

Codice etico e di condotta aziendale



Integrità. Innovazione. Evoluzione.



Rev. 07 17 24



Sommario

Una storia di persistente ingegnosità™	01
---	-----------

Un messaggio congiunto dal nostro CEO e dal nostro Presidente del Consiglio di Amministrazione	02
---	-----------

Vision, valori e il sistema aziendale di Barnes	03
--	-----------

Vision	03
Valori	03
Il sistema aziendale di Barnes	03

Introduzione al nostro Codice	04
--------------------------------------	-----------

Utilizzo del Codice	05
Rispetto del Codice	05
Le nostre responsabilità	05
Chiedere aiuto e sollevare eventuali dubbi	06
Prendere decisioni etiche	06

Agire nei migliori interessi della nostra Azienda	07
--	-----------

Riconoscere ed evitare i conflitti di interessi	08
Tenere documentazioni accurate	09
Proteggere la proprietà aziendale	10
Salvaguardare le informazioni proprietarie e riservate	11
Evitare l'Insider trading	12
Parlare con una sola voce	13

Il nostro impegno verso la nostra gente	14
--	-----------

Rispettare la nostra gente	15
Accogliere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione	16
Prevenire atti di molestie e bullismo	17
Mantenere i nostri posti di lavoro sicuri e al sicuro	18

Il nostro impegno verso i nostri clienti e il nostro mercato	19
---	-----------

Offrire prodotti e servizi di qualità	20
Evitare atti di corruzione e concussione	21
Dare e ricevere regali e intrattenimento	22
Concorrenza leale	23
Lavorare con i nostri partner commerciali	24
Lavorare con i nostri clienti governativi	25
Ottemperare ai controlli del commercio internazionale	26

Il nostro impegno verso le nostre comunità	27
---	-----------

Preservare e proteggere la nostra gente e l'ambiente	28
Rispettare i diritti umani	29
Partecipare al processo politico	30
Investire nelle nostre comunità	31

Modifiche e deroghe al nostro Codice	32
---	-----------

Accettazione	33
---------------------	-----------

Una storia di persistente ingegnosità™

Nel 1857, Wallace Barnes e E. L. Dunbar fondarono una piccola azienda a Bristol, nel Connecticut, che produceva molle per orologi e crinoline.

Attraverso la sua instancabile ricerca del futuro, Barnes si è trasformato in un fornitore globale di prodotti di alta ingegneria, tecnologie industriali differenziate e soluzioni innovative, servendo una vasta gamma di clienti e mercati finali. Barnes offre servizi a valore aggiunto tramite reti e capacità globali; fornisce un'esperienza d'alto valore in ambito produttivo e ingegneristico a partire dall'idea iniziale fino ad arrivare alla produzione e al relativo supporto operativo. I dipendenti qualificati e dediti all'Azienda di tutto il mondo si impegnano a rispettare i più elevati standard delle prestazioni e a raggiungere una crescita redditizia, coerente e sostenibile.

Sin dal principio, i nostri Valori Barnes ci hanno contraddistinto. Integrità, rispetto, collaborazione, empowerment e determinazione sono i Valori, evidenziati nel nostro Codice etico e di condotta aziendale, che ci guidano e ci supportano man mano che continuiamo a innovare, evolverci e offrire valori e risultati per i nostri clienti e stakeholder.





Un messaggio congiunto dal nostro CEO dal nostro Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il nostro record di successi dipende dai nostri Valori e dalle migliaia di dipendenti di tutto il mondo. Ogni singolo dipendente rende Barnes una realtà aziendale unica e speciale. Lavorare insieme ci unisce a livello globale e ci consente di creare una cultura di eccellenza e inclusività. La diversità di esperienze, capacità e punti di vista è la pietra miliare della nostra cultura e ciò che vuol dire impegnarsi davvero come un unico Team. Un'unica Azienda.

I nostri valori ci guidano man mano che continuiamo ad affrontare le sfide e le opportunità del ventunesimo secolo. Questi valori, insieme al Sistema aziendale di Barnes (BES) sono le fondamenta di ciò che siamo in qualità di azienda. Il presente Codice etico e di condotta aziendale si basa su tali Valori e stabilisce i comportamenti che ci aspettiamo da tutti i nostri dipendenti, funzionari e dirigenti.

Vi chiediamo gentilmente di prendervi del tempo per leggere il presente Codice e familiarizzare con le relative linee guida. Agendo coerentemente con i nostri Valori, possiamo favorire il progresso e creare nuove soluzioni

per un mondo migliore, più pulito, inclusivo e sostenibile. La nostra reputazione in ambito di Persistent Ingenuity™ e conduzione degli affari secondo i più alti standard è la chiave per portare avanti la nostra missione: creare tecnologie rivoluzionarie e all'avanguardia.

Per eventuali dubbi o domande, non esitate a far sentire la vostra voce. Se non siete sicuri di come ogni parte del presente Codice faccia riferimento al vostro ruolo in Barnes, vi chiediamo di contattarci per eventuali chiarimenti. Ci impegniamo nella trasparenza e collaborazione e nel mantenere un ambiente in cui è possibile sollevare domande e dubbi e lavorare insieme per trovare le soluzioni.

Grazie della vostra dedizione nei confronti della nostra Azienda e del vostro impegno verso i nostri Valori. Attraverso l'impegno condiviso verso il nostro Codice, l'Azienda e gli uni con gli altri, siamo più forti insieme.

Thomas Hook, Presidente e CEO
Richard J. Hipple, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Vision, valori e il sistema aziendale di Barnes

La nostra vision

Aprire la strada alle tecnologie che aiutano a cambiare il mondo.

I nostri valori

In Barnes, noi crediamo in:

Integrità

Sosteniamo i più elevati standard etici, fondati su apertura, trasparenza e onestà.

Rispetto

Ci trattiamo a vicenda con rispetto e dignità e non tolleriamo alcun atteggiamento diverso. In qualità di azienda globale che spazia tra le culture, promuovere l'equità, l'uguaglianza, la sicurezza e la diversità è fondamentale per il nostro modo di lavorare insieme e condurre affari.

Collaborazione

Risolviamo sfide complesse mettendo insieme le menti migliori con background diversi al fine di creare team inclusivi che collaborano e si ispirano a vicenda. Insieme possiamo sfidare lo status quo e immaginare nuovamente ciò che è possibile.

Empowerment

Ci incoraggiamo a vicenda affinché possiamo avere un impatto positivo sulle nostre comunità, sui nostri clienti e azionisti rendendoci responsabili gli uni con gli altri.

Determinazione

Abbracciamo il cambiamento e abbattiamo le barriere attraverso l'instancabile ricerca del futuro. Sfidiamo costantemente noi stessi, impariamo a vicenda e approfondiamo la nostra esperienza man mano che cerchiamo la prossima generazione di soluzioni per i nostri stakeholder.

Il nostro scopo

Favorire il progresso attraverso la nostra instancabile ricerca del futuro.

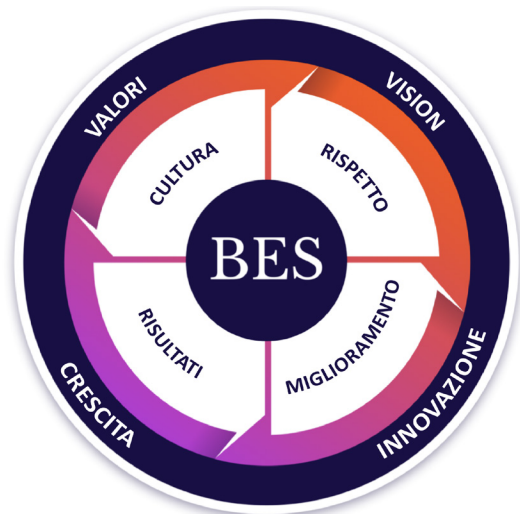
Il sistema aziendale di Barnes (BES)

PERSONE + PROCESSI = RISULTATI

In Barnes, apriamo la strada a prodotti e soluzioni di massima qualità per i nostri clienti e il mondo. Per assicurarci di offrire tutto ciò, utilizziamo il sistema aziendale di Barnes (Barnes Enterprise System - BES). BES guida ogni aspetto della nostra cultura e delle nostre prestazioni, fornendoci un notevole vantaggio competitivo nel mercato globale.

Se BES era stato fondato inizialmente sui nostri Valori chiave e principi della lean production, adesso si è trasformato per includere lo sviluppo di strumenti di crescita complessi e programmi per l'Eccellenza finanziaria, commerciale e operativa per aiutare i dipendenti a portare avanti i nostri affari. L'impegno e l'empowerment dei dipendenti sono elementi fondamentali della nostra cultura di miglioramento continuo. BES include tutto ciò e combina l'impulso dei dipendenti con processi scalabili, condivisione di best practice e pensieri innovativi. BES li unisce tutti. Grazie a BES, offriamo un valore di livello superiore a tutti i nostri stakeholder: clienti, dipendenti, azionisti e comunità.

Persistente ingegnosità in Barnes significa impegnarsi per trovare nuovi modi migliori di fare le cose ogni giorno.



"Barnes è un'azienda mondiale che dà valore alla diversità e pone enfasi sulla cultura. La nostra vision e i nostri Valori si rivolgono ai nostri clienti, ma, alla fine, desideriamo migliorare la vita delle persone."

Cindy Shi

Direttore, Advanced Technologies & Data Analytics
Barnes Innovation Hub

Introduzione al nostro Codice

Integrità. Innovazione. Evoluzione.

Coerentemente con la nostra presenza globale, il Codice etico e di condotta aziendale di Barnes è disponibile in nove lingue. È stato ideato per andare oltre gli spazi geografici al fine di instillare i Valori Barnes in qualsiasi luogo in cui facciamo affari. Il nostro Codice ci consente di estendere le nostre tradizioni in ambito di Integrità, Rispetto, Collaborazione, Empowerment e Determinazione. Il nostro Codice ci fornisce gli strumenti per migliorare qualcosa, per aiutare a cambiare il mondo.



“Lavoro in Barnes da 33 anni e l'Azienda ci continua a offrire in modo innovativo tutto ciò di cui abbiamo bisogno per avere successo. Tu desideri fare il miglior lavoro possibile perché ognuno di noi salirà su un aereo un giorno. Voglio guardare fuori su quell'ala e dire di poter essere orgoglioso; ci sono dei componenti in quel motore che ho realizzato io e sono sicuro del fatto che siano giusti.”

