



Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter

Oktober 2023 – v13.0

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Definitionen.....	3
1. Umweltmanagement.....	4
2. Personal und Menschenrechte	4
3. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DEI)	8
4. Gesellschaft.....	10
5. Verantwortung für Produkte, Dienste und Abläufe.....	10
6. Werte und Verhaltensweisen von Barclays	11
7. Bedenken äußern (Whistleblowing).....	12
8. Überwachung und Due Diligence	14
9. Nachgelagerte Überwachung und Due Diligence.....	14

Einleitung

Als eines der weltweit größten Finanzdienstleistungsinstitute sind wir uns bewusst, dass wir in unserer Geschäftstätigkeit mit gutem Beispiel vorangehen müssen. Wir versuchen, unsere geschäftliche Integrität zu stärken, indem wir uns bemühen, unseren Service zu verbessern, verantwortungsvolle Entscheidungen in Bezug auf unser Geschäftsmanagement zu treffen und die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten aktiv zu steuern, um Personen, Gemeinden, Unternehmen und Volkswirtschaften beim Fortschritt und Wachstum zu unterstützen. Unser Ziel ist es, in diesen Bereichen innerhalb unseres eigenen Unternehmens Spitzenleistungen zu erbringen und die Entwicklung dieser Bereiche in unserer Lieferkette zu unterstützen und positiv zu beeinflussen. Wir erreichen dies durch das ESG-Programm (Environmental, Social and Governance) von Barclays für das Lieferkettenmanagement.

Im Rahmen des ESG-Programms für das Lieferkettenmanagement verlangen wir über den Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter (Third Party Service Providers, TPSPs), dass unsere TPSPs alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards in den Regionen, in denen sie tätig sind, einhalten. In Fällen, in denen die in diesem Dokument beschriebenen Standards von den lokalen Gesetzen und Gepflogenheiten abweichen, erwarten wir, dass TPSPs diese Standards im Kontext der Gepflogenheiten und lokalen Gesetze ihrer jeweiligen Region einhalten.

Die in diesem Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter dargelegten Standards werden regelmäßig mit etwaigen Änderungen von Gesetzen, Vorschriften und Standards aktualisiert. Globale Berichtsstandards wie die in den Global Reporting Initiative G4 Global Sustainability Reporting Guidelines definierten sind in die aktuellen Richtlinien sowie andere relevante interne und externe Standards, auf die im gesamten Dokument Bezug genommen wird, eingeflossen.

Definitionen

Third Party Service Provider (TPSP) bezeichnet ein Unternehmen, das mit Barclays eine Vereinbarung über die Bereitstellung von Geschäftsfunktionen, Aktivitäten, Waren und/oder Diensten getroffen hat.

1. Umweltmanagement

Barclays ist sich bewusst, dass das Management von Umweltauswirkungen ein wesentlicher Bestandteil guter Geschäftspraktiken ist. Wir halten unsere TPSPs dazu an, Umweltmanagementprogramme entsprechend der Art und des Umfangs ihrer Geschäfte zu implementieren und sich an Best-Practice-Aktivitäten wie den folgenden auszurichten:

- **Umweltrichtlinie**
Der TPSP sollte über eine Umweltrichtlinie verfügen, in der das Engagement des Unternehmens zur Reduzierung von Umweltschäden und zur Festlegung eines Rahmenwerks für das Umweltmanagement dargelegt ist.
- **Umweltaspekte**
Der TPSP sollte einen Prozess zur strukturierten Identifizierung und Bewertung der Umweltaspekte seiner Aktivitäten eingerichtet haben. Dazu zählen unter anderem die Verwendung von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser), die Handhabung von gefährlichen Materialien, die Verwaltung und Minimierung von Abfällen, die Vermeidung von Umweltverschmutzung, Auswirkungen auf die natürliche Umwelt einschließlich geschützter Gebiete und Kultur-/Naturerbe sowie Treibhausgasemissionen.
- **Umweltmanagement**
Der TPSP muss ein Programm und operative Praktiken eingerichtet haben, um die wesentlichen Umweltaspekte seiner Aktivitäten zu vermeiden, zu mindern und anderweitig zu handhaben. Dazu gehören Ziele und Vorgaben für die kontinuierliche Verbesserung und Mittel zur Überwachung und Messung der Leistung.
- **Meldung und Offenlegung**
Der TPSP muss erforderliche Informationen offenlegen und Barclays gegebenenfalls Daten zur Verfügung stellen, um die Umweltleistung nachzuweisen. Der TPSP muss Barclays gegenüber aufsichtsrechtliche Verstöße und Vorfälle, die die Aufsichtsbehörde betreffen, offenlegen, einschließlich der Ergebnisse von jährlichen Inspektionen, Audits und/oder Mitteilungen, ebenso geplante Verbesserungsmaßnahmen zur Behebung des Verstoßes.
- **Treibhausgasemissionen und Klimawandel**
Der TPSP muss mit dem Klimawandel verbundene Geschäftsrisiken identifizieren und sich an den Klimaschutzambitionen von Barclays ausrichten. Der TPSP muss über ein Programm zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen verfügen, wissenschaftlich fundierte Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen festlegen und langfristige Net-Zero-Verpflichtungen eingehen. Der TPSP sollte Informationen zu seinem Klimaschutzprogramm öffentlich bekannt geben.

