BARCLAYS

# バークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範

2023 年 9 月 - v13.0

# 目次

はじめに ..... 3
定義 ..... 3
1.環境マネジメント ..... 4
2.労働力と人権 ..... 4
3.ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI） ..... 7
4.社会 ..... 9
5.製品・サービス・経営責任 ..... 9
6.バークレイズの価値観と行動 ..... 10
7.懸念の提起（内部告発） ..... 11
8.モニタリングとデューデリジェンス ..... 13
9.ダウンストリームモニタリングとデューデリジェンス ..... 13

## はじめに

バークレイズは、世界最大級の金融サービス機関として、ビジネスのやり方を模範を示して指導する必要があることを理解しています。私たちは、提供するサービスを改善するよう努力し、ビジネスの運営の仕方における責任ある意思決定を行い、また、個人、コミュニティ、ビジネス、経済の発展と成長を支援するために私たちが行う活動の社会的・環境的影響を積極的に管理することにより、事業の誠実性の強化に努めます。私たちの目標は、組織全体でこれらの分野における卓越性を推進し、サプライチェーンにおけるこれらの分野の発展を支援し、良い影響を与えることです。これは、バークレイズの環境・社会・ガバナンス（ESG）サプライチェーン管理プログラムを通じて達成されます。

ESG サプライチェーン管理プログラムの一環として、バークレイズは、バークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー（TPSP）向け行動規範を通じて、TPSP が事業を行っている地域で適用されるすべての法律、規制、基準を遵守することを要求します。本文書に記載されている基準が現地の法律や慣習と異なる場合、当社は、TPSP がそれぞれの地域の慣習や法律の範囲内でこれらの基準を尊重することを期待します。

このバークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範に記載されている基準は、法律、規制、基準の変更を反映するために定期的に更新されます。Global Reporting Initiative G4 Global Sustainability Reporting Guidelines によって定義されたもののようなグローバルな報告基準は、文書全体で参照されるその他の関連する社内・社外の基準とともに、現在のガイドラインを形成しています。

## 定義

サードパーティのサービスプロバイダー（以下「TPSP」）とは、ビジネス機能、活動、物品、サービスを提供するためにバークレイズとの契約を締結した事業体を意味します。

BARCLAYS

# 1.環境マネジメント

バークレイズは、環境への影響の管理が優良なビジネス慣行に不可欠であることを認識しています。TPSP に対し、事業の性質と規模に応じて環境管理プログラムを、以下のようなベストプラクティス活動に沿って実施することを推奨しています。

- 環境方針
  TPSP は、環境への危害を軽減し、環境管理のための枠組みを設定するという組織の取り組みを記載した環境方針を策定する必要があります。

- 環境的側面
  TPSP は、原材料および天然資源（水など）の使用、有害物質の管理、廃棄物の管理と最小化、汚染の防止、保護された地域や文化/自然遺産などの自然環境への影響、温室効果ガス排出などを含み、これらに限らず、活動の環境的側面を構造化された方法で特定および評価するプロセスを備えている必要があります。

- 環境マネジメント
  TPSP は、継続的改善の目的と目標、パフォーマンスの監視と測定の手段など、活動の重要な環境的側面を回避、緩和、管理するためのプログラムおよび業務慣行を備えている必要があります。

- 報告と開示
  TPSP は、必要な情報を開示し、必要に応じて、環境性能を実証するためのデータをバークレイズに提供する必要があります。また、バークレイズに対し、年次検査、監査、または通知の結果を含む規制当局が関与する規制違反やインシデントを開示し、違反を是正し解決するための改善措置計画を示す必要があります。

- 温室効果ガス排出量と気候変動
  TPSP は気候変動に関連するビジネスリスクを特定し、バークレイズの気候変動の意欲的目標に沿ったものにする必要があります。また、温室効果ガスの排出量を削減し、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標を設定し、長期的なネットゼロの取り組みを整備するプログラムを備えている必要があります。さらに、気候変動プログラムに関する情報を公開する必要があります。

# 2.労働力と人権

バークレイズは、国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）に定められた最高水準の労働および人権を尊重することに尽力しています。2015 年英国現代奴隷法、2018 年オーストラリア現代奴隷法、当社の事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷労働リスクへの対処方法について開示する、現代奴隷労働に関する年次声明を発行する報告義務など、適用されるすべての法律および規制を遵守します。国内法や国際人権基準が異なる UNGP の枠組みに沿って、より高い基準に従っています。それらが相反する場合、国際的に認められた人権の原則を尊重しながら、国内法を尊重します。

