

Kodeks etyki i postępowania w biznesie



Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.



Rev. 07 17 24



Spis treści

Historia nieustającej pomysłowości - Persistent Ingenuity™ ..	01
--	-----------

Wspólne przesłanie dyrektora generalnego oraz przewodniczącego zarządu ..	02
--	-----------

Wizja, wartości i system korporacyjny Barnes ..	03
--	-----------

Wizja ..	03
----------	----

Wartości ..	03
-------------	----

System Korporacyjny Barnes ..	03
-------------------------------	----

Wprowadzenie do Kodeksu ..	04
-----------------------------------	-----------

Stosowanie Kodeksu ..	05
-----------------------	----

Postępowanie zgodnie z Kodeksem ..	05
------------------------------------	----

Nasze obowiązki ..	05
--------------------	----

Szukanie wskazówek i zgłaszanie obaw ..	06
---	----

Podejmowanie etycznych decyzji ..	06
-----------------------------------	----

Działanie w najlepszym interesie naszej firmy ..	07
---	-----------

Dostrzeganie i rozwiązywanie konfliktów interesów ..	08
--	----

Rzetelne prowadzenie dokumentacji ..	09
--------------------------------------	----

Ochrona mienia spółki ..	10
--------------------------	----

Ochrona informacji poufnych i zastrzeżonych ..	11
--	----

Wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi ..	12
--	----

Mówienie jednym głosem ..	13
---------------------------	----

Nasze zaangażowanie na rzecz pracowników ..	14
--	-----------

Szacunek wobec pracowników ..	15
-------------------------------	----

Poszanowanie różnorodności, sprawiedliwego traktowania i włączenia ..	16
---	----

Zapobieganie molestowaniu i nękanii ..	17
--	----

Zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony w miejscu pracy ..	18
---	----

Nasze zaangażowanie na rzecz klientów i rynku ..	19
---	-----------

Dostarczanie wysokiej jakości produktów i usług ..	20
--	----

Unikanie przekupstwa i korupcji ..	21
------------------------------------	----

Dawanie lub otrzymywanie prezentów i zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe ..	22
--	----

Uczciwa konkurencja ..	23
------------------------	----

Współpraca z partnerami biznesowymi ..	24
--	----

Współpraca z klientami rządowymi ..	25
-------------------------------------	----

Przestrzeganie przepisów międzynarodowej kontroli handlu ..	26
---	----

Nasze zaangażowanie na rzecz lokalnych społeczności ..	27
---	-----------

Zabezpieczenie i ochrona osób i środowiska naturalnego ..	28
---	----

Poszanowanie praw człowieka ..	29
--------------------------------	----

Branie udziału w życiu politycznym ..	30
---------------------------------------	----

Inwestowanie w nasze społeczności ..	31
--------------------------------------	----

Wprowadzanie zmian w Kodeksie i odstępstwa od jego stosowania ..	32
---	-----------

Potwierdzenie ..	33
-------------------------	-----------

Historia Persistent Ingenuity™

W 1857 roku Wallace Barnes i E. L. Dunbar założyli małą firmę w Bristolu, w stanie Connecticut, produkującą sprężyny do zegarów i osłon obręczy.

Dzięki wytrwałemu dążeniu do realizacji kolejnych celów spółka Barnes przekształciła się w globalnego dostawcę wysoce zaawansowanych technologicznie produktów, zróżnicowanych technologii przemysłowych i innowacyjnych rozwiązań stosowanych na wielu rynkach końcowych i przez wielu odbiorców. Spółka Barnes świadczy usługi o wartości dodanej za pośrednictwem globalnych sieci, a dzięki swoim możliwościom, wykorzystuje wysoko cenioną wiedzę inżynierską i produkcyjną, stosowaną od początkowej koncepcji po wsparcie produkcyjne i serwisowe. Wykwalifikowani i oddani pracownicy Spółki na całym świecie są zobowiązani do przestrzegania najwyższych standardów wydajności oraz do konsekwentnego osiągnięcia zrównoważonego i rentownego wzrostu.

Od samego początku wyróżniają nas wartości obowiązujące w spółce Barnes. Uczciwość, szacunek, współpraca, kompetencje i determinacja to – podkreślane w naszym Kodeksie etyki i postępowania w biznesie – wartości, które są naszym motorem napędowym i wsparciem w procesie wprowadzania innowacji i rozwoju, a także oferowania klientom i interesariuszom wartości i rezultatów.





Wspólne przesłanie

Dyrektora Generalnego oraz Przewodniczącego Zarządu

Nasze osiągnięcia zależą od przestrzeganych przez nas wartości oraz tysięcy naszych pracowników na całym świecie. Każdy z naszych pracowników sprawia, że firma Barnes jest niepowtarzalna i wyjątkowa. Nasza wspólna praca jednoczy nas na całym świecie i pozwala budować kulturę doskonałości i włączenia. Podstawą naszej kultury jest różnorodność naszych doświadczeń, zdolności i perspektyw, która pozwala nam prawdziwie angażować się jako Jeden Zespół. Jedna Firma.

Nasze wartości są dla nas przewodnikiem, gdy stawiamy czoła wyzwaniom i wykorzystujemy możliwości XXI wieku. Wartości te, wraz z Systemem Korporacyjnym Barnes definiują nas jako firmę. Z tych wartości wyrósł niniejszy Kodeks etyki i postępowania w biznesie, określający sposoby postępowania, których oczekujemy od naszych pracowników, członków kadry kierowniczej i dyrektorów.

Prosimy Was o rzetelne zapoznanie się z Kodeksem i zawartymi w nim wytycznymi. Dzięki konsekwentnemu przestrzeganiu wartości, możemy rozwijać to, co jest możliwe, a także wprowadzać nowe rozwiązania, pozwalające

tworzyć lepszy, czystszy, sprawiedliwszy i bardziej zrównoważony świat. Reputacja spółki kierującej się etosem Persistent Ingenuity™ i prowadzącej działalność według najwyższych standardów to klucz do realizacji naszej misji, jaką jest wprowadzanie pionierskich technologii zmieniających świat.

Jeśli macie pytania lub obawy, nie bójcie się o nich głośno mówić. Jeśli jakikolwiek fragment Kodeksu odnoszący się do Waszej funkcji jest niejasny, poproście o wyjaśnienie. Zależy nam na przejrzystości i współpracy, a także promowaniu środowiska pracy, w którym zadajemy pytania, zgłaszamy obawy i wspólnie wypracowujemy rozwiązania.

Dziękujemy za Wasze zaangażowanie w firmę i na rzecz naszych wartości. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu w Kodeks, firmę i wobec siebie nawzajem razem możemy być silniejsi.

*Thomas Hook, Prezes i Dyrektor Generalny
Richard J. Hipple, Przewodniczący Zarządu*

Wizja, wartości i system korporacyjny Barnes

Nasza wizja

Pionierskie technologie, które pomagają zmieniać świat.

Nasze wartości

W spółce Barnes wierzymy w:

Uczciwość

Przestrzegamy najwyższych standardów etycznych – zakorzenionych w otwartości, przejrzystości i uczciwości.

Szacunek

Traktujemy się nawzajem z szacunkiem i godnością – i nie tolerujemy żadnego innego postępowania. Dla nas, jako globalnej firmy działającej w różnych kulturach, promowanie sprawiedliwości, równości, bezpieczeństwa i różnorodności ma fundamentalne znaczenie dla naszej współpracy biznesowej.

Współpraca

Aby sprostać złożonym wyzwaniom, tworzymy zintegrowane zespoły pracujące w atmosferze wzajemnej inspiracji i włączenia społecznego oraz angażujemy najlepsze umysły, które pochodzą z różnych środowisk. Wspólnie kwestionujemy stan obecny i na nowo wyobrażamy sobie to, co jest możliwe.

Kompetencje

Wykorzystujemy kompetencje do wywierania pozytywnego wpływu na otaczające nas społeczności, naszych klientów i interesariuszy, poprzez wzajemną odpowiedzialność.

Determinacja

Nie boimy się zmian i przełamujemy bariery, nieustannie dążąc do realizacji kolejnych celów. Zawsze stawiamy sobie wyzwania, uczymy się od siebie nawzajem i pogłębiając swoją wiedzę, poszukując rozwiązań nowej generacji dla naszych interesariuszy.

Nasz cel

Aby rozwijać to, co możliwe, poprzez nieustanne dążenie do osiągania wyznaczonych celów.

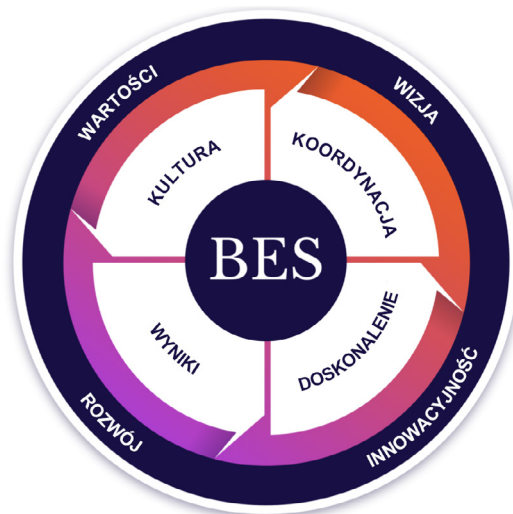
System Korporacyjny Barnes

ŁUDZIE + PROCES = WYNIKI

W spółce Barnes jesteśmy pionierami najwyższej jakości produktów i rozwiązań dla naszych klientów i dla świata. Aby wywiązywać się z zobowiązań stosujemy System Korporacyjny Barnes (ang. Barnes Enterprise System, BES). System BES stoi za każdym aspektem naszej kultury i wydajności, dając nam znaczną przewagę konkurencyjną na globalnym rynku.

O ile pierwotnie system BES powstał na kanwie naszych podstawowych wartości i zasad produkcji odchudzonej, uległ on stopniowej ewolucji, i obecnie obejmuje też opracowanie szczegółowych narzędzi wzrostu oraz podręczniki Handlowej, Operacyjnej i Finansowej Doskonałości, które wspierają pracowników w prowadzeniu działalności. Niezbędnymi elementami naszej kultury ciągłego doskonalenia jest angażowanie i kompetencje pracowników. Zostały one uwzględnione w systemie BES i powiązane ze skalowanymi procesami, dzieleniem się najlepszymi praktykami oraz innowacyjnym myśleniem – system BES łączy te wszystkie aspekty w sobie. Dzięki systemowi BES zapewniamy wartość wszystkim zainteresowanym stronom – naszym klientom, pracownikom, udziałowcom i społecznościom.

Persistent Ingenuity w spółce Barnes oznacza dążenie do tworzenia nowych, lepszych sposobów działania każdego dnia.



„Barnes jest globalną spółką, która ceni sobie różnorodność i podkreśla znaczenie kultury. Nasza wizja i nasze wartości przynoszą korzyści klientom, ale naszym ostatecznym celem jest poprawa życia ludzi”.

Cindy Shi
Director, Advanced Technologies & Data Analytics
Barnes Innovation Hub

Wprowadzenie do Kodeksu

Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.

Ze uwagi na globalną obecność firmy „Kodeks etyki i postępowania w biznesie” firmy Barnes jest dostępny w dziewięciu językach. Obowiązuje niezależnie od położenia geograficznego, by zaszcześcić wartości spółki Barnes wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Dzięki Kodeksowi możemy rozpowszechniać tradycję respektowania uczciwości, szacunku, współpracy, kompetencji i determinacji. Kodeks daje nam narzędzia do ulepszania i pomaga zmieniać świat.



„Pracuję w firmie Barnes od 33 lat, a Barnes nieustannie i w innowacyjny sposób daje nam wszystko, czego potrzebujemy, aby odnosić sukcesy. Chcę jak najlepiej wykonywać swoją pracę, przecież każdy z nas bywa pasażerem samolotu. Gdy wyglądam przez okno i patrzę na jego skrzydło, mówię, że jestem dumny i że w silniku są części, o których wiem, że są takie, jak trzeba”.

