



Código de conduta do Barclays para Prestadores de serviços externos

Outubro 2024 - v14.0

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 3 |
| Definições..... | 3 |
| 1. Gestão ambiental..... | 4 |
| 2. Força de trabalho e direitos humanos..... | 4 |
| 3. Diversidade, equidade e inclusão (DEI)..... | 7 |
| 4. Sociedade..... | 9 |
| 5. Responsabilidade operacional, de serviço e do produto | 10 |
| 6. Valores e comportamentos do Barclays | 10 |
| 7. Comunicar um problema (denúncia)..... | 11 |
| 8. Monitorização e devida diligência..... | 13 |
| 9. Monitorização e devida diligência a jusante | 13 |

Introdução

Sendo uma das maiores instituições de serviços financeiros do mundo, compreendemos que temos de liderar dando o exemplo através da forma como fazemos negócios. Procuramos reforçar a nossa integridade empresarial esforçando-nos por melhorar o serviço que prestamos, tomando decisões responsáveis no que respeita à gestão do negócio e gerindo os impactos sociais e ambientais do que fazemos para ajudar os indivíduos, as comunidades, as empresas e as economias a progredir e a crescer. O nosso objetivo é impulsionar a excelência nestas áreas em toda a nossa organização e apoiar e influenciar positivamente o desenvolvimento destas áreas na nossa cadeia de fornecimento.

Esperamos que os nossos TPSP cumpram todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis dentro das delimitações geográficas em que operam. Nos casos em que as normas descritas neste documento diferem das leis e costumes locais, esperamos que os TPSP respeitem estas normas no contexto dos costumes e locais da sua geografia específica.

Esforçamo-nos por monitorizar as alterações nos regulamentos e normas e procuramos atualizar os requisitos mínimos de controlo do Barclays, bem como o presente Código de conduta, em conformidade.

Definições

TPSP significa qualquer entidade que tenha celebrado um acordo com o Barclays com vista a fornecer funções comerciais, atividades, bens e/ou serviços ao Barclays.

1. Gestão ambiental

O Barclays reconhece que a gestão dos impactos ambientais é uma parte importante das boas práticas comerciais. Incentivamos os nossos TPSP a implementar programas de gestão ambiental conforme apropriado à natureza e à escala dos seus negócios e ao alinhamento com as atividades de melhores práticas, incluindo o seguinte:

- **Política ambiental**
O TPSP deverá ter implementada uma política ambiental que defina o compromisso da organização de reduzir os danos ao ambiente e estabelecer um quadro para a gestão ambiental.
- **Aspetos ambientais**
O TPSP deverá ter um processo implementado para identificar e avaliar de forma estruturada os aspetos ambientais das suas atividades, incluindo, entre outros, utilização de matérias-primas e de recursos naturais (incluindo a água); gestão de materiais perigosos; gestão e a minimização dos resíduos; prevenção da poluição; impactos para o ambiente natural, incluindo áreas protegidas e património cultural/natural; e emissões de gases com efeito de estufa.
- **Gestão ambiental**
O TPSP deverá ter implementado um programa e práticas operacionais para evitar, mitigar e, de outra forma, gerir os aspetos ambientais significativos das suas atividades, incluindo objetivos e metas de melhoria contínua e meios de monitorização e medição do desempenho.
- **Comunicação e divulgação**
O TPSP deve divulgar informações relevantes sobre o desempenho ambiental. O TPSP deve divulgar ao Barclays violações regulamentares e incidentes que envolvam o regulador, incluindo resultados de inspeções anuais, auditorias e/ou avisos, juntamente com ações de melhoria planeadas para retificar e resolver a violação.
- **Emissões de gases com efeito de estufa e alterações climáticas**
O TPSP deve identificar riscos comerciais associados às alterações climáticas e ter implementado um programa para reduzir as emissões de gases com efeito de estufa, estabelecer metas de redução das emissões de gases com efeito de estufa que sejam baseadas na ciência e implementar compromissos de impacto zero a longo prazo. O TPSP deve divulgar publicamente informações relacionadas com o seu programa de alterações climáticas.

