



Code de conduite de Barclays applicable aux prestataires de services tiers

Octobre 2024 – v14.0

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 3 |
| Définitions..... | 3 |
| 1. Gestion de l'environnement..... | 4 |
| 2. Main-d'œuvre et droits de la personne..... | 4 |
| 3. Égalité, diversité et inclusion (EDI)..... | 8 |
| 4. Société..... | 9 |
| 5. Produit, service et responsabilité opérationnelle | 10 |
| 6. Valeurs et comportements de Barclays | 11 |
| 7. Soulever une préoccupation (dénonciation) | 12 |
| 8. Surveillance et diligence raisonnable | 13 |
| 9. Surveillance en aval et diligence raisonnable..... | 13 |

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 les impacts sociaux et environnementaux de ce que nous faisons pour aider la croissance et le progrès des personnes, collectivités, entreprises 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 attendons de nos PST qu'ils se conforment à toutes les lois, réglementations et normes applicables dans les zones géographiques où ils exercent leur activité. 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.

Nous nous efforçons de surveiller les modifications des lois, réglementations et normes et de mettre à jour en conséquence les exigences de contrôle minimales de Barclays et le présent Code de conduite.

Définitions

PST désigne toute entité ayant conclu un accord avec Barclays afin de fournir des fonctions, activités, biens et/ou services commerciaux à Barclays.

1. Gestion de l'environnement

Barclays reconnaît que la gestion des impacts environnementaux est une partie importante 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 informations pertinentes concernant leurs performances environnementales. 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 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 droits humains tels que définis dans la Charte internationale des droits de l'homme ¹ et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (« **OIT** ») relative aux principes et droits fondamentaux au travail (« **Déclaration de l'OIT** »). Notre approche du respect des droits humains repose sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (« **PDNU** ») et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises (« **Principes directeurs de l'OCDE** »).

¹ Comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Nous nous efforçons de surveiller les nouvelles lois, règles et réglementations relatives aux droits humains, ainsi que les normes internationales, les bonnes pratiques et les attentes des parties prenantes, afin de revoir nos politiques et nos pratiques en conséquence.

Nous définissons notre engagement et notre approche en matière de respect des droits humains dans la [Déclaration de Barclays relative aux droits humains](#). Barclays prend des mesures pour respecter les droits humains dans ses propres opérations par le biais de ses politiques et pratiques en matière d'emploi, dans sa chaîne d'approvisionnement par le biais du contrôle et de l'engagement, et à travers la fourniture responsable de nos produits et services. En cas de législation locale plus stricte, les exigences locales s'ajouteront à l'approche décrite dans la Déclaration de Barclays relative aux droits humains. En cas de conflit entre la législation locale et les engagements énoncés dans la Déclaration de Barclays relative aux droits humains, nous nous conformerons à la loi et, le cas échéant, nous chercherons à sensibiliser aux droits humains et nous efforcerons de collaborer avec les parties prenantes concernées afin de nous assurer que les droits humains sont respectés. Conformément au UK Modern Slavery Act de 2015 et à l'Australian Modern Slavery Act (Cth) de 2018, nous publions une déclaration annuelle relative à l'esclavage moderne (« Modern Slavery Statement ») dans laquelle nous divulguons les mesures mises en place pour tenter d'identifier et chercher à limiter les risques d'esclavage moderne au sein de nos opérations, de nos chaînes d'approvisionnement et de nos relations avec nos clients.

Barclays attend de ses PST qu'ils exercent leurs activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables, et qu'ils appliquent les mêmes exigences à leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Nos PST doivent soutenir notre engagement à respecter les droits humains par les moyens suivants :

- **Santé, sécurité et bien-être**

Barclays s'engage en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être. Les PST doivent se conformer à toutes les lois et législations en vigueur en matière de santé et de sécurité, et agir conformément aux connaissances actuelles de leur secteur d'activité et aux risques spécifiques en matière de santé et de sécurité. Les PST doivent également fournir un environnement de travail sûr et sain et un système de travail sécurisé à l'ensemble de leur personnel. Cela implique notamment de mettre à disposition une assurance/indemnisation des accidents du travail appropriée ; développer et promouvoir un programme de bien-être pour leurs employés ; s'assurer que la formation H&S est dispensée aux employés dans une langue qu'ils comprennent, mettre à disposition des infrastructures de bien-être adaptées ; enregistrer tous les accidents sur le lieu de travail et s'assurer que les procédures sont corrigées le cas échéant.