Keith Stanfield
Lead CNC Machinist
Barnes Aerospace



Stosowanie Kodeksu

Spółka Barnes podjęła zobowiązanie przestrzegania wysokich standardów etycznych oraz prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z prawem obowiązującym w różnych miejscach świata. „Kodeks etyki i postępowania w biznesie” spółki Barnes określa te wysokie standardy etycznego postępowania oraz oczekiwania firmy, zgodnie z którym wszyscy pracownicy powinni postępować uczciwie i w sposób wewnętrznie spójny. Nasz Kodeks nie ma na celu rozwiązania każdej sytuacji i udzielenia odpowiedzi na każde pytanie. Oferuje raczej wytyczne, praktyczne wskazówki i pomocne zasoby, które wspierają każdego z nas w podejmowaniu etycznych, zgodnych z prawem decyzji.

Postępowanie zgodnie z Kodeksem

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, członków kadry kierowniczej i członków Zarządu spółki Barnes i jednoczy nas w różnych częściach świata i kulturach. Jako spółka o zasięgu globalnym przestrzegamy prawa i niniejszego Kodeksu we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność.

Każdy pracownik, członek kadry kierowniczej i dyrektor jest odpowiedzialny za przeczytanie, zrozumienie i przestrzeganie Kodeksu. W przypadku zaistnienia pytań dotyczących lokalnych przepisów prawa i „Kodeksu etyki i postępowania w biznesie” pracownicy powinni skontaktować się z działem usług prawnych. Pracownicy naruszający Kodeks podlegają działaniom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Nasza rada

Pyt. Gdzie znajdę polityki, o których mowa w naszym Kodeksie?

Odp. Polityki korporacyjne znajdują się na BarnesNet pod nagłówkiem „Zasoby firmowe”. Jeśli nie uzyskasz dostępu do zapisów polityki spółki na BarnesNet, zapytaj kierownika lub przedstawiciela działu kadr. Udostępni Ci kopię pożądaną polityki.

Nasze obowiązki

Firma Barnes zdobyła doskonałą reputację. Chcąc ją chronić, wszyscy ponosimy osobistą odpowiedzialność za:

- przestrzeganie postanowień Kodeksu i innych zasad, procedur i wytycznych spółki;
- terminowe uczestnictwo w przydzielonych szkoleniach;
- zadawanie pytań w przypadku wątpliwości lub obaw;
- zgłaszanie niezgodnego z prawem lub nieetycznego zachowania lub naruszeń naszego Kodeksu lub powiązanych zapisów polityki Spółki;
- niepodejmowanie działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają pytania lub obawy;
- pełną współpracę i prawdomówność podczas wszystkich audytów, postępowań wyjaśniających lub dochodzeń.

Dodatkowe obowiązki kierowników i przełożonych

Kierownicy i przełożeni ponoszą szczególną odpowiedzialność za zarządzanie zgodne z wartościami firmy Barnes i doskonałą znajomość naszego Kodeksu. Ich obowiązkiem jest podejmowanie działań, które mają mieć pozytywny wpływ na pracowników i tworzyć środowisko pracy, w którym pracownicy czują się komfortowo zadając pytania lub zgłaszając wątpliwości, nie obawiając się odwetu lub represji. Ponadto kierownicy i przełożeni mają następujące obowiązki:

- zapewnianie pracownikom czasu na udział w wymaganych szkoleniach;
- podejmowanie w odpowiednim czasie profesjonalnych działań w odpowiedzi na pytania lub obawy;
- niedziałanie kosztem bezpieczeństwa czy zgodności z przepisami, by osiągać wyniki biznesowe;
- nietworzenie zasad lub polityk, które byłyby mniej restrykcyjne niż nasz Kodeks;
- dawanie pozytywnego przykładu postępowania w zgodzie naszym Kodeksem;
- dostrzeganie i nagradzanie zachowania będącego przykładem zaangażowania w przestrzeganie naszego Kodeksu.

Szukanie wskazówek i zgłaszanie obaw

Wszyscy powinniśmy się czuć komfortowo, zadając pytania i zgłaszając obawy. Spółka poważnie traktuje wszystkie pytania i wątpliwości. Może się zdarzyć, że będziesz potrzebować pomocy w znalezieniu odpowiedzi na pytanie lub podjęciu decyzji. W razie wątpliwości, zapytaj zanim podejmiesz działanie.

Szukając porady lub chcąc podzielić się obawami, możesz zgłosić się do wybranego z następujących punktów kontaktu:

- jakikolwiek kierownik lub przełożony;
- przedstawiciel lokalnego działu kadr;
- globalny specjalista ds. zgodności;
- radca generalny;
- adwokat działu usług prawnych;
- narzędzie spółki Barnes do zgłaszania kwestii zgodności.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zgłaszanie w dobrej wierze podejrzewanych lub potencjalnych naruszeń Kodeksu, polityki spółki lub przepisów prawa. Należy pamiętać, że pracownicy mogą zawsze porozmawiać z pracownikiem działu kadr, przełożonym lub działem zgodności prawnej. Jeśli chodzi o zgłaszanie obaw, prowadzimy politykę otwartych drzwi.

Zgłoszeń można również dokonywać anonimowo za pośrednictwem firmowego narzędzia do zgłaszania naruszeń zgodności. Narzędzie do zgłaszania naruszeń zgodności jest dostępne 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Jest obsługiwane przez niezależnego zewnętrznego operatora, we wszystkich językach, w jakich mówią nasi pracownicy. Firma podejmuje wszelkie odpowiednie kroki pozwalające zachować poufność i anonimowość osób dokonujących zgłoszeń lub zgłaszających obawy w dobrej wierze. Poniżej podano dane kontaktowe narzędzia do dokonywania zgłoszeń:

- Telefonicznie:
Przejdź do [listy numerów telefonów narzędzia do dokonywania zgłoszeń](#) w celu odnalezienia numeru dla swojego kraju lub regionu;
- Przez Internet:
<http://barnesgroupinc.ethicspoint.com>
- Poczta:
Barnes Corporate Compliance Reporting Tool
P.O. Box PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place, Ste. 300
Charlotte, NC 28277-2712

Jeśli jesteś świadkiem potencjalnego naruszenia, popełniasz je lub się o nim dowiadujesz, Twoim obowiązkiem jest jego natychmiastowe zgłoszenie w co najmniej jednym z punktów kontaktu wymienionych powyżej. Nie podejmuj się wyjaśnienia problemu na własną rękę.

Spółka Barnes prowadzi politykę zakazującą działań odwetowych. Nie tolerujemy jakichkolwiek form działań odwetowych wymierzonych wobec innych za zgłaszanie w dobrej wierze wątpliwości lub obaw. „Dobra wiara” oznacza, że zgłoszenie jest uczciwe, szczerze i kompletne zgodnie z najlepszą wiedzą zgłaszającego.

Nasza rada

Pyt. Czy mogę dokonać zgłoszenia anonimowo?

Odp. Tak, jest to możliwe przy użyciu narzędzia firmy do zgłaszania naruszeń zgodności. Jednak fakt, że nie będziemy mogli się z Tobą skontaktować w celu zdobycia większej ilości informacji może utrudnić wyjaśnienie zgłoszonych obaw. Podanie swojego imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych pozwala nam również na informowanie Cię o etapie dochodzenia. Pamiętaj, że podczas procedury wyjaśniającej lub dochodzenia podejmujemy wszelkie niezbędne kroki, których celem jest zachowanie poufności i anonimowości osoby zgłaszającej wątpliwość lub problem w dobrej wierze i przestrzegamy zasady zakazującej działań odwetowych.

Podejmowanie etycznych decyzji

Starając się podjąć właściwą decyzję, zadaj sobie następujące pytania:

Czy postępuję zgodnie z obowiązującym prawem, polityką lub praktyką spółki?



Czy działam w najlepszym interesie firmy, podejmując decyzje zgodnie z wartościami spółki Barnes?



Czy prosiłem/prosiłam kogoś z firmy o pomoc w podjęciu decyzji?



Czy czułbym/czułabym się swobodnie, gdyby moi koledzy, rodzina, przyjaciele czy opinia publiczna znali moją decyzję?

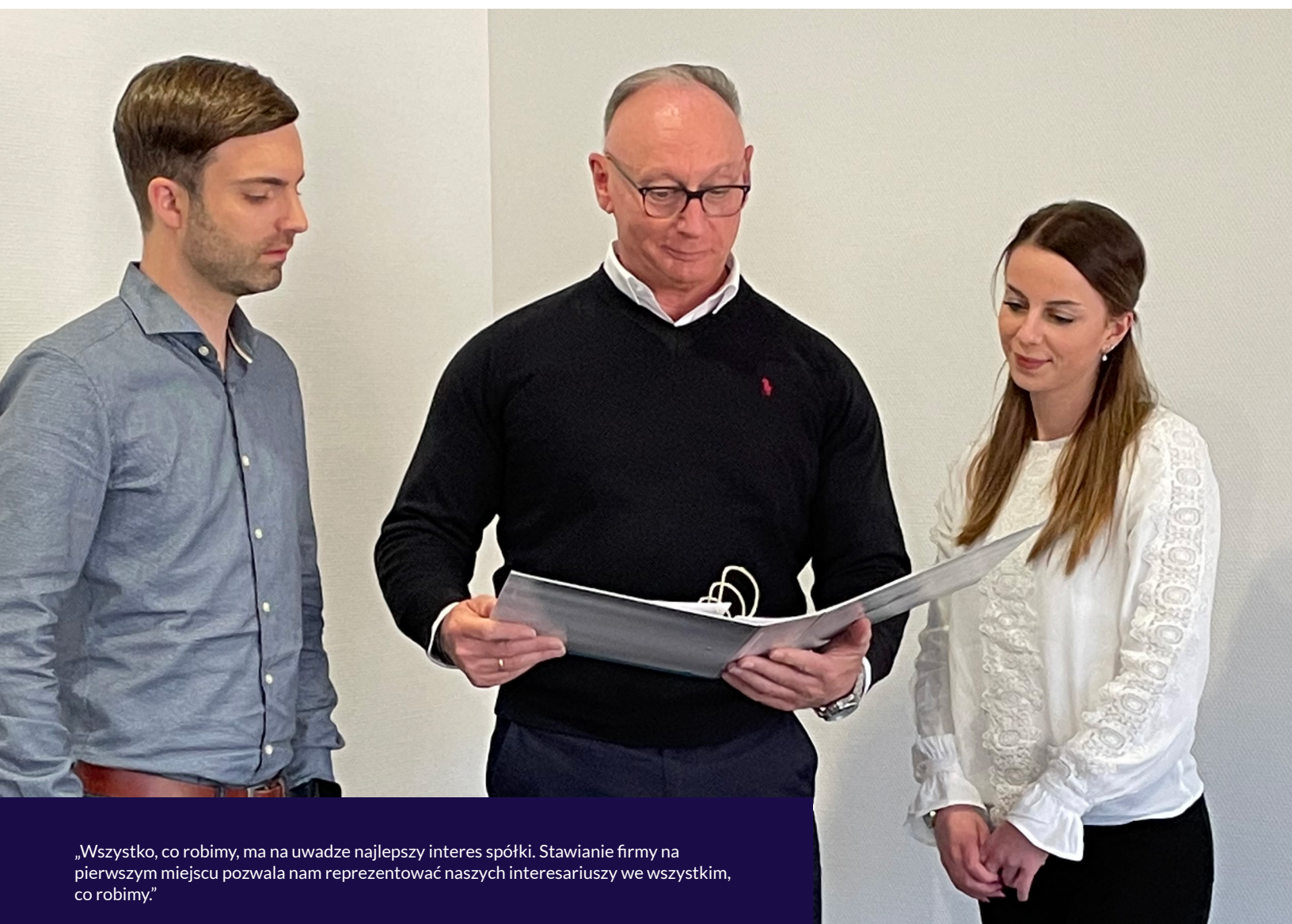
Jeśli odpowiedź na wszystkie te pytania brzmi *tak*, możesz bez obaw kontynuować działanie, wiedząc że postępujesz zgodnie z naszym zaangażowaniem na rzecz uczciwości, innowacji i ewolucji.

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi *nie* lub nie jesteś pewien/pewna odpowiedzi, przed podjęciem decyzji poproś o pomoc używając jednego z podanych zasobów.

Działanie w najlepszym interesie naszej spółki

Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.

Nasz stały prestiż, wartość spółki i reputacja zależą od działania w zgodzie z „Kodeksem etyki i postępowania w biznesie” oraz najlepszym interesem spółki.