2. Força de trabalho e direitos humanos

O Barclays está empenhada em respeitar os direitos humanos, tal como definidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos ¹e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (**OIT**) relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (**Declaração da OIT**). A nossa abordagem ao respeito dos direitos humanos é orientada pelos Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (**UNGP**) e pelas Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável (**Diretrizes da OCDE**).

¹ Isto inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos.

Esforçamo-nos por monitorizar as leis, as regras e os regulamentos emergentes relacionados com os direitos humanos, bem como as normas internacionais, as boas práticas e as expectativas das partes interessadas, e procuramos rever as nossas políticas e práticas em conformidade.

O Barclays estipula o nosso compromisso e abordagem no respeito pelos direitos humanos na **Error! Hyperlink reference not valid.** O Barclays toma medidas para respeitar os direitos humanos nas nossas próprias operações através das nossas políticas e práticas de emprego, na nossa cadeia de fornecimento, através do controlo e envolvimento, e através da prestação responsável dos nossos produtos e serviços. Se a legislação local for mais rigorosa, aplicar-se-ão requisitos locais além da abordagem descrita na Declaração sobre direitos humanos do Barclays. Se essa legislação local entrar em conflito com os compromissos do Barclays definidos na Declaração sobre Direitos Humanos do Barclays, cumprimos a lei e, quando relevante, procuraremos aumentar a consciencialização sobre os direitos humanos e envidaremos esforços para envolver as partes interessadas relevantes para procurar assegurar o respeito pelos direitos humanos. Cumprimos a Lei sobre Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015 e a Lei sobre Escravidão Moderna da Austrália de 2018 através da publicação de uma Declaração de escravidão moderna anual, na qual divulgamos os passos que tomamos para tentar identificar e procurar abordar os riscos de escravatura moderna nas nossas operações, cadeias de fornecimento e relações com clientes.

O Barclays espera que os seus TPSP atuem em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, bem como na aplicação do mesmo padrão à respetiva cadeia de fornecimento.

Espera-se que os nossos TPSP apoiem o nosso compromisso de respeitar os direitos humanos através de:

- **Saúde, segurança e bem-estar**
O Barclays está empenhada na saúde, na segurança e no bem-estar. Espera-se que os TPSP cumpram todas as leis e legislações aplicáveis em matéria de saúde e segurança e que estejam em conformidade com os conhecimentos prevalecentes da respetiva indústria aplicável e de quaisquer perigos específicos para a saúde e segurança. Os TPSP também têm de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e disponibilizar um sistema de trabalho seguro para todos os funcionários. Isso inclui a disponibilização de uma compensação adequada dos trabalhadores/seguros; incentivar e promover um programa de bem-estar para os seus funcionários; assegurar que é fornecida aos funcionários formação em S&S num idioma que compreendam; disponibilizar instalações de bem-estar adequadas; assegurar que todos os ferimentos no trabalho são registados e que os procedimentos são corrigidos, se adequado.
- **Emprego escolhido livremente**
Garantir que todo o trabalho é realizado voluntariamente e sem escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório e tráfico de seres humanos. Os trabalhadores devem ter a liberdade de pôr termo ao seu emprego em qualquer momento, sem penalizações, mediante notificação com antecedência razoável. O TPSP não deve impor restrições excessivas ao movimento no local de trabalho ou à entrada ou saída de instalações fornecidas pela empresa.
- **Liberdade de religião ou crença**
Assegurar que todos os trabalhadores têm o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião e o direito de manifestar as suas crenças.
- **Evitar o trabalho infantil**
Não deve ser usado trabalho infantil. O termo "infantil" refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade (ou 14 anos quando a lei do país o permitir), salvo se a idade mínima para o trabalho ou a escolaridade obrigatória for estipulada como sendo mais elevada pela legislação local, caso em que a idade superior estipulada se aplica nessa localização. O TPSP pode empregar jovens com idade superior à idade mínima legal aplicável, mas com menos de 18 anos, desde que não realizem trabalhos que possam pôr em perigo a sua saúde e segurança, e desde que respeitem a legislação local na sua execução. O TPSP não deve exigir que os trabalhadores jovens trabalhem horas extraordinárias ou trabalhem à noite. O TPSP assegurará a gestão adequada de trabalhadores estudantes através da manutenção adequada de registos de estudantes, da rigorosa diligência devida dos parceiros escolares e da proteção dos direitos