Keith Stanfield
Responsabile macchina CNC
Barnes Aerospace



Utilizzo del Codice

Barnes si impegna nel rispettare gli elevati standard etici e nel condurre affari in maniera lecita in tutto il mondo. Il Codice etico e di condotta aziendale evidenzia i nostri elevati standard etici e prevede che tutti i dipendenti agiscano con onestà e integrità. Il nostro Codice non è inteso per affrontare ogni genere di situazione e per rispondere a ogni domanda. Anzi, fornisce i principi guida, la direzione pratica e le risorse utili per aiutare ognuno di noi nel prendere decisioni etiche e legittime.

Rispetto del Codice

Il nostro Codice si applica a tutti i dipendenti, funzionari e membri del Consiglio di Amministrazione di Barnes e ci unisce dal punto di vista geografico e culturale. In qualità di azienda mondiale, rispettiamo la legge e il presente Codice in tutti i Paesi in cui conduciamo affari.

È responsabilità di ogni dipendente, funzionario e direttore leggere, comprendere e seguire il presente Codice. Per eventuali domande relative a una legge locale e al Codice etico e di condotta aziendale, i dipendenti devono contattare i Servizi legali. I dipendenti che violano il Codice sono soggetti ad azioni disciplinari, fino ad includere la cessazione del proprio contratto di lavoro.

I nostri consigli

D. Come posso trovare le policies citate nel nostro Codice?

R. Le policies aziendali sono pubblicate su BarnesNet alla voce "Risorse aziendali". Se non disponete dell'accesso alle policies aziendali su BarnesNet, chiedete al vostro manager o a un rappresentante delle Risorse Umane. Loro possono fornirvi una copia della policy in questione.

Le nostre responsabilità

Barnes si è guadagnata una reputazione eccellente. Per proteggere tale reputazione, tutti siamo personalmente tenuti a:

- Seguire il Codice e le altre policies, procedure e linee guida aziendali
- Completare la formazione assegnata in tempo
- Porre delle domande in caso di dubbi o problemi
- Segnalare eventuali comportamenti illeciti o non etici oppure le violazioni del nostro Codice e le relative policies aziendali
- Non compiere atti di ritorsione nei confronti di coloro che sollevano delle domande o dei dubbi in buona fede
- Cooperare appieno ed essere sinceri durante qualsiasi audit, inchiesta o indagine

Responsabilità aggiuntive per Manager e Supervisor

I manager e i supervisor hanno una responsabilità speciale in conformità ai Valori Barnes e devono essere i paladini del nostro Codice. Devono agire al fine di influenzare positivamente i dipendenti e creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a loro agio nel sollevare dubbi o domande senza temere alcun atto di ritorsione o rappresaglia. Inoltre, è responsabilità dei manager e supervisor:

- Concedere ai dipendenti il tempo necessario per completare la formazione richiesta
- Agire in modo professionale e tempestivo per quanto riguarda eventuali dubbi o domande
- Non compromettere la sicurezza o conformità per ottenere i risultati aziendali
- Non creare regole o policies meno restrittive rispetto al nostro Codice
- Essere un punto di riferimento positivo agendo in conformità al nostro Codice
- Riconoscere e gratificare il comportamento che dà la prova dell'impegno nei confronti del nostro Codice

Chiedere aiuto e sollevare eventuali dubbi

Abbiamo tutti bisogno di sentirci a proprio agio quando solleviamo dei dubbi e delle domande. La nostra Azienda prende sul serio ogni domanda e ogni dubbio. A volte, potreste aver bisogno di ricevere un aiuto nel rispondere alle domande e nel prendere delle decisioni. Se avete dei dubbi, chiedete prima di agire.

Abbiamo a disposizione diverse risorse utili per chiedere aiuto o per sollevare eventuali dubbi, tra cui:

- Qualsiasi manager o supervisore
- Il vostro rappresentante delle Risorse Umane
- Il Responsabile globale della compliance
- Il Consigliere legale
- Un avvocato dei Servizi legali
- Lo strumento di segnalazione in ambito di conformità di Barnes

È responsabilità di tutti noi segnalare, in buona fede, violazioni potenziali o sospette del nostro Codice, delle nostre policies aziendali o di qualsiasi legge. Sappiate che è sempre possibile parlare con il vostro rappresentante delle Risorse Umane, supervisore o con i Servizi legali e di conformità. Quando si tratta di segnalare eventuali dubbi, la nostra politica è una politica dalla porta aperta.

È possibile segnalare eventuali dubbi anche in forma anonima attraverso lo Strumento di segnalazione in ambito di conformità aziendale. Lo strumento di segnalazione in ambito di conformità è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. La risposta viene fornita da un fornitore terzo indipendente e gestisce tutte le lingue parlate dai nostri dipendenti. La nostra Azienda agirà adeguatamente per mantenere la riservatezza e proteggere l'identità di chiunque faccia una segnalazione o sollevi un dubbio in buona fede. I dettagli di contatto dello Strumento di segnalazione sono indicati in basso:

- Tramite telefono:
Accedere all'[Elenco telefonico dello Strumento di segnalazione](#) per trovare il numero relativo al vostro Paese o regione
- Tramite internet:
<http://barnesgroupinc.ethicspoint.com>
- A mezzo posta:
Barnes Corporate Compliance Reporting Tool
Casella postale Box PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place, Ste. 300
Charlotte, NC 28277-2712

Se siete testimoni, autori o venite a conoscenza di una potenziale violazione, dovrete immediatamente segnalarla almeno a una delle risorse succitate. Non dovete fare delle indagini per vostro conto.

Barnes ha una politica di non ritorsione. Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque abbia sollevato un dubbio o una domanda in buona fede. "Buona fede" significa che la segnalazione è onesta, sincera e completa in base a ciò di cui è a conoscenza la persona in questione.

I nostri consigli

D. Posso fare una segnalazione anonima?

R. Sì, è possibile farlo usando lo Strumento di segnalazione in ambito di conformità aziendale. Tuttavia, se non siamo in grado di contattarvi per ulteriori informazioni, ciò potrebbe rendere più difficili eventuali indagini sui vostri dubbi. Avere il vostro nome e le informazioni di contatto ci permetterà di tenervi aggiornati circa lo stato di un'indagine. Ricordate, agiremo in maniera adeguata durante il processo di revisione o indagine per mantenere la riservatezza e l'anonimato di chiunque sollevi un dubbio o una domanda in buona fede, nonché per sostenere il nostro principio di non ritorsione.

Prendere decisioni etiche

Quando cercate di prendere la giusta decisione, chiedetevi quanto segue:

Sto seguendo la legge, la policy o la prassi aziendale?



Sto agendo nei migliori interessi dell'Azienda prendendo delle decisioni in linea con i valori di Barnes?



Ho ricevuto la consulenza di qualcuno della nostra Azienda al fine di aiutarmi nella decisione?



Mi sentirei a mio agio se i colleghi, la mia famiglia, gli amici o le persone venissero a conoscenza della mia decisione?

Se la risposta è sì a tutte le seguenti domande, allora andate avanti con tranquillità perché state sostenendo il nostro impegno verso l'integrità, l'innovazione e l'evoluzione.

Se la risposta a una qualsiasi delle seguenti domande è *no* oppure siete ancora insicuri, chiedete aiuto a una delle vostre risorse di supporto prima di procedere.

Agire nei migliori interessi della nostra Azienda

Integrità. Innovazione. Evoluzione.

La nostra importanza, reputazione e buona volontà persistenti fanno affidamento sul fatto che agiamo nel rispetto del nostro Codice etico e di condotta aziendale e nei migliori interessi della nostra Azienda.



“Tutto ciò che facciamo tiene conto dei migliori interessi dell’Azienda. Mettendo al primo posto l’Azienda, ci assicuriamo di rappresentare i nostri stakeholder in tutto ciò che facciamo.”

Andreas Mueller
Vicepresidente, Global Operations
Molding Solutions

Riconoscere ed evitare i conflitti di interessi

Le nostre convinzioni

Ai nostri interessi personali anteponiamo gli interessi di Barnes e dei nostri clienti in modo tale da poter prendere decisioni aziendali intelligenti in maniera imparziale. I conflitti di interessi, o persino ciò che potrebbe sembrare un conflitto di interessi, danneggiano la nostra integrità e reputazione.

I nostri motivi

Prendere decisioni solide e imparziali prive di conflitti di interessi ci permette di guadagnarci la fiducia da parte dei nostri stakeholder e ci mantiene allineati all'interno della nostra Azienda, guidandola verso un'innovazione e risultati migliori.

Le nostre azioni

- Riconoscere che i rapporti personali potrebbero interferire con la nostra obiettività e creare un conflitto di interessi
- Rivelare immediatamente reali o potenziali conflitti di interessi al vostro rappresentante delle Risorse Umane o ai Servizi legali. Esempi di conflitti di interessi sono i seguenti:
 - Qualsiasi interesse o rapporto indipendente che potreste avere con un altro dipendente, fornitore, venditore, agente, consulente, cliente o concorrente
 - Rapporti familiari dove potreste influenzare direttamente o indirettamente l'assunzione di un vostro familiare in Barnes
 - Rapporti di lavoro esterni
 - Interessi finanziari che potrebbero influenzare il vostro giudizio sulle questioni di Barnes
- Chiedete aiuto al vostro rappresentante HR o ai Servizi legali se sospettate che ci possa essere un conflitto di interessi

Che cos'è un conflitto di interessi?

Un conflitto di interessi si verifica nel momento in cui gli affari personali interferiscono con la vostra capacità di prendere decisioni lavorative obiettive.

Conflitti comuni

Relazioni sul posto di lavoro. Le relazioni personali con gli altri sul posto di lavoro potrebbero portare a favoritismi. Anche l'insorgere di pregiudizi può ledere la forza del nostro team.

Conflitti comuni (continua)

Rapporti commerciali. Non dovremmo essere coinvolti in decisioni in cui occorre scegliere un venditore o fornitore nel caso in cui abbiamo una relazione personale con qualcuno che lavora lì. Anche i rapporti con i concorrenti potrebbero creare dei problemi.

