



**Durabilité de la chaîne  
d'approvisionnement ESG – Notre  
Code de conduite à l'égard des tiers**

Octobre 2021 – v11.0

# Introduction

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

Dans le cadre de l'initiative ESG Supply Chain Sustainability, par le biais du Code de conduite des tiers, nous exigeons toujours que nos tiers respectent toutes les lois, réglementations et normes applicables dans les zones géographiques dans lesquelles ils opèrent. Dans les cas où les normes décrites dans le présent document diffèrent des lois et coutumes locales, nous nous attendons à ce que les tierces parties respectent ces normes dans le contexte des coutumes et des lois locales de leur territoire spécifique.

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

## Définitions

« Le Tiers » ou « le tiers » désigne toute entreprise ou personne qui fournit un produit ou un service à Barclays ou à l'un de ses clients, directement ou indirectement.

## Table des matières

Gestion de l'environnement	3
Main-d'œuvre et droits de la personne	4-5
Diversité et inclusion	6
Société	6
Produit, service et responsabilité opérationnelle	7
Objectif, valeurs et état d'esprit de Barclays	8-9
Surveillance et diligence raisonnable	10
Surveillance en aval et diligence raisonnable	10

## Gestion de l'environnement

Barclays reconnaît que la gestion des impacts environnementaux fait partie intégrante des bonnes pratiques commerciales, comme le souligne sa déclaration sur les changements climatiques ([Barclays Climate Change Statement](#)). Pour soutenir la réduction de nos impacts environnementaux, nous avons fixé des objectifs ambitieux d'ici 2030. Nous encourageons nos tierces parties à se joindre à nous dans le cadre d'efforts environnementaux semblables pour mettre en œuvre des systèmes de gestion de l'environnement (SGE) appropriés à leurs activités, et s'aligner sur les meilleures pratiques, notamment :

- **Réduire au minimum les dommages causés à l'environnement**

Établir des pratiques opérationnelles qui minimisent l'impact sur l'environnement et déployer des mesures pour prévenir et réduire les dommages à celui-ci

- **Suivre le résultat et signaler les améliorations environnementales**

Réduire les impacts environnementaux opérationnels. Les répercussions pourraient comprendre la consommation de ressources, les émissions atmosphériques (y compris celles qui contribuent au changement climatique), la consommation d'eau, la gestion des matières dangereuses, le recyclage et la production de déchets. Divulguer les renseignements requis et fournir à Barclays, s'il y a lieu, des données pour démontrer la performance environnementale.

- **Établir des cibles et des engagements environnementaux**

Maintenir des politiques, des objectifs et des cibles environnementaux qui comprennent au minimum des engagements à identifier, mesurer et réduire les impacts environnementaux importants, à identifier les risques commerciaux associés au changement climatique et à s'aligner sur le programme environnemental de Barclays. Nous demandons aux tiers de s'aligner sur nos objectifs stratégiques et d'établir des cibles de réduction des émissions à long terme, d'adopter la méthodologie de la cible basée sur la science et d'appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et des opérations éconergétiques.

- **Signaler les infractions à la réglementation**

Divulguer les infractions aux règlements et les incidents mettant en cause 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.

## Main-d'œuvre et droits de la personne

Barclays appuie la protection des droits de la personne partout dans le monde. Nous sommes guidés par des principes fondamentaux tels que les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et nous nous conformons à toutes les lois et réglementations applicables, y compris la Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni et ses obligations de publier une déclaration annuelle sur l'esclavage et la traite des personnes. Nous nous engageons à fonctionner conformément à la charte internationale des droits de l'homme (qui comprend 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). Ce soutien se reflète dans nos politiques et nos actions dans les pays où nous faisons des affaires.

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

- **Santé et sécurité au travail**

Mise à disposition d'un environnement de travail sûr et hygiénique par une gestion et des contrôles proactifs qui minimisent les risques pour la santé et la sécurité et soutiennent la prévention des accidents pour tout le personnel, en tenant compte de la connaissance dominante de l'industrie, des exigences des lois locales en matière de santé et de sécurité et de tout risque spécifique, partout où le personnel accomplit des tâches, comme des usines, des entrepôts, des ateliers, des bureaux, des véhicules, des installations extérieures ou d'autres lieux de travail, de restauration et de loisirs. Lorsque la livraison de produits et de services doit être effectuée dans les locaux de Barclays, un document sur les attentes en matière de santé et de sécurité d'un tiers est disponible auprès de votre directeur des relations avec les tiers.

- **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.

- **Éviter le travail des enfants**

Le travail des enfants ne devrait pas être employé. 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.