„Wszystko, co robimy, ma na uwadze najlepszy interes spółki. Stawianie firmy na pierwszym miejscu pozwala nam reprezentować naszych interesariuszy we wszystkim, co robimy.”

Andreas Mueller
Vice President, Global Operations
Molding Solutions

Dostrzeganie i unikanie konfliktów interesów

Nasze przekonania

Stawiamy interesy firmy Barnes i naszych klientów ponad nasze osobiste interesy, dzięki czemu podejmujemy mądre i obiektywne decyzje biznesowe. Konflikt interesów, a nawet jego pozory, szkodzą etyczności i naszej reputacji.

Nasze motyw

Podejmowanie rzetelnych, bezstronnych decyzji, w których nie występuje konflikt interesów pozwala zyskać zaufanie interesariuszy i postępować jednako w całej firmie, co prowadzi do lepszych innowacji i wyników.

Nasze działania

- Rozumiemy, że nasze osobiste relacje mogą mieć wpływ na nasz obiektywizm i prowadzić do powstania konfliktu interesów.
- Niezwłocznie ujawniamy rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów działowi kadr lub usług prawnych. Przykłady konfliktu interesów:
 - interes lub niezależne relacje z innym pracownikiem, dostawcą, sprzedawcą, przedstawicielem, konsultantem, klientem lub przedstawicielem konkurencji;
 - koligacje rodzinne, które mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na zatrudnienie członka rodziny w firmie Barnes;
 - dodatkowe zatrudnienie poza firmą;
 - interes finansowy, który może mieć wpływ na Twoje decyzje podejmowane w sprawach dotyczących firmy Barnes.
- Jeśli podejrzewasz, że może dojść do konfliktu interesów, poproś o radę pracownika lokalnego działu Kadr lub Usług Prawnych.

Czym jest konflikt interesów?

Konflikt interesów występuje wtedy, gdy osobiste sprawy pracownika zakłócają jego zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji w pracy.

Przykłady konfliktu interesów

Relacje w miejscu pracy. Osobiste relacje z innymi osobami w miejscu pracy mogą prowadzić do faworyzowania. Nawet pozory stronniczości mogą osłabić siłę naszego zespołu.

Przykłady konfliktu interesów (c.d.)

Relacje biznesowe. Nie powinniśmy się angażować w podejmowanie decyzji dotyczących korzystania z dostawcy lub sprzedawcy, jeśli mamy osobiste relacje z kimś z tych firm. Problemатyczne mogą być również relacje z przedstawicielami konkurencji.

Zatrudnienie poza miejscem pracy. Zadbaj o to, aby zatrudnienie poza miejscem pracy lub inna działalność nie utrudniały Twoich obowiązków w spółce Barnes lub zaangażowania na jej rzecz. Praca u konkurenta lub dostawcy spółki Barnes spowodowałaby konflikt interesów.

Interesy finansowe. Inwestowanie w przedsiębiorstwa powiązane ze spółką Barnes jest potencjalnym konfliktem interesów. Upewnij się, że osobiste inwestycje – oraz inwestycje przyjaciół i krewnych – nie mają wpływu na decyzje podejmowane w imieniu naszej spółki.

Powyższe przykłady nie wyczerpują listy sytuacji, w których może dojść do konfliktu interesów. Jeśli nie masz pewności, czy zaistniał konflikt interesów, poproś o pomoc. W większości przypadków po odpowiednim ujawnieniu konfliktu interesów odpowiednio rozwiązujemy problem.

Nasza rada

Pyt. Pracuję w dziale zamówień. Muszę natychmiast wymienić dostawcę, tak byśmy byli w stanie dotrzymać terminów wobec klienta. Mój brat jest właścicielem firmy, która dostarcza po niższej cenie materiały, których potrzebujemy. Czy mogę zatrudnić jego firmę?

Odp. Najpierw powinnaś ujawnić potencjalny konflikt interesów kierownikowi lub działowi Kadr. Możesz polecić firmę brata działowi Zaopatrzenia, a ona będzie mogła wziąć udział w standardowej procedurze wyboru dostawcy. Ty sama nie możesz brać udziału w procesie decyzyjnym dotyczącym firmy brata. Pamiętaj, że powinniśmy unikać przejawów faworyzowania i postępować zawsze zgodnie ze standardową procedurą.

Pyt. Jestem inżynierem w jednym z naszych centrów innowacji. Na niedawnej konferencji, w której uczestniczyłem, zostałem poproszony przez przedstawiciela Stowarzyszenia Przemysłu Robotycznego o zorganizowanie 30-godzinnego programu certyfikacji, za który chce mi zapłacić nominalną opłatę. Czy mogę przyjąć tę ofertę?

Odp. Nie, nie wolno Ci przyjmować pieniędzy za możliwości zależące od tego, że pracujesz w firmie Barnes. Opowiedz o tej sytuacji przełożonemu. Jeśli to przedsięwzięcie przyniosłoby korzyści całej firmie Barnes, możesz w nim uczestniczyć. W takim przypadku stowarzyszenie nie mogłoby jednak przekazać wynagrodzenia bezpośrednio Tobie.

Rzetelne prowadzenie dokumentacji

Nasze przekonania

Na przestrzeni wielu lat i doświadczanych zmian firma Barnes zawsze prowadzi działalność w uczciwy sposób. Nasza dokumentacja powinna rzetelnie odzwierciedlać prowadzone działania, a nasze procedury księgowe i sprawozdawczość finansowa powinny być uczciwe i zgodne z prawdą.

Nasze motyw

Rzetelna dokumentacja przyczynia się do zdrowej długoterminowej kondycji firmy. Strategiczne decyzje są podejmowane w oparciu o rzetelne informacje, a takie decyzje pozwalają nam jako przedsiębiorstwu robić postępy. Ponadto jesteśmy spółką notowaną na giełdzie. Oznacza to, że mamy obowiązek zapewnić, aby nasze księgi i raporty finansowe w pełni i dokładnie odzwierciedlały transakcje biznesowe i spełniały wymogi prawne.

Nasze działania

Nasza dokumentacja jest rzetelna, gdy:

- prowadzimy kompletne, dokładne i aktualne księgi i zapisy;
- przestrzegamy ogólnie przyjętych zasad rachunkowości (GAAP) i zapisów polityki spółki Barnes w zakresie sprawozdawczości finansowej i kontroli wewnętrznej;
- przestrzegamy przepisów ustawodawczych i wykonawczych dotyczących kwestii finansowych;
- przesyłamy wymagane raporty do amerykańskich i zagranicznych organów regulacyjnych;
- otwarcie, szczerze i w pełni współpracujemy z pracownikami działu Finansów spółki, a także wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami;
- znamy ryzyko nieprawidłowego lub fałszywego prowadzenia dokumentacji księgowej i odpowiedniego komunikowania się;
- przechowujemy i usuwamy dokumentację zgodnie z prawem i wymaganiami spółki w zakresie przechowywania dokumentacji finansowej;
- przestrzegamy nakazów nieusuwania lub „zatrzymania” wydanych przez dział Usług Prawnych.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek stosowania wewnętrznych mechanizmów kontrolnych i rzetelnego prowadzenia dokumentacji, która dokładnie odzwierciedla zawierane przez nas transakcje biznesowe. Wybranych pracowników, m.in. osoby na stanowiskach CEO, CFO i biegłego rewidenta, a także pracowników działu Księgowości obowiązują wyższe standardy. Składanie fałszywych zeznań finansowych jest zakazane.

Na czym polega składanie fałszywych zeznań finansowych?

Fałszywe zeznania finansowe mają celowo wprowadzać w błąd lub pominąć informacje. Taka praktyka może mieć wiele form. Może też być wynikiem nieostrożności.

Czym jest nakaz „zatrzymania”?

Dział Usług Prawnych może czasem uznać, że jakaś sprawa ma szansę zakończyć się dochodzeniem lub postępowaniem sądowym. W takim przypadku może wydać nakaz zatrzymania wobec dokumentacji, która najprawdopodobniej będzie wymagana podczas postępowania. W takiej sytuacji należy zastosować się do wytycznych działu Usług Prawnych i nie usuwać odpowiednich dokumentów.

Audyty i dochodzenia

Okresowo odbywają się wewnętrzne i zewnętrzne audyty bądź dochodzenia. Naszym wspólnym obowiązkiem jest współpraca w takich sytuacjach. Audytorzy i osoby prowadzące postępowania wyjaśniające mogą prosić o podanie konkretnych informacji. W przypadku braku pewności, co do tego, jakich informacji można udzielić audytorowi lub osobie prowadzącej dochodzenie, należy poprosić o poradę działu Usług Prawnych. W przypadku otrzymania zobowiązania do przedstawienia informacji, należy się upewnić, że są one dokładne, a także że informacje i dochodzenie są poufne.

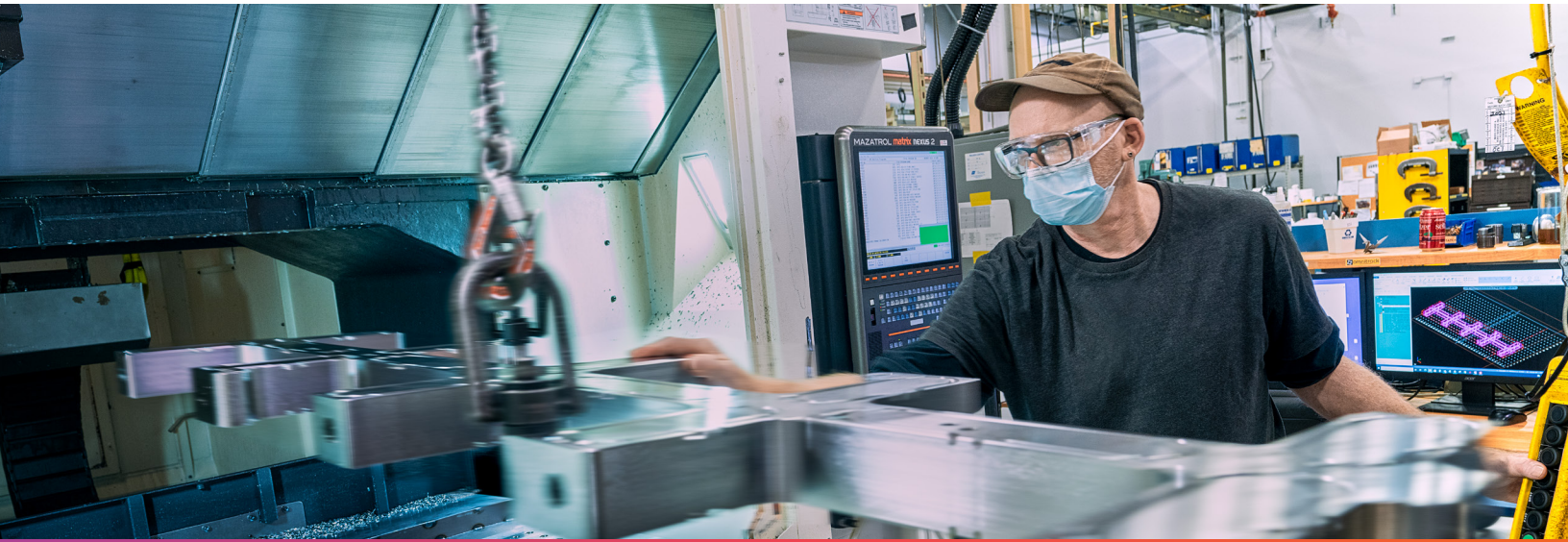
Dokumentacja działalności gospodarczej

Dokumentacja działalności gospodarczej i sytuacji finansowej jest sporządzana w różnej formie, zarówno na papierze, jak i elektronicznie. Jej przykłady obejmują:

- dane dotyczące zapasów i raporty produkcyjne;
- zamówienia zakupu i faktury;
- akta pracowników;
- wiadomości e-mail i inną korespondencję (notatki, wiadomości błyskawiczne, wiadomości tekstowe, listy itp.);
- polityki i procedury spółki;
- kontrakty;
- oprogramowanie;
- analizy, harmonogramy, formuły, tabele i modele finansowe.

Lista ta nie jest w żadnym wypadku wyczerpująca. Jeśli nie masz pewności co do tego, jak najlepiej przechowywać, prowadzić i usuwać dokumentację firmy, skontaktuj się z przełożonym. Możesz również skonsultować się z „Zasadami przechowywania dokumentacji”.

