

Affärsetik- och uppförandekod



Integritet. Innovation. Utveckling.



Rev. 07 17 24



Innehållsförteckning

En historia av ihärdig uppfinningsrikedom™	01
--	----

Ett gemensamt meddelande från vår vd och styrelseordförande	02
--	----

Vision, värderingar och Barnes organisationssystem	03
---	----

Vision	03
--------------	----

Värderingar	03
-------------------	----

Barnes organisationssystem	03
----------------------------------	----

Inledning till vår Kod	04
------------------------------	----

Använda vår Kod	05
-----------------------	----

Följa vår Kod	05
---------------------	----

Vårt ansvar	05
-------------------	----

Söka råd och väcka frågor	06
---------------------------------	----

Fatta etiska beslut	06
---------------------------	----

Agera i vårt företags bästa intresse	07
--	----

Identifiera och undvika intressekonflikter	08
--	----

Föra korrekta register	09
------------------------------	----

Skydda företagets egendom	10
---------------------------------	----

Beskydda konfidentiell och äganderättsligt skyddad information	11
---	----

Undvika insiderhandel	12
-----------------------------	----

Tala med enad röst	13
--------------------------	----

Vårt åtagande till våra medarbetare	14
---	----

Respektera våra medarbetare	15
-----------------------------------	----

Omfamna mångfald, rättvisa och inkludering	16
--	----

Förhindra trakasserier och mobbning	17
---	----

Hålla våra arbetsplatser säkra och trygga	18
---	----

Vårt åtagande till våra kunder och marknadsplatsen ..	19
---	----

Leverera kvalitativa produkter och tjänster	20
---	----

Undvika mutor och korruption	21
------------------------------------	----

Ge och ta emot gåvor och representation	22
---	----

Rättvis konkurrens	23
--------------------------	----

Arbeta med våra affärspartners	24
--------------------------------------	----

Arbeta med våra statliga kunder	25
---------------------------------------	----

Efterlevnad av internationella handelsrestriktioner ..	26
--	----

Vårt åtagande till våra samhällen	27
---	----

Bevara och skydda våra medarbetare och vår miljö	28
---	----

Respektera mänskliga rättigheter	29
--	----

Delta i den politiska processen	30
---------------------------------------	----

Investera i våra samhällen	31
----------------------------------	----

Ändringar i och undantag till vår Kod	32
---	----

Bekräftelse	33
-------------------	----

En historia av ihärdig upppfinningsrikiedom™

År 1857 grundade Wallace Barnes och E.L. Dunbar ett litet företag i Bristol, Connecticut, USA, som tillverkade fjädrar för klockor och styvkjolar.

Genom sin obevekliga eftersträvan på nästa har Barnes utvecklats till en global leverantör av avancerade tekniska produkter, differentierade industritekniker och innovativa lösningar som serverar en rad olika slutmarknader och kunder. Barnes tillhandahåller mervärdestjänster genom globala nätverk och förmågor. Barnes levererar värdefull expertis inom teknik och tillverkning, från idé till produktion och fortlöpande support. företagets skickliga och engagerade medarbetare världen över har gjort ett åtagande till de högsta prestandakraven och att uppnå bestående, hållbar och lönsam tillväxt.

Barnes värderingar har varit utmärkande för oss sedan allra första början. Integritet, Respekt, Samarbete, Självledarskap och Beslutsamhet är värderingarna – vilka beskrivs i vår Affärsetik- och uppförandekod – som för oss framåt och stöttar oss medan vi fortsätter att innovera, utvecklas och leverera värde och resultat åt våra kunder och intressenter.





Ett gemensamt meddelande från vår vd och styrelseordförande

Vår meritlista förlitar sig på våra värderingar och på våra tusentals medarbetare jorden runt. Var och en av våra medarbetare gör Barnes till ett unikt och speciellt företag. Samarbete förenar oss på global skala och ger oss möjlighet att skapa en kultur av spetskompetens och delaktighet. Vår mångfald av erfarenheter, förmågor och perspektiv utgör hörnstenen i vår kultur och vad det verkligen innebär att arbeta som Ett Team. Ett Företag.

Våra värderingar vägleder oss allteftersom vi fortsätter att bemöta tjugohundratalets utmaningar och möjligheter. Dessa värderingar, tillsammans med Barnes organisationssystem (Barnes Enterprise System, BES) utgör grunden till det företag vi är. Denna Affärsetik- och uppförandekod är byggd utifrån dessa värderingar och fastställer de beteenden som vi förväntar oss att se från alla våra medarbetare, chefer och styrelseledamöter.

Vänligen avsätt tid till att läsa igenom Koden och bekanta dig med dess vägledning. När vi konsekvent agerar i enlighet med Koden kan

vi avancera det som är möjligt och skapa nya lösningar för en bättre, renare, mer inkluderande och hållbar värld. Vårt anseende för ihärdig uppfinningsrikedom (Persistent Ingenuity™) och att vi gör affärer med högsta standarder är avgörande för att driva på vårt uppdrag: att bana väg för världsomvälvande teknologier.

Om du har frågor eller funderingar, tveka inte att säga ifrån. Be om förtydligande om du är osäker på hur någon del av denna Kod gäller för din roll inom Barnes. Vi har ett åtagande till transparens och samarbete, samt att upprätthålla en miljö där vi kan lyfta fram frågor och funderingar och arbeta tillsammans för att hitta lösningar.

Tack för ditt engagemang i vårt företag och för ditt åtagande till våra värderingar. Genom att vi tillsammans gör ett åtagande till vår Kod, till företaget och till varandra blir vi starkare tillsammans.

*Thomas Hook, ordförande och vd,
Richard J. Hipple, styrelseordförande*

Vision, värderingar och Barnes organisationssystem

Vår vision

Bana väg för teknologier som bidrar till att förändra världen.

Våra värderingar

På Barnes tror vi på:

Integritet

Vi vidhåller högsta etiska standarder – grundade i uppriktighet, transparens och ärlighet.

Respekt

Vi behandlar varandra med respekt och värdighet – och tolererar inget annat. Vi är ett globalt företag som överspannar kulturer och främjandet av rättvisa, jämlikhet, säkerhet och mångfald är grundläggande för det sätt som vi arbetar tillsammans och gör affärer.

Samarbete

Vi löser komplexa utmaningar genom att föra samman de bästa förmågorna från olika bakgrunder för att skapa inkluderande team som samarbetar och inspirerar varandra. Tillsammans utmanar vi det rådande läget och tänker utanför ramarna för vad som är möjligt.

Självledarskap

Vi ger varandra möjligheten att ha positiv inverkan på våra samhällen, kunder och aktieägare genom att vara ansvariga inför varandra.

Beslutsamhet

Vi välkomnar förändringar och bryter ner barriärerna i vår ovevkliga eftersträvan på nästa. Vi utmanar oss själva löpande, lär oss av varandra och fördjupar vår expertis samtidigt som vi söker nästa generation av lösningar åt våra intressenter.

Vårt syfte

Driva på vad som är möjligt i vår ovevkliga eftersträvan på nästa.

”Barnes är ett globalt företag som värdesätter mångfald och framhäver kultur. Vår vision och våra värderingar levererar till våra kunder, men i slutändan är det människors liv vi vill förbättra.”

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

Barnes organisationssystem

MÄNNISKOR + PROCESS = RESULTAT

På Barnes utvecklar vi produkter och lösningar av högsta kvalitet för våra kunder och för världen. I syfte att säkerställa att vi kan leverera detta använder vi Barnes organisationssystem (BES). BES är drivande i varje aspekt av vår kultur och prestanda och ger oss en betydande konkurrensfördel på den globala marknadsplatsen.

Även om BES ursprungligen byggdes utifrån våra kärnvärderingar och principer om lean produktion har det löpande utvecklats och innehåller nu tillväxtverktyg och detaljrika taktiska handböcker för kommersiell, operativ och finansiell spetskompetens som blir stöd för våra medarbetare när de bedriver vår affärsverksamhet. Medarbetarnas engagemang och möjligheten till eget inflytande är centrala delar av vår pågående förbättringskultur. BES omfamnar detta och kombinerar medarbetarnas drivkraft med skalbara processer, utbyte av bästa metoder och innovativt tänkande – BES blir vår lösning för alla dessa. Genom BES levererar vi värde av överlägsen kvalitet till alla våra intressenter – våra kunder, medarbetare, aktieägare och samhället.

Barnes ihärdiga uppfinningsriktighet innebär en strävan att varje dag ta fram nya, bättre sätt att arbeta på.



Inledning till vår Kod

Integritet. Innovation. Utveckling.

I överensstämmelse med vår globala närvaro finns Barnes Affärsetik- och uppförandekod tillgänglig på nio språk. Den är avsedd att överskrida geografi för att ingjuta Barnes värderingar överallt där vi bedriver affärsverksamhet. Vår Kod ger oss möjlighet att utvidga våra traditioner om Integritet, Respekt, Samarbete, Självledarskap och Beslutsamhet. Vår Kod ger oss verktygen så att vi kan göra något bättre och hjälpa till att förändra världen.



"Jag har jobbat på Barnes i 33 år och på Barnes får vi genomgående, och på innovativa sätt, allt vi behöver för att nå framgångar. Eftersom vi alla kommer att sitta i ett flygplan en dag vill vi alltid göra det bästa vi kan på jobbet. Jag vill kunna titta ut på vingen och säga att jag kan vara stolt för jag har varit delaktig i tillverkningen av den där motorn och jag vet att vi tillverkat den på rätt sätt.

Keith Stanfield
Lead CNC Machinist
Barnes Aerospace



Använda vår Kod

Barnes har åtagit sig att följa höga etiska standarder och bedriva verksamhet på lagligt sätt i hela världen. Barnes Affärsetik- och uppförandekod beskriver dessa höga etiska standarder och fastställer förväntningen att alla medarbetare ska agera med ärlighet och integritet. Vår Kod är inte avsedd att adressera alla tänkbara situationer eller svara på alla frågor. Istället innehåller den vägledande principer, praktiska råd och nyttiga resurser som ska hjälpa oss alla att fatta etiska och lagliga beslut.

Följa vår Kod

Vår Kod gäller alla medarbetare, chefer på hög nivå och styrelseledamöter på Barnes och förenar oss oavsett vår geografi och våra kulturer. Som globalt företag följer vi lagen och denna Kod i alla länder där vi bedriver verksamhet.

