; elle donne le sens à notre engagement véritable en tant qu'Une Équipe. Une Entreprise.

Nos valeurs nous guident à mesure que nous continuons à relever les défis et les opportunités du XXIe siècle. Ces valeurs, ainsi que notre système Barnes Enterprise System (BES), constituent la base de notre identité en tant qu'Entreprise. Ce Code d'éthique et de conduite des affaires est fondé sur ces valeurs et établit les comportements que nous attendons de tous nos employés, dirigeants et directeurs.

Veuillez prendre le temps de lire ce Code et de vous familiariser avec ses directives. En agissant en cohérence avec nos valeurs, nous pouvons repousser les limites du possible et créer de nouvelles solutions pour un monde meilleur, plus propre, plus inclusif et plus durable. Notre réputation d'ingéniosité persistante (Persistent Ingenuity™) ainsi que notre engagement à mener nos activités selon les normes les plus strictes sont essentielles pour faire progresser notre mission de pionnier des technologies qui vont changer le monde.

Si vous avez des questions ou préoccupations, n'hésitez pas à nous contacter. Si vous avez un doute quant à la pertinence d'une partie de ce Code pour votre rôle chez Barnes, veuillez demander des précisions. Nous nous engageons à assurer la transparence et la collaboration, ainsi qu'à maintenir un environnement dans lequel nous pouvons soulever des questions et des préoccupations et travailler ensemble pour trouver des solutions.

Nous vous remercions de votre dévouement envers notre Entreprise et de votre engagement envers nos valeurs. Notre engagement commun envers notre Code, envers l'Entreprise et les autres, nous rend plus forts, ensemble.

Thomas Hook Président-directeur général
Richard J. Hipple Président du conseil d'administration

Notre vision, nos valeurs et le système Barnes Enterprise System

Notre vision
Être le pionnier de technologies qui contribuent à changer le monde.

Nos valeurs
Chez Barnes, nous croyons dans les valeurs suivantes :

Intégrité
Nous défendons les normes éthiques les plus strictes, qui sont enracinées dans l'ouverture, la transparence et l'honnêteté.

Respect
Nous nous traitons les uns les autres avec respect et dignité, et nous ne tolérons rien d'autre. En tant qu'Entreprise mondiale évoluant dans divers milieux culturels, la promotion de l'équité, de l'égalité, de la sécurité et de la diversité est essentielle à notre façon de travailler ensemble pour exercer nos activités.

Collaboration
Nous résolvons des défis complexes en réunissant les meilleurs cerveaux venant d'origines diverses afin de former des équipes inclusives qui collaborent et s'inspirent mutuellement. Ensemble, nous remettons en question le statu quo et nous réimaginons ce qui est possible.

Responsabilisation
Nous sommes solidaires et agissons d'une seule voix pour avoir un impact positif sur nos communautés, nos clients et nos actionnaires en étant responsables les uns envers les autres.

Détermination
Nous adoptons le changement et nous abaissons les barrières dans la poursuite incessante de la nouveauté. Nous nous mettons constamment au défi, nous apprenons les uns des autres et nous approfondissons notre expertise dans notre quête de solutions de nouvelle génération pour nos parties prenantes.

Notre objectif
Repousser les limites du possible par la poursuite incessante de la nouveauté.

Barnes Enterprise System
ÉQUIPES + PROCESSUS = RÉSULTATS

Chez Barnes, nous faisons figure de pionniers dans la fabrication de produits et solutions de la plus haute qualité pour nos clients et le monde entier. Pour être à la hauteur, nous utilisons le système BES (Barnes Enterprise System). Moteur de tous les aspects de notre culture et de nos performances, le système BES nous donne un avantage concurrentiel important sur le marché mondial.

Bien que le système BES ait été basé à l'origine sur nos valeurs fondamentales et nos principes de fabrication Lean, il a depuis évolué pour inclure l'élaboration d'outils de croissance détaillés et de manuels stratégiques pour l'excellence commerciale, opérationnelle et financière afin d'aider les employés à exécuter nos activités. L'engagement et la responsabilisation des employés sont des éléments essentiels de notre culture d'amélioration continue. BES adopte cette approche et combine l'inspiration des employés avec des processus évolutifs, le partage des meilleures pratiques et une pensée innovante. Le système BES est tout cela à la fois. Grâce au système BES, nous offrons davantage de valeur à l'ensemble des parties prenantes : nos clients, nos employés, nos actionnaires et notre communauté.

L'ingéniosité persistante chez Barnes implique d'œuvrer pour trouver de nouvelles façons de faire les choses chaque jour.

« Barnes est une Entreprise mondiale qui promeut la diversité et met l'accent sur la culture. Notre vision et nos valeurs offrent des résultats à nos clients, mais en fin de compte, nous voulons améliorer la vie des gens. »

Cindy Shi
Directrice, Technologies avancées et analyses des données
Barnes Innovation Hub

Introduction à notre Code

Intégrité. Innovation. Évolution.

Conformément à notre présence mondiale, le Code d'éthique et de conduite des affaires de Barnes est disponible en neuf langues. Ce code transcende ainsi les frontières géographiques afin d'inculquer les valeurs de Barnes partout où nous exerçons nos activités. Notre Code nous permet de diffuser nos traditions d'intégrité, de respect, de collaboration, de responsabilisation et de détermination. Notre Code nous donne les outils pour améliorer les choses, pour aider à changer le monde.

« Je travaille chez Barnes depuis 33 ans, et Barnes nous donne continuellement et de façon innovante tout ce dont nous avons besoin pour réussir. Ça donne envie de faire de son mieux car chacun d'entre nous va un jour s'asseoir dans un avion. Je veux regarder l'aile et me dire que je peux être fier, j'ai travaillé sur certaines pièces de ce moteur, et je sais qu'elles sont bien fabriquées. »

Keith Stanfield
Machiniste en chef des machines à commande numérique
Barnes Aerospace

Étendue de notre Code

Barnes s'engage à respecter des normes d'éthique strictes et à exercer ses affaires légalement dans le monde entier. Le Code d'éthique et de conduite des affaires de Barnes décrit ces normes éthiques strictes et définit l'attente selon laquelle tous les employés doivent agir avec honnêteté et intégrité. Notre Code n'entend pas gérer toutes les situations ni répondre à toutes les questions. Toutefois, il fournit des principes directeurs, une orientation pratique et des ressources utiles pour aider chacun d'entre nous à prendre des décisions éthiques et légales.

Suivre notre Code

Notre Code s'applique à tous les employés, dirigeants et membres du conseil d'administration de Barnes et nous unit à travers le monde et les cultures. En tant qu'Entreprise mondiale, nous respectons la loi et ce Code dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

Chaque employé, dirigeant et administrateur est tenu de lire, de comprendre et de respecter ce Code. Les employés doivent contacter le Service juridique pour toute question concernant une loi locale et le Code d'éthique et de conduite des affaires. Les employés qui violent le Code feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nos conseils

Q. Comment puis-je trouver les politiques référencées dans notre Code ?

R. Les politiques d'entreprise sont publiées sur BarnesNet sous la rubrique « Ressources de l'Entreprise ». Si vous n'avez pas accès aux politiques de l'Entreprise sur BarnesNet, demandez à votre responsable ou à un représentant des ressources humaines. Ils pourront fournir une copie de la politique en question.

Nos responsabilités

Barnes s'est bâtie une excellente réputation. Pour protéger cette réputation, nous avons tous la responsabilité personnelle de :

- Respecter le Code et les autres politiques, procédures et directives de l'Entreprise
- Suivre la formation attribuée dans les délais prescrits
- Poser des questions si nous avons des doutes ou des préoccupations
- Signaler tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, ou toute violation de notre Code ou des politiques de l'Entreprise
- N'exercer aucune représailles à l'encontre d'une personne pour avoir soulevé des questions ou des préoccupations de bonne foi
- Coopérer pleinement et être honnête dans tout audit ou enquête

Responsabilités supplémentaires des responsables et superviseurs

Les responsables et les superviseurs ont la responsabilité particulière de diriger leurs équipes conformément aux valeurs de Barnes et d'être les défenseurs de notre Code. Ils doivent prendre des mesures pour influencer positivement les employés et créer un environnement où les employés sont à l'aise pour communiquer leurs questions ou préoccupations sans crainte de représailles. En outre, les responsables et les superviseurs ont les responsabilités suivantes :

- Laisser aux employés le temps de suivre la formation requise
- Prendre des mesures professionnelles et opportunes en ce qui concerne les questions ou les préoccupations
- Ne pas compromettre la sécurité ou la conformité pour obtenir des résultats commerciaux
- Ne pas créer de règles ou de politiques moins restrictives que notre Code
- Être un modèle positif en agissant conformément à notre Code
- Reconnaître et récompenser les comportements qui illustrent l'engagement envers notre Code

Demander conseil et soulever des préoccupations

Nous devons tous nous sentir à l'aise pour soulever des questions et des préoccupations. Notre Entreprise prend toutes les questions et préoccupations au sérieux. Parfois, vous avez besoin d'aide pour répondre aux questions et prendre des décisions. En cas de doute, posez la question avant d'agir.

Vous disposez de plusieurs ressources pour obtenir des conseils ou soulever des préoccupations, notamment :

- Les responsables ou superviseurs
- Votre représentant des ressources humaines
- Le directeur mondial de la conformité
- Le directeur des affaires juridiques
- Un avocat du Service juridique
- L'outil de reporting de conformité de Barnes

Nous sommes tous responsables de signaler, de bonne foi, toute violation suspectée ou potentielle de notre Code, des politiques de notre Entreprise ou de toute loi. Sachez que vous pouvez toujours parler à votre représentant des ressources humaines, à votre superviseur ou au Service juridique et de conformité. Lorsqu'il s'agit de signaler des préoccupations, nous appliquons une politique de la porte ouverte.