Ochrona mienia spółki



Nasze przekonania

Będąc globalnym przedsiębiorstwem firma Barnes jest właścicielem wielu nieruchomości. Aktywa te są niezbędne do wykonywania naszej pracy. Własność spółki, taka jak biura, maszyny i narzędzia produkcyjne, pojazdy, komputery oraz sieci pomagają nam w prowadzeniu działalności. Innowacje są wprowadzane w najlepszy sposób, gdy ta własność jest konserwowana i chroniona.

Nasze motywy

Pracujemy najlepiej, gdy czujemy się komfortowo w swoim środowisku. Potrzebujemy dostępu do najlepszych możliwych zasobów, w tym urządzeń, pojazdów i materiałów eksploatacyjnych. Zasoby te nie wspierają realizacji naszej wizji, jeśli są źle wykorzystywane.

Nasze działania

Chroniąc własność firmy, możemy wszyscy kierować się zdrowym rozsądkiem. Utrzymując czystość i porządek w miejscu pracy i aktualizując stosowane przez nas technologie, zmniejszamy ryzyko awarii mienia spółki. Powinniśmy informować kierowników o tym, że sprzęt przy użyciu którego wykonujemy pracę, wymaga naprawy lub wymiany. Pozwala to zapewnić nie tylko wydajność pracy, ale i bezpieczeństwo.

Ponadto chronimy własność firmy, gdy:

- wylogowujemy się z firmowych komputerów i maszyn, gdy ich nie używamy;
- przestrzegamy wszystkich procedur bezpieczeństwa dotyczących wchodzenia i wychodzenia z obiektów należących do spółki;
- jesteśmy czujni w kwestiach kradzieży i zgłaszamy podejrzaną aktywność;
- korzystając ze sprzętu firmowego przestrzegamy wszystkich procedur bezpieczeństwa;
- stosujemy się do protokołów użytkowania aktywów spółki, takich jak komputery, pojazdy i produkty;
- chronimy informacje, sieci i urządzenia przed nieautoryzowanym dostępem za pomocą bezpiecznych haseł i szyfrowania, zgodnie z wymogami;
- zgłaszamy wszelkie podejrzenia niewłaściwego użytkowania lub nieautoryzowanego dostępu do własności firmy, w tym sieci, urządzeń i informacji firmy.

Ochrona informacji poufnych i zastrzeżonych



Nasze przekonania

Poufne informacje są częścią tego, co nas wyróżnia na tle konkurencji i czyni nas wyjątkowymi. Działanie w sposób uczciwy oznacza ochronę tych informacji przed nieuprawnionym wykorzystaniem.

Nasze motywy

Nasza tradycja innowacyjności zależy od informacji zastrzeżonych. Gdy opracowujemy nowe pomysły, produkty i usługi, wzmacniamy naszą zdolność do dostosowywania się i ewoluowania. Aby jak najlepiej wykorzystać te informacje i utrzymać konkurencyjną pozycję, musimy je chronić.

Nasze działania

Chronimy poufne i zastrzeżone informacje, gdy:

- dzielimy się takimi informacjami wyłącznie z pracownikami lub osobami z zewnątrz, które są upoważnione do ich wykorzystania;
- w kontaktach z zewnętrznymi podmiotami stosujemy umowy o nieujawnianiu informacji, licencje, umowy o świadczeniu usług i współpracy;
- wyraźnie oznaczamy odpowiednie pliki lub dokumenty klauzulą „poufne”;
- zabezpieczamy dokumenty, dane i urządzenia za pomocą skutecznych zabezpieczeń fizycznych, haseł i szyfrowania;
- nie omawiamy poufnych spraw publicznie, ani nie ujawniamy ich innym (np. pracując na laptopie w kawiarni);
- towarzyszymy gościom, aby nie mogli wejść do obszarów o ograniczonym dostępie;
- zgłaszamy wszelkie naruszenia, aby można je było szybko rozwiązać.

Ważne jest również, aby nie udostępniać ani nie wyszukiwać informacji poufnych dotyczących osób trzecich, w tym informacji poufnych o byłych pracodawcach.

Jakie są przykłady informacji poufnych?

Informacje poufne dotyczące firmy mogą występować w różnej formie. Do przykładów należą:

- informacje zastrzeżone, jak oprogramowanie, projekty przemysłowe i procesy produkcyjne;
- tajemnice handlowe i inna własność intelektualna publicznie nieznana;
- niepubliczne informacje finansowe, takie jak ceny i prognozy;
- nowe produkty i plany marketingowe;
- listy klientów i dostawców;
- pomysły i informacje badawczo-rozwojowe;
- informacje, wobec których zostaliśmy umownie zobowiązani do zachowania poufności.

Prywatność pracowników

Przechowujemy wszystkie osobowe informacje i dane naszych pracowników w sposób bezpieczny i poufny, zgodnie z odpowiednimi przepisami dotyczącymi ochrony danych. Przykłady danych osobowych pracownika:

- imię i nazwisko;
- adres domowy;
- prywatny adres e-mail;
- numer REGON;
- numer PESEL.

Wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi



Nasze przekonania

Wartość naszej firmy polega na innowacyjnym podejściu do dostarczania wysoko zaawansowanych technicznie produktów i usług. Papiery wartościowe naszej spółki w obrocie publicznym powinny odzwierciedlać tę wartość. Nie używamy ani nie udostępniamy istotnych, niepublicznych informacji w celu nabycia lub sprzedaży papierów wartościowych w naszej spółce lub jakiegokolwiek innej firmie.

Znaczące informacje niepubliczne a wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi

W ramach zatrudnienia możemy uzyskać dostęp do informacji firmy lub informacji o innych firmach, z którymi prowadzimy interesy, zanim zostaną one upublicznione. Są one uważane za „znaczące informacje niepubliczne”, mogące mieć wartość dla inwestorów. Przykłady:

- nieopublikowane dane o zyskach i prognozy zysków;
- wiadomości o fuzjach i przejęciach;
- zmiany w kierownictwie najwyższego szczebla;
- nowe produkty lub prace nad nowymi produktami;
- ważne wydarzenia, które mogą mieć wpływ na cenę akcji;

Użycie lub udostępnienie znaczących informacji niepublicznych w celu nabycia lub sprzedaży akcji stanowi wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi. Praktyka ta jest nieuczciwa, nielegalna i może zakłócać działanie rynków publicznych.

Nasze motyw

Nasza reputacja opiera się na zaufaniu, które budujemy wśród klientów, inwestorów i partnerów biznesowych. Wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi narusza to zaufanie, eksploatując niejawnie informacje dla zysku finansowego. Wykorzystanie informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi jest również poważnym przestępstwem, zagrożonym wysokimi grzywnami, a nawet karą pozbawienia wolności.

Nasze działania

Zapobiegamy wykorzystaniu informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, gdy:

- nie kupujemy ani nie sprzedajemy udziałów w spółce Barnes i innych podmiotach w oparciu o dostępne z wewnątrz firmy informacje;
- nie nabywamy ani nie sprzedajemy udziałów dopóki informacje wewnętrzne o spółce nie staną się ogólnie dostępne, a inwestorzy będą mieli szansę je ocenić;
- nie ujawniamy informacji wewnętrznych nikomu spoza spółki Barnes, włącznie z rodziną, dalszymi krewnymi czy przyjaciółmi;
- udostępniamy informacje wewnętrzne wyłącznie tym współpracownikom, którym są one niezbędne;
- unikamy nawet pozornego wykorzystania informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi;
- nie angażujemy się w tzw. praktykę „dawania cynku”;
- nie rozpowszechniamy fałszywych informacji ani nie podejmujemy żadnych działań mających na celu manipulowanie ceną papierów wartościowych notowanych na giełdzie.

Na czym polega „dawanie cynku”?

Przekazanie znaczących informacji niepublicznych innej osobie jest uważane za „dawanie cynku”. Informacje te mogłyby zostać przekazane innej firmie lub osobie, które mogłyby wykorzystać je w obrocie. Praktyka ta jest nieetyczna i bezprawna, bez względu na to, czy odbywa się celowo czy w sposób niezamierzony.

Mówienie jednym głosem



Nasze przekonania

Podtrzymujemy naszą reputację, gdy wypowiadamy się w sposób zrozumiały i szczerzy. Ponosimy odpowiedzialność za spójne komunikowanie się i staramy się mówić jednym głosem z naszymi udziałowcami spoza Spółki. Nasi klienci i partnerzy handlowi oczekują tego od nas i na tym polegają.

Nasze motywy

Zarówno tradycyjne media, jak i media społeczne, mogą być źródłem dezinformacji. Mówiąc jednym głosem, jasno i szczerze, kształtujemy naszą narrację, chronimy wrażliwe informacje i minimalizujemy dezorientację. Ta jasność uspokaja naszych interesariuszy, a my możemy się rozwijać.

Nasze działania

Niektórzy z nas są bezpośrednio odpowiedzialni za odpowiadanie na zapytania spoza firmy. Najlepiej wspieramy te osoby, gdy:

- odpowiadamy i odmawiamy komentarza w uprzejmy sposób, jeśli nie jesteśmy upoważnieni do odpowiedzi na zapytanie spoza firmy;
- kierujemy tego typu pytania do odpowiednich osób, podając właściwe dane kontaktowe;
- nie wyrażamy swoich opinii na temat firmy, naszych pracowników, klientów lub partnerów biznesowych;
- nie ujawniamy wrażliwych lub poufnych informacji.

Media społecznościowe

Media społecznościowe znacznie poszerzyły nasze sposoby komunikacji. Facebook, LinkedIn i Twitter to tylko kilka przykładów popularnych serwisów społecznościowych. Media społecznościowe mogą przynosić ogromne korzyści, ale musimy z nich korzystać rozważnie. Korzystając z mediów społecznościowych:

- powinniśmy mieć pewność, że nie zakłócają naszej pracy;
- nie możemy ujawniać poufnych informacji finansowych;
- nie utożsamiamy swoich osobistych poglądów z poglądami spółki Barnes.

Mówiąc o firmie w mediach społecznościowych należy jasno podkreślić, że wyraża się własne poglądy i nie reprezentuje spółki Barnes. Bardziej szczegółowe wiadomości należy zostawić osobom wyznaczonym do reprezentowania spółki. Pozwoli to zachować głos firmy wobec naszych klientów, partnerów biznesowych i zainteresowanych stron.

Nasze zaangażowanie na rzecz pracowników

Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.

Nasi pracownicy byli i są najważniejszym składnikiem aktywów oraz kluczem do naszego sukcesu. Zrozumienie naszego celu i zaangażowania w zapewnianie możliwości wszystkim, którzy zdecydują się być częścią naszego zespołu, nigdy nie traci na ważności.



„Pracownicy spółki Barnes chcą dawać przykład. Wszyscy zakasują rękawy, aby wymyślić, jak wyróżnimy się na rynku. Zależy nam na tym, aby nasi pracownicy mogli się rozwijać, szkolić i znajdować nowe możliwości. Zatrudniamy osoby z całego świata, co jest nieocenionym atutem z perspektywy wzrostu i wydajności. Barnes uosabia to, za czym się opowiadam: społeczność, ciężka praca, wsparcie i nagradzanie. Pozwala łączyć różnorodność, inkluzywność i innowacyjność. To są cechy rozpoznawcze firmy Barnes”.

Josephine Hasfal-Agard
Director, Tax
Barnes

Szacunek wobec pracowników



Nasze przekonania

Sprawiedliwość zaczyna się od szacunku. Wszyscy mamy prawo do godności i szacunku w miejscu pracy. Nasi oddani pracownicy rozwijają się i wprowadzają innowacje, gdy są w miejscu pracy wolnym od dyskryminacji i braku szacunku. Każdy powinien mieć równe szanse na to, by stać się częścią sukcesu firmy.