Rapporti di lavoro esterni. Assicuratevi del fatto che lavori esterni o altre attività non inficino le nostre responsabilità e i nostri contributi verso Barnes. Lavorare per un concorrente o fornitore di Barnes creerebbe un conflitto di interessi.

Interessi finanziari. Investire in aziende collegate a Barnes rappresenta un potenziale conflitto di interessi. Assicuratevi del fatto che gli investimenti personali, e quelli di amici e partner, non influenzino le nostre decisioni per conto della nostra Azienda.

Queste non sono tutte le situazioni in cui potrebbero insorgere dei conflitti di interessi. Se non siete sicuri della presenza di un conflitto di interessi, chiedete aiuto. Nella maggior parte dei casi, siamo in grado di gestire i conflitti di interessi attentamente se comunicati in modo adeguato.

I nostri consigli

D. Lavoro in ambito di acquisizioni e ho bisogno di sostituire immediatamente un fornitore così da poter soddisfare la scadenza del nostro cliente. Mio fratello è il proprietario di un'azienda che fornisce i materiali di cui abbiamo bisogno a un prezzo inferiore. Potrei assumere la sua azienda?

R. Innanzitutto, occorre comunicare il potenziale conflitto al vostro manager e alle Risorse Umane. Potreste fare riferimento all'azienda di vostro fratello per l'acquisizione, che seguirà la procedura di selezione dei fornitori standard. Tuttavia, potreste non essere coinvolti nelle attività decisionali relative alla sua azienda. Ricordate, dobbiamo evitare l'insorgere di favoritismi e seguire sempre le procedure standard.

D. Sono un ingegnere e lavoro nel nostro Innovation Hub. In una conferenza a cui ho partecipato di recente mi è stato chiesto da un rappresentante della Robotic Industries Association di fornire un programma di certificazione di 30 ore per cui mi pagherebbero una cifra simbolica. Potrei accettare questa offerta?

R. No, non è possibile accettare il pagamento per opportunità esterne nate grazie al vostro impiego presso Barnes. Parlatene con il supervisore. Se è un qualcosa che, nel complesso, andrebbe a vantaggio di Barnes, allora potreste partecipare. In quel caso, tuttavia, l'associazione non potrebbe pagarvi direttamente.

Tenere documentazione accurata

Le nostre convinzioni

Nel corso di molti anni e molti cambiamenti, Barnes ha condotto i propri affari in maniera onesta. I nostri registri devono riflettere accuratamente la nostra azienda e le nostre procedure di reportistica finanziaria e aziendale devono essere reali e veritiere.

I nostri motivi

Tenere registri accurati supporta la salute a lungo termine della nostra azienda. Le decisioni strategiche dipendono dalle informazioni accurate e, in qualità di azienda, facciamo affidamento su tali decisioni per andare avanti. Inoltre, siamo una società quotata in borsa. Ciò significa che abbiamo il dovere di garantire che i nostri registri e rapporti finanziari riflettano in maniera accurata e completa le nostre transazioni commerciali e ottemperino ai requisiti normativi.

Le nostre azioni

I nostri registri sono tenuti accuratamente quando:

- Conserviamo libri e registri contabili in modo completo, accurato e tempestivo
- Seguiamo i principi contabili generalmente accettati (GAAP) e le policies di Barnes in materia di reportistica finanziaria e controlli interni
- Rispettiamo le leggi e le normative finanziarie
- Inviame i rapporti richiesti alle autorità statunitensi o ad altri enti regolatori internazionali
- Cooperiamo in maniera aperta, onesta e completa con i funzionari finanziari dell'Azienda e con i nostri revisori interni ed esterni
- Conosciamo i rischi connessi alla tenuta di registri inaccurati o fraudolenti e alla conseguente comunicazione
- Conserviamo ed eliminiamo i registri ai sensi della legge e dei requisiti di conservazione dei registri aziendali
- Rispettiamo ogni notifica di archiviazione o "conservazione" da parte dei Servizi legali

È responsabilità di tutti i dipendenti rispettare i nostri controlli interni e tenere registri che riflettano accuratamente le nostre transazioni commerciali. Determinati dipendenti, tra cui CEO, CFO, Controller e i dipendenti della contabilità sono tenuti a rispettare i massimi standard. È vietata la reportistica finanziaria fraudolenta.

Che cos'è la reportistica finanziaria fraudolenta?

In generale, la reportistica finanziaria fraudolenta è volutamente incompleta o fuorviante. Può assumere diverse forme specifiche e potrebbe anche essere dovuta a un'imprudenza.

Che cos'è una notifica di "conservazione"?

A volte i Servizi legali sono in grado di riconoscere un problema che potrebbe portare a un'indagine o controversia. Potrebbero quindi rilasciare una notifica di conservazione sui registri che probabilmente verrebbero richiesti in un caso simile. In talune situazioni, dobbiamo seguire il consiglio dei Servizi legali e conservare i documenti pertinenti.

Audit e indagini

A volte, potremmo avere indagini o audit interni o esterni. Siamo tutti tenuti a cooperare in tali situazioni. I revisori e gli investigatori potrebbero chiedere informazioni specifiche. Se non siete sicuri di quali informazioni un revisore o un investigatore sia autorizzato a ricevere, chiedete aiuto ai Servizi legali. Se siete tenuti a produrre le informazioni, assicuratevi che siano accurate e che manteniate riservate sia le informazioni sia l'indagine.

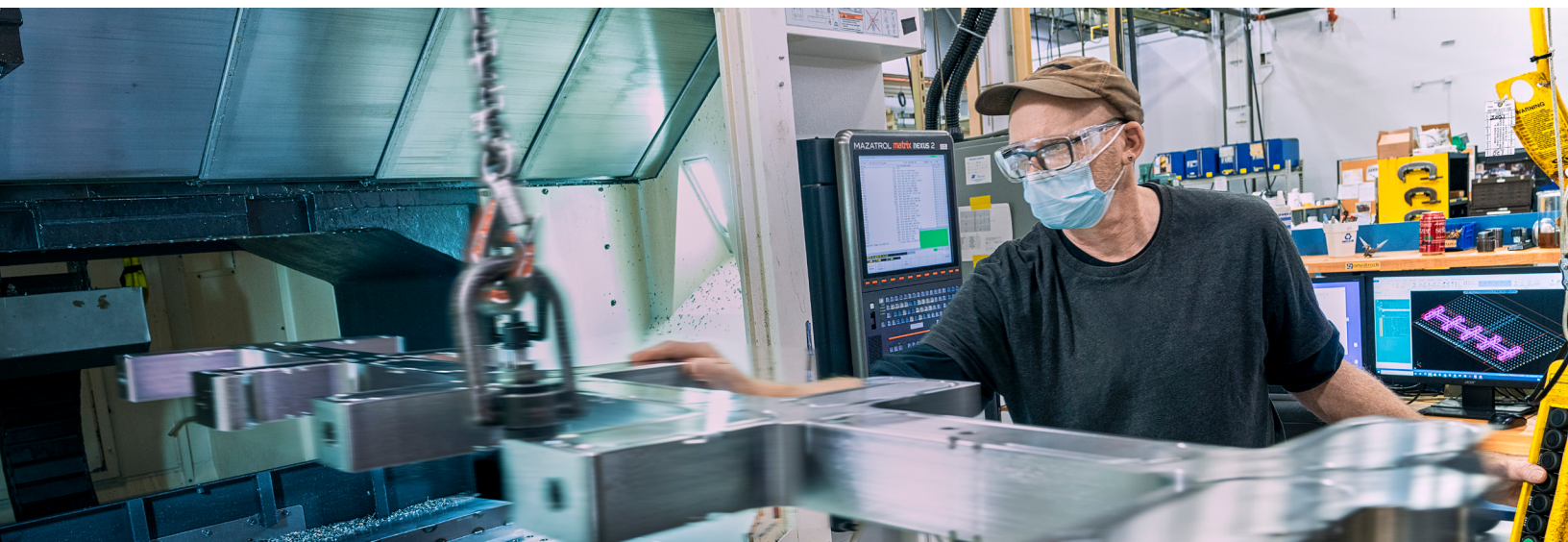
Registri aziendali

I registri aziendali e finanziari possono assumere molte forme, sia cartacee sia elettroniche. Alcuni esempi sono i seguenti:

- Dati di inventario e rapporti sulla produzione
- Ordini d'acquisto e fatture
- File del personale
- E-mail e altra forma di corrispondenza (appunti, messaggi istantanei, messaggi di testo, lettere, ecc.)
- Policies e procedure
- Contratti
- Software
- Analisi, pianificazioni, formule, tabelle e modelli finanziari

Il seguente elenco non è in alcun modo esaustivo. Se non siete sicuri su come conservare, mantenere ed eliminare al meglio i registri aziendali, chiedete al vostro supervisore. È possibile consultare anche la Politica di archiviazione dei registri.

Proteggere la proprietà aziendale



Le nostre convinzioni

In qualità di azienda internazionale, Barnes ha acquisito una serie di proprietà. Tali risorse sono essenziali per il lavoro che facciamo. Le proprietà aziendali, compresi gli spazi per gli uffici, strumenti e attrezzatura per la produzione, veicoli, computer e reti, supportano la nostra attività commerciale. Innoviamo al meglio quando manteniamo e proteggiamo queste proprietà.

I nostri motivi

Il comfort nel nostro ambiente ci consente di fare al meglio il nostro lavoro. Abbiamo bisogno di accedere alle migliori risorse possibili, tra cui strutture, veicoli e forniture. Tali risorse non sono in grado di sostenere la nostra vision se non vengono trattate in modo adeguato.

Le nostre azioni

Possiamo usare il buon senso per tutelare la proprietà aziendale. Quando teniamo puliti e curati gli spazi di lavoro e ci assicuriamo che le nostre tecnologie siano aggiornate, allora riduciamo la possibilità di eventuali guasti alla proprietà aziendale. Informate i vostri manager in merito ad eventuali attrezzature lavorative che dovrebbero essere riparate o sostituite. Ciò non solo garantisce la produttività, ma anche la sicurezza.

