



Code de conduite de Barclays pour les prestataires de services tiers

Octobre 2023 – v13.0

Table des matières

Introduction	3
Definitions.....	3
1. Environmental Management.....	4
2. Workforce and Human Rights.....	4
3. Diversity, Equity and Inclusion (DEI)	8
4. Society.....	10
5. Product, Service and Operational Responsibility	10
6. Barclays' Values & Behaviours	11
7. Raising a Concern (whistleblowing)	12
8. Monitoring and Due Diligence	14
9. Downstream Monitoring and Due Diligence.....	14

Introduction

En tant qu'une des plus grandes institutions de services financiers au monde, nous comprenons que nous devons donner l'exemple dans notre façon de faire des affaires. Nous cherchons à renforcer notre intégrité opérationnelle en nous efforçant d'améliorer le service que nous fournissons, en prenant des décisions responsables dans la façon dont nous administrons l'entreprise et en gérant activement les impacts sociaux et environnementaux de ce que nous faisons pour aider la croissance et le progrès des personnes, collectivités, entreprise et économies. Notre objectif est de promouvoir l'excellence dans ces domaines au sein de notre propre organisation, et de soutenir et d'influencer positivement le développement de ces domaines dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous y parvenons grâce au programme de gestion Barclays Environmental, Social and Governance (ESG) Supply Chain Sustainability.

Dans le cadre du programme de gestion ESG Supply Chain, par le biais du Code de conduite de Barclays applicable aux prestataires de services tiers (PST), nous exigerons toujours que nos PST respectent toutes les lois, réglementations et normes applicables dans les zones géographiques dans lesquelles ils opèrent. Dans les cas où les normes décrites dans le présent document diffèrent des lois et coutumes locales, nous nous attendons à ce que les PST respectent ces normes dans le contexte des coutumes et des lois locales de leur territoire spécifique.

Les normes énoncées dans le présent Code de conduite de Barclays applicable aux prestataires de services tiers seront mises à jour périodiquement, pour tenir compte des modifications apportées aux lois, aux règlements et aux normes. Les normes de déclaration mondiales, telles que celles définies par les lignes directrices G4, en matière de rapports sur la durabilité à l'échelle mondiale, de la Global Reporting Initiative, ont éclairé l'ensemble actuel des lignes directrices ainsi que d'autres normes internes et externes pertinentes qui seront mentionnées dans le document.

Définitions

Prestataires de services tiers (« PST ») désigne toute entité ayant conclu un accord avec Barclays afin de fournir des fonctions, activités, biens et/ou services commerciaux.

1. Gestion de l'environnement

Barclays reconnaît que la gestion des impacts environnementaux fait partie intégrante des bonnes pratiques commerciales. Nous encourageons nos PST à mettre en œuvre des programmes de gestion environnementale adaptés à la nature et à l'échelle de leurs activités, et à s'aligner sur les meilleures pratiques, notamment les suivantes :

- **Politique environnementale**
Les PST doivent avoir mis en place une politique environnementale décrivant l'engagement de l'organisation à réduire les risques pour l'environnement et à établir un cadre de gestion environnementale.
- **Aspects environnementaux**
Les PST doivent mettre en place un processus pour identifier et évaluer de manière structurée les aspects environnementaux de leurs activités, y compris, mais sans s'y limiter, l'utilisation de matières premières et de ressources naturelles (y compris l'eau) ; la gestion des matières dangereuses ; la gestion et la réduction des déchets ; la prévention de la pollution ; les impacts sur l'environnement naturel, y compris les zones protégées et le patrimoine culturel/naturel, ainsi que les émissions de gaz à effet de serre.
- **Gestion de l'environnement**
Les PST doivent avoir mis en place un programme et des pratiques opérationnelles pour éviter, atténuer et gérer les aspects environnementaux significatifs de ses activités, y compris des objectifs d'amélioration continue et des moyens de surveillance et de mesure des performances.
- **Signalement et divulgation**
Les PST doivent divulguer les renseignements requis et fournir à Barclays, s'il y a lieu, des données pour démontrer la performance environnementale. Les PST doivent divulguer à Barclays les infractions aux règlements et les incidents impliquant le régulateur, y compris les résultats des inspections annuelles, des audits ou des avis ; avec des mesures d'amélioration prévues pour corriger et résoudre l'infraction.
- **Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique**
Les PST doivent identifier les risques commerciaux associés au changement climatique et s'aligner sur l'ambition de Barclays en matière de changement climatique. Les PST doivent avoir mis en place un programme visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fondés sur la science et mettre en place des engagements à long terme pour atteindre la neutralité carbone. Les PST doivent divulguer publiquement des informations relatives à leur programme de changement climatique.

