



Código de conducta de Barclays para proveedores de servicios externos

Octubre de 2024 – v14.0

Índice

Introducción.....	3
Definiciones.....	3
1. Gestión medioambiental	4
2. Fuerza laboral y derechos humanos	4
3. Diversidad, equidad e inclusión (DEI).....	8
4. Sociedad	9
5. Productos, servicios y responsabilidad operativa.....	10
6. Valores y comportamientos de Barclays	10
7. Informar de preocupaciones (denuncia de irregularidades).....	11
8. Supervisión y diligencia debida	13
9. Supervisión y diligencia debida de proveedores secundarios	13

Introducción

Al ser una de las entidades de servicios financieros más grandes del mundo, entendemos que debemos liderar con el ejemplo en la forma de hacer negocios. Buscamos reforzar nuestra integridad empresarial esforzándonos por mejorar el servicio que ofrecemos, tomando decisiones responsables sobre cómo gestionamos el negocio y administrando el impacto social y medioambiental de lo que hacemos para ayudar a personas, comunidades, empresas y economías a progresar y crecer. Nuestro objetivo es impulsar la excelencia en estas áreas en nuestra propia organización y apoyar e influir positivamente en el desarrollo de estas áreas en nuestra cadena de suministro.

Esperamos que nuestros TPSP cumplan todas las leyes, normativas y estándares aplicables en las zonas geográficas en las que operan. Cuando las normas descritas en este documento difieran de las leyes y costumbres locales, esperamos que los TPSP respeten estas normas en el contexto de las costumbres y leyes locales de su zona geográfica específica.

Nos esforzamos por supervisar los cambios en las leyes, las normativas y los estándares, y tratamos de actualizar los requisitos mínimos de control de Barclays y este Código de conducta en consecuencia.

Definiciones

«TPSP» o «proveedor de servicios externo» hace referencia a cualquier entidad que haya suscrito un acuerdo con Barclays para realizar o proporcionar funciones empresariales, actividades, productos o servicios a Barclays.

1. Gestión medioambiental

Barclays reconoce que la gestión del impacto medioambiental es una parte importante de unas buenas prácticas empresariales. Animamos a nuestros TPSP a implementar programas de gestión medioambiental según la naturaleza y escala de sus negocios, y a alinearse con las actividades de prácticas recomendadas, entre las que se incluyen las siguientes:

- **Política medioambiental**
Los TPSP deben contar con una política medioambiental que describa el compromiso de la organización con la reducción de su impacto en el medioambiente y establecer un marco para la gestión medioambiental.
- **Aspectos medioambientales**
Los TPSP deben contar con un proceso para identificar y evaluar de manera estructurada los aspectos medioambientales de sus actividades, como el uso de materias primas y recursos naturales (incluido el agua); la gestión de materiales peligrosos; la gestión y minimización de residuos; la prevención de la contaminación; los impactos en el medioambiente natural, incluidas las áreas protegidas y el patrimonio cultural o natural; y las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Gestión medioambiental**
Los TPSP deben contar con un programa y prácticas operativas para evitar, mitigar y gestionar los aspectos medioambientales significativos de sus actividades, que incluyan objetivos y metas de mejora continua y medios de supervisión y medición de los resultados.
- **Informes y divulgación**
Los TPSP deben divulgar información relevante sobre el desempeño medioambiental. Los TPSP deben informar a Barclays de cualquier infracción normativa e incidente en que esté implicado el regulador, así como de los resultados de las inspecciones anuales, auditorías o notificaciones, y de las acciones de mejora planificadas para rectificar y resolver la infracción.
- **Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático**
Los TPSP deben identificar los riesgos empresariales asociados con el cambio climático y contar con un programa para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia y establecer compromisos de cero emisiones netas a largo plazo. Los TPSP deben facilitar información públicamente relativa a su programa de cambio climático.

