

The Barclays Way

私たちの行動規範



目次

会長ジョン・マクファーレンとグループ最高経営責任者ジェス・ステイリーからのメッセージ	3
The Barclays Way... あなたにとって何を意味するか	4
The Barclays Way... 概要	6
The Barclays Way... 私たちの行動	8
企業市民として－地域社会への貢献	10
お客様－卓越したサービスの提供	11
同僚－職場における尊厳、多様性、より良いパフォーマンスの推進	12
差別、いじめ、ハラスメント	13
職場での人間関係	13
リスク管理－強固なガバナンス、堅固なコントロール、高い倫理基準の維持	14
The Barclays Way... 意思決定	16
The Barclays Way... 声を上げ、問題を提起する	19
Supporting the Barclays Way... 規定と指針	21
The Barclays Way... Q&A	23

The Barclays Way...

バークレイズは世界をリードするグローバルな個人・法人向け銀行として大きく成長し、組織として、企業形態、規模、目標といったあらゆる点で進化し続けてきました。そして未来に目を向ける時、現在のバークレイズのあり方について、また今後どのようにしていきたいかについて、よく考える必要があります。バークレイズ・インターナショナル、バークレイズ UK、Barclays Execution Services（サービスカンパニー）を含むバークレイズグループは、共通の価値観と、「飛躍の機会を創造する」という一つの目的によって結ばれています。この点において、私たちは今後も一丸となって機会の創出に努め、お客様、社員、株主、そして社会の成長をお手伝い続けていきます。

尊敬、誠実、奉仕、卓越、管理責任という5つの価値観が私たちの考え方の中心にあり、正しく責任ある行動を取る上での指針となっています。「飛躍の機会を創造する」ために正しさを犠牲にするようなことは、決してあってはなりません。正しくあることは、バークレイズに深く根差した価値観として、今後も揺らぐことはありません。

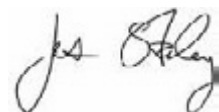
当社の行動規範である The Barclays Way は、バークレイズがステークホルダーからの信頼を維持するために私たち全員が遵守しなければならない、明確な行動基準を定めた枠組みです。この The Barclays Way をよく理解し、日々の行動において実践してください。



会長
ジョン・マクファーレン



グループ最高経営責任者
ジェス・ステイリー



The Barclays Way...
あなたにとって
何を意味するか



あなたにとって何を意味するか？

この行動規範には、全世界および全社的にバークレイズの業務遂行手法を定める「目的と価値観」の概要が記載されています。社員を取り巻く業務上の関係、特にバークレイズ内の同僚やお客様、政府、規制当局、取引先、サプライヤー、競合他社、広く地域社会などとの業務上の関わりについて(しかしそれだけに限定されません)、すべてを網羅する基準点となります。

この行動規範により定められた行動基準はバークレイズ社員や、バークレイズが経営権を持つ関連企業の社員すべてに適用されます。バークレイズが少数株主となっているその他の関連会社、当社が参加するジョイントベンチャー、そしてバークレイズの代理として業務を行う契約をした法人または個人には、同様のアプローチを積極的に取ってもらうようにしてください。

この規範の目的は、飛躍の機会を創造するというバークレイズの「目的」に従って、社員一人一人の考え方や行動を定めることです。

この行動規範には、全世界および全社的にバークレイズの業務遂行手法を定める「目的と価値観」の概要が記載されています。

- バークレイズは、「価値観と行動指針」、そしてこの行動規範に定められる基準を重視します。
- 私たちの役割に適用されるこの行動規範と各規則を認識し、理解することは社員全員の責任です。
- 取るべき行動が分からない場合は、各国それぞれの規則を確認するか、直属の上司またはシニアマネージャーまで問い合わせてください。分からないことがある場合は、特に慎重を期す必要があります。
- 社員は、The Barclays Way の理解度を確認するため、毎年研修を受けなければなりません。
- 「価値観と行動指針」に従った行動をしなかった場合、または本行動規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分を課されることがあります。

The Barclays Way...