2. Main-d'œuvre et droits de la personne

Barclays s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de travail et de droits de l'homme, telles que définies dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (UNGP). Nous respectons toutes les lois et réglementations en vigueur, y compris la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne, la loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne. Ces lois nous obligent à réaliser une déclaration annuelle sur l'esclavage moderne, dans laquelle nous expliquons comment nous luttons contre les risques liés à l'esclavage moderne dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement. Conformément au cadre des UNGP, si la législation nationale et les normes internationales en matière de

droits de l'homme différent, nous respecterons la norme la plus contraignante. Si elles sont contradictoires, nous respecterons la législation nationale, tout en cherchant à respecter les principes des droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale.

Barclays exige de ses PST qu'ils agissent conformément aux principes et exigences applicables, et en totale conformité avec toutes les lois et réglementations applicables. Nous demandons à nos PST d'autoriser les audits éthiques et encourageons nos PST à partager leurs données sur l'approvisionnement responsable avec nous. Nos PST doivent commencer à cartographier leur chaîne d'approvisionnement afin de garantir la transparence des chaînes d'approvisionnement, comme l'exige la loi. Nous attendons de nos PST qu'ils assurent une gestion active de leurs chaînes d'approvisionnement en aval. Cette exigence s'inscrit dans le cadre de l'engagement qu'ils ont pris, visant à s'assurer que les principes des UNGP sont encouragés tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Barclays cherche à soutenir les droits de la personne par le biais de sa chaîne d'approvisionnement en encourageant les comportements et les pratiques conformes aux objectifs de la Déclaration de Barclays sur les droits de l'homme ([Barclays Statement on Human Rights](#)). Nous considérons nos relations avec nos PST comme des occasions d'améliorer et de faire évoluer les pratiques en matière de droits de l'homme. Nos participants à la chaîne d'approvisionnement doivent appuyer notre engagement à respecter les droits de la personne par les moyens suivants :

- **Santé et sécurité au travail**

Mise à disposition d'un environnement de travail sûr et hygiénique par une gestion et des contrôles proactifs qui minimisent les risques pour la santé et la sécurité et soutiennent la prévention des accidents pour tout le personnel, en tenant compte de la connaissance dominante de l'industrie, des exigences des lois locales en matière de santé et de sécurité et de tout risque spécifique, partout où le personnel accomplit des tâches, comme des usines, des entrepôts, des ateliers, des bureaux, des véhicules, des installations extérieures ou d'autres lieux de travail, de restauration et de loisirs. Lorsqu'un PST fournit un logement aux travailleurs, cet hébergement doit être propre, sûr et fournir aux travailleurs un espace de vie raisonnable. Toutes les formations nécessaires relatives à la santé et la sécurité sur le lieu de travail doivent être disponibles dans la langue maternelle des travailleurs.