Varje medarbetare, chef på hög nivå och styrelseledamot har ett ansvar att läsa, förstå och följa Koden. Medarbetare ska kontakta juridiska avdelningen om det finns några som helst frågor gällande lokal lag och Koden för affärsetik och uppförande. Medarbetare som inte följer Koden kan utsättas för disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning av anställning.

Våra råd

F: Hur hittar jag de policyer som hänvisas till i vår Kod?

S: Koncernens policyer finns upplagda på BarnesNet under rubriken "Företagsresurser". Om du inte har tillgång till policyerna på BarnesNet, fråga din chef eller HR-representant. De kan förse dig med en kopia av policyn ifråga.

Vårt ansvar

Barnes har förtjänat sitt utmärkta anseende. I avsikt att skydda det anseendet har vi alla ett eget ansvar att:

- Följa företagets Kod och andra policyer, förfaranden och direktiv
- Slutföra tilldelad utbildning i tid
- Ställa frågor vid eventuella tveksamheter eller funderingar
- Rapportera möjliga olagliga eller oetiska beteenden eller överträdelser av vår Kod eller tillhörande företagspolicyer
- Inte utöva vedergällning mot någon som i god tro lyft fram frågor eller funderingar
- Till fullo samarbeta och vara ärlig i samband med revisioner, utfrågningar eller utredningar

Ytterligare ansvar för chefer och arbetsledare

Chefer och arbetsledare har ett särskilt ansvar att leda i enlighet med Barnes värderingar och att vara förespråkare för vår Kod. De måste vidta åtgärder som har ett positivt inflytande på medarbetare och skapa en miljö där medarbetare känner sig bekväma med att väcka frågor eller funderingar utan rädsla för vedergällning eller repressalier. Dessutom har chefer och arbetsledare följande ansvar:

- Ge medarbetare tid att avsluta obligatorisk utbildning
- Vidta åtgärder i rätt tid och med professionalism gällande frågor eller funderingar
- Att inte äventyra säkerheten eller efterlevnaden för att uppnå affärsresultat
- Att inte upprätta regler eller policyer som är mindre restriktiva än vår Kod
- Vara en positiv förebild genom att agera i enlighet med vår Kod
- Erkänna och belöna beteenden som är exempel på åtaganden till vår Kod

Söka råd och väcka frågor

Vi måste alla känna att vi kan väcka frågor och ta upp funderingar. Vårt företag tar varje fråga och fundering på allvar. Ibland kan du behöva hjälp med att få svar på dina frågor och fatta beslut. När du är osäker, fråga innan du agerar.

Vi har flera resurser där du kan söka råd eller väcka frågor, inklusive:

- Alla chefer och arbetsledare
- Din HR-representant
- Huvudansvarig för global efterlevnad
- företagsjuristen
- Advokat från juridiska avdelningen
- Barnes rapporteringsverktyg för efterlevnad

Vi har alla till ansvar att i god tro rapportera misstänkta eller potentiella överträdelser av vår Kod, vårt företags policyer eller brott mot lagen. Du ska veta att du alltid kan tala med din HR-representant, arbetsledare eller efterlevnadsavdelningen och juridiska avdelningen. Vi har en policy om att dörren står öppen när det gäller att rapportera funderingar.

Du kan också rapportera en fråga anonymt genom företagets rapporteringsverktyg för efterlevnad. Företagets rapporteringsverktyg för efterlevnad finns tillgängligt dygnet runt, sju dagar i veckan. Det besvaras av en oberoende tredjepartsleverantör och finns på alla språk som talas av våra medarbetare. Vårt företag kommer att vidta lämpliga åtgärder för att skydda sekretessen och identiteten för alla dem som rapporterar eller väcker en fråga i god tro. Rapporteringsverktygets kontaktuppgifter:

- Per telefon:
Använd vår [Telefonlista för rapporteringsverktyget](#) för att hitta telefonnumret för ditt land eller din region
- Via internet:
<http://barnesgroupinc.ethicspoint.com>
- Med vanlig postgång:
Barnes Corporate Compliance Reporting Tool
P.O. Box PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place, Ste. 300
Charlotte, NC 28277-2712 USA

Om du bevittnar, begår eller får vetskap om en potentiell överträdelse ska du omedelbart rapportera detta till åtminstone en av resurserna som anges ovan. Du ska inte utreda ärendet på egen hand.

Barnes policy förbjuder vedergällning. Vi tolererar inte vedergällning i någon form mot någon person som i god tro väckt en fråga eller tagit upp en fundering. "God tro" betyder att rapporten är ärlig, uppriktig och fullständig såvitt personen ifråga vet.

Våra råd

F: Får jag lämna in en anonym rapport?

S: Ja det får du, via företagets rapporteringsverktyg för efterlevnad. Det kan emellertid försvåra utredningen av frågan du rapporterat om vi inte kan kontakta dig för att få mer information. När du uppger ditt namn och dina kontaktuppgifter gör du också det möjligt för oss att hålla dig informerad om utredningens status. Kom ihåg! Vi vidtar alla lämpliga åtgärder under granskningens eller utredningens gång för att skydda sekretess och anonymitet för alla dem som i god tro väcker en fråga eller fundering och står för vår princip om förbud mot vedergällning.

Fatta etiska beslut

När du försöker välja rätt, ställ följande frågor:

Följer jag gällande lag, policy eller praxis?



Agerar jag i företagets bästa intresse genom att fatta beslut som följer Barnes värderingar?



Har jag rådfrågat någon i vårt företag om hjälp med mitt beslut?



Skulle jag vara bekväm med att kollegor, familj, vänner eller allmänheten kände till mitt beslut?

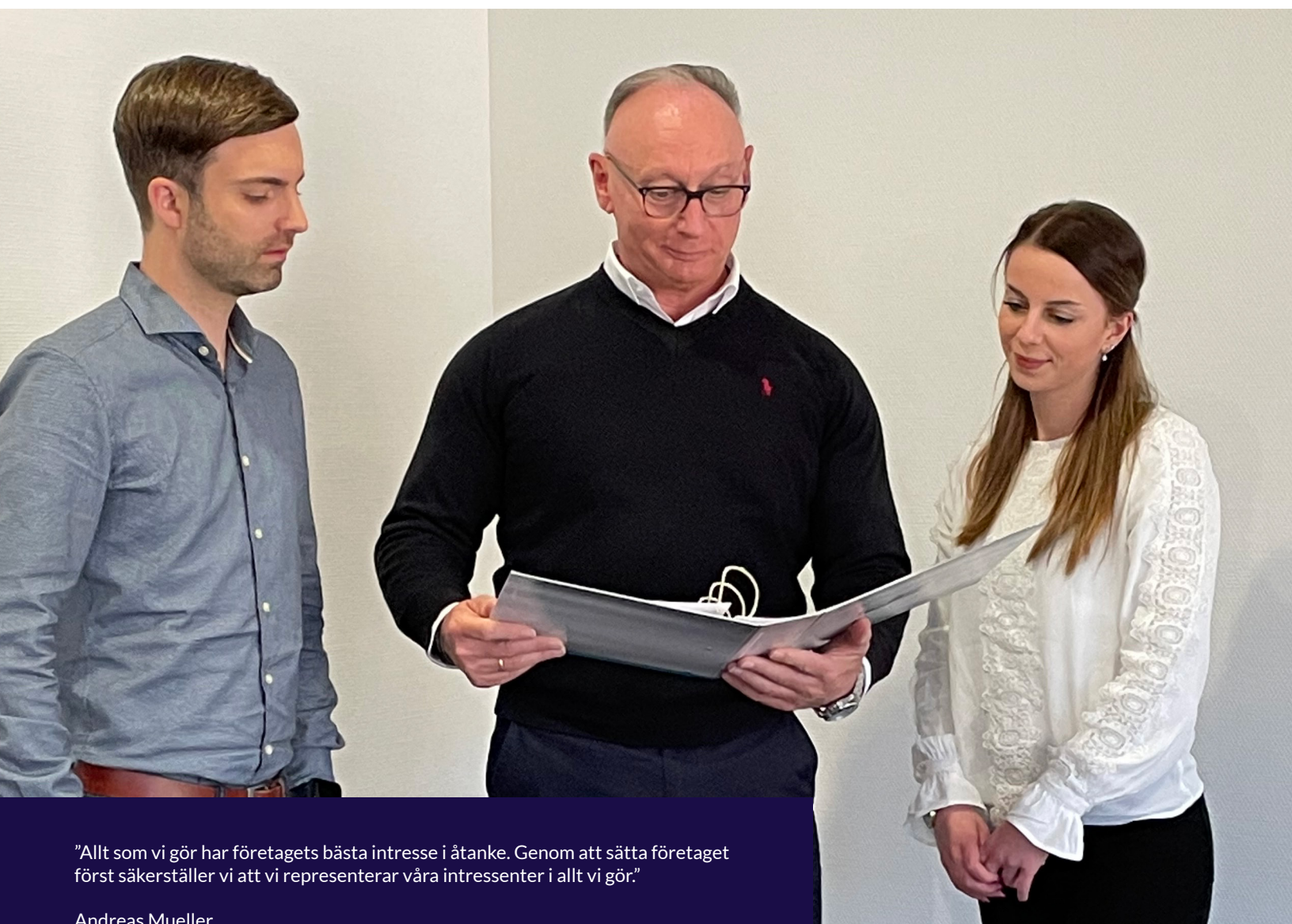
Om svaret är *ja* på alla dessa frågor kan du tryggt fortsätta med vetskapen om att du stöttar vårt åtagande till integritet, innovation och utveckling.

Om svaret på någon av dessa frågor är *nej* eller om du fortfarande är osäker, sök hjälp från en stödresurs innan du bestämmer dig för att gå vidare.

Agera i vårt företags bästa intresse

Integritet. Innovation. Utveckling.

Vår fortsatta relevans, vår goodwill och vårt anseende är beroende av att vi agerar i enlighet med vår Kod för affärsetik och uppförande och i vårt företags bästa intresse.



"Allt som vi gör har företagets bästa intresse i åtanke. Genom att sätta företaget först säkerställer vi att vi representerar våra intressenter i allt vi gör."

Andreas Mueller
Vice President, Global Operations
Molding Solutions

Identifiera och undvika intressekonflikter

Våra övertygelser

Vi sätter Barnes och våra kunders intressen före våra egna personliga intressen så att vi kan fatta smarta, opartiska affärsbeslut. Intressekonflikter, eller ens skenet av en intressekonflikt, skadar vår integritet och vårt anseende.