概要



概要

パークレイズの社員は一人一人が機会を生み出しています。私たちの一挙一動はすべて、お客様、同僚、株主、社会のためになることを目的としています。これは328年続くパークレイズのDNAに組み込まれています。パークレイズは2018年4月、銀行として過去に例を見ないほどの大掛かりな組織再編を完了しました。これにより、将来を見据えた組織形態と資本基盤が確立され、成長とリターンに改めて注力できる体制が整いました。

法律上は別組織となっていたとしても、パークレイズである限り私たちは一つです。私たちは共通の価値観と一つの目的によって結ばれており、一人一人が明快で、創造的で、魅力的なパークレイズブランドの構築に貢献しているのです。

パークレイズの目的 - 飛躍の機会を創造する

私たちは機会を生み出す集団であり、一人一人が協力し合い、お客様、同僚、社会の成長をお手伝いしていきます。

目的、価値観、行動

目的 飛躍の機会を創造する

私たちは機会を生み出す集団であり、一人一人が協力し合い、お客様、同僚、社会の成長をお手伝いしていきます。

価値観

尊敬	誠実	奉仕	卓越	管理責任
共に仕事をする人々とその貢献に敬意を払うと共に尊重する。	何事に対しても公正に、高い倫理観と実直さを持って取り組む。	常にお客様のことをあらゆることを中心に考えて行動する。	お客様に最高かつ持続可能な成果をお届けすべく、持ちうるすべての力、能力、資源を活用する	問題を発見したときよりも状況を改善させることに情熱を注ぐ。

行動

- 共に仕事をする同僚やパートナーとの信頼関係を構築する。
- 異なる視点を検討し、全社的な利益をいかなる個人やチームの利益にも優先させる。
- パークレイズ全社を通じてすべての社員と積極的に協力し、最高の成果をもたらす。
- 社内のダイバーシティ(多様性)を受け入れ、豊かにするよう努める。
- 正しいことを述べ実行する勇気を示す。
- 私的な場所でも公共の場と同じように振る舞い、社員としての義務を果たす。
- 間違った行動を黙認せず、他人からの指摘も受け入れる。
- 成功だけでなく失敗にも責任を持ち、責任を転嫁しない。
- 役割に関わらず、時間を取ってお客様のニーズを理解する。
- 常にお客様の期待を上回るための努力をする。
- 短期的および長期的にバランスの取れたサービスをお客様に提供する。
- お客様にサービスを提供するにあたっては、すべての利害関係者の視点を考慮に入れる。
- サービスを完璧にお届けすることを目指し、失敗からも学ぶ。
- 個人とチームの仕事両方に誇りを持つ。
- 同僚の業績、成長、仕事に積極的に貢献する。
- パークレイズの価値観を共有できる最高の人材を雇用でき、留められる環境を構築する。
- 革新的でよりよい方法を率先して実行する。
- パークレイズの評判と財産を守り、向上させる。
- 関係する地域社会すべてにより影響を与える方法を見つける。
- 目の前の成功だけでなく、持続可能な発展を尊重する。

A woman with long brown hair, wearing a dark blazer over a red top and a necklace, is seated at a table. Her hands are clasped in front of her. A white coffee cup is on the table to her left. The background is a wall with vertical wood slats. A dark blue semi-transparent box in the lower right corner contains white text.

The Barclays Way...
私たちの行動

私たちの行動

パークレイズの「価値観と行動指針」は、全社のあらゆる業務に常に適用されます。これは、私たちが正しく、倫理的に、開かれた方法で行動し、パークレイズの業務に適用される法律や規制を上回るレベルの基準に従って業務を遂行することを意味します。

そのため、持続可能で力強く、長期的な利益を生む事業を構築し、仕事関係者や私たちが暮らし仕事をする地域社会に価値を提供することを目的として、財務面のみならず幅広い基準が適用されます。

パークレイズでは、個人および会社としての業績は、単に営利的成果だけでなく、価値と行動を毎日の業務においてどのように実践しているかについても評価されます。

私たちはみなパークレイズの社員として、日常業務における行動に責任を負っています。自己責任はパークレイズの企業文化の中心をなすものであり、どのように行動するかということは、高い業績水準を達成しながらお客様に価値を提供し、適用規制や義務を満たす上で極めて重要です。これを達成するために、社員には以下の事項が求められています：

1. 誠実に行動する。
2. 必要な能力を持ち、十分な注意と努力を払って行動する。
3. 規制当局に対してはオープンに対応し協力する。
4. お客様を公正に扱う。
5. 市場における適切な行動規範を守る。

これらの事項は「自己責任体制」の一環として適用されます。「自己責任体制」の対象となるのは、シニアマネージャー、主なリスクを負う役職、有資格者、イギリスの社員（補佐的な業務の社員を除く）、イギリス国外であってもイギリスの顧客と業務を行う可能性のある社員です。しかし、パークレイズではすべての社員がこれらの要件を遵守することを求めています。社員は、「自己責任体制」に該当する関連規則を習熟し、従う必要があります。