dos estudantes de acordo com a legislação e os regulamentos aplicáveis. O TPSP deve fornecer apoio e formação adequados a todos os trabalhadores-estudantes.

- **Disposições relativas ao local de trabalho**

Assegurar que todos os trabalhadores recebem os seus termos e condições de trabalho num idioma que compreendam e pela aplicação de tolerância zero no que respeita à entrega de qualquer identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho como condição de emprego.

- **Condições de trabalho**

Garantir que todos os trabalhadores têm direito a trabalhar e sejam pagos por um nível mínimo de horas de trabalho, que as horas de trabalho não sejam excessivas e que as horas de trabalho máximas estão em conformidade com as leis nacionais. Todas as horas extraordinárias devem ser puramente voluntárias, a menos que façam parte de um contrato de trabalho. Nenhum trabalhador deve ser obrigado a trabalhar horas extraordinárias sob a ameaça de penalização, despedimento, denúncia às autoridades ou como medida disciplinar. O TPSP deve ter medidas implementadas para evitar fadiga física e mental excessivas. Os trabalhadores não devem ser despromovidos se optarem por não trabalhar horas extraordinárias. Nenhum trabalhador deve ser solicitado a entregar os seus documentos de identificação como condição de emprego. Pedimos aos nossos TPSP que evitem todas as práticas que: (a) possam levar à exploração dos trabalhadores, incluindo, entre outras, a cobrança de taxas de recrutamento aos trabalhadores ou a cobrança de equipamento de proteção pessoal; (b) permitam a ocorrência de abusos de mão de obra e (c) lucrem de qualquer forma com a vulnerabilidade dos seus funcionários ou não detetem sinais de exploração.

- **Agências de emprego externas**

Incentivar o cumprimento das disposições do presente Código e da lei por parte das agências de emprego externas contratadas. O TPSP deverá estabelecer um processo de diligência devida para garantir que as agências de emprego de externas pagam aos trabalhadores de forma precisa e atempada. O TPSP deverá assegurar que as agências de emprego externas não requerem a entrega de documentos originais de identidade dos trabalhadores, retenham documentos originais de identidade dos trabalhadores ou limitem o acesso dos trabalhadores aos documentos originais de identidade por qualquer motivo. O TPSP deve assegurar que as Agências de emprego externas não têm controlo direto nem acesso a contas bancárias de trabalhadores, exceto para efetuar depósitos diretos da remuneração. O TPSP deverá implementar um sistema de gestão abrangente para verificar que não são cobradas aos trabalhadores comissões para obterem um emprego junto de uma agência de emprego externa. O TPSP deverá assegurar que os contratos das agências de emprego externas com trabalhadores cumprem os mesmos requisitos que os contratos assinados diretamente entre o TPSP e os trabalhadores. O TPSP deve comunicar de forma eficaz a sua política de gestão da Agência de emprego externa a todos os trabalhadores, supervisores e gestores durante o período de orientação inicial e reforçar a mesma através de uma formação de atualização regular.