Våra skäl

När vi fattar sunda, opartiska beslut som är fria från intressekonflikter vinner vi våra intressenters tillit och håller oss enade i hela företaget, vilket leder till bättre innovation och resultat.

Våra handlingar

- Inse att personliga förhållanden kan påverka vår objektivitet och skapa en intressekonflikt
- Du ska omedelbart informera din HR-representant eller juridiska avdelningen om verkliga eller potentiella intressekonflikter. Exempel på intressekonflikter:
 - Alla former av intressen eller oberoende förhållanden som du kan ha med en annan medarbetare, leverantör, säljande part, agent, konsult, kund eller konkurrent
 - Familjeband där du direkt eller indirekt kan påverka din släktings anställning hos Barnes
 - Annan sysselsättning
 - Ekonomiska intressen som kan påverka ditt omdöme i frågor gällande Barnes
- Sök rådgivning från din HR-representant eller juridiska avdelningen när du misstänker att det föreligger en intressekonflikt

Vad är en intressekonflikt?

En intressekonflikt uppstår när ens personliga affärer förhindrar ens förmåga att fatta objektiva arbetsbeslut.

Vanliga konflikter

Förhållanden på arbetet. Privata förhållanden med andra på arbetsplatsen kan leda till favorisering. Minsta sken av partiskhet kan urholka styrkan i vårt team.

Vanliga konflikter (forts.)

Affärsförhållanden. Vi ska inte vara delaktiga i beslut gällande säljare eller leverantörer om vi har ett privat förhållande med någon som arbetar där. Förhållanden med konkurrenter kan också skapa problem.

Annan sysselsättning. Säkerställ att andra jobb eller andra aktiviteter inte utgör hinder för vårt ansvar eller våra insatser hos Barnes. Det skulle innebära en intressekonflikt att arbeta för en av Barnes konkurrenter eller leverantörer.

Ekonomiska intressen. Det är en potentiell intressekonflikt att investera i verksamheter som har koppling till Barnes. Var noga med att privata investeringar – och de som vänner eller partners gör – inte har inflytande på våra beslut å vårt företags vägnar.

Ovanstående exempel är inte alla situationer där intressekonflikter kan uppstå. Om du är osäker på om det föreligger en intressekonflikt, sök hjälp. När intressekonflikter har tillkännagivits på rätt sätt kan vi i de flesta fall hantera intressekonflikter med varsamhet.

Våra råd

F: Jag arbetar med upphandling och måste omgående ersätta en leverantör för att klara kundens tidplan. Min bror äger ett företag som tillhandahåller de material vi behöver till ett lägre pris. Får jag anlita hans företag?

S: Du måste först informera din chef och HR om den potentiella intressekonflikten. Du kan hänvisa din brors företag till upphandlingsfunktionen som kommer att följa standardprocessen för urval av leverantörer. Du får dock inte vara delaktig i någon del av beslutsfattandet gällande hans firma. Kom ihåg att vi måste undvika skenet av favoritism och alltid följa standardprocesser.

F: Jag är en ingenjör som jobbar på vår Innovation Hub. När jag nyligen deltog i en konferens blev jag ombedd av en representant från Robotic Industries Association att leverera ett 30-timmar långt certifieringsprogram, som de kommer att betala mig en symbolisk summa för. Får jag godta erbjudandet?

S: Nej, du får inte ta betalt för externa erbjudanden som uppstått på grund av din anställning hos Barnes. Tala med din arbetsledare om detta. Om det är något som kan gynna Barnes som helhet så kanske du kan delta. I det här fallet skulle föreningen inte kunna betala dig direkt.

Föra korrekta register

Våra övertygelser

Under många år och genom många förändringar har Barnes bedrivit affärsverksamhet med ärlighet. Våra register måste korrekt återspegla vår affärsverksamhet och våra procedurer för bokföring och ekonomisk redovisning måste vara rättvisa och sanningsenliga.

Våra skäl

Korrekt redovisning stöttar vår affärsverksamhets hälsa på lång sikt. Strategiska beslut grundar sig på korrekt information och som företag förlitar vi oss på sådana beslut för att gå vidare. Dessutom är vi ett börsnoterat företag. Det betyder att vi har en plikt att säkerställa att våra register och våra redovisningar fullständigt och korrekt återspeglar våra affärstransaktioner och följer lagstadgade efterlevnadskrav.

Våra handlingar

Vi för korrekta register när vi:

- Upprätthåller fullständiga, korrekta och tidsenlig bokföring och register
- Följer allmänt accepterade bokföringsprinciper (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) och Barnes policyer om redovisning och internkontroller
- Följer lagar och förordningar gällande ekonomi
- Lämnar in nödvändig redovisning till amerikanska och andra globala tillsynsmyndigheter
- På ett öppet, ärligt och fullständigt sätt samarbetar med företagets ekonomichefer och våra interna och externa revisorer
- Är medvetna om riskerna med oriktig eller bedräglig bokföring och kommunicerar därefter
- Behåller och avyttrar register i enlighet med lag och företagets kvarhållningskrav för register
- Uppfyller alla förelägganden om kvarhållning från juridiska avdelningen

Alla medarbetare har ett ansvar att följa våra internkontroller och upprätthålla register som korrekt återspeglar våra affärstransaktioner. Det ställs högre förväntningar på somliga medarbetare, inklusive vår vd, finanschef, controllers och redovisningsmedarbetare. Bedräglig ekonomisk redovisning är förbjuden.

Vad är bedräglig redovisning?

I allmänna termer är bedräglig redovisning avsiktligt vilseledande eller ofullständig. Den kan ha många former och även vara ett resultat av vårdslöshet.

Vad är ett föreläggande om kvarhållning?

Juridiska avdelningen kan ibland identifiera ett ärende som kan leda till utredning eller rättsprocess. De kan då utfärda ett föreläggande om kvarhållning av register och poster som troligen skulle krävas i sådant fall. I dessa fall måste vi följa juridiska avdelningens råd och bevara de relevanta dokumenten.

Revisioner och utredningar

Vi kan ibland bli föremål för interna eller externa revisioner eller utredningar. Vi har alla ett delat ansvar att samarbeta i dessa situationer. Revisorer och utredare kan be om specifik information. Om du är osäker på vilken information en revisor eller utredare har rätt att begära ska du söka vägledning från juridiska avdelningen. Om det är nödvändigt att du tar fram information ska du säkerställa att den är korrekt och att du håller informationen och utredningen konfidentiell.

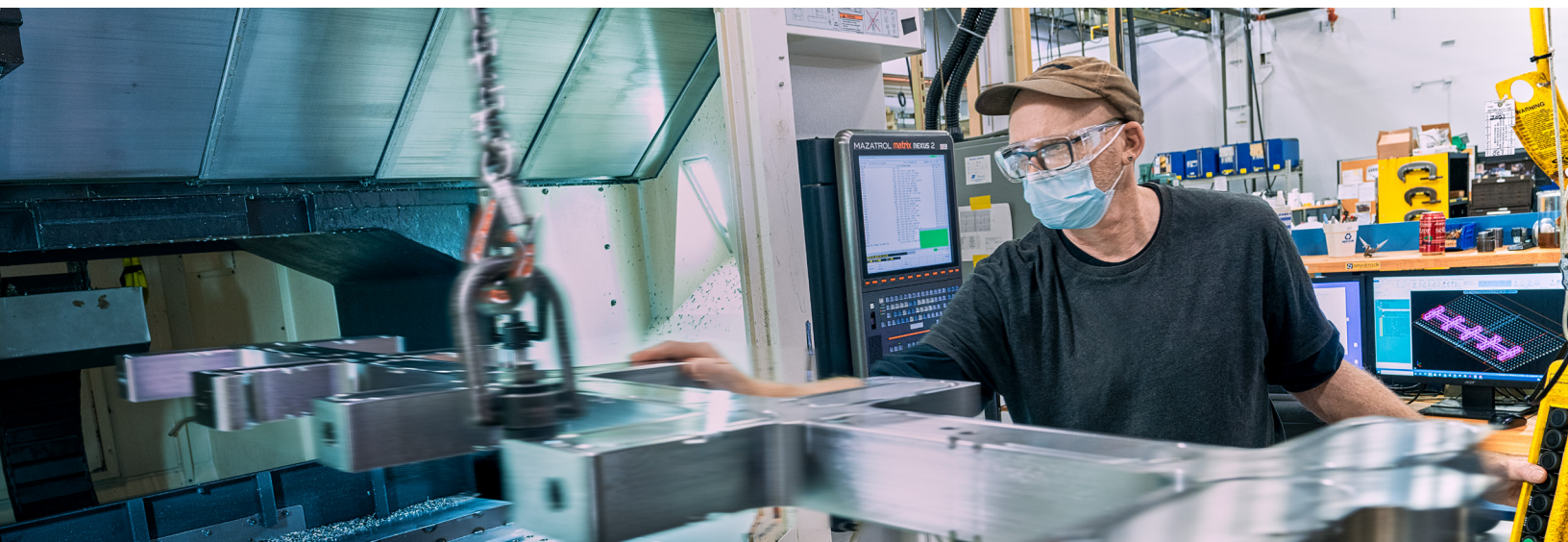
Företagsregister

Företags- och finansregister förekommer i många former, både i pappersform och elektronisk form. Några exempel omfattar:

- Inventeringsuppgifter och produktionsrapporter
- Inköpsordrar och fakturor
- Personalfiler
- E-post och annan korrespondens (PM, direktmeddelanden, sms, brev osv.)
- Policyer och förfaranden
- Kontrakt
- Programvara
- Analyser, tidsscheman, formler, tabeller och finansmodeller

Denna lista är på inget sätt uttömmande. Om du är osäker på hur du bäst för, upprätthåller och avyttrar företagets handlingar, fråga din arbetsledare. Du kan även läsa policyn om kvarhållande av register.

Skydda företagets egendom



Våra övertygelser

Som globalt företag har Barnes förvärvat en rad olika fastigheter. Dessa tillgångar är nödvändiga för vårt arbete. Företagets fastigheter, inklusive kontor, utrustning och verktyg för tillverkning, fordon, datorer och nätverk är stöd för vår verksamhet. Vi innoverar som bäst när vi upprätthåller och skyddar dessa fastigheter.

Våra skäl

Bekvämlighet i vår miljö leder till våra bästa arbetsprestationer. Vi behöver tillgång till bästa möjliga resurser, inklusive anläggningar, fordon och materiel. Dessa resurser kan inte stötta vår vision om de inte hanteras på rätt sätt.