- **Emploi librement choisi**

Veiller à ce que tous les travaux soient effectués volontairement et sans esclavage, servitude, travail forcé ou obligatoire et traite des personnes. Les travailleurs doivent avoir la liberté de mettre fin à leur emploi à tout moment, sans pénalité, moyennant un préavis raisonnable. Les PST n'imposent pas de restrictions déraisonnables sur les déplacements au sein du lieu de travail ou concernant l'entrée ou la sortie des installations fournies par l'entreprise. Nous demandons à nos PST d'éviter toutes les pratiques susceptibles de conduire à l'exploitation des travailleurs, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de facturer des frais de recrutement ou les équipements de protection individuelle aux travailleurs, de permettre des abus de travail, de tirer profit de quelque manière que ce soit de la vulnérabilité de leur personnel ou de ne pas repérer les signes d'exploitation.

- **Liberté de religion ou de croyance**

S'assurer que tous les travailleurs ont le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ainsi que le droit de manifester leurs convictions.

- **Éviter le travail des enfants**

Il est interdit d'avoir recours au travail des enfants. Le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans (ou de 14 ans lorsque la loi du pays le permet), sauf si l'âge minimum pour le travail ou la

scolarité obligatoire est stipulé comme étant plus élevé par la loi locale, auquel cas l'âge plus élevé stipulé s'applique dans cette région. Les PST peuvent employer des mineurs qui ont dépassé l'âge minimum légal applicable, mais qui sont âgés de moins de 18 ans, à condition qu'ils n'effectuent pas un travail susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Les PST n'ont pas le droit de demander à des travailleurs mineurs de faire des heures supplémentaires ou de travailler de nuit. Les PST doivent assurer une gestion appropriée des étudiants en conservant correctement les dossiers des étudiants, en faisant preuve d'une diligence raisonnable rigoureuse auprès des partenaires éducatifs et en protégeant les droits des étudiants, conformément aux lois et réglementations applicables. Les PST doivent fournir un accompagnement et une formation appropriés à tous les étudiants.

- **Organisation du lieu de travail**

S'assurer que tous les travailleurs prennent connaissance de leurs conditions de travail dans leur langue maternelle et en interdisant formellement la saisie de toute pièce d'identité, passeport ou permis de travail émis par le gouvernement comme condition d'emploi.

- **Temps de travail**

Veiller à ce que tous les travailleurs aient droit au travail et soient rémunérés pour un minimum d'heures de travail ; que les heures de travail ne soient pas excessives ; et que les heures de travail maximales soient conformes aux législations nationales. Toutes les heures supplémentaires doivent être purement volontaires, sauf si elles font partie d'une convention collective légalement reconnue. Aucun travailleur ne doit être obligé de faire des heures supplémentaires sous peine de pénalité, de licenciement, de dénonciation aux autorités ou à titre de mesure disciplinaire. Les PST doivent mettre en place des mesures pour éviter une fatigue physique et mentale excessive.

- **Agences de recrutement tierces**

S'assurer que les agences de recrutement tierces respectent les dispositions du présent Code, du Code de conduite de Barclays applicables aux prestataires de services tiers et les dispositions prévues par la loi. Les PST doivent mettre en place un processus de diligence raisonnable pour s'assurer que les agences de recrutement tierces rémunèrent les travailleurs conformément aux conditions contractuelles préalablement définies et en temps opportun. Les PST doivent s'assurer que les agences de recrutement tierces n'exigent pas des travailleurs qu'ils leur remettent leurs documents d'identité originaux, qu'elles ne gardent pas les documents d'identité originaux des travailleurs ou qu'elles ne limitent pas l'accès des travailleurs aux documents d'identité originaux pour quelque raison que ce soit. Les PST doivent s'assurer que les agences de recrutement tierces ne disposent pas d'un contrôle sur ou d'un accès direct aux comptes bancaires des travailleurs, sauf pour réaliser des dépôts directs au titre de la rémunération. Les PST doivent mettre en œuvre un système de gestion complet pour s'assurer que les agences de recrutement tierces ne facturent aucun frais aux travailleurs pour l'obtention d'un emploi. Les PST doivent s'assurer que les contrats conclus avec les travailleurs par l'intermédiaire d'agences de recrutement tierces répondent aux mêmes exigences que les contrats signés directement entre le PST et les travailleurs. Les PST doivent communiquer efficacement leur politique de gestion des agences de recrutement tierces à tous les travailleurs, superviseurs et responsables pendant la période d'orientation initiale et la renforcer par une formation de rappel régulière.