Vous pouvez également signaler un problème de manière anonyme via l'outil de reporting de conformité de l'Entreprise. L'outil de reporting de conformité est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il est pris en charge par un fournisseur indépendant et s'adapte à toutes les langues parlées par nos employés. Notre Entreprise prendra toutes les mesures appropriées pour préserver la confidentialité et l'identité de toute personne qui fait un rapport ou soulève une préoccupation de bonne foi. Les coordonnées de l'outil de reporting sont indiquées ci-dessous :

- Par téléphone :
  Accéder à notre Liste téléphonique de l'outil de reporting pour trouver le numéro de téléphone de votre pays ou région
- Par Internet :
  http://barnesgroupinc.ethicspoint.com
- Par voie postale :
  Outil de reporting de conformité d'entreprise de Barnes
  P.O. Box PMB 3767
  13950 Ballantyne Corporate Place, Ste. 300
  Charlotte, NC 28277-2712

Si vous êtes témoin d'une violation potentielle, que vous en commettez une ou que vous venez d'apprendre qu'une violation a été commise, vous devez immédiatement la signaler à au moins l'une des ressources énumérées ci-dessus. Vous ne devez pas enquêter seul.

Barnes applique une politique stricte en matière de représailles. Nous ne tolérerons aucune forme de représailles à l'encontre d'une personne pour avoir soulevé une question ou une préoccupation de bonne foi. « Bonne foi » signifie que le signalement est honnête, sincère et complet, au meilleur de la connaissance de la personne.

Nos conseils

Q. Puis-je faire un rapport anonyme ?

R. Oui, vous pouvez utiliser l'outil de reporting de conformité de l'Entreprise. Cependant, il peut être plus difficile d'enquêter sur vos préoccupations si nous ne sommes pas en mesure de vous contacter pour plus d'informations. Le fait de fournir vos nom et coordonnées nous permet également de vous tenir informé de l'état d'une enquête. Rappelez-vous que nous prendrons toutes les mesures appropriées pendant le processus d'examen ou d'enquête pour préserver la confidentialité et l'anonymat de toute personne qui soulève une question ou une préoccupation de bonne foi et qui soutient notre principe de non-représailles.

Prendre des décisions éthiques

Lorsque vous essayez de prendre la bonne décision, posez-vous les questions suivantes :

Suis-je en train de respecter la loi, la politique ou la pratique en vigueur ?

↓

Suis-je en train d'agir dans le meilleur intérêt de l'Entreprise en prenant des décisions conformes aux valeurs de Barnes ?

↓

Ai-je consulté une personne de notre Entreprise pour m'aider à prendre ma décision ?

↓

Me sentirais-je à l'aise si mes collègues, ma famille, mes amis ou le public étaient au courant de ma décision ?

Si la réponse est *oui* à toutes ces questions, continuez en toute confiance en sachant que vous soutenez notre engagement envers l'intégrité, l'innovation et l'évolution.

Si vous répondez *non* à l'une d'entre elles ou si vous n'êtes pas sûr, demandez de l'aide à l'une de vos ressources de soutien avant de continuer.

Agir dans le meilleur intérêt de notre Entreprise

Intégrité. Innovation. Évolution.

Notre pertinence, notre bonne volonté et notre réputation sont fondées sur le respect de notre Code d'éthique et de conduite des affaires et dans l'intérêt de notre Entreprise.

« Tout ce que nous faisons, nous le faisons en ayant à l'esprit les meilleurs intérêts de l'Entreprise. En faisant passer les intérêts de l'Entreprise en premier, nous nous assurons que nous représentons nos parties prenantes dans tout ce que nous faisons. »

Andreas Mueller
Vice-président, Opérations mondiales
Solutions de moulage

Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts

Nos convictions

Nous plaçons les intérêts de Barnes et de nos clients au-dessus de nos intérêts personnels afin que nous puissions prendre des décisions commerciales intelligentes et sans partialité. Les conflits d'intérêts, même l'apparence d'un conflit d'intérêts, nuisent à notre intégrité et à notre réputation.

Nos raisons

La prise de décisions éclairées et impartiales, sans conflits d'intérêts, suscite la confiance de nos parties prenantes et nous permet de maintenir une position homogène à l'échelle de l'entreprise, ce qui nous favorise l'innovation et les résultats.

Nos actions

- Reconnaître que les relations personnelles pourraient nuire à notre objectivité et créer un conflit d'intérêts
- Divulguez rapidement tout conflit d'intérêts réel ou potentiel à votre représentant des RH ou au Service juridique. Exemples de conflits d'intérêts :
  - Tout intérêt ou toute relation indépendante que vous pourriez avoir avec un autre employé, fournisseur, prestataire, agent, consultant, client ou concurrent
  - Les relations familiales susceptibles d'influencer directement ou indirectement l'emploi du membre de votre famille chez Barnes
  - Emploi extérieur
  - Les intérêts financiers qui peuvent influencer votre jugement concernant les affaires de Barnes
- Demandez conseil à votre représentant des RH ou au Service juridique lorsque vous soupçonnez un conflit d'intérêts

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts survient lorsque vos affaires personnelles nuisent à votre capacité de prendre des décisions de travail objectives.

Conflits courants

Relations de travail. Les relations personnelles avec les autres sur le lieu de travail peuvent entraîner du favoritisme. Même l'apparence de partialité peut éroder la force de notre équipe.

Conflits courants (suite)

Relations d'affaires. Vous ne devez pas être impliqués dans les décisions concernant l'utilisation d'un fournisseur ou d'un prestataire si vous entretenez une relation personnelle avec quelqu'un qui y travaille. Les relations avec les concurrents peuvent également créer des problèmes.

Emploi à l'extérieur. Veillez à ce que les emplois extérieurs ou d'autres activités n'entravent pas vos responsabilités ou contributions chez Barnes. Travailler pour un concurrent ou un fournisseur de Barnes créerait un conflit d'intérêts.

Intérêts financiers. Investir dans des entreprises liées à Barnes constitue un conflit d'intérêts potentiel. Veillez à ce que les investissements personnels, ainsi que ceux des amis et des relations, n'influencent pas vos décisions au nom de notre Entreprise.

Il existe d'autres situations susceptibles d'engendrer des conflits d'intérêts. Si vous n'êtes pas sûr de l'existence d'un conflit, demandez de l'aide. Dans la plupart des cas, nous pouvons gérer les conflits d'intérêts avec précaution lorsqu'ils sont correctement divulgués.

Nos conseils

Q. Je travaille dans le domaine de l'approvisionnement et je dois remplacer un fournisseur immédiatement afin que nous puissions respecter le délai de notre client. Mon frère possède une entreprise qui fournit les matériaux dont nous avons besoin à un prix inférieur. Puis-je faire appel à son entreprise ?

R. Tout d'abord, vous devez divulguer le conflit potentiel à votre responsable et aux ressources humaines. Vous pouvez recommander l'entreprise de votre frère au service des achats, qui suivra le processus standard de sélection des fournisseurs. Mais vous ne pouvez pas être impliqué dans une prise de décision impliquant son entreprise. N'oubliez pas que nous devons éviter les apparences de favoritisme et toujours suivre les processus standards.

Q. Je suis un ingénieur travaillant dans notre pôle d'innovation. Lors d'une récente conférence à laquelle j'ai assisté, un représentant de la Robotic Industries Association m'a demandé de présenter un programme de certification de 30 heures, pour lequel ils veulent me payer des frais nominaux. Puis-je accepter cette offre ?

R. Non, vous ne pouvez pas accepter de paiement pour des occasions extérieures qui surviennent en raison de votre emploi chez Barnes. Parlez-en à votre superviseur. Si cette offre peut profiter à Barnes dans son ensemble, vous pourrez peut-être y participer. Dans ce cas, cependant, l'association ne serait pas en mesure de vous payer directement.

Tenir des registres exacts

Nos convictions

Pendant toutes ces années et à travers ces nombreux changements, Barnes a mené ses affaires avec honnêteté. Nos registres doivent refléter fidèlement nos activités, et nos procédures comptables et financières doivent être justes et honnêtes.

Nos raisons

La tenue de registres précise contribue à la santé à long terme de notre entreprise. Les décisions stratégiques dépendent d'informations précises et, en tant qu'entreprise, nous comptons sur ces décisions pour aller de l'avant. En outre, nous sommes une entreprise cotée en bourse. Cela signifie que nous avons le devoir de nous assurer que nos registres et rapports financiers reflètent parfaitement et précisément nos transactions commerciales et respectent les exigences réglementaires.

Nos actions

Nous maintenons des registres exacts lorsque nous :

- Tenons à jour des livres et des registres complets, exacts et opportuns
- Suivons les principes comptables généralement reconnus (PCGR) et les politiques de Barnes en matière de rapports financiers et de contrôles internes
- Respectons les lois et réglementations financières
- Soumettons les rapports requis aux autorités réglementaires internationales et des États-Unis
- Coopérons ouvertement, honnêtement et pleinement avec les agents financiers de l'Entreprise et nos vérificateurs internes et externes
- Connaissons les risques liés à la tenue de livres erronés ou frauduleux et communiquons en conséquence
- Conservons et éliminons les documents conformément à la loi et aux exigences de conservation des documents de l'Entreprise
- Nous conformons à tout avis de conservation à des fins juridiques ou autres émanant du Service juridique

Tous les employés ont la responsabilité de suivre nos contrôles internes et de tenir à jour des registres qui reflètent précisément nos transactions commerciales. Certains employés, dont notre PDG, notre directeur financier, notre contrôleur et nos employés de la comptabilité, sont tenus de respecter des normes plus strictes. Les rapports financiers frauduleux sont interdits.