2. Fuerza laboral y derechos humanos

Barclays se compromete a respetar los derechos humanos tal como se definen en la Carta Internacional de Derechos Humanos ¹ y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (**Declaración de la OIT**). Nuestro enfoque de respeto de los derechos humanos está guiado por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (**UNGP**), y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (**Líneas Directrices de la OCDE**).

Nos esforzamos por supervisar los nuevos cuerpos legislativos relacionados con los derechos humanos, así como los estándares normativos internacionales, las buenas prácticas y las expectativas de las partes interesadas, y tratamos de revisar nuestras políticas y prácticas en consecuencia.

¹ Comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Barclays establece su compromiso y enfoque en el respeto de los derechos humanos en la [Barclays Statement on Human Rights](#). Barclays toma medidas para respetar los derechos humanos en sus propias operaciones a través de sus políticas y prácticas de empleo, y en su cadena de suministro a través de la selección y la implicación, así como mediante la provisión responsable de nuestros productos y servicios. Cuando la legislación local sea más estricta, se aplicarán los requisitos locales además del enfoque descrito en la Declaración de Barclays sobre los derechos humanos. Cuando la legislación local entre en conflicto con los compromisos de Barclays establecidos en la Declaración de Barclays sobre los derechos humanos, cumpliremos la ley y, cuando sea pertinente, trataremos de crear conciencia sobre los derechos humanos y nos esforzaremos por implicarnos con las partes interesadas pertinentes a fin de garantizar el respeto de los derechos humanos. Cumplimos con la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015 y la Ley de Esclavitud Moderna de Australia de 2018 (Cth) mediante la publicación de una Declaración anual sobre esclavitud moderna en la que divulgamos los pasos que tomamos para intentar identificar y tratar de abordar los riesgos de esclavitud moderna en nuestras operaciones, cadenas de suministro y relaciones con clientes y consumidores.

Barclays espera que sus TPSP operen de conformidad con todas las leyes y normativas aplicables, así como que apliquen el mismo estándar a su cadena de suministro.

Esperamos que los TPSP respalden nuestro compromiso de respetar los derechos humanos mediante lo siguiente:

- **Salud, seguridad y bienestar**

Barclays está comprometido con la salud, la seguridad y el bienestar. Se espera que los TPSP cumplan todas las leyes y normativas aplicables en materia de salud y seguridad, de acuerdo con el conocimiento predominante de su sector correspondiente y de cualquier peligro específico para la salud y la seguridad. Los TPSP también deben brindar un entorno de trabajo resguardado y saludable, y un sistema de trabajo seguro para todo el personal. Esto incluye contar con compensaciones o seguros adecuados para los trabajadores; fomentar y promover un programa de bienestar para la plantilla; garantizar que la formación en salud y seguridad se proporcione a los empleados en un idioma que entiendan; proporcionar instalaciones de bienestar adecuadas, y garantizar que se registren todas las lesiones en el trabajo y que se corrijan los procedimientos, si procede.

- **Empleo libremente elegido**

Garantizar que todo el trabajo se lleve a cabo de forma voluntaria y que no haya ningún tipo de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio o trata de personas. Los trabajadores tendrán libertad para dejar su empleo en cualquier momento sin penalización, avisándolo con un plazo razonable. Los TPSP no impondrán restricciones que no sean razonables a la circulación dentro del lugar de trabajo ni a la entrada o salida de las instalaciones de la empresa.

- **Libertad de religión o creencias**

Garantizar que todos los trabajadores tengan derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, así como a manifestar sus creencias.