バークレイズは TPSP に対し、原則と要件に従って運営し、すべての適用法と規制に完全に準拠することを求めています。TPSP には、倫理的な監査の実施を可能にするように求め、責任ある調達データを

当社と共有することを推奨しています。また TPSP は、法律に従ってサプライチェーンの透明性を実現するために、サプライチェーンのマッピングを開始することが求められています。当社はサプライチェーン全体で UNGP の原則が奨励されるようにする取り組みの一環として、TPSP が下流のサプライチェーンの積極的管理を推進することを期待しています。

バークレイズは、https://www.home.barclays/citizenship/our-approach/human-rights.htmlBarclays Statement on Human Rights（バークレイズの人権に関する声明）の目的に沿った行動と慣行を奨励することにより、サプライチェーンを通じて人権を支援することに努めます。人権に関する慣行を改善し、進化させる機会として、TPSP との関係を歓迎しています。サプライチェーンの関係者は、以下を通じて人権を尊重する当社の取り組みを支援することが求められます。

- **労働安全衛生**
  工場、倉庫、作業場、オフィス、車両、外部施設、その他の仕事場、食事場、娯楽の場など、従業員が業務を行うあらゆる場所で、業界の一般的な知識、現地の安全衛生法の要件、特定の危険性を考慮し、安全衛生リスクを最小限に抑え、全従業員の事故防止を支援する積極的な管理・統制を通じて、安全で衛生的な職場環境を提供します。TPSP が宿泊施設を労働者に提供する場合、この宿泊施設は清潔で安全で、労働者に適切な生活空間を提供するものとします。必要なすべての職場の安全衛生トレーニングは、労働者の第一言語で受講できようにするものとします。

- **自由に選択した雇用**
  すべての作業が自発的に終えられ、奴隷労働、強制労働、義務的労働、人身売買がないことを保障します。労働者は、妥当な通知を行うことにより、いつでも罰則なしに雇用を終了する自由を有するものとします。TPSP は、職場内の移動、または会社が提供する施設への入退出時に、不当な制限を課すことはできません。当社は TPSP に、従業員の搾取につながる可能性のあるすべての行為を回避するよう求めています。これには、従業員の募集手数料の請求や個人用保護具の請求、労働乱用の発生が可能になること、弱い立場の職員から何らかの利益を得ること、または搾取の兆候を見つけられないことなどが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- **宗教や信念の自由**
  すべての労働者が、思想、良心、宗教の自由、信念を明確にする権利を有するように保証します。

- **児童労働の回避**
  児童労働を採用してはなりません。「児童」とは、15 歳（国の法律で認められている場合は 14 歳）未満の者を指します。ただし、労働の最低年齢や義務教育が現地の法律でより高い年齢であると規定されている場合は、その地域で規定されているより高い年齢が適用されるものとします。TPSP は、適用される法定最低年齢以上で 18 歳未満の若年者を雇用することができます。ただし、健康、安全、道徳を危険にさらす可能性のある作業を実施しない場合に限ります。TPSP は、若年労働者に残業や夜間勤務を要求してはなりません。TPSP は、学生の記録の適切な保守、教育パートナーの厳格なデューデリジェンス、および適用される法律および規制に従って学生の権利保護を実施することにより、学生労働者の適切な管理を保証するものとします。TPSP は、すべての学生労働者に適切なサポートとトレーニングを提供するものとします。

- **職場の取り決め**

  雇用条件として政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証の引き渡すことを一切許容しない労働条件の提示を、すべての労働者が第一言語で受けることを保証します。

- **労働時間**

  すべての労働者が最小限水準の労働時間を労働して支払いを受ける資格があること、労働時間が過剰ではないこと、最大労働時間が国内法に準拠していることを保証します。法的に認められた団体交渉契約の一部でない限り、すべての残業は純粋に自由意志によるものとします。罰金、解雇、当局への告発の脅しを受けて、または懲戒措置として、労働者が残業することがあってはなりません。TPSP は、過剰な身体的および精神的疲労を防止するための措置を講じなければなりません。