Våra handlingar

Vi kan alla använda oss av sunt förnuft för att skydda företagets egendom. När vi håller våra arbetsutrymmen rena och välskötta och ser till att vår teknologi är uppdaterad reducerar vi risken för att skador sker på företagets egendom. Underrätta dina chefer om arbetsrelaterad utrustning som eventuellt måste repareras eller bytas ut. Det här säkerställer inte bara produktivitet, utan även säkerhet.

Dessutom skyddar vi företagets egendom när vi:

- Loggar ut från företagets datorer och maskiner när de inte används
- Följer alla säkerhetsförfaranden för inträde till och utträde från företagets fastigheter
- Är uppmärksamma för stölder och rapporterar misstänkt aktivitet
- Följer alla säkerhetsförfaranden när vi använder företagets utrustning
- Följer rutiner för användning av företagets tillgångar, som exempelvis datorer, fordon och produkter
- Skyddar information, nätverk och enheter från obehörig åtkomst med säkra lösenord och kryptering, enligt ställda krav
- Rapporterar allt misstänkt felanvändning eller obehörig åtkomst till företagets egendom, inklusive företagets nätverk, enheter och information

Beskydda konfidentiell och äganderättsligt skyddad information



Våra övertygelser

Vår konfidentiella information är del av vad som skiljer oss från våra konkurrenter och gör oss unika. Att agera med integritet innebär att vi skyddar den informationen från obehörig användning.

Våra skäl

Vår innovationstradition förlitar sig på äganderättsligt skyddad information. När vi utvecklar nya idéer, produkter och tjänster stärker vi vår förmåga att anpassa oss och utvecklas. I syfte att dra nytta av denna information på bästa sätt och behålla en konkurrenskraftig position måste vi skydda den.

Våra handlingar

Vi beskyddar konfidentiell och äganderättsligt skyddad information när vi:

- Endast delar sådan information med medarbetare eller andra tredjeparter som har behörig åtkomst
- Använder sekretess-, licens-, tjänste- och samarbetsavtal med tredjeparter
- I lämpliga fall tydligt märker filer eller dokument med "Konfidentiellt"
- Säkrar dokument, data och enheter med effektiva fysiska åtgärder, lösenord och kryptering
- Inte diskuterar konfidentiella ärenden på offentliga platser eller gör dem synbara för andra (t.ex. genom att arbeta på en bärbar dator på ett kafé)
- Eskorterar besökare så att de inte kan ta sig in på förbjudna områden
- Rapporterar alla intrång så att de omgående kan åtgärdas

Det är dessutom viktigt att vi inte delar eller söker tredje parts konfidentiella information, inklusive konfidentiell information som tillhör tidigare arbetsgivare.

Vad är några exempel på konfidentiell information?

Konfidentiell information om verksamheten kan ha många former. Några exempel är:

- Skyddad information som t.ex. programvara, industriritningar och tillverkningsprocesser
- Företagshemligheter och annan immateriell egendom som inte är allmänt känd
- Icke-offentlig ekonomisk information, t.ex. prissättning och projektioner
- Nya produkter och nya marknadsföringsplaner
- Listor med kunder och leverantörer
- Idéer och information om forskning och utveckling
- Information som vi enligt avtal är förpliktigade att hålla konfidentiell

Integritetsskydd för medarbetare

Vi håller alla våra medarbetares privata uppgifter och data säkra och konfidentiella i enlighet med relevanta förordningar om dataskydd. Några exempel på medarbetares personuppgifter omfattar:

- Namn
- Hemadress
- Privat e-postadress
- Anställningsnummer
- Personnummer

Undvika insiderhandel



Våra övertygelser

Vårt företags värde ligger i dess innovativa tillvägagångssätt att erbjuda avancerade tekniska produkter och tjänster. Våra börsnoterade värdepapper ska återspegla detta värde. Vi använder inte och delar inte väsentlig, icke-offentlig information när vi köper eller säljer värdepapper i vårt företag eller något annat företag.

Väsentlig, icke-offentlig information och insiderhandel

Som del av vår anställning kan vi bli varse om information om företaget eller om andra företag som vi gör affärer med, innan allmänheten blir det. Det här kallas "väsentlig icke-offentlig information" och kan vara av värde för investerare. Exempel:

- Opublicerade resultat eller resultatprognoser
- Nyheter om fusioner eller förvärv
- Förändringar i högsta ledningen
- Nya produkter eller senaste utveckling
- Betydande händelser som kan påverka aktiekursen

Det är insiderhandel att använda eller dela väsentlig icke-offentlig information för att köpa eller sälja aktier. Denna praxis är orättvis, olaglig och skulle kunna förvränga marknader för offentliga marknadsplatser.

Våra skäl

Vårt anseende grundar sig på det förtroende vi bygger med kunder, investerare och affärspartners. Insiderhandel kränker detta förtroende genom att utnyttja icke-offentlig information för egen ekonomisk vinning. Insiderhandel är dessutom ett allvarligt brott som kan leda till betydande böter och till och med fängelsestraff.

Våra handlingar

Vi förhindrar insiderhandel när vi:

- Aldrig köper eller säljer aktier i Barnes eller något annat börsnoterat företag om och när vi har insiderinformation
- Aldrig köper eller säljer aktier förrän insiderinformation som vi har om företaget blir allmänt tillgänglig och investerare har fått en chans att utvärdera den
- Inte avslöjar insiderinformation för någon utanför Barnes, inklusive familjemedlemmar, släktingar eller vänner
- Endast delar insiderinformation med medarbetare på "behovsbasis"
- Överhuvudtaget undviker skenet av insiderhandel
- Avstår från att "tipsa" andra
- Aldrig sprider falsk information eller gör något för att manipulera priset på börsnoterade värdepapper

Vad innebär det att "tipsa"?

Det kallas för att "tipsa" när man överlämnar väsentlig icke-offentlig information till andra. Informationen skulle kunna överlämnas till ett annat företag eller till någon som kan börshandla baserat på denna kunskap. Oavsett om tipsandet görs direkt eller indirekt är detta både oetiskt och olagligt.

Tala med enad röst



Våra övertygelser

Vi bevarar vårt anseende när vi talar med tydlighet och ärlighet. Vi delar ansvaret för kontinuerlig kommunikation och vi strävar efter att projicera en enad röst till intressenterna utanför företaget. Våra kunder och affärspartners förväntar sig och förlitar sig på detta.

Våra skäl

Både traditionella medier och sociala medier kan vara källor till vilseledande information. Genom att tala med en enad röst, både korrekt och ärligt, formar vi vårt budskap, skyddar känslig information och minimerar förvirring. Denna tydlighet tryggar våra intressenter medan vi utvecklas.

Våra handlingar

En del av oss är direkt ansvariga för att svara på förfrågningar som kommer utifrån företaget. Vi är det bästa stödet för dessa individer när vi:

- Svarar på ett artigt sätt och nekar till att kommentera om vi inte är behöriga att hantera en förfrågan utifrån
- Hänvisar sådana förfrågningar till rätt person, med korrekta kontaktuppgifter
- Aldrig delar våra åsikter om företagets beslut, våra medarbetare, kunder eller våra affärspartners
- Aldrig avslöjar känslig eller konfidentiell information

Sociala medier

Sociala medier har avsevärt utökat hur vi kommunicerar. Facebook, LinkedIn och Twitter är bara ett fåtal exempel på populära sociala medier. De erbjuder oerhörda fördelar, men vi måste använda oss av sociala medier på ett klokt sätt. När vi använder sociala medier måste vi vara noga med att vi:

- Ser till att det inte stör vårt arbete
- Aldrig avslöjar konfidentiell information om företaget
- Aldrig indikerar att våra egna åsikter är desamma som Barnes åsikter

I allmänhet gäller att när du diskuterar företaget på sociala medier ska du vara tydlig med att du uttrycker dina egna åsikter och att du inte talar för Barnes. Överlåt förmedling av mer specifika budskap till medarbetare som är behöriga att representera företaget. Detta säkerställer att företagets röst bevaras för våra kunder, affärspartners och intressenter.

Vårt åtagande till våra medarbetare

Integritet. Innovation. Utveckling.

Våra medarbetare fortsätter att vara våra viktigaste tillgångar och är en avgörande drivkraft för vår framgång. Det är fortfarande av största vikt att vi förstår vårt syfte och åtagande att skapa möjligheter för alla som väljer att vara del av vårt team.



"Barnes medarbetare vill föregå med gott exempel. Alla rullar upp skjortärmarna för att ta reda på hur vi utmärker oss på marknadsplatsen. Vi är verkligen fokuserade på tillväxt, utbildning och att skapa nya möjligheter för våra medarbetare. Vi rekryterar från hela världen vilket ger oss en stor positiv fördel ur ett tillväxt- och effektivitetsperspektiv. Barnes exemplifierar vad jag står för: gemenskap, ambition, att få stöd och bli belönad. Detta möjliggör den viktiga blandningen av mångfald, inklusion och innovation. Det är Barnes sätt."

Josephine Hasfal-Agard
Director, Tax
Barnes

Respektera våra medarbetare



Våra övertygelser

Rättvisa börjar med respekt. Vi är alla berättigade till värdighet och respekt på arbetsplatsen. Våra hängivna medarbetare frodas och innoverar på en arbetsplats som är fri från diskriminering och respektlöst beteende. Alla ska ha lika möjlighet att bidra till företagets framgångar.

Våra skäl

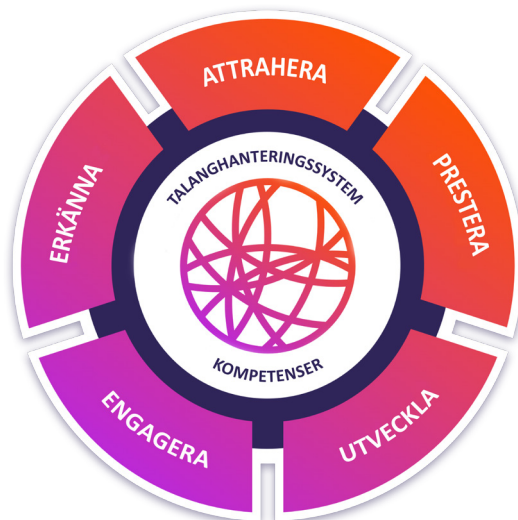
Genom att respektera varandra skapar vi en arbetsmiljö där alla kan göra sitt bästa. En respektfull arbetsmiljö börjar med rättvisa vid anställningen och tillgång till möjligheter där varje medarbetare kan uppnå sin fulla potential.