- **Temps de travail**

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

## Main-d'œuvre et droits de la personne (suite)

- **Salaires et avantages sociaux**

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

- **Liberté d'association des travailleurs**

Respecter le droit des travailleurs d'exercer leur liberté d'association et de négociation collective. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, le tiers n'entravera pas le développement d'autres moyens d'informer/consulter les employés.

- **Engagement des employés**

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

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

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

- **Prévention de la discrimination et du harcèlement**

Promouvoir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement (sexuel, physique, mental), de victimisation ou de toute autre forme de comportement inapproprié ou d'abus pour quelque motif que ce soit (y compris, mais sans s'y limiter à : la race, la couleur, les croyances, la religion, l'origine nationale, le statut de citoyen ou de migrant, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité ou l'expression, l'état matrimonial ou de partenariat familial/civil, le handicap, le statut d'ancien combattant, l'information génétique, l'origine ethnique, le statut parental, l'apparence physique, les convictions politiques, la grossesse, l'origine ou le statut social, le statut économique, l'affiliation syndicale, le statut d'emploi – salarié ou horaire, à temps plein, à temps partiel, saisonnier, stagiaire ou tout autre cadre protégé par la loi.)

- **Revendications**

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

- **Alertes professionnelles**

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 sans crainte de représailles.

## Diversité et inclusion

Chez Barclays, nous croyons que la création d'une culture inclusive et solidaire est non seulement la bonne chose à faire, mais aussi ce qui est le mieux pour notre entreprise. Cela nous permet de mieux comprendre les besoins de tous nos clients et crée un sentiment d'appartenance et de valeur qui permet à nos collègues de donner le meilleur d'eux-mêmes. Barclays a pris l'engagement ferme de favoriser l'égalité des chances et des cultures en milieu de travail, qui favorisent la diversité et l'inclusion dans la société, comme le décrit sa stratégie sur la diversité et l'inclusion ([Barclays Diversity and Inclusion Strategy](#)), ainsi que la diversité et l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement, comme indiqué dans sa stratégie pour la diversité et l'inclusion des tiers ([Third Party Diversity and Inclusion Strategy](#)). Non seulement nous satisfaisons aux exigences juridiques de base de chaque juridiction dans laquelle nous exerçons nos activités, mais nous cherchons à montrer la voie dans ce domaine. De plus amples informations sur nos progrès en vue de devenir une organisation plus inclusive sont présentées dans notre Rapport sur la diversité et l'inclusion ([Diversity and Inclusion Report](#)). Ce rapport expose notre stratégie visant à bâtir et à maintenir une culture qui fait en sorte que tout le monde se sente inclus et appuyé, offrant des chances égales de croissance aux talents de tous les niveaux et de tous les milieux. Nous encourageons nos tierces parties à collaborer avec nous pour atteindre l'excellence en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion par les moyens suivants :

- **Inclusion et développement en milieu de travail**

Démontrer activement son engagement à l'égard de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans tous les aspects des activités et de la gestion en milieu de travail, en tenant clairement compte de l'égalité des chances en matière d'emploi, de perfectionnement des compétences et d'avancement professionnel, en particulier avec des segments sous-représentés de la société dans le domaine des opérations locales. Documenter une approche axée sur la diversité et l'inclusion qui, au minimum, devrait inclure des engagements visant à déterminer, à mesurer et à améliorer une culture d'inclusion pour chacun de leurs groupes d'intervenants ; avec une responsabilisation et un suivi clairs des progrès à tous les niveaux des opérations et de la gestion.

- **Gestion inclusive de la chaîne d'approvisionnement**

Stimuler la gestion active des chaînes d'approvisionnement en aval dans le cadre de leur engagement afin que les principes de diversité et d'inclusion soient encouragés dans leur chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de cette gestion active, nous nous attendons à ce que nos tiers contribuent à nos efforts de diversité et d'inclusion en recrutant, en utilisant et en développant des entreprises diversifiées sur le travail de Barclays. Lorsque les possibilités pour les tiers de participer directement aux travaux de Barclays sont limitées, au minimum, nous espérons que les tiers fassent preuve d'une culture d'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement en s'engageant à identifier, mesurer et améliorer les résultats pour diverses entreprises ; avec une responsabilisation claire et un suivi des progrès. Les entreprises diversifiées sont généralement définies comme des « entreprises de tailles diverses », ce qui signifie des petites et moyennes entreprises, dont les revenus et/ou les limites d'admissibilité à l'emploi sont définis à l'échelle locale, ou, la « propriété diversifiée », c.-à-d. dans lesquelles les segments socio-économiques

## Société

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

- **Développement local**

Démonstration d'initiatives d'employés ou de l'entreprise visant à améliorer les conditions sociales et économiques de ceux qui se trouvent dans le cadre local ou régional. Éviter les impacts négatifs résultant d'activités considérées comme préjudiciables à la société locale, telles que l'empêchement et le déplacement des populations autochtones.