- **サードパーティの職業斡旋所**

  採用するサードパーティの職業斡旋所は、本規範（バークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範）および法律の条項に準拠していることを保証します。TPSP は、サードパーティの職業斡旋所が正確かつ適時に労働者に支払うことを保証する、デューデリジェンスプロセスを確立するものとします。TPSP は、サードパーティの職業斡旋所が、いかなる理由でも、労働者の身分証明書原本の引き渡しを要求したり、労働者の身分証明書原本を使用させなかったり、または労働者による身分証明書原本の利用を制限したりしないことを保証するものとします。TPSP は、サードパーティの職業斡旋所が、直接の給与支払い以外に労働者の銀行口座を直接管理したり、利用したりしないことを保証するものとします。TPSP は、労働者が仕事を得るための費用をサードパーティの職業斡旋所から請求されていないことを確認するための包括的な管理システムを実施するものとします。TPSP は、サードパーティの職業斡旋所と労働者との契約が TPSP と労働者との間で直接署名された契約と同じ要件を満たすことを保証するものとします。TPSP は、最初のオリエンテーション期間中に、すべての労働者、監督者、および管理者に、サードパーティの職業斡旋所の管理方針を効果的に伝え、また、定期的に再教育訓練を通じて強化します。

- **賃金と福利厚生**

  従業員の給与および公正な賃金の支払いの責任を負います。すべての従業員には、業界の一般的な条件または最低賃金のいずれか高い方に見合った公正な賃金を支払わなければなりません。バークレイズは、雇用主支払い原則を信じています。つまり、労働者は仕事にお金を払うべきではないということです。雇用主や斡旋所の募集手数料やその他の雇用を得るための手数料を労働者が支払うことはありません。個人用保護具（PPE）やその他の作業関連器具の費用を労働者が支払うことはありません。

- **従業員の結社の自由と団体交渉権**

  労働者が結社の自由と団体交渉権を行使する権利を尊重します。法律の下で、結社の自由と団体交渉権が制限されている場合、TPSP は、従業員への情報提供/コンサルティングのための代替手段の開発を妨げません。TPSP は、自由交渉および有効な団体交渉で別途指定されていない限り、労働者の明示的かつ書面による同意なしに、労働者の賃金から組合の会費またはその他の組合手数料を控除してはなりません。

- **従業員のエンゲージメント**

バークレイズは、従業員のエンゲージメント（「従業員の声」とも呼ばれる）は、商品、サービス、顧客体験の向上を常に推進する働きがいのある職場を実現するための重要な要素です。また、効果的なエンゲージメントの仕組みは、組織が従業員を扱う上での欠点を明らかにすることができます。

250 人以上の従業員を擁するすべての TPSP は、効果的なエンゲージメントの仕組みを導入し、従業員がシニアマネジメントや取締役会とアイデアや懸念を共有するためのチャネルを提供していることを、年次報告書を通じて証明しなければなりません。

報告書では、使用された仕組みと、従業員やその他の労働者（派遣社員や請負業者など）を含む労働力のどのセグメントに適用されたかを明確にする必要があります。また、英国のプレミアム上場企業はすべて、この分野における財務報告評議会（FRC）コードの要件を満たしていることを証明しなければなりません。

- **差別、ハラスメント、虐待に対するゼロトレランス**
  差別、ハラスメント（性的、身体的、精神的）、強制、手厳しい、または非人道的な扱い、脅し、虐待、報復、その他の不適切な行動または何らかの理由による虐待のない職場環境への取り組みです。これには、年齢、障がい、民族的出自、性別、性自認、国籍、配偶者の有無、子どもの有無、外見、政治的信条、妊娠、人種、宗教的信念、性的指向、性同一性、社会的出自または地位、経済状況、組合所属または雇用状況（定額給または時間給、フルタイム、パートタイム、季節的雇用、インターン）が含まれますがこれらに限定されるものではありません。

- **苦情処理**
  人権および労働者の権利の違反に関する従業員の苦情が、報復と考えられる行為や実際の報復を恐れずに適切に報告され、対処され、解決されるための正式な仕組みを示します。苦情の仕組みは、従業員の母語で利用可能であり、匿名で苦情を報告する機能も含まなければなりません。

- **内部告発**
  法律、規制、または企業価値に違反する業務またはビジネス慣行に関する懸念を従業員が提起し、その懸念が適切に報告され、対処され、解決されるための正式な仕組みを示します。TPSP は、内部告発者の機密性を守り、報復を禁じなければなりません。