- **Prevención del trabajo infantil**

No se empleará a niños. El término «niño» se refiere a cualquier persona menor de 15 años de edad (o 14 años cuando la legislación del país lo permita), a menos que la edad mínima para trabajar o la edad de escolarización obligatoria sea mayor en la legislación local, en cuyo caso se aplicará en ese lugar la edad estipulada. Los TPSP podrán contratar a menores de 18 años que superen la edad mínima legal para

trabajar aplicable, siempre que no realicen trabajos que puedan poner en peligro su salud y seguridad, y siempre y cuando se cumpla la legislación local a este respecto. Los TPSP no podrán exigir a los trabajadores menores que trabajen horas extras o de noche. Los TPSP garantizarán una gestión adecuada de los trabajadores que sean estudiantes manteniendo un registro de estudiantes, realizando una diligencia debida rigurosa de los centros educativos asociados y protegiendo sus derechos de acuerdo con la ley y las regulaciones aplicables. Los TPSP proporcionarán el apoyo y la capacitación apropiados a todos los trabajadores que sean estudiantes.

- **Organización del lugar de trabajo**

Garantizar que todos los trabajadores reciban las condiciones de trabajo en un idioma que entiendan y el establecimiento de una tolerancia cero en relación con la promesa de un documento de identidad, pasaporte o permiso de trabajo oficial como condición para la contratación.

- **Condiciones de trabajo**

Garantizar que todos los trabajadores tengan derecho a trabajar y se les pague por un nivel mínimo de horas de trabajo; que las horas de trabajo no sean excesivas; y que el número máximo de horas de trabajo respete lo estipulado en las leyes nacionales. Todas las horas extraordinarias serán estrictamente voluntarias a menos que formen parte de un contrato de trabajo. No se podrá obligar a ningún trabajador a hacer horas extraordinarias bajo amenaza de sanción, despido, denuncia a las autoridades o como medida disciplinaria. Los TPSP deberán adoptar medidas para evitar que la fatiga física y mental sea excesiva. No se podrá degradar a ningún trabajador que decida no hacer horas extraordinarias. No se debe pedir a ningún trabajador que entregue ninguno de sus documentos de identificación como condición de empleo. Solicitamos a los TPSP que eviten todas las prácticas que puedan explotar a los trabajadores, incluidas, entre otras, cobrarles unos honorarios por su contratación o por equipos de protección individual, permitir que se produzcan abusos laborales, sacar provecho de la vulnerabilidad del personal o no detectar indicios de explotación.

- **Agencias de contratación externas**

Alentar a las agencias de contratación externas cuyos servicios se utilicen a que cumplan las disposiciones de este Código y la ley. Los TPSP establecerán un proceso de diligencia debida para garantizar que las agencias de contratación externas paguen a los trabajadores la cantidad correcta y de forma puntual. Los TPSP garantizarán que las agencias de contratación externas no exijan la entrega de los documentos de identidad originales de los trabajadores, retengan documentos de identidad originales de los trabajadores o restrinjan el acceso de los trabajadores a documentos de identidad originales por ninguna razón. Los TPSP garantizarán que las Agencias de contratación externas no tengan control directo o acceso a las cuentas bancarias de los trabajadores, excepto para realizarles el abono de su remuneración. Los TPSP implementarán un sistema de gestión integral para comprobar que los trabajadores no tengan que pagar nada por conseguir un empleo a través de una agencia de contratación externa. Los TPSP garantizarán que los contratos de las agencias de contratación externas con los trabajadores cumplan los mismos requisitos que los contratos firmados directamente entre los TPSP y los trabajadores. Los TPSP comunicarán eficazmente la política de gestión de las Agencias de contratación externas a todos los trabajadores, supervisores y directores durante el período de formación inicial, recordándola en la formación de actualización periódica.

- **Salarios y beneficios**

Ser responsable de la compensación de los trabajadores y del pago de salarios justos, lo que incluye elementos de compensación total, como beneficios o contribuciones a la pensión. A todos los trabajadores se les debe pagar un salario justo acorde con las condiciones predominantes en el sector o el salario mínimo, el que sea más alto. Ningún trabajador debe pagar ninguna tarifa para obtener o mantener su empleo, y no se deben hacer deducciones de los salarios para EPI (equipos de protección individual). Los TPSP o cualquier tercero que estos contraten no deben retener ni amenazar con que se retenga ningún salario. Se anima a los TPSP a

trascender el cumplimiento de los salarios mínimos locales y, cuando proceda, a pagar un salario digno a todos los trabajadores y contratistas empleados directamente, así como a apoyar la adopción del equivalente de salario digno local en todas sus cadenas de suministro.