- **Salaires et avantages sociaux**

Être responsable de la rémunération des employés et du paiement de salaires équitables. Tous les employés doivent recevoir un salaire juste correspondant aux conditions en vigueur dans l'industrie ou au salaire minimum, selon lequel est le plus élevé. Barclays estime qu'en vertu du principe de

l'employeur-payeur, aucun travailleur ne doit payer pour un emploi. Aucun travailleur ne doit payer de frais de recrutement à l'employeur ou ses agents, ou d'autres frais similaires, pour obtenir son emploi. Aucun travailleur ne doit payer pour son équipement de protection individuelle (EPI) ou tout autre équipement professionnel.

- **Liberté d'association et de négociation collective des employés**

Respecter le droit des travailleurs d'exercer leur liberté d'association et de négociation collective. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, le PST n'entravera pas le développement d'autres moyens d'information/de consultation des employés. Le PST ne déduira pas les cotisations syndicales ou autres frais syndicaux des salaires des travailleurs sans le consentement exprès et écrit des travailleurs individuels, sauf disposition contraire dans une convention collective librement négociée et valide.

- **Engagement des employés**

Barclays croit que la mobilisation des employés (parfois appelée « voix des employés ») est un élément important de la prestation d'un effectif engagé qui favorise constamment l'amélioration des produits, des services et de l'expérience client. Des mécanismes d'engagement efficaces peuvent également mettre en évidence les lacunes dans la façon dont une organisation traite son personnel.

Tous les PST comptant plus de 250 employés doivent démontrer dans leurs rapports annuels que des mécanismes efficaces de mobilisation de l'effectif sont en place, pour permettre à l'effectif de partager des idées et des préoccupations avec la haute direction et le conseil d'administration.

Les rapports devraient préciser les mécanismes utilisés et les segments de la main-d'œuvre auxquels ils ont été appliqués, y compris les employés et les autres travailleurs (comme les travailleurs d'agence ou les contractants). Toutes les sociétés britanniques cotées en bourse doivent également attester qu'elles ont respecté les exigences du code du Conseil de l'information financière (FRC - Financial Reporting Council) dans ce domaine.

- **Tolérance zéro en matière de discrimination, de harcèlement et d'abus**

S'engager pour un lieu de travail exempt de discrimination, harcèlement (sexuel, physique, mental), contrainte, traitement agressif ou inhumain, menaces, victimisation, représailles ou toute autre forme de comportement inapproprié ou d'abus pour quelque motif que ce soit (y compris, mais sans s'y limiter, âge, handicap, origine ethnique, sexe, identité de genre, nationalité, situation familiale, situation parentale, apparence physique, condamnations politiques, grossesse, race, croyances religieuses, orientation sexuelle, identité sexuelle, origine ou statut social, statut économique, affiliation syndicale ou statut d'emploi : salarié ou horaire, à temps plein, à temps partiel, saisonnier, stagiaire).

- **Revendications**

Démonstration de mécanismes officiels permettant de déposer, de traiter et de régler de façon adéquate les griefs des employés concernant des violations des droits de la personne et des droits des travailleurs, sans crainte de représailles perçues ou réelles. Les mécanismes de règlement des griefs doivent être offerts dans la langue maternelle de l'employé et inclure la capacité de signaler les griefs de façon anonyme.

- **Signalements professionnels**

Démonstration de mécanismes formels permettant aux employés de soulever des préoccupations concernant des pratiques opérationnelles ou commerciales qui violent les lois, les règlements ou les

valeurs de l'entreprise, et, pour que celles-ci soient dûment déposées, traitées et résolues. Les PST doivent protéger la confidentialité des lanceurs d'alerte et interdire les représailles.