- **Paiement rapide des tiers**

Respect de la législation ou des normes en matière de paiement rapide pour assurer la santé économique continue des entreprises qui fournissent des biens et des services dans la chaîne d'approvisionnement

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 :

- **Hygiène et sécurité**

Les produits et services sont conçus, fabriqués et distribués de manière à respecter les lois, les règlements et les codes volontaires concernant les répercussions des produits et services sur la santé et la sécurité tout au long de leur cycle de vie. Tous les produits fournis à Barclays doivent respecter les normes de sécurité minimales de la juridiction dans laquelle ils seront fournis, ainsi que les informations de sécurité pertinentes, le cas échéant

- **Étiquetage**

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

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

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

- **Rapports équitables avec les clients**

Les incitations à la vente ou à la performance sont conçues et contrôlées de manière à se conformer à la réglementation, aux codes volontaires et aux principes et normes d'incitation de Barclays, mais aussi, à assurer la transparence et offrir des mesures de protection pour prévenir l'aléa moral et les risques de conduite qui pourraient avoir des répercussions négatives sur les clients.

- **Vulnérabilité du client**

Lorsque le tiers s'attend à entrer en contact avec des clients dans des circonstances vulnérables, il doit avoir les dossiers adéquats pour démontrer qu'il prend des mesures raisonnables pour s'assurer qu'il peut identifier et gérer convenablement ces clients, afin d'éviter tout préjudice ou détriment.

- **Technologie responsable - Accessibilité numérique et inclusion des personnes handicapées**

Les services numériques et les outils en milieu de travail sont conçus et développés pour être faciles à voir, à entendre, à comprendre et à utiliser pour tous les clients et collègues, y compris les personnes handicapées. Il y a une exigence juridique, des possibilités commerciales et un impératif moral à veiller à ce que le milliard de personnes handicapées dans le monde ne soit pas exclu ou laissé pour compte dans l'utilisation de nos services numériques.

Les fournisseurs doivent disposer de dossiers adéquats pour démontrer que les normes d'accessibilité pertinentes, l'innovation et des pratiques exemplaires ont été intégrées à leurs activités, afin de fournir des produits et des services inclusifs qui répondent aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées.

Les fournisseurs de services numériques (y compris les logiciels, les sites Web, les applications mobiles, les kiosques et les communications numériques) doivent s'assurer que leurs technologies sont conformes à la version la plus récente des lignes directrices sur l'accessibilité aux contenus Web (WCAG) de niveau AA.

- **Technologie responsable - Intelligence artificielle**

Les applications d'intelligence artificielle (IA), utilisées pour les produits et services de Barclays, sont conçues de manière à respecter les règlements, les codes volontaires et les principes d'éthique de Barclays en matière d'IA. Les systèmes sont conçus et contrôlés de manière à produire des résultats équitables d'une manière fiable et transparente, avec une responsabilité claire quant à la propriété du système d'IA avec la capacité d'interrompre à l'avance ou immédiatement lors de la survenance ou le risque potentiel de résultats involontaires négatifs.

Les applications d'IA sont définies comme tout ce qui instruit la machine à agir intelligemment (c.-à-d. apprentissage, reconnaissance, conversation, etc.). Il s'agit de la capacité des ordinateurs à accomplir des tâches telles que la reconnaissance d'images, le traitement de langages naturels et l'apprentissage par l'expérience. Les exemples d'IA comprennent l'apprentissage automatique, la reconnaissance de conversations et la vision par ordinateur.

Notre succès en tant que banque ne peut être séparé de notre culture. Et le pouvoir de ce que nous sommes est plus grand quand nous sommes liés par un but commun, des valeurs partagées et un seul état d'esprit.

- **Notre objectif**

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

- **Nos valeurs**

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

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

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

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

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

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

- **Notre état d'esprit**

Les gens de Barclays ont une mentalité Barclays. Notre mentalité façonne la façon dont nous agissons, en vivant selon nos valeurs, guidés par notre objectif, toujours avec l'ensemble de nos clients qui sont au cœur de ce que nous faisons :

**Habiliter - Se faire confiance et se soutenir mutuellement pour être performant.** Prendre des décisions avec les personnes les plus proches du sujet. Inclure divers points de vue. Célébrer le succès et apprendre de l'échec.

**Défier - Se demander si les choses peuvent être mieux faites.** Utiliser des renseignements fondés sur des données pour éclairer les décisions. Être curieux de savoir comment nous pouvons nous adapter et nous améliorer. S'exprimer et s'ouvrir à d'autres points de vue.