- **Libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores**

Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a organizarse, afiliarse a un sindicato o participar en acuerdos de negociación colectiva. Cuando la libertad de asociación y de negociación colectiva esté restringida por ley, los TPSP no deben impedir el desarrollo de medios alternativos de consulta con los trabajadores. Los trabajadores que ejerzan su derecho legítimo de huelga y protesta no sufrirán intimidación, discriminación, acoso ni ningún tipo de represalia. Los TPSP no deducirán los honorarios de afiliación sindical ni otros honorarios de sindicatos de los salarios de los trabajadores sin el consentimiento expreso de los trabajadores individuales, a menos que se especifique lo contrario en un convenio colectivo libremente negociado y válido.

- **Implicación del personal**

Barclays cree que la implicación de los empleados (a veces denominada «voz de los trabajadores») es un elemento importante para conseguir una plantilla comprometida que impulse constantemente la mejora de los productos, servicios y experiencia del cliente. Unos mecanismos de implicación eficaces también pueden poner de relieve las deficiencias en la forma en que una organización trata a sus trabajadores.

Todos los TPSP con más de 250 trabajadores deben demostrar a Barclays que cuentan con mecanismos eficaces para la implicación de sus trabajadores, con canales que les permiten compartir sus ideas y preocupaciones con la dirección ejecutiva y el consejo de administración.

Los informes deben aclarar los mecanismos utilizados y a qué segmentos de la plantilla se dirigen, incluidos los empleados y otros trabajadores (como trabajadores de agencias o autónomos). Todas las empresas cotizadas de Reino Unido también deben certificar que cumplen los requisitos del Código del Consejo de Información Financiera (FRC) en este ámbito.

- **Tolerancia cero a la discriminación, el acoso y el abuso**

Compromiso mediante políticas que garanticen que se proporcionará un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso (sexual, físico, mental), coacción, malos tratos o trato inhumano, amenazas, victimización, represalias o cualquier otra forma de comportamiento inapropiado o abuso por cualquier motivo (incluidos, entre otros, edad, discapacidad, origen étnico, género, identidad de género, nacionalidad, estado civil, estado parental, apariencia física, convicciones políticas, embarazo, raza, creencias religiosas, orientación sexual, identidad de género, origen o situación social, situación económica, afiliación sindical o situación laboral: asalariado o por horas, a tiempo completo, a tiempo parcial, estacional, en prácticas).

- **Quejas**

Demostración de la existencia de mecanismos formales que permitan presentar, abordar y resolver las quejas de los trabajadores relacionadas con violaciones de los derechos humanos y laborales sin temor a represalias percibidas o reales. Los mecanismos para elevar las quejas estarán disponibles en un idioma que los trabajadores puedan entender e incluirán la capacidad para transmitir quejas de forma anónima.

- **Denuncia de irregularidades**

Demostración de la existencia de mecanismos formales que permitan a los empleados plantear sus dudas acerca de prácticas operativas o empresariales que puedan estar violando leyes, normativas o valores de la

empresa y presentar, tratar y resolver correctamente esas dudas. Los TPSP protegerán la confidencialidad de los denunciantes y prohibirán las represalias.

3. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

En Barclays, nos comprometemos a seguir construyendo un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo. Creemos que con una organización inclusiva y equitativa, podemos sacar el máximo partido a los diferentes antecedentes, perspectivas y experiencias de nuestros compañeros y servir mejor a nuestros clientes. Nuestra visión de la DEI se basa en fortalecer nuestra cultura diversa, equitativa e inclusiva, atrayendo y reteniendo en última instancia a los mejores talentos, creando equipos con un alto rendimiento que generen mejores resultados para nuestros clientes, al tiempo que cumplen las expectativas de nuestros reguladores, accionistas y otras partes interesadas. Para ayudarnos en nuestro viaje hacia la consecución de nuestra visión de la DEI, estamos tomando medidas en cinco áreas de prioridad estratégica de seis agendas principales, como se establece en la [estrategia Barclays de Diversidad, equidad e inclusión](#). Estas áreas de prioridad estratégica (diversidad de la plantilla, cultura inclusiva y equitativa, responsabilidad de la dirección, transparencia y responsabilidad de los datos y optimización de las relaciones externas) están respaldadas por nuestros principios rectores de responsabilidad, transparencia y compromiso.

Además, seguimos comprometidos con la diversidad y la inclusión de la cadena de suministro, tal y como se describe en la estrategia de <https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity/Diversidad e integración de proveedores de Barclays> <https://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity/>. Tratamos de liderar el camino en este ámbito. Para obtener más información sobre nuestros progresos para convertirnos en una organización más inclusiva, consulte nuestro [Informe sobre diversidad e inclusión](#). Este informe recoge nuestra estrategia para crear y mantener una cultura que haga que todo el mundo se sienta incluido y apoyado, ofreciendo igualdad de oportunidades para que los talentos de todos los niveles y de todos los orígenes crezcan. Animamos a nuestros TPSP a asociarse con nosotros para lograr la excelencia en diversidad, equidad e inclusión a través de:

- **Diversidad, igualdad e inclusión en el lugar de trabajo**
Demostrar activamente el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión a través de todos los aspectos de las operaciones y la gestión del lugar de trabajo, teniendo en cuenta claramente la igualdad de oportunidades en el empleo, el desarrollo de habilidades y el avance profesional, especialmente con segmentos de la sociedad poco representados en el área de las operaciones locales. Documentar un enfoque de diversidad, equidad e inclusión que, como mínimo, debe incluir compromisos para identificar, medir y mejorar una cultura de inclusión para cada uno de sus grupos de partes interesadas, con una clara responsabilidad y supervisión del progreso en todos los niveles de las operaciones y la gestión.
- **Diversidad de los proveedores**
Impulsar la gestión activa de las cadenas de suministro secundarias como parte de su compromiso, de modo que los principios de diversidad, equidad e inclusión se fomenten en sus cadena de suministro. Como parte de esta gestión activa, esperamos que nuestros TPSP contribuyan a nuestros esfuerzos en materia de diversidad de los proveedores mediante la contratación, la utilización y el fomento de negocios diversos para los trabajos de Barclays. Algunos ejemplos de actividades que sirven para demostrar los esfuerzos en materia de diversidad de los proveedores incluyen, entre otros:
 - Contar con una política, un programa, objetivos o recursos a jornada completa dedicados a la diversidad de los proveedores.
 - Informe anual de la empresa o en materia de factores ESG, lo que incluye cuestiones como el compromiso y el rendimiento de la empresa en materia de diversidad de proveedores.

- Tener pasos en el proceso de contratación para apoyar la identificación e inclusión de diversos proveedores en las oportunidades de abastecimiento.
- Capacidad de informes de gastos diversos de nivel 2. Barclays solo acepta gastos directos con proveedores diversos en contratos de Barclays que se puedan rastrear a nivel de proveedor y proyecto.
- Afiliación e implicación con organizaciones relevantes de promoción de la diversidad de los proveedores.

Los negocios diversos se definen, en general, como aquellos que tienen las siguientes características:

- **Tamaño diverso:** es decir, microempresas y pequeñas y medianas empresas en las que los límites de ingresos o de elegibilidad para el empleo están definidos por los estándares locales del país.
- **Propiedad diversa:** empresas con al menos un 51 % de propiedad, control y operaciones diarias por parte de miembros de una clase protegida o un grupo socioeconómicamente subrepresentado, definidos y variados según los estándares locales del país (por ejemplo, minorías raciales o étnicas, mujeres, veteranos con o sin discapacidad, personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+ o personas con discapacidad). La elegibilidad se determina a nivel de entidad operativa.
- **Objetivo diverso:** empresas con ánimo de lucro que buscan alcanzar objetivos sociales y medioambientales (es decir, empresas sociales y empresas con la certificación B Corp).