- **Salários e benefícios**

Ser responsável pela compensação dos trabalhadores e pelo pagamento de salários justos, incluindo elementos de compensação total, tais como benefícios ou contribuições para pensões. Todos os trabalhadores devem receber um salário justo proporcional às condições prevaletentes da indústria ou ao salário mínimo, conforme o que for mais elevado. Nenhum trabalhador deve pagar taxas para obter ou manter o seu emprego e não devem ser efetuadas deduções aos salários por equipamento de proteção individual (EPI). Nenhum salário deve ser retido ou alvo de ameaça de retenção pelo TPSP nem por outros terceiros envolvidos pelo TPSP. Os TPSP são incentivados a exceder a conformidade com os salários mínimos locais e, quando aplicável, a pagar um salário condigno a todos os trabalhadores diretamente empregados e contratantes, bem como a apoiar a adoção do salário condigno local equivalente em todas as suas cadeias de fornecimento.

- **Liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores**

Reconhecer e respeitar o direito de os trabalhadores se organizarem, aderirem a um sindicato ou participarem em acordos de negociação coletiva. Nos casos em que o direito de liberdade de associação e de negociação coletiva seja restringido por lei, o TPSP não impedirá o desenvolvimento de meios alternativos de consulta com os trabalhadores. Os trabalhadores não podem sofrer de intimidação, discriminação, assédio nem de represálias por exercerem o seu legítimo direito à greve e à manifestação. O TPSP não deduzirá quotas de afiliação a um sindicato nem outras taxas sindicais dos salários dos trabalhadores sem o consentimento expresso dos trabalhadores individuais, salvo especificação em contrário em negociação coletiva livremente negociada e válida.

- **Envolvimento da força de trabalho**

O Barclays entende que o envolvimento da força de trabalho (por vezes referido como "voz dos trabalhadores") é um elemento importante para uma força de trabalho empenhada que promova constantemente a melhoria nos produtos profissionais, serviços e experiência do cliente. Mecanismos eficazes de envolvimento também podem identificar deficiências na forma como uma organização trata a sua força de trabalho.

Todos os TPSP com mais de 250 trabalhadores têm de demonstrar ao Barclays que estão implementados mecanismos eficazes de envolvimento da força de trabalho para fornecer canais destinados a partilhar ideias e preocupações com a gestão sénior e o conselho de administração.

Os relatórios devem clarificar os mecanismos utilizados e os segmentos da força de trabalho a que foram aplicados, incluindo funcionários e outros trabalhadores (tais como trabalhadores de agências ou contratantes). Todas as principais empresas do Reino Unido cotadas devem também atestar que cumpriram os requisitos do Código do Financial Reporting Council (FRC) nesta área.

- **Evitar discriminação, assédio e abuso**

Uma política de compromisso com um local de trabalho sem discriminação, assédio (sexual, físico, mental), coerção, tratamento severo ou desumano, ameaças, vitimização, retaliação ou qualquer outra forma de comportamento ou abuso inapropriado por qualquer motivo (incluindo, entre outros, idade, deficiência, origem étnica, género, identidade de género, nacionalidade, estado civil, estatuto parental, aparência física, convicções políticas, gravidez, raça, crenças religiosas, orientação sexual, origem ou estatuto social, estatuto económico, filiação sindical ou estatuto de emprego [assalariado ou à hora, a tempo inteiro, a tempo parcial, sazonal, estagiário]).

- **Queixas**

Demonstração de mecanismos formais que permitam que as queixas dos trabalhadores relativas a violações dos direitos humanos e laborais sejam devidamente registadas, tratadas e resolvidas sem medo de represálias percebidas ou reais. Os mecanismos de queixa devem estar disponíveis num idioma que os trabalhadores compreendam e incluir a capacidade de apresentar queixas anonimamente.

- **Denúncia**

Demonstração de mecanismos formais que permitem que os funcionários manifestem preocupações de práticas operacionais ou comerciais que violem leis, regulamentos ou valores da empresa e que as preocupações sejam devidamente registadas, tratadas e resolvidas. O TPSP deve proteger a confidencialidade do denunciante e proibir retaliações.