私たちはみなパークレイズの社員として、日常業務における行動に責任を負っています。

企業市民として – 地域社会への貢献

銀行および金融業界は、社会的、経済的な成長および発展を後押しする、重要な役割を果たしています。共有価値と呼ばれるこのコンセプトは、パークレイズの成功と社会の発展のいずれをも犠牲にすることなく、倫理的に双方を実現することを意味しています。パークレイズには、改革を促進し、すべての人が共有できる成長を後押しするという、極めて重要な役割を果たす機会が、現在、そしてこれから我々が築く未来にも与えられています。

世界をリードする個人・法人向けおよび投資銀行として、パークレイズは膨大な数のお客様にサービスを提供しています。ガバナンスや業務手法に関する規則や基準を常に適用することにより、適切に業務を遂行する銀行として誇りを持っています。パークレイズの長期的な目的は、社員のお客様の明るい未来のために必要な手段や環境を提供することです。パークレイズの企業市民活動戦略である“Shared Growth Ambition”は、これに欠かせない要素であり、社会的な価値と営利的な価値のどちらか一方ではなく、両方を促進する行動と取り組みを重視しています。個人や社会にとって、今もこれからも適切なビジネスを運用するということです。

雇用機会、起業、ファイナンシャル・インクルージョン、人権、気候変動など、私たちのビジネスが重要な役割を果たしている世界的課題について、私たちは単独に、時には協力し、相談し合って取り組んでいます。こういった課題やその他の問題に関する様々な利害関係者との対話が、当社の規則構築や意思決定に際し、重要な情報を提供してくれます。



そのために私たちがすべきこと:

- パークレイズの意思決定が及ぼす広い影響を考慮する。これには、影響を受ける人々（直接または間接的に）を特定することや、お客様の財務提案やサプライヤーとの関係、新商品の開発などを検討する際には、社会的・環境的・倫理的な影響を必ず考慮することが含まれる。
- 業務を展開する地域において、人権の原則を尊重・保護し、政府および市民団体を支援する責任を果たす。
- 資源の消費、廃棄物処理、悪影響の低減に関して環境保護に努め、金融ソリューションの開発に貢献し、気候変動の課題に適切に対処する。
- 地域社会のボランティア活動に参加し、同僚を手助けする。
- さらなる社会貢献のため、当社のリソースを活用する方法を探す。

お客様 – 卓越したサービスの提供

パークレイズは、お客様が必要としている、また期待を上回るサービスを提供することにより、個人顧客、事業、法人顧客、国際顧客に、相互にメリットをもたらす、長期的な関係を構築・維持する努力をしています。これは、個人的責任のもとに金融アドバイスに精通し、お客様が目的を達成できるように必要な支援をし、お客様が短期・長期的目標を達成するための十分な情報と選択肢、ソリューションを提供することを意味しています。

私たちの目的は、優れた顧客サービスを安定して提供することにより、お客様にとってより高い価値を提供することです。パークレイズは、革新的商品とアイデアを提供し、お客様の財務状況をより良くするお手伝いをしていることを誇りとしています。

そのために私たちがすべきこと:

- 難しい業界用語を避けて明確に伝え、手数料や料金を適正かつ妥当にして、はっきりと示す。
- 商品およびサービスの営業・宣伝・マーケティングは誠意を持って行い、不当な行為や誤解を招く行動、誇張はしない。
- そのお客様に適さない商品を勧めない。
- お客様から得た情報の守秘義務を守る。
- 約束を果たし、問題が起きた場合は責任を持って対応、修正する。
- クレームは誠意をもって、公正かつ迅速に解決し、顧客の満足を確実にする。
- 経済的な困難を抱えるお客様に対して、責任ある取り組みをする。
- 事業提案や商品について広範囲なリスクと影響を評価して、悪影響を予想し是正する。
- 報告していない利害対立や可能性のある利害対立はもちろん、そう見なされかねない行為は避ける。こういった利害対立には、個人的な利益とパークレイズ（株主、サプライヤー、お客様を含む）との対立や、顧客間の利害対立、または、パークレイズ全体としての利益をサプライヤーや顧客の利益より重視する状況などが該当する。こういった対立が避けられない場合は、対立が存在する事実や、それを解決する手段を明確にする。

私たちの目的は、卓越した顧客サービスを安定して提供することにより、お客様にとってより高い価値を提供することです。

同僚 – 職場における尊厳、多様性、より良いパフォーマンスの推進

バークレイズでは、社員が互いに尊重し合い、一人一人の貢献を評価しています。自分自身や個人的もしくは各部署の利益よりも、銀行全体やお客様の利益を重んじ、最高の成果をあげるためにバークレイズの他部門と協力します。バークレイズでは卓越を求め、功績を認めてそれを誇りとします。