2. Personal und Menschenrechte

Barclays verpflichtet sich, die höchsten Standards in den Bereichen Arbeit und Menschenrechte zu respektieren, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles for Business and Human Rights, UNGPs) dargelegt sind. Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein. Dazu gehören der UK Modern Slavery Act von 2015 und der Australian Modern Slavery Act von 2018 und die damit verbundenen Berichtspflichten zur Abgabe einer jährlichen Erklärung zur modernen Sklaverei, in der

wir darlegen, wie wir mit Risiken moderner Sklaverei in unserer Geschäftstätigkeit und in unseren Lieferketten umgehen. Gemäß dem UNGP-Rahmen folgen wir, wenn sich nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsstandards unterscheiden, dem höheren Standard. Wenn Standards in Konflikt stehen, respektieren wir nationales Recht und versuchen gleichzeitig, die Grundsätze international anerkannter Menschenrechte zu respektieren.

Barclays verlangt von seinen TPSPs, dass sie in Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Anforderungen und unter vollständiger Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften arbeiten. Wir bitten unsere TPSPs, die Durchführung von Ethik-Audits zu erlauben, und halten sie dazu an, uns ihre Daten für die verantwortungsbewusste Beschaffung mitzuteilen. Von unseren TPSPs wird erwartet, dass sie mit der Visualisierung und Dokumentation ihrer Lieferkette beginnen, um in Übereinstimmung mit dem Gesetz Transparenz in den Lieferketten zu erreichen. Wir erwarten von unseren TPSPs ein aktives Management ihrer nachgelagerten Lieferketten, um sicherzustellen, dass die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in ihrer gesamten Lieferkette eingehalten werden.

Barclays ist bestrebt, die Menschenrechte über unsere Lieferkette zu fördern, indem wir Verhaltensweisen und Praktiken unterstützen, die mit den Zielen des [Barclays Statement on Human Rights](#) (Erklärung von Barclays zu Menschenrechten) im Einklang stehen. Wir begrüßen die Beziehungen zu unseren TPSPs als Möglichkeiten, Praktiken in Bezug auf Menschenrechte zu verbessern und weiterzuentwickeln. Von den Teilnehmern unserer Lieferketten wird erwartet, dass sie unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte wie folgt unterstützen:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Bereitstellung einer sicheren und hygienischen Arbeitsumgebung durch proaktives Management und Kontrollen, die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken minimieren und Unfallverhütung für das gesamte Personal unterstützen, und zwar unter Berücksichtigung des aktuellen Kenntnisstands in der Branche, der Anforderungen der örtlichen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und etwaiger spezifischer Gefahren überall dort, wo das Personal Aufgaben ausführt, z. B. Fabriken, Lagerhäuser, Werkstätten, Büros, Fahrzeuge, externe Einrichtungen oder andere Arbeits-, Gastronomie- und Freizeiteinrichtungen. Wird Arbeitnehmern eine Unterkunft von einem TPSP zur Verfügung gestellt, muss diese Unterkunft sauber und sicher sein und den Arbeitnehmern angemessenen Wohnraum bieten. Alle notwendigen Schulungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen in der Hauptsprache der Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

- **Frei gewählte Beschäftigung**

Sicherstellen, dass alle Arbeiten freiwillig durchgeführt werden, ohne Sklaverei, Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel. Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihr Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Strafe unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen. TPSPs verhängen keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit innerhalb des Arbeitsplatzes oder beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen. Wir verlangen von unseren TPSPs, alle Praktiken zu vermeiden, die zur Ausbeutung von Arbeitnehmern führen könnten. Dazu gehören die Erhebung von Vermittlungsgebühren oder die Erhebung von Gebühren für persönliche Schutzausrüstung, die Förderung von Bedingungen, die den Missbrauch von Arbeitskräften ermöglichen, das Profitieren von der Schutzbedürftigkeit ihrer Mitarbeiter in irgendeiner Weise oder das Übersehen von Anzeichen für Ausbeutung.