Våra handlingar

- Alltid behandlar varandra med värdighet och respekt
- Identifierar varandras styrkor och prestationer
- Aldrig säger eller gör något som är stötande eller nedlåtande om och till andra
- Säker ifrån om vi bevitnar respektlöst eller stötande beteende
- Fokuserar på egenskaper som medför värde för vår verksamhet

Talanghanteringssystem

Vårt talanghanteringssystem (Talent Management System, TMS) stärker vårt åtagande till mångfald, inkludering och rättvisa i våra rekryterings- och befodringsprocesser. TMS, som är byggt på våra värderingar om samarbete och självledarskap, och har sin grund i BES, stöttar alla våra medarbetares tillväxt, utveckling och engagemang så att vi presterar på högsta nivå varje dag. Var och en av våra medarbetare runt om i världen gör Barnes unikt genom att vara unik. Vårt TMS använder dessa unika egenskaper till att främja en kultur med inkludering.



Omfamna mångfald, rättvisa och inkludering



Våra övertygelser

Vår globala affärsverksamhet omfamnar mångfald och våra arbetsplatser prioriterar alla våra medarbetares möjligheter till utveckling, självledarskap och engagemang. Mångfalden av erfarenheter, förmågor och perspektiv är central för vår framgång.

Våra skäl

Vi fattar bättre beslut som företag när alla känner sig inbjudna att bidra. Vi letar aktivt efter, och värdesätter, en mångfald av perspektiv eftersom de stärker vår kreativitet, innovationskraft och går i linje med vår kultur "Ett Team. Ett Företag". Vi uppnår också större enighet när vi verkligen omfamnar mångfald.

Våra handlingar

Vi omfamnar mångfald, rättvisa och inkludering när vi:

- Sammanställer våra team
- Inkluderar alla teammedlemmar när vi delar information och frågar efter andras synpunkter
- Aktivt söker nya synvinklar när vi söker lösningar
- Lyssnar på alla synpunkter med hänsyn och respekt
- Aldrig diskriminerar utifrån ras, religion, könsidentitet, sexuell läggning, funktionsvariation eller någon annan faktor som inte påverkar jobbpresentationer

Runt om i världen

Barnes har cirka 5 000 medarbetare i hela världen. Vårt åtagande till samarbete är sammanvävt med våra satsningar på mångfald och inkludering. I syfte att kunna arbeta sömlöst över gränserna bildar vi partnerskap med medarbetare, leverantörer och kunder från många olika kulturer. Dessa relationer kräver integritet och respekt för att frodas och vi tar den mångfald av röster som bidrar till vår globala affärsverksamhet på allvar. För detta ändamål har företaget utvecklat följande uppdragsbeskrivning avseende mångfald och inkludering (Diversity and Inclusion, D&I):

Hos Barnes främjar och anammar vi en mångsidig och inkluderande arbetsplats där alla behandlas med värdighet och respekt, där alla medarbetare får stöd, uppmuntran och eget inflytande så att de kan engagera sig, bidra och uppnå sin fulla potential i en trygg och givande miljö.

Hos Barnes har alla ett ansvar, uppifrån och ner och över hela organisationen, att stötta vårt uppdrag avseende mångfald och inkludering.

Förhindra trakasserier och mobbning



Våra övertygelser

Vi gagnas alla av en trygg, inkluderande och respektfull arbetsmiljö. Trakasserier och mobbning på arbetsplatsen har ingen plats i en sådan miljö.

Våra skäl

Trakasserier och mobbning är extremt splittrande och oprofessionellt. Våra medarbetare är entusiastiska deltagare i vårt företags framgång. När vi upprätthåller en arbetsplats som är fri från trakasserier kan våra anställdas entusiasm fortsätta att driva företagets framgångar.

Våra handlingar

- Skämta och kommentera aldrig om stötande ämnen, särskilt inte om ras, religion, kön, funktionsvariation eller andra aspekter av personlig identitet
- Ta aldrig olämplig fysisk kontakt på något sätt och detta omfattar oönskad beröring
- Använd aldrig hotfullt eller skrämmande språk eller beteende
- Gör aldrig några sexuella närmanden eller inviter och dela aldrig material av grafisk eller sexuell natur
- Slutför alla förpliktelser avseende utbildning på ett tidsenligt och professionellt sätt
- Alla medarbetare har en skyldighet att rapportera trakasserier och mobbning till en av sina stödresurser

Vad är trakasserier?

Trakasserier kan förekomma i form av ord, gärningar eller bilder.

- **Vad vi säger eller skriver:** Det här kan innefatta rasistiska glåpord eller stötande skämt, antingen gjorda personligen eller via e-post eller på sociala medier. Aggressivt eller hotfullt språk kan också delas på detta sätt.
- **Vad vi gör:** All oönskad beröring, särskilt av sexuell eller suggestiv karaktär, utgör trakasserier. Aggressiv eller avsiktligt störande gärningar, så som att blockera när någon försöker komma förbi, är också trakasserier.
- **Vad vi visar:** Det anses vara trakasserier att sätta upp stötande eller pornografiska bilder eller planscher på arbetsplatsen. Kontorsbås, kontorsutrymmen, personliga skåp, verktyglådor såväl som bildskärmar är områden på arbetsplatser där sådana bilder inte ska visas.

Tänk på att det inte är avsikten som räknas när det gäller trakasserier. Det avgörande är hur det uppfattas eller vad reaktionen från andra är. Tänk på våra medarbetares känslor och välmående när du talar, skriver, agerar och dekorerar.

Hålla våra arbetsplatser säkra och trygga

Våra övertygelser

En trygg och säker arbetsplats är grunden till en produktiv arbetsplats. Vi bär alla ansvaret för att sköta och underhålla säkra arbetsmiljöer, följa säkerhetsprotokoll och fatta säkerhetsmedvetna arbetsplatsbeslut.

Våra skäl

Inga verksamhetsmål är viktigare än säkerheten. Vi ska aldrig eftersträva produktivitet eller affärer på bekostnad av vår hälsa och trygghet. Vi frodas som företag och gör vårt bästa arbete när vi alla är friska, trygga och säkra.

Våra handlingar

Vi håller våra arbetsplatser säkra och trygga när vi:

- Bedriver vår verksamhet i full överensstämmelse med alla lagar, förordningar och policyer avseende säkerhet, var vi än bedriver verksamhet. Det här innebär att vi:
 - Alltid följer etablerade säkerhetsregler och -förfaranden, uppsatta skyltar och anslag
 - Alltid strävar efter att proaktivt identifiera och avhjälpa arbetsplatsfaror för att skydda våra medarbetare och förhindra personskador
 - Alltid för dialog med medarbetare som utför uppgifter med kritiska risker som kan leda till personskador med allvarliga konsekvenser, inklusive bryt och lås, arbete på höga höjder och utrymmen med begränsat tillträde
 - Aldrig arbetar under påverkan av droger eller alkohol
- Rapporterar alla frågor och överträdelser avseende säkerhet till en arbetsledare eller chefen för frågor avseende hälsa, säkerhet och miljö (Health, Safety & Environment, HSE)
- Löser alla meningsskiljaktigheter med respekt, professionalism och utan vrede, höjda röster eller våld
- Säkerställer att dörrar och grindar hålls stängda och låsta i enlighet med platsspecifika policyer och brandsäkerhetsförfaranden, och att endast behörig personal kan komma in på våra anläggningar
- Svarar på nödsituationer i enlighet med utarbetade procedurer, inklusive att vid behov kontakta polis eller annan relevant tillsynsmyndighet

Våra råd

F: Jag arbetar inom Barnes Aerospace och jag lade nyligen märke till en riskfylld uppgift i en av våra tillverkningsprocesser. Hur förmedlar jag bäst mina frågor och funderingar?

S: Vi förlitar oss på dedikerade medarbetare som proaktivt bidrar till utvecklingen av våra tillverkningsprocesser. Du ska omedelbart kommunicera med din arbetsledare och chefen för hälsa, säkerhet och miljö på din affärsenhet. Vårt ledningssystem för hälsa, säkerhet och miljö innefattar bland annat riskbedömningar, utveckling av förfaranden och säkerhetsutbildning. Dina observationer kan stötta vårt mål att framhäva säkerheten för våra medarbetare.

F: I mitt arbete måste jag använda personlig skyddsutrustning. Tillhandahåller företaget denna utrustning?

S: Ja, om du känner dig otrygg eller saknar lämplig säkerhetsutrustning, underrätta omedelbart din arbetsledare eller chefen för hälsa, säkerhet och miljö. Försök inte att utföra en arbetsrelaterad uppgift utan att använda dig av optimal säkerhetsutrustning och optimala säkerhetsförfaranden. Barnes tankesätt är att alltid sätta säkerheten först.

Vårt åtagande till våra kunder och marknadsplatsen

Integritet. Innovation. Utveckling.

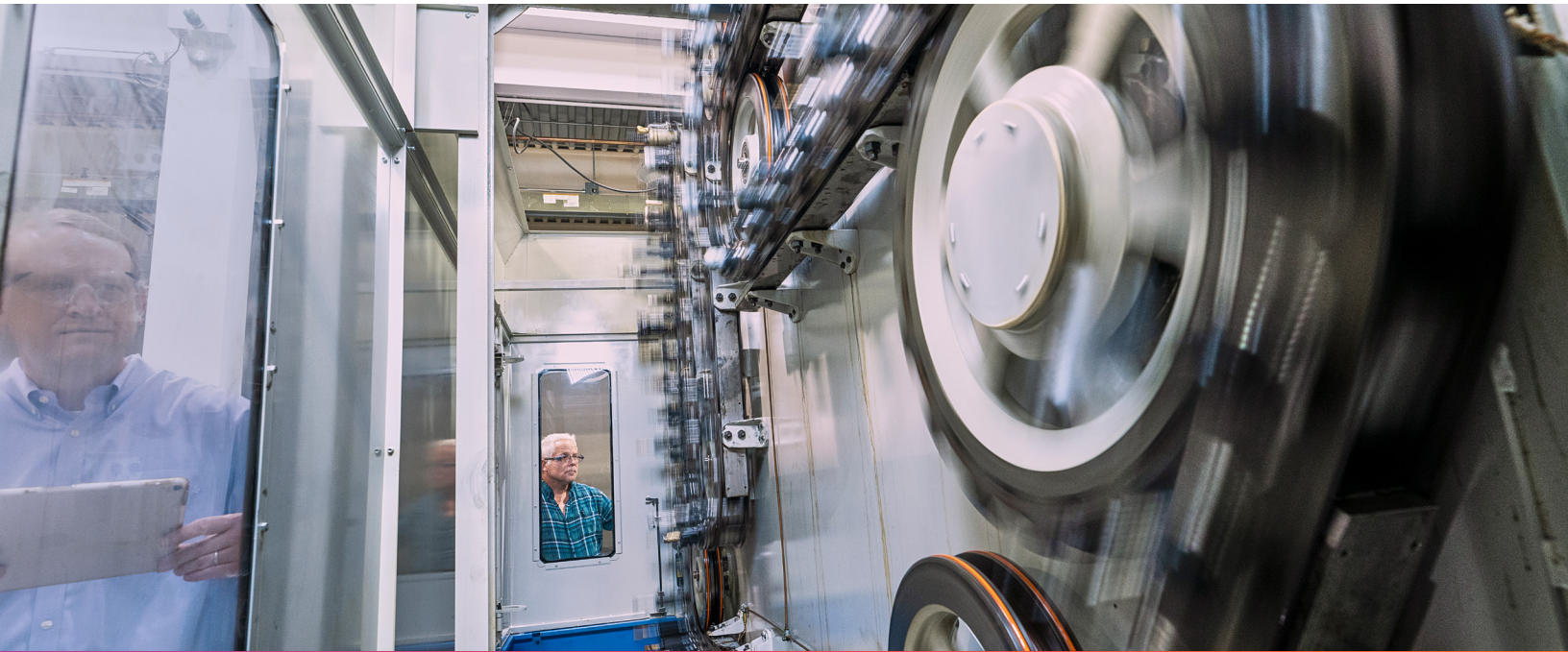
Våra kunder och marknadsplatsen ser till oss för pålitlighet, partnerskap och innovation. Vi förser dem med dessa och mer. Vi fortsätter att tillhandahålla högsta kvalitet och förutser lösningar åt våra kunder och marknadsplatsen.



"Barnes har innovation i sitt DNA. Barnes har kontinuerligt tvingats innovera för att hålla takt med förändringar och utvecklingen. Barnes ihärdiga uppfinningsrikedom innebär en strävan att varje dag ta fram nya, bättre sätt att göra saker på. Uppkopplade fabriker kommer att bidra till att förhöja kvaliteten och produktiviteten samt leda till lägre koldioxidutsläpp. Barnes innovation finns överallt omkring oss. Till mina barn säger jag: Jag arbetade på alla fjädrarna i de där traktorerna. Det får mig att känna mig stolt."

Jason Sicotte
Engineering Manager, Materials & Innovation
Engineered Components

Leverera kvalitativa produkter och tjänster



Våra övertygelser

Barnes anseende har sedan starten byggts på kvaliteten på våra produkter och tjänster. Vi förser kunder med högsta värde genom innovativa tjänster och produkter av högsta kvalitet. Vi komprometterar aldrig kvaliteten och säkerheten.

Våra skäl

Vår verksamhet definieras av dess produkter och tjänster. Vår tillväxt inom flyg, transport, automation, medicinsk utrustning och många andra komplexa fält har alltid varit grundad på kvalitet. Vi måste fortsätta att upprätthålla vår höga standard medan vi växer och utvecklas på marknadsplatser över hela världen.

Våra handlingar

Vi skapade [Barnes organisationssystem \(Barnes Enterprise System, BES\)](#) för att säkerställa att våra produkter och tjänster håller högsta kvalitet. Dessutom har vi gjort ett åtagande till kvalitet när vi:

- Säkerställer en miljö som prioriterar kvalitet och konsumentssäkerhet
- Omedelbart rapporterar kvalitets- och säkerhetsfrågor
- Alltid följer alla standarder och förfaranden för kvalitetssäkring

Undvika mutor och korruption



Våra övertygelser

Vi värvar och behåller kunder baserat på ärlighet, rättvisa och det värde vi skapar för våra kunder. Vi strävar efter att uppnå resultat utan att kompromissa med vår integritet och vi erbjuder aldrig och tar aldrig emot otillbörliga incitament för att skaffa oss en orättvis konkurrensfördel.

Våra skäl

Korruption har ingen plats hos Barnes. Vi tolererar inte detta i någon form, oavsett var vi är verksamma. Det vållar skada på samhällen och utsätter vårt företag och vårt anseende för risk. Det kan också leda till anseendeböter och till och med fängelse för involverade individer. Genom att undvika korruption blir vår verksamhet starkare och mer hållbar.

Former av korruption

En muta sker när någon erbjuder eller tar emot något av värde för att på otillbörligt sätt ha inflytande på ett beslut.

En **kickback** är när någonting av värde återlämnas som belöning för att ha underlättat affärsöverenskommelser.

En **underlättande/smörjande betalning** är en betalning som utställs till en individ för att påskynda rutinmässiga myndighetsåtgärder t.ex. att utfärda ett tillstånd.

Våra handlingar

Vi förhindrar mutor och andra former av korruption när vi:

- Väljer att förvärva och göra affärer på rätt sätt genom att använda Barnes organisationssystem
- Aldrig erbjuder något av värde för att vinna en affärsfördel, inklusive underlättande/smörjande betalningar

- Vägrar ta emot mutor eller kickback om de erbjuds till oss
- För korrekta och fullständiga [finansregister](#)
- Aldrig använder en tredje part för att utställa en otillbörlig betalning
- Följer företagets policyer om att ge och ta emot [gåvor och representation](#)
- Rapporterar alla incidenter som utgör överträdelser av våra standarder mot mutor och korruption till huvudansvarig för global efterlevnad

I världen

Barnes gör affärer i hela världen och lagar och regler avseende mutor och korruption varierar från plats till plats. Dessa lagar gäller alla medarbetare på företaget och våra affärspartners på alla platser där vi bedriver verksamhet. Vi måste exempelvis följa den amerikanska lagen U.S. Foreign Corrupt Practices Act och den brittiska U.K. Bribery Act, var vi än gör affärer.

Våra råd

F: Jag söker ett tillstånd från en myndighet. Den offentliga tjänstemannen sa att det är brukligt att utställa en betalning för att påskynda processen. Får jag betala den?

S: Nej. Den offentliga tjänstemannen har bett om vad som kallas för **underlättande/smörjande betalning**, vilket är en betalning till en individ för att påskynda rutinmässiga myndighetsåtgärder. Sådana gärningar kan innefatta att utfärda ett tillstånd eller arrangera postgång. Barnes tillåter inte sådana betalningar. Neka till att göra betalningen och rapportera begäran till huvudansvarig för global efterlevnad.

Ge och ta emot gåvor och representation



Våra övertygelser

Vi är stolta över de många affärspartnerskap som vi har utvecklat över åren. Trots att vi är tacksamma för dessa partnerskap ska vi aldrig ge eller ta emot gåvor och representation för att ha inflytande på affärsbeslut.

Våra skäl

Utbyte av gåvor och representation med affärspartners kan vara ett sätt att främja relationer och välvilja. Dessa utbyten får emellertid aldrig ha inflytande på, eller ha skenet av att ha inflytande på, våra affärsbeslut. När vi skiljer mellan handlingar av välvilja och affärsbeslut visar vi vår integritet, vilket leder till genomgående sundare verksamhet.

Våra handlingar

Kom ihåg att affärsgåvor och representation skapar etiska och juridiska bekymmer när de överlämnas med en förväntan om att få något i utbyte. Undvik detta problem genom att aldrig be om gåvor. Om de erbjuds får vi bara ta emot dem när de:

- Inte är kontanter eller kontantmotsvarigheter (t.ex. presentkort)
- Är sällan förekommande och enbart av nominellt värde
- Är förenliga med både vår policy och med affärspartners policy
- Inte är associerade med något kontrakt eller affärsavtal
 - Vi tar exempelvis inte emot några gåvor från en leverantör som vi utvärderar för ett kontrakt

Vid enstaka tillfällen kan vi erbjuda gåvor och representation till affärspartners. Detta måste också ske i enlighet med ovannämnda kriterier. Dessutom för vi korrekt dokumentation över de gåvor vi ger eller tar emot så att dokumentationen kan utvärderas vid behov.

Våra råd

F: Jag är inblandad i kontraktsförhandling med en potentiell affärspartner. En av deras representanter erbjöd sig att betala för min lunch. Får jag ta emot erbjudandet?

S: Nej. Detta erbjudande kan tolkas som en gåva och vi accepterar inga gåvor och ingen representation från någon affärspartner som vi förhandlar ett kontrakt med. Affärspartnern kanske inte förväntar sig något i utbyte, men även minsta sken av oetiskt beteende ska undvikas. Tacka artigt nej till erbjudandet och informera huvudansvarige för global efterlevnad.

Vad gäller för statligt anställda och myndigheter?

Reglerna för gåvor och representation är ännu strängare när det gäller statligt anställda och myndigheter. Det kan också vara svårt att identifiera statligt ägda företag. Som globalt företag med affärspartners i hela världen måste vi vara extra försiktiga. Innan du ger något av värde till en statligt anställd, eller om du är osäker på om företaget är statligt ägt, kontakta den huvudansvarige för global efterlevnad för att få råd.

Rättvis konkurrens



Våra övertygelser

Våra innovativa produkter och tjänster gör oss konkurrenskraftiga på global skala. Rättvis konkurrens stärker inte bara vår verksamhet, utan även den generella kvaliteten på affärspraxis inom alla sektorer där vi konkurrerar. Alla vinner när vi har rättvis konkurrens.

Våra skäl

Vi måste förbli ärliga för att förbli konkurrenskraftiga. Integritet och rent spel attraherar och håller kvar kunder och affärspartners. De säkerställer också att vi alltid är på det klara om vår strategi och våra beslut. Vårt företags livslängd förlitar sig på vår förmåga att konkurrera etiskt och enligt lag.

Våra handlingar

Lagar om rättvis konkurrens är invecklade och kan variera mellan olika länder. Vi måste följa dessa lagar på alla platser där vi gör affärer. Rent allmänt konkurrerar vi rättvist när vi:

- Aldrig diskuterar priser, budgivningsprocesser, eller marknadssegmentering med konkurrenter
- Rapporterar alla försök från konkurrenter att ha otillbörliga diskussioner eller upprätta olagliga avtal
- Aldrig gör falska påståenden om konkurrenters produkter eller lägger oss i deras affärer
- Aldrig försöker få tag på konkurrensinformation på olagligt sätt
- Aldrig använder marknadsstyrka för att stävja konkurrens

Runt om i världen

Antitrustlagstiftningar, som även kallas konkurrenslagar utanför USA, är utformade för att hålla konkurrensen fri och rättvis. Vi måste vara medvetna om hur dessa lagar kan variera i de många länder där vi gör affärer. Rättvis konkurrens är det rätta och det bästa för vårt globala anseende.

Straffen för brott mot antitrust- och konkurrenslagar kan leda till stränga böter och till och med fängelse. Om du någonsin känner dig osäker på en situation med en global konkurrent ska du undvika att diskutera ämnet. Kontakta juridiska avdelningen för vägledning.

Branschorganisationer

Barnes kan vara medlemmar av branschorganisationer, både inom USA och runt om i världen. Branschorganisationer gör det möjligt för industrins intressenter att träffas och diskutera bästa praxis. De kan också innebära en möjlighet att marknadsföra våra varor och tjänster.

Våra konkurrenter kan också vara del av dessa branschorganisationer. Av denna anledning måste vi upprätthålla våra höga etiska standarder när vi deltar i dessa organisationer. Vi ska inte dela med oss av icke-offentlig, äganderättsligt skyddad information, och inte heller dela pris- eller löneinformation utan förhandsgodkännande. Juridiska avdelningen och huvudansvarig för global efterlevnad kan vid behov bidra med vägledning.

Arbeta med våra affärspartners



Våra övertygelser

Vi strävar efter att bedriva vår verksamhet med integritet och detta omfattar även våra affärspartners. Vi förväntar oss att våra affärspartners upprätthåller samma höga etiska standarder och följer alla tillämpliga lagar och förordningar. Detta hjälper oss att uppnå våra mål som företag.

Våra skäl

Våra affärspartners är avgörande för hur vi erbjuder värde till våra kunder inom komplexa områden som industri och flygteknik. Våra affärspartners måste dela dessa höga standarder för att våra produkter och tjänster ska vara av högsta kvalitet. Allas anseenden förlitar sig på det.

Våra handlingar

Vi behandlar alltid våra affärspartners rättvist, oavsett deras affärsvärde eller hur länge affärsförhållandet funnits. Vi utvecklar dessutom starka och etiska partnerskap när vi:

- Väljer våra affärspartners baserat på objektiva kriterier, inklusive:
 - Kvalitet
 - Pris
 - Pålitlighet
 - Tillgänglighet
- Undviker till och med skenet av en intressekonflikt, inklusive att avvisa gåvor som kan ha inflytande på ett affärsbeslut
- Aldrig delar ett annat företags konfidentiella

information utan tillåtelse

- Kommunikerar och samarbetar med affärspartners för att hitta lösningar
- Säkerställer att våra affärspartners följer lagen och har höga etiska standarder

Vilka är våra affärspartners?

Barnes har partnerskap med många företag, inklusive leverantörer, distributörer och försäljningsagenter. Leverantörer tillhandahåller ofta de råmaterial som vi behöver för våra produkter. Distributörer hjälper oss att få produkterna till marknadsplatsen. Försäljningsagenter hjälper oss att skapa affärsmöjligheter med nya kunder. Trots att våra affärspartners spelar flera olika roller åt oss, förväntar vi oss kvalitet och integritet från samtliga.

Våra råd

F: Jag träffade en försäljningsagent som kan finna kunder för Barnes i ett land där vi aldrig gjort affärer. Får jag tala med agenten å företagets vägnar?

S: Vi har en process för företagsbesiktning (due diligence) när vi ska arbeta med nya försäljningsagenter och måste verifiera deras referenser genom en bakgrundskontroll och andra processer för företagsbesiktning. Kontakta juridiska avdelningen för att inleda processen. Om allt godkänns, kan du förhandla om ett avtal med agenten.

Läs vår [Uppförandekod för leverantörer](#) för mer information.

Arbeta med våra statliga kunder



Våra övertygelser

Vårt anseende om säkra produkter och tjänster av hög kvalitet har gett oss många kunder, inklusive statliga företag. Precis som med alla våra kunder är vi hedrade och tacksamma för att vi får göra affärer med dem. Vi tar också till oss det särskilda ansvar som medföljer statliga kunder.

Våra skäl

Eftersom statliga kunder använder offentliga medel för att anlita företag kan strängare rättsliga och etiska regler gälla. Vi har åtagit oss höga etiska standarder med alla våra kunder, men vi vet att det krävs särskild noggrannhet med våra statliga kunder.

Notering om underleverantörer

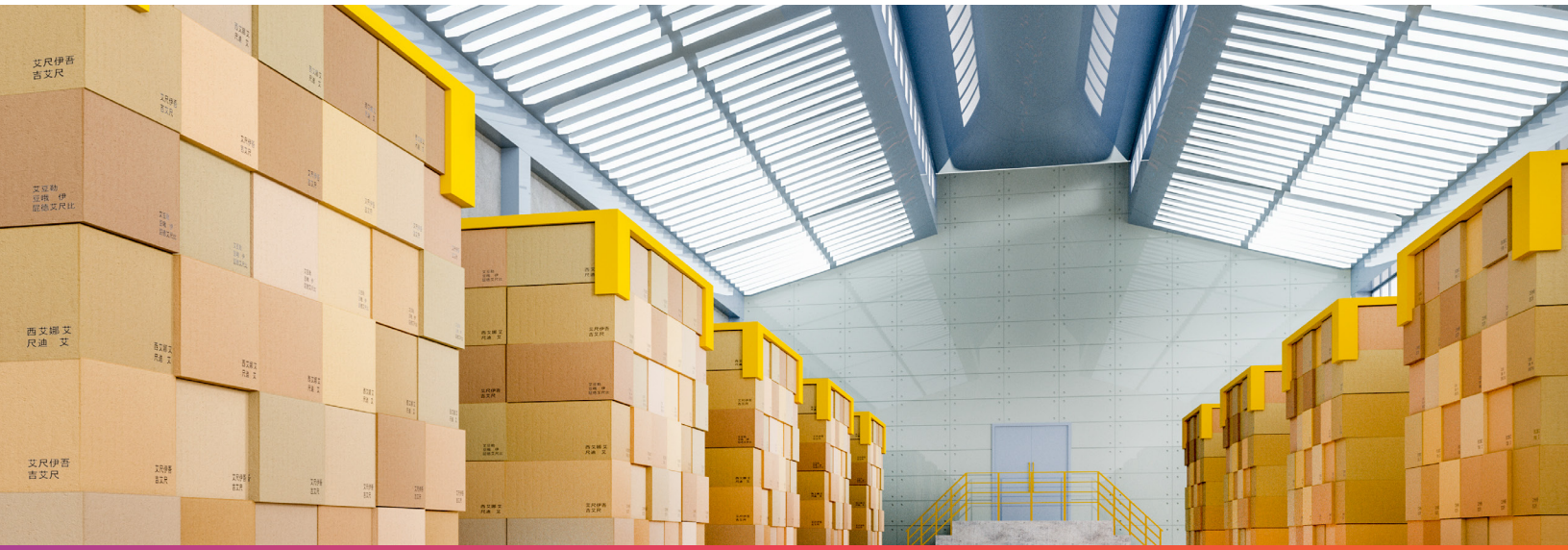
När vi tecknar underleverantörskontrakt med en verksamhet vars kund är en myndighet, måste vi agera som om den myndigheten också är vår kund. Det här gäller även för våra affärspartners när en av Barnes kunder är en myndighet. Vi måste vara medvetna om hur våra affärspartnerskap påverkas av myndighetskontrakt för att säkerställa högsta etiska standarder.

Våra handlingar

Vi uppnår de särskilda kraven från våra statliga kunder när vi:

- Följer alla relevanta lagar och policyer avseende upphandling
- Försäkrar oss om att vi följer statliga redovisningskrav
- Kommunikerar ärligt och fullständigt om att:
 - Sälja, marknadsföra eller uppfylla ett kontrakt
 - Spåra kostnader
 - Förbereda fakturor
- Erbjud aldrig något till offentliga tjänstemän eller offentligt anställda (se ["Undvika mutor och korruption"](#) och ["Ge och ta emot gåvor och representation"](#))

Efterlevnad av internationella handelsrestriktioner



Våra övertygelser

Barnes har utvecklats till en global verksamhet och vi kommer att fortsätta att bedriva verksamhet där vi kan. Vi följer all internationell handelsrätt när vi flyttar produkter, teknologi och tjänster över gränserna. Vår verksamhet växer när vår handel sker i enlighet med lagen.

Våra skäl

Internationell handelsrätt är komplex och varierar från plats till plats. Som ett USA-baserat företag som importerar, exporterar, köper in och samarbetar runt om i hela världen varje dag, lyder vi under flera lagar och förordningar. Brott mot någon av dessa lagar och förordningar kan leda till allvarliga straff och till och med påverka vår förmåga att bedriva verksamhet på global skala.

Våra handlingar

Vi säkerställer efterlevnad av internationell handelsrätt när vi:

- Har vetskap om ett lands lagar innan vi handlar med och utbyter tekniska data, produkter eller tjänster över dess gränser
- Följer företagets alla policyer gällande handel
- Aldrig gör affärer med enheter som omfattas av amerikanska embargo eller sanktioner
- Genomför företagsbesiktningar (due diligence) av alla tredje parter som vi gör affärer med eller förväntar oss att göra affärer med
- Meddelar juridiska avdelningen gällande alla begäran om bojkott och/eller handelsfrågor

Runt om i världen

Global handelsrätt går utöver produkter och tjänster till data och programvara. Såväl kundinformation som råmaterial omfattas av lagarna och förordningarna. Vi måste säkerställa att vad vi än importerar eller exporterar är dessa:

- Tillåtna att importera eller exportera (t.ex. inte kunders privata uppgifter eller sådant som är exportbegränsat)
- Används för tillåtet syfte
- Har en slutdestination som är tillåten (exempelvis inte omfattas av embargo)

Varje land där vi bedriver verksamhet kommer att ha lagar och tariffer som ständigt ändras. Vi måste hålla oss informerade och utvecklas med dessa för att effektivt svara på dessa förändringar och upprätthålla efterlevnad.