Qu'est-ce qu'un rapport financier frauduleux ?

En général, les rapports financiers frauduleux sont intentionnellement trompeurs ou incomplets. Ils peuvent prendre de nombreuses formes spécifiques et peuvent aussi résulter d'une imprudence.

Qu'est-ce qu'un avis de conservation à des fins juridiques ?

Le Service juridique est parfois en mesure de reconnaître une question qui peut mener à une enquête ou à un litige. Ils peuvent alors émettre un avis de conservation à des fins juridiques sur des documents qui seraient probablement nécessaires dans un tel cas. Nous devrons alors suivre les conseils du Service juridique et conserver les documents pertinents.

Audits et enquêtes

À l'occasion, nous pouvons avoir des audits ou des enquêtes internes ou externes. Nous avons tous la responsabilité partagée de coopérer dans ces situations. Les auditeurs et les enquêteurs peuvent demander des informations spécifiques. Si vous ne savez pas quelles informations un auditeur ou un enquêteur est autorisé à recevoir, demandez conseil au Service juridique. Si vous êtes tenu de produire des renseignements, assurez-vous qu'ils sont exacts et que vous maintenez la confidentialité des informations et de l'enquête.

Registres commerciaux

Les registres commerciaux et financiers peuvent prendre de nombreuses formes, tant sur papier que sur support électronique. Parmi les exemples, citons :

- Données d'inventaire et rapports de production
- Bons de commande et factures
- Dossiers sur le personnel
- E-mails et autres correspondances (mémos, messages instantanés, SMS, lettres, etc.)
- Politiques et procédures
- Contrats
- Logiciels
- Analyses, calendriers, formules, tableaux et modèles financiers

Cette liste n'est en aucun cas exhaustive. Si vous avez un doute quant à la meilleure façon de conserver, de gérer et de supprimer les registres de l'Entreprise, demandez à votre superviseur. Vous pouvez également consulter la politique de conservation des documents.

Protéger les biens de l’Entreprise

Nos convictions

En tant qu’entreprise mondiale, Barnes a acquis différentes propriétés. Ces atouts sont essentiels au travail que nous faisons. Les biens de l’Entreprise, y compris les bureaux, les équipements et outils de fabrication, les véhicules, les ordinateurs et les réseaux, soutiennent nos activités. Nous innovons le mieux lorsque nous maintenons et protégeons ces biens.

Nos raisons

Nous donnons le meilleur de nous-même lorsque nous sommes à l’aise dans notre environnement. Nous avons besoin d’avoir accès aux meilleures ressources possibles, y compris les installations, les véhicules et les fournitures. Ces ressources ne peuvent pas soutenir notre vision si elles sont maltraitées.

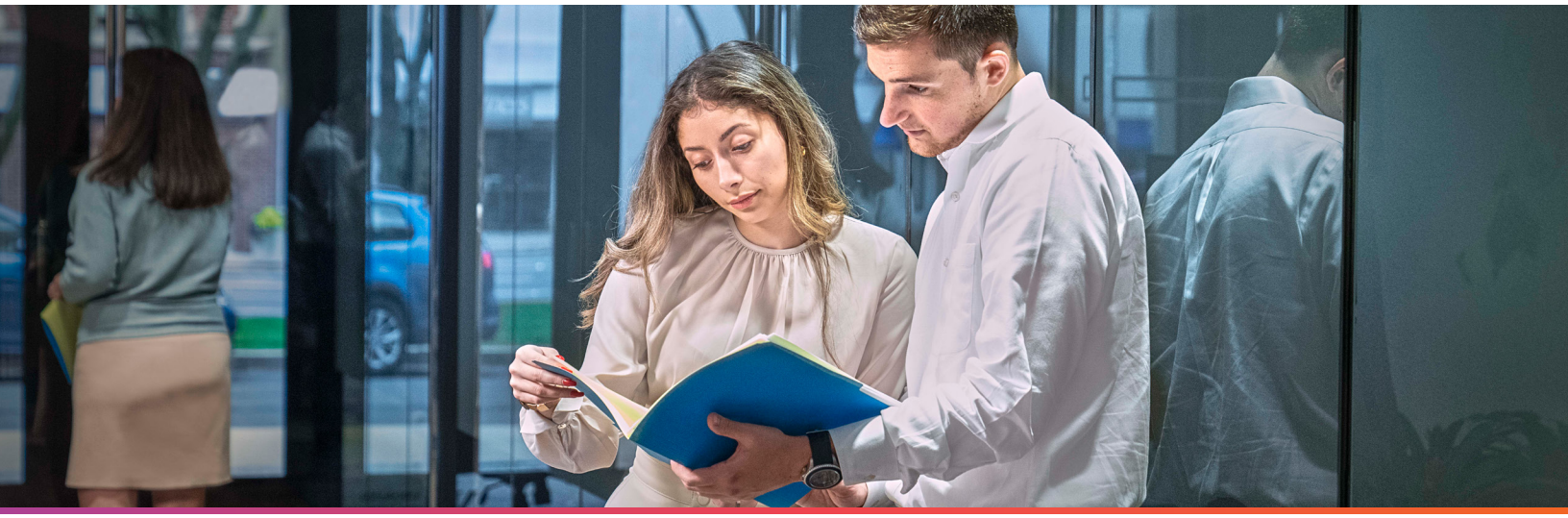
Nos actions

Nous pouvons tous faire preuve de bon sens pour protéger les biens de l’Entreprise. Lorsque nous maintenons les espaces de travail propres et bien entretenus et que nous nous assurons que notre technologie est à jour, nous réduisons les risques de défaillance des biens de l’Entreprise. Informez vos responsables chaque fois qu’un équipement de travail doit être réparé ou remplacé. Cela garantit non seulement la productivité, mais aussi la sécurité.

En outre, nous protégeons les biens de l’Entreprise lorsque nous :

- Nous déconnectons des ordinateurs et des machines de l’Entreprise lorsqu’ils ne sont pas utilisés
- Suivons toutes les procédures de sécurité pour entrer et sortir de l’établissement
- Sommes attentifs aux vols et signalons toute activité suspecte
- Suivons toutes les procédures de sécurité lors de l’utilisation de l’équipement de l’Entreprise
- Respectons les protocoles d’utilisation des actifs de l’Entreprise tels que les appareils informatiques, les véhicules et les produits
- Protégeons les informations, les réseaux et les périphériques contre tout accès non autorisé grâce à des mots de passe et un chiffrement sécurisés, selon les besoins
- Signalons toute utilisation abusive ou tout accès non autorisé à la propriété de l’Entreprise, y compris les réseaux, les périphériques et les informations de l’Entreprise

Protection des informations confidentielles et exclusives



Nos convictions

Nos informations confidentielles font partie de ce qui nous distingue de nos concurrents et nous rend uniques. Agir avec intégrité signifie protéger ces informations contre toute utilisation non autorisée.

Nos raisons

Notre tradition d'innovation repose sur des informations exclusives. Lorsque nous développons de nouvelles idées, de nouveaux produits et de nouveaux services, nous renforçons notre capacité d'adaptation et d'évolution. Pour tirer le meilleur parti de ces informations et maintenir une position concurrentielle, nous devons les protéger.

Nos actions

Nous protégeons les informations confidentielles et exclusives lorsque nous :

- Ne partageons ces informations qu'avec des employés ou d'autres tiers autorisés à les utiliser
- Mettons en place des accords de non-divulgation, de licence, de service et de collaboration avec des tiers
- Étiquetons clairement les fichiers ou les documents comme « confidentiels », selon le cas
- Sécurisons les documents, les données et les périphériques grâce à des mesures physiques, des mots de passe et un chiffrement efficaces
- Ne discutons pas de questions confidentielles en public et ne les rendons pas visibles par d'autres personnes (par exemple, lorsque vous travaillez sur un ordinateur portable dans un café)
- Escortons les visiteurs afin qu'ils ne puissent pas pénétrer dans les zones à accès restreint
- Signalons toutes violations afin qu'elles puissent être traitées rapidement

Il est important que nous ne partagions pas et ne recherchions pas non plus de renseignements confidentiels de tiers, y compris les renseignements confidentiels des anciens employeurs.

Voici quelques exemples d'informations confidentielles

Les informations commerciales à caractère confidentiel peuvent prendre de nombreuses formes, parmi lesquelles :

- Informations exclusives telles que les logiciels, les conceptions industrielles et les processus de fabrication
- Secrets commerciaux et autres droits de propriété intellectuelle qui ne sont pas connus publiquement
- Informations financières non publiques, telles que les prix et les projections
- Nouveaux produits et plans marketing
- Listes de clients et fournisseurs
- Idées et informations de recherche et développement
- Informations que nous sommes tenus contractuellement de maintenir confidentielles

Confidentialité des employés

Nous assurons la sécurité et la confidentialité des informations et des données privées de nos employés, conformément aux réglementations pertinentes en matière de confidentialité des données. Voici quelques exemples de renseignements personnels concernant les employés :

- Nom
- Adresse physique
- Adresse électronique personnelle
- Numéro d'identification de l'employé
- Numéro d'identification gouvernementale

Éviter les délits d'initié

Nos convictions

La valeur de notre Entreprise réside dans son approche novatrice qui vise à fournir des produits et services hautement techniques. Nos titres cotés en bourse devraient refléter cette valeur. Nous n'utilisons pas ni ne partageons d'informations importantes et non publiques concernant l'achat ou la vente des titres de notre Entreprise ou de toute autre entreprise.

