



The Barclays Way

行動規範

2025年7月



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	11
ワールドクラスのサービスをお客様に提供	14
従業員に対するサポート	15
– 従業員としての行動	16
– 報告が必要な事項	16
厳密なリスク管理と統制	17
The Barclays Way...	
声を上げ、懸念を報告する	19
The Barclays Way を支える...	
規程と指針	22
The Barclays Way...	
Q&A	24

The Barclays Way...

The Barclays Way とは、私たちの行動規範であり、全従業員が日々従うべき行動基準を定めたものです。これは、皆さんが常に適切な判断を下し、正しい意思決定を行えるよう支援することを目的としています。

私たちは「よりシンプルで、より良く、よりバランスの取れた銀行」の実現に向けた3か年計画を掲げており、全従業員がそれぞれの役割を担っています。The Barclays Way は、この目標達成を後押し、すべての業務において一貫して卓越した成果を追求するための重要な指針です。ぜひ時間をかけて内容を熟読し、理解を深めてください。

ご存じのように、私たちの取り組みは「パーパス（存在意義）、価値観、マインドセット」に根ざしています。私たちのパーパス「将来の財務状況をよりよいものにするために共に取り組むこと」は、サービスを提供するすべての人々の繁栄を支援するという私たちのコミットメントを表しています。価値観は、企業としての道徳的な羅針盤であり、マインドセットである「Empower（力を与える）、Challenge（疑問を投げかける）、Drive（推進する）」は、私たちの行動の原動力です。

The Barclays Way は、これらの原則を私たちの働き方に落とし込み、会社全体に浸透させるべきものです。これには、お客様や地域社会へのサービスの提供方法、そして株主に対して持続的な価値を創出する方法も含まれます。さらに、建設的な意見や声が尊重される、敬意と包摂性のある職場文化を築いていくことも、この取り組みの重要な要素です。ここには、リスク管理や業務上の統制強化、そして最高水準の倫理規範に基づいた行動を実現するための具体的な指針も記載されています。

皆さんが常にバークレイズの最良の姿を体現してくださっていることを、私は心から誇りに思います。The Barclays Way が会社全体で共感を得ていることは明らかであり、今後も組織全体にわたる皆さんの献身的で目的意識の高い取り組みを支え続け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 は、私たちの働き方の土台となる揺るぎない基盤を提供する行動規範です。この行動規範に含まれる原則は、各ステークホルダーとの関わりだけでなく、従業員どうしのやり取りにおいても、正しい行動を実践するための指針となります。

私たちは、バークレイズを常に卓越した水準で維持・運営していく必要があります。これは、業務を極めて高い水準で遂行すること、業務プロセスや顧客サービスの改善に継続的に取り組むこと、そして意思決定の一連のプロセスに対して責任を持つことを意味します。

The Barclays Way は、何百万ものお客様、その他のステークホルダーや株主から日々寄せられる信頼の根幹となるものです。この信頼は、常に最高水準の業務を遂行し、企業文化への継続的な投資を行い、従業員の皆さんが職場で力を発揮できるよう支援することで築かれるものです。



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？

私たちのパーパス

将来の財務状況をよりよいものにするために共に取り組みます。

私たちのパーパスは、パークレイズの存在意義を示すものです。パーパスは、なぜ私たちの行動が重要なのかを説明するものです。また高品質の商品・サービスを提供することでお客様の暮らしの向上の役に立ちたい、またファイナンスや助言を通じてお客様の革新や投資、成長の手助けをしたい、という意欲を表すものでもあります。社会に対する私たちのパーパスは、当社の規模や能力を活用してその潜在力を発揮させることにあります。

この行動規範では、パークレイズの業務全体での働き方を規定する「パーパス、価値観、マインドセット」の概要を説明しています



The Barclays Way の意義

この行動規範では、バークレイズの業務全体での働き方を規定する「パーパス、価値観、マインドセット」の概要を説明しています。この行動規範は、従業員を取り巻く業務上の関係をすべて網羅した基準点であり、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、また広く地域社会と連携する際の指針も記載されています。

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。その他バークレイズが少数株主となっている関連会社やバークレイズが参加している合併事業も、同様のアプローチを積極的に取ることが奨励されます。またバークレイズから業務を受託している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。
- この行動規範および各自の役割に適用される規程を認識、理解し、常にそれに沿って行動することは従業員全員の責務です。
- どのように行動すべきか分からない場合は、勤務地の規程を確認するか、直属の上司または上級管理職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。
- 従業員は、The Barclays Way の理解度を確認するための評価を含め、毎年研修を受けることが求められます。
- 価値観とマインドセットに基づく行動を怠った場合、またはこの行動規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。
- 全従業員の業績は、「何を」実行するか(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。
- サプライヤーの実践する倫理基準が不十分、またはバークレイズの価値観に沿っていない場合、当該サプライヤーとの取引関係を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

尊重

インクルージョンと機会
の力をビジネスに生かし、
同僚を信頼し、一人ひとりの
貢献を大切にする

誠実

業務の遂行の際は、常に
正直さ、勇気、透明性、
公正さをもって行動する

奉仕

相手に対する共感と謙虚
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
支持し、私たちの活力や
専門知識、資源を活用し
てプラスの効果を生む

スチュワードシップ

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運用マニュアル

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
- 自ら意思決定できる事項を把握し、決定を下す
- 直面した問題や課題に対処し、自己の権限外の事項については問題提起を行う