バークレイズは、社員が互いに信用し、責任を転嫁することなく成功と失敗の両方に責任を負い、間違った決定や行動を黙認しない職場環境を育てます。正しいことを実行し、もし他の人が正しい行動をしていない場合は指摘できる勇気を持つことは、The Barclays Way の重要なポイントです。誠意に基づいて直接的または間接的に問題を報告した結果として、公然か否かに関わらず、どのような種類の報復も受けることはありません。

そのために私たちがすべきこと:

- 常に誠実に、最高の水準で行動する。
- 懸念がある場合は、公正かつ明確な方法で異議を唱え、上司に報告する。
- 職場内の多様性を受容・育成する。
- いじめやハラスメントを絶対に許さない。
- 業務上の専門知識や技能を伸ばし、維持するよう努める。
- 他の社員が技能やキャリアを伸ばせるようサポート・指導し、彼/彼女らの業績や行動などに対する建設的な意見をしたり、必要な研修やツールを提供する。
- 自分自身で高い目標を定め、少しでも高い能力を発揮することができるように責任を持つ。また、他の社員にもそれを求める。
- 他人の意見に耳を傾け、尊重する。
- 他の社員の成果を認め、共に喜ぶ。
- 成果だけでなく目的達成までの過程も検証し評価する。
- The Barclays Way を実際に実践できるような人材を採用し、雇用を維持するよう努める。
- バークレイズにおけるすべての役割と、その役割を担っているすべての人が重要であることをふまえた言動をする。
- 団結の自由や労働組合との建設的な会話への参加における同僚の権利を認める。
- 仕事とプライベートのバランスが重要であることを認識し、安全かつ健全な職場環境を提供すると共に、心身の健康と生産性をサポートする。
- 部下を持つ社員には、自分の部下が高い基準を満たすことができるように指導し、サポートし、模範となる行動を自ら示す責任があることを認識させる。

バークレイズでは、社員が互いに尊重し合い、一人一人の貢献を評価しています。

差別、いじめ、ハラスメント

パークレイズは、いかなるバックグラウンドを持つ人も尊敬、尊重しています。また、ダイバーシティ(多様性)やインクルージョン(多様性の受け入れ)の文化を構築し、促進することを目指しています。社員、お客様、下請業者、サプライヤー、あるいは当社を訪れるすべての人が差別やいじめ、ハラスメントに関わることを決して許しません。こういった行為は、互いに尊重し合い多様性を受け入れるプロフェッショナルな職場を提供するという、パークレイズの伝統に全くふさわしくなく、懲罰の対象となります。

すべての人が楽しく仕事ができ尊重される、建設的な環境を作り上げるために、全社員がそれぞれの役割を果たさなければなりません。つまり、自分自身の行為や行動が他人に与える影響に敏感で、同僚やお客様、その他仕事の関係者に対しては、誠実かつオープンに、そして礼儀正しく接しなくてはならないということです。これはパークレイズでの雇用期間中やパークレイズへのサービス提供中に行われる、容認できないあらゆる行為に当てはまり、パークレイズの代表として企業接待やイベントといった業務上の行事に参加している時も含まれます。

パークレイズは、人種、宗教、信仰、性別、性的指向、障害、年齢、妊娠・出産、結婚、同性婚、性転換、退役軍人、その他法律で保護されている特性に基づきいかなる差別も決して許しません。これらは「保護特性」として定められています。また、脅迫的、敵意、下劣、屈辱的、不快であると相手を感じるか、相手が望まない、性的、人種的、宗教的意味合いを持つ言動、行動、行為(または保護特性に基づいてハラスメントとみなされるその他の行為)も決して許しません。

何らかの差別的またはハラスメント的言動を目撃したり、気がついた場合は見過ごしてはいけません。当事者と話し合う、または上司に相談する、人事部に具体的なアドバイスを求める、「問題報告」ホットラインやメールを通じて内密に問題を報告するなどの行動を取ってください。

パークレイズは、差別、いじめ、ハラスメントの申立てについて、真摯かつ慎重に対応し、客観的で独立したプロセスを通じてできるだけ迅速かつ内密に対処するよう努めます。

職場での個人的関係

各国の規則や手順および適用法で定められた法律の規制に基づき、パークレイズの全社員は、職務上の役割に影響を及ぼす可能性のある個人的関係の変化について、直属の上司や適切な担当者に報告しなければなりません。報告することにより、パークレイズは利害の対立が起こる可能性を認識し、適切に対処できるようになります。個人的関係とは、新たな関係や現在進行中の関係、またはすでに終わっている過去の関係を含みます。関係相手は、同僚、下請業者、サプライヤー、お客様などが含まれ、結婚、同性婚、恋愛関係、家族関係といった関係が対象です。