Nasze motyw

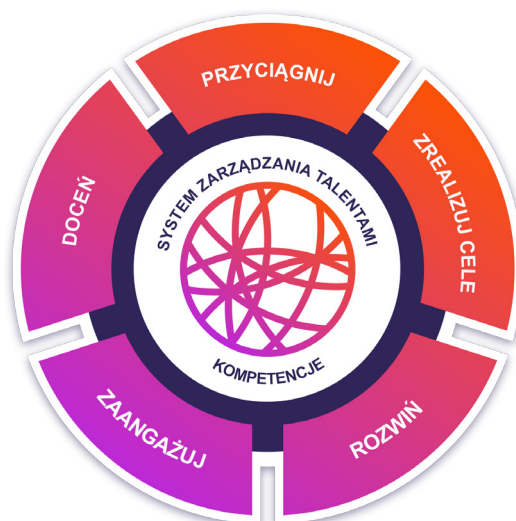
Szanując się nawzajem, tworzymy środowisko pracy, w którym wszyscy mogą wykonywać swoją pracę w możliwie najlepszy sposób. Miejsce pracy pełne szacunku zaczyna się od sprawiedliwego procesu zatrudnienia oraz dostępu do możliwości, dzięki którym każdy pracownik może osiągnąć swój pełen potencjał.

Nasze działania

- Zawsze traktujemy innych z godnością i szacunkiem
- Doceniamy mocne strony i osiągnięcia współpracowników.
- Nie odnosimy się do innych w sposób obraźliwy lub poniżający.
- Zabieramy głos, gdy zauważymy brak szacunku lub obraźliwe zachowanie.
- Koncentrujemy się na cechach, które stanowią wartość dla naszej spółki

System zarządzania talentami

Nasz system zarządzania talentami (TMS) wzmacnia nasze zaangażowanie w różnorodność, integrację i uczciwość w firmowych procesach rekrutacji i promocji. Oparty na wartościach współpracy i wzajemnej motywacji i wyrastający z Korporacyjnego Systemu Barnes, system zarządzania talentami wspiera wzrost, rozwój i zaangażowanie wszystkich naszych pracowników, dzięki czemu każdego dnia możemy osiągać najlepsze wyniki. Każdy z naszych pracowników na całym świecie sprawia, że spółka Barnes jest wyjątkowa, przez to, że sam jest wyjątkowy. System zarządzania talentami wykorzystuje tę wyjątkowość, promując kulturę włączenia.



Poszanowanie różnorodności, równego traktowania i włączenia



Nasze przekonania

Prowadząc działalność na całym świecie szanujemy różnorodność, a w miejscach pracy priorytetowo traktujemy rozwój, kompetencje i angażowanie naszych pracowników. Różnorodność doświadczeń, zdolności i perspektyw ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu.

Nasze motywy

Gdy wszyscy pracownicy są zachęcani do angażowania się, podejmujemy lepsze decyzje jako spółka. Poszukujemy różnych perspektyw i je szanujemy, ponieważ pobudzają one naszą kreatywność, innowacyjność i wspierają kulturę „Jeden zespół. Jedna firma”. Gdy naprawdę akceptujemy różnorodność, osiągamy większą jedność.

Nasze działania

Wspieramy różnorodność, równe traktowanie i włączenie, gdy:

- tworzymy zróżnicowane zespoły;
- przekazując informacje i prosząc o opinie, uwzględniamy wszystkich członków zespołu;
- szukając rozwiązań, aktywnie poszukujemy różnych sposobów myślenia;
- wsłuchujemy się w każdy punkt widzenia, wykazując się uprzejmością i szacunkiem;
- nie dyskryminujemy ze względu na rasę, religię, tożsamość płciową, orientację seksualną, niepełnosprawność ani inne czynniki nieistotne dla wydajności pracy.

Na całym świecie

Firma Barnes zatrudnia na całym świecie około 7000 osób. Nasze zaangażowanie na rzecz współpracy jest nieodłącznie związane z wysiłkami na rzecz różnorodności i włączenia. Aby praca układała się bez problemów, współpracujemy z pracownikami, sprzedawcami i klientami z wielu różnych kultur. Zdrowie tych relacji zależy od uczciwości i szacunku oraz poważnego traktowania różnych głosów mających wpływ na naszą globalną działalność. W związku z tym spółka wystosowała następujące oświadczenie o różnorodności i włączeniu:

W firmie Barnes wspieramy i promujemy różnorodność i włączenie w miejscu pracy, w których wszyscy są traktowani z godnością i szacunkiem, a wszyscy pracownicy są wspierani, zachęcani i uprawnieni do angażowania się, wnoszenia wkładu i wykorzystywania w pełni swojego potencjału w bezpiecznym środowisku, będącym źródłem satysfakcji.

W firmie Barnes każdy, od najwyższych do najniższych szczebli całej organizacji, ponosi odpowiedzialność za wspieranie naszej misji różnorodności i włączenia.

Zapobieganie molestowaniu i nękaniu



Nasze przekonania

Wszyscy zyskujemy na bezpiecznym, włączającym i pełnym szacunku środowisku pracy. W takim środowisku nie ma miejsca na molestowanie i nękanie.

Nasze motywy

Molestowanie i nękanie są niezwykle destrukcyjne i nieprofesjonalne. Nasi pracownicy z entuzjazmem przyczyniają się do sukcesu firmy. Gdy miejsce pracy jest wolne od molestowania, entuzjazm pracowników może być motorem napędowym spółki.

Nasze działania

- Nie mówimy obraźliwych dowcipów ani komentarzy, zwłaszcza dotyczących rasy, religii, płci, niepełnosprawności lub innych aspektów tożsamości osobowej.
- Nie dopuszczamy się niewłaściwych kontaktów fizycznych, w tym niechcianego dotyku.
- Nie wypowiadamy się ani nie zachowujemy w sposób, który mógłby być odebrany jako groźba lub zastraszanie.
- Nie składamy propozycji seksualnych, nie robimy aluzji seksualnych ani nie udostępniamy materiałów obscenicznych lub o charakterze jednoznacznie seksualnym.
- Bierzymy udział we wszystkich obowiązkowych szkoleniach w odpowiednim terminie i zachowując profesjonalizm.
- Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszania molestowania i nękania jednej z osób lub jednemu z punktów kontaktu wyznaczonych do dokonywania zgłoszeń.

Czym jest molestowanie?

Molestować można używając słów, czynów lub obrazów.

- **Co mówimy lub piszemy:** na przykład oszczerstwa lub obraźliwe żarty na tle rasowym, wyrażone osobiście, w wiadomości e-mail lub mediach społecznościowych. Agresywny język lub groźby mogą także być formułowane w ten sposób.
- **Co robimy:** Niepożądany dotyk, zwłaszcza o charakterze seksualnym lub sugestywnym stanowi molestowanie. Agresywne lub umyślnie destrukcyjne czyny, jak blokowanie drogi, są również molestowaniem.
- **Co publikujemy:** Umieszczenie obraźliwych lub pornograficznych obrazów lub plakatów w miejscu pracy jest uważane za molestowanie. Boksy pracownicze, przestrzenie biurowe, szafki, skrzynki narzędziowe, a także ekrany, są wszystkie uważane za miejsca, w których nie należy umieszczać tego typu obrazów.

Pamiętaj, że w przypadku molestowania intencje nie są najważniejsze. Zasadniczo liczy się postrzeganie i reakcja innych osób. Mówiąc, pisząc, działając i dekorując powinniśmy brać pod uwagę uczucia i dobre samopoczucie współpracowników.

Zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony w miejscu pracy

Nasze przekonania

Bezpieczne miejsce pracy jest podstawą produktywnej pracy. Wszyscy odpowiadamy za to, by środowisko pracy było bezpieczne, protokoły bezpieczeństwa przestrzegane i bezpieczne decyzje świadomie podejmowane w miejscu pracy.

Nasze motywy

Żaden wskaźnik operacyjny nie jest ważniejszy niż bezpieczeństwo. Dążenie do wydajności i osiągnięć nigdy nie powinno odbywać się kosztem dobra innych. Rozwijamy się jako firma i możliwie najlepiej wykonujemy pracę, gdy czujemy się wszyscy zdrowo i bezpiecznie.

Nasze działania

Dbamy o bezpieczeństwo w miejscu pracy, gdy:

- wykonujemy działania operacyjne całkowicie zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa, regulacjami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa, w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność. Obejmują one następujące zasady:
 - Zawsze postępuj według ustalonych zasad i procedur bezpieczeństwa, oznaczeń i tabliczek.
 - Zawsze staraj się prewencyjnie określać i łagodzić niebezpieczeństwo w miejscu pracy, by chronić pracowników i zapobiegać urazom.
 - Zawsze pomagaj pracownikom, którzy wykonują zadania wysokiego ryzyka, które mogą skutkować poważnymi obrażeniami, w tym poprzez stosowanie procedur LOTO podczas pracy na wysokości i w ograniczonych przestrzeniach.
 - Nigdy nie podejmuj pracy pod wpływem alkoholu ani narkotyków.
- zgłaszamy wszystkie obawy i naruszenia bezpieczeństwa przełożonemu lub kierownikowi odpowiedzialnemu za sprawy BHP.
- rozwiązujemy wszelkie nieporozumienia z szacunkiem, profesjonalnie, bez gniewu, krzyku lub przemocy.
- upewniamy się, że drzwi i bramy zostały zamknięte i zablokowane zgodnie z zasadami obowiązującymi w danym zakładzie oraz przepisami bezpieczeństwa pożarowego i udzielaj dostępu do naszych obiektów tylko upoważnionemu personelowi.
- reagujemy na sytuacje awaryjne zgodnie z wyznaczonymi procedurami, w tym dotyczącymi kontaktów z organami ścigania i w stosownych przypadkach właściwymi organami regulacyjnymi.

Nasza rada

Pyt. Pracuję w segmencie Barnes Aerospace. Zauważyłem ostatnio potencjalnie niebezpieczne zadanie w jednym z naszych procesów produkcyjnych. Jak powinienem najlepiej poinformować o swoich obawach?

Odp. Polegamy na zaangażowaniu naszych pracowników i ich proaktywnym wkładzie w rozwój naszych procesów produkcyjnych. Powinieneś natychmiast skontaktować się z przełożonym oraz działem BHP w swojej jednostce biznesowej. Nasz system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem obejmuje między innymi ocenę ryzyka, opracowywanie procedur oraz szkolenia z zakresu bezpieczeństwa. Twoje obserwacje mogą wesprzeć nasz cel, jakim jest promowanie bezpieczeństwa pracowników.

Pyt. W pracy muszę stosować środki ochrony osobistej. Czy firma zapewnia te środki?

Odp. Tak. Jeśli czujesz się w jakimkolwiek stopniu niebezpiecznie lub brakuje Ci odpowiedniego sprzętu bezpieczeństwa, powiadom niezwłocznie o tym swojego przełożonego lub kierownika odpowiedzialnego za kwestie BHP i środowiska. Nie podejmuj pracy bez użycia sprzętu bezpieczeństwa i stosowania odpowiednich procedur bezpieczeństwa. W firmie Barnes uważamy, że „bezpieczeństwo jest najważniejsze” we wszystkim, co robimy.

Nasze zaangażowanie na rzecz klientów i rynku

Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.