**Diriger - Mettre l'accent sur les résultats.** Avancer avec rythme. Être passionné et ambitieux dans ce que nous faisons. Prendre nos responsabilités personnelles. Établir activement des relations de collaboration pour faire avancer les choses.

Nous encourageons nos tiers à s'associer à nous pour atteindre cet objectif, en veillant à ce que tous leurs employés et sous-traitants, qui interagissent avec le personnel et tous les clients de Barclays au nom de Barclays, démontrent notre objectif collectif, nos valeurs communes et notre mentalité unique. Nous vous demandons de transmettre à vos employés, le cas échéant, les renseignements contenus dans « Notre objectif, nos valeurs et notre état d'esprit », ([« Our Purpose, Values and Mindset »](#)), afin de les aider à refléter et à démontrer les valeurs de Barclays dans toutes leurs interactions.

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

- **Prévention des comportements à risque**

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

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

Si vous avez des questions ou des préoccupations sur le respect de l'objectif, des valeurs et de l'état d'esprit de Barclays, veuillez prendre contact avec nous [ici](#).

## 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 norme de dénonciation dans le groupe Barclays reflète notre engagement à veiller à ce que les préoccupations relatives aux violations potentielles des lois, règles ou règlements soient traitées de manière appropriée et, si besoin, corrigées. Soulever des préoccupations et les dénoncer est le processus par lequel vous pouvez signaler, en toute confidentialité, de tels problèmes. Cela pourrait signifier une fraude, un comportement criminel, un crime financier, ou un manquement aux services financiers, à la santé et à la sécurité ou à des obligations réglementaires - ou la dissimulation délibérée de l'une ou l'autre de ces choses.

Nous nous attendons à ce que nos tierces parties encouragent fortement leurs employés à faire part à Barclays de leurs préoccupations concernant la conduite inappropriée de Barclays ou de ses employés, et les informer de la façon de le faire.

Nos tierces parties et sous-traitants peuvent soulever 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 tiers basés au Royaume-Uni, leurs employés et sous-traitants peuvent également faire des divulgations protégées 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  
Email : [whistle@fca.org.uk](mailto: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  
Email : [PRAwhistleblowing@bankofengland.co.uk](mailto:PRAwhistleblowing@bankofengland.co.uk)  
Courrier : Confidential Reporting (IAWB team)  
Bank of England  
Threadneedle Street  
London, EC2R 8AH

Les tiers 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 de la mise en lumière de leurs préoccupations, et que s'ils font l'objet de représailles, ils doivent en informer Barclays.

Les tiers sont également invités à envisager l'adoption de procédures internes appropriées, s'ils n'ont pas déjà un tel processus, qui encouragent les travailleurs (employés ou sous-traitants) à dénoncer en interne des questions pertinentes pour les fonctions de la FCA / PRA.

### Surveillance et diligence raisonnable

Barclays a la responsabilité de faire preuve de diligence raisonnable avant d'entrer en relation avec des tiers clés. Cela peut comprendre, entre autres : examiner des copies des politiques en matière d'emploi et de santé et de sécurité et faire preuve de diligence raisonnable dans le but d'établir qu'aucune de nos tierces parties n'est associée à l'esclavage moderne et qu'elle ne s'est livrée à aucune activité ayant une incidence négative sur les droits de la personne.

Tous les tiers sont tenus de surveiller eux-mêmes leur conformité à notre code de conduite des tiers, et de nous informer de toute non-conformité. Barclays exige également que les tiers segmentés en risque limité, élevé, important ou matériel, procèdent à une auto-certification annuelle par rapport à notre code de conduite des tiers. Nous nous attendons également à ce que tous les tiers nous fournissent des réponses à nos demandes raisonnables de renseignements sur la conformité à notre code de conduite des tiers.

Les tiers à risque plus élevé feront également l'objet de vérifications sur place. Toute tierce partie qui ne répond pas à nos exigences (au moyen de l'auto-certification, de l'examen à distance par voie informatique ou de l'examen sur place) sera alors assujettie à des mesures, qui peuvent comprendre un processus d'assainissement.

### Surveillance en aval et diligence raisonnable

Les tiers sont tenus d'appliquer des procédures efficaces de surveillance et de diligence raisonnable aux tiers en aval, les sous-traitants et les autres intervenants de la chaîne d'approvisionnement, pour veiller à ce que l'environnement, les droits de la personne, la diversité et l'inclusion, la société, la responsabilité des produits et des services, l'accessibilité numérique et l'inclusion des personnes handicapées, l'objectif, les valeurs et l'état d'esprit, la dénonciation, la surveillance et les normes de diligence raisonnable sont contrôlés dans le cadre de leur propre code de conduite des tiers.