4. Sociedad

Barclays reconoce el impacto que nuestras prácticas de adquisición pueden tener en la sociedad local. Animamos a nuestros TPSP a evitar decisiones que puedan tener un impacto social o económico negativo en la sociedad, entre las que se incluyen:

- **Pago puntual de los TPSP**
Cumplimiento de las leyes o normas locales sobre pagos rápidos para garantizar la salud económica continua de las empresas contratadas para proporcionar bienes y servicios en la cadena de suministro y evitar prácticas comerciales que puedan conducir a la pobreza y la explotación de los trabajadores.

5. Productos, servicios y responsabilidad operativa

Barclays tiene el firme compromiso de ofrecer productos y servicios que se hayan obtenido, producido y entregado de forma responsable a nuestros clientes. Se espera que nuestros socios de la cadena de suministro respalden este compromiso a través de:

- **Etiquetado**

Los productos y servicios se diseñan, producen y distribuyen de manera que cumplan con las normativas y los códigos voluntarios relativos a la información y el etiquetado de los productos y servicios a lo largo de su ciclo de vida, y eviten cualquier tipo de lavado de imagen ecológico.

- **Evitar productos y servicios prohibidos o en disputa**

Demostración de que se evita la venta, el uso, el marketing y las comunicaciones, incluida la publicidad, la promoción y el patrocinio, de productos o servicios prohibidos o en disputa según definan las normativas y códigos voluntarios.

- **Trato justo con los clientes y consumidores**

Cualquier acuerdo de incentivo formulado para cualquier miembro del personal de los TPSP que interactúe con cualquier cliente de Barclays no debe diseñarse ni operarse de forma que incentive al referido miembro del personal a favorecer sus propios intereses, los de los TPSP o los de Barclays en detrimento de los clientes y consumidores de Barclays. Estos incentivos deben diseñarse y controlarse de manera que se ajusten a las normativas, los códigos voluntarios y los principios y estándares de incentivos de Barclays. Además, deben proporcionar transparencia a los participantes e incluir medidas de seguridad para evitar riesgos morales y de conducta que podrían afectar negativamente a los resultados de los clientes y consumidores.

- **Clientes vulnerables**

Cuando los TPSP vayan a entrar en contacto con clientes en circunstancias de vulnerabilidad, deberán contar con procesos, procedimientos, sistemas y controles adecuados, y mantener los registros pertinentes para demostrar que toman las medidas razonables para garantizar que pueden identificar y gestionar adecuadamente a dichos clientes a fin de evitar daños o perjuicios.

- **Tecnología responsable**

Accesibilidad digital e inclusión de la discapacidad

Los productos, los servicios y las comunicaciones digitales se han diseñado y desarrollado para que resulten fáciles de ver, oír, comprender y utilizar para todos los clientes y compañeros, incluidas las personas con discapacidad. Existe un requisito legal, una oportunidad comercial y un imperativo moral de garantizar que los mil millones de personas discapacitadas que hay en el mundo no se queden al margen del uso de nuestros productos digitales.

6. Valores y comportamientos de Barclays

Nuestro éxito como banco no puede separarse de nuestra cultura. Nuestro poder es mayor cuando nos unimos por un propósito común y valores compartidos.