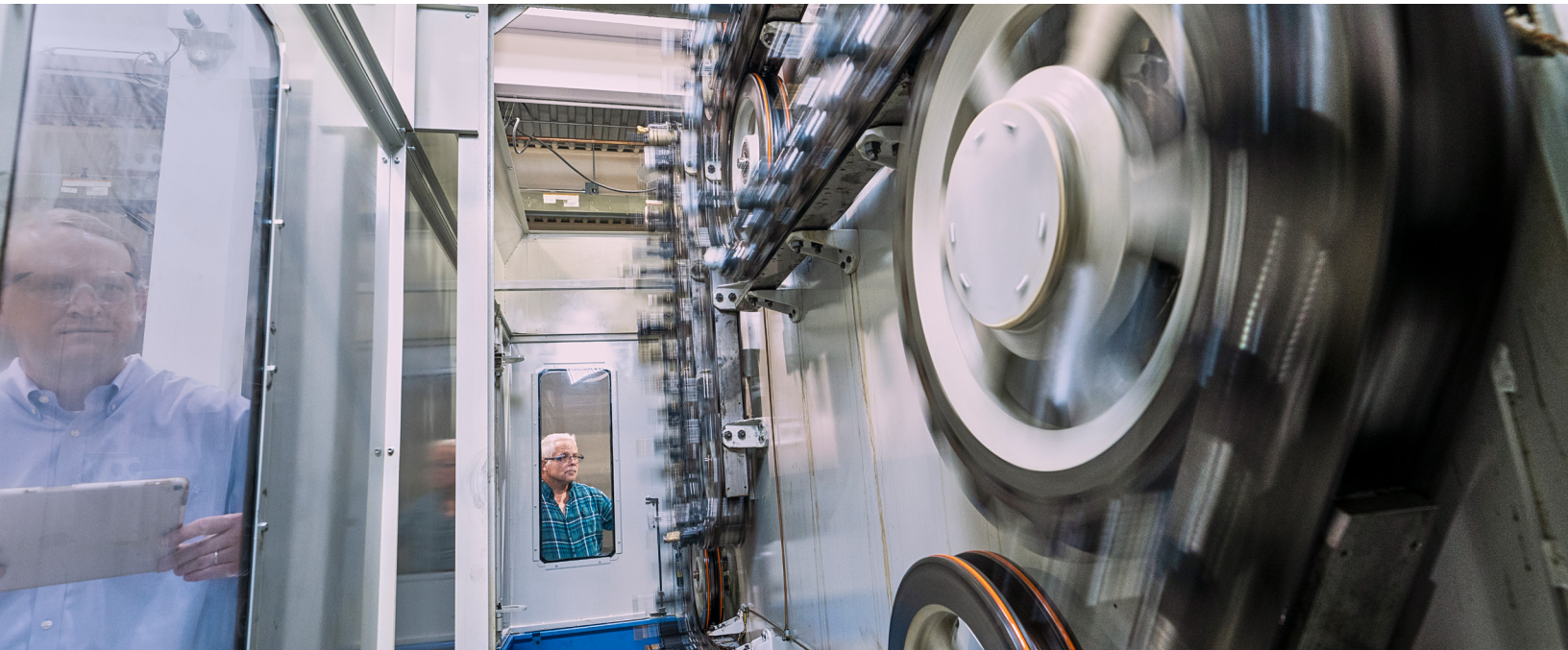
Nasi klienci i rynek oczekują od nas niezawodności, partnerstwa i innowacji. Gwarantujemy te wartości, a nawet więcej. Oferujemy doskonałość i przewidujemy rozwiązania dla klientów i rynku.



„Innowacyjność jest wpisana w DNA firmy Barnes. Aby zmieniać się i rozwijać wraz z upływem czasu Barnes musi stale wprowadzać innowacje. Nieustająca pomysłowość (Persistent Ingenuity) oznacza w spółce Barnes codzienne dążenia do opracowywania nowych, lepszych sposobów działania. Zakłady produkcyjne, które wykorzystują technologie cyfrowe i łączność do optymalizacji i automatyzacji swoich operacji, przyczyniają się do poprawienia jakości i wydajności oraz obniżenia emisji dwutlenku węgla. Wszystko wokół nas to innowacje spółki Barnes. Mówię do swoich dzieci: „Hej, pracowałem nad wszystkimi sprężynami w tych ciągnikach. Jestem z tego bardzo dumny”.

Jason Sicotte
Engineering Manager, Materials & Innovation
Engineered Components

Dostarczanie wysokiej jakości produktów i usług



Nasze przekonania

Od momentu powstania, renoma firmy Barnes jest budowana na jakości jej produktów i usług. Nasi klienci otrzymują największą wartość, dzięki innowacyjnym usługom i najwyższej klasy produktom. W kwestiach jakości i bezpieczeństwa nigdy nie chodzimy na skróty.

Nasze motywy

Naszą działalność definiują nasze produkty i usługi. Nasz rozwój w branży lotnictwa i kosmonautyki, transporcie, automatyzacji, medycynie i wielu innych złożonych dziedzinach zawsze zależał od jakości. W miarę naszego ewolucyjnego rozwoju i zwiększania obecności na rynkach na całym świecie, musimy utrzymywać wysokie standardy.

Nasze działania

W celu gwarantowania najwyższej jakości naszych produktów i usług stosujemy [System Korporacyjny Barnes](#). Ponadto, realizujemy zobowiązanie do oferowania jakości, gdy:

- tworzymy środowisko, w którym jakość i bezpieczeństwo konsumentów jest stawiane na pierwszym miejscu;
- niezwłocznie zgłaszamy obawy dotyczące jakości i bezpieczeństwa;
- zawsze przestrzegamy wszystkich norm i procedur kontroli jakości.

Unikanie przekupstwa i korupcji



Nasze przekonania

Zdobywamy klientów dzięki uczciwej i sprawiedliwej współpracy z nimi i wartościom, jakie dla nich tworzymy. Nasze dążenie do wyników nie odbywa się kosztem uczciwości i nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy niewłaściwych zachęt do uzyskania nieuczciwej przewagi.

Nasze motywy

W firmie Barnes nie ma miejsca na korupcję. Nie tolerujemy żadnych form korupcji w żadnym z miejsc, w których prowadzimy działalność. Ma ona szkodliwy wpływ na społeczność i zagraża spółce i jej reputacji. Może także być ukarana wysokimi grzywnami, a nawet karą pozbawienia wolności osób, które się jej dopuszczają. Gdy unikamy korupcji, nasza działalność jest silniejsza i trwalsza.

Formy korupcji

Łapówka ma miejsce, gdy ktoś oferuje lub przyjmuje rzecz mającą wartość w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję.

Nielegalne honorarium polega na przekazaniu innej osobie czegoś wartościowego w zamian za ułatwienie zawarcia porozumienia biznesowego.

Płatność ułatwiająca lub przyspieszająca załatwienie spraw to płatność przyspieszająca rutynowe działania administracji publicznej, na przykład wydanie pozwolenia.

Nasze działania

Aby zapobiegać łapówkarstwu i innym formom korupcji:

- dokonujemy wyborów, dzięki którym pozyskujemy i prowadzimy działalność we właściwy sposób, korzystając z Korporacyjnego Systemu Barnes;
- nie oferujemy wartościowych rzeczy, aby zyskać przewagę w biznesie, w tym płatności, które mają ułatwić załatwienie spraw;

- odmawiamy przyjęcia łapówek, jeśli ktoś nam je zaproponuje;
- prowadzimy rzetelną i kompletną [dokumentację finansową](#);
- nie używamy innych osób do przekazania niewłaściwych płatności;
- przestrzegamy obowiązujących w firmie zasad dotyczących wręczania i przyjmowania [prezentów i zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe](#);
- zgłaszamy wszelkie incydenty naruszające nasze normy dotyczące łapówkarstwa i korupcji globalnemu specjalście ds. zgodności

Na całym świecie

Firma Barnes prowadzi interesy w różnych miejscach świata, a zależnie od miejsca mogą obowiązywać różne przepisy dotyczące łapówkarstwa i korupcji. Przepisy te obowiązują wszystkich pracowników firmy i naszych partnerów handlowych w każdym miejscu prowadzenia działalności. Na przykład, jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązującej w Stanach Zjednoczonych ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych i brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej.

Nasza rada

Pyt. Ubiegam się w urzędzie o wydanie pozwolenia. Urzędnik powiedział mi, że zwyczajowo oczekiwane jest przekazanie pewnej kwoty w celu przyspieszenia procedury. Czy mogę ją zapłacić?

Odp. Nie. Urzędnik poprosił o tzw. *płatność ułatwiającą*, mającą na celu przyspieszenie rutynowych czynności urzędniczych. Do takich czynności należy wydanie pozwolenia lub zorganizowanie usługi pocztowej. Spółka Barnes nie zezwala na przekazywanie takich płatności. Należy odmówić jej przekazania i zgłosić sytuację globalnemu specjalście ds. zgodności.

Wymiana prezentów i zaproszeń na imprezy rozrywkowe



Nasze przekonania

Jesteśmy dumni, że na przestrzeni lat rozwinęliśmy współpracę z wieloma partnerami biznesowymi. Jesteśmy wdzięczni za te relacje, ale nie wręczamy ani nie przyjmujemy prezentów ani zaproszeń na imprezy, by wpływać na decyzje w toku współpracy.

Nasze motywy

Wymiana podarunków i zaproszeń na wydarzenia z partnerami biznesowymi może być sposobem na budowanie relacji i wartości spółki. Jednak nie może ona mieć wpływu ani też wpływać pozornie na biznesowe decyzje. Kiedy oddzielamy akty dobrej woli od decyzji biznesowych, pokazujemy, że jesteśmy uczciwi, co wzmacnia ogólną kondycję przedsiębiorstwa.

Nasze działania

Należy pamiętać, że prezenty biznesowe i zaproszenia na imprezy są podstawą etycznych i prawnych wątpliwości, gdy są przekazywane lub akceptowane w zamian za coś. Aby tego uniknąć, nigdy nie prosimy o prezenty. Jeśli zostaną nam zaoferowane, możemy je przyjąć wyłącznie gdy:

- nie są one gotówką lub ekwiwalentem gotówki (np. kartą podarunkową);
- nie zdarzają się często i mają jedynie symboliczną wartość;
- są zgodne z zasadami polityki naszej firmy i firmy partnera;
- nie są powiązane z żadną umową ani transakcją biznesową.
 - Nie wolno nam na przykład przyjąć prezentu od sprzedawcy, który bierze właśnie udział w procesie wyboru sprzedawcy do umowy.

Czasem oferowanie partnerom handlowym prezentów i zaproszeń na imprezy rozrywkowe jest dozwolone.

Jednak musi to być zgodne z powyższymi kryteriami. Ponadto dokładnie dokumentujemy wszelkie prezenty, które dajemy lub otrzymujemy, aby w razie konieczności można było przekazać dokumentację do oceny.

Nasza rada

Pyt. Biorę udział w negocjowaniu umowy z potencjalnym partnerem biznesowym. Jeden z przedstawicieli zaproponował, że kupi mi obiad. Czy mogę zgodzić się na tę propozycję?

Odp. Nie. Ta oferta może zostać zinterpretowana jako prezent, a my nie przyjmujemy prezentów ani zaproszeń na wydarzenia od partnerów biznesowych, gdy negocjujemy z nimi warunki umowy. Partner nie otrzymałby niczego w zamian, ale musimy unikać nawet pozorów nieetycznego zachowania. Powinniemy uprzejmie odmówić propozycji i poinformować globalnego specjalistę ds. zgodności.

Jakie zasady są stosowane wobec urzędników i urzędów państwowych?

Zasady dotyczące prezentów i rozrywki są bardziej surowe dla pracowników rządu i agencji rządowych. Trudne bywa też określenie, które firmy są firmami państwowymi. Jako przedsiębiorstwo o zasięgu światowym, prowadzące współpracę z partnerami z całego świata, musimy zachowywać szczególną ostrożność. Przed przekazaniem jakiegokolwiek wartościowej rzeczy urzędnikowi państwowemu lub braku pewności, czy dane przedsiębiorstwo jest państwowe, należy skontaktować się globalnym specjalistą ds. zgodności.

Uczciwa konkurencja



Nasze przekonania

Nasze innowacyjne produkty i usługi sprawiają, że jesteśmy konkurencyjni na całym świecie. Uczciwa konkurencja wzmacnia nie tylko nasze działania, ale także ogólną jakość praktyk biznesowych we wszystkich sektorach, w których konkurujemy. Kiedy konkurujemy uczciwie, wszyscy wygrywają.

Nasze motyw

Aby pozostać konkurencyjną firmą, musimy postępować uczciwie. Uczciwość i fair play przyciągają i utrzymują klientów i partnerów biznesowych. Pozwalają też nie stracić z oczu naszej strategii i klarowności decyzji. Trwałość firmy zależy od naszej umiejętności konkurowania w sposób etyczny i zgodny z prawem.

Nasze działania

Przepisy dotyczące uczciwej konkurencji są złożone i mogą się różnić w zależności od kraju. Przestrzegamy ich wszędzie tam, gdzie prowadzimy interesy. Uczciwie konkurujemy, gdy:

- nie omawiamy z konkurencją cen, procedur przetargowych ani podziału rynku na segmenty;
- zgłaszamy wszelkie podejmowane przez konkurencję próby rozpoczęcia niewłaściwych dyskusji lub bezprawnych porozumień;
- nie rozpowszechniamy fałszywych informacji o produktach lub usługach konkurencyjnych firm;
- nigdy nie staramy się zdobyć informacji o konkurencji w nielegalny sposób;
- nie używamy siły rynkowej do stłamszenia konkurencji.