Inoltre, proteggiamo la proprietà aziendale quando:

- Ci disconnettiamo dai computer e dalle macchine aziendali quando non sono in uso
- Seguiamo tutte le procedure di sicurezza per entrare e uscire dalla proprietà aziendale
- Facciamo attenzione a furti e segnaliamo attività sospette
- Rispettiamo tutte le procedure di sicurezza durante l'utilizzo dell'attrezzatura aziendale
- Ottemperiamo ai protocolli per l'uso delle risorse aziendali quali computer, veicoli e prodotti
- Proteggiamo le informazioni, le reti e i dispositivi da accessi non autorizzati con password sicure e con la crittografia, come richiesto
- Segnaliamo ogni uso improprio o accesso non autorizzato sospetto alla proprietà aziendale, tra cui reti, dispositivi e informazioni aziendali

Salvaguardare le informazioni proprietarie e riservate



Le nostre convinzioni

Le informazioni riservate sono ciò che ci distinguono dai nostri concorrenti e ci rendono unici. Agire con integrità significa proteggere tali informazioni dall'uso non autorizzato.

I nostri motivi

La nostra tradizione di innovazione dipende dalle informazioni proprietarie. Quando sviluppiamo nuove idee, prodotti e servizi, rafforziamo la nostra capacità di adattarci ed evolverci. Per sfruttare al meglio tali informazioni e mantenere una posizione competitiva, dobbiamo salvaguardarle.

Le nostre azioni

Salvaguardiamo le informazioni proprietarie e riservate quando:

- Condividiamo tali informazioni soltanto con i dipendenti o con altre terze parti autorizzate a usarle
- Implementiamo accordi di collaborazione, servizi, autorizzazioni di non divulgazione con le terze parti
- Etichettiamo i file o i documenti in maniera chiara come "Riservati", ove appropriato
- Proteggiamo documenti, dati e dispositivi con efficaci misure fisiche, password e crittografia
- Non discutiamo di questioni riservate in pubblico o non le rendiamo visibili agli altri (ad es., quando si lavora al computer in un bar)
- Accompagniamo i visitatori in modo tale che non possano entrare nelle aree ad accesso limitato
- Segnaliamo eventuali violazioni così da poterle affrontare prontamente

È importante anche non condividere o cercare le informazioni riservate di terze parti, tra cui le informazioni riservate di ex dipendenti.

Quali sono alcuni esempi di informazioni riservate?

Le informazioni aziendali riservate possono assumere diverse forme. Alcuni esempi sono i seguenti:

- Informazioni proprietarie quali software, progetti industriali e processi di produzione
- Segreti commerciali e altre proprietà intellettuali non noti al pubblico
- Informazioni finanziarie non pubbliche, quali assegnazione dei prezzi e previsioni
- Nuovi prodotti e piani di marketing
- Elenchi dei clienti e dei fornitori
- Idee e informazioni in ambito di ricerca e sviluppo
- Le informazioni che, da contratto, siamo obbligati a tenere riservate

Privacy dei dipendenti

Manteniamo tutte le informazioni e i dati privati dei nostri dipendenti al sicuro e in maniera riservata ottemperando alle relative normative in materia di tutela dei dati. Alcuni esempi di informazioni personali dei dipendenti sono i seguenti:

- Nome
- Indirizzo
- Indirizzo e-mail personale
- Numero identificativo del dipendente
- Numero identificativo del governo

Evitare l'Insider trading



Le nostre convinzioni

Il valore della nostra Azienda risiede nel suo approccio innovativo alla fornitura di prodotti e servizi di alta ingegneria. I nostri titoli quotati in borsa dovrebbero riflettere questo valore. Non usiamo o condividiamo informazioni materiali non pubbliche per acquistare o vendere titoli nella nostra Azienda o in un'altra azienda.

Informazioni materiali non pubbliche e insider trading

Come parte del nostro lavoro, potremmo venire a conoscenza di informazioni relative alla nostra Azienda o ad altre aziende con cui facciamo affari prima del grande pubblico. Tali informazioni sono considerate "materiali non pubbliche" e potrebbero essere importanti per gli investitori. Alcuni esempi sono i seguenti:

- Previsioni sui guadagni e guadagni non ancora pubblicati
- Novità in merito a fusioni o acquisizioni
- Cambiamenti a livello dirigenziale
- Nuovi prodotti o sviluppi
- Eventi importanti che potrebbero influire sul prezzo delle azioni

L'utilizzo o la condivisione di informazioni materiali non pubbliche per acquistare o vendere azioni è insider trading. Tale attività è sleale, illegale e potrebbe alterare i mercati pubblici.

I nostri motivi

La nostra reputazione si basa sulla fiducia che instauriamo con clienti, investitori e partner commerciali. L'insider trading viola tale fiducia approfittando delle informazioni non pubbliche per un guadagno finanziario. L'insider trading è anche un reato grave che può portare a multe ingenti e persino alla reclusione.

Le nostre azioni

Preveniamo l'insider trading quando:

- Non acquistiamo o vendiamo azioni in Barnes o in altre aziende quotate in borsa se e quando abbiamo informazioni interne
- Non acquistiamo o vendiamo azioni fino a quando le informazioni interne sull'Azienda non diventano disponibili al pubblico e gli investitori hanno la possibilità di valutarle
- Non riveliamo informazioni interne a nessun individuo esterno a Barnes, tra cui membri della famiglia, parenti o amici
- Condividiamo le informazioni interne soltanto con i dipendenti che devono esserne a conoscenza
- Evitiamo persino l'insorgere di uno scambio di informazioni interne
- Non ci facciamo coinvolgere nell'attività di "tipping"
- Non diffondiamo informazioni false o agiamo per manipolare il prezzo dei titoli quotati al pubblico

Che cos'è il "Tipping"?

Passare informazioni materiali non pubbliche agli altri è noto come "tipping". Le informazioni potrebbero essere passate a un'altra azienda o a qualcun altro che potrebbe fare affari in base a tali informazioni. A prescindere dal passaggio diretto o indiretto di informazioni, tale pratica è sia illegale sia non etica.

Parlare con una sola voce



Le nostre convinzioni

Manteniamo la nostra reputazione quando parliamo in modo chiaro e onesto. Condividiamo la responsabilità di una comunicazione coerente e ci impegniamo a mostrare una sola voce verso gli stakeholder al di fuori dell'Azienda. I nostri clienti e partner commerciali la aspettano e dipendono da essa.

I nostri motivi

Sia i media tradizionali sia i social media possono essere fonti di disinformazione. Parlando a una sola voce, in modo preciso e onesto, forgiamo la nostra storia, proteggiamo le informazioni sensibili e riduciamo la confusione. Tale chiarezza rassicura i nostri stakeholder man mano che andiamo avanti.

Le nostre azioni

Alcuni di noi sono direttamente responsabili delle risposte alle richieste provenienti da fonti esterne all'Azienda. Supportiamo al meglio tali persone quando:

- Rispondiamo gentilmente ed evitiamo di esprimere dei commenti se non siamo autorizzati a gestire una richiesta esterna
- Riferiamo tali richieste alla persona adeguata con informazioni di contatto precise
- Non condividiamo le nostre opinioni sulle decisioni dell'Azienda, sui nostri dipendenti, clienti o i nostri partner commerciali
- Non divulghiamo informazioni sensibili o riservate

Social media

I social media hanno ampliato notevolmente il modo in cui comunichiamo. Facebook, LinkedIn e Twitter sono alcuni esempi di social media popolari. Essi offrono vantaggi enormi, ma dobbiamo utilizzarli in maniera saggia. Quando usiamo i social media, dobbiamo fare attenzione a:

- Garantire che non interferiscano con il lavoro
- Non rivelare le informazioni Aziendali riservate
- Non rappresentare i nostri punti di vista come se fossero di Barnes

In generale, quando discutate dell'Azienda sui social media, è necessario chiarire che state esprimendo i vostri punti di vista e che non rappresentate Barnes. Lasciate che siano i dipendenti autorizzati a rappresentare l'Azienda con messaggi più specifici. Ciò garantirà che la voce dell'Azienda sia preservata per i nostri clienti, partner commerciali e stakeholder.

Il nostro impegno verso la nostra gente

Integrità. Innovazione. Evoluzione.

I nostri dipendenti continuano a rappresentare il bene più importante e sono il volano essenziale per il nostro successo. Comprendere il nostro scopo e il nostro impegno nell'offrire opportunità a tutti coloro che scelgono di essere parte del nostro team resta di vitale importanza.



"I dipendenti di Barnes desiderano dare il buon esempio. Tutti si rimboccano le maniche per trovare il modo in cui poter spiccare sul mercato. La nostra attenzione è rivolta alla crescita della nostra gente, alla loro istruzione e alla scoperta di nuove opportunità per le nostre persone. Assumiamo da tutte le parti del mondo e ciò sta facendo un'enorme differenza dal punto di vista della crescita e dell'efficienza. Barnes esemplifica ciò in cui credo: comunità, duro lavoro, essere supportati e gratificati. Si tratta di consentire quel mix di diversità, inclusione e innovazione. Si tratta dello stile Barnes."

Josephine Hasfal-Agard
Direttore, Tax
Barnes

Rispettare la nostra gente



Le nostre convinzioni

La correttezza inizia con il rispetto. Abbiamo tutti diritto alla dignità e al rispetto sul posto di lavoro. I nostri dediti dipendenti prosperano e innovano in un posto di lavoro privo di discriminazioni e comportamenti irrispettosi. Tutti devono avere pari opportunità per contribuire al successo dell'Azienda.

I nostri motivi

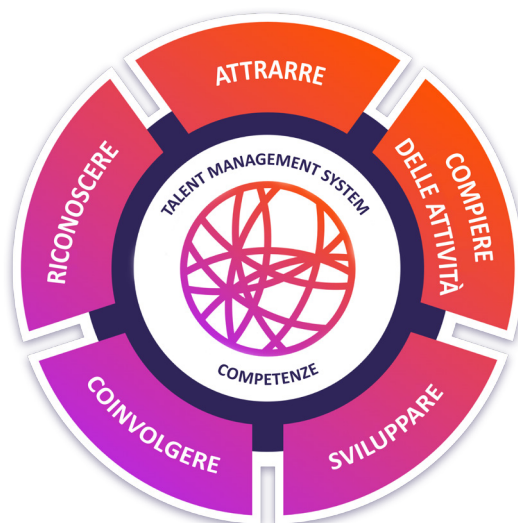
Rispettandoci a vicenda, creiamo un ambiente di lavoro in cui tutti possono fare il proprio meglio. Un ambiente di lavoro rispettoso inizia con la correttezza durante le assunzioni e l'accesso alle opportunità tramite cui ogni dipendente può raggiungere il suo pieno potenziale.