- **Religions- und Glaubensfreiheit**

Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit haben und dass sie ihre Überzeugungen bekunden können.

- **Vermeidung von Kinderarbeit**

Kinder werden nicht beschäftigt. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf Personen unter 15 Jahren (oder 14 Jahren, wenn das Recht des Landes dies zulässt), sofern nicht lokale Gesetze ein höheres Mindestalter für Erwerbsarbeit oder Schulpflicht vorsehen. In diesem Fall gilt das höhere Alter für diesen Standort. Jugendliche über dem gesetzlichen Mindestalter, aber unter 18 Jahren, können von TPSPs beschäftigt werden, sofern die Jugendlichen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden oder sie moralisch beeinträchtigen könnten. Der TPSP darf von jugendlichen Arbeitskräften nicht verlangen, Überstunden oder Nachtarbeit zu leisten. Der TPSP muss den ordnungsgemäßen Einsatz studentischer Arbeitskräfte durch die ordnungsgemäße Führung von Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der studentischen Arbeitskräfte gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften gewährleisten. Das TPSP muss alle studentischen Arbeitskräfte angemessen unterstützen und schulen.

- **Arbeitsplatzgestaltung**

Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen in ihrer Hauptsprache zur Verfügung gestellt bekommen und dass in Bezug auf die Abgabe von staatlich ausgestellten Ausweisen, Pässen oder Arbeitsgenehmigungen als Bedingung für die Beschäftigung eine Nulltoleranzstrategie angewendet wird.

- **Arbeitszeiten**

Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer zur Arbeit berechtigt sind und für ein Mindestmaß an Arbeitsstunden bezahlt werden, dass die Arbeitszeiten nicht übermäßig lang sind und dass die maximalen Arbeitszeiten den nationalen Gesetzen entsprechen. Alle Überstunden sind rein freiwillig, es sei denn, sie sind Bestandteil eines gesetzlich anerkannten Tarifvertrags. Kein Arbeitnehmer darf unter Androhung von Strafe, Kündigung, Denunzierung bei den Behörden oder als Disziplinarmaßnahme zum Leisten von Überstunden gezwungen werden. Der TPSP muss Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung festlegen.

- **Externe Arbeitsagenturen**

Sicherstellen, dass die verwendeten externen Arbeitsagenturen die Bestimmungen dieses Kodex, des Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter (Code of Conduct for Third Party Service Providers), und alle Gesetze einhalten. Der TPSP muss einen Due-Diligence-Prozess einrichten, um sicherzustellen, dass externe Arbeitsagenturen Mitarbeiter korrekt und rechtzeitig bezahlen. Der TPSP muss sicherstellen, dass externe Arbeitsagenturen nicht von Arbeitnehmern verlangen, ihre Originalausweisdokumente auszuhändigen, nicht die Originalausweisdokumente der Arbeitnehmer zurückhalten oder den Zugriff der Arbeitnehmer auf Originalausweisdokumente aus irgendeinem Grund einschränken. Der TPSP stellt sicher, dass externe Arbeitsagenturen keine direkte Kontrolle über Bankkonten von Arbeitnehmern oder Zugang zu diesen haben, außer für direkte Einzahlungen von Vergütungen. Der TPSP muss ein umfassendes Managementsystem implementieren, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern keine Gebühren für die Erlangung einer Stelle von einer externen Arbeitsagentur berechnet werden. Der TPSP muss sicherstellen, dass Verträge von externen Arbeitsagenturen mit Arbeitnehmern dieselben Anforderungen erfüllen wie Verträge, die direkt zwischen dem TPSP und den Arbeitnehmern geschlossen werden. Der TPSP muss seine Management-Richtlinie für externe Arbeitsagenturen während der Phase der Orientierung und Einarbeitung an alle Arbeitnehmer, Vorgesetzten und Manager kommunizieren und regelmäßig durch Auffrischungsschulungen bekräftigen.