## 3.ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI）

バークレイズでは、多様性に富んだ公平で包括的な職場環境の構築に取り組んでいます。包括的で公平な組織を作ることで、従業員の様々な経歴、視点、経験を最大限に活用し、お客様やクライアントにより良いサービスを提供することができると信じています。当社の DEI ビジョンは、多様性に富んだ公平で包括的な文化を強化し、最終的に最高の人材を惹きつけて定着させ、お客様やクライアントのためにより良い成果をもたらす高業績チームを構築するとともに、規制当局、株主、その他の利害関係者の期待にも応えることです。DEI ビジョンを達成するために、Barclays Diversity, Equity and Inclusion strategy（バークレイズのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン戦略）に規定されている 6 つの中核的課題の 5 つの戦略的優先事項分野で行動を起こしています。これらの戦略的優先事項分野（人員の多様性、包括的で公平な文化、リーダーシップの説明責任、データの透明性と説明責任、外部関係の最適化）は、説明責任、透明性、エンゲージメントの基本原則に基づいています。

これに加えて、 Barclays Supplier Diversity and Inclusionhttps://home.barclays/who-we-are/our-suppliers/supplier-diversity/（バークレイズのサプライヤーのダイバーシティとインクルージョン）戦略で記載されているように、サプライチェーンのダイバーシティとインクルージョンに引き続き取り組んでいます。私たちは、事業を展開するすべての法域において基本的な法的要件を満たすだけでなく、この分野でリードすることを目指します。よりインクルーシブな組織になるための進捗状況についての詳細は、『https://home.barclays/content/dam/home-barclays/documents/investor-relations/reports-and-events/annual-reports/2020/Barclays-PLC-Diversity-and-Inclusion-Report-2020.pdfDiversity and Inclusion Report』（ダイバーシティとインクルージョンのレポート）を参照してください。このレポートでは、あらゆるレベルや経歴の人材に対して成長する公平な機会を提供するとともに、全員が受け入れられて支持されていると感じられる文化を構築し、維持するという当社の戦略を定めています。当社では、TPSP が当社と提携して、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンにおいて卓越した成果を達成することを推奨しています。

- **職場のダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン**
  職場の運営と管理のあらゆる側面を通じて、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンへの取り組みを積極的に示し、特に事業を展開している地域の社会的弱者の雇用、能力開発、キャリアアップにおける機会の平等を明確に考慮します。ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンのアプローチを文書化します。このアプローチには、明確な説明責任と進捗状況の監視のもと、各利害関係者グループのインクルージョンの文化を特定し、測定し、改善するためのコミットメントが最低限含まれる必要があります。

- **サプライヤーのダイバーシティ**
  取り組みの一環として、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの原則がサプライチェーンを通じて奨励されるよう、下流のサプライチェーンの積極的管理を推進します。この積極的管理の一環として、TPSP がバークレイズの仕事で多様な企業を採用、活用、発展させることにより、サプライヤーのダイバーシティへの取り組みに貢献することを期待しています。多様な企業は、「規模の多様性」、つまり、収益や雇用資格の制限が地域的に定義されている中小企業、または、「所有者の多様性」、つまり、地域の基準で定義されている社会経済的弱者が、女性、少数民族、LGBT、退役軍人、障がいを持つ人の企業指定に関する所有、管理、運営の各基準を満たす場合と広く定義されています。

## 4.社会

バークレイズは、調達慣行が地域社会に与える影響を認識しています。TPSP には、社会や経済にマイナスの影響を与える可能性のある意思決定を避けるように推奨しています。これには以下が含まれます。

- **TPSP の迅速な支払い**
  サプライチェーンにおける商品およびサービスの提供のために契約している企業の継続的な経済的健全性と、労働者の貧困と搾取につながる可能性のある事業慣行の回避を確実にするために、地域の迅速な支払いに関する法律または基準を遵守します。

## 5.製品・サービス・経営責任

バークレイズは、責任を持って調達され、生産され、お客様やクライアントへ提供される製品やサービスを提供することに確固として取り組んでいます。サプライチェーンのパートナーは、以下を通じてこの取り組みを支援することが求められます。

- **ラベル付け**
  製品およびサービスは、そのライフサイクルを通じて製品とサービスの情報および表示に関する規制および自主規制を遵守するように、設計、生産、および流通されます。

- **禁止されている、または問題のある製品やサービスの回避**
  規制や自主規制で定義される、禁止されている、または問題のある製品やサービスの販売、使用、マーケティング、コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサーシップを含む）を回避していることを示します。