3. Diversidade, equidade e inclusão (DEI)

No Barclays, estamos empenhados em continuar a construir um local de trabalho diversificado, equitativo e inclusivo. Acreditamos que, quando tornamos a nossa organização inclusiva e equitativa, podemos tirar o máximo partido dos diferentes cenários, perspetivas e experiências dos nossos colegas e servir melhor os nossos clientes. A nossa visão de DEI é fortalecer a nossa cultura diversificada, equitativa e inclusiva, atraindo e retendo os melhores talentos, construindo equipas de alto desempenho que geram melhores resultados para

os nossos clientes, cumprindo simultaneamente as expectativas dos nossos reguladores, acionistas e outras partes interessadas. Para nos ajudar no nosso percurso para alcançar a nossa visão de DEI, estamos a tomar medidas em cinco áreas estratégicas prioritárias em seis agendas principais, conforme definido na [estratégia de Diversidade, equidade e inclusão do Barclays](#). Estas áreas estratégicas prioritárias - diversidade da força de trabalho, cultura inclusiva e equitativa, responsabilidade da liderança, transparência e responsabilização de dados e otimização das relações externas - são sustentadas pelos nossos princípios orientadores de responsabilização, transparência e envolvimento.

Além disso, continuamos empenhados na diversidade e inclusão da cadeia de fornecimento, conforme descrito na estratégia de [Inclusão e diversidade do fornecedor Barclays](#). Procuramos liderar o caminho nesta área. Mais informações sobre o nosso progresso na criação de uma organização mais inclusiva estão incluídas no nosso [Relatório de diversidade e inclusão](#). Este relatório define a nossa estratégia para construir e manter uma cultura que faça com que todos se sintam incluídos e apoiados, proporcionando igualdade de oportunidades para o talento a todos os níveis e de todas as origens para crescer. Encorajamos os nossos TPSP a estabelecer uma parceria connosco para alcançar a excelência na diversidade, equidade e inclusão através de:

- **Diversidade, equidade e inclusão no local de trabalho**

Demonstrar ativamente o empenho na diversidade, equidade e inclusão através de todos os aspetos das operações e gestão no local de trabalho, tendo em conta claramente a igualdade de oportunidades no emprego, o desenvolvimento de competências e o progresso na carreira, em particular em segmentos sub-representados da sociedade no domínio das operações locais. Documentar uma abordagem de diversidade, equidade e inclusão que deverá incluir, no mínimo, compromissos para identificar, medir e melhorar uma cultura de inclusão para cada um dos seus grupos de partes interessadas, com clara responsabilização e monitorização do progresso em todos os níveis de operações e gestão.

- **Diversidade de fornecedores**

Impulsionar a gestão ativa das cadeias de fornecimento a jusante como parte do seu compromisso, de modo a que os princípios da diversidade, equidade e inclusão sejam incentivados através da sua cadeia de fornecimento. No âmbito desta gestão ativa, esperamos que os nossos TPSP contribuam para os nossos esforços de diversidade de fornecedores através do recrutamento, utilização e desenvolvimento de negócios diversificados no trabalho do Barclays. Alguns exemplos de atividades para demonstrar os esforços de diversidade de fornecedores incluem, entre outros:

- Ter uma política, programa e objetivos de Diversidade de fornecedores e/ou recursos dedicados de FTE
- Relatório anual da empresa ou ESG, incluindo o compromisso e o desempenho da empresa em matéria de Diversidade de fornecedores.
- Ter medidas no processo de aquisição para apoiar a identificação e inclusão de diversos fornecedores em oportunidades de aprovisionamento
- Capacidade de comunicação de gastos diversos de nível 2. O Barclays apenas aceita Gastos diretos com diversos fornecedores em contratos do Barclays que possam ser rastreados até ao nível do fornecedor e do projeto.
- Filiação e envolvimento com organizações relevantes de defesa da Diversidade de fornecedores