Informations importantes non publiques et délit d'initié

Dans le cadre de notre emploi, nous pouvons prendre connaissance d'informations de l'Entreprise ou d'informations sur d'autres Entreprises avec lesquelles nous faisons des affaires avant le grand public. Ces informations s'appellent des « informations importantes et non publiques », et elles peuvent être utiles aux investisseurs. À titre d'exemples :

- Prévisions de bénéfices et bénéfices non publiés
- Nouvelles de fusions ou d'acquisitions
- Changements au sein de la haute direction
- Nouveaux produits ou développements
- Événements importants qui pourraient affecter le cours de l'action

L'utilisation ou le partage d'informations importantes non publiques pour acheter ou vendre des actions est un délit d'initié. Cette pratique est injuste, illégale et pourrait fausser les marchés publics.

Nos raisons

Notre réputation repose sur la confiance que nous avons acquise auprès de nos clients, investisseurs et partenaires commerciaux. Le délit d'initié viole cette confiance en tirant profit d'informations non publiques pour un gain financier. Le délit d'initié est également un crime grave qui peut donner lieu à des amendes importantes et même à des peines de prison.

Nos actions

Nous évitons les délits d'initié lorsque nous :

- Refusons d'acheter ou de vendre des actions de Barnes ou de toute autre entreprise cotée en bourse dans le cas où nous disposons d'informations privilégiées
- Refusons d'acheter et de vendre des actions tant que les informations internes sur l'Entreprise ne sont pas disponibles et que les investisseurs n'ont pas eu la possibilité de les évaluer
- Ne divulguons pas d'informations privilégiées à des personnes extérieures à Barnes, y compris des membres de la famille, des proches ou des amis
- Partageons uniquement les informations privilégiées en fonction des besoins
- Évitons ne serait-ce que l'apparence de transactions sur des informations privilégiées
- Refusons de participer à des activités de « tuyautage »
- Ne divulguons jamais de fausses informations et ne faisons rien pour manipuler le prix des titres cotés en bourse

Qu'est-ce qu'un « tuyautage » ?

La transmission d'informations importantes et non publiques à d'autres est appelée « tuyautage ». Les informations pourraient être transmises à une autre entreprise ou à toute personne qui pourrait réaliser des transactions sur la base de ces connaissances. Que ce soit directement ou indirectement, cette activité est à la fois contraire à l'éthique et illégale.

Parler d’une seule voix

Nos convictions

Nous maintenons notre réputation lorsque nous parlons clairement et honnêtement. Nous partageons la responsabilité d’une communication cohérente et nous nous efforçons de parler d’une seule voix aux parties prenantes à l’extérieur de l’Entreprise. C’est ce que nos clients et partenaires commerciaux attendent de nous et ce dont ils dépendent.

Nos raisons

Les médias traditionnels et les réseaux sociaux peuvent être des sources de désinformation. En parlant d’une seule voix, avec précision et honnêteté, nous façonnons notre récit, protégeons les informations sensibles et minimisons la confusion. Cette clarté rassure nos parties prenantes à mesure que nous évoluons.

Nos actions

Certains d’entre nous sont directement responsables de répondre aux demandes émanant de l’extérieur de l’Entreprise. Nous soutenons au mieux ces personnes lorsque nous :

- Répondons poliment et nous refusons à tout commentaire si nous ne sommes pas autorisés à traiter une demande extérieure
- Renvoyons ces demandes à la personne appropriée, avec des coordonnées précises
- Ne partageons jamais notre opinion sur les décisions de l’Entreprise, nos employés, nos clients ou nos partenaires commerciaux
- Ne divulguons jamais d’informations sensibles ou confidentielles

Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux ont considérablement élargi nos modes de communication. Facebook, LinkedIn et Twitter ne sont que quelques exemples de sites de réseaux sociaux populaires. Ils offrent des avantages considérables, mais nous devons les utiliser avec sagesse. Lorsque nous utilisons les réseaux sociaux, nous devons veiller à :

- Nous assurer que cela n’interfère pas avec le travail
- Ne jamais divulguer d’informations confidentielles sur l’Entreprise
- Ne jamais représenter nos points de vue personnels comme étant ceux de Barnes

En général, lorsque vous discutez de l’Entreprise sur les réseaux sociaux, précisez que vous exprimez vos propres opinions et que vous ne représentez pas Barnes. Laissez des messages plus précis aux employés autorisés à représenter l’Entreprise. Cela permettra de préserver la voix de l’Entreprise pour nos clients, nos partenaires commerciaux et les parties prenantes.

Notre engagement envers nos employés

Intégrité. Innovation. Évolution.

Nos employés continuent d'être notre atout le plus important et constituent un facteur clé de notre réussite. Comprendre notre objectif et notre engagement à offrir des opportunités à tous ceux qui choisissent de faire partie de notre équipe demeure primordial.

« Les employés de Barnes veulent montrer l'exemple. Tout le monde retrousse ses manches pour trouver un moyen de nous démarquer sur le marché. Nous nous concentrons vraiment sur le développement de nos employés, l'éducation de nos employés et la recherche de nouvelles opportunités pour nos employés. Nous recrutons dans le monde entier, et cela fait toute la différence du point de vue de la croissance et de l'efficacité. Barnes illustre ce que je soutiens : la communauté, le travail rigoureux, être soutenu et récompensé. L'Entreprise offre cette combinaison de diversité, d'inclusion et d'innovation. C'est le Barnes Way. »

Josephine Hasfal-Agard
Directrice fiscale
Barnes

Respect de nos employés

Nos convictions

L'équité commence par le respect. Nous avons tous droit à la dignité et au respect sur le lieu de travail. Nos employés dévoués prospèrent et innovent dans un milieu de travail exempt de discrimination et de comportement irrespectueux. Tout le monde devrait avoir une chance égale de contribuer au succès de l'Entreprise.

Nos raisons

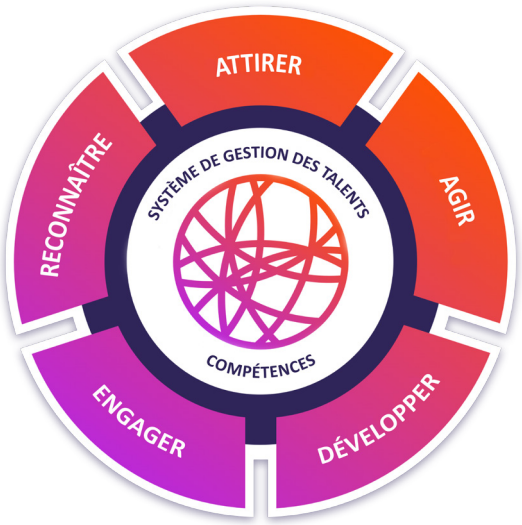
En nous respectant les uns les autres, nous créons un environnement de travail où chacun peut donner le meilleur de soi-même. Un environnement de travail respectueux commence par l'équité dans l'embauche et l'accès à des opportunités où chaque employé peut atteindre son plein potentiel.

Nos actions

- Traitez-vous toujours les uns les autres avec respect et dignité.
- Reconnaissez les forces et les réalisations de chacun.
- Ne dites ou ne faites jamais rien d'offensant ou de dégradant pour les autres.
- Exprimez-vous si vous êtes témoins d'un comportement irrespectueux ou offensant.
- Concentrez-vous sur les qualités qui apportent de la valeur à notre Entreprise.

Système de gestion des talents

Notre système de gestion des talents (TMS) renforce notre engagement envers la diversité, l'inclusion et l'équité dans nos processus d'embauche et de promotion. Reposant sur nos valeurs de collaboration et de responsabilisation et ancré dans le système BES, le système de gestion des talents soutient la croissance, le développement et l'engagement de tous nos employés afin que nous soyons tous les jours au meilleur de nous-mêmes. Chacun de nos employés internationaux, en étant unique, fait de Barnes une Entreprise unique. Notre système de gestion des talents tire parti de ce caractère unique pour favoriser une culture d'inclusion.



Accueillir la diversité, l'équité et l'inclusion

Nos convictions

Notre Entreprise mondiale s'appuie sur la diversité et nos lieux de travail privilégient le développement, la responsabilisation et l'engagement de tous nos employés. La diversité des expériences, des capacités et des perspectives est essentielle à notre succès.

Nos raisons

Lorsque tout le monde se sent à l'aise pour contribuer, nous prenons de meilleures décisions en tant qu'Entreprise. Nous recherchons et valorisons diverses perspectives parce qu'elles améliorent notre créativité, favorisent l'innovation et s'alignent sur notre culture de « Une Équipe. Une Entreprise. ». Nous sommes plus unis encore lorsque nous adoptons véritablement la diversité.