Nuestro propósito

Nuestro propósito de «trabajar juntos para lograr un mejor futuro financiero» explica por qué importa lo que hacemos. Expresa nuestro deseo de ofrecer productos y servicios de alta calidad que ayuden a mejorar los medios de vida de los clientes, ayudándoles con las finanzas y el asesoramiento necesarios para innovar, invertir y crecer. En lo que respecta a nuestras comunidades, se trata de utilizar nuestra escala y nuestras capacidades para despertar su potencial latente. I

Nuestros valores

Nuestros cinco valores (Respeto, Integridad, Servicio, Excelencia y Corresponsabilidad) son nuestra brújula moral; son los fundamentos de quiénes somos y de lo que creemos que es correcto:

Respeto: aprovechamos el poder de la diversidad y la inclusión en nuestro negocio, confiamos en aquellos con los que trabajamos y valoramos la contribución de todos.

Integridad: trabajamos con honestidad, coraje, transparencia y equidad en todo lo que hacemos.

Servicio: actuamos con empatía y humildad, poniendo a las personas y empresas a las que servimos en el centro de lo que hacemos.

Excelencia: establecemos altos estándares en lo que hacemos, promoviendo la innovación y utilizando nuestra energía, experiencia y recursos para marcar una diferencia positiva.

Corresponsabilidad: valoramos la sostenibilidad y nos apasiona dejar las cosas mejor de lo que las encontramos.

Animamos a nuestros TPSP a garantizar que todos sus empleados y subcontratistas que interactúen con personal y clientes de Barclays en nombre de la entidad demuestren un propósito y valores. Les pedimos que, cuando proceda, transmitan a sus empleados la información contenida en [«Nuestro propósito y valores»](#) para ayudarles a reflejar y demostrar los valores de Barclays en sus interacciones con el personal y los clientes de Barclays.

El personal de los TPSP debe conocer las reglas y restricciones que regulan la interacción con el personal de Barclays y debe esforzarse por evitar el incumplimiento de las políticas. Concretamente:

• Evitar el riesgo de conducta

Reforzar el cumplimiento de las políticas y los estándares que rigen la interacción de los TPSP con el personal de Barclays, como las políticas de regalos, entretenimiento y conflictos de intereses. El personal de Barclays tiene prohibido recibir regalos y entretenimiento de TPSP y debe aclararse cualquier excepción. El personal de Barclays también debe solicitar la aprobación de afiliaciones externas, incluidas aquellas con TPSP.

Queremos que todos los TPSP y clientes tengan una experiencia que refleje los valores y comportamientos de Barclays y refuerce su percepción de Barclays como su banco preferido.

Si tiene alguna pregunta o le preocupa que no se estén respetando el propósito y los valores de Barclays, póngase en contacto con nosotros [aquí](#).

7. Informar de preocupaciones (denuncia de irregularidades)

Barclays se compromete a llevar a cabo todas sus actividades comerciales de forma ética y cumpliendo con las leyes y normativas aplicables, así como con los más altos estándares profesionales. La integridad en nuestro

comportamiento empresarial y en nuestros sistemas de gestión es crucial para el éxito de Barclays, nuestros clientes y nuestros accionistas, así como para el cumplimiento de nuestras responsabilidades corporativas.

El estándar de denuncia de irregularidades en todo el Grupo Barclays refleja nuestro compromiso de garantizar que las preocupaciones sobre posibles infracciones de leyes, normas, reglamentos o políticas de cumplimiento se traten de forma adecuada y se rectifique según sea necesario. El proceso de informar de las preocupaciones y denunciar las posibles infracciones puede seguirse de forma confidencial. Esas infracciones podrían ser casos de fraude, comportamientos delictivos, cuestiones éticas, comportamientos que no están en consonancia con nuestros valores establecidos, incumplimiento de las obligaciones relativas a los servicios financieros, la salud y la seguridad o las normativas, o la ocultación deliberada de cualquiera de esas cosas.

Esperamos que nuestros TPSP animen a sus empleados a plantear sus preocupaciones a Barclays sobre cualquier conducta inapropiada por parte de Barclays o sus empleados y que les hagan saber cómo hacerlo.