As empresas diversificadas são amplamente definidas como:

- **Dimensão diversa:** ou seja, micro, pequenas e médias empresas em que os limites de elegibilidade para emprego e/ou de receitas são definidos pelas normas nacionais locais.
- **Propriedade diversa:** empresas com, no mínimo, 51% de participação, controlo e operação diária por um membro de uma Classe protegida ou grupo socioeconómico sub-representado, conforme definição e variação por força das normas nacionais locais (ou seja, minorias raciais/étnicas, mulheres, veteranos/veteranos incapacitados em serviço, LGBTQ+ e pessoas com deficiência). A elegibilidade é determinada ao nível da entidade operacional.

- **Missão diversa:** empresas com fins lucrativos que visam atingir objetivos sociais e ambientais (ou seja, empresas sociais e empresas B Corp).

4. Sociedade

O Barclays reconhece o impacto que as nossas práticas de aquisição podem ter na sociedade local. Incentivamos os nossos TPSP a evitar decisões que possam ter um impacto social ou económico negativo na sociedade, incluindo:

- **Pagamento imediato de TPSP**
Adesão à legislação ou normas locais de pagamento imediato para garantir a saúde económica contínua das empresas contratadas para fornecer bens e serviços na cadeia de fornecimento e evitar práticas empresariais que possam levar à pobreza e exploração dos trabalhadores.

5. Responsabilidade operacional, de serviço e do produto

O Barclays tem um compromisso firme em fornecer produtos e serviços que são obtidos, produzidos e entregues de forma responsável aos nossos clientes. Espera-se que os nossos parceiros da cadeia de fornecimento apoiem este compromisso através de:

- **classificação**

Os produtos e serviços são concebidos, produzidos e distribuídos de modo a cumprirem os regulamentos e códigos voluntários relativos à informação e rotulagem de produtos e serviços ao longo do seu ciclo de vida, incluindo o evitar do branqueamento ecológico.

- **Evitar produtos e serviços proibidos ou contestados**

Demonstração de que é evitada a venda, utilização, comercialização e comunicações, incluindo publicidade, promoção e patrocínio de produtos ou serviços proibidos ou contestados, tal como definidos pelos regulamentos e códigos voluntários.

- **Lidar com os clientes de forma justa**

Nenhum acordo de incentivo básico para qualquer funcionário do TPSP que interaja com qualquer cliente ou cliente do Barclays pode ser concebido ou operado de forma a incentivar os funcionários a favorecerem os seus próprios interesses, os interesses do TPSP ou do Barclays em detrimento dos interesses dos clientes do Barclays. Esses incentivos têm de ser concebidos e controlados de forma a cumprirem os regulamentos, os códigos voluntários e as normas e os princípios de incentivo do Barclays. Esses incentivos têm de proporcionar transparência aos participantes e incluir salvaguardas para evitar perigos morais e riscos de condutas que possam ter um impacto negativo nos resultados dos clientes.

- **Vulnerabilidade do cliente**

Quando o TPSP espera entrar em contacto com os clientes em circunstâncias vulneráveis, estes devem ter processos, procedimentos, sistemas e controlos adequados, e manter registos adequados para demonstrar que adotam medidas razoáveis para garantir que conseguem identificar e gerir adequadamente esses clientes para evitar danos ou prejuízos.

- **Tecnologia responsável**

Acessibilidade digital e inclusão de incapacidades

Os produtos, serviços e comunicações digitais foram concebidos e desenvolvidos para serem fáceis de ver, ouvir, compreender e utilizar para todos os clientes e colegas, incluindo pessoas com deficiência. Existe um requisito legal, uma oportunidade comercial e um imperativo moral para garantir que os mil milhões de pessoas com deficiências no mundo não são excluídas nem esquecidas no que se refere à utilização dos nossos serviços digitais.