Nos actions

Nous accueillons la diversité, l'équité et l'inclusion lorsque nous :

- Bâtissons nos équipes
- Incluons tous les membres de l'équipe lorsque nous partageons des informations et sollicitons des commentaires
- Recherchons activement différents points de vue lors de la recherche de solutions
- Écoutons tous les points de vue avec courtoisie et respect
- Ne pratiquons jamais de discrimination fondée sur la race, la religion, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap, ou tout autre facteur non pertinent à la réalisation du travail

Autour du monde

Barnes emploie environ 5 000 personnes à travers le monde. Notre engagement envers la collaboration est lié à nos efforts pour accueillir la diversité et l'inclusion. Pour travailler en toute transparence, au-delà des frontières, nous collaborons avec des employés, des fournisseurs et des clients issus de différentes cultures. La santé de ces relations exige intégrité et respect, et nous prenons au sérieux les diverses voix qui contribuent à notre Entreprise mondiale. À cette fin, notre Entreprise a rédigé l'Énoncé de mission sur la diversité et l'inclusion (D&I) suivant :

Chez Barnes, nous favorisons et adoptons un milieu de travail diversifié et inclusif, où chacun est traité avec dignité et respect, où tous les employés sont soutenus, encouragés et habilités à s'engager, à contribuer et à réaliser leur plein potentiel dans un environnement sûr et gratifiant.

Chez Barnes, chacun est tenu de soutenir notre mission pour la diversité et l'inclusion, à tous les échelons et à tous les niveaux de l'Entreprise.

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

Nos convictions

Nous bénéficions tous d'un environnement de travail sûr, respectueux et favorisant l'inclusion. Le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail n'ont pas leur place dans un tel environnement.

Nos raisons

Le harcèlement et l'intimidation sont extrêmement perturbateurs et peu professionnels. Nos employés contribuent de manière enthousiaste au succès de l'Entreprise. Lorsque nous maintenons un environnement de travail exempt de harcèlement, l'enthousiasme de nos employés peut continuer à favoriser le succès de l'Entreprise.

Nos actions

- Ne faites jamais de blagues ou de commentaires offensants, en particulier en ce qui concerne la race, la religion, le sexe, le handicap, ou d'autres aspects de l'identité personnelle.
- N'établissez jamais de contact physique inapproprié, y compris des contacts physiques indésirables.
- N'utilisez jamais un langage ou un comportement menaçant ou intimidant.
- Ne faites jamais d'avances ou de propositions sexuelles, et ne partagez jamais d'images explicites ou sexuellement explicites.
- Remplissez toutes les obligations de formation en temps opportun et de manière professionnelle.
- Tous les employés ont l'obligation de signaler le harcèlement et l'intimidation à l'une de vos ressources de soutien.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement peut prendre la forme de mots, d'actions ou d'images.

- **Ce que nous disons ou écrivons :** Cela peut inclure des propos racistes ou des blagues offensantes, faites en personne ou par e-mail ou sur les réseaux sociaux. Un langage agressif ou menaçant peut également être partagé de cette façon.
- **Ce que nous faisons :** Tout contact physique importun, surtout de nature sexuelle ou suggestive, est du harcèlement. Des actes agressifs ou délibérément perturbateurs, comme le blocage du chemin d'une personne, sont également du harcèlement.
- **Ce que nous affichons :** L'affichage d'images ou d'affiches offensantes ou pornographiques sur le lieu de travail est considéré comme du harcèlement. Les espaces modulaires, les espaces de bureau, les casiers personnels, les boîtes à outils, ainsi que l'espace d'écran, sont tous considérés comme des espaces de travail où ces types d'images ne doivent pas être affichés.

Rappelez-vous qu'en matière de harcèlement, ce n'est pas l'intention qui importe. La perception ou la réaction des autres est l'élément clé. Considérez le ressenti et le bien-être des collègues lorsque vous vous exprimez, écrivez, agissez et décorez.

Assurer la sécurité de nos lieux de travail

Nos convictions

Un lieu de travail sûr est la base d'un environnement de travail productif. Nous sommes tous tenus de maintenir un environnement de travail sûr, de respecter les protocoles de sécurité et de prendre des décisions conformes à la sécurité sur le lieu de travail.

Nos raisons

Aucune mesure opérationnelle n'est plus importante que la sécurité. La productivité et les activités commerciales ne doivent jamais être poursuivies au détriment de notre bien-être. Nous nous épanouissons en tant qu'Entreprise et donnons le meilleur de nous-même lorsque nous sommes tous en bonne santé et en sécurité.

Nos actions

Nous assurons la sûreté et la sécurité de nos lieux de travail lorsque nous :

- Menons des opérations en totale conformité avec l'ensemble des lois, réglementations et politiques de sécurité, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités professionnelles. Cela comprend :
  - Toujours respecter les règles et procédures de sécurité établies, les affiches et les écriteaux
  - Toujours s'efforcer d'identifier et d'atténuer de façon proactive les dangers sur le lieu de travail afin de protéger nos employés et de prévenir les blessures
  - Toujours s'engager auprès des employés qui effectuent des tâches dangereuses et critiques susceptibles de provoquer des blessures graves, notamment le verrouillage/étiquetage, le travail en hauteur et l'accès dans des espaces confinés
  - Ne jamais travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool
- Signaler toutes les préoccupations et violations en matière de sécurité à un superviseur ou à un responsable des affaires d'hygiène, sécurité et environnement (HSE)
- Résoudre tous les désaccords de manière respectueuse, professionnelle et calme, sans cris ni violence
- Nous assurer que les portes et les barrières restent fermées et verrouillées conformément aux politiques et aux codes de sécurité incendie spécifiques au site, et ne laisser que le personnel autorisé accéder à nos installations
- Réagir aux situations d'urgence en suivant les procédures prescrites, y compris en communiquant avec les autorités policières ou d'autres organismes de réglementation pertinents, si nécessaire

Nos conseils

Q. Je travaille dans le secteur de Barnes Aerospace et j'ai récemment observé une tâche potentiellement dangereuse dans l'un de nos procédés de fabrication. Comment exprimer au mieux mes préoccupations ?

R. Nous comptons sur nos employés engagés pour contribuer de façon proactive à l'élaboration de nos processus de fabrication. Vous devez communiquer immédiatement avec votre superviseur et le responsable HSE de votre unité commerciale. Notre système de gestion HSE comprend entre autres l'évaluation des risques, l'élaboration de procédures et la formation en matière de sécurité. Vos observations peuvent soutenir notre objectif de promotion de la sécurité des employés.

Q. Mon travail exige l'utilisation d'un équipement de protection individuelle. L'Entreprise fournira-t-elle cet équipement ?

R. Oui ; si vous vous sentez menacé ou si vous ne disposez pas de l'équipement de sécurité approprié, avertissez immédiatement votre superviseur ou votre responsable HSE. Ne tentez pas de réaliser une tâche liée au travail sans avoir mis en place l'équipement et les procédures de sécurité optimaux. Barnes applique un principe de « sécurité d'abord » dans tout ce que nous faisons.

Notre engagement envers nos clients et le marché

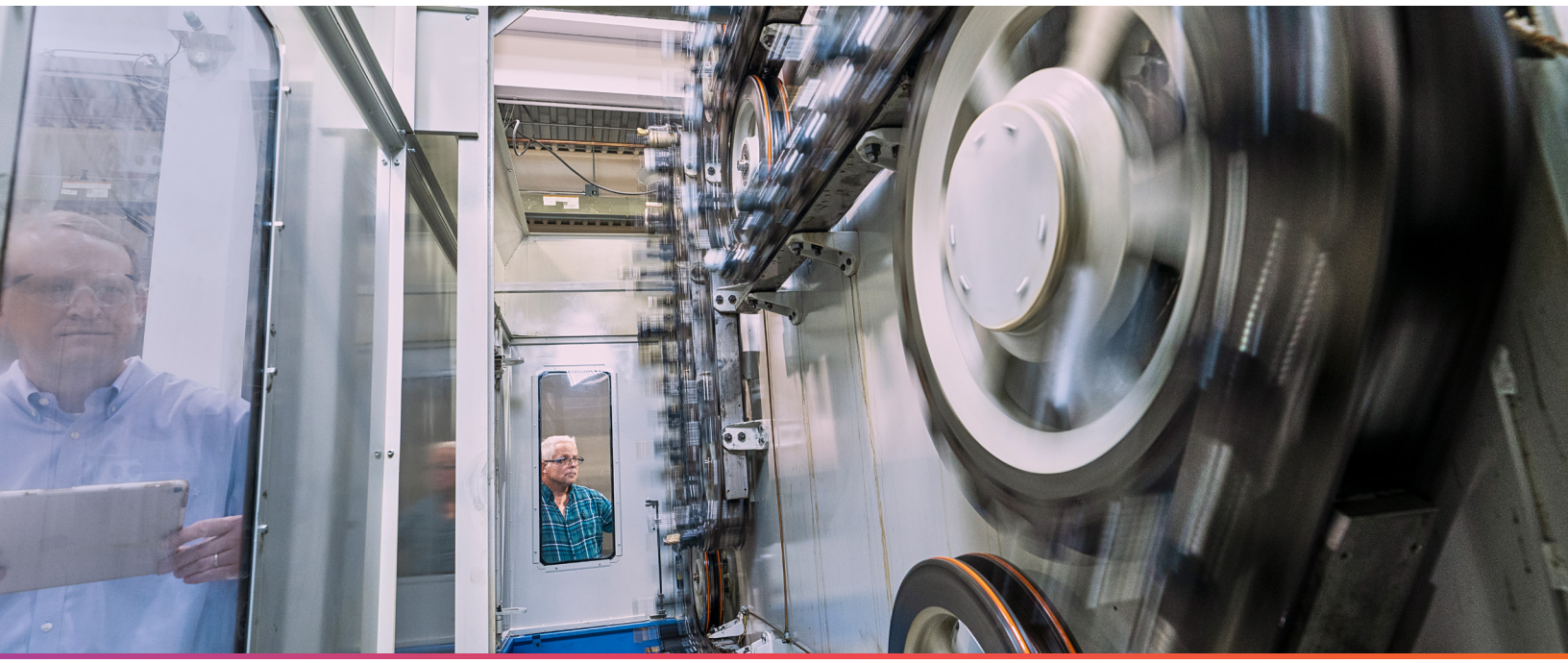
Intégrité. Innovation. Évolution.