- **Löhne und Leistungen**

Verantwortlich sein für die Mitarbeitervergütung und die Zahlung fairer Löhne. Alle Beschäftigten müssen einen gerechten Lohn gemäß den vorherrschenden Branchenbedingungen erhalten, oder den Mindestlohn, je nachdem, welcher höher ist. Barclays bekennt sich zum Employer Pays Principle (der Arbeitgeber zahlt), was bedeutet, dass kein Arbeitnehmer für einen Job bezahlen sollte. Kein Arbeitnehmer zahlt Einstellungskosten oder Vermittlungsgebühren des Arbeitgebers oder der Agentur oder andere ähnliche Gebühren für die Anstellung. Kein Arbeitnehmer zahlt für seine persönliche Schutzausrüstung oder andere arbeitsbezogene Ausrüstung.

- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen der Beschäftigten**

Achtung der Rechte der Arbeitnehmer zur Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, wird der TPSP die Entwicklung alternativer Mittel zur Information/Beratung von bzw. mit Beschäftigten nicht behindern. Der TPSP zieht keine gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge oder sonstigen Gewerkschaftsbeiträge ohne die ausdrückliche und schriftliche Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer von den Löhnen ab, sofern nicht in frei ausgehandelten und gültigen Tarifabkommen etwas anderes bestimmt ist.

- **Mitarbeiterengagement**

Barclays ist der Ansicht, dass das Mitarbeiterengagement (manchmal auch als „Employee Voice“, also Stimme der Mitarbeiter bezeichnet) ein wichtiges Element bei der Schaffung einer engagierten Belegschaft ist, die sich kontinuierlich für die Verbesserung von Unternehmensprodukten, Dienstleistungen und der Kundenerfahrung einsetzt. Effektive Teilhabemechanismen können auch Mängel in der Art und Weise der Behandlung des Personals durch ein Unternehmen aufzeigen.

Alle TPSPs mit mehr als 250 Mitarbeitern müssen durch jährliche Berichte nachweisen, dass effektive Teilhabemechanismen für das Personal vorhanden sind und den Mitarbeitern Kanäle für den Austausch von Ideen und Bedenken mit der Geschäftsleitung und dem Vorstand zur Verfügung stehen.

Aus Berichten sollte hervorgehen, welche Mechanismen verwendet und auf welche Segmente der Belegschaft sie angewendet wurden, einschließlich Mitarbeitern und anderen Arbeitskräften (wie Leiharbeitnehmern oder Auftragnehmern). Alle Unternehmen mit Premium Listing müssen zudem bestätigen, dass sie die Anforderungen des Financial Reporting Council (FRC) Code in diesem Bereich erfüllt haben.

- **Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch**

Bekanntnis zu einem Arbeitsplatz ohne Diskriminierung, Belästigung (sexuell, körperlich, psychisch), Nötigung, harte oder unmenschliche Behandlung, Drohungen, Schikane, Vergeltungsmaßnahmen oder jede andere Form von unangemessenem Verhalten oder Missbrauch aus irgendeinem Grund (z. B. Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Nationalität, Familienstand, Elternstatus, Aussehen, politische Überzeugungen, Schwangerschaft, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft oder sozialer Status, wirtschaftlicher Status, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Beschäftigungsstatus – Festanstellung oder auf Stundenbasis, Vollzeit, Teilzeit, Saisonkraft, Praktikant).

- **Beschwerden**

Nachweis formaler Mechanismen, die es Mitarbeitern ermöglichen, Beschwerden in Bezug auf Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte ordnungsgemäß einzureichen, zu bearbeiten und zu lösen, ohne Angst

vor vermeintlichen oder tatsächlichen Vergeltungsmaßnahmen. Beschwerdemechanismen müssen in der Heimatsprache des Mitarbeiters zur Verfügung stehen und die Möglichkeit beinhalten, Beschwerden anonym zu melden.

- **Whistleblowing**

Nachweis formaler Mechanismen, die es Mitarbeitern ermöglichen, Bedenken in Bezug auf betriebliche oder geschäftliche Praktiken zu äußern, die gegen Gesetze, Vorschriften oder Unternehmenswerte verstoßen, und die Bedenken ordnungsgemäß einzureichen, zu bearbeiten und zu lösen. Der TPSP muss Hinweisgeber schützen und Vergeltungsmaßnahmen verbieten.

3. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DEI)

Bei Barclays haben wir uns verpflichtet, ein von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass wir bei Schaffung eines Unternehmens, in dem Inklusion und Gerechtigkeit hoch gehalten werden, die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen unserer Kollegen optimal nutzen und unseren Kunden besser unterstützen können. Unsere Vision in Bezug auf DEI besteht darin, unsere vielfältige, gerechte und inklusive Kultur zu stärken und damit letztlich die besten Talente zu gewinnen und zu binden, leistungsstarke Teams aufzubauen, die bessere Ergebnisse für unsere Kunden erzielen, und gleichzeitig die Erwartungen von Aufsichtsbehörden, Aktionären und anderen Stakeholdern zu erfüllen. Damit wir auf unserem Weg zur Umsetzung unserer DEI-Ziele gut vorankommen, ergreifen wir Maßnahmen in fünf strategischen Schwerpunktbereichen in sechs Kernprogrammen, dargelegt in der Strategie [Barclays Diversity, Equity and Inclusion](#) (Strategie von Barclays für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion). Diese strategischen Schwerpunktbereiche – personelle Vielfalt, inklusive und gerechte Kultur, Führungsverantwortung, Datentransparenz und -verantwortung sowie Optimierung externer Beziehungen – werden durch unsere Leitprinzipien Verantwortlichkeit, Transparenz und Engagement untermauert.

Darüber hinaus bleiben wir dem Ziel einer von Vielfalt und Inklusion geprägten Lieferkette verpflichtet, wie in der Strategie [Barclays Supplier Diversity and Inclusion](#) (Strategie von Barclays für Vielfalt und Inklusion bei Lieferanten) dargelegt. Wir erfüllen nicht nur die grundlegenden gesetzlichen Anforderungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, sondern versuchen auch, in diesem Bereich führend zu sein. Weitere Informationen zu unseren Fortschritten auf dem Weg zu einem inklusiveren Unternehmen finden Sie in unserem [Diversity and Inclusion Report](#) (Bericht zu Vielfalt und Inklusion). In diesem Bericht wird unsere Strategie zum Aufbau und zur Pflege einer Kultur dargelegt, in der sich jeder einbezogen und unterstützt fühlt und die Chancengleichheit zur Weiterentwicklung für Talente auf allen Ebenen und mit allen Hintergründen bietet. Wir halten unsere TPSPs zur Zusammenarbeit mit uns an, um folgendermaßen Spitzenleistungen in den Bereichen Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu erreichen:

- **Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz**

Aktives Nachweisen des Engagements für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion in allen Aspekten der Arbeitsprozesse und des Arbeitsplatzmanagements unter klarer Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Beschäftigung, der Entwicklung von Fähigkeiten und der Karriereförderung, insbesondere in unterrepräsentierten Segmenten der Gesellschaft im Bereich der lokalen Geschäftstätigkeit. Dokumentieren eines Ansatzes für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion, der mindestens Verpflichtungen zur Identifizierung, Messung und Verbesserung einer Kultur der Inklusion für jede Gruppe von Stakeholdern beinhalten sollte, mit klaren Verantwortlichkeiten und Überwachung des Fortschritts auf allen Ebenen des Betriebs und Managements.

- **Lieferantenvielfalt**

Aktives Management nachgelagerter Lieferketten im Rahmen des Engagements der Lieferanten, damit die Prinzipien der Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion in ihrer Lieferkette gefördert werden. Im Rahmen dieses aktiven Managements erwarten wir von unseren TPSPs, dass sie unsere Bemühungen um Lieferantenvielfalt unterstützen, indem sie vielfältige Unternehmen in der Arbeit für Barclays rekrutieren, nutzen und entwickeln. Diverse Unternehmen werden allgemein als „vielfältig in Bezug auf die Größe“ definiert, d. h. Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, bei denen die Umsatz- oder Beschäftigungsgrenzen lokal definiert werden, oder als „vielfältig in Bezug auf das Eigentum“, d. h. als Unternehmen, bei dem ein Mitglied einer geschützten Gruppe, wie vom jeweiligen Land festgelegt, die Mindeststandards von 51 % für Eigentum, Kontrolle und Betrieb erfüllt.

4. Gesellschaft

Barclays ist sich der Auswirkungen bewusst, die unsere Beschaffungspraktiken auf die lokale Gesellschaft haben können. Wir halten unsere TPSPs dazu an, Entscheidungen zu vermeiden, die negative soziale oder wirtschaftliche Auswirkungen auf die Gesellschaft haben könnten, einschließlich folgender Aspekte:

- **Pünktliche Bezahlung von TPSPs**

Einhaltung lokaler Gesetze oder Standards zur pünktlichen Bezahlung, um das kontinuierliche wirtschaftliche Wohlergehen von Unternehmen zu gewährleisten, die mit der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen in der Lieferkette beauftragt sind, und Vermeidung von Geschäftspraktiken, die zu Armut und Ausbeutung von Arbeitskräften führen könnten.