Le nostre azioni

- Trattare sempre con dignità e rispetto gli uni con gli altri
- Riconoscere i punti di forza e i successi altrui
- Non esprimere mai commenti offensivi o umilianti nei confronti degli altri
- Far sentire la nostra voce quando siamo testimoni di comportamenti irrispettosi o offensivi
- Concentrarsi sulle qualità che portano valore alla nostra azienda

Talent Management System

Il nostro Talent Management System (TMS) rafforza il nostro impegno verso la diversità, inclusione e correttezza nei nostri processi di assunzione e promozione. Fondato sui nostri Valori di collaborazione, empowerment e sul BES, il TMS sostiene la crescita, lo sviluppo e il coinvolgimento di tutti i nostri dipendenti in modo tale che possiamo dare il massimo ogni giorno. Ciascun dipendente di tutto il mondo rende Barnes unico grazie alla sua unicità. Il nostro TMS sfrutta quell'unicità per favorire una cultura di inclusività.



Accogliere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione



Le nostre convinzioni

La nostra azienda internazionale accoglie la diversità e i nostri posti di lavoro danno priorità allo sviluppo, empowerment e coinvolgimento di tutti i dipendenti. La diversità di esperienze, capacità e punti di vista è il cuore del nostro successo.

I nostri motivi

Quando tutti si sentono i benvenuti a contribuire, prendiamo migliori decisioni in qualità di Azienda. Cerchiamo e valorizziamo i diversi punti di vista dal momento che migliorano la nostra creatività, stimolano l'innovazione e si allineano con la nostra cultura "Un unico Team. Un'unica Azienda.". Quando accogliamo davvero la diversità, raggiungiamo anche una maggiore unità.

Le nostre azioni

Accogliamo la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione quando:

- Costruiamo i nostri team
- Includiamo tutti i membri del team quando condividiamo le informazioni e chiediamo dei contributi
- Cerchiamo attivamente punti di vista differenti nel momento in cui siamo alla ricerca di soluzioni
- Ascoltiamo tutte le opinioni con gentilezza e rispetto
- Non discriminiamo mai sulla base della razza, religione, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altro fattore irrilevante per l'esecuzione del lavoro

In tutto il mondo

Barnes ha circa 5000 dipendenti in tutto il mondo. Il nostro impegno nella Collaborazione si intreccia con i nostri sforzi in materia di diversità e inclusione. Per lavorare senza problemi oltre i confini, collaboriamo con dipendenti, venditori e clienti di molte culture diverse. Tali relazioni per essere sane richiedono integrità e rispetto e noi prendiamo sul serio le distinte voci che contribuiscono alla nostra azienda internazionale. A tal proposito, la nostra Azienda ha sviluppato la seguente Dichiarazione di intenti su Diversità e Inclusione (D&I):

In Barnes, promuoviamo e accogliamo un posto di lavoro diverso e inclusivo, in cui ognuno è trattato con dignità e rispetto; in cui tutti i dipendenti sono supportati, incoraggiati e hanno i mezzi per essere coinvolti, contribuire e raggiungere il loro massimo potenziale in un ambiente sicuro e gratificante.

In Barnes, ognuno è responsabile dall'alto verso il basso e all'interno di tutta l'organizzazione del sostegno alla nostra missione D&I.

Prevenire atti di molestie e bullismo



Le nostre convinzioni

Traiamo tutti vantaggio da un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso. Gli atti di bullismo e molestie non hanno luogo di esistere in un ambiente simile.

I nostri motivi

Gli atti di molestie e bullismo sono estremamente deleteri e non professionali. I nostri dipendenti contribuiscono in maniera entusiasta al successo dell'Azienda. Quando manteniamo un posto di lavoro privo di molestie, l'entusiasmo dei nostri dipendenti può continuare a stimolare il successo dell'Azienda.

Le nostre azioni

- Non fare mai scherzi o commenti offensivi, specialmente se relativi a razza, religione, genere, disabilità o altri aspetti legati all'identità personale
- Non avere un contatto fisico inappropriato, compresi i contatti indesiderati
- Non usare mai un linguaggio o un comportamento intimidatorio o minaccioso
- Non fare mai proposte o avance sessuali e non condividere mai materiale grafico o sessualmente esplicito
- Completare tutti gli obblighi in ambito di formazione in modo tempestivo e professionale
- Tutti i dipendenti sono obbligati a segnalare qualsiasi forma di molestia e bullismo a una delle risorse di supporto

Che cosa sono le molestie?

Le molestie possono presentarsi sotto forma di parole, azioni o immagini.

- **Che cosa diciamo o scriviamo:** Sono inclusi insulti razzisti o scherzi offensivi, fatti di persona o per e-mail o social media. Il linguaggio aggressivo o minaccioso può essere anche condiviso in questo modo.
- **Che cosa facciamo:** Qualsiasi contatto fisico indesiderato, specialmente di natura sessuale o allusiva, è una molestia. Azioni aggressive o deliberatamente deleterie, come, ad esempio, bloccare la strada a una persona, rappresentano anche una forma di molestie.
- **Che cosa mostriamo:** Collocare immagini o poster pornografici o offensivi sul posto di lavoro è considerato una molestia. Spogliatoi, uffici, armadietti personali, cassette degli attrezzi, nonché spazi per gli schermi, sono tutti considerati aree del posto di lavoro ove tali tipi di immagini non devono essere mostrate.

Ricordate che non sono le intenzioni che contano quando parliamo di molestie. Il fattore chiave è la percezione o la reazione degli altri. Pensate ai sentimenti e al benessere dei colleghi quando parlate, scrivete, agite e decorate gli spazi.

Mantenere i nostri posti di lavoro sicuri e al sicuro

Le nostre convinzioni

Un posto di lavoro sicuro è la base per un posto di lavoro produttivo. Tutti siamo tenuti a mantenere degli ambienti di lavoro sicuri, seguire i protocolli di sicurezza e prendere decisioni sul posto di lavoro che siano consapevoli della sicurezza.

I nostri motivi

Nessuna metrica operativa è più importante della sicurezza. La produttività e gli affari non dovrebbero mai essere perseguiti a discapito del nostro benessere. Cresciamo in qualità di azienda e facciamo il nostro meglio quando siamo tutti in salute, al sicuro e sicuri.

Le nostre azioni

Manteniamo i nostri posti di lavoro sicuri e al sicuro quando:

- Portiamo avanti le attività ottemperando pienamente a tutte le leggi, normative e policies in materia di sicurezza, in qualsiasi luogo facciamo affari. Ciò comprende:
 - Il rispetto costante di tutte le regole e procedure di sicurezza, cartelli e insegne
 - Il continuo sforzo nell'identificare e ridurre in modo proattivo i rischi sul posto di lavoro al fine di proteggere i nostri dipendenti e prevenire lesioni
 - Il costante coinvolgimento dei dipendenti che eseguono attività importanti e a rischio che potrebbero portare a lesioni con conseguenze gravi, tra cui le operazioni di lockout/tagout, lavorare a grandi altezze e ingressi in spazi limitati
 - Non lavorare mai sotto l'effetto di droghe o alcol
- Segnaliamo tutti i dubbi e le violazioni in materia di sicurezza a un supervisore o al manager delle questioni ambientali, sanitarie e di sicurezza (HSE)
- Risolviamo tutte le divergenze in maniera rispettosa, professionale, senza arrabbiarci, urlare o senza violenza
- Ci assicuriamo che le porte e i cancelli siano chiusi e bloccati in conformità alle specifiche policies del sito e i codici di sicurezza antincendio e consentiamo soltanto al personale autorizzato l'accesso alle nostre strutture
- Reagiamo alle emergenze con le procedure prescritte, contattando, ad esempio, le forze dell'ordine o altri enti regolatori di competenza se necessario

I nostri consigli

D. Lavoro nel segmento Barnes Aerospace e di recente ho notato un'attività potenzialmente rischiosa in uno dei processi di produzione. Come posso esprimere al meglio le mie preoccupazioni?

R. Facciamo affidamento sui nostri dipendenti attenti a contribuire proattivamente allo sviluppo dei nostri processi di produzione. Dovreste parlare immediatamente con il vostro supervisore e il manager HSE della vostra unità aziendale. Il nostro sistema di gestione HSE comprende, tra le altre cose, la valutazione dei rischi, lo sviluppo delle procedure e la formazione in ambito di sicurezza. Le vostre osservazioni possono supportare il nostro obiettivo di promozione della sicurezza dei dipendenti.

D. Il mio lavoro richiede l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale. L'Azienda fornirà tale attrezzatura?

R. Sì, se non vi sentite del tutto sicuri o se vi mancano gli adeguati dispositivi di sicurezza, comunicatelo immediatamente al vostro supervisore o manager HSE. Non provate a svolgere un'attività lavorativa senza utilizzare le corrette procedure e gli adeguati dispositivi di sicurezza. La mentalità di Barnes mette al "primo posto la sicurezza" in tutto ciò che facciamo.

Il nostro impegno verso i nostri clienti e il nostro mercato

Integrità. Innovazione. Evoluzione.