Na całym świecie

Przepisy antymonopolowe, nazywane często poza Stanami Zjednoczonymi prawem o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, mają na celu wspieranie wolnej i uczciwej konkurencji. Musimy być świadomi tego, że prawo to może się różnić w wielu krajach, w których prowadzimy działalność. Prowadzenie uczciwej konkurencji to właściwe postępowanie, mające bardzo pozytywny wpływ na naszą globalną reputację.

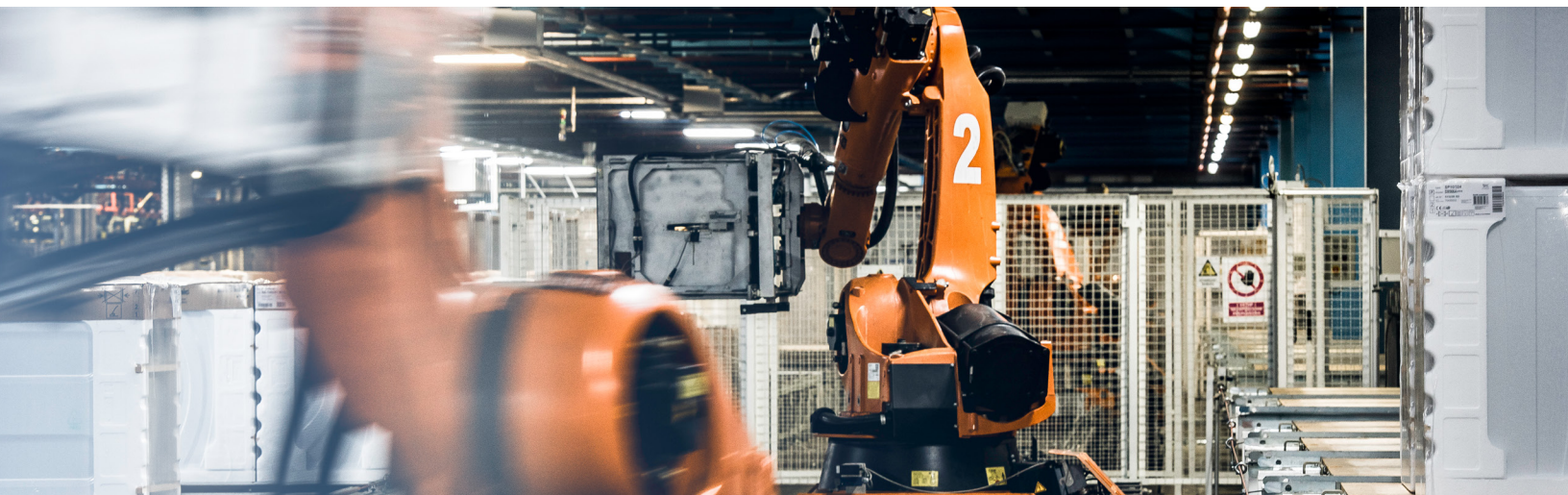
Naruszanie przepisów antymonopolowych i ustaw o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest zagrożone karą grzywny lub pozbawienia wolności. Jeśli w jakiegokolwiek sytuacji dotyczącej globalnej firmy konkurencyjnej będziesz mieć wątpliwości, powstrzymaj się od udziału w rozmowie. Skontaktuj się z działem Usług Prawnych i poproś o wytyczne.

Stowarzyszenia handlowe

Spółka Barnes może być członkiem stowarzyszeń branżowych zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w innych krajach. W stowarzyszeniach handlowych uczestnicy branży mogą się spotykać i omawiać najlepsze praktyki. Są one także szansą na promocję towarów i usług.

Do stowarzyszeń handlowych należą także przedstawiciele naszej konkurencji. Z tego powodu, uczestnicząc w spotkaniach stowarzyszeń handlowych powinniśmy zachowywać wysokie standardy etyczne. Nie wolno nam udostępniać zastrzeżonych, niepublicznych informacji, ani też informacji o cenach lub wynagrodzeniu, bez uprzedniego zatwierdzenia. W razie potrzeby dodatkowych wytycznych może udzielić dział Usług Prawnych lub globalny specjalista ds. zgodności.

Współpraca z partnerami biznesowymi



Nasze przekonania

Staramy się prowadzić działalność w uczciwy sposób, co dotyczy także naszych partnerów biznesowych. Oczekujemy, że nasi partnerzy handlowi będą się kierować równie wysokimi normami etycznymi i przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji. Pomaga to osiągać nasze cele.

Nasze motyw

W tak skomplikowanych branżach, jak przemysł i technika lotnicza i kosmonautyczna, nasi partnerzy biznesowi są niezwykle ważni z punktu widzenia sposobu tworzenia i dostarczania wartości klientom. Aby nasze produkty i usługi mogły być najlepszej jakości, nasi partnerzy handlowi muszą podzielać nasze wysokie standardy. Zależy od tego cała nasza reputacja.

Nasze działania

Zawsze traktujemy naszych partnerów handlowych w uczciwy sposób, niezależnie od wartości biznesowej czy długości relacji. Budujemy silne i etyczne partnerstwo handlowe także wtedy, gdy:

- wybieramy partnerów biznesowych na podstawie obiektywnych kryteriów, jakimi są:
 - jakość
 - cena
 - niezawodność
 - dostępność
- unikamy nawet pozorów konfliktu interesów, między innymi poprzez nieprzyjmowanie prezentów, które mogą mieć wpływ na decyzję;
- nie udostępniamy poufnych informacji o innych firmach, chyba że za ich zgodą;

- komunikujemy się i współpracujemy z partnerami handlowymi nad znajdowaniem rozwiązań;
- dbamy o to, aby nasi partnerzy przestrzegali prawa i kierowali się wysokimi standardami etycznymi.

Kim są nasi partnerzy handlowi?

Spółka Barnes współpracuje z wieloma firmami, w tym dostawcami, dystrybutorami i przedstawicielami sprzedaży. Dostawcy często dostarczają surowce, których potrzebujemy do naszych produktów. Dystrybutorzy pomagają nam wprowadzić te produkty na rynek. Agenci handlowi pomagają nam tworzyć możliwości biznesowe z nowymi klientami. Z naszego punktu widzenia nasi partnerzy handlowi odgrywają wiele ról, ale od nich wszystkich oczekujemy jakości i uczciwości.

Nasza rada

Pyt. Spotkałem agenta sprzedaży, który może być w stanie pozyskać klientów Barnes w kraju, w którym nigdy nie prowadziliśmy działalności. Czy mogę porozmawiać z tym agentem w imieniu naszej spółki?

Odp. Podejmujemy współpracę z nowymi przedstawicielami sprzedaży po przeprowadzeniu procedury due diligence; przedstawiciele podlegają także konieczności sprawdzenia ich danych poprzez zapoznanie się z ich historią biznesową i inne czynności due diligence. Aby móc rozpocząć proces współpracy, skontaktuj się z działem Usług Prawnych. Jeśli agent przejdzie pomyślnie kontrolę i decyzja zostanie zatwierdzona, będziesz mógł zawrzeć z nim umowę.

Więcej informacji znajdziesz w naszym [Kodeksie Postępowania Dostawców](#).

Współpraca z klientami rządowymi



Nasze przekonania

Dzięki temu, że słyniemy z wysokiej jakości bezpiecznych produktów i usług, pozyskaliśmy wielu klientów, w tym rządowych. Podobnie jak w przypadku wszystkich naszych klientów, czujemy się wyróżnieni i zaszczytzeni współpracą z tym segmentem. Przyjmujemy także na siebie szczególne obowiązki związane z obsługą klientów rządowych.

Nasze motyw

Jako iż w przypadku udzielania zamówień rządowych w grę wchodzi fundusze publiczne, kontrakty takie mogą podlegać bardziej rygorystycznym standardom prawnym i etycznym. Naszym zobowiązaniem jest przestrzeganie wysokich standardów etycznych wobec wszystkich naszych klientów, ale wiemy, że w przypadku klientów rządowych konieczne jest zachowanie dodatkowej ostrożności.

Nasze działania

Spełniamy szczególne wymagania klientów rządowych, gdy:

- przestrzegamy wszystkich właściwych przepisów i zasad dotyczących zamówień publicznych;
- dbamy o przestrzeganie rządowych wymogów dotyczących księgowości;
- podajemy zgodne z prawdą i kompletne informacje na temat:
 - sprzedaży, marketingu lub dostaw zrealizowanych zgodnie z kontraktem;
 - monitorowania kosztów;
 - fakturowania;
- nie oferujemy korzyści urzędnikom lub pracownikom państwowym (patrz [„Unikanie przekupstwa i korupcji”](#) oraz [„Wręczanie i przyjmowanie prezentów oraz form rozrywki”](#)).

Informacja na temat podwykonawstwa

Jeżeli naszym podwykonawcą jest firma, której klientem jest rząd, musimy postępować w taki sposób, jakby ten rząd był również naszym klientem. Dotyczy to również naszych partnerów biznesowych, w sytuacji, gdy rząd jest klientem firmy Barnes. Aby zadbać o jak najwyższe etyczne standardy, musimy mieć świadomość wpływu kontraktów rządowych na naszą partnerską współpracę biznesową.

Przestrzeganie przepisów międzynarodowej kontroli handlu



Nasze przekonania

Spółka Barnes rozrosła się do globalnych rozmiarów i zamierza dalej prowadzić działalność, gdzie tylko jest to możliwe. Podczas transgranicznego przemieszczania produktów, technologii i usług przestrzegamy wszystkich międzynarodowych przepisów handlowych. Nasza działalność rozwija się najlepiej, gdy jest prowadzona zgodnie z prawem.

Nasze motywy

Międzynarodowe przepisy handlowe są złożone i różnią się w zależności od miejsca. Jako firmę z siedzibą w USA, która codziennie importuje, eksportuje, pozyskuje produkty i prowadzi współpracę na całym świecie, obowiązuje nas szereg przepisów. Naruszenie któregośkolwiek z nich może skutkować poważnymi karami, a nawet mieć wpływ na naszą możliwość prowadzenia działalności na globalną skalę.

Nasze działania

Zapewniamy przestrzeganie przepisów międzynarodowej kontroli handlu, gdy:

- zapoznajemy się z przepisami obowiązującymi w danym kraju przed przystąpieniem do handlu i wymiany danych technicznych, produktów lub usług przez granice takiego kraju;
- przestrzegamy wszystkich zasad spółki dotyczących działalności handlowej;
- w żadnym wypadku nie prowadzimy interesów z podmiotami objętymi amerykańskim embargiem lub sankcjami;
- przeprowadzamy badania due diligence wszystkich stron trzecich, z którymi prowadzimy lub planujemy prowadzić interesy;
- powiadamiamy dział usług prawnych o wszystkich sugestjach bojkotu i sprawach handlowych wzbudzających nasze obawy.

Na całym świecie

Globalne przepisy handlowe mają zastosowanie do produktów i usług, a także do danych i oprogramowania. Zakresem przepisów objęte są również informacje dla konsumentów oraz surowce. Musimy mieć pewność, że każda rzecz, którą importujemy lub eksportujemy:

- kwalifikuje się do importu lub eksportu (np. nie są to prywatne dane klientów lub przedmioty objęte ograniczeniami eksportu);
- jest używana w dozwolonym celu;
- dociera do legalnego miejsca przeznaczenia (np. nieobjętego embargiem).

W każdym kraju, w którym prowadzimy działalność, istnieją zmieniające się przepisy i taryfy. Aby skutecznie reagować i działać zgodnie z przepisami, również i my musimy się odpowiednio zmieniać.

Na całym świecie

Chociaż Barnes jest spółką globalną, наша centrala znajduje się w Stanach Zjednoczonych. Oznacza to, że musimy przestrzegać amerykańskich przepisów prawa dotyczących bojkotu poza Stanami Zjednoczonymi. Prośby o udział w nielegalnych bojkotach mogą mieć formę pisemną lub ustną i mogą być trudne do zidentyfikowania. Musimy natychmiast zgłaszać wszystkie takie prośby do działu Usług Prawnych.

Nasze zaangażowanie na rzecz lokalnych społeczności

Uczciwość. Innowacyjność. Rozwój.