リスク管理 – 強固なガバナンス、堅固なコントロール、高い倫理基準を維持する

直近のみならず、長期的な目標達成も考慮し、お客様に質が高く持続可能な成果をお届けすべく、私たちは持ちうるすべての力、能力、資源を活用しています。情報開示と報告を透明化し、株主の皆さまへの公正な運用益をお届けするよう努めています。

事業を行うに当たり、お客様や監督官庁を含むパークレイズの利害関係者の信用を維持するためには、高い倫理基準に従うことが必要不可欠であると理解しています。パークレイズは、その行動・行為を定める管理および法令順守条件について妥協しません。

パークレイズの「エンタープライズ・リスク・マネジメント・フレームワーク(ERMF)は、当社がリスクを把握し管理する方法を定めています。役職、担当職務、所在地に関わらず、すべての社員はパークレイズのリスクマネジメントにおいて課せられた役割を果たさなければなりません。また社員は担当業務に関連したリスクマネジメント規定を把握し、すでに存在するリスクや潜在的なリスクをどのように報告するかを知り、ERMFが定めるリスクマネジメントプロセスについて、それぞれの役割に応じたレベルの認識を持っている必要があります。

業務に関連した案件で政府や規制と関わる場合には、誠実かつ透明性を持ってコミュニケーションを取ります。パークレイズは政治的に中立の立場を取っており、政党活動には参加せず、政治献金も行いません。

サプライヤーとの取引においては、関わりのある環境的・社会的・倫理的影響を認識し、適切に管理するため、サプライチェーンを通じて、利点と業務に基づく双方に利益のある関係を求めます。

競合他社を尊重し、自由かつ公正な競争が事業とお客様にとって最善であることを認識して、サービスの革新性と改善を進めます。

そのために私たちがすべきこと:

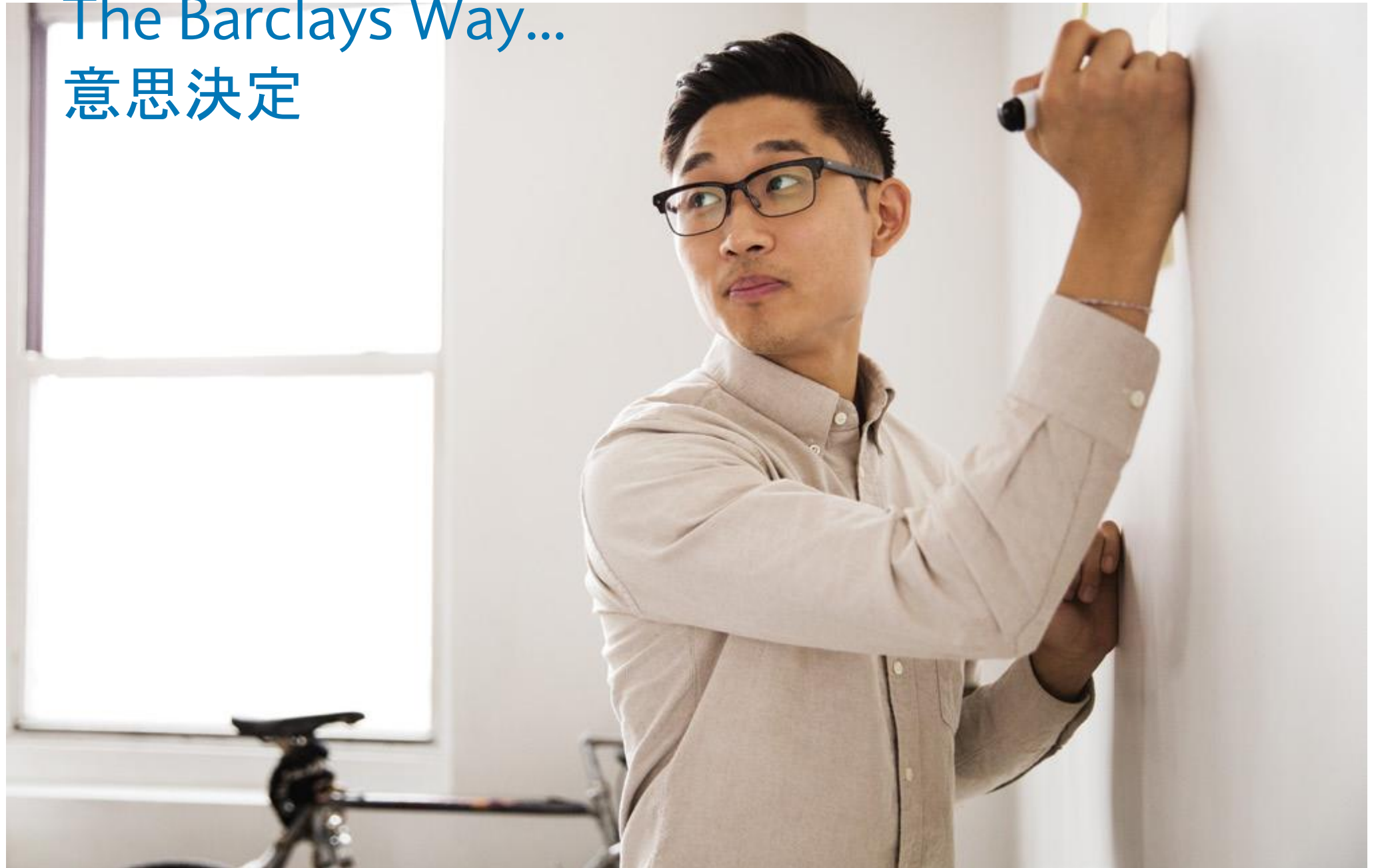
- ベストプラクティスに基づく、総合的な情報を提供し、株主やその他利害関係者が十分な情報に基づいて、戦略や将来的可能性を判断できるようにする。
- あらゆる業務において、当社の評判を守り向上させるよう努める。長期的な株式市場価格や持続可能な成長のためには、短期的収益よりも当社ブランドのイメージが重要である。
- 社内外で取り交わされるすべての情報が、偽りがなく正確かつ明確でタイムリーであるように努める。
- 社員がそれぞれの役割に関する規制やガバナンスを熟知し、必須の研修を受けるようにする。
- パークレイズのために業務を行う人物が、本規範に違反している際には速やかに報告する。
- 法律や規制の条文および精神に従い、プロフェッショナルとして倫理行動基準を常に適用する。
- 意思決定に当たっては、責任を持ってリスクマネジメントとデュー・デリジェンスを必ず実践する。