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直す
- 好奇心と向上心を持ち、現状に疑問を投げかける
- 声を上げ、耳を傾け、異なった視点にもオープンな姿勢を示す
- データに基づく知見を活用して意思決定に影響を及ぼす
- お客様のニーズをよく理解して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
- 正確な業務運営により、高品質な作業を効率的に実行する。予防的リスク管理を行う
- 変化を歓迎し、変革を積極的に支援する。適応に備える
- バークレイズ全体で協力して業務を遂行する
- 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重点を置く

行動規範

パークレイズの5つの価値観は私たちの倫理基準であり、私たちの存在意義や正しいと考えることの基盤となるものです。パ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)が私たちの行動の方向付けをし、私たちはパーパスによって規定される価値観に基づき、常にお客様のことを中心に考えて行動します。

これは、私たちの行動が公正、倫理的かつオープンであること、さらにパークレイズの業務に適用される法令諸規則で求められるものよりも高い基準に従って業務を遂行していることを意味します。

私たちはみなパークレイズの従業員として、日々の行動に個人として説明責任を負っています

その際、持続可能で有力かつ長期的な利益を生むビジネスを構築し、取引関係者や私たちが暮らし仕事をする地域社会全般に付加価値を提供することを目指し、財務面のみならず幅広い基準を適用します。

パークレイズでは個人と会社の業績を、収益面での成果だけでなく、日常業務における価値観とマインドセットに基づく行動の実践状況も含めて評価しています。

私たちはみなパークレイズの従業員として、日々の行動に個人として責任を負っています。個人の説明責任はパークレイズの企業文化の中核をなすものです。私たちがどのように行動するかは、最高水準で業務を運営し、お客様に付加価値を提供し、さらに法令上の義務を果たす上でも非常に重要です。

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. 規制当局にはオープンかつ透明性を持って協力する
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. お客様にとって望ましい結果を得るために行動する

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し、行動すべきかについて理解を深めてください。

こうした要求事項は、特に個人の責任体制の一環として適用されるものですが、パークレイズでは、すべての従業員にこれらの遵守を求めています。そのため従業員は、「シニアマネジャーと認証」の制度や行動規則について定めた関連規程、基準および補足文書についてよく理解し、遵守する必要があります。



リーダーシップのあり方

私たちの成功にはリーダーの存在が不可欠です。パークレイズではリーダーの行動を明確に定め、上級幹部や部下を持つリーダーにこれらを日々実践することを求めています。パークレイズのリーダーの行動については、従業員が能力を発揮して常に高い水準で業務を遂行できる環境を構築するためには、リーダーにどのような行動が求められるかの概略をまとめています。



**耳を傾け、
真のリーダーになる**

全従業員に自分が大切にされ、話を聞いてもらっていると感じさせることで、心理的安全性とインクルージョンをもたらす環境を構築する。

オープンで正直な、真のリーダーになる。

フィードバックを求め、自分が間違っていたり答えがないときは、それを認める。



活力と刺激を与える

自分のチームには、パークレイズの戦略・パーパスを下支えする野心的な計画を策定する。

明瞭なコミュニケーションを行い、影響を与えて部下を鼓舞し、当社のビジョン・戦略に命を吹き込む。

部下が成果を上げられるよう、業務の簡素化、障害の除去、パークレイズ全体への影響の波及を図る。



**会社全体で
足並みを揃える**

パークレイズ全体の能力を結集して活用することで業務を効果的に遂行し、望ましい成果を得る。

お客様や株主、地域社会に持続可能な長期的価値を提供する。

チームや個人の利益よりパークレイズの戦略・パーパスを優先し、これらに沿った業務を遂行し、成果を得る。



他者を育成する

自己と他者の育成が重視、優先されるような学びと好奇心の文化を醸成する。

パークレイズの中で成長し、キャリアを発展させられるよう全従業員をサポートし、力づける。

私たちの価値観とマインドセットの実践のロールモデルになるとともに、これを評価し、成果に報いる。

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。パークレイズは社会への貢献におけるこうした役割を認識しており、私たちの企業としての成功は、私たちがサービスを提供する人々、地域社会、そして企業の発展と切り離すことはできません。企業に対する社会の期待が進化し続ける中、私たちは常にそうした期待に一步先んじることを目指しています。その実現のために、主力商品・サービスに加えて、最大限のプラスの影響をもたらし得る関係の構築に力を注いでいます。

長期的な成功を実現するには、単に高い収益を上げるだけでなく、環境を保護し、社会の進歩を支え、効果的なガバナンスの下で責任ある意思決定を行うための優れた経営が必要です。

私たちは、長期的に最大のインパクトをもたらし得る分野、すなわち持続可能でインクルーシブな成長、当社のビジネスの環境・社会的インパクトへの対応、責任ある経営、地域社会への投資といった分野に重点的に取り組んでいます。



地域社会への支援

私たちは、力強く包摂的な経済はすべての人にとってより良いものであると信じています。事業を展開する地域社会において、人々が成功に必要なスキルと自信を身につけられるよう支援し、企業の成長と雇用の創出を支援することで、地域社会の活性化に貢献しています。

社会課題への理解を深めるため、私たちは地域のパートナーと定期的に対話を重ねています。そしてその知見をもとに、プログラムの内容を改善・発展させ、長期的に社会に良い影響をもたらすことを目指しています。

そのために 私たちが取り組んでいること:

- バークレイズが事業を展開する地域において、有力な慈善団体や非営利団体と連携し、意義あるプログラムを実施しています。
- 従業員による地域でのボランティア活動や寄付金のマッチング支援を行っています。



気候変動と持続可能性 への取り組み

当社の気候変動戦略は、関連するリスクと機会を踏まえて策定されており、「お客様、地域社会の将来の財務状況をより良くするために共に取り組む」というパーパスと整合しています。

2020年3月、当社は銀行業界の先駆けとして、2050年までにネットゼロを達成する銀行になるという目標を発表しました。この目標を実現するため、以下の3つの柱からなる戦略を推進しています：

- ・ 自社オペレーションのネットゼロ化
- ・ 投融資によって生じる排出量の削減
- ・ トランジション・ファイナンスの推進

この取り組みにおいて、 私たちは以下の点に注力しています：

- ・ 公正な移行の実現に向けて、移行が人々にもたらす社会的な影響を適切に管理し、社会経済的な機会を最大化するとともに、影響を受ける人々との対話を重視しています。バークレイズは、従業員、地域社会、お客様、サプライチェーンを含むすべてのステークホルダーを考慮しています。
- ・ 当社の規程、目標、ファイナンスを通じて、投融資による排出量の削減に取り組んでいます。パーパスに沿い、関連するビジネス要素を踏まえたうえで、上流エネルギー、電力、鉄鋼、セメント、自動車製造、航空、英国の商業用不動産、英国の農業といったセクターに対して排出量削減目標を設定し、英国の住宅セクターについては排出量削減に向けた目標水準を定めています。
- ・ 「国際人権章典」および「労働における基本的な原則と権利に関するILO宣言」に定義された人権の尊重に取り組んでいます。当社のアプローチは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGP）」および「OECD多国籍企業行動指針」に基づいています。人権尊重のため、当社の業務運営においては就業規則・慣行を通じて、サプライチェーンにおいては審査とエンゲージメントを通じて、また商品・サービスの提供においては責任ある姿勢をもって取り組んでいます。

当社は温室効果ガス排出量実質ゼロの目標を
実行に移すため、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、1.5°C目標と整合する道筋に沿って
当社事業のスコップ1、スコップ2、スコップ3の各排出量
を削減し、残余排出量を相殺することに取り組めます。
2. 投融資先企業の排出量の削減
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・タイムラインと整合的な
ファイナンス業務を行うことに全力で取り組みます。
3. トランジション・ファイナンス
バークレイズは、経済や当社のお客様の
変革に必要なサステナブル・ファイナンスを
提供することで支援します。

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
ええられています。



ワールドクラスのサービスをお客様に提供

パークレイズは、個人や法人のお客様、機関投資家、国際企業のお客様と、双方にメリットをもたらす長期的な関係を築き、維持することに努めています。こうしたお客様との関係においてお客様のニーズを満たすだけでなく、お客様の期待を上回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どのような財務面のアドバイスや支援を求めているかを、従業員個々人が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を得た上で選択ができるよう、創造的なソリューションを提供することでもあります。

私たちの目標は、ワールドクラスのサービスを通じて常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「消費者義務」規則に準拠しています。

私たちは、お客様の財務管理を手助けする革新的な商品・アイデアを提供し、お客様の暮らしや経済、地域社会に真に持続的な効果をもたらしているとして評価を受けており、これを誇りに思います。

私たちの目標は、一貫性のある卓越した顧客サービスを通じて優れた価値を提供することです

そのために私たちが取り組んでいること:

- 業界用語を避けて明確に情報を伝えます。適正かつ妥当な手数料・料金を、透明性を持って提示します。
- 誠意を持って商品・サービスの販売・宣伝・マーケティングを行い、虚偽、誤解を招くまたは誇張した文言は使用しません。
- そのお客様に適さない商品は提供しません。
- お客様に関する情報の秘密を守ります。
- データと知見を活用して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、問題が起きたときは、個人として責任を持って修正します。
- 苦情は熱意をもって、公正かつ迅速に解決します。
- 経済的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。
- ビジネスの提案や商品に伴うリスクと影響を幅広く評価することにより、お客様に生じる悪影響や予見可能な損害を予測し、対策を講じます。
- 未申告の利益相反もしくはその可能性、または利益相反と受け取られかねない行為がないようにします。このような利益相反には、従業員の個人的な利益とパークレイズ全体(株主、サプライヤー関係、お客様を含む)の利益との相反もしくはその可能性、複数のお客様間の利益相反、またはパークレイズが自己の利益をサプライヤーやお客様の利益に優先する場合などが該当します。このような利益相反が避けられない場合は、利益相反が存在する事実や先を見越した対応措置を明確にします。

従業員に対するサポート

パークレイズの業務の中心にいるのは従業員です。パークレイズの3か年計画の達成だけでなく、お客様や地域社会に変化もたらす上でも、その原動力となるのは従業員です。

従業員が指針とするのは、パークレイズの価値観、マインドセット、そしてリーダーの振る舞いです。

私たちは、各従業員が制約を受けることなく全力で業務を遂行できる職場を築きたいと思っています。この目標を達成するため、私たちはいかなる差別もハラスメントも容認しません。これは、同僚やパークレイズのブランド・評判に悪影響を与える可能性のある、ソーシャルメディアを含む職場外での行動にも適用されます。

従業員の皆さんこそが、当社の3か年計画の実現、そしてお客様や地域社会への貢献の原動力です。

そのために私たちが取り組んでいること:

- 最高水準の行動規範に基づき誠実に行動し、またそのように評価されるように努めます。
- 従業員のスキルアップやキャリアアップを支援、指導するとともに、各々の業績や行動に対する建設的なフィードバックなど、必要な研修・ツールを提供します。
- 懸念事項がある場合は、公正かつ明確な方法で疑問を投げかけ、上司に報告します。
- 上司と部下の助け合いのための実践的なアドバイスやツールが利用可能なことを明確に示すなど、従業員に対するサポート文化を発展させます。
- 達成した内容だけでなく目標達成までの過程も含めて評価し、その業績に対して報酬を支払います。
- 当社が優れている分野に引き続き注力します。
- 従業員の成果を認め、称えます。
- お客様や第三者による不適切な行為は、いかなるものであれ一切容認しません。
- 不適切な言動、偏見、いじめ、ハラスメント(セクシャルハラスメントを含む)等、金銭が伴わない不正行為についても、一切容認しません。
- パークレイズにおけるすべての職務とそれを担うすべての人が重要であることを踏まえた行動を取ります。
- すべての従業員が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します。何らかの障害や心身の健康状態に関する懸念を抱える従業員が障壁に直面している場合は、それを取り除きまたは軽減するための調整を行います。
- 業務上の専門知識や技能を伸ばし、維持することに注力します。
- 自らやりがいのある高い目標を設定し、優れた業績を達成することに個々人が責任を持ち、他の同僚にも同じことを求めます。
- 従業員だけでなく、必要に応じて私たちが接する若年者や弱い立場にある成人を含む他の人々についても、健康、ウェルビーイングおよび人権が守られる安全な職場環境を提供します。
- 従業員の結社の自由の権利や、労働組合、労使協議会その他の被雇用者団体との建設的な対話に参加する権利を認めます。
- 職場内の機会とインクルージョンを歓迎、促進し、すべての従業員に均等な機会を創出します。
- 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、生産性をサポートします。
- 部下を持つ従業員には、リスクを主体的に管理し、不適切な行動を未然に防ぐという追加的な責任があることを認識してもらいます。これには、チームが期待される高い基準を満たせるよう、適切な監督と支援を行うこと、そして常にリーダーとして自らが模範を示すことが含まれます。
- 他者の考え方を受け入れ、尊重します。
- The Barclays Wayに基づく働き方を実践できる人材を雇用し、維持することに努めます。

従業員としての行動

パークレイズは、すべての従業員がインクルージョンの文化を促進し、最高水準の行動規範に基づき誠実に行動すること、また周りからもそのように評価されることを求めています。従業員は、いかなる時も正しい判断、良識、およびプロフェッショナルリズムを行動基準とし、パ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て行動することが求められます。

これは、業務上および業務関連のミーティングならびに社交行事・活動での振る舞い、または従業員の行動が業務を遂行する能力やパークレイズの評判に影響を与えるおそれのある場合において、常に適用されます。具体的には、以下の行動が求められます。

- 業務の必要に応じ出社することも含め、信頼に足る行動をし、時間を守る
- 常にそれぞれの職場環境に相応しい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持つ
- 職場にタバコ（電子タバコなどの類似製品を含む）を持ち込まない
- 業務を遂行する際には、薬物による不適切または過剰な影響を排除する
- いかなるバックグラウンドを持つ人も敬意をもって尊重する。パークレイズは、従業員、お客様、外注業者、サプライヤーその他のステークホルダー、および当社事務所その他当社を代表する事務所の来訪者に係る不適切な言動、偏見、差別、いじめ、ハラスメント（セクシャルハラスメントを含む）等、金銭を伴わない不正行為を容認しない
- 業務関連のいかなる社交行事においてもプロとして適切に行動するとともに、社内外を問わず、パークレイズの評判を傷つけるような行動は決してしない

報告が必要な事項

パ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、直ちに直属の上司その他適切な報告窓口で書面で報告しなければなりません。

- 業務上の利益相反、または社外の事業活動との利益相反
- 警察による逮捕もしくは警告、刑事事件での起訴もしくは有罪判決、自己に対する司法判断（起訴状、保釈条件書その他起訴に関連して裁判所が交付する文書等の関連文書の速やかな開示を含む）
- 自己に対して実際に提起されまたは提起されるおそれのある訴訟¹で、パークレイズの評判その他に影響を及ぼす可能性のあるもの
- 就労許可に関する変更
- 不利な与信判断²
- 職場での個人的な関係であって、その関係が利益相反になる、または利益相反とみなされる可能性のある場合。これには、上司・部下の関係にある者との関係、または、個人的な関係を持つ者に影響を及ぼす可能性のある営業上の意思決定もしくはその監督を行う場合を含む
- 従業員本人が重要な公的地位（PEP）を有する場合、PEPの関係者の場合、または取引の発注権限もしくはパークレイズの利益に影響を及ぼす権限を有する社外のステークホルダーと密接な関係を有する場合、当該従業員は、関係従業員申告書により当該関係を報告し（現地の法的助言や適用法に基づく要請・禁止事項を遵守すること）、ABC Standard および関連するEmployment and Work Opportunityの手順に従って地域のABCヘルプデスクに送付する。社外のステークホルダーには、顧客、公務員、規制当局、顧客の代理人、国営企業の職員およびパークレイズのサプライヤーの社員が含まれる。
- 自身が関与していると認識している何らかの状況が、パークレイズの評判その他に影響を与える可能性が高い場合。

上記事項は、各国の規程、基準および補足文書ならびに各国の適用法で定められた制限事項に従い、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認める場合に限りです。

厳密なリスク管理と統制

当社が3か年計画を実行していく中で、安定した経営を行い、常に高い水準で業務を遂行する上で重要となるのが、厳密な業務運営、リスク管理と統制を確保することです。

私たちは、経営においてお客様や規制当局、株主を含むステークホルダーからの信用・信頼を維持するためには、高い倫理規範に基づき誠実に世界各国で活動していくことが不可欠であることを認識しています。私たちは、不正行為によってお客様やパークレイズが損害を被ったり、市場の信頼性や効果的な競争が損なわれたりすることを決して容認しません。

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、リスクを把握し管理する方法を定めたものです。すべての従業員は、役職、担当業務、所在地に関わらず、パークレイズのリスク管理におけるそれぞれの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管理規程、規範および補足文書の内容をよく理解し、すでに存在するリスクや潜在的リスクの問題の報告方法を把握しなければなりません。さらに、ERMFが定めるリスク管理プロセスについても、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当局とやり取りする場合には、正直さと透明性を持って政府・当局の視点を理解します。パークレイズは政治的に中立であり、政党運動には参加せず、政治献金も行いません。

サプライヤーとの関係においては、双方に有益な価値ある関係を求め、サプライチェーン全体での環境的・社会的・倫理的影響を把握し、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、ビジネスだけでなくお客様にとっても最善であることを認識し、サービス提供における革新と向上を推し進めます。



そのために私たちが取り組んでいること:

- 規則やベストプラクティスといった規範に基づく網羅的な情報を提供することで、株主その他のステークホルダーが十分な情報に基づいて戦略や将来の見通しを評価できるようにします。
- あらゆる業務において、当社の評判の維持、向上に努めます。長期的な価値や持続可能な成長を実現するには、短期的利益よりも当社のブランドの方が重要です。
- 相手の行動や判断に不適切な影響を与える手段となる、またはそのような誘因と見なされる可能性のある贈答品・接待、金銭的またはその他の利益、違法または過度に高額なもの、現金および現金同等物を、直接的または間接的に提供・約束・供与したり、要求・受領・受け入れたりすることは認められません。贈答品・接待は事前承認が必要であり、業務上の正当な目的がある場合に限り認められます。詳細な指針については、Anti-Bribery and Corruption Standardおよび関連する贈答・接待手順書を参照してください。
- 従業員にそれぞれの役割に関係する統制やガバナンスをよく理解させ、必須研修の受講を徹底します。
- 法律や規則の文言だけでなく、その趣旨も踏まえて遵守し、常に高い職業・倫理行動規範を適用します。
- 直接、黙示またはほのめかしにより競合他社の評判を傷つけることはしません。
- 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、明確、かつタイムリーであるように努めます。
- 規制当局とはオープンで明確かつ透明性の高い対話を持ち、すべてのコミュニケーションがタイムリーかつ正確で、漏れないようにします。規制関連の事柄については、適宜規制対応チームと連携します。
- お客様や当社自身の税務計画に明確な基準を適用することで、バークレイズの税務原則を遵守し、また英国の銀行納税規範にも全面的に準拠することを確実にします。
- どこの国においても、意図的に脱税を手助けする行為は決して容認しません。
- 実際の贈収賄や汚職または贈収賄や汚職と認識される行為を発見した場合は決して容認せず、便宜供与に係るいかなる形の支払いも行いません。
- 個々人が説明責任を果たし、予防的リスク管理を行います。
- 競合他社とは営業上の機微情報を共有せず、また価格、給与・従業員給付、利率の決定もしくは設定、商品・サービスの提供の制限、談合もしくは共同での入札参加拒否、市場分割、従業員引き抜き、の自粛、その他競争を阻害する一切の行為について、公式・非公式を問わずいかなる合意も締結しません。
- バークレイズの従業員がこの規範に違反している場合は、適切に対処します。
- 公務員への対応は必ず、ガバメント・リレーションズ・スタンダードを根拠とする必須の手続きに従うものとし、所屬地域のガバメント・リレーションズ対応チームの指示に従います。
- 個人として政治活動に参加する従業員は、その活動とバークレイズでの業務とを完全に切り離し、個人の政治活動とバークレイズとの一切の結びつきを避けるようにします。これには、バークレイズにおける義務や責任との間で利益相反が生じ、または生じているとみなされないようにすることが含まれます。
- 社外のステークホルダー（お客様を除く）との業務上のやり取りはすべて、そのステークホルダー担当チームの適切な担当者が管理し、承認するようにします。
- 意思決定においては、責任あるリスク管理とデュー・デリジェンスを実践します。
- 業務上のコミュニケーションは、許可された手段のみを用いて行い、完全かつ正確な記録を残します。

The Barclays Way...

声を上げ、
懸念を報告する



声を上げ、 懸念を報告する

誰もが自分の意見を聞いてもらっていると感じられ、アイデアの共有に協力的であり、自信を持って建設的な異なる意見を提示できると感じられる環境は、継続的な改善の文化を構築し、リスク管理と統制を強化する上で重要です。

声を上げる

パークレイズは、「声を上げる」文化を持つことに力を注いでいます。これは、日常業務において、他者を尊重するインクルーシブな環境、つまり誰もが遠慮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のできる環境を創造することを意味します。これはまた、私たちの価値観に沿わない行動や業務慣行を目にしたときに、誰もが自信を持って声を上げられるようにし、日常のやり取りの中での非公式なものであれ、Raising Concerns 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ことを保証することでもあります。「声を上げ、人の話を聞き、異なる考え方を受け入れること」は、パークレイズにとって非常に重要であり、マインドセットの中の「疑問を投げかける」の重要な行動です。

「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取り組み、パークレイズで認められていない行動や態度に対して声を上げることが奨励されています」

- グループ執行委員会



懸念を報告する

声を上げることは、業務だけでなく従業員にとっても真の恩恵をもたらします。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」に込められた意味です。当社の業務の内容、職場で見聞きしたこと、または職場の同僚の処遇について懸念がある場合は、抵抗がなければ直属の上司に相談してください。部下を持つ管理職は全員、部下に対して不当な取り扱いを恐れることなく声を上げるよう促すとともに、声を上げた部下に対してはそれをサポートする行動が求められます。

何か懸念がある場合、通常は直属の上司、または人事、コンプライアンスもしくは法務部門の担当者に相談することが最も適切な対応ですので、まずはこれらのチャネルを利用してください。ただし、何らかの理由でそうすることに抵抗がある場合は、Raising Concern のプロセスも利用可能です。

Rising Concern チームへは、複数の専用窓口を通じて懸念を報告することができます。Raising Concern チームは、報告を受けた懸念事項を慎重に評価した上で、どのチームで検討、必要に応じて調査を行うのが最適かを判断します。報告を受けた懸念事項の評価が終了すると、その対応に最も適したチーム（「依頼先チーム」）に検討を依頼します。依頼先チームは、従業員関係対応部門、コンプライアンス部門、チーフセキュリティオフィス、内部通報対応チームまたはその他の懸念事項対応に最適なチームの場合があります。

重要なこととして、Raising Concerns プロセスを通じて報告された懸念事項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。Raising Concerns チームは、報告を受けたすべての懸念事項を真剣に取り扱い、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、報告した本人やその他の者に危害が及ぶおそれがある場合であっても、または法令で定められた理由で、詳細な情報の共有が必要となることがあります。こうした懸念事項には、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、安全、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ものなど、さまざまなものがあり得ます。

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。懸念の報告先が Raising Concerns チームであるか否かに関わらず、報告の結果として不利益を被っていると感じた場合は、できるだけ速やかに Raising Concerns チームに連絡してください。

報告した懸念事項が Raising Concerns チームから内部通報対応チームに伝えられた場合、その懸念事項は必ず真剣に検討されます。私たちは懸念事項を通報することが必ずしも容易ではないことを理解しているため、手続きについて報告者をサポートし、導くために内部通報対応チームが設置されています。

懸念の報告者の連絡先が提供されている場合は、内部通報対応チームのメンバーが当該報告者に連絡を取り、対応方針についてわかりやすく説明します。報告された懸念事項の内容について、内部通報対応チームのメンバーから追加の情報や説明を求められる場合があります。

調査はすべて相応の方法で徹底的に行われ、報告者は調査過程全体にわたり、また調査完了時に状況報告を受けることが保証されています。

懸念事項を報告する方法はいくつかあります。

以下のリンク

<https://barclays.sharepoint.com/sites/raising-concerns> からアクセスするか、バークレイズのイントラネットのブラウザで 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。

The Barclays Way を支える... 規程と指針



The Barclays Wayを支える... 規程と指針

バークレイズには様々な規程、規範および補足文書があり、統制、目的、原則その他業務を行う上で遵守すべき重要な事項を定めています。特定の国・地域の規制や法令により独自に求められる事項がある場合を除き、すべての規程、規範および補足文書はグループ全体に適用されます。

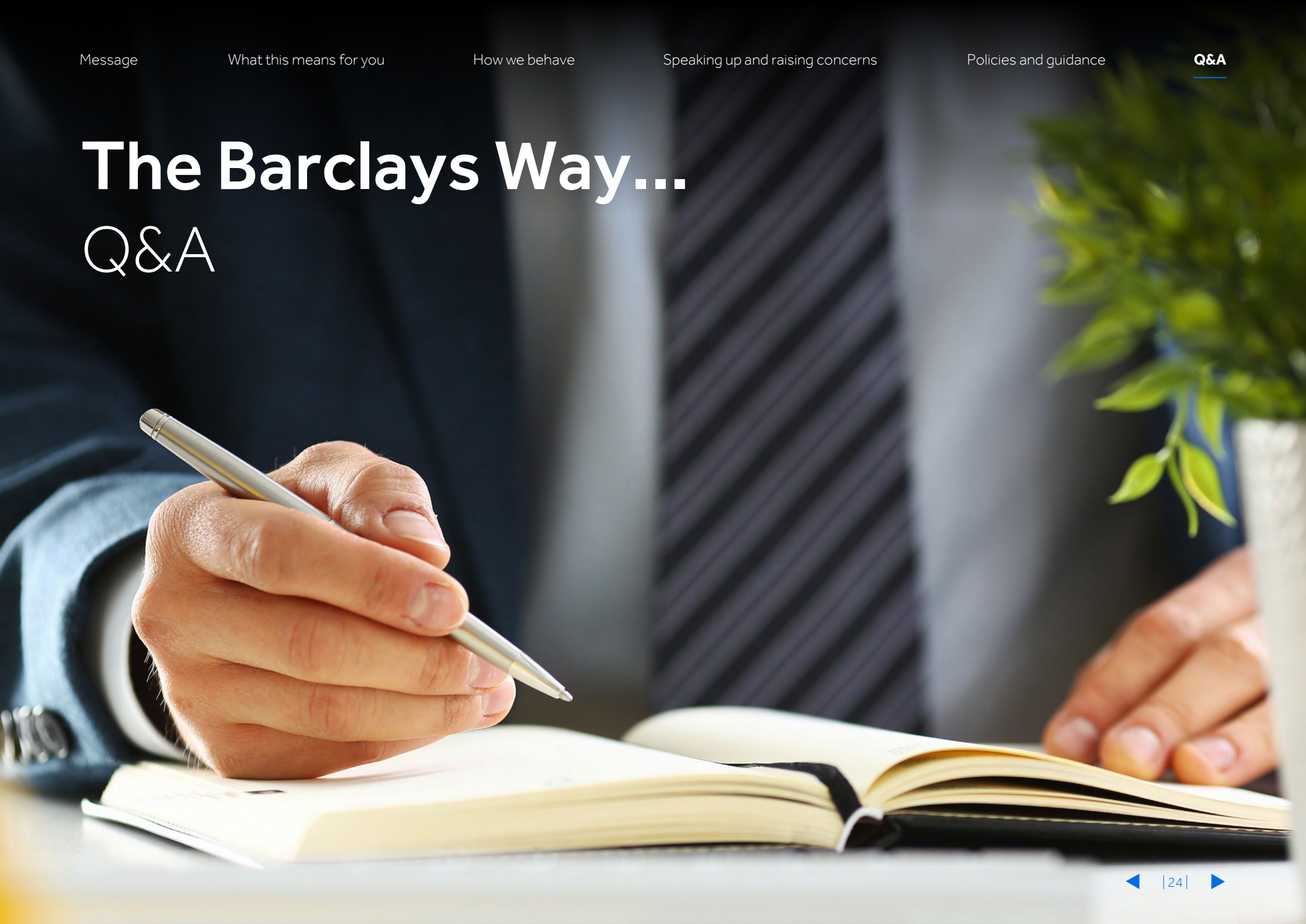
すべてのポリシーおよび基準の一覧については、「Barclays Now」(イントラネット)上の「Global Policy Portal」のほか、当社が従業員の行動に期待することに関する詳しい指針を記載したHR Hubを参照してください。国ごとの手順書、ハンドブックおよび指針も掲載されていますので、参考にしてください。

バークレイズにはさまざまな規程、規範および補足文書があり、統制、目的、原則その他銀行の業務を行う上で遵守すべき重要な事項を定めています。



The Barclays Way...

Q&A



Q&A

国内の法律が、その他の法律や国際的に認められている基準、あるいはバークレイズの社内規程と矛盾する場合、どうすればいいですか？

この行動規範の規定、国際的に認められている基準、またはバークレイズの社内規程が、国内の何らかの法律と矛盾する場合は、直属の上司か、国内の人事、コンプライアンスまたは法務部門に相談してください。場合によっては、例えば国内法により、特定の有罪判決その他の情報（与信情報など）を開示できないことがあります。このような場合は国内法を遵守しなければならず、規程、規範および補足文書には、国内法を反映するよう現地で変更を加えます。

何らかの意思決定や業務遂行方法がThe Barclays Wayに沿っていないのではないかと懸念を抱いた場合、どうすればいいですか？

懸念がある場合、通常は直属の上司または人事、コンプライアンスもしくは法務部門の担当者に相談することが最も適切な対応であり、まずはこうしたチャネルを利用してください。ただし、何らかの理由でそうすることに抵抗がある場合は、Raising Concernのプロセスも利用可能です（21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その他の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、その会議またはイベントの参加者に対し、その議論を中止するよう依頼してください。それで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、可能な限り速やかにバークレイズの競合法務担当チーム、または通常のコンプライアンスもしくは法務部門の連絡窓口へ報告してください。

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）からエンターテインメント・イベントやスポーツ観戦のチケットが贈られた場合、どうすればいいですか？

必要な承認や許容範囲を理解するには、Anti-Bribery and Corruption Standard、ABC Global ThresholdsおよびABC Mandatory Expenditure Proceduresを参照してください。それでも認められるかどうかははっきりしない場合は、所属地域のABCヘルプデスクに相談してください。

自分自身が重要な公的地位を有する者（「PEP」）に該当する場合、または顧客、公務員、規制当局その他の社外のステークホルダーが家族にいる場合は、どうすればいいですか？

一定の状況下では、自分自身がPEPであることまたは家族との関係により、利益相反もしくは贈収賄・汚職またはその両方のリスクが生じます。Anti-Bribery and Corruption Standardを参照の上、直属の上司に相談して必要な対応を理解した後、関係者申告書に必要事項を記入し、ABC StandardとEmployment and Work Opportunityに定める手順に従って所属地域のABCヘルプデスクに送付してください。

バークレイズは、従業員の意見が適切に集められ、きちんと検討されることをどのような方法で保証していますか？

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、インクルージョンと機会に関する6つの課題（ジェンダー、LGBT+、障害者、多世代、多文化、社会経済）に取り組むコミュニティやアライ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取り組む）、労働組合、労使協議会との協力関係・協議、従業員評議会、当社の従業員サーベイ「Your View」などがあります。

Q&A(続き)

パークレイズの規程や規則を回避することを意図した活動や意思決定、または認められる範囲を超えた(もしくは超えかねない)と思われる活動や意思決定を認識している場合、またはそれ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？

何らかの意思決定や活動がパークレイズの行動規範や規程の定めに従っていないのではないかと感じる場合、通常はそうした懸念について、直属の上司または人事、コンプライアンスもしくは法務部門の担当者に相談することが最も適切な対応です。ただし、何らかの理由でそうすることが難しい場合は、Raising Concernsのプロセスも利用可能です(21ページを参照)。

選挙の候補者や政党を応援する選挙運動への参加、または選挙への立候補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？

選挙の候補者個人または政党のために選挙運動を行う場合は、必ず通常の勤務時間外または休暇中に個人として行うものとし、パークレイズのリソースを使用したり、パークレイズでの職務に言及したり、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。選挙運動のために休暇を取得する場合は、必ず通常の手続きに従って直属の上司から事前に許可を得る必要があります。勤務地が米国にあり、政治活動にボランティアとして関わることを希望する場合は、勤務地のコンプライアンス部門から事前に許可を得る必要があります。いずれかの法域において政治候補者として立候補を希望する場合、それがパークレイズの政治的中立性を損なう可能性があり、外部の業務関与(Outside Business Interest)に該当する可能性もあるため、できる限り早い段階で、かつ当該候補活動に関連するいかなる政治活動を私的な時間で行う前であっても、必ず直属の上司、コンプライアンス部門、および該当する政府渉外チームに報告・相談しなければなりません。パークレイズが、立候補によって実際または潜在的な利益相反が生じると判断した場合、選挙活動期間中は休職が必要となる可能性があります。

パークレイズには、いじめやハラスメントに関する正式な見解はありますか？

はい、あります。当社は、従業員にとって安全で協力的な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と考えています。パークレイズは、それがいかなる形態であれ、また関与しているのが従業員、お客様、請負業者、サプライヤーその他のステークホルダー、当社への訪問者のいずれであっても、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して何らかの懸念が生じた場合は、迅速かつ細心の注意を持って対処し、申し立てを行う本人が報復や虐待、仕返しを恐れることなく申し立てを行えるようにします。当社には、こうした好ましくない行為が生じるリスクを軽減し、懸念事案が発生した場合には適切に対処するための規程と体制が整備されています。

私の直属の上司が、自分が主催する慈善募金イベントへの参加や、パークレイズのマッチング・プログラムへの申請を依頼してきました。このプログラムでは、従業員の個人的な寄付や積極的な募金活動について、各暦年に一度、1,000ポンド(または現地通貨での相当額)を上限としてパークレイズによるマッチングを利用することができます。ただ、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？

パークレイズのマッチング・プログラムは、皆さんが自分自身で選んだ目的のために個人的に行う寄付や募金活動をプログラムのガイドラインに沿って支援するものです。活動に参加するかどうかや慈善団体の選択の判断は各自で行うべきものであり、上司や同僚、お客様、慈善団体、イベントの主催企業などの他人からの影響によって行うべきものではありません。したがって、それが自ら積極的にに関わり、パークレイズ・マッチングに申請したい活動かどうかは、皆さん自身で判断してください。

Q&A(続き)

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。これは可能ですか？

これは利益相反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力を持つ従業員については、その可能性があります。パークレイズのマッチング・プログラムは、従業員の個人的な募金活動を支援することを目的として設けられたものであり、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、この場合は、実際に利益相反となる、または利益相反とみなされる可能性があります。懸念点があれば、勤務地のコンプライアンスチームに問い合わせてください。

お客様や同僚が不正その他の違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？

お客様が不正その他の違法行為に関与している疑いがある場合は、まず勤務地の不正行為担当チームに報告してください。ただし、従業員による不正行為または不正行為への関与が疑われる場合は、直属の上司に直接、またはRaising Concerns チームを通じて報告してください。

自分の所属チームのために社交行事の準備をしています。参加者の行動に対して私にはどのような責任がありますか？

Work Related Social Events PPPG に記載されている指針に従うことが重要です。契約時間外に開催されるイベントであっても、クライアントが参加する場合や社外で行われる場合は職場の延長とみなされ、勤務時間中と同様の高い行動基準が求められます。

参加者には、イベント参加前に当社の行動規範や期待事項を再確認してもらうよう促す必要があります。また、イベント開催前には潜在的なリスクを事前に評価できるよう、適切な管理体制を整えることが求められます。

問題が深刻化し、場の品位が損なわれることを防ぐため、上級職の従業員がイベントに参加することが推奨されます。これには、行動や判断に悪影響を及ぼす過度な飲酒や、いじめ・ハラスメントとみなされる可能性のある言動(たとえば、不適切な発言や冗談、セクシャルハラスメントに該当する行為)などが含まれます。



July 2025

Registered office:

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

© Barclays Bank PLC 2025