

External Supplier Control Obligations

فحص الأشخاص

| عنوان الرقابة * | التوقيت | النطاق | وصف الرقابة | الأهمية |
|---------------------------------------|---|--|--|---|
| 1. التحقق من الهوية | قبل بدء التوظيف/التعيين | كل الأدوار | التحقق من صحة هوية الفرد من خلال فحص أدلة التصوير الفوتوغرافي الأصلية الصالحة والاحتفاظ بنسخة كدليل. | لإثبات أنه هو الشخص الحقيقي. |
| 2. الحق القانوني للعمل في بلد التعيين | قبل بدء التوظيف/التعيين | كل الأدوار | التحقق من أن الفرد يحق له من الناحية القانونية العمل في دائرة الاختصاص القضائي ذات الصلة من خلال الحصول على الوثائق الأصلية المناسبة الصادرة عن الحكومة والاحتفاظ بنسخة منها كدليل. | للتحقق من أن الفرد يحق له من الناحية القانونية العمل في دائرة (دوائر) الاختصاص القضائي ذات الصلة. |
| 4. التحقق من المهنة والشركة | في غضون 6 أسابيع من بدء التوظيف/التعيين | كل الأدوار (باستثناء الأدوار المتعلقة بالصيانة المحلية للمرافق والمباني/صيانة ماكينة الصراف الآلي) | التحقق من: <ul style="list-style-type: none"> تاريخ التوظيف لأخر ثلاثة أعوام (سنة أعوام إذا كان دورًا منظمًا). يجب عدم تعيين الأفراد الذين سبق فصلهم من بنك باركليز، أو انتهى عقدهم أو دورهم المؤقت، لبنك باركليز؛ ومع وجود أي ثغرات وظيفية موضحة؛ ومن خلال وسائل مستقلة، يمكن معرفة أن تفاصيل الاتصال الخاصة بأصحاب الأعمال السابقين هي تفاصيل غير زائفة. ويجب التحقق من أصحاب الأعمال السابقين غير المعترف بهم من خلال وسائل مستقلة (مثل: التحقق من مؤسسة Companies House). | للتأكد من: <ul style="list-style-type: none"> مدى ملاءمة الشخص وسلامته، وأنه يتم التحقق في الفجوات المهنية التي تزيد عن ثلاثة أشهر وتقييمها لضمان دقة كل المعلومات المتعلقة بالعمل السابق، وأن أصحاب العمل السابقين أصليون. |

* إذا لم يتمكن المورد من إجراء عمليات التحقق لأسباب قانونية محلية، فسيتم إعفاؤه تلقائيًا من القيام بذلك، ولا يحتاج إلا إلى إخطار بنك باركليز بهذا. ويتعين على الموردين أيضًا إجراء أي عمليات تحقق إضافية/محسنة قد تكون مطلوبة بموجب التشريعات المحلية، بما يتجاوز نطاق الحد الأدنى من متطلبات بنك باركليز.

| عنوان الرقابة | التوقيت | النطاق | وصف الرقابة | الأهمية |
|---------------|---------|--------|-------------|---------|
|---------------|---------|--------|-------------|---------|

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| 5. عمليات التحقق من الجزاءات | قبل بدء التوظيف/التعيين | بالنسبة إلى الأدوار التي يُقدّم فيها الموظّد العمال إلى بنك باركليز (يُعد توفير السلع أو الخدمات التي لا تنطوي على تقديم العمال إلى بنك باركليز من الأمور الخارجة عن النطاق) | إثبات الامتثال لقوانين الجزاءات المعمول بها عن طريق التحقق من عدم إدراج الفرد في أي قوائم جزاءات رسمية أو مصفوفات أنشطة مقيّدة. | فإذا كان أحد الأفراد مدرجًا في قائمة الجزاءات الحكومية وغيرها، فقد يُشكل هذا خطرًا تنظيميًا أو خطرًا يضر بسمعة بنك باركليز. |
| 6. عمليات التحقق من الشخص صاحب النفوذ السياسي (PEP) | قبل بدء التوظيف/التعيين | بالنسبة إلى الأدوار التي يُقدّم فيها الموظّد العمال إلى بنك باركليز (يُعد توفير السلع أو الخدمات التي لا تنطوي على تقديم العمال إلى بنك باركليز من الأمور الخارجة عن النطاق) | إجراء فحص لتحديد ما إذا كان الفرد: - يتمتع بمكانة الشخص صاحب النفوذ السياسي (PEP) - هو أحد أفراد الأسرة المقربين من الشخص صاحب النفوذ السياسي - هو أحد المقربين من الشخص صاحب النفوذ السياسي (على سبيل المثال، في علاقة عمل وثيقة معه). في حالة استيفاء الفرد أيًا من المعايير المذكورة أعلاه، يمكن إبلاغ بنك باركليز والاتفاق على الحلول حسبما يقتضيه الأمر. | من منظور مكافحة الرشوة والفساد، تحمي عملية الفحص هذه من مخاطر استغلال مكانة الشخص صاحب النفوذ السياسي لإجراء ممارسات غير مشروعة لصالح بنك باركليز أو بالنيابة عنه. |
| 7. عمليات التحقق من الائتمان/الإفلاس | قبل بدء التوظيف/التعيين | كل الأدوار | إجراء عمليات تحقق من الائتمان والإفلاس للفرد عن طريق الجهات المكلفة بإنفاذ القانون أو الهيئات القانونية الأخرى، والاحتفاظ بنسخة من تقرير الائتمان في الملف. | قد تكشف عمليات التحقق هذه عن أي فرد قد يشكل خطرًا بسبب تضارب المصالح إذا كان المرشح يمر بضائقة مالية خارج نطاق بيئة العمل. |
| 8. عمليات التحقق من السجل الجنائي | قبل بدء التوظيف/التعيين | كل الأدوار | إجراء عمليات تحقق عن طريق الهيئات القانونية للإدانات الجنائية والاحتفاظ بأدلة على إجراء عمليات التحقق هذه. | التحقق من حسن سير الفرد وسلوكه وأنه يساعد على الحماية من إفصاح الأفراد عن المعلومات بشكل غير مناسب بقصد إجرامي أو بنية إلحاق الضرر. |
| 9. عمليات التحقق الخاصة بالمناصب الإدارية ووسائل الإعلام | في غضون 6 أسابيع من بدء التوظيف/التعيين | بالنسبة إلى أي أدوار يحق لها الوصول إلى المعلومات السريّة ** والأدوار التي تتطلب اعتمادًا/تصديقًا تنظيميًا وفق متطلبات هيئة الخدمات المالية ذات الصلة. | إجراء: • عملية تحقق مستقلة حول أي من المناصب المشغولة لتحديد أي تضارب محتمل في المصالح و/أو حالة غير مؤهلة؛ • عملية تحقق من التغطية الإعلامية لتحديد ما إذا كان الفرد قد تعرّض لهجمة إعلامية شرسة أم لا. | التحقق من عدم وجود تضارب في المصالح و/أو أفراد قد يشكلون خطرًا يضر بالسمعة بالنسبة إلى أي من الأفراد الذين يشغلون مناصب ضمن النطاق. |