3. Égalité, diversité et inclusion (EDI)

Chez Barclays, nous nous engageons à mettre en place un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif. Nous sommes convaincus que lorsque nous faisons de notre organisation une organisation inclusive et équitable, nous pouvons tirer le meilleur parti des différents parcours, points de vue et expériences de nos collaborateurs et ainsi mieux répondre aux attentes de nos clients. Notre vision de l'EDI consiste à renforcer notre culture diversifiée, équitable et inclusive, en attirant et en conservant les meilleurs talents, en créant des équipes très performantes qui obtiennent de meilleurs résultats pour nos clients, tout en répondant aux attentes des autorités réglementaires, de nos actionnaires et des autres parties prenantes. Pour nous aider à atteindre notre objectif d'EDI, nous prenons des mesures dans cinq domaines stratégiques prioritaires, qui se déclinent en six objectifs principaux, comme défini dans la [stratégie d'égalité, de diversité et d'inclusion de Barclays](#). Ces domaines stratégiques prioritaires (diversité des effectifs, culture inclusive et équitable, responsabilité des dirigeants, transparence des données et responsabilité et optimisation des relations externes) reposent sur nos principes directeurs en matière de responsabilité, de transparence et de sensibilisation.

En outre, nous continuons à œuvrer en faveur de la diversité et de l'intégration de la chaîne d'approvisionnement, comme indiqué dans <https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity>/<https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity>/<https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity>/<https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity>/<https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity>/la [stratégie de diversité et d'intégration des fournisseurs de Barclays](#). Non seulement nous satisfaisons aux exigences juridiques de base de chaque juridiction dans laquelle nous exerçons nos activités, mais nous cherchons à montrer la voie dans ce domaine. De plus amples informations sur nos progrès en vue de devenir une organisation plus inclusive sont présentées dans notre Rapport sur la diversité et l'inclusion ([Diversity and Inclusion Report](#)). Ce rapport expose notre stratégie visant à bâtir et à maintenir une culture qui fait en sorte que tout le monde se sente inclus et appuyé, offrant des chances égales de croissance aux talents de tous les niveaux et de tous les milieux. Nous encourageons nos PST à collaborer avec nous pour atteindre l'excellence en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion par les moyens suivants :

- **Égalité, diversité et inclusion sur le lieu de travail**
Démontrer activement son engagement à l'égard de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans tous les aspects des activités et de la gestion en milieu de travail, en tenant clairement compte de l'égalité des chances en matière d'emploi, de perfectionnement des compétences et d'avancement professionnel, en particulier avec des segments sous-représentés de la société dans le domaine des opérations locales. Documenter une approche axée sur la diversité et l'inclusion qui, au minimum, devrait inclure des engagements visant à déterminer, à mesurer et à améliorer une culture d'inclusion pour chacun de leurs groupes d'intervenants, avec une responsabilisation et un suivi clairs des progrès à tous les niveaux des opérations et de la gestion.
- **Diversité des fournisseurs**
Stimuler la gestion active des chaînes d'approvisionnement en aval dans le cadre de leur engagement afin que les principes de diversité et d'inclusion soient encouragés dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de cette gestion active, nous nous attendons à ce que nos PST contribuent à nos efforts de diversité et d'inclusion en recrutant, en utilisant et en développant des entreprises diversifiées sur le travail de

Barclays. Les entreprises diversifiées sont généralement définies comme des « entreprises de tailles diverses », ce qui signifie des petites et moyennes entreprises, dont les revenus et/ou les limites d'admissibilité à l'emploi sont définis à l'échelle locale, ou, la « propriété diversifiée », c.-à-d. dans lesquelles les segments socio-économiques sous-représentés de la société, tels que définis par les normes locales/régionales, respectent les normes de propriété, de contrôle et d'exploitation pour les femmes, les LGTB+, les vétérans, les personnes handicapées.