Nos clients et le marché recherchent chez nous la fiabilité, le travail en partenariat et l'innovation. Nous offrons cela et bien plus. Nous continuons à offrir l'excellence et à anticiper les solutions pour nos clients et le marché.

« Chez Barnes, l'innovation est dans notre ADN. Pour continuer à évoluer et à croître au fil des époques, Barnes a dû innover en permanence. Chez Barnes, l'ingéniosité persistante signifie que nous nous efforçons, chaque jour, de trouver de nouvelles façons de faire les choses. Les usines connectées intelligemment contribueront à améliorer la qualité et la productivité et à réduire les émissions de carbone. Tout autour de nous, c'est l'innovation Barnes. Je dis à mes enfants :'J'ai travaillé sur tous les ressorts qui se trouvent dans ces tracteurs.' J'en suis très fier. »

Jason Sicotte
Responsable de l'ingénierie, Matériaux et innovation
Engineered Components

Offrir des produits et services de qualité



Nos convictions

Depuis le début, la réputation de Barnes repose sur la qualité de nos produits et services. Nous offrons la plus grande valeur à nos clients grâce à des services innovants et des produits de qualité supérieure. Nous ne faisons jamais de compromis sur la qualité et la sécurité.

Nos raisons

Notre Entreprise se définit par ses produits et services. Notre croissance dans les domaines de l'aérospatiale, des transports, de l'automatisation, de la médecine et de nombreux autres domaines complexes a toujours dépendu de la qualité. À mesure que nous continuons de croître et d'évoluer dans les marchés du monde entier, nous devons maintenir nos normes élevées.

Nos actions

Nous avons créé le Barnes Enterprise System (BES) qui nous permet de garantir la plus haute qualité de nos produits et services. En outre, nous maintenons notre engagement envers la qualité lorsque nous :

- Maintenons un environnement qui donne la priorité à la qualité et à la sécurité des consommateurs
- Signalons immédiatement les problèmes de qualité et de sécurité
- Respectons en permanence toutes les normes et procédures de contrôle de la qualité

Éviter la subornation et la corruption

Nos convictions

Nous remportons nos contrats et conservons nos clients honnêtement, équitablement et en nous basant sur la valeur que nous créons pour ces derniers. Nous nous efforçons d'obtenir des résultats sans compromettre notre intégrité et nous n'offrons ni n'acceptons jamais de mesures incitatives inappropriées pour obtenir un avantage injuste.

Nos raisons

La corruption n'a pas sa place chez Barnes. Nous ne la tolérons sous aucune forme, quel que soit l'endroit où nous opérons. Cela nuit aux communautés et met notre Entreprise et notre réputation en danger. La corruption peut également donner lieu à des amendes importantes, voire à des peines de prison pour les personnes impliquées. En évitant la corruption, notre Entreprise est plus forte et plus durable.

Formes de corruption

Un **pot-de-vin** se produit lorsqu'une personne offre ou accepte quelque chose de valeur pour influencer une décision de façon inappropriée.

Un **dessous-de-table** est le retour d'une certaine valeur comme récompense pour favoriser les arrangements d'affaires.

Solliciter un paiement, ou **« graisser la patte »** de quelqu'un consiste à effectuer un paiement à une personne pour accélérer les actions gouvernementales routinières, comme la délivrance d'un permis.

Nos actions

Nous empêchons la subornation et toutes autres formes de corruption lorsque nous :

- Choisissons de remporter des contrats et d'exercer nos activités de manière adéquate en utilisant le Barnes Enterprise System
- N'offrons jamais quoi que ce soit de valeur pour obtenir un avantage commercial, y compris un paiement de sollicitation
- Refusons les pots-de-vin ou les dessous-de-table s'ils nous sont offerts
- Tenons des états financiers exacts et complets
- N'utilisons jamais un tiers pour effectuer un paiement inapproprié
- Respectons les politiques de l'Entreprise relatives au don et à la réception de cadeaux et divertissements
- Signalons tout incident qui viole nos normes en matière de corruption au Directeur mondial de la conformité

Autour du monde

Barnes fait des affaires dans le monde entier, et les lois sur la subornation et la corruption varient d'un endroit à l'autre. Ces lois s'appliquent à tous les employés de l'Entreprise et à nos partenaires d'affaires dans tous les lieux où nous exerçons nos activités. Par exemple, nous devons suivre la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et la Bribery Act du Royaume-Uni partout où nous exerçons nos activités.

Nos conseils

Q. Je demande un permis à une autorité administrative. Le fonctionnaire m'a dit qu'il est d'usage d'effectuer un paiement pour accélérer ce processus. Dois-je le faire ?

R. Non. Le fonctionnaire a demandé ce qu'on appelle un *paiement de sollicitation*, qui est un paiement à un individu pour accélérer les actions ordinaires du gouvernement. De telles actions peuvent inclure la délivrance d'un permis ou l'organisation d'un service postal. Barnes n'autorise pas de tels paiements. Refusez d'effectuer le paiement et signalez la demande au Directeur mondial de la conformité.

Donner et recevoir des cadeaux et des divertissements

Nos convictions

Nous sommes fiers des nombreux partenariats d'affaires que nous avons bâtis au fil des ans. Bien que nous soyons reconnaissants pour ces relations, nous ne donnons pas ni ne recevons de cadeaux et de divertissements pour influencer les décisions d'affaires.

Nos raisons

L'échange de cadeaux et de divertissements avec des partenaires commerciaux peut être un moyen de favoriser les relations et d'établir une bonne volonté. Toutefois, ces échanges ne doivent jamais influencer, ni même sembler influencer, nos décisions d'affaires. Lorsque nous dissocions les actes de bonne volonté des décisions commerciales, nous démontrons notre intégrité, qui est le fondement d'une entreprise globalement plus saine.

Nos actions

Rappelez-vous que les cadeaux d'affaires et les divertissements soulèvent des questions d'ordre éthique et juridique lorsqu'ils sont échangés dans l'espoir d'obtenir quelque chose en retour. Pour éviter ce problème, nous ne demandons jamais de cadeaux. S'ils sont offerts, nous pouvons les accepter uniquement s'ils sont :

- Considérés comme de la trésorerie ou des équivalents de trésorerie (p. ex., cartes-cadeaux)
- Rares et de valeur nominale uniquement
- Conformes à notre politique et à la politique du partenaire d'affaires
- Non liés à un contrat ou à une transaction commerciale
  - Par exemple, nous n'acceptons aucun cadeau d'un fournisseur que nous évaluons pour un contrat

Parfois, nous pouvons offrir des cadeaux et des divertissements à nos partenaires commerciaux. Ceux-ci doivent également être conformes aux critères ci-dessus. En outre, nous documentons avec précision tous les cadeaux que nous offrons ou recevons afin que nos registres puissent être évalués, si nécessaire.

Nos conseils

Q. Je prends part à une négociation contractuelle avec un partenaire commercial potentiel. Un de leurs représentants m'a proposé de m'inviter à déjeuner. Puis-je accepter l'offre ?

R. Non. Cette offre peut être interprétée comme un cadeau, et nous n'acceptons pas les cadeaux ou divertissements de la part d'un partenaire commercial avec lequel nous négocions un contrat. Le partenaire commercial peut ne pas attendre quelque chose en retour, mais même l'apparence d'un comportement contraire à l'éthique doit être évitée. Refusez poliment l'offre et informez votre Directeur mondial de la conformité.

Qu'en est-il des employés et des organismes gouvernementaux ?

Les règles sur les cadeaux et divertissements sont plus strictes en ce qui concerne les employés et les agences gouvernementales. Il peut également être difficile d'identifier des entreprises publiques. En tant qu'Entreprise mondiale ayant des partenaires commerciaux dans le monde entier, nous devons agir avec la plus grande prudence. Avant de donner quelque chose de valeur à un employé du gouvernement, ou si vous n'êtes pas sûr qu'une entreprise appartient à l'État, contactez le Directeur mondial de la conformité pour obtenir des conseils.

Concurrence loyale

Nos convictions

Nos produits et services innovants nous rendent compétitifs à l'échelle mondiale. Une concurrence loyale stimule non seulement nos activités, mais également la qualité globale des pratiques commerciales dans tous les secteurs où nous sommes en concurrence. Quand nous sommes équitablement en concurrence, tout le monde y gagne.

Nos raisons

Pour rester concurrentiels, nous devons rester honnêtes. L'intégrité et le fair-play attirent et fidélisent les clients et les partenaires commerciaux. Ils nous assurent également que nous sommes toujours bien au fait de notre stratégie et de nos décisions. Notre longévité en tant qu'Entreprise dépend de notre capacité à être concurrentielle de manière éthique et légale.