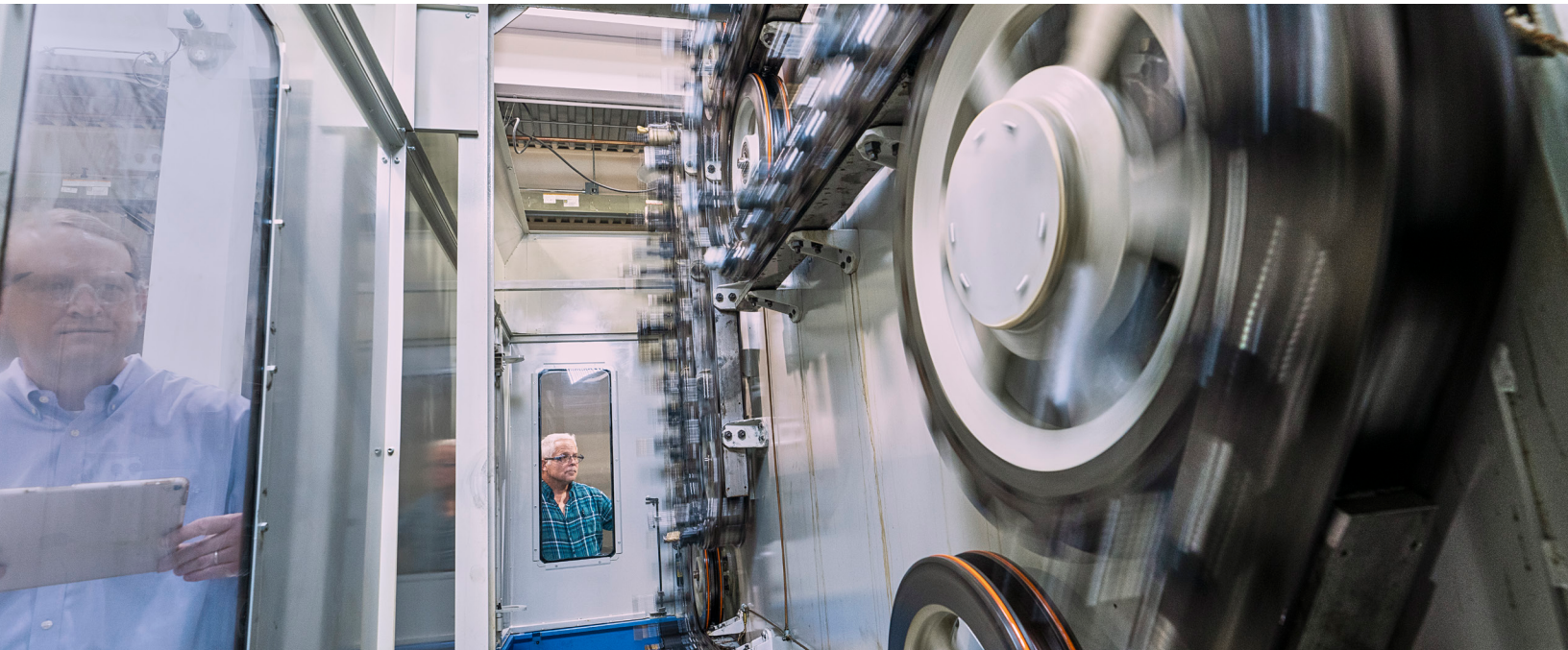
I nostri clienti e il mercato ci guardano alla ricerca di affidabilità, partnership e innovazione. Offriamo questo e molto altro. Continuiamo a fornire eccellenza e anticipare soluzioni per i nostri clienti e il mercato.



“L’innovazione in Barnes è nel nostro DNA. Per continuare a cambiare e a crescere col passare del tempo, Barnes ha dovuto innovarsi costantemente. Persistent Ingenuity in Barnes significa impegnarsi per trovare nuovi modi migliori di fare le cose ogni giorno. Le fabbriche intelligenti ci aiuteranno a stimolare la qualità e la produttività e ci porteranno a minori emissioni di carbonio. Tutto ciò che ci circonda è l’innovazione di Barnes. Dico ai miei bambini, “Ehi, ho lavorato alle molle di questi trattori. È una cosa di cui essere molto orgogliosi.”

Jason Sicotte
Responsabile ingegneria, Materials & Innovation
Engineered Components

Offrire prodotti e servizi di qualità



Le nostre convinzioni

Sin dall'inizio, la reputazione di Barnes è stata costruita sulla qualità dei nostri prodotti e servizi. Forniamo i più elevati valori ai nostri clienti attraverso servizi innovativi e prodotti di livello superiore. Non troviamo mai compromessi in ambito di qualità e sicurezza.

I nostri motivi

La nostra azienda è definita dai suoi prodotti e servizi. La nostra crescita nel settore medico, aerospaziale, dei trasporti, dell'automazione e in molti altri settori complessi è sempre dipesa dalla qualità. Man mano che continuiamo a crescere ed evolverci nei mercati di tutto il mondo, dobbiamo mantenere i nostri standard elevati.

Le nostre azioni

Abbiamo creato il [Sistema aziendale di Barnes \(BES\)](#) per garantire la massima qualità dei nostri prodotti e servizi. Inoltre, rispettiamo il nostro impegno verso la qualità quando:

- Garantiamo un ambiente che dia priorità alla qualità e alla sicurezza dei consumatori
- Segnaliamo immediatamente eventuali dubbi in materia di sicurezza e qualità
- Seguiamo sempre tutti gli standard e le procedure di controllo qualità

Evitare atti di corruzione e concussione



Le nostre convinzioni

Otteniamo e manteniamo gli affari in maniera onesta, leale e in base al valore che creiamo per i nostri clienti. Ci impegniamo per ottenere risultati senza compromettere la nostra integrità e non offriamo o accettiamo mai incentivi inadeguati per ottenere un vantaggio ingiusto.

I nostri motivi

La corruzione non trova spazio in Barnes. Non tolleriamo alcuna forma di corruzione in qualsiasi luogo operiamo. Danneggia le comunità e mette a rischio la reputazione della nostra Azienda. Potrebbe anche portare a sanzioni significative e alla reclusione per gli individui coinvolti. Evitando la corruzione, la nostra azienda è più forte e più sostenibile.

Forme di corruzione

Un **atto di concussione** si verifica nel momento in cui qualcuno offre o accetta un bene di valore per influenzare una decisione in maniera inappropriata.

Una **tangente** è la restituzione di un bene di valore come ricompensa per aver incentivato i piani aziendali.

Una **bustarella** o **tangente** è un pagamento effettuato a carico di un individuo per accelerare le azioni di routine del governo, come, ad esempio, il rilascio di un'autorizzazione.

Le nostre azioni

Preveniamo la concussione e altre forme di corruzione quando:

- Scegliamo di ottenere e fare affari nel modo giusto utilizzando il sistema aziendale di Barnes
- Non offriamo mai nulla di valore per ottenere un vantaggio commerciale, tra cui le tangenti

- Rifiutiamo atti di concussione o delle percentuali se ci vengono offerte
- Teniamo [registri finanziari](#) accurati e completi
- Non usiamo mai terze parti per effettuare un pagamento inappropriato
- Seguiamo le policies Aziendali in materia di [regali e intrattenimento](#)
- Segnaliamo qualsiasi incidente che violi i nostri standard in materia di corruzione e concussione al Responsabile della conformità globale

In tutto il mondo

Barnes conduce affari in tutto il mondo e le leggi in materia di concussione e corruzione cambiano da un posto all'altro. Tali leggi si applicano a tutti i dipendenti dell'Azienda e ai nostri partner commerciali in ogni luogo in cui conduciamo affari. Ad esempio, dobbiamo rispettare il Foreign Corrupt Practices Act degli USA e il Bribery Act del Regno Unito ovunque facciamo affari.

I nostri consigli

D. Sto cercando di ricevere un'autorizzazione da un ufficio governativo. Il funzionario mi ha detto che è abitudine effettuare un pagamento per accelerare il processo. Posso eseguirlo?

R. No. Il funzionario ha richiesto ciò che viene definito come *tangente*, ovvero un pagamento effettuato a carico di un individuo per accelerare le azioni di routine del governo. Tali azioni potrebbero includere il rilascio di un'autorizzazione o l'organizzazione del servizio postale. Barnes non consente pagamenti di questo genere. Rifiutatevi di effettuare il pagamento e segnalate la richiesta al Responsabile globale della Compliance.

Dare e ricevere regali e intrattenimento



Le nostre convinzioni

Siamo orgogliosi delle numerose collaborazioni commerciali che abbiamo sviluppato nel corso degli anni. Sebbene siamo grati a tali relazioni, non diamo o riceviamo regali e intrattenimento per influenzare le decisioni aziendali.

I nostri motivi

Lo scambio di regali e intrattenimento con i partner commerciali può essere un modo per incentivare le relazioni e promuovere la gratitudine. Tuttavia, tali scambi non devono mai influenzare, o sembrare di poter influenzare, le nostre decisioni aziendali. Quando separiamo i gesti di gratitudine dalle decisioni aziendali, allora mostriamo la nostra integrità, che è ciò che, nel complesso, porta a un'azienda più sana.

Le nostre azioni

Ricordate che i regali e l'intrattenimento aziendali creano dubbi etici e legali quando vengono scambiati perché ci si aspetta qualcosa in cambio. Per evitare tale problema, noi non chiediamo mai dei regali. Se ci vengono offerti, potremmo accettarli soltanto nel caso in cui:

- Non siano contanti o mezzi equivalenti (ad es., carte regalo)
- Non siano frequenti e soltanto di valore nominale
- Siano coerenti con la nostra policy e con la policy aziendale del partner
- Non siano relativi ad alcun contratto o affare commerciale
- Ad esempio, non accettiamo alcun regalo da un venditore nel momento in cui valutiamo un eventuale contratto

A volte, potremmo offrire regali e intrattenimento ai partner commerciali. I suddetti devono rispettare anche i criteri citati in precedenza. Inoltre, documentiamo accuratamente qualsiasi regalo diamo o riceviamo in modo tale che i registri possano essere valutati, se necessario.

I nostri consigli

D. Sono coinvolto in una negoziazione di un contratto con un potenziale partner commerciale. Uno dei rappresentanti si è offerto di comprarmi il pranzo. Posso accettare l'offerta?

R. No. Quest'offerta può essere interpretata come regalo e noi non accettiamo regali o intrattenimento da parte dei partner commerciali con cui stiamo negoziando un contratto. Il partner commerciale potrebbe non aspettarsi nulla in cambio, ma l'insorgere di un comportamento non etico dovrebbe essere evitato. Rifiutate l'offerta in modo cortese e informate il vostro Responsabile globale della Compliance.

E per quanto riguarda i dipendenti e le agenzie del governo?

Quando si parla di dipendenti e agenzie del governo, le regole in materia di regali e intrattenimento diventano più stringenti. Identificare le aziende di proprietà dello Stato può anche essere difficile. In qualità di azienda internazionale con partner commerciali in tutto il mondo, dobbiamo agire con la massima attenzione. Prima di dare un bene di valore a un dipendente governativo o se non siete sicuri del fatto che un'azienda sia di proprietà dello Stato, contattate il Responsabile globale della compliance per chiedere aiuto.