6. Valores e comportamentos do Barclays

O nosso sucesso como banco não pode ser separado da nossa cultura. E o poder de quem somos é maior quando estamos unidos por um propósito comum e valores partilhados.

O nosso objetivo

O nosso objetivo – Trabalhar em conjunto para um futuro financeiro melhor – explica o motivo pelo qual o que fazemos importa. Expressa a nossa vontade em fornecer produtos e serviços de alta qualidade que ajudam a melhorar as vidas dos clientes, ajudando-os com financiamento e recomendações para inovação, investimento e crescimento. Para as nossas comunidades, trata-se de utilizar a nossa dimensão e capacidades para concretizar o potencial. I

Os nossos valores

Os nossos cinco valores – Respeito, Integridade, Serviço, Excelência e Gestão – são a nossa bússola moral; os princípios básicos de quem somos e o que acreditamos ser correto:

Respeito – alavancamos o poder da diversidade e da inclusão no nosso negócio, confiamos nas pessoas com quem trabalhamos e valorizamos a contribuição de todos.

Integridade – operamos com honestidade, coragem, transparência e justiça em tudo o que fazemos.

Serviço – agimos com empatia e humildade, colocando as pessoas e as empresas que servimos no centro do que fazemos.

Excelência – definimos padrões elevados para o que fazemos, defendemos a inovação e utilizamos a nossa energia, conhecimentos e recursos para causar uma diferença positiva.

Gestão – premiamos a sustentabilidade e somos apaixonados por deixar as coisas melhor do que as encontramos.

Incentivamos os nossos TPSP a assegurar que todos os seus funcionários e subcontratantes que interagem com o pessoal e clientes do Barclays, em nome do Barclays, revelam objetivos comuns e valores partilhados. Solicitamos que, quando apropriado, divulgue aos seus funcionários as informações contidas em "[O nosso objetivo e valores](#)" para os ajudar a refletir e demonstrar os valores do Barclays nas suas interações com o pessoal e clientes do Barclays.

O pessoal do TPSP deve estar ciente das regras e restrições que regulam a interação com o pessoal do Barclays e deve esforçar-se para evitar o incumprimento das políticas. Especificamente:

• Evitar riscos de conduta

Reforçar a conformidade com as políticas e normas que regem a interação do TPSP com o pessoal do Barclays, tais como as políticas de ofertas e entretenimento e conflitos de interesses. O pessoal do Barclays está proibido de receber presentes e entretenimento de TPSP e tem de ser autorizado para quaisquer exceções. O pessoal do Barclays deve também procurar obter aprovação para filiações externas, incluindo com TPSP.

Queremos que todos os TPSP e clientes tenham uma experiência que reflita os valores e comportamentos do Barclays e reforce a sua perceção do Barclays como banco de eleição.

Se tiver dúvidas ou preocupações relativamente à falta de cumprimento do objetivo e valores do Barclays, contacte-nos [aqui](#).

7. Comunicar um problema (denúncia)

O Barclays está empenhado em realizar todas as suas atividades comerciais de forma ética e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e com os mais elevados padrões profissionais. A integridade no nosso comportamento empresarial e nos nossos sistemas de gestão é crucial para o sucesso do Barclays, dos nossos clientes e dos nossos acionistas, assim como para o cumprimento das nossas responsabilidades empresariais.

A Norma de denúncia do Grupo Barclays reflete o nosso compromisso de garantir que as preocupações relativas a potenciais violações de leis, regras, regulamentos ou políticas de conformidade são tratadas de forma adequada e corrigidas conforme o necessário. Levantar preocupações e denunciar é o processo através do qual pode comunicar, com confiança, essas potenciais violações. Isto pode significar fraude, comportamento criminoso, questões éticas, comportamento que não está de acordo com os nossos valores declarados, ou violações de serviços financeiros, saúde e segurança ou obrigações regulamentares, ou a ocultação deliberada de qualquer uma dessas situações.