5. Verantwortung für Produkte, Dienste und Abläufe

Barclays ist die feste Verpflichtung eingegangen, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die verantwortungsvoll bezogen, produziert und an unsere Kunden geliefert werden. Von unseren Partnern in den Lieferketten wird erwartet, dass sie diese Verpflichtung wie folgt unterstützen:

- **Kennzeichnung**

Produkte und Dienstleistungen werden so konzipiert, produziert und vertrieben, dass sie den Vorschriften und freiwilligen Kodizes für Informationen und Kennzeichnungen von Produkten und Dienstleistungen während ihres Lebenszyklus entsprechen.

- **Vermeidung verbotener oder umstrittener Produkte und Dienstleistungen**

Nachweis der Vermeidung von Verkauf, Nutzung, Marketing und Kommunikation, einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring, von verbotenen oder umstrittenen Produkten oder Dienstleistungen bzw. für diese Produkte oder Dienstleistungen entsprechend den Vorschriften und freiwilligen Kodizes.

- **Fairer Umgang mit Kunden**

Formelhafte Anreize für Mitarbeiter, die mit Kunden von Barclays in Kontakt treten, werden so gestaltet und kontrolliert, dass sie Vorschriften, freiwilligen Kodizes und Prinzipien und Standards von Barclays für Anreize entsprechen. Zudem wird Transparenz gewährleistet, und es werden Sicherungsmaßnahmen zur Vermeidung von moralischem Fehlverhalten und Verhaltensrisiken ergriffen, die sich negativ auf Kundenergebnisse auswirken könnten.

- **Schutzbedürftigkeit von Kunden**

Wenn der TPSP damit rechnet, mit schutzbedürftigen Kunden in Kontakt zu kommen, muss er über angemessene Prozesse, Verfahren, Systeme und Kontrollen verfügen. Er muss zudem entsprechende Aufzeichnungen führen, um nachzuweisen, dass er angemessene Schritte unternimmt, um sicherzustellen, dass er solche Kunden angemessen identifizieren und betreuen kann, um Schäden oder Beeinträchtigungen zu vermeiden.

- **Verantwortungsvolle Technologie**

- *Digitale Barrierefreiheit*

Digitale Services und Arbeitsplatz-Tools sind so konzipiert und entwickelt, dass sie für alle Kunden und Kollegen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, leicht zu sehen, zu hören, zu verstehen und zu benutzen sind. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, wirtschaftlich sinnvoll und moralisch geboten, dass

Menschen mit Behinderungen – weltweit eine Milliarde – bei der Nutzung unserer digitalen Services keine Nachteile hinnehmen müssen.

Technologien der TPSPs müssen der neuesten Version der international anerkannten Standards für Barrierefreiheit „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) Level AA entsprechen, um barrierefreie Produkte, Websites, Software, webbasierte/mobile Anwendungen, digitale Inhalte und Services zu erstellen. TPSPs müssen die Barrierefreiheit in ihre Richtlinien, Governance-Prozesse, Beschaffungspraktiken und Mitarbeiterschulungen integrieren. TPSPs zeigen ein Engagement für Barrierefreiheit, indem sie danach streben, über die Einhaltung der Standards für Barrierefreiheit hinauszugehen, und den Wert von Konsultationen und Tests mit verschiedenen Nutzern erkennen.

6. Werte und Verhaltensweisen von Barclays

Unser Erfolg als Bank lässt sich nicht von unserer Kultur trennen. Unsere Stärke ist am größten, wenn wir durch einen gemeinsamen Zweck und gemeinsame Werte verbunden sind.

Unser Zweck

Unser Zweck ist der Grund für die Existenz unseres Unternehmens, das gesellschaftliche Bedürfnis, das wir erfüllen. Er beschreibt, worin unsere grundsätzliche Aufgabe besteht. Er bringt klar zum Ausdruck, welche Art von Unternehmen wir sein möchten und was uns am Herzen liegt. Dies wiederum hilft uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wir setzen Finanzen verantwortungsbewusst ein, um Menschen und Unternehmen dabei zu unterstützen, mit Empathie und Integrität zu handeln, und sind Verfechter von Innovation und Nachhaltigkeit, für das Allgemeinwohl und langfristig.

Unsere Werte

Unsere fünf Werte – Respekt, Integrität, Service, Exzellenz und Stewardship – sind unser moralischer Kompass, die Grundlagen dessen, wer wir sind und was wir für richtig halten:

Respekt – Wir nutzen die Kraft der Vielfalt und Integration in unserem Unternehmen, vertrauen denjenigen, mit denen wir zusammenarbeiten, und schätzen den Beitrag jedes Einzelnen.

Integrität – Wir handeln bei allem, was wir tun, mit Ehrlichkeit, Transparenz und Fairness.

Service – Wir handeln mit Empathie und Bescheidenheit und stellen die Menschen und Unternehmen, für die wir tätig sind, in den Mittelpunkt.

Exzellenz – Wir setzen auf Innovation und nutzen unsere Energie, unser Know-how und unsere Ressourcen, um Positives zu bewirken.

Stewardship – Wir räumen Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert ein und sind mit Leidenschaft darum bemüht, Dinge in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben.

Wir halten unsere TPSPs zur Zusammenarbeit mit uns an, um dieses Ziel zu erreichen, indem wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer der TPSPs, die im Namen von Barclays mit dem Personal und den Kunden von Barclays interagieren, ihr Engagement für den gemeinsamen Zweck und gemeinsame Werte nachweisen. Wir bitten Sie, die Informationen in [Our Purpose and Values](#) (Unser Zweck und unsere Werte) ggf. an Ihre Mitarbeiter weiterzuleiten, damit sie über die Werte von Barclays nachdenken und diese in ihren Interaktionen mit Mitarbeitern und Kunden von Barclays besser demonstrieren können.

TPSP-Personal muss die Regeln und Einschränkungen kennen, die für die Interaktion mit dem Personal von Barclays gelten, und sich bemühen, die Nichteinhaltung der Richtlinien zu vermeiden. Ausdrücklich gilt:

- **Vermeidung von Verhaltensrisiken**

Einhaltung von Richtlinien, die die Interaktion von TPSPs mit Personal von Barclays regeln, absichern, z. B. Richtlinien für Geschenke und Einladungen sowie Interessenkonflikte. Das Personal von Barclays darf keine Geschenke und Einladungen von TPSPs annehmen, Ausnahmen sind nur mit Genehmigung zulässig. Das Personal von Barclays muss außerdem eine Genehmigung für Verbindungen außerhalb des Anstellungsverhältnisses einholen, einschließlich derer mit TPSPs.

Wir möchten, dass alle TPSPs und Kunden eine Erfahrung machen, die die Werte und Verhaltensweisen von Barclays widerspiegelt und ihre Wahrnehmung von Barclays als Bank ihrer Wahl stärkt.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Nichteinhaltung des Zwecks und der Werte von Barclays haben, kontaktieren Sie uns bitte [hier](#).

7. Bedenken äußern (Whistleblowing)

Barclays führt alle seine Geschäftsaktivitäten ethisch verantwortungsbewusst und im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den höchsten professionellen Standards. Integrität in unserem Geschäftsgebaren und in unseren Managementsystemen ist entscheidend für den Erfolg von Barclays, unserer Kunden und unserer Aktionäre sowie für die Erfüllung unserer unternehmerischen Verantwortung.

Der Group-Wide Whistleblowing Standard von Barclays spiegelt unsere Verpflichtung wider, sicherzustellen, dass Bedenken hinsichtlich potenzieller Verstöße gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder Compliance-Richtlinien in angemessener Weise gehandhabt und dass gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen getroffen werden. Über den Prozess des Vorbringens von Bedenken und des Whistleblowings können Sie solche potenziellen Verstöße vertraulich melden. Dabei kann es sich um Betrug, kriminelles Verhalten, ethische Fragen, von unseren angegebenen Werten abweichendes Verhalten oder Verstöße in Bezug auf Finanzdienstleistungen, gegen Gesundheits- und Sicherheits- oder aufsichtsrechtliche Verpflichtungen handeln, oder auch um die absichtliche Verschleierung dieser Dinge.

Wir erwarten von unseren TPSPs, dass sie ihre Mitarbeiter nachdrücklich dazu ermutigen, Bedenken in Bezug auf unangemessenes Verhalten von Barclays oder seinen Mitarbeitern an Barclays zu melden und die Mitarbeiter darüber zu informieren, wie dies zu tun ist.