4. Société

Barclays reconnaît l'impact que nos pratiques d'approvisionnement peuvent avoir sur la société locale. Nous encourageons nos PST à éviter les décisions qui pourraient avoir un impact social ou économique préjudiciable sur la société, notamment :

- **Paiement rapide des PST**

Respect de la législation ou des normes locales en matière de paiement rapide, pour garantir la pérennité économique des entreprises engagées pour fournir des biens et des services dans la chaîne d'approvisionnement, et pour éviter les pratiques commerciales qui pourraient entraîner l'exploitation des travailleurs ou mettre ces derniers en situation de précarité.

5. Produit, service et responsabilité opérationnelle

Barclays s'est fermement engagée à produire ou fournir et livrer à tous ses clients des produits et des services provenant de sources responsables. Nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement doivent soutenir cet engagement par les moyens suivants :

- **Étiquetage**

Les produits et services sont conçus, fabriqués et distribués de manière à respecter les lois, les règlements et les codes volontaires concernant l'information et l'étiquetage des produits et services tout au long de leur cycle de vie.

- **Évitement des produits et services interdits ou contestés**

Démonstration de l'évitement de la vente, de l'utilisation, du marketing et des communications, y compris la publicité, la promotion et le parrainage, de produits ou de services interdits ou contestés tels que définis par les règlements et les codes volontaires.

- **Rapports équitables avec les clients**

Toute forme d'incitation pour les employés ayant un engagement avec les clients de Barclays est conçue et contrôlée de manière à se conformer à la réglementation, aux codes volontaires et aux principes et normes d'incitation de Barclays, mais aussi, à assurer la transparence et offrir des mesures de protection pour prévenir l'aléa moral et les risques de conduite qui pourraient avoir des répercussions négatives sur les clients.

- **Vulnérabilité du client**

Lorsque le PST s'attend à entrer en contact avec des clients se trouvant en situation de vulnérabilité, il doit disposer de processus, de procédures, de systèmes et de contrôles adéquats, et des dossiers adéquats pour démontrer qu'il prend des mesures raisonnables pour pouvoir identifier et gérer convenablement ces clients, afin d'éviter tout préjudice.

- **Technologie responsable**

- *Accessibilité numérique*

Les services numériques et les outils en milieu de travail sont conçus et développés pour être faciles à voir, à entendre, à comprendre et à utiliser pour tous les clients et collègues, y compris les personnes handicapées. Il y a une exigence juridique, des possibilités commerciales et un impératif moral à veiller à

ce que le milliard de personnes handicapées dans le monde ne soit pas exclu ou laissé pour compte dans l'utilisation de nos services numériques.

Les technologies des PST doivent être conformes à la version la plus récente des normes internationales d'accessibilité aux contenus Web (WCAG) de niveau AA afin de créer des produits, sites Web, logiciels, applications Web/mobiles, contenus et services accessibles. Les PST doivent intégrer l'accessibilité dans leurs politiques, leurs processus de gouvernance, leurs pratiques d'approvisionnement et la formation du personnel. Les PST doivent œuvrer en faveur de l'accessibilité, en s'efforçant d'aller au-delà du respect des normes d'accessibilité et en reconnaissant la valeur des divers tests utilisateurs et des consultations.

6. Les valeurs et comportements de Barclays

Notre succès en tant que banque ne peut être séparé de notre culture. Et nous sommes plus forts quand nous sommes liés par un objectif commun et des valeurs partagées.

Notre objectif

Notre objectif est la raison d'être de notre entreprise ; le besoin sociétal auquel nous répondons. Il résume ce que nous sommes fondamentalement ici pour faire. Il exprime clairement le genre d'entreprise que nous voulons être et ce qui nous tient à cœur, ce qui, en retour, nous aide à prendre nos décisions. Nous déployons la finance de manière responsable pour soutenir les personnes et les entreprises agissant avec empathie et intégrité, en défendant l'innovation et la durabilité, pour le bien commun et le long terme.

