



مدونة قواعد سلوك باركليز لمقدمي الخدمات من الجهات الخارجية

أكتوبر 2024 – الإصدار 14.0

جدول المحتويات

3	مقدمة
3	التعريفات
4	1. الإدارة البيئية
6 - 4	2. القوى العاملة وحقوق الإنسان
7	3. التنوع والإنصاف والاندماج (DEI)
8	4. المجتمع
9	5. المنتج والخدمة والمسؤولية التشغيلية
11 - 9	6. قيم باركليز وسلوكياته
11 - 10	7. الإبلاغ عن مخاوفك (الإبلاغ عن المخالفات)
11	8. المراقبة والعناية الواجبة
11	9. مراقبة الاتجاه الهابط والعناية الواجبة

مقدمة

باعتبارنا إحدى أكبر مؤسسات الخدمات المالية على مستوى العالم، فإننا ندرك أننا لا بد أن نحثل الصدارة بأن نكون مثالاً في الطريقة التي نؤدي بها أعمالنا. نسعى إلى تعزيز نزاهة الأعمال من خلال السعي إلى تحسين الخدمة التي نقدمها واتخاذ قرارات مسؤولة حول كيفية إدارتنا للأعمال وإدارة الآثار الاجتماعية والبيئية لما نقوم به لمساعدة الأفراد والمجتمعات والشركات والاقتصادات على التقدم والنمو. وهدفنا هو تحقيق التميز في هذه المجالات في جميع أنحاء مؤسساتنا، ودعم هذه المجالات في سلسلة التوريد والتأثير فيها بشكل إيجابي.

نتوقع من مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لدينا الامتثال لكل القوانين واللوائح والمعايير السارية داخل المناطق الجغرافية التي يعملون فيها. وفي الحالات التي تختلف فيها المعايير المبينة في هذه الوثيقة عن القوانين والعادات المحلية، نتوقع من مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية أن يحترموا هذه المعايير في سياق العادات والقوانين المحلية للجغرافيا الخاصة بها.

نسعى إلى مراقبة التغييرات في القوانين والمعايير ونحرص على تحديث الحد الأدنى من متطلبات الرقابة في باركليز ومدونة قواعد السلوك هذه وفقاً لذلك.

التعريفات

يعني مقدم الخدمات من الجهات الخارجية أي كيان دخل في ترتيب مع بنك باركليز من أجل توفير وظائف الأعمال والأنشطة والسلع و/أو الخدمات إلى باركليز.

1. الإدارة البيئية

يدرك باركليز أن إدارة التأثيرات البيئية أمر مهم بالنسبة إلى الممارسات التجارية الجيدة. ونشجع TPSP لدينا على تنفيذ برامج الإدارة البيئية حسب الاقتضاء لطبيعة ونطاق أعمالها، وتتوافق مع أنشطة أفضل الممارسات بما في ذلك ما يلي:

- السياسة البيئية
وينبغي أن يضع TPSP سياسة بيئية تحدد التزام المنظمة بالحد من الضرر الذي يلحق بالبيئة ووضع إطار للإدارة البيئية.
- الجوانب البيئية
ينبغي أن يكون لدى TPSP عملية لتحديد وتقييم الجوانب البيئية لأنشطتها بطريقة منظمة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، استخدام المواد الخام والموارد الطبيعية (بما في ذلك المياه)؛ وإدارة المواد الخطرة؛ وإدارة النفايات والحد منها إلى أدنى حد؛ ومنع التلوث؛ والتأثيرات على البيئة الطبيعية بما في ذلك المناطق المحمية والتراث الثقافي/الطبيعي؛ وانبعاثات غازات الدفيئة.
- الإدارة البيئية
ينبغي أن يكون لدى TPSP برنامج وممارسات تنفيذية لتقاضي الجوانب البيئية الهامة لأنشطتها والتخفيف منها وإدارتها بطريقة أخرى، بما في ذلك أهداف وغايات التحسين المستمر ووسائل الرصد وقياس الأداء.
- الإبلاغ والإفصاح
ينبغي أن يكشف مقدم الخدمات من الجهات الخارجية عن المعلومات ذات الصلة المتعلقة بالأداء البيئي. يجب أن تكشف TPSP عن الانتهاكات التنظيمية والحوادث التي تقع على قسم بنك باركليز والتي تتضمن نتائج عمليات التفتيش السنوية والتدقيق والإخطارات؛ بالإضافة إلى إجراءات التحسين المخطط لها لتصحيح الانتهاك وحله.
- انبعاثات غازات الدفيئة وتغير المناخ
ينبغي أن يحدد مقدم الخدمات من الجهات الخارجية مخاطر الأعمال المرتبطة بتغير المناخ وأن يضع برنامجًا للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة وأن يحدد أهدافًا لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة تستند إلى العلم وأن يضع التزامات طويلة الأجل صافيