



The Barclays Way

行動規範

July 2023



目次

グループ会長 ナイジェル・ヒギンズからのメッセージ	2	
グループ最高経営責任者 C.S. ベンカタクリシュナンからのメッセージ	3	
The Barclays Way...		
The Barclays Wayとは？	4	
The Barclays Way...		
行動規範	7	
社会における私たちの役割	10	
お客様	– ワールドクラスのサービスを提供	13
同僚	– 職場における相互の尊重、多様性、ウェルビーイング、より良いパフォーマンスの推進	14
	– 従業員としての行動	16
	– 報告が必要な状況	16
	厳密なリスク管理および内部統制	17
The Barclays Way...		
声を上げ、問題を提起する	19	
Supporting The Barclays Way...		
規程と指針	22	
The Barclays Way...		
Questions and answers	24	

The Barclays Way...

The Barclays Wayとは私たちの行動規範であり、一人ひとりが日常業務の中で従うべき行動基準を示すものです。皆さんが適切な判断を下し、日々正しい意思決定をするための手助けとなるはずです。

The Barclays Wayをよく読んで、書かれている内容をしっかりと理解してください。ご存じのように、バークレイズのアプローチの根底にあるのは「目的、価値観、マインドセット」です。バークレイズの目的は、金融としての責任を果たし、公共の長期的利益のために行動することです。利害関係者のために行う行動はすべて、この目的の達成につながるものでなければなりません。バークレイズの価値観とは、企業としての倫理基準です。バークレイズのマインドセット「Empower, Challenge and Drive（力を与える、疑問を投げかける、推進する）」は、私たちがどのように行動するかの指針を投げかけます。

The Barclays Wayは、私たちの働き方にこれら的重要原則を適用したものであり、全社に浸透させるべきものです。これは、私たちがすべてにおいて常に優れた水準の業務を遂行するための指針となります。これには、お客様や地域社会に対する当社の貢献のあり方や、相互の尊重と多様性に満ちた、声を上げることが評価される職場文化を引き続きどのように構築していくかなどが含まれます。また、リスク管理や、業務上の統制強化、および行動における最高の倫理基準達成のための具体的な指針も含まれています。

バークレイズにとっての最善の対応を行って示している皆さんに対し、心からの賛辞を贈ります。

The Barclays Wayが社内全体の共感を得ていることは明らかであり、今後も全役職員の献身的で高い目的意識に基づく取り組みの支えとなることを願っています。

グループ会長
ナイジェル・ヒギンズ



The Barclays Way...

The Barclays Wayの重要性はこれまで以上に高まっています。マクロ経済や地政学的な環境は不透明なことが多いですが、この行動規範が私たち全員の働き方の基礎となる揺るぎない基盤を提供してくれます。この行動規範に含まれる原則は、私たちがお客様やその他のステークホルダーと接する際に正しい行動を取るための指針であり、私たち役職員同士の接し方にも適用されます。

私たちの大きな目標は、バークレイズが常に優れた組織であることです。私たちは、常に極めて高い水準で業務を遂行することによって、これを達成します。これは、お客様に対して日々たゆむことなくワールドクラスのサービスを提供することを意味します。それはまた、私たちの業務に正確さと簡潔さに基づく文化を創造し、私たちのリスクと統制の環境を強化し、私たちが卓越する分野に事業とプロジェクトを集中させることでもあります。

考え方の多様性と新たな思考は、このアプローチの本質的な部分です。私たちが行っているすべてのことを客観的に見て、改善できないか自問しなければなりません。これには、私たちの事業に内在するリスクについて注意と警戒を怠らないこと、何かがおかしいと感じるときは声を上げること、問題が発生したときにはそれらを特定し解決することなどが含まれます。

The Barclays Wayは、何百万人もの人々が日々私たちに寄せる信頼を反映しています。この信頼は、常に最高水準の業務を遂行し、私たちの企業文化に投資し、従業員の選択をサポートすることによって得られるものです。

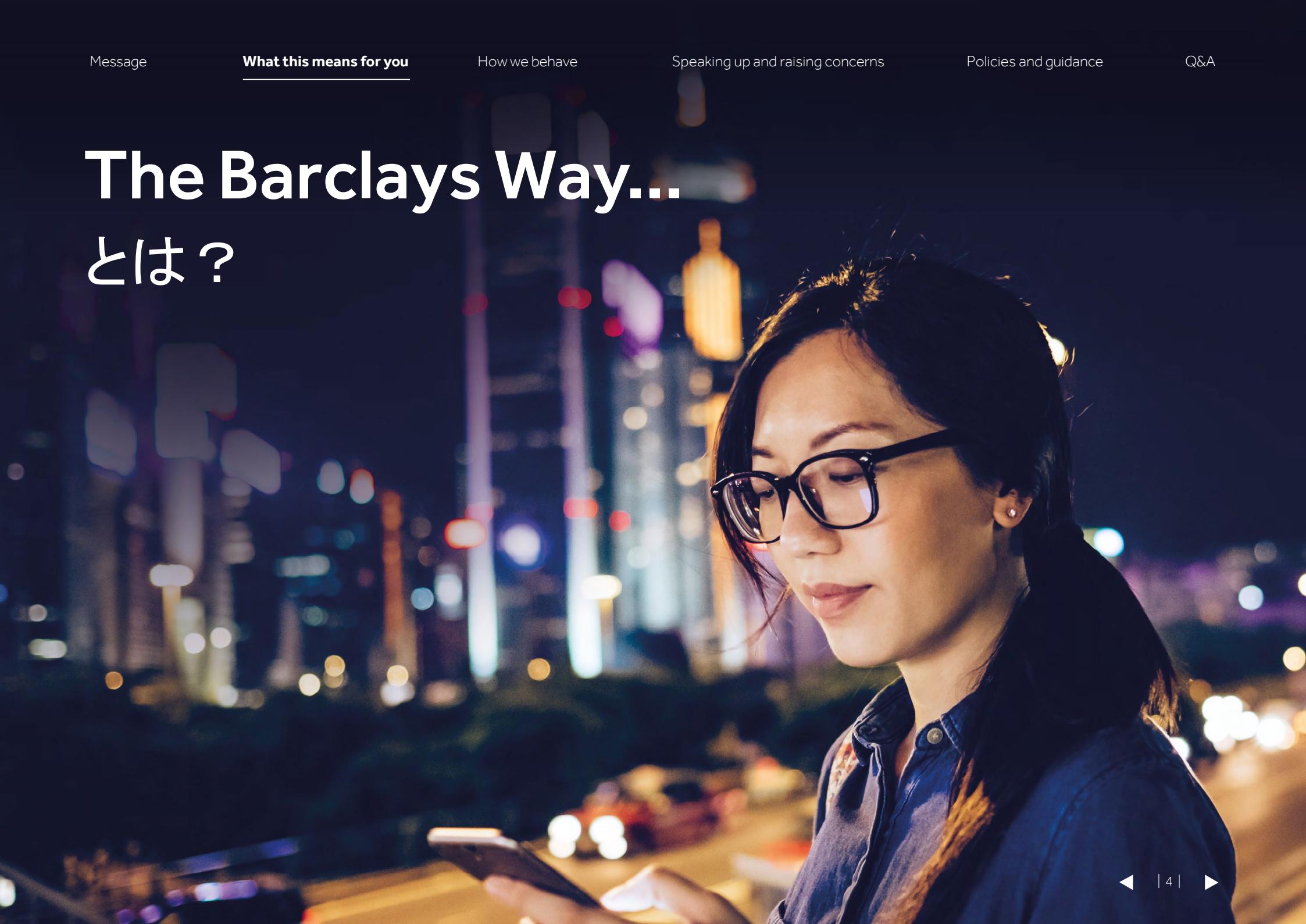
グループ最高経営責任者

C.S.ベンカタクリシュナン



The Barclays Way...

とは？



私たちの目的

私たちの目的とはバークレイズの存在理由、
すなわち、私たちが満たすべき社会的ニーズでもあります。
私たちの目的は以下の通りです：

金融は経済にとって、酸素のように欠くことのできないものです。私たちは透明性を実践し専門性を持ち、人や企業を支援する金融としての責任を果たします。バークレイズは専門能力と資本を併せ持ち、力強い業務遂行能力と深い献身によって、お客様や地域社会の経済活動の持続的改善を支援します。これは330年以上前にバークレイズが創業した当時も現在も変わりません。

相手に共感し、誠実に行動することで、私たちは金融業界のリーダーとなり、また主要な利害関係者との間に信頼を築くことを目指しています。私たちは、あらゆる人を支援し受け入れる文化を構築することで大きな力が発揮され、1つのチームとして結束することでより大きな成果が得られることを知っています。

バークレイズは想像力を発揮して精力的に行動し、革新と持続可能性を擁護し、持続的向上を目指し、状況の改善を重視しています。新しいアイディアやテクノロジーは、お客様や地域社会がさらなる機会を開く助けとなります。

私たちの成功を決めるのは商業上の実績だけでなく、社会にどれだけ貢献し、公共の長期的利益のために責任を持ってどのように行動したかも重要な判断要素です。なぜなら、これらの成果は相互に依存し合っているからです。お客様、地域社会、そして従業員が前進している時こそ、バークレイズが最も成功していると言えるのです。

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、価値観、マインドセット」
の概要が記載されています



The Barclays Way とは？

この行動規範には、バークレイズ全体の業務遂行手法の基盤となる「目的、価値観、マインドセット」の概要が記載されています。従業員を取り巻く業務上の関係すべてを網羅する基準点であり、同僚やお客様、政府機関、規制当局、取引先、サプライヤー、競合他社、広く地域社会と関係する際のガイダンスとなります。

The Barclays Wayで定められた行動基準は、世界各国のバークレイズで働くすべての従業員に適用されます。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は、同様のアプローチを積極的に取ることが奨励されます。また、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も、同様のアプローチが適用されます。

- バークレイズは、The Barclays Wayが定める価値観とマインドセットに基づく行動を非常に重視します。
- 一人ひとりの役割に適用される行動規範と各規則を認識し、理解し、それに沿って行動することは従業員全員の責任です。
- 取るべき行動が分からぬ場合は、各国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。分からぬことがある場合は、特に慎重を期す必要があります。
- 従業員は、The Barclays Wayの理解度の確認を含め、毎年研修を受けなければなりません。
- 価値観とマインドセットに基づく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。
- 全従業員の業績は、「何を」したか(目標)と、その目標を「どのように」達成したか(価値観とマインドセットに基づく行動の実践)に基づいて評価されます。
- 倫理基準が不十分である、またはバークレイズの価値観に沿っていない社外プロバイダーとの関係は終了する可能性があります。

The Barclays Way...

行動規範



私たちの価値観とマインドセット



私たちの価値観:

私たちが正しいと信じることを行う助けとなる倫理基準

尊敬

ダイバーシティとインクルージョンの力をビジネスに生かし、同僚を信頼し、一人ひとりの貢献を尊重する

誠実

すべての行動において正直さ、勇気、透明性、公正さをもって業務を遂行する

奉仕

相手に共感し、謙虚さを忘れず、お客様のことを中心に考えて行動する

卓越

自らの行動に高い基準を設け、イノベーションを強く支持し、私たちのエネルギー、専門知識、資源をポジティブな変化を生むために活用する

管理責任

持続可能性を重視し、状況を改善させることに情熱を注ぐ



私たちのマインドセット:

私たちの行動に関する業務マニュアル

力を与える

- お互いを信頼し、支え、刺激を与え合う
- インクルージョンと多様な視点を重視する企業文化を育む
- 成功を祝う。失敗から学び、継続的な改善に役立てる
- 自ら下すことが可能な決断を知り、決断する
- 自らが直面した問題や課題に対処し、権限外の事項については問題提起する

疑問を投げかける

- 物事を改善、簡素化、自動化できないか問い合わせる
- 好奇心と向上心を持ち、現状に疑問を投げかける
- 積極的に発言し、耳を傾ける。異なった視点に対してもオープンな姿勢で臨む
- データに基づき、知見を活用して判断する。
- お客様とお客様のニーズをよく理解し、長期的な関係を構築する

推進する

- 当事者として行動する。個人として責任を持ち、説明責任を果たす
- 正確な業務の遂行により、高品質な結果を効率的に提供する。リスクを積極的に管理する
- 変革を擁護し、積極的に支持する。前向きに変化に適応する
- パークリエイズ全体で協力して物事を成し遂げる
- お客様、株主、地域社会に持続可能な価値をもたらす成果にフォーカスする

行動規範

バークレイズの5つの価値観は私たちの倫理基準であり、私たちが誰であるかと、私たちが正しいと信じるもの基盤となっています。私たちはバークレイズのマインドセット(力を与える、疑問を投げかける、推進する)に基づき、価値観に従い、目的を原動力とし、常にお客様のことを中心に考えて行動します。

これは、私たちが正しく、倫理的に、正々堂々と行動し、バ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。

私たちみなバーカレイズの従業員として、
日々の行動に責任を負っています

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。

バークレイズでは、個人および会社の業績は、営利的な成果のみならず、日常業務における**価値観とマインドセット**の実践状況も含めて評価されます。

私たちみなバーカレイズの従業員として、日々の行動に責任を
負っています。個人の結果責任はバークレイズの企業文化の
中心をなすものです。私たちがいかに行動するかは、最高の水準
を達成し、お客様に価値を提供し、規制上の義務を果たすうえで
非常に重要です。

(脚注1)

「自己責任体制」の対象となるのは、シニア・マネージャー、マテリアル・リスク・ティカー(主要なリスクを負う役職にある従業員)、認定された従業員、すべてのイギリスの従業員(補佐的な業務の従業員を除く)、イギリス国外の従業員であってもイギリスの顧客の業務を行う可能性のある従業員です。

これを達成するために、従業員には
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
6. お客様にとってよい成果を
もたらすため行動する

私たちのマインドセットに基づく行動や、どのように
意思決定や行動をすべきかについてもっと知る

これらの事項は、特に「自己責任体制」の一部として
適用されますが、バークレイズではすべての従業員
がこれらの要件を遵守することを求めています。そ
のため、従業員は「自己責任体制」に該当する関連
規則について習熟し、それらに忠実に従う必要があ
ります¹。



社会における 私たちの役割

銀行は、資本の提供者と利用者を結びつける上で重要な役割を果たしています。バークレイズは社会に貢献する上でのこうした役割を認識しており、私たちのビジネスの成功は、私たちがサービスを提供する人たちや地域社会、企業の発展と密接不可分です。企業に対する社会の期待が進化し続け中、私たちはそうした期待に常に一歩先んじることを目指しています。それを実現するため、中核となる商品やサービスに注力し、最大のプラスの影響をもたらし得る関係を重視しています。

私たちが長期的に成功するためには、単に高い業績を上げるだけではなく、環境を保護し、社会の前進を支援し、規律正しい責任ある判断を下せるように組織を運営する必要があります。

私たちは長期的に最大の影響を及ぼす可能性のある分野、すなわち環境に優しく、持続可能で、すべての人が共有できる成長、ビジネスが環境や社会に与える影響の管理、責任ある経営、地域社会への投資に取り組んでいます。



地域社会に対する サポート

私たちは、包摂的で力強い経済はすべての人にとってよりよい経済であると信じています。バークレイズは、グローバルなプログラムを通じて、人々が成功に必要なスキルと自信を獲得することを可能にすること、また企業の成長や雇用創出を支援することによって、地域社会を支えています。経験豊富なパートナーや雇用適性に関する専門家、そして長期的に大きなプラスの効果をもたらす、有意義で革新的なプログラムの開発に積極的な企業と協力しています。

そのために私たちがすること

- ・ 適格な慈善団体や非営利団体とパートナーシップを結び、バークレイズが業務を展開する地域社会で影響力のあるプログラムを実行する。
- ・ 従業員がそれぞれの地域社会でのボランティア活動や募金活動に参加するのを手助けする。
- ・ バークレイズとの契約を希望する企業の中から、中小企業（SME）や、社会的弱者（人種・民族上のマイノリティ、女性、LGBTQ+、障害者、退役軍人、社会的企業）が51%以上を保有、管理、運営する企業と積極的に関係を結びます。



持続可能性、 およびESGへの取り組み

気候変動への対応は緊急かつ複雑な課題であると同時に、好機もあります。そのためにはグローバルな経済を根本的に変革する必要があります。

金融セクターは低炭素経済への移行を支援する極めて重要な役割を担っており、バークレイズも、当社の目的、また関連するビジネス上およびリスク上の留意事項に従い、必要な役割を果たす決意をしています。

当社は2020年3月に、銀行セクターの先駆けの一社として、2050年までに温室効果ガス排出量の実質ゼロを実現するという目標を掲げました。

そのために私たちがすること

- 移行に伴う社会的なリスクおよび機会を考慮した公正な移行を支援し、影響を受けるステークホルダーとの実効性のある対話の確保を目指すことが重要であることを認識します。
- 当社が資金を供給する活動が、当社の目的との合致および関連するすべてのビジネス要因を考慮したうえで、長期的に当社の投融資先の温室効果ガス排出量の削減につながるようにお客様と緊密に協力する方針であり、当社が創設メンバーであるネット・ゼロ・バンкиング・アライアンスが掲げる大きな目標に沿って、今後も継続して当社のポートフォリオについて可能な限り排出量削減目標を設定することにより、これを遂行します。また、特定の活動に対する資金供給については、今後も引き続き明確な条件を設定し、これを遵守します。
- 国連人権章典に従って業務を遂行することに注力し、国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)やOECD多国籍企業行動指針を含め、国際的に認められたその他の人権基準および枠組みにも配慮します。当社は、当社の雇用方針、サプライチェーンの選定および契約、商品やサービスの責任ある提供を通じて、当社自身の業務における人権の尊重を担保する措置を講じています。

当社は温室効果ガス排出実質ゼロを行動に移すため、3つの分野で構成される戦略を掲げています。

1. ネットゼロ・オペレーションの実現:

バークレイズは、世界の平均気温上昇を1.5°C未満とするためのパスウェイに整合し、残余排出量を相殺するよう、当社事業のスコープ1、スコープ2、スコープ3各排出量の削減に取り組んでいます。

2. 融資先の排出量の削減:

バークレイズは、世界の平均気温上昇を1.5°C未満に抑えるというパリ協定の目標およびスケジュールと整合的な資金供給業務を行うことに注力します。

3. 移行への融資:

バークレイズは、経済および当社のお客様の変革に必要な、環境に優しい、持続可能な資金の提供をサポートしています。

当社の戦略は、気候関連リスクに対する当社のエクスポージャーを評価・管理する方法によって支えられています。



お客様 – ワールドクラスのサービスを提供

バークレイズは、個人や企業のお客様、機関投資家、国際的に展開されるお客様と、相互にメリットをもたらす長期的な関係を築き、維持するよう努めています。こうした関係を通じて、お客様が必要としている、そしてお客様の期待を上回るサービスを提供することを目指しています。これは、お客様が目標を達成するために、金融面でどのようなアドバイスや支援を必要としているか、責任を持って理解することを意味します。また、お客様が短期・長期的な目標の達成に向けて十分な情報に基づいた選択ができるように、創造的なソリューションを提供することでもあります。

当社の目的は、卓越したワールドクラスのサービスを通じて、常にお客様に優れた価値を提供することです。これらの原則は、英国の新たな「消費者義務」規制に準拠しており、関連するすべての事業と顧客チャネルに組み込まれます。

バークレイズは、お客様が金融に関する問題を管理する助けとなる革新的な商品やアイディアを提供し、それによりお客様の暮らしや経済状況、そして地域社会を継続的なプラスの影響をもたらすことで高い評価を受け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。
- データと洞察を活用し、お客様のニーズを理解します。
- お客様に持続可能で長期的な成功をもたらします。
- 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。
- 経済的な困難など脆弱な特性を有するお客様に対して、責任あるアプローチを取ります。
- 事業提案や商品の広範なリスクと影響を評価することにより、お客様に対する悪影響や予見可能な損害を予測し、対処します。
- 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、個人的な利益とバークレイズ(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、バ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 - 職場における相互の尊重、 多様性、ウェルビーイング、 より良いパフォーマンスの推進

私たちはバークレイズを、ダイバーシティとインクルージョンの力をビジネスに生かし、同僚を信頼し、一人ひとりの貢献を尊重する、素晴らしい職場にしたいと考えています。私たちは考え方の多様性を支持し、ステークホルダーに最高の結果をもたらすため、社内各方面の同僚と協力し、継続的な改善を推進するために現状に疑問を投げかけます。私たちは成果に誇りを持ち、失敗から学びます。

私たちは、従業員が責任ある判断を任せられ、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、そして誤りであると考える決定や行動に異議を唱えることが奨励される職場環境を育成します。正しい行動をし、言いにくく感じる時にも声を上げる勇気を持つことは、The Barclays Wayの重要な側面です。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、いかなる報復を受けることもありません。

私たちはバークレイズを、ダイバーシティとインクルージョンの力をビジネスに生かし、同僚を信頼し、一人ひとりの貢献を尊重する、素晴らしい職場にしたいと考えています

そのために私たちがすべきこと:

- 常に誠実に、最高の水準で行動し、そのように周囲から評価される。
- 従業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。
- 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。
- 部下を持つ従業員と部下がお互いに助け合うために利用できる、実践的なアドバイスやツールが明らかに提示された、従業員をサポートする企業文化を発展させる。
- 成果だけでなく目的達成までの過程も検証し評価する。
- 当社が卓越する分野に引き続き注力する。
- 同僚の成果を評価し、共に喜ぶ。
- いじめやハラスメントを一切許容しない。

- バーネ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。
- すべての従業員に、実り多く充実したキャリアを送るために必要なサポートとツールを提供することに注力する。何らかの障害や心身の健康状態に関する懸念を抱えている場合は、あなたが直面する障壁を取り除き、または軽減するための調整を行う。
- 業務上の専門知識や技能を伸ばし、維持するよう努める。
- 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責任を持つ。また、他の同僚にもそれを求める。
- 従業員および、必要な場合は、若年層や弱い立場にある成人を含む、私たちが接する他の人々の、健康、ウェルビーイング、人権を守る、安全な職場環境を提供する。
- 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。

- 団結の自由や、労働組合や労使協議会といった各種被雇用者団体との建設的な対話への参加における同僚の権利を認める。
- 職場内の多様性を受容・育成する。
- ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識し、心身の健康やウェルビーイング、生産性をサポートする。
- 部下を持つ従業員には、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。
- 他人の意見に耳を傾け、尊重する。

従業員としての行動

バークレイズは、すべての従業員がダイバーシティ(多様性)やインクルージョン(包摂)の文化を促進し、常に誠実に、最高の水準で行動することを求めてています。いかなる時も正しい判断、良識、およびプロフェッショナリズムを行動の基準とし、バークレイズの価値観とマインドセットを指針に、法律に従った行動を取ることが求められます。

これは、業務や業務に関連するミーティング、社会的なイベントや活動、従業員の行動がその業務遂行能力に影響を及ぼしたりバークレイズの評判に影響を与える恐れのある場などにおいて、常に適用されます。具体的には、以下のような行動が求められます。

- 信頼に足る行動をし、約束を守る。
- それぞれの職場環境に相応しく、常にプロフェッショナルな外見を保つ。
- 業務を安全かつ効果的に遂行する能力をもつ。
- 職場にタバコ(電子タバコなどの類似製品を含む)や賭け事を持ち込まない。
- 業務遂行の際には薬物による不適切な影響を排する。
- いかなるバックグラウンドを持つ人も尊敬、尊重する。バークレイズは従業員、お客様、契約業者、サプライヤー、その他利害関係者、あるいは当社を訪れるすべての人に対する差別やいじめ、ハラスメントを決して容認しない。
- 業務に関連する社会的なイベントにおいて適切に行動とともに、社内・社外を問わず、バークレイズの評判を傷つけるような行動を決してしない。

報告が必要な状況

バークレイズのすべての従業員は、以下の状況に該当する場合、直ちに文書で直属の上司か適切な報告窓口に報告しなければなりません。

- 業務上の利害の対立、業務外での利害
- 警察による逮捕または警告、刑事事件での有罪判決、自身に対して下された司法判断^{*1}
- バークレイズに評判上のまたはその他の影響を及ぼす可能性のある、従業員に対する実際のもしくは予想される訴訟
- 就労許可に関する変更
- 与信に関する不利な決定^{*2}
- 利益相反になる、もしくは利益相反と解釈される可能性のある、職場での個人的関係。これには直属の上司・部下の関係、または自らの監督権限や営利上の意思決定権限によって影響を受ける可能性のある人物との個人的な関係を含む
- 重要な公的地位を有する立場、またはお客様や公務員、規制当局、その他外部の利害関係者で、バークレイズに発注する、あるいはバークレイズの利益に影響を及ぼすだけの権限を持つ人と個人的な関係(家族、友人など)にある場合(Barclays ABC Employment and Work Opportunity Standardに基づく)

これらの要件は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、すべてのビジネス領域に適用されます。

^{*1} 国内法により、担当業務に照らして有罪判決を開示する必要がないと明示されている場合を除きます

^{*2} 当該情報の提供を国内法が許容する場合に限る

厳密なリスク管理と統制

常に卓越した水準で業務を遂行するうえで重要なのが、業務運営、リスク管理、および内部統制の厳密さを確保することです。強固なリスク・統制環境によって、当社が求める水準に満たない業務や回避可能なミスが排除されます。

グローバルに事業を開拓するに当たり、お客様や規制当局を含むバークレイズの利害関係者からの信用と信頼を維持するためには、誠意を持ち、高い倫理基準に従って行動することが必要不可欠です。

バークレイズは、意図的な不正行為によってお客様やバークレイズに損害をもたらし、市場の信頼性や効果的な競争が損なわれることを決して許しません。

バ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、すべての従業員はバ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。

また従業員は担当業務に関連したリスクマネジメント規程を把握し、すでに存在するリスクや潜在的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。バークレイズは政治的に中立の立場を取っており、政党運動には参加せず、政治献金も行いません。

社外プロバイダーとの関係においては、双方に有益な価値をもたらす関係を求め、サプライチェーン全体を通じて、関連する環境的・社会的・倫理的影響を認識し、適切に管理するよう努めます。自由、公正、かつインクルーシブな競争がビジネスとお客様にとって最善であることを認識し、サービス提供における革新と改善を推し進めます。



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。
- ・ 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、Barclays Anti-Bribery & Corruption (ABC) Expenditure Standard およびその他業務手順を参考すること。
- ・ 従業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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 社内社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。

- ・ 規制当局とはオープンで、明確かつ透明性の高い対話を保ち、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。規制関連の事柄については規制関係チームと連携することが望ましい。
- ・ お客様や自身の税金対策をする際には、バ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。
- ・ どこの国においても意図的な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。
- ・ 個人としての責任を果たし、リスクを積極的に管理する。
- ・ 競合他社とは業務上の機密情報を共有せず、また、価格、給与・従業員給付、利率の固定または設定、商品・サービス提供の制限、談合または共同ボイコットの実施、市場分割、従業員引き抜きの抑制、その他競争を阻害する一切の行為への関与について、公式・非公式を問わずいかなる合意もしない。
- ・ バ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。

- ・ 公務員との関わりは必ず、政府関係基準が定める手続きに従って行い、所属地域の政府関係チームの指示に従う。
- ・ 個人的に政治的な活動に参加する従業員は、バ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、個人の活動とバークレイズの一切の関わり合いを避ける。
- ・ 中小企業および社会経済的少数派(少数民族、女性、LGBT、退役軍人、傷痍軍人、障がい者、社会的企業)が所有・支配・経営する企業との関与や活用を通じ、インクルーシブなサプライチェーンを促進する。
- ・ 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。
- ・ 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・ディリジェンスを必ず実践する。

The Barclays Way...

声をあげ、
問題提起する



声を上げ、 問題提起する

誰もが自分の意見を聞いてもらっていると感じ、アイデアの共有が奨励され、自信を持って建設的な異なる意見を提示できると感じる環境は、継続的な改善の文化を創造し、リスク管理と内部統制を強化するうえで重要です。

声を上げる

バークレイズは、「声を上げる」文化が根付くことを心掛けています。これは、日常業務において、互いを尊重し認め合う環境、つまり誰もが遠慮することなく自分の考えや意見を共有し、前向きで建設的な疑問を投げかけることができる環境を作ることを意味します。また、バークレイズの価値観に沿っていない態度や行動を見た時に、誰もが自信を持って声を上げることができるようにすることもあります。そのためには、日常の交流の中での非公式なものであれ、内部告発のような正式なプロセスを通じたものであれ、声を上げることがその人にとって不利益にならないと知っていることが重要です。「声を上げ、異なる視点を受け入れる」ことは、バークレイズにとって非常に重要であり、バークレイズのマインドセットの中で、「疑問を投げかける」ための重要な行動とされています。

「私たちは他者を尊重するインクルーシブな職場環境の提供に努め、皆さんのがバークレイズで容認されていない行動や態度に対して声を上げることを奨励します」

- グループ執行委員会



問題を提起する

声を上げることは、事業と従業員に真の利益をもたらします。それがマインドセットに基づく行動のひとつ、「疑問を投げかける」ことに込められた意味です。従業員として、当社の業務、職場で見聞きしたこと、または職場における同僚の処遇について懸念がある場合、抵抗がなければ、直属の上司に相談することをお勧めします。すべての部下を持つ上司は、不利益を取り扱いを受けることを恐れることなく声を上げるように従業員を促し、声を上げるチームメンバーがあればサポートする行動を取らなければなりません。

懸念がある場合、通常は直属の上司、人事部、コンプライアンス部門、もしくは法務部に相談することが最も適切な対応方法であり、まずはこれらのチャネルを利用してください。しかし、何らかの理由でそうすることに抵抗がある場合は、「問題報告ホットライン」という方法もあります。

「問題報告ホットライン」チームへは、複数の専用窓口を通じて懸念を提起することができます。「問題報告ホットライン」チームは、報告を受けた懸念事項すべてについて慎重な見極めを行ったうえで、最も適切なチームに検討と、必要に応じて調査を依頼します。報告された懸念に対する評価が終了すると、「問題報告ホットライン」チームは当該懸念事項への対処に最も適したチームに対応を依頼します。

重要なこととして、問題提起プロセスを通じて報告された問題はすべて真剣に取り扱われ、適切なチームによって検討され、必要と判断された場合には調査が行われます。「問題報告ホットライン」チームは、提起されたすべての問題を真剣に取り扱い、細心の注意をもって秘密裏に対処するように努めます。ただし、通報した人やその他の人に危害が及ぶ恐れがある場合や、法律上ないし規制上の理由で、具体的な情報の共有が必要となる場合があります。これらの問題としては、セキュリティ上の違反、不適切な行為、金融犯罪、ハラスメント、健康や安全や環境に対するリスク、その他バークレイズの評判を傷つける可能性のある事柄など、さまざまな事柄に関するものがあります。

問題を報告した、または声を上げた結果として、いかなる報復を受けることもありません。問題の提起先が「問題報告ホットライン」チームであるか否かに関わらず、問題提起の結果として不利益を被っていると感じた場合は、すぐに「問題報告ホットライン」チームに連絡してください。

提起した問題が「問題報告ホットライン」チームから「内部告発対応」チームに伝えられると、その問題は間違いなく真剣に検討されます。内部告発することは必ずしも簡単なことではないため、通報した人をサポートし、手続きの手助けをするために「内部告発対応」チームが設置されています。

問題提起をした従業員の連絡先が提供されている場合は、「内部告発対応」チームのメンバーが当該従業員に連絡を取り、対応方針について説明します。提起された懸念の内容について、チームのメンバーから、さらなる情報や説明を求められる場合があります。

調査は適切な方法で徹底的に行われ、提起者へは調査の進捗状況が適宜報告され、調査完了時にはそれが伝えられることが保証されています。

懸念事項を提起する方法はいくつかあります。リンク：
<https://barclays.sharepoint.com/sites/raising-concerns>をご覧いただけます。バークレイズのインターネットのプラウザで Raising Concernsと入力することにより、詳しい情報を入手することができます。

Supporting The Barclays Way...

規程と指針



規程と指針

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

規程と指針の全リストは、“Barclays Now”（インターネット）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。

バークレイズにはさまざまな指針や基準、補足規程があり、業務を行ううえでの統制の目的、原則、業務他の主要な遵守事項が定められています。



The Barclays Way...

Questions and answers



Questions and answers

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、バークレイズの規程と矛盾する場合どうすればいいですか？

本行動規範の規程、国際的に認められている基準、またはバークレイズの方針が、国内の何らかの法律と矛盾する場合は、直属の上司か、現地の人事部門またはコンプライアンス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、規程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、通常は直属の上司、人事部、コンプライアンス部門、もしくは法務部に相談することが最も適切な対応方法であり、まずはこれらのチャネルを利用してください。しかし、何らかの理由でそうすることに抵抗がある場合は、「問題報告ホットライン」のプロセスを利用することができます（19ページを参照）。

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、このような案件は会議終了後速やかに直属の上司、バークレイズの競合法務担当部門、あるいは国内のコンプライアンスまたは法務関連部門に報告します。

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、Barclays ABC Expenditure Standard を参照します。それでも容認されるかどうか分からぬ場合は、国内のコンプライアンス担当部門またはABC担当部門に相談してください。

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、そして、Barclays ABC Employment and Work Opportunity Standardに基づき、PEPステータスまたは外部のステークホルダーとの個人的な関係を正式に開示するなど、何らかの行動を取る必要があるかを検討してください。

バークレイズは、従業員の意見が適切に集められ、きちんと検討するために、どのような施策を講じていますか？

バークレイズは従業員からのフィードバックを重視しており、従業員が意見や提案、アイデアを共有するための複数の機会を提供しています。例えば、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）上の6つの課題（ジェンダー、LGBT+、障害者、多世代、多文化、社会経済）に関するコミュニティや協力者を代表する従業員リソース・グループ、Be Well Champions Network（従業員のウェルビーイング、メンタルヘルス、従業員のサポートに従事）、労働組合と労使協議会の協力関係および協議、そして当社の従業員サーベイであるYour Viewなどがあります。

パークレイズの規程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？

意思決定や活動がパークレイズの行動規範や規程に従っていないと感じる場合、通常は直属の上司、人事部、コンプライアンス部門、もしくは法務部に、そうした懸念について相談することが最も適切な対応方法です。しかし、何らかの理由でそうすることに抵抗がある場合は、「問題報告ホットライン」という方法もあります（19ページを参照）。

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ぬことはありますか？

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。本格的な選挙運動への関与は、すべて直属の上司の許可が必要です。

パークレイズには、いじめやハラスメントに関する組織としての正式な見解はありますか？

当社は、従業員にとって安全で、あらゆる人を支援する職場文化を創造することが、従業員のウェルビーイングの保護と向上に役立つことを認識しています。パークレイズは、それがいかなる形態であれ、また従業員、お客様、契約業者、サプライヤー、その他利害関係者、あるいは当社への訪問者のいずれに対しても、いじめやハラスメントを決して容認しません。当社は、いじめやハラスメントの申し立てに関連するあらゆる懸念に迅速かつ細心の注意を持って対処し、そして申し立てを行う人が報復や虐待、仕返しを恐れることなく申し立てをできるようにします。当社では、こうした好ましくない行動のリスクを軽減し、懸念事案が発生した場合は適切に問題に対処するための方針と組織的な体制が整備されています。

私の直属の上司は市民活動にきわめて積極的で、自分が主催する募金イベントに参加し、パークレイズのマッチングファンド・プログラムを通じた支援に申し込みをするように勧められました。私はその慈善団体のことをよく知らないのですが、イベントに参加して、マッチングの申請をすべきでしょうか？

マッチングファンド・プログラムは皆さんのが自分自身で選んだ募金活動を支援するためのもので、プログラムのガイドラインを満たしていれば利用することができます。慈善団体の選択、または活動に参加するかどうかの意思決定は各自が行うべきものであり、上司や同僚、お客様、慈善活動やイベントの主催企業などからの影響や要請によって行うべきものではありません。そのため、それが積極的に関わり自分の年間マッチング額を使いたいと思う活動かどうかを判断するのは皆さん自身です。

社外のサプライヤー／お客様から、ある慈善活動のために募金をし、パークレイズのマッチングプログラムを利用してほしいと頼まれました。それは可能ですか？

これは利害の対立とみなされる可能性があります。特に、そのサプライヤーやお客様との直接の関係、または彼らに対して何らかの影響を持つ従業員の場合は特にそうです。パークレイズのマッチングファンド・プログラムは、従業員が個人的に行う募金活動を支援することを目的としており、業務上の関係強化のために利用することはできません。したがって、このケースでは、実際に利益相反となる、またはそのように解釈される可能性があります。具体的な相談は国内のコンプライアンス担当部門に問い合わせてください。

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？

お客様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、まず国内の不正行為担当部門に報告してください。また、従業員が不正行為に関与していることが疑われる場合は、直属の上司または問題報告ホットラインチームに問題を直接報告してください。



July 2023

Registered office:

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

© Barclays Bank PLC 2023