Nos valeurs

Nos cinq valeurs – le respect, l'intégrité, le service, l'excellence et l'intendance – sont notre boussole morale ; les fondements de ce que nous sommes et de ce que nous croyons être juste :

Respect – Nous mettons à profit le pouvoir de la diversité et de l'inclusion dans notre entreprise, faisons confiance à ceux avec lesquels nous travaillons et valorisons la contribution de chacun.

Intégrité – Nous fonctionnons avec honnêteté, transparence et équité dans tout ce que nous faisons.

Service – Nous agissons avec empathie et humilité, en plaçant les personnes et les entreprises que nous servons au centre de nos activités.

Excellence – Nous favorisons l'innovation et utilisons notre énergie, notre expertise et nos ressources pour faire une différence positive.

Intendance – Nous attachons de l'importance à la durabilité et sommes passionnés par le fait de laisser les choses meilleures que nous les avons trouvées.

Nous encourageons nos PST à nous aider à atteindre cet objectif, en veillant à ce que tous leurs employés et sous-traitants, qui interagissent avec le personnel et tous les clients de Barclays au nom de Barclays, œuvrent en vue de notre objectif commun, en respectant nos valeurs communes. Nous vous demandons de transmettre à vos employés les informations figurant dans « Notre objectif et nos valeurs », ([« Our Purpose and Values »](#)), afin de les aider à refléter et à démontrer les valeurs de Barclays dans toutes leurs interactions avec le personnel et les clients de Barclays.

Les PST doivent connaître les règles et les restrictions qui régissent l'interaction avec le personnel de Barclays, et doit s'efforcer d'éviter le non-respect des politiques. Plus précisément :

• Prévention des comportements à risque

Renforcer la conformité aux politiques qui régissent l'interaction entre les PST et le personnel de Barclays, telles que les politiques sur les cadeaux et les invitations, et les conflits d'intérêts. Il est interdit au personnel de Barclays d'accepter des cadeaux ou des invitations de PST et toute exception doit être autorisée. Le personnel de Barclays doit également obtenir l'autorisation pour les affiliations extérieures, y compris celles avec des PST.

Nous voulons que tous les PST et tous les clients vivent une expérience qui reflète les valeurs et l'état d'esprit de Barclays, et renforce leur perception de Barclays comme leur banque de choix.

Si vous avez des questions ou des préoccupations sur le respect de l'objectif et des valeurs de Barclays, veuillez nous contacter [ici](#).

7. Soulever une préoccupation (dénonciation)

Barclays s'engage à mener toutes ses activités commerciales de manière éthique et conformément aux lois et réglementations applicables, ainsi qu'aux normes professionnelles les plus strictes. L'intégrité de notre comportement commercial et de nos systèmes de gestion est essentielle au succès de Barclays, de nos clients et de nos actionnaires, ainsi qu'à l'accomplissement de nos responsabilités d'entreprise.

Le politique de signalement du groupe Barclays reflète notre détermination à veiller à ce que les violations potentielles des lois, règles ou règlements soient traitées de manière appropriée et, si besoin, corrigées. Exprimer des inquiétudes et lancer des alertes est le processus par lequel vous pouvez signaler, en toute confidentialité, de tels problèmes. Il peut s'agir d'une fraude, d'un comportement criminel, de questions éthiques, d'un comportement qui ne respecte pas nos valeurs, d'un manquement aux services financiers, à la santé et à la sécurité ou à des obligations réglementaires, ou de la dissimulation délibérée de l'une ou l'autre de ces choses.

Nous nous attendons à ce que nos PST encouragent fortement leurs employés à faire part à Barclays de leurs préoccupations concernant la conduite inappropriée de Barclays ou de ses employés, et à ce qu'ils les informent sur la façon de le faire.