Concorrenza leale



Le nostre convinzioni

I nostri prodotti e servizi innovativi ci permettono di essere competitivi a livello mondiale. La concorrenza leale non solo rafforza la nostra azienda, ma anche la qualità complessiva delle pratiche aziendali in tutti i settori in cui concorriamo. Quando concorriamo in modo leale, vincono tutti.

I nostri motivi

Per restare competitivi, dobbiamo rimanere onesti. L'integrità e il fair play attraggono e mantengono i clienti e i partner commerciali. Garantiscono anche il nostro essere precisi in ambito di strategie e decisioni. La nostra longevità come azienda dipende dalla nostra capacità di competere in modo etico e lecito.

Le nostre azioni

Le leggi sulla concorrenza leale sono complesse e possono variare da Paese a Paese. Rispettiamo queste leggi ovunque noi facciamo affari. In generale, concorriamo in modo leale quando:

- Non discutiamo mai dei prezzi, dei processi di offerta o della segmentazione del mercato con i concorrenti
- Segnaliamo qualsiasi tentativo da parte dei concorrenti di avere delle discussioni inadeguate o stipulare accordi illeciti
- Non rilasciamo mai false dichiarazioni sui prodotti dei concorrenti o non interferiamo con i loro affari
- Non cerchiamo mai informazioni competitive in maniera illecita
- Non usiamo mai la forza del mercato per reprimere la concorrenza

In tutto il mondo

Le leggi antitrust, spesso conosciute al di fuori degli Stati Uniti come leggi sulla concorrenza, sono ideate per far sì che la concorrenza continui a essere libera e leale. Dobbiamo mantenere la nostra consapevolezza sul modo in cui tali leggi possono variare nei diversi Paesi dove facciamo affari. Concorrere in modo leale è la cosa giusta da fare ed è il miglior fattore per la nostra reputazione.

Le sanzioni per le violazioni delle leggi antitrust e sulla concorrenza possono portare a multe ingenti e persino alla reclusione. Se non siete sicuri su una situazione che coinvolge un concorrente globale, astenetevi da commenti in merito all'argomento. Contattate i Servizi legali per ricevere un aiuto.

Associazioni di categoria

Barnes potrebbe essere coinvolto in alcune associazioni di categoria, sia all'interno degli Stati Uniti sia in tutto il mondo. Le associazioni di categoria consentono agli stakeholder del settore di incontrarsi e discutere delle best practice. Possono anche rappresentare un'opportunità per promuovere i nostri beni e servizi.

I nostri concorrenti potrebbero far parte di tali associazioni di categoria. Per questo motivo, dobbiamo mantenere i nostri elevati standard etici quando partecipiamo a tali associazioni. Non condividiamo informazioni materiali non pubbliche né condividiamo informazioni sui prezzi o sugli stipendi senza la previa approvazione. I Servizi legali e il Responsabile globale della Compliance possono offrire ulteriori linee guida, se necessario.

Lavorare con i nostri partner commerciali



Le nostre convinzioni

Ci impegniamo duramente per condurre affari con integrità e ciò si estende ai nostri partner commerciali. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali mantengano standard etici altrettanto elevati e che ottemperino a tutte le leggi e normative applicabili. Ciò ci aiuta a raggiungere i nostri obiettivi in qualità di azienda.

I nostri motivi

I nostri partner commerciali sono fondamentali per il modo in cui diamo valore ai nostri clienti in aree così complesse, come quelle dell'ingegneria aerospaziale e industriale. Affinché i nostri prodotti e servizi siano di massima qualità, i partner commerciali devono condividere i nostri elevati standard. Le reputazioni della nostra azienda dipendono da questo.

Le nostre azioni

Trattiamo sempre i partner commerciali in modo onesto, a prescindere dal valore commerciale o dalla durata del rapporto. Sviluppiamo anche collaborazioni commerciali solide ed etiche quando:

- Scegliamo i nostri partner commerciali in base a criteri oggettivi, tra cui:
 - Qualità
 - Prezzo
 - Affidabilità
 - Disponibilità
- Evitiamo persino il dubbio di un conflitto di interessi, rifiutando, ad esempio, dei regali che potrebbero influenzare una decisione aziendale

- Non condividiamo le informazioni riservate di un'altra azienda se non autorizzati
- Comuniciamo e collaboriamo con i partner commerciali per trovare soluzioni
- Ci assicuriamo che i nostri partner commerciali ottemperino alla legge e abbiano elevati standard etici

Chi sono i nostri partner commerciali?

Barnes collabora con diverse aziende, inclusi fornitori, distributori e agenti di vendita. I fornitori spesso forniscono le materie prime necessarie per i nostri prodotti. I distributori ci aiutano a portare tali prodotti sul mercato. Gli agenti di vendita ci aiutano a creare opportunità commerciali con nuovi clienti. Sebbene i nostri partner commerciali rivestano diversi ruoli per noi, ci aspettiamo qualità e integrità da tutti loro.

I nostri consigli

D. Ho incontrato un agente di vendita che potrebbe far ottenere dei clienti a Barnes in un Paese in cui non abbiamo mai fatto affari. Posso parlare con questo agente a nome della nostra Azienda?

R. Abbiamo una procedura di due diligence da seguire per lavorare con nuovi agenti di vendita e dobbiamo verificare le loro credenziali attraverso il controllo delle esperienze passate e altri processi di diligenza. Contattate i Servizi legali per avviare la procedura. Se è tutto chiaro e approvato, potreste raggiungere un accordo con l'agente.

Per ulteriori informazioni, consultate il nostro [Codice di condotta per i fornitori](#).

Lavorare con i nostri clienti governativi



Le nostre convinzioni

La nostra reputazione di prodotti e servizi sicuri e di alta qualità ci ha permesso di avere molti clienti, tra cui i governi. Come con tutti i clienti, abbiamo l'onore e il privilegio di ricevere tali attività. Adottiamo anche le responsabilità speciali che ne derivano quando si servono i clienti governativi.

I nostri motivi

Dal momento che i clienti governativi utilizzano i fondi pubblici per stipulare contratti con le imprese, potrebbero essere applicati standard etici e legali più stringenti. Ci impegniamo nel mantenere elevati standard etici con tutti i nostri clienti, ma sappiamo che è necessaria un'attenzione maggiore con i nostri clienti governativi.

Nota sui subappalti

Quando stipuliamo un contratto di subappalto con un'altra azienda i cui clienti sono un governo, dobbiamo agire come se quel governo fosse anche nostro cliente. Ciò si applica anche ai nostri partner commerciali nel caso in cui un cliente di Barnes sia un governo. Dobbiamo essere consapevoli di come le nostre partnership commerciali siano coinvolte da contratti governativi per assicurare i più elevati standard etici.

Le nostre azioni

Soddisfiamo gli speciali requisiti dei clienti governativi quando:

- Rispettiamo tutte le relative leggi e policies in ambito di approvvigionamento
- Ci assicuriamo del fatto che stiamo seguendo tutti i requisiti contabili del governo
- Forniamo informazioni veritiere e complete relativamente a:
 - Vendita, marketing o distribuzione di un contratto
 - Tracciamento dei costi
 - Preparazione delle fatture
- Non offriamo nulla a funzionari o dipendenti del governo (si veda [“Evitare atti di corruzione e concussione”](#) e [“Dare e ricevere regali e intrattenimento”](#))

Ottemperare ai controlli del commercio internazionale



Le nostre convinzioni

Barnes si è trasformata in un'azienda internazionale e noi continueremo a fare affari in ogni luogo possibile. Rispettiamo tutte le leggi sul commercio internazionale quando trasferiamo prodotti, tecnologie e servizi attraverso i confini. La nostra azienda cresce meglio quando opera sul mercato in conformità alla legge.

I nostri motivi

Le leggi sul commercio internazionale sono complesse e variano da un posto all'altro. In quanto azienda con sede negli USA che importa, esporta, si approvvigiona e collabora in tutto il mondo ogni giorno, siamo soggetti a una serie di normative. La violazione di una di queste normative potrebbe comportare gravi sanzioni e persino inficiare la nostra capacità di condurre affari a livello globale.

Le nostre azioni

Garantiamo la conformità ai controlli del commercio internazionale quando:

- Conosciamo le normative di un Paese prima di commercializzare e scambiare dati tecnici, prodotti o servizi attraverso i suoi confini
- Rispettiamo tutte le policies Aziendali relative al commercio
- Non facciamo affari con enti sottoposti a sanzioni o all'embargo da parte degli USA
- Realizziamo controlli di due diligence sulle terze parti con cui facciamo affari o con cui pensiamo di fare affari
- Avvisiamo i Servizi legali in merito a tutte le richieste di boicottaggio e alle preoccupazioni commerciali

In tutto il mondo

Le leggi sul commercio internazionale si estendono dai prodotti e servizi fino ad arrivare ai dati e software. Le informazioni dei clienti e le materie prime sono anch'esse all'interno del campo di applicazione delle normative. Dobbiamo assicurarci che ciò che importiamo o esportiamo:

- Sia idoneo all'importazione o esportazione (ad es., dati dei clienti non privati o soggetti a restrizioni per l'export)
- Sia usato per una finalità autorizzata
- Arrivi presso una destinazione legale (ad es., non in zone sottoposte a embargo)

Ogni Paese in cui facciamo affari avrà leggi e tariffe in continua evoluzione. Per rispondere in maniera efficiente e restare conformi, abbiamo bisogno di evolverci anche noi.

In tutto il mondo

Sebbene Barnes sia un'azienda internazionale, il nostro quartier generale è negli Stati Uniti. Ciò significa che dobbiamo rispettare le leggi statunitensi in materia di boicottaggi al di fuori degli Stati Uniti. Le richieste per partecipare a boicottaggi illegali possono essere scritte o orali e potrebbero essere difficili da individuare. Dobbiamo segnalare immediatamente tali richieste ai Servizi legali.

Il nostro impegno verso le nostre comunità

Integrità. Innovazione. Evoluzione.

Barnes è impegnato nelle iniziative ambientali, sociali e di governance (ESG), come, ad esempio, nel dare un contributo alle nostre comunità. La Barnes Group Foundation contribuisce significativamente alle diverse cause ambientali in tutto il mondo. Un esempio è l'Harry C. Barnes Memorial Nature Center presso l'Indian Rock Preserve. Attraverso i regali della Barnes Group Foundation, questa riserva ha educato centinaia di bambini delle scuole locali alla bellezza e alla storia dei paesaggi naturali circostanti, nonché all'importanza di tutelare tale bellezza per le future generazioni.