  - **お客様への公正な対応**
    バークレイズのお客様と関与する従業員に向けたあらゆる定型的報奨金は、規制、自主規制、バークレイズの報奨金の原則と基準を遵守し、透明性を確保し、お客様の成果に悪影響を及ぼす可能性のあるモラルハザードや行為リスクを防止するための保護措置を含めるように設計・管理されます。

- **お客様の脆弱性**
  TPSP が脆弱な状況にあるお客様と接触することが予想される場合、そのようなお客様を適切に識別して管理し、お客様への危害や不利益を回避できるよう、合理的な手段を講じていることを証明する、適切なプロセス、手順、システム、コントロールを備え、適切な記録を維持する必要があります。

- **責任ある技術**
  *デジタルアクセシビリティ*
  デジタルサービスやワークプレイスツールは、障害のある方を含むすべてのお客様や従業員にとって、見やすく、聞きやすく、理解しやすく、使いやすいように設計・開発されています。世界の 10 億人の障害者が当社のデジタルサービスの利用から放置されたり、取り残されたりしないようにする、法的要求、商機、道徳的要請があります。

TPSP の技術は、アクセス可能な製品、ウェブサイト、ソフトウェア、ウェブベース/モバイルのアプリケーション、デジタルコンテンツ、およびサービスを作成するために、国際アクセシビリティ基準である Web Content Accessibility Guidelines（WCAG）AA レベルの最新バージョンに準拠する必要があります。TPSP は、方針、ガバナンスプロセス、調達慣行、スタッフトレーニングにアクセシビリティを組み込む必要があります。TPSP はアクセシビリティへの取り組みを実証し、アクセシビリティ基準を遵守するだけでなく、多様なユーザーテストとコンサルティングの価値を認識する努力をします。

## 6.バークレイズの価値観と行動

銀行としての当社の成功を、当社の文化から分離することはできません。また、共通の目的と共有する価値観によって結びつけられたとき、私たちの最大限の力が発揮されます。

**目的**

私たちの目的は、私たちの会社が存在する理由であり、すなわち、私たちが達成すべき社会的ニーズでもあります。それは私たちが基本的にここに存在してなすべきことを要約しています。私たちが望むビジネスと、私たちが大切にしていることを明確に表現し、それが意思決定の指針となります。私たちは、相手に共感し、誠実に行動することで、革新と持続可能性を支援し、公共の長期的利益のために、人や企業を支援する金融としての責任を果たします。

**価値観**

Respect（敬意）、Integrity（誠実さ）、Service（サービス）、Excellence（卓越性）、Stewardship（スチュワードシップ）の 5 つの価値観は、当社のモラルの羅針盤であり、私たちが何者であり、何が正しいと信じるかの基本です。

Respect（敬意） - ビジネスにおいてダイバーシティとインクルージョンの力を活用し、共に働く人々を信頼し、全員の貢献を尊重します。
Integrity（誠実さ） - すべての行動において、正直さ、透明性、公正さをもって行動します。
Service（サービス） - 共感と謙虚さをもって、サービスを提供する人々や企業を中心に考えて行動します。
Excellence（卓越性） - イノベーションを推進し、エネルギー、専門知識、リソースを活用してポジティブな変化をもたらします。
Stewardship（スチュワードシップ） - 持続可能性を重視し、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ぎます。

当社は、TPSP が当社のパートナーとなり、バークレイズに代わってバークレイズの従業員、クライアント、お客様と接する TPSP のすべての従業員および下請業者が、共通の目的と共有する価値観を実証することにより、この目標を達成することを奨励します。当社は、必要に応じて、御社の従業員に https://home.barclays/who-we-are/our-strategy/purpose-and-values/当社の目的と価値観に含まれる情報を伝え、彼らがバークレイズの従業員、クライアント、お客様と接する際にバークレイズの価値観を反映させ、それを示すことができるようにすることをお願いします。

TPSP の担当者は、バークレイズの担当者との交流を規制する規則や制限を認識し、ポリシーへの不遵守を回避するように努めなければなりません。具体的には、以下の通りです。

**・行動リスクの回避**

贈答品や接待、利益相反に関する方針など、TPSP とバークレイズの担当者との交流を規定する方針の遵守を強化します。バークレイズの担当者は、TPSP から贈答品や接待を受けることは禁止されており、例外は認められません。また、バークレイズの担当者は、TPSP を含む外部との友好関係についても承認を得る必要があります。