Nuestros TPSP y subcontratistas pueden plantear cualquier preocupación de forma confidencial o anónima (cuando esté permitido) a través del [Ethics Point](#) y nosotros:

- Trataremos con seriedad todos los asuntos planteados durante el proceso y, cuando sea necesario, llevaremos a cabo una investigación;
- Nos aseguraremos de que, si el denunciante desea permanecer en el anonimato, no se intente identificarle;
- Ayudaremos y guiaremos a lo largo del proceso;
- Avisaremos cuando se cierre un asunto y mantendremos informado al denunciante a menos que esto genere problemas de privacidad de datos y/o confidencialidad bancaria; y
- Proporcionaremos al denunciante los datos de contacto de Protect, una organización benéfica con sede en el Reino Unido, en caso de que desee orientación gratuita e independiente si está valorando denunciar una conducta inapropiada.

Nuestros TPSP con sede en el Reino Unido, sus empleados y subcontratistas también pueden informar de forma protegida a la Autoridad de Conducta Financiera (FCA) o a la Autoridad de Regulación Prudencial (PRA). Es posible informar utilizando los acuerdos internos de la empresa y también a la FCA/PRA; estas rutas pueden utilizarse simultáneamente o consecutivamente:

Autoridad de Conducta Financiera
Teléfono: +44 (0)20 7066 9200
Correo electrónico: whistle@fca.org.uk
Correo postal: Intelligence Department
The Financial Conduct Authority
12 Endeavour Square
Londres E20 1JN

Autoridad de Regulación Prudencial
Teléfono: +44 (0) 203 461 8703
Correo electrónico: whistleblowing@bankofengland.co.uk
Dirección postal: AWB (Legal Directorate),

Bank of England
Threadneedle Street
Londres,
EC2R 8AH

Los TPSP están obligados a informar a sus empleados de que no serán objeto de represalias por parte de su empleador, Barclays o los empleados de Barclays si plantean alguna preocupación; y que si alguien toma represalias contra ellos, se debe informar a Barclays.

También se invita a los TPSP a valorar la adopción de procedimientos internos adecuados, si no tienen ya dicho proceso, que alienten a los trabajadores (empleados o subcontratistas) con inquietudes a denunciar internamente asuntos que son relevantes para las funciones de la FCA/PRA.

8. Supervisión y diligencia debida

Barclays tiene la responsabilidad de llevar a cabo una diligencia debida antes de iniciar relaciones con los TPSP clave. Cuando resulte aplicable, esto puede incluir, entre otros, la evaluación de la estabilidad financiera de un tercero, la evaluación del riesgo cibernético y la revisión del compromiso de un tercero con las obligaciones sociales y medioambientales.

Se espera que todos los TPSP supervisen por sí mismos su grado de cumplimiento del Código de conducta de Barclays para proveedores de servicios externos y nos informen de cualquier incumplimiento. Barclays también exige que los TPSP clave de las operaciones de Barclays envíen una autocertificación anual de cumplimiento del Código de conducta de Barclays. También esperamos que los TPSP respondan a nuestras solicitudes razonables de información en relación con el cumplimiento del Código de conducta de Barclays para proveedores de servicios externos.

Los TPSP que no cumplan nuestros requisitos o expectativas pueden ser objeto de la aplicación de una serie de medidas, que podrían incluir un proceso de remediación y, en caso de posicionarse fuera del apetito por el riesgo de Barclays, la relación podría cesar o no llegar a iniciarse.

9. Supervisión y diligencia debida de proveedores secundarios

Se espera que los TPSP realicen actividades eficaces de diligencia debida en relación con los subcontratistas esenciales (incluidas las filiales y subsidiarias) y que (i) lleven a cabo revisiones periódicas para supervisar el rendimiento y el cumplimiento de las obligaciones, incluidos los estándares del Código de conducta, y (ii) realicen pruebas de garantía. Asimismo, los TPSP deben ser capaces de proporcionar procedimientos, políticas y prácticas de seguridad que permitan probar la supervisión de cualquier subcontratista no esencial, incluidas las filiales y subsidiarias, cuando Barclays lo solicite