“Sono di Porto Rico e osservo Barnes mentre contribuisce significativamente alla comunità ispanica e in tutto il mondo. Per me è importante lavorare per un'azienda che ha un tale impatto sulla comunità, sulla mia comunità. Lo vedo ogni giorno tramite diverse iniziative e sono incredibilmente orgogliosa e grata per questo lavoro.”

Vivian Martinez-Wells
Direttore, Supply Chain
Barnes Aerospace

Preservare e proteggere la nostra gente e l'ambiente



Le nostre convinzioni

Diamo valore all'ambiente, inclusi i posti in cui lavoriamo e viviamo e innoviamo al fine di rendere i nostri processi aziendali sostenibili. La nostra Azienda e la nostra gente hanno bisogno di un ambiente sano ove prosperare.

I nostri motivi

Progettiamo i processi che sostengono le risorse naturali e siamo impegnati nella responsabilità aziendale promuovendo i principi ambientali, sociali e di governance (ESG). Tale impegno crea valore per i nostri stakeholder ed è la chiave per il nostro successo come organizzazione sostenibile e responsabile.

In tutto il mondo

Il Patto mondiale delle Nazioni Unite (United Nations Global Compact - UNGC) definisce gli obiettivi per le aziende per raggiungere pratiche sostenibili. Sosteniamo tali principi e stiamo lavorando per allineare la nostra azienda a essi. Rispettiamo le leggi ambientali in tutti i Paesi in cui facciamo affari e stiamo mappando la nostra vision tenendo a mente le iniziative globali.

Le nostre azioni

Proteggiamo la nostra gente e l'ambiente quando:

- Rispettiamo tutte le leggi e policies Aziendali in materia di ambiente
- Gestiamo le sostanze chimiche secondo le best practice e segnaliamo eventuali perdite o sversamenti di agenti chimici pericolosi

- Siamo a capo di aziende sostenibili che riducono tutti i tipi di rifiuti e le inefficienze e conserviamo le risorse naturali per ridurre al minimo la nostra impronta ecologica

Esempi del modo in cui manteniamo le nostre strutture efficienti dal punto di vista energetico comprendono:

- Spegnere i macchinari o le attrezzature quando non utilizzati
- Installare l'illuminazione a LED
- Ammodernare i nostri sistemi HVAC
- Eseguire attività di manutenzione preventive delle nostre attrezzature di produzione presenti nelle strutture per garantire prestazioni ottimali

Le aziende più responsabili d'America del 2021

Nel 2020, Newsweek ha nominato Barnes una delle "aziende più responsabili d'America del 2021." Ne siamo onorati e continueremo ad assumerci le responsabilità della nostra impronta ecologica. La nostra gente, la nostra Azienda e il nostro futuro fanno affidamento su questo.



Rispettare i diritti umani



Le nostre convinzioni

Rispettiamo il valore e la dignità di ogni individuo. Non tolleriamo alcun abuso dei diritti umani all'interno di tutta la nostra azienda, in ogni luogo in cui facciamo affari e ci aspettiamo altrettanto dai nostri partner.

I nostri motivi

Il valore della nostra Azienda proviene dalla nostra gente. Nello stesso modo in cui rafforziamo i nostri diversi team per il benessere della nostra Azienda, così rispettiamo i diritti umani per il benessere del nostro mondo. La nostra azienda prospera nel momento in cui diamo valore all'umanità di ogni singolo individuo.

Le nostre azioni

Rispettiamo e tuteliamo i diritti umani quando:

- Garantiamo condizioni di lavoro eque e sicure, nonché il pagamento per tutti i dipendenti
- Garantiamo che i nostri fornitori e altri partner commerciali utilizzino pratiche di lavoro equo e approvvigionamento sostenibile
- Non ricorriamo mai al lavoro minorile o forzato, in qualsiasi luogo facciamo affari
- Avvertiamo sempre l'Azienda in merito ad abusi dei diritti umani noti o eventuali

Politica sui diritti umani

Promuoviamo i diritti umani attraverso le nostre relazioni con i nostri dipendenti, le comunità in cui operiamo, il modo in cui conduciamo gli affari, nonché attraverso le partnership con i nostri fornitori, venditori e appaltatori. Per ulteriori informazioni, consultate la nostra [Politica sui diritti umani](#).

Partecipare al processo politico



Le nostre convinzioni

In qualità di cittadini della nostra comunità possiamo fare tutti la differenza e abbiamo il diritto ad avere le nostre convinzioni e opinioni. Tuttavia, il tempo e le risorse Aziendali non dovrebbero essere utilizzati per motivi politici personali. In qualità di azienda, acquisiamo nuovi clienti quando ci impegniamo con i governi come un'unica entità e con integrità.

I nostri motivi

Quando partecipiamo in politica, rendiamo la società più equa e produttiva. Le nostre azioni come azienda devono dare priorità anche all'equità e alla produttività. Combinare la politica personale e i migliori interessi della nostra Azienda può danneggiare la reputazione. Inoltre, non dobbiamo mai cercare di influenzare i governi in maniera non etica.

Le nostre azioni

Dobbiamo sempre fare attenzione a mantenere separate le nostre visioni politiche da quelle di Barnes. Potremmo partecipare in attività politiche personali con il nostro tempo e denaro, lontano dal posto di lavoro.

In qualità di azienda, partecipiamo in politica in modo onesto quando:

- Non diamo contributi politici a nome dell'Azienda senza la previa approvazione
- Non usiamo le strutture dell'Azienda per la raccolta fondi
- Seguiamo tutte le regole per le attività di lobby, tra cui:
 - Segnalazione di tutte le spese di lobby dell'Azienda
 - Consenso esclusivo al personale autorizzato per comunicare con i funzionari del governo

I nostri consigli

D. Faccio parte di un comitato per un'organizzazione politica indipendente. Stiamo cercando di raccogliere dei fondi e penso che diversi dipendenti di Barnes sarebbero interessati a contribuire. Posso chiedere ai colleghi delle donazioni a lavoro?

R. No. L'attività politica personale deve restare separata dal posto di lavoro. Sosteniamo i vostri diritti e il vostro entusiasmo come cittadini, ma gli spazi di lavoro di Barnes non possono essere luoghi per la raccolta fondi. I colleghi non devono sentire la pressione di sostenere una causa politica, specialmente se siete i loro superiori.

Investire nelle nostre comunità



Le nostre convinzioni

Essere un buon cittadino aziendale inizia con l'essere un grande leader della comunità. Ci impegniamo a ricompensare e lottiamo per migliorare le nostre comunità attraverso attività di volontariato e contributi di beneficenza.

I nostri motivi

In qualità di azienda con una lunga storia e presenza globale, sappiamo che possiamo fare la differenza. Mantenere le nostre comunità sane e forti ci rende competitivi e ci rafforza. La nostra gente e le nostre comunità sono l'origine della nostra forza come azienda.

Le nostre azioni

Investiamo al meglio nelle nostre comunità quando:

- Partecipiamo in cause di beneficenza o di volontariato
- Otteniamo sempre l'approvazione prima di donare per conto di Barnes o con i fondi Aziendali
- Ci assicuriamo che il volontariato non interferisca con il lavoro o non crei un conflitto di interessi
- Non facciamo mai pressione sugli altri affinché entrino a far parte di un'organizzazione della comunità, sia tramite donazioni sia come volontari

La Barnes Group Foundation

Dal 1945, la Barnes Group Foundation sostiene l'istruzione, le arti, la sanità e molto altro. Attraverso i programmi di matching gifts, la Fondazione amplia i contributi dei dipendenti verso le organizzazioni no-profit per la qualifica in ambito di cure sanitarie. Lo Student Scholarship Program della Fondazione aiuta i figli dei dipendenti che sono alla ricerca di un'istruzione post-secondaria. La Fondazione ha anche offerto il proprio sostegno all'organizzazione United Way attraverso campagne locali e donazioni equiparate. Questi sono alcuni modi in cui la Barnes Group Foundation ha dato il proprio contributo alle comunità in cui fa affari.

Modifiche e deroghe al nostro Codice

Il presente Codice si applica a tutti i direttori, funzionari e dipendenti di Barnes, compresi i dipendenti a contratto e a tempo determinato.

In talune circostanze, Barnes potrebbe derogare a una disposizione del Codice. Per richiedere una deroga, parlate con i Servizi legali. Le richieste di deroga da parte dei funzionari esecutivi o direttori saranno indirizzate al Comitato di Audit del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato di Audit dispone del potere esclusivo per concedere le deroghe alle disposizioni del Codice, relative a direttori o funzionari esecutivi.

È responsabilità del Comitato di Audit verificare l'adeguatezza di modifiche sostanziali all'interno del Codice. Barnes potrebbe non apportare modifiche sostanziali a una qualsiasi parte del Codice a meno che non vi sia il voto favorevole da parte della maggioranza dei membri del Comitato di Audit.

Qualora si apportasse una modifica sostanziale, o una deroga dovesse essere concessa a un direttore, funzionario esecutivo o funzionario finanziario, la stessa si comunicherebbe immediatamente agli stakeholder come richiesto dal Securities Exchange Act del 1934, e successive modifiche, e dalle norme applicabili della Borsa di New York. È responsabilità del Comitato di Audit supervisionare la gestione di questo Codice e riportare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alla conformità al presente Codice.



Accettazione

Ho ricevuto il Codice etico e di condotta aziendale di Barnes (il nostro “Codice”). Riconosco che è mia responsabilità leggere il nostro Codice e familiarizzare con le policies dell’Azienda. Riconosco che il nostro Codice intende fornire una panoramica generale delle politiche della nostra Azienda e non rappresenta necessariamente tutte le policies in vigore in un certo preciso momento. Inoltre, riconosco che né il Codice, né qualsiasi altra policy Aziendale a cui si fa riferimento al suo interno, costituiscono un contratto di lavoro o una garanzia di lavoro continuato con Barnes, le sue filiali, divisioni o ubicazioni e che l’Azienda si riserva il diritto di modificare le proprie policies e il presente Codice in qualsiasi momento.

Firma

Nome (in maiuscolo)

Posizione

Divisione

Data





Codice etico e di condotta aziendale