- お客様や自身の税金対策をする際には、パークレイズの租税原則を守り、イギリスの銀行に対する税務規則に全面的に準拠した明確な基準を適用する。
- どの国においても脱税行為は決して許容しない。
- 収賄を発見した場合は絶対に見逃さず、いかなる形の便宜供与に係る支払いも行わない。
- 規制当局とはオープンで明確な対話を保ち、すべてのコミュニケーションがタイムリーかつ正確で、漏れがないようにする。
- 贈答品または接待の提供を、何らかの行動や意見を誘導することを目的として、もしくは影響を与える手段として不適切に申し出たり、受領したりまたは求めることはしない。禁止事項および許容範囲については、パークレイズの Global Gifts and Entertainment Policy (グローバル贈答品・接待方針)、各グローバル基準およびその他業務手順を参照すること。
- 公式または非公式を問わず、競合他社とは価格や利率の固定または設定、商品・サービス提供の制限、談合の実施、市場の配分、企業機密情報の共有、その他競争を阻害するいかなる合意もしない。
- 政府関係者または政治的利害関係者(議員や公務員を含む)と交流があった場合には必ず、当該地域の政府関係チームに報告する。
- 個人的に政治的な活動に参加する社員は、パークレイズでの業務と完全に切り離し、業務における義務や責任との利害関係が生まれないように、個人の活動とパークレイズは一切の関わり合いを避ける。
- サプライチェーンにおけるベストプラクティスを助長し、パートナーには、当社の「価値観」を共有し「行動指針」を促進できる取引先を探するなど、その政治的活動と当社が関連しないように努める。
- 業務における社外の利害関係者(お客様を除く)とのやり取りや交流は、当該利害関係者チームの適切な担当者が必ず管理・承認する。
- 直接的または暗に、もしくはほのめかしによっても、競合他社の評判を傷つけようとしてはならない。



The Barclays Way...

意思決定



意思決定

パークレイズの業務は多岐に渡っているため、あらゆる意思決定やすべての事態を、規則やガイダンスによって規定することはできません。また前向きで正しい判断が難しい場合に遭遇した場合は、ジレンマを感じることもあるでしょう。The Barclays Lens は、価値観に基づく意思決定ツールであり、業務上の判断と行動によるリスクと影響を予測・特定・管理し、広く社会や環境への短期的・長期的影響を認識するために作成されました。優れたそして持続可能な意思決定を行うことが目的です。

The Lens は簡単な質問で構成されています。

どのように利益を上げるか
(直接または間接的に)?