Unsere TPSPs und Unterauftragnehmer können Bedenken vertraulich oder anonym (sofern zulässig) über den [Ethics Point](#) vorbringen. Unsere Maßnahmen:

- Wir nehmen alle im Rahmen des Prozesses angesprochenen Fragen ernst, und führen, wenn dies angezeigt ist, eine Untersuchung.
- Wir gewährleisten, dass kein Versuch unternommen wird, Ihre Identität zu ermitteln, wenn Sie anonym bleiben möchten.
- Während des gesamten Prozesses unterstützen wir Sie und leiten Sie an.

- Wir informieren Sie, wenn eine Angelegenheit abgeschlossen wird, und halten Sie auf dem Laufenden, sofern dies nicht zu Problemen in Bezug auf den Datenschutz und/oder das Bankgeheimnis führen würde.
- Wir geben Ihnen die Kontaktdaten für Protect, eine in Großbritannien ansässige Wohlfahrtsorganisation, falls Sie auf kostenlosen und unabhängigen Rat für Personen zugreifen möchten, die sich mit dem Gedanken tragen, unangemessenes Verhalten zu melden.

Unsere in Großbritannien ansässigen TPSPs, ihre Mitarbeiter und Unterauftragnehmer können der Financial Conduct Authority (FCA) oder der Prudential Regulation Authority auch geschützt Hinweise geben. Es ist möglich, Bedenken über die internen Regelungen des Unternehmens und auch an die FCA/PRA zu melden. Diese Wege können gleichzeitig oder nacheinander genutzt werden:

Financial Conduct Authority
Telefon: +44 (0)20 7066 9200
E-Mail: whistle@fca.org.uk
Postanschrift: Intelligence Department
The Financial Conduct Authority
12 Endeavour Square
London E20 1JN

Prudential Regulation Authority
Telefon: +44 (0) 203 461 8703
E-Mail: whistleblowing@bankofengland.co.uk
Postanschrift: AWB (Legal Directorate),
Bank of England
Threadneedle Street
London,
EC2R 8AH

TPSPs sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, dass sie keine Vergeltungsmaßnahmen von ihrem Arbeitgeber, Barclays oder den Mitarbeitern von Barclays befürchten müssen, wenn sie Bedenken geäußert haben. Sollten sie dennoch Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden, ist Barclays darüber zu informieren.

Falls noch kein solcher Prozess besteht, werden TPSPs außerdem gebeten, die Einführung geeigneter interner Verfahren in Betracht zu ziehen, die Arbeitnehmer (Mitarbeiter oder Unterauftragnehmer) mit Bedenken dazu ermutigen, intern Hinweise über Angelegenheiten zu geben, die für die Funktionen der FCA/PRA relevant sind.

8. Überwachung und Due Diligence

Zu den Aufgaben von Barclays gehört es, vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit wichtigen TPSPs eine angemessene Due-Diligence-Prüfung durchzuführen. Dies kann Folgendes umfassen: Überprüfung von Kopien der Beschäftigungsrichtlinien und der Richtlinien zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen mit dem Ziel, festzustellen, dass keiner unserer TPSPs eine Verbindung zu moderner Sklaverei hat und dass keiner an Aktivitäten beteiligt war oder ist, die sich negativ auf die Menschenrechte auswirken.

Von allen TPSPs wird erwartet, dass sie die Einhaltung des Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter selbst überwachen und uns über alle Fälle der Nichteinhaltung informieren. Barclays verlangt außerdem, dass TPSPs, die für die Geschäftstätigkeit von Barclays entscheidend sind, eine jährliche Selbstzertifizierung im Hinblick auf den Verhaltenskodex von Barclays vornehmen. Wir erwarten außerdem, dass alle TPSPs uns auf unsere angemessenen Auskunftersuchen in Bezug auf die Einhaltung des Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter antworten.

TPSPs, die unsere Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen, können Maßnahmen auferlegt werden, die unter Umständen einen Prozess der Mängelbeseitigung beinhalten.

9. Nachgelagerte Überwachung und Due Diligence

Von TPSPs wird erwartet, dass sie effektive Due-Diligence-Verfahren für nachgelagerte TPSPs, Unterauftragnehmer und andere Teilnehmer der Lieferkette durchführen, um sicherzustellen, dass die Anforderungen und Standards des Verhaltenskodex erfüllt werden.