Runt om i världen

Även om Barnes är ett globalt företag finns vårt huvudkontor i USA. Det innebär att vi måste följa amerikanska lagar gällande bojkotter utanför USA. Begäran om att delta i olagliga bojkotter kan vara skriftliga eller muntliga och kan vara svåra att identifiera. Vi måste omedelbart rapportera alla sådana begäran till juridiska avdelningen.

Vårt åtagande till våra samhällen

Integritet. Innovation. Utveckling.

Barnes har åtagit sig till initiativ för miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning (Environmental, Social, and Governance, ESG), inklusive att ge tillbaka till våra samhällen. Barnes Group Foundation är en betydande bidragsgivare till flera miljöinsatser i hela världen. Ett exempel är Harry C. Barnes Memorial Nature Center vid Indian Rock Preserve. Genom gåvor från Barnes Group Foundation har detta naturreservat utbildat tusentals lokala skolbarn om naturens skönhet och historia samt hur viktigt det är att vi bevarar den skönheten för kommande generationer.



"Jag är från Puerto Rico och jag ser Barnes ha betydande inverkan på latinamerikanska samhällen och i hela världen. För mig är det viktigt att arbeta för ett företag som har sådan inverkan på mitt samhälle. Jag ser det varje dag genom olika initiativ och jag är otroligt stolt och tacksam för detta arbete."

Vivian Martinez-Wells
Director, Supply Chain
Barnes Aerospace

Bevara och skydda våra medarbetare och vår miljö



Våra övertygelser

Vi värdesätter vår miljö, inklusive de platser där vi arbetar och bor, och vi innoverar för att göra våra affärsprocesser hållbara. Vårt företag och våra medarbetare behöver en sund miljö för att frodas.

Våra skäl

Vi utformar processer som är hållbara för naturresurser och har ett åtagande till bolagsansvar genom att främja miljö-, samhällsansvars- och bolagsstyrningsprinciper (ESG). Detta åtagande skapar värde för våra intressenter och är avgörande för vår framgång som ansvarsfull och hållbar organisation.

Runt om i världen

FN:s Global Compact (UNGC) beskriver mål för att uppnå hållbara arbetssätt för verksamheter. Vi stöttar dessa principer och arbetar på att anpassa vår verksamhet efter dem. Vi följer miljölagarna i alla länder där vi bedriver verksamhet och vi inriktar vår vision med dessa globala initiativ i åtanke.

Våra handlingar

Vi skyddar våra medarbetare och miljön när vi:

- Följer alla miljölagar och företagets policyer
- Hanterar våra kemikalier enligt bästa praxis och rapporterar alla läckage eller spillolyckor av skadliga kemikalier

- Driver hållbara verksamheter som minskar alla typer av avfall och ineffektivitet och bevarar naturresurser för att minimera vårt miljöavtryck

Exempel på sätt att hålla våra anläggningar energieffektiva omfattar att:

- Stänga av maskiner eller utrustning när de inte används
- Installera LED-belysning
- Modernisera VVS-system
- Utföra förebyggande underhåll på vår produktions- och anläggningsutrustning i syfte att säkerställa optimal prestanda

Amerikas mest ansvarsfulla företag 2021

Tidningen *Newsweek* utsåg Barnes till ett av "Amerikas mest ansvarsfulla företag 2021". Vi är hedrade och ska fortsätta att ta ansvar för vårt miljöavtryck. Våra medarbetare, vårt företag och vår framtid förlitar sig på det.



Respektera mänskliga rättigheter



Våra övertygelser

Vi respekterar varje individs värde och värdighet. Vi tolererar inga kränkningar av de mänskliga rättigheterna i någon del av vår verksamhet, på någon plats där vi bedriver verksamhet och vi förväntar oss samma sak från våra partners.

Våra skäl

Vårt företags värde kommer från våra medarbetare. På samma sätt som vi ger våra mångsidiga team ett eget inflytande för att stärka vårt företag respekterar vi även mänskliga rättigheter för att stärka vår värld. Vår affärsverksamhet frodas när vi värderar alla individers mänsklighet.

Våra handlingar

Vi respekterar och skyddar mänskliga rättigheter när vi:

- Säkerställer säkra och rättvisa arbetsförhållanden och att alla medarbetare får betalt
- Säkerställer att våra leverantörer och andra affärspartners använder tillåten behandling av arbetskraft och hållbara inköpsmetoder
- Aldrig använder barn- eller fängelsearbete, var vi än bedriver verksamhet
- Alltid varnar företaget om kända eller potentiella kränkningar av mänskliga rättigheter

Policy om mänskliga rättigheter

Vi främjar mänskliga rättigheter genom våra relationer med våra medarbetare, de samhällen där vi är verksamma, hur vi bedriver verksamhet och genom våra partnerskap med leverantörer, underleverantörer och entreprenörer. Läs vår [Policy om mänskliga rättigheter](#) för mer information.

Delta i den politiska processen



Våra övertygelser

Som medborgare i våra samhällen kan vi alla göra skillnad och vi har alla rätt till våra egna uppfattningar och åsikter. Men företagets tid och resurser ska inte användas för att personligt politiskt intresse. Som företag får vi affärskontrakt när vi bemöter myndigheter som är kunder på ett enat sätt och med integritet.

Våra skäl

När vi deltar i politik gör vi samhället mer rättvist och produktivt. Våra handlingar som företag måste också prioritera rättvisa och produktivitet. När vi blandar personlig politik med vårt företags bästa intresse kan vi skada anseendet. Dessutom får vi aldrig försöka påverka myndighetskunder på oetiska sätt.

Våra handlingar

Vi måste alltid vara noga med att skilja mellan våra egna politiska åskådningar och Barnes. Vi får delta i personlig politik på vår egen tid, med våra egna pengar, utanför arbetsplatsen.

Som företag deltar vi på rättvist sätt i politik när vi:

- Aldrig gör politiska bidrag å företagets vägnar utan förhandsgodkännande
- Aldrig använder företagets resurser för insamlingar
- Följer alla regler för lobbyverksamhet, inklusive:
 - Redovisar alla utgifter för företagets lobbyverksamhet
 - Endast tillåter att behörig personal kommunicerar med offentliga tjänstepersoner

Våra råd

F: Jag ingår i en kommitté för en oberoende politisk organisation. Vi försöker samla in pengar och jag tror att flera av Barnes medarbetare skulle vara intresserade av att bidra. Får jag be kollegor om donationer på arbetet?

S: Nej. Personliga politiska aktiviteter får bara ske utanför arbetsplatsen. Vi stöttar din rätt och entusiasm som medborgare, men Barnes arbetsplatser får inte användas för insamlingar. Medarbetare ska inte känna sig pressade att stötta ett politiskt ändamål, särskilt inte om de rapporterar till dig.

Investera i våra samhällen



Våra övertygelser

Innan vi kan bli en god företagsmedborgare måste vi vara en bra samhällsledare. Vi har ett åtagande att ge tillbaka och vi strävar efter att förbättra våra samhällen genom volontärarbete och bidrag till välgörande ändamål.

Våra skäl

Som företag med lång historia och globalt omfång vet vi att vi kan göra skillnad. När vi håller våra samhällen starka och sunda känner vi att vi har inflytande och att vi är konkurrenskraftiga. Våra medarbetare och våra samhällen är källan till vår styrka som företag.

Våra handlingar

Vi investerar som bäst i våra samhällen när vi:

- Deltar som volontärer och i välgörande ändamål
- Alltid får förhandsgodkännande innan vi donerar å Barnes vägnar eller med företagets medel
- Säkerställer att volontärsarbetet inte stör vårt arbete eller orsakar en intressekonflikt
- Aldrig pressar andra till att vara delaktiga i samhällsorganisationer, vare sig genom donationer eller volontärarbete

Barnes Group Foundation

Sedan 1945 har stiftelsen Barnes Group Foundation stöttat utbildning, konst, sjukvård och mer. Genom att matcha gåvor förhöjer stiftelsen medarbetarnas bidrag till kvalificerade ideella organisationer. Stiftelsens stipendieprogram för studenter hjälper medarbetares barn som söker eftergymnasial utbildning. Stiftelsen har också stöttat United Way genom lokala kampanjer och donationsmatchning. Dessa är bara några av de sätt som Barnes Group Foundation har gett tillbaka till samhällen där vi bedriver affärsverksamhet.

Ändringar i och undantag till vår Kod

Denna Kod gäller för alla Barnes styrelseledamöter, chefer på hög nivå och medarbetare, inklusive tillfälligt anställda och kontraktsanställda.

Under särskilda omständigheter kan Barnes göra undantag till en bestämmelse i Koden. Tala med juridiska avdelningen om eventuell dispens. Begäran om dispens som begärs av verkställande chefer eller styrelseledamöter ska skickas till styrelsens granskningskommitté. Granskningskommittén har ensam auktoritet att godkänna undantag till delar av Koden som påverkar styrelseledamöter eller verkställande chefer.

Granskningskommittén har till ansvar att fastställa huruvida någon väsentlig ändring av Koden är lämplig. Barnes får inte göra någon väsentlig ändring av någon del av Koden förutom genom att en majoritet av medlemmarna i granskningskommittén röstar ja.

Om någon väsentlig ändring görs – eller om dispens godkänns för en styrelseledamot, verkställande chef eller ekonomichef – kommer aktieägarna omgående att underrättas, enligt föreskrifterna i den amerikanska värdepapperslagen från 1934 och tillämpliga regler för New York-börsen. Granskningskommittén ansvarar för tillsynen över administrationen av denna Kod och kommer periodvis att rapportera till styrelsen gällande efterlevnad av Koden.



Bekräftelse

Jag har mottagit Barnes Affärsetik- och uppförandekod (vår "Kod"). Jag inser att jag har ett ansvar att läsa vår Kod och att bekanta mig med företagets policyer. Jag bekräftar att vår Kod är avsedd att ge en översikt över vårt företags policyer och representerar inte nödvändigtvis alla policyer som gäller vid en viss tidpunkt. Jag bekräftar vidare att varken Koden, eller någon av företagets policyer som hänvisas till i den, utgör ett anställningsavtal eller en garanti för fortsatt anställning hos Barnes, dess dotterbolag, arbetsområden eller platser, och att företaget förbehåller sig rätten att ändra sina policyer och denna Kod när som helst.

Underskrift

Namn (texta)

Jobbtitel

Arbetsområde

Datum





Affärsetik- och Uppförandekod