私たちは、すべての TPSP、クライアント、お客様に、バークレイズの価値観と言動を反映した体験をしていただき、バークレイズが最適な銀行であるという認識を強化してもらいたいと考えています。

バークレイズの目的および価値観が守られていないということに関して疑問や懸念をお持ちの方は、こちらまでご連絡ください。

## 7.懸念の提起（内部告発）

バークレイズは、すべての事業活動を倫理的かつ適用される法律および規制、ならびに最高の職業的基準に従って実施することに尽力しています。バークレイズ、お客様、利害関係者の成功、および当社の企業責任の遂行には、事業行動と経営システムにおける誠実性が不可欠です。

バークレイズグループ全体の内部告発基準は、法律、規則、規制、またはコンプライアンス方針に違反する可能性のある懸念事項が適切な方法で処理され、必要に応じて修正されるようにするという当社の取り組みを反映しています。懸念の提起や内部告発は、このような潜在的な違反を内密に報告できるプロセスです。潜在的な違反は、詐欺、犯罪行為、倫理的な問題、当社が定めた価値観に沿っていない行動、金融サービス、安全衛生、規制上の義務の違反、または、これらの事柄を故意に隠ぺいすることを意味します。

当社は、当社の TPSP が、その従業員に対して、バークレイズまたはその従業員による不適切な行為についてバークレイズに懸念を提起することを強く奨励し、その方法を従業員に周知することを期待します。

当社の TPSP および下請業者は、（許可されている場合）Ethics Point を通じて秘密裏に、または匿名で懸念を提起することができ、当社は以下の通り対応します。

- プロセスを通じて提起されたすべての問題を真摯に扱い、必要であれば調査を実施します。
- 匿名を希望する場合は、特定しません。
- プロセス全体をサポートし、ガイドします。
- 問題が解決したときには助言をし、データのプライバシーや銀行の機密性の問題が生じる場合を除き、情報を提供します。

- 不適切な行為の報告を検討している人のための無料の独立したガイダンスを利用したい場合は、英国を拠点とする慈善団体である Protect の連絡先を提供します。

英国を拠点とする TPSP、その従業員および下請け業者は、金融行為規制機構（FCA）または健全性監督機構（PRA）に対しても保護された開示を行うことができます。当社の内部取り決めを利用して、FCA/PRA にも報告することができます。これらのルートは、同時にも連続しても利用できます。

金融行為規制機構
電話番号： +44 (0)20 7066 9200
電子メール：whistle@fca.org.uk
投稿： Intelligence Department
金融行為規制機構
12 Endeavour Square
London E20 1JN

健全性監督機構
電話番号：+44 (0) 203 461 8703
電子メール：whistleblowing@bankofengland.co.uk
住所 AWB（法務取締役）、
イングランド銀行
Threadneedle Street
London,
EC2R 8AH

TPSP は、懸念を表明した結果として、雇用主、バークレイズ、またはバークレイズの従業員から報復を受けないこと、および報復を受けた場合はバークレイズに報告することを従業員に伝える必要があります。

また、TPSP は、そのようなプロセスがない場合に、懸念を持つ労働者（従業員または下請業者）が FCA・PRA の機能に関連する事項について内部告発することを奨励する適切な内部手順の採用を検討するよう求められます。

## 8.モニタリングとデューデリジェンス

バークレイズは、主要な TPSP と関係を結ぶ前に、適切なデューデリジェンスを行う責任があります。これには、雇用や安全衛生に関するポリシーのコピーを確認することや、当社の TPSP が現代奴隷制に関係していないことや、人権に悪影響を及ぼす活動に従事していないことを確認する目的でデューデリジェンスを行うことが含まれますが、これに限定されるものではありません。

すべての TPSP は、当社のサードパーティのサービスプロバイダー向けである、バークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範への準拠を自ら監視し、不遵守について当社に通知することが求められます。バークレイズではさらに、TPSP がバークレイズの業務に対応して、バークレイズの行動規範に照らし合わせた毎年の自己申告制度に対処することを求めます。また、すべての TPSP が、バークレイズのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範の遵守に関連して、当社の妥当な情報要求に対応することを期待します。

当社の要件または期待事項を満たさない TPSP は、是正プロセスを含む措置の対象となる可能性があります。

## 9.ダウンストリームモニタリングとデューデリジェンス

TPSP は、下流の TPSP、下請業者、およびその他のサプライチェーン関係者に対して効果的なデューデリジェンス手順を実施し、行動規範の要件と基準を満たしていることを確認することが求められます。