Nos actions

Les lois sur la concurrence loyale sont complexes et peuvent varier d'un pays à l'autre. Nous suivons ces lois partout où nous exerçons nos activités. En général, nous livrons une concurrence loyale lorsque nous :

- Ne discutons jamais des prix, des processus d'appel d'offres ou de la segmentation du marché avec les concurrents
- Signalons toute tentative de la part de nos concurrents d'avoir des discussions inappropriées ou de conclure des accords illégaux
- Ne faisons jamais de fausses déclarations sur les produits des concurrents ou n'interférons pas avec leurs activités
- Ne cherchons jamais illégalement des informations sur la concurrence
- N'utilisons jamais la force du marché pour étouffer la concurrence

Autour du monde

Les lois antitrust, souvent connues sous le nom de lois sur la concurrence en dehors des États-Unis, sont conçues pour garantir une concurrence libre et équitable. Nous devons être conscients de la façon dont ces lois peuvent varier dans les nombreux pays où nous exerçons nos activités. Une concurrence équitable est la bonne chose à faire et la meilleure chose pour notre réputation mondiale.

Les sanctions pour violation des lois antitrust et de la concurrence peuvent entraîner de lourdes amendes et même des peines de prison. S'il vous arrive d'avoir un doute concernant une situation impliquant un concurrent mondial, évitez de discuter du sujet. Contactez le service juridique pour obtenir des conseils.

Associations professionnelles

Barnes peut être associée à des associations professionnelles, tant aux États-Unis qu'ailleurs dans le monde. Les associations professionnelles permettent aux intervenants du secteur de se rencontrer et de discuter des bonnes pratiques. Elles peuvent également offrir une occasion de promouvoir nos biens et services.

Nos concurrents peuvent également faire partie de ces associations professionnelles. Pour cette raison, nous devons maintenir nos normes éthiques élevées lorsque nous participons à ces associations. Nous ne partageons pas d'informations exclusives et non publiques, ni d'informations sur les prix ou les salaires sans approbation préalable. Le Service juridique et le Directeur mondial de la conformité peuvent fournir des conseils supplémentaires, si nécessaire.

Travail avec nos partenaires commerciaux

Nos convictions

Nous nous efforçons de mener nos activités avec intégrité, et cela s'étend à nos partenaires commerciaux. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent autant des normes éthiques élevées que toutes les lois et réglementations applicables. Cela nous aide à atteindre nos objectifs en tant qu'Entreprise.

Nos raisons

Nos partenaires commerciaux sont essentiels à la manière dont nous apportons de la valeur à nos clients dans des domaines aussi complexes que l'ingénierie industrielle et l'aérospatiale. Pour que nos produits et services soient de la plus haute qualité, nos partenaires d'affaires doivent partager nos normes élevées. Notre réputation à tous en dépend.

Nos actions

Nous traitons toujours nos partenaires d'affaires équitablement, indépendamment de la valeur commerciale ou de la durée de la relation. Nous développons également des partenariats commerciaux solides et éthiques lorsque nous :

- Choisissons nos partenaires commerciaux en fonction de critères objectifs, notamment :
  - La qualité
  - Le prix
  - La fiabilité
  - La disponibilité
- Évitons ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts, y compris le refus de cadeaux susceptibles d'influencer une décision commerciale
- Ne partageons jamais les informations confidentielles d'une autre entreprise, sauf avec autorisation
- Communiquons et collaborons avec les partenaires commerciaux pour trouver des solutions
- Nous assurons que nos partenaires commerciaux respectent la loi et respectent des normes éthiques élevées

Qui sont nos partenaires commerciaux ?

Barnes s'associe à de nombreuses entreprises, y compris des fournisseurs, des distributeurs et des agents commerciaux. Les fournisseurs apportent souvent les matières premières dont nous avons besoin pour nos produits. Les distributeurs nous aident à commercialiser ces produits. Les agents commerciaux nous aident à créer des opportunités commerciales avec de nouveaux clients. Bien que nos partenaires d'affaires jouent plusieurs rôles pour nous, nous exigeons d'eux une qualité et une intégrité optimales.

Nos conseils

Q. J'ai rencontré un agent commercial susceptible de trouver des clients pour Barnes dans un pays où nous n'avons encore jamais exercé nos activités. Puis-je parler à cet agent au nom de notre Entreprise ?

R. Nous avons un processus de diligence raisonnable pour travailler avec les nouveaux agents commerciaux et nous devons vérifier leurs références par le biais d'une vérification des antécédents et d'autres processus de diligence raisonnable. Contactez le service juridique pour commencer le processus. Si tout est confirmé et approuvé, vous pouvez signer un accord avec l'agent.

Reportez-vous à notre Code de conduite pour les fournisseurs pour plus d'information.

Travailler avec nos clients gouvernementaux

Nos convictions

Notre réputation en tant que distributeurs de produits et services sûrs et de haute qualité nous a valu de remporter de nombreux contrats, y compris avec les gouvernements. Comme pour tous nos clients, nous sommes honorés et privilégiés de remporter ces nouveaux contrats. Nous assumons également les responsabilités particulières qui accompagnent le service des clients du gouvernement.

Nos raisons

Comme les clients gouvernementaux utilisent des fonds publics pour contracter des entreprises, des normes juridiques et éthiques plus strictes peuvent s'appliquer. Nous nous engageons à respecter des normes éthiques élevées avec tous nos clients, mais nous savons qu'il est nécessaire de faire preuve d'une plus grande attention avec nos clients gouvernementaux.

Remarque concernant la sous-traitance

Lorsque nous sous-traitons avec une autre entreprise dont le client est un gouvernement, nous devons agir comme si le gouvernement en question était notre client. Cela s'applique également à nos partenaires commerciaux lorsqu'un client Barnes est un gouvernement. Nous devons être conscients de la façon dont nos partenariats d'affaires sont affectés par les contrats gouvernementaux afin d'assurer le respect des normes éthiques les plus élevées.

Nos actions

Nous répondons aux exigences particulières des clients gouvernementaux lorsque nous :

- Nous conformons à toutes les lois et politiques pertinentes en matière d'approvisionnement
- Nous assurons que nous suivons les exigences comptables du gouvernement
- Communiquons de façon sincère et complète sur :
  - La vente, la commercialisation ou l'exécution d'un contrat
  - Les coûts de suivi
  - La préparation des factures
- N'offrons rien aux fonctionnaires ou aux employés (voir « Éviter la subornation et la corruption » et « Donner et recevoir des cadeaux et des divertissements »)

Se conformer aux contrôles du commerce international

Nos convictions

Barnes est devenue une Entreprise mondiale et nous continuerons à exercer nos activités partout où nous le pourrons. Nous respectons toutes les lois commerciales internationales lorsque nous déplaçons des produits, des technologies et des services à travers les frontières. Notre Entreprise se développe au mieux lorsqu'elle est en conformité avec la loi.

Nos raisons

Les lois commerciales internationales sont complexes et varient d'un endroit à l'autre. En tant qu'entreprise américaine qui importe, exporte, achète et collabore chaque jour dans le monde entier, nous devons nous soumettre à différentes réglementations. Le non-respect de l'une de ces règles peut entraîner des sanctions graves et même nuire à notre capacité à mener des activités à l'échelle mondiale.

Nos actions

Nous garantissons la conformité aux contrôles du commerce international lorsque nous :

- Connaissons la réglementation d'un pays avant de négocier et d'échanger des données techniques, des produits ou des services au-delà de ses frontières
- Suivons toutes les politiques de l'Entreprise relatives au commerce
- Ne faisons jamais affaire avec des entités soumises à un embargo ou à une sanction imposée par les États-Unis
- Effectuons des contrôles de diligence raisonnable sur tous les tiers avec qui nous faisons affaire ou avec qui nous comptons faire affaire
- Alertons le Service juridique de toutes les demandes de boycott et de toutes les préoccupations commerciales

Autour du monde

Les lois commerciales internationales couvrent les produits et services comme les données et les logiciels. Les informations sur les clients et les matières premières rentrent dans le champ d'application des réglementations. Nous devons nous assurer que tout ce que nous importons ou exportons :

- Est éligible pour l'importation ou l'exportation (par exemple, pas de données clients privées ou d'articles soumis à des restrictions à l'exportation)
- Est utilisé à des fins autorisées
- Arrive à une destination légale (par exemple, pas sous embargo)

Dans chaque pays où nous exerçons nos activités, les lois et droits de douane en vigueur peuvent évoluer. Pour répondre efficacement et rester conforme, nous devons évoluer dans notre réponse.

Autour du monde

Même si Barnes est une entreprise internationale, notre siège social est situé aux États-Unis. Cela signifie que nous devons respecter les lois américaines concernant les boycotts en dehors des États-Unis. Les demandes de participation à des boycotts illégaux peuvent être écrites ou verbales, et elles peuvent être difficiles à identifier. Nous devons immédiatement signaler ces demandes au Service juridique.

Notre engagement envers nos communautés

Intégrité. Innovation. Évolution.

Barnes s'engage à prendre des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), y compris à redonner à nos communautés. La fondation Barnes Group Foundation contribue de façon significative à plusieurs causes environnementales dans le monde entier. Un exemple contribution est le Harry C. Barnes Memorial Nature Center de la réserve d'Indian Rock. Grâce à des dons de la Barnes Group Foundation, cette réserve a sensibilisé des milliers d'écoliers locaux à la beauté et à l'histoire de leur environnement naturel et à l'importance de préserver cette beauté pour les générations à venir.