お客様に不利益を与えるのではなく、価値をお届けすることで、パークレイズが利益(コスト削減)を実現していますか?

公正かつ妥当とみなされる形で行動していますか? お客様や社外の利害関係者は、獲得した利益水準を許容範囲内だと思うでしょうか?

お客様や利害関係者に対し、透明性が高く、
明確なコミュニケーション、対応をしている
か?

お客様や利害関係者と関わる時は、内容を理解してもらえるような、明確かつシンプルな言葉が使われていますか?

その判断や検討している行動によって悪影響を受ける人々のこともきちんと考えていますか? また、株主やお客様、業界、NGO、地域社会など、影響を受ける可能性のある利害関係者とどのように関わっていますか?

お客様や社外の利害関係者と関わり、今後当社との関係を支援していくために、現在の対話をどのように進めていますか?

長期的な価値をどう構築しているか?

将来的な関係を犠牲にして、目の前の利益を達成しようとしていませんか?

お客様や社外の利害関係者を、目的に向かってどのように後押しし、そのニーズをどう満たそうとしていますか?

パークレイズやお客様、そして広く社会にメリットをもたらす共有価値をどのように構築しているか？

お客様や利害関係者に価値を構築するために私たちが行っていることは、どう改善できるでしょうか？

長期的に見て、今行っていることがパークレイズやお客様、社外の利害関係者の評価に与える、プラスまたはマイナスの影響は何でしょうか？

担当しているお客様や彼らが属する社会が直面している問題は何かであり、それを解決するために私たちがお手伝いできることは何かでしょうか？

それは正しい行動か？

その意思決定はパークレイズの「目的および価値観」を反映し、The Barclays Way に沿っていますか？

そのような行動が自分の代理として行われたとしても問題ないと感じますか？

その意思決定や行動は新聞の一面に報道されても問題ないものですか？

良心に恥じることなく、社内の人や家族、友人にその行動や判断を説明することができますか？

その判断や行動は適法であり、法の精神に則っていますか？

事業上重大な意思決定をする場合、潜在的な影響(意図的か否かを問わず)を認識し検討できるよう、上記の基準を当てはめてください。

The Barclays Way...
声を上げ、問題を
提起する



声を上げる

社員はパークレイズの名前を背負っていることに、大いに誇りを感じられなければなりません。だからこそ、事業を支え日常業務のすべてを定める「価値観と行動指針」に、社員全員がしっかりと従って行動しなければなりません。

分野によっては、「価値観」が適切に実践されていない、または見逃されていると思われることがあるかもしれません。そういった場合は、間違った行動や判断、行為を見逃ごさない勇気を示さなければなりません。またその反対に、社内の他の人の意見に耳を傾け、指摘を受け入れることも大切です。

問題を提起する

パークレイズの評判をリスクに晒す行動が取られる場合があります。不正行為、詐欺、違法行為など不適切であると思った場合や、基準を満たしていないと思った場合は、声を上げることが極めて大切です。いかなる問題も次の手段により、秘密を厳守しながら報告することができます。

- 上司やさらにその上司へ問題を相談する。
- 国内のコンプライアンス担当部門に直接相談する。
- 内部告発担当部門へ「問題報告ホットライン」またはメールで連絡する。

報告された問題は真摯に検討され、慎重に取り扱われ、必要と判断された場合には独立した調査が行われます。法が許容する範囲で、内部告発担当部門へは匿名で問題を伝えることができます。

例えば、社員による次のような行為を発見した場合：

- 当社またはお客様の秘密情報を不適切に使用している。
- 適用法や規制に違反している疑いがある。
- お客様の対応規則に違反している。

すぐに問題を報告してください。

パークレイズは、社員があらゆる行動において最高水準の正直さと誠実さに基づいて行動するべきであると考えています。誰であろうと問題を伝えたことが原因で立場が悪くなったり、差別されることは決してありません。

パークレイズは、あらゆる行動において最高水準の正直さと誠実さに基づいて行動するべきだと考えています。

問題を提起する方法はいろいろあります。詳しくはリンク

<http://my.barcapint.com/WCP/content/intranet/en/functions/compliance/whistleblowing1.html> をご覧いただくか、パークレイズのイントラネットブラウザに Whistleblowing と入力すると、具体的な情報を得ることができます。

Supporting the Barclays Way...