- **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.

- **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 et leur sécurité et conformément aux réglementations locales en la matière. 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 une langue qu'ils comprennent et en interdisant formellement la saisie de toute pièce d'identité, tout passeport ou tout permis de travail émis par le gouvernement comme condition d'emploi.

- **Conditions 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. Toute heure supplémentaire est réalisée uniquement sur la base du volontariat, sauf si cela est prévu dans le cadre d'un contrat de travail. 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 visant à prévenir une fatigue physique et mentale excessive. Un travailleur qui choisit de ne pas effectuer d'heures supplémentaires ne doit pas être rétrogradé. Aucun travailleur ne doit être invité à remettre ses pièces d'identité comme condition d'emploi. 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.

- **Agences de recrutement tierces**

Encourager les agences de recrutement tierces auxquelles il est fait appel à se conformer aux dispositions du présent Code et de 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 travailleurs et du paiement de salaires justes, y compris des éléments de rémunération au sens large tels que les avantages sociaux ou les cotisations de retraite. Tous les travailleurs doivent recevoir un salaire juste correspondant aux conditions en vigueur dans l'industrie ou au salaire minimum, le montant le plus élevé étant retenu. Aucun travailleur ne doit payer de frais pour obtenir ou conserver son emploi et aucune déduction ne doit être faite sur les salaires pour les EPI (équipements de protection individuelle). Aucun salaire ne doit être retenu ou menacé d'être retenu par le PST ou tout tiers engagé par le PST. Les PST sont encouragés à proposer des salaires supérieurs aux minimums locaux et, le cas échéant, à offrir un salaire de subsistance à tous les travailleurs et entrepreneurs directement employés, ainsi qu'à demander l'adoption d'un équivalent au salaire de subsistance local dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

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

Reconnaître et respecter le droit des travailleurs à s'organiser, à rejoindre un syndicat ou à participer à des négociations collectives. Lorsque la liberté d'association et la négociation collective sont restreintes par la loi, le PST ne doit pas empêcher le développement d'autres moyens de consultation des travailleurs. Les travailleurs ne doivent pas être intimidés, discriminés, harcelés ou soumis à des représailles pour avoir exercé leur droit légitime de grève et de protestation. Les PST ne doivent pas déduire les cotisations syndicales ou autres frais syndicaux des salaires des travailleurs sans le consentement exprès des travailleurs individuels, sauf disposition contraire dans une convention collective librement négociée et valide.

- **Engagement des employés**

Barclays estime que l'engagement des employés (parfois appelée « voix des travailleurs ») est un élément important de la fourniture d'une main-d'œuvre engagée 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 travailleurs doivent démontrer à Barclays que des mécanismes efficaces d'engagement de la main-d'œuvre sont en place, pour permettre à la main-d'œuvre de partager des idées et des préoccupations avec la haute direction et le conseil d'administration.

Les rapports doivent préciser les mécanismes utilisés et les segments de la main-d'œuvre auxquels ils ont été appliqués, y compris les travailleurs directement employés et les autres travailleurs (comme les travailleurs d'agence ou les entrepreneurs). 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.

- **Prévention de la discrimination, du harcèlement et des abus**

S'engager à travers des politiques promouvant 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, nationalité, situation familiale, situation parentale, apparence physique, condamnations politiques, grossesse, race, croyances religieuses, orientation sexuelle, identité de genre, 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 travailleurs 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 une langue que les travailleurs peuvent comprendre et prévoir la possibilité 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/> la [stratégie de diversité et d'intégration des fournisseurs de Barclays](#). Nous cherchons à montrer l'exemple 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 l'égalité, la diversité et l'inclusion qui, au minimum, doit inclure des engagements à déterminer, à mesurer et à améliorer une culture d'inclusion pour chacun des groupes d'intervenants, avec une responsabilisation claire et un suivi 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 attendons de nos PST qu'ils contribuent à nos efforts en matière de diversité en recrutant, en utilisant et en développant des entreprises diversifiées pour le travail de Barclays. Voici une liste non exhaustive d'activités permettant aux fournisseurs de démontrer leurs efforts en matière de diversité :