« Je suis portoricaine et je vois que Barnes a un impact significatif dans la communauté hispanique et dans le monde entier. Il est important pour moi de travailler pour une entreprise qui a un tel impact dans la communauté, dans ma communauté ; je le vois tous les jours par le biais de différentes initiatives, et je suis incroyablement fière et reconnaissante de ce travail. »

Vivian Martinez-Wells
Directrice, chaîne d'approvisionnement
Barnes Aerospace

Préserver et protéger nos employés et notre environnement

Nos convictions

Nous estimons notre environnement, y compris les lieux où nous travaillons et vivons, et nous innovons pour rendre nos processus métier durables. Notre Entreprise et nos employés ont besoin d'un environnement sain pour prospérer.

Nos raisons

Nous concevons des processus qui soutiennent les ressources naturelles et qui réaffirment notre engagement envers notre responsabilité sociale en faisant progresser les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance. Cet engagement crée de la valeur pour nos parties prenantes et est essentiel à notre succès en tant qu'organisation responsable et durable.

Autour du monde

Le Pacte mondial des Nations Unies définit les objectifs que les entreprises doivent atteindre en matière de pratiques durables. Nous soutenons ces principes et nous travaillons à l'alignement de notre Entreprise sur ces derniers. Nous respectons les lois environnementales dans tous les pays où nous exerçons nos activités, et nous associons notre vision à des initiatives mondiales.

Nos actions

Nous protégeons nos employés et l'environnement lorsque nous :

- Respectons l'ensemble des lois environnementales et des politiques de l'Entreprise
- Gérons nos produits chimiques conformément aux bonnes pratiques et signalons toute fuite ou déversement de produits chimiques dangereux
- Gérons des Entreprises durables qui réduisent tous les types de déchets et d'inefficacités, et qui préservent les ressources naturelles afin de minimiser notre empreinte environnementale

Voici quelques exemples de la façon dont nous assurons l'efficacité énergétique de nos installations :

- Mise hors tension des machines ou des équipements lorsqu'ils ne sont pas utilisés
- Installation d'un système d'éclairage à LED
- Modernisation de nos systèmes de CVC
- Maintenance préventive de nos équipements de production et de nos installations pour garantir des performances optimales

Les Entreprises américaines les plus responsables en 2021

En 2020, *Newsweek* a désigné Barnes parmi les « Entreprises les plus responsables des États-Unis en 2021 ». Nous sommes honorés et nous continuerons d'assumer la responsabilité de notre empreinte environnementale. Nos employés, notre Entreprise et notre avenir en dépendent.

Respecter les droits de la personne

Nos convictions

Nous respectons la valeur et la dignité de chaque individu. Nous ne tolérons aucune violation des droits de la personne dans aucune partie de notre Entreprise, partout où nous exerçons nos activités, et nous attendons la même chose de nos partenaires.

Nos raisons

La valeur de notre Entreprise provient de nos employés. Tout comme nous considérons que nos équipes diversifiées sont responsables de la santé de notre Entreprise, nous nous devons de respecter les droits de la personne pour favoriser la santé de notre monde. Notre Entreprise prospère lorsque nous estimons l'humanité de chaque individu.

Nos actions

Nous respectons et protégeons les droits de la personne lorsque nous :

- Garantissons des conditions de travail sûres et équitables et veillons au paiement de tous les employés
- Veillons à ce que nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux mettent en place des pratiques équitables en matière de main-d'œuvre et d'approvisionnement durable
- Interdisons le travail des enfants ou des prisonniers, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités
- Alertons toujours l'Entreprise sur les violations connues ou potentielles des droits de la personne

Politique relative aux droits de la personne

Nous faisons la promotion des droits de la personne par le biais de nos relations avec nos employés, des communautés dans lesquelles nous opérons, de la façon dont nous menons nos activités et de nos partenariats avec nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants. Reportez-vous à notre Politique relative aux droits de la personne pour plus d'informations.

Prendre part au processus politique

Nos convictions

En tant que citoyens de nos communautés, nous pouvons tous faire la différence , et nous sommes libre d'avoir nos propres croyances et opinions. Cependant, le temps et les ressources de l'Entreprise ne doivent pas être utilisés pour des politiques personnelles. En tant qu'Entreprise, nous remportons des marchés lorsque nous engageons les gouvernements avec intégrité et de manière unie.

Nos raisons

Lorsque nous prenons part à la politique, nous faisons en sorte que la société soit plus juste et plus productive. Nos actions en tant qu'Entreprise doivent également donner la priorité à l'équité et à la productivité. Mélanger la politique personnelle et les meilleurs intérêts de notre Entreprise peut nuire à sa réputation. En outre, nous ne devons jamais chercher à influencer les gouvernements de manière contraire à l'éthique.

Nos actions

Nous devons toujours prendre soin de séparer nos points de vue politiques individuels de ceux de Barnes. Nous pouvons participer personnellement à la politique durant notre temps libre et avec nos propres moyens financiers, hors du lieu de travail.

En tant qu'Entreprise, nous prenons part équitablement à la politique lorsque nous :

- Ne faisons jamais de contributions politiques au nom de l'Entreprise sans autorisation préalable
- N'utilisons jamais les installations de l'Entreprise pour la collecte de fonds
- Suivons toutes les règles relatives au lobbying, notamment :
  - Déclarer toutes les dépenses de lobbying de l'Entreprise
  - Permettre seulement au personnel autorisé de communiquer avec les représentants du gouvernement

Nos conseils

Q. Je fais partie d'un comité pour une organisation politique indépendante. Nous souhaitons collecter de l'argent, et je pense que plusieurs employés de Barnes seraient intéressés d'y contribuer. Puis-je demander des dons à mes collègues sur le lieu de travail ?

R. Non. Les activités politiques personnelles ne doivent pas être menées sur le lieu de travail. Nous soutenons vos droits et votre enthousiasme en tant que citoyen, mais les lieux de travail Barnes ne peuvent pas être des sites de collecte de fonds. Les collègues ne devraient pas sentir une quelconque pression à soutenir une cause politique, surtout si ces collègues relèvent de vous.

Investir dans nos communautés

Nos convictions

Pour être une bonne Entreprise citoyenne, nous devons d'abord être un excellent leader communautaire. Nous nous engageons à redonner, et nous nous efforçons d'améliorer nos communautés par le biais du bénévolat et de dons de bienfaisance.

Nos raisons

En tant qu'Entreprise avec une longue histoire et une portée mondiale, nous savons que nous pouvons faire la différence pour améliorer la situation. Maintenir la santé et la force de nos collectivités nous permet de rester autonomes et concurrentiels. Nos employés et nos communautés sont la source de notre force en tant qu'entreprise.

Nos actions

Nous investissons au mieux dans nos communautés lorsque nous :

- Participons à des manifestations bénévoles et caritatives
- Cherchons toujours l'autorisation avant de faire un don au nom de Barnes ou avec les fonds de l'Entreprise
- Nous assurons que le bénévolat n'interfère pas avec le travail ni ne crée de conflit d'intérêts
- Ne faisons jamais pression sur les autres pour qu'ils participent à une organisation communautaire, que ce soit par des dons ou en tant que bénévoles

La Fondation du Groupe Barnes

Depuis 1945, la Barnes Group Foundation soutient l'éducation, les arts, les soins de santé et plus encore. Grâce à des dons jumelés, la Fondation amplifie les contributions des employés afin d'aider les organisations à but non lucratif admissibles. Le programme de bourses d'études de la Fondation aide les enfants des employés qui poursuivent des études supérieures. La Fondation a également soutenu Centraide par le biais de campagnes locales et de dons jumelés. Ce ne sont là que quelques exemples de la façon dont la Barnes Group Foundation a redonné aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Modifications et exemptions de notre Code

Le présent Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Barnes, y compris les employés temporaires et contractuels.

Dans certaines circonstances, Barnes peut renoncer à une disposition de ce Code. Pour obtenir une exemption, contactez le Service juridique. Les demandes d'exemption des dirigeants ou des administrateurs seront adressées au Comité d'audit du Conseil d'administration. Le Comité d'audit a le pouvoir exclusif d'accorder des dérogations aux dispositions du Code qui touchent les administrateurs ou les dirigeants.

Le Comité d'audit est chargé de vérifier si une modification importante du Code est appropriée. Barnes ne peut apporter de modifications importantes à aucune partie du Code, sauf par le vote affirmatif d'une majorité des membres du Comité d'audit.

Si une modification importante est apportée, ou si une exemption est accordée à un administrateur, un cadre dirigeant ou un agent financier, elle sera rapidement divulguée aux actionnaires, comme l'exige le Securities Exchange Act de 1934, tel que modifié, et les règles applicables de la Bourse de New York. Le Comité d'audit est chargé de superviser l'administration du présent Code et communiquera périodiquement avec le Conseil d'administration au sujet de la conformité à ce Code.

Reconnaissance

J'ai reçu le Code d'éthique et de conduite des affaires de Barnes (notre « Code »). Je reconnais que je suis tenu de lire notre Code et de me familiariser avec les politiques de l'Entreprise. Je reconnais que notre Code a pour but de fournir un aperçu général des politiques de notre Entreprise et qu'il ne représente pas nécessairement toutes les politiques en vigueur à un moment donné. Je reconnais en outre que ni le Code, ni les politiques de l'Entreprise qui y sont mentionnées, ne constituent un contrat de travail ou une garantie de maintien de l'emploi auprès de Barnes, de ses filiales, divisions ou sites, et que l'Entreprise se réserve le droit de modifier ses politiques et ce Code à tout moment.

Signature _____ Nom (en majuscules d'imprimerie) _____

Poste _____ Division _____

Date _____

BARNES™

Code d’éthique et de conduite des affaires