規定と指針



規定と指針

バークレイズには様々な規定や指針があり、管理対象、原則、業務における主な遵守事項が規定されています。規制当局や、特定の国・地域の法令により特に求められない限り、すべての規定がグループ全体のすべての業務および部門に適用されます。

規定と指針の全リストは、“Barclays Now”（イントラネット）上の“Global Policy Hub”をご覧ください。国ごとの手順書、ハンドブック、指針も参考にしてください。

バークレイズには様々な規定や指針があり、管理対象、原則、業務における主な遵守事項が規定されています。

The Barclays Way...

Q & A



Q & A

国内の法律が、その他の法令や、国際的に許容されている基準、バークレイズの規定と矛盾する場合どうすればいいですか？

本規定の条項が他の国内法と矛盾する場合は、直属の上司や各国の人事部、コンプライアンス担当部門に相談してください。場合によっては、例えば国内法が、特定の有罪判決やその他情報（与信情報など）の開示を妨げることがあります。このような場合は、国内法に従い、規定は国内法を反映するよう改定されます。

何らかの意思決定や業務遂行方法が The Barclays Way に沿っていない場合はどうすればいいですか？

懸念がある場合は、まず判断を行った担当者や、直属の上司にその旨を伝えます。それでも懸念が解消されない場合や、このような手段を取りたくない場合は、問題報告ホットラインやメールなどで問題を報告してください。

お客様やサプライヤー（または見込み客やサプライヤー候補）から、ショーやスポーツ観戦のチケットが贈られた場合はどうすればいいですか？

接待の許容範囲を定める、贈答品および接待規定を参照します。それでも容認されるかどうか分からない場合は、国内のコンプライアンス担当部門または贈答品・接待担当部門に相談してください。

競合他社が出席する会議やイベントで、競合他社の価格戦略やその他秘密情報に関する話が出たらどうすればいいですか？

このような状況になった場合は、会議やイベント主催者に対し、その議論を中止するよう依頼します。その後も議論が継続した場合は、議論の中止依頼が記録されていることを確認し、直ちに会議を退席してください。いずれの場合も、このような案件は直属の上司とバークレイズの競合担当部門に報告します。

自分自身が重要な公的地位に就いた場合、お客様や官僚、規制当局、その他外部の利害関係者が近親者にいる場合はどうすればいいですか？

一定の状況下では、自分自身が重要な公的地位に就くことや、近親者との関係により、利害対立や贈収賄、汚職の危険性が生じます。まずは直属の上司に相談し、バークレイズの贈収賄および腐敗防止規定に基づき、自分の公的地位や近親者との関係を正式に開示するなど、何らかの対処をする必要があるか、確認してください。

バークレイズの規定や規制を巧みに回避する、または通常認められる範囲を超えた（または超えかねない）活動や意思決定に参加するよう求められた場合はどうすればいいですか？

バークレイズの行動規範や規定が求める約束事に従っていない意思決定や活動に遭遇した場合は、直属の上司やコンプライアンス担当部門にその懸念を報告します。このような手段を取りたくない場合は、懸念報告ホットラインや電子メールなどで問題を報告してください。

地元の候補者を応援する選挙運動への参加を検討していますが、事前 にしておかなければならないことはありますか？

政治活動に参加する場合は必ず、業務時間外に個人的に行うようにし、パークレイズのリソースは使用せず、パークレイズの評判を危険に晒すようなことをしてはいけません。本格的に選挙運動へ関与する場合は、事前に直属の上司の許可を得てください。

お客様や同僚が不正行為や不法行為に関与している疑いがある場合 はどうすればいいですか？

このような場合は、直属の上司か国内の不正行為によるリスク担当部門に報告してください。パークレイズの Fraud Policy（不正行為に関する規定）に求められる行動の指示と指針が記載されています。

Reputation Risk Framework（評判に関するリスクフレームワーク）に 定められる評判リスク報告手順と、Raising Concerns policy（懸念報 告規定）の違いは何ですか？

懸念報告規定の報告手順は、パークレイズが準拠すべき基準や規定に違反する可能性があるが、業務における「通常手順」では報告できないと思われる判断や問題を報告するために使用するものです。それに対し評判に関するリスクフレームワークの報告は、意思決定のルーティン評価の一部であり、パークレイズの各事業や各部門が評判を傷つけるリスクという観点から、各意思決定を評価・チェックするものです。

July 2018

Registered office:

1 Churchill Place, London E14 5HP. Registered in England. Registered No: 48839

© Barclays Bank PLC 2018