- Disposer d'une politique, d'un programme, d'un ou plusieurs objectifs en matière de diversité et/ou d'une ou plusieurs ressources ETP dédiées
- Rapport annuel de l'entreprise ou ESG incluant les engagements et performances de l'entreprise en matière de diversité des fournisseurs
- Disposer d'étapes dans le processus d'approvisionnement dédiées à l'identification et l'inclusion de fournisseurs diversifiés
- Capacité de reporting des dépenses diverses de niveau 2. Barclays n'accepte que les dépenses directes de fournisseurs diversifiés en contrat avec Barclays qui peuvent faire l'objet d'un suivi au niveau du fournisseur et du projet.
- Adhésion et engagement auprès d'organisations pertinentes de défense de la diversité des fournisseurs

La diversité des entreprises est généralement définie comme suit :

- **Diversité des tailles** : micro, petites et moyennes entreprises pour lesquelles les limites en termes de recettes et/ou d'éligibilité à l'emploi sont définies par les normes locales de chaque pays.
- **Diversité de la propriété** : entreprises dont au moins 51 % de la propriété, du contrôle et des opérations quotidiennes sont détenus par un ou plusieurs membres de classes protégées ou de groupes socio-économiques sous-représentés (minorités raciales/ethniques, femmes, vétérans/vétérans en situation de handicap, communauté LGBTQ+, personnes en situation de handicap), l'appartenance à un tel groupe étant définie et modifiée par les normes locales de chaque pays. L'éligibilité est déterminée au niveau de l'entité opérationnelle.
- **Diversité des missions** : entreprises à but lucratif visant à atteindre des objectifs sociaux et environnementaux (par exemple, les sociétés coopératives d'intérêt collectif ou les entreprises certifiées B Corp).

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, en évitant notamment le greenwashing.

- **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.

- **Traitement équitable des clients**

Toute formule d'incitation pour tout membre du personnel du PST qui traite avec un client de Barclays ne doit pas être conçue ou utilisée de manière à inciter les membres du personnel à favoriser leurs propres intérêts, ceux du PST ou ceux de Barclays au détriment des clients de Barclays. Ces incitations doivent être conçues et contrôlées de manière à se conformer aux réglementations, aux codes volontaires et aux principes et normes de Barclays en matière d'incitation. Ces incitations doivent être transparentes pour les participants et inclure des garanties pour prévenir l'aléa moral et les comportements qui pourraient avoir un impact négatif sur les résultats des 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 et inclusion des personnes en situation de handicap

Les produits, services et communications numériques sont conçus et développés pour que les clients et collaborateurs, y compris les personnes en situation de handicap, puissent facilement les voir, les entendre, les comprendre et les utiliser. 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.

6. 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. travailler ensemble pour un meilleur avenir financier ; expliquer l'importance de notre activité. Cet objectif reflète notre volonté de fournir des produits et services de haute qualité qui contribuent à améliorer les moyens de subsistance de nos clients, en leur proposant des services financiers et des conseils pour innover, investir et se développer. Il s'agit d'utiliser notre envergure et nos capacités pour exploiter le potentiel de nos collectivités. I

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 menons toutes nos activités avec honnêteté, courage, transparence et équité.

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

Excellence – Nos activités sont soumises à des normes élevées. Elles favorisent l'innovation en utilisant notre énergie, notre expertise et nos ressources pour avoir un impact positif.

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 veiller à ce que tous leurs employés et sous-traitants, qui interagissent avec le personnel et les clients de Barclays au nom de Barclays, mettent en œuvre cet objectif et ces valeurs. Nous vous demandons de transmettre à vos employés les informations figurant dans le document intitulé « Notre objectif et nos valeurs » ([« Our purpose and values »](#)) afin de les aider à refléter et à suivre 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 et aux normes 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 liées au non-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. Le cas échéant, cela peut inclure, sans s'y limiter, l'évaluation de la stabilité financière d'un tiers, l'évaluation des cyberrisques et l'examen de l'engagement d'un tiers envers les obligations environnementales et sociales.

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, pouvant inclure un processus de correction des problèmes et, en cas de risque trop élevé pour Barclays, le refus de démarrer ou de poursuivre la relation.

9. Surveillance en aval et diligence raisonnable

Les PST sont tenus de mettre en œuvre des activités de diligence raisonnable efficaces pour les sous-traitants matériels (y compris les sociétés affiliées et les filiales) et de réaliser (i) des examens réguliers pour surveiller les performances et le respect des obligations (y compris les exigences du Code de conduite) et (ii) des tests d'assurance. Les PST doivent être en mesure de fournir, sur demande de Barclays, les procédures, politiques et pratiques de sécurité démontrant leur supervision de tous les sous-traitants non matériels en aval, y compris les sociétés affiliées et les filiales.