Firma Barnes angażuje się w inicjatywy w wymiarze środowiskowym, społecznym i dotyczącym ładu korporacyjnego (ESG), w tym w działania na rzecz naszych społeczności. Fundacja Barnes Group wnosi istotny wkład w kilka inicjatyw środowiskowych prowadzonych na całym świecie. Jednym z przykładów jest Centrum Pomników Przyrody Harry'ego C. Barnes'a w rezerwacie Indian Rock. Dzięki dotacjom od Fundacji Barnes Group, rezerwat ten miał możliwość kształcić tysiące lokalnych uczniów w zakresie piękna i historii ich naturalnego otoczenia oraz znaczenia zachowania tego piękna dla przyszłych pokoleń.



„Jestem Portorykanką i widzę, w jaki sposób Barnes wywiera istotny wpływ na społeczność latynoską oraz na ludzi na całym świecie. Ważne jest dla mnie, aby pracować dla firmy, która ma taki wpływ na społeczność, na moją społeczność. Widzę to każdego dnia w różnych inicjatywach i jestem niesamowicie dumna i wdzięczna za tę pracę.”

Vivian Martinez-Wells
Director, Supply Chain
Barnes Aerospace

Zabezpieczenie i ochrona osób i środowiska naturalnego



Nasze przekonania

Doceniamy wartość naszego środowiska, w tym miejsc, w których pracujemy i mieszkamy, dlatego wprowadzamy innowacje pozwalające na realizowanie naszych procesów biznesowych w zrównoważony sposób. Nasza Spółka i nasi pracownicy potrzebują zdrowego środowiska, aby móc prosperować.

Nasze motywy

Projektujemy procesy, które chronią zasoby naturalne i kierujemy się odpowiedzialnością korporacyjną poprzez propagowanie zasad środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG). Zobowiązanie to tworzy wartość dla naszych interesariuszy i jest kluczem do naszego sukcesu jako odpowiedzialnej i działającej w zrównoważony sposób organizacji.

Na całym świecie

Program Narodów Zjednoczonych Global Compact (UNGC) wyznacza cele dla przedsiębiorstw w zakresie osiągnięcia zrównoważonych praktyk. Popieramy te zasady i pracujemy nad dostosowaniem do nich naszej działalności. Przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony środowiska we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, i tworzymy swoją wizję z myślą o globalnych inicjatywach.

Nasze działania

Chronimy naszych ludzi i środowisko, gdy:

- przestrzegamy wszystkich przepisów prawa i zapisów polityki spółki dotyczących ochrony środowiska;
- zarządzamy stosowanymi przez nas substancjami chemicznymi zgodnie z najlepszymi praktykami i zgłaszamy wszelkie wycieki lub przypadki rozlania niebezpiecznych substancji chemicznych;

- prowadzimy działające w zrównoważony sposób podmioty zależne, które zmniejszają wszystkie rodzaje odpadów i marnotrawstwa oraz chronią zasoby naturalne, aby zminimalizować nasz wpływ na środowisko.

Wśród przykładowych działań pozwalających utrzymać efektywność energetyczną naszych obiektów można wymienić:

- wyłączanie maszyn i urządzeń, gdy nie są używane;
- montaż oświetlenia LED;
- modernizacja naszych systemów wentylacji, ogrzewania i klimatyzacji;
- prowadzenie zapobiegawczego utrzymania naszych urządzeń produkcyjnych i obiektów w celu zapewnienia ich optymalnej wydajności.

Najbardziej odpowiedzialne firmy w Ameryce 2021

W 2020 r. *Newsweek* umieścił firmę Barnes na liście „Najbardziej odpowiedzialnych firm w Ameryce 2021 roku”. Jesteśmy zaszczytzeni i nie ustaniemy w działaniach na rzecz zmniejszania naszego wpływu na środowisko. Od tego zależą nasi pracownicy, nasza firma i nasza przyszłość.



Przestrzeganie praw człowieka



Nasze przekonania

Szanujemy wartość i godność każdego człowieka. Nie tolerujemy żadnych naruszeń praw człowieka w jakimkolwiek aspekcie naszej działalności, niezależnie od tego, gdzie prowadzimy działalność, i tego samego oczekujemy od naszych partnerów.

Nasze motywy

Wartość naszej firmy tworzą nasi ludzie. Podobnie jak motywujemy do wysiłku nasze różnorodne zespoły w trosce o kondycję naszej firmy, tak samo szanujemy prawa człowieka w trosce o zdrowie naszego świata. Nasza działalność prosperuje, gdy cenimy człowieczeństwo każdej osoby.

Nasze działania

Szanujemy i chronimy prawa człowieka, gdy:

- zapewniamy wszystkim pracownikom bezpieczne i godziwe warunki pracy oraz wynagrodzenia;
- dbamy o to, aby nasi dostawcy i inni partnerzy biznesowi stosowali uczciwe praktyki w zakresie pracy i zrównoważonego zaopatrywania;
- nie korzystamy z pracy dzieci ani przymusowej pracy więźniów, niezależnie od tego, gdzie prowadzimy działalność;
- zawsze zawiadamiamy firmę o dostrzeżonych lub potencjalnych naruszeniach praw człowieka.

Polityka praw człowieka

Promujemy prawa człowieka poprzez nasze relacje z pracownikami, społecznościami, w których działamy, sposób, w jaki prowadzimy naszą działalność, a także poprzez partnerską współpracę z naszymi dostawcami, sprzedawcami i kontrahentami. Dodatkowe informacje można znaleźć w naszych [Zasadach dotyczących Praw Człowieka](#).

Branie udziału w życiu politycznym



Nasze przekonania

Jako obywatele możemy kształtować rzeczywistość w naszych społecznościach i wszyscy mamy prawo do swoich przekonań i opinii. Tym niemniej, czasu i zasobów firmy nie należy wykorzystywać do prywatnych celów politycznych. Nasza spółka zdobywa zamówienia, gdy w uczciwy i jednomyślny współpracujemy z rządami.

Nasze motyw

Angażując się w politykę, sprawiamy, że społeczeństwo staje się bardziej sprawiedliwe i produktywnie. W działaniach, które prowadzimy jako firma, również na pierwszym miejscu musi być sprawiedliwość i produktywność. Łączenie prywatnych celów politycznych i działania w interesie naszej firmy może szkodzić reputacji. Ponadto nigdy nie wolno nam wywierać nieetycznego wpływu na rządy.

Nasze działania

Musimy zawsze dbać o to, aby oddzielać swoje indywidualne poglądy polityczne od poglądów firmy Barnes. Możemy brać udział w prywatnej działalności politycznej w swoim wolnym czasie i za własne pieniądze, z dala od miejsca pracy.

Bierzemy uczciwy udział w polityce jako firma, gdy:

- nie przekazujemy datków na cele polityczne w imieniu firmy bez uzyskania uprzedniej zgody;
- nie korzystamy z obiektów spółki do zbiorów funduszy;
- przestrzegamy wszystkich zasad dotyczących lobbingu, w tym:
 - zgłaszamy wszystkie wydatki poniesione przez firmę na lobbing;
 - zezwalamy wyłącznie upoważnionym pracownikom na kontaktowanie się z urzędnikami państwowymi.

Nasza rada

Pyt. Jestem członkiem komisji niezależnej organizacji politycznej. Próbuje zebrać fundusze i sądzę, że kilku pracowników Barnes mogłoby chcieć przekazać wpłatę. Czy mogę zwrócić się do współpracowników o przekazanie datków w pracy?

Odp. Nie. Osobista działalność polityczna musi być prowadzona z dala od miejsca pracy. Wspieramy Twoje prawa i entuzjazm jako obywatela, ale miejsca pracy w spółce Barnes nie mogą być polem do gromadzenia funduszy. Współpracownicy nie powinni odczuwać presji pod względem wspierania sprawy politycznej, zwłaszcza jeśli są Twoimi podwładnymi.

Inwestowanie w nasze społeczności



Nasze przekonania

Bycie dobrym obywatelem korporacyjnym zaczyna się od bycia doskonałym liderem społeczności. Jesteśmy zobowiązani dawać coś od siebie i staramy się ulepszać nasze społeczności poprzez wolontariat i wspieranie celów charytatywnych.

Nasze motyw

Jako firma o długiej historii i globalnym zasięgu zdajemy sobie sprawę, że możemy dokonywać zmian na lepsze. Utrzymywanie naszych społeczności w dobrej kondycji i formie zapewnia nam silną pozycję i konkurencyjność. Nasi ludzie i nasze społeczności są źródłem naszej siły jako firmy.

Nasze działania

Najlepiej inwestujemy w swoje społeczności, gdy:

- bierzemy udział w inicjatywach z zakresu wolontariatu i akcjach charytatywnych;
- zawsze uzyskujemy zgodę przed przekazaniem darowizny w imieniu spółki Barnes lub z firmowych środków;
- dbamy o to, aby wolontariat nie kolidował z pracą i nie powodował konfliktu interesów;
- nie wywieramy presji na inne osoby, aby angażowały się w działalność społeczną, w formie darowizn lub wolontariatu.

Fundacja Barnes Group

Od 1945 roku Fundacja Barnes Group wspiera edukację, sztukę, opiekę zdrowotną i o wiele więcej. Poprzez dopasowanie form wsparcia, Fundacja dokłada się do datków pracowników na rzecz kwalifikujących się organizacji non-profit. Program Stypendiów Studenckich Fundacji wspiera dzieci pracowników kontynuujące naukę po ukończeniu szkoły średniej. Fundacja wspiera także sieć lokalnych organizacji non-profit United Way poprzez lokalne kampanie i darowizny. A to zaledwie kilka sposobów, w jakie Fundacja Barnes Group odwdzięcza się społecznościom, w których prowadzimy działalność.

Wprowadzanie zmian w Kodeksie i odstępstwa od jego stosowania

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do wszystkich dyrektorów, członków kadry kierowniczej wyższego szczebla i pracowników Barnes, w tym pracowników tymczasowych i kontraktowych.

W szczególnych sytuacjach Barnes może odstąpić od stosowania postanowień Kodeksu. Aby uzyskać zgodę na odstępstwo, należy skontaktować się z działem Usług Prawnych. Wnioski o odstępstwa składane przez członków kadry kierowniczej wyższego szczebla lub dyrektorów są kierowane do Komitetu Audytu Zarządu. Komitet Audytu jest jedynym organem uprawnionym do akceptowania odstępstw od postanowień Kodeksu dotyczących dyrektorów i członków kadry kierowniczej wyższego szczebla.

Komitet Audytu odpowiada za weryfikowanie, czy konieczne jest wprowadzenie jakiejkolwiek merytorycznej zmiany do Kodeksu. Barnes nie może wprowadzać merytorycznych zmian do jakiejkolwiek części Kodeksu bez uzyskania zgody większości członków Komitetu Audytu.

W razie wprowadzenia jakiejkolwiek istotnej zmiany – lub udzielenia zgody na odstępstwo dyrektorowi, dyrektorowi wykonawczemu lub dyrektorowi finansowemu – zostanie to niezwłocznie ujawnione akcjonariuszom zgodnie z wymogami ustawy o giełdzie papierów wartościowych z 1934 r., ze zmianami, oraz obowiązującymi przepisami Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych. Komitet Audytu odpowiada za nadzorowanie stosowania niniejszego Kodeksu i składa okresowe sprawozdania do Zarządu dotyczące przestrzegania niniejszego Kodeksu.



Potwierdzenie

Otrzymałem(-am) Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie spółki Barnes („Kodeks”). Przyjmuję do wiadomości, że mam obowiązek zapoznać się z Kodeksem oraz zapisami Polityki spółki. Przyjmuję do wiadomości, że Kodeks ma na celu przedstawienie ogólnego zarysu zapisów Polityki spółki obowiązujących w naszej firmie i niekoniecznie odzwierciedla wszystkie zasady obowiązujące w danym momencie. Ponadto przyjmuję do wiadomości, że ani Kodeks, ani żadne zapisy Polityki spółki, o których w nim mowa, nie tworzą stosunku umowy o pracę ani nie stanowią gwarancji dalszego zatrudnienia w firmie Barnes, jej spółkach zależnych, oddziałach lub lokalizacjach, jak również, że firma zastrzega sobie prawo do modyfikowania swoich zasad oraz niniejszego Kodeksu w dowolnym momencie.

Podpis

Imię i nazwisko (drukowanymi literami)

Stanowisko

Dział

Data





Kodeks etyki i postępowania w biznesie