**المعلومات السريّة: هي المعلومات التي يتسبب الإفصاح غير المصرح به عنها (داخليًا أو خارجيًا) في التعرض لأضرار مالية جسيمة أو إلحاق الضرر بسمعة البنك أو خسارة المزايا التنافسية أو فرض عقوبات تنظيمية أو إجراءات قانونية.

| عنوان الرقابة | التوقيت | النطاق | وصف الرقابة | الأهمية |
|--------------------------------------|-------------------------|---|--|--|
| 10. عمليات التحقق من الجهة التنظيمية | قبل بدء التوظيف/التعيين | الأدوار التي تتطلب اعتمادًا/تصديقًا تنظيميًا وفق متطلبات هيئة الخدمات المالية ذات الصلة فقط | إجراء عملية تحقق تفيد بأن الأفراد الموجودين في أي أدوار تتطلب اعتمادًا/تصديقًا تنظيميًا يمكن أن يُستدل عليهم في قاعدة البيانات/السجل ذي الصلة. | التحقق من حصول الفرد على الاعتماد المطلوب من الجهة التنظيمية وأن عمليات التحقق هذه تُعد "ملائمة ومناسبة" لمنع المخاطر التنظيمية. |

| | | | | |
|--|--------------|------------|--|---|
| 11. عمليات التَحَقُّق غير المكتملة أو النتائج السلبية | حسب الاقتضاء | كل الأدوار | ينبغي أن يكون لدى المورد إجراء للتعامل مع عمليات التَحَقُّق غير المكتملة أو نتائج عمليات الفحص السلبية. وقد يتضمن ذلك إجراء المزيد من المناقشات مع الفرد أو استكمال إعلان الحقيقة، أو تقييم مخاطر لتحديد ما إذا كان من الممكن أن يتم التوظيف أم لا. | التحقق من عدم تعيين موظفي الموردين تلقائيًا في بنك باركليز إذا تعذر جمع الأدلة المطلوبة للتحقق بخصوص الفرد أو إذا تم الفشل في إجراء عملية التَحَقُّق. |
| 12. التغييرات التي تطرأ على الظروف الشخصية وعدم الإفصاح عن المعلومات | حسب الاقتضاء | كل الأدوار | ينبغي أن يكون لدى المورد إجراء مطبق: - لإخطار الأفراد بالتغييرات ذات الصلة التي تطرأ على الظروف (مثل الإدانات اللاحقة والإفلاس)، - للتأكد من أن الإفصاح اللاحق عن المعلومات المسببة يتم التحقيق فيه واتخاذ الإجراء اللازم عند الاقتضاء (مثل تهمة جنائية لم يتم الإفصاح عنها في أثناء عملية الفحص)؛ - لإعادة فحص الفرد الذي ترك عمل المورد وبعد ذلك أعيد توظيفه بعد أكثر من 3 أشهر (ينبغي الحصول على دليل على الحق القانوني في العمل في كل الحالات). | التحقق من: - أنه تتم مراجعة التغييرات التي تطرأ على الظروف التي تنشأ وقد تغير قرار الفحص الأولي، - وأنه يتم استبعاد الأشخاص الذين لم يفصحوا عن المعلومات الجوهرية من المهمة، - وأنه يتم إجراء إعادة فحص مناسبة للموظفين السابقين الذين انضموا مرة أخرى إلى المورد. |