Esperamos que os nossos TPSP incentivem fortemente os seus funcionários a apresentar preocupações ao Barclays relativamente a conduta inadequada por parte do Barclays ou dos seus funcionários e que os informem como o fazer.

Os nossos TPSP e subcontratantes podem levantar quaisquer preocupações com confiança ou anonimamente (quando permitido) através do [Ethics Point](#) e iremos:

- Tratar todas as questões levantadas ao longo do processo com seriedade e, quando merecido, será realizada uma investigação;
- Garantir que, se pretender permanecer anónimo, não será feita qualquer tentativa para o identificar;
- Apoiá-lo e orientá-lo durante todo o processo;
- Informá-lo da conclusão de um assunto e mantê-lo informado, a menos que isso possa gerar problemas de privacidade de dados e/ou confidencialidade bancária; e

- Fornecer-lhe dados de contacto para Protect, uma instituição de caridade baseada no Reino Unido, caso pretenda aceder a orientações gratuitas e independentes para quem está a considerar denunciar conduta inadequada.

Os nossos TPSP baseados no Reino Unido, os seus funcionários e subcontratantes também podem fazer divulgações protegidas à Financial Conduct Authority (FCA) ou à Prudential Regulation Authority. É possível comunicar utilizando os meios internos da empresa e também junto da FCA/PRA; estas vias podem ser utilizadas simultânea ou consecutivamente:

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

Prudential Regulation Authority
Telefone: +44 (0) 203 461 8703
E-mail: whistleblowing@bankofengland.co.uk
Endereço postal AWB (Legal Directorate),
Bank of England
Threadneedle Street
London,
EC2R 8AH

Os TPSP têm de informar os seus funcionários de que não serão sujeitos a retaliações por parte do seu empregador, do Barclays ou dos funcionários do Barclays como consequência da apresentação de uma preocupação e que, se forem alvo de retaliação, tal deve ser comunicado ao Barclays.

Os TPSP também são convidados a considerar a adoção de procedimentos internos adequados, caso ainda não tenham um processo deste tipo, que incentive os trabalhadores (funcionários ou subcontratantes) com preocupações a apresentar internamente a denúncia sobre questões relevantes para as funções da FCA/PRA.

8. Monitorização e devida diligência

O Barclays tem a responsabilidade de realizar a devida diligência antes de estabelecer relações com os principais TPSP. No âmbito, tal pode incluir, entre outros, a avaliação da estabilidade financeira de terceiros, a avaliação do risco cibernético e a revisão do compromisso de terceiros relativamente ao ambiente e às obrigações sociais.

Espera-se que todos os TPSP monitorizem automaticamente a sua conformidade com o nosso Código de conduta do Barclays para prestadores de serviços externos e nos informem de qualquer incumprimento. O Barclays exige ainda que TPSP chave para as operações do Barclays respondam a uma autocertificação anual em relação ao nosso Código de conduta do Barclays. Esperamos também que todos os TPSP nos forneçam respostas aos nossos pedidos razoáveis de informação relativamente à conformidade com o Código de conduta do Barclays para prestadores de serviços externos.

Quaisquer TPSP que não cumpram os nossos requisitos ou expectativas podem estar sujeitos a medidas, as quais podem incluir um processo de reparação e, no caso de estarem fora da apetência pelo risco do Barclays, a recusa à integração ou à continuação de uma relação.

9. Monitorização e devida diligência a jusante

Espera-se que os TPSP realizem atividades eficazes de devidas diligências sobre Subcontratantes importantes (incluindo filiais e subsidiárias) e tenham implementado (i) revisões regulares para monitorizar o desempenho e o cumprimento das obrigações, incluindo em matéria das normas do Código de conduta, e (ii) realizar testes de garantia. Os TPSP têm de ser capazes de fornecer procedimentos, políticas e práticas de segurança para demonstrar a supervisão de quaisquer subcontratantes secundários, incluindo filiais e subsidiárias, quando assim solicitado pelo Barclays