Nos PST et sous-traitants peuvent exprimer toute préoccupation de manière confidentielle ou anonyme (lorsque cela est permis) via [EthicsPoint](#) et nous :

- Traiterons sérieusement toutes les questions soulevées dans le cadre du processus et, lorsque cela est justifié, nous mènerons une enquête ;
- Assurerons que si vous souhaitez demeurer anonyme, aucune tentative ne sera faite pour vous identifier ;
- Vous soutiendrons et vous guiderons tout au long du processus ;
- Vous informerons lorsqu'une affaire sera terminée et vous tiendrons au courant, à moins que cela ne génère des problèmes de confidentialité des données et/ou des banques ;

- Fournirons, à ceux qui envisagent de signaler un comportement inapproprié, les coordonnées de Protect, un organisme de bienfaisance basé au Royaume-Uni, au cas où vous voudriez avoir accès à des conseils gratuits et indépendants.

Nos PST basés au Royaume-Uni, leurs employés et sous-traitants peuvent également effectuer des signalements protégés à l'Autorité de déontologie financière (Financial Conduct Authority - FCA) ou à l'Autorité de réglementation prudentielle (Prudential Regulation Authority - PRA). Il est possible de faire un signalement en utilisant les dispositions internes de l'entreprise mais aussi auprès de la FCA / PRA ; ces itinéraires peuvent être utilisés simultanément ou consécutivement :

Financial Conduct Authority
Téléphone : +44 (0)20 7066 9200
E-mail : whistle@fca.org.uk
Courrier : Intelligence Department
The Financial Conduct Authority
12 Endeavour Square
London E20 1JN

Prudential Regulation Authority
Téléphone : +44 (0) 203 461 8703
E-mail : whistleblowing@bankofengland.co.uk
Adresse postale AWB (Direction juridique),
Bank of England
Threadneedle Street
London,
EC2R 8AH

Les PST sont tenus d'informer leurs employés qu'ils ne feront pas l'objet de représailles de la part de leur employeur, Barclays, ou des employés de Barclays, en raison d'un signalement, et que s'ils font l'objet de représailles, ils doivent en informer Barclays.

Les PST sont également invités à envisager l'adoption de procédures internes appropriées, s'ils ne disposent pas déjà d'un tel processus, qui encouragent les travailleurs (employés ou sous-traitants) à dénoncer en interne des pratiques ou des comportements qui concernent les fonctions de la FCA / PRA.

8. Surveillance et diligence raisonnable

Barclays a la responsabilité de faire preuve de diligence raisonnable avant d'entrer en relation avec des PST stratégiques. Cela peut comprendre, entre autres : examiner des exemplaires des politiques en matière d'emploi et de santé et de sécurité et faire preuve de diligence raisonnable dans le but d'établir qu'aucun de nos PST n'est associé à l'esclavage moderne et qu'il ne s'est livré à aucune activité ayant une incidence négative sur les droits de l'homme.

Tous les PST sont tenus de surveiller eux-mêmes qu'ils respectent le Code de conduite de Barclays applicable aux prestataires de services tiers et de nous signaler toute infraction audit Code. Barclays exige en outre que les PST jouant un rôle essentiel dans les opérations de Barclays soient tenus de répondre à une auto-certification annuelle basée sur le Code de conduite de Barclays. Nous attendons également de tous les PST qu'ils répondent à nos demandes raisonnables d'informations relatives au respect du Code de conduite de Barclays applicable aux prestataires de services tiers.

Tout PST ne répondant pas à nos exigences ou attentes peut faire l'objet de mesures, qui peuvent inclure un processus de correction.

9. Surveillance en aval et diligence raisonnable

Les PST doivent mettre en œuvre des procédures de diligence raisonnable efficaces pour les sous-traitants et autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement en aval afin de s'assurer que les exigences et normes du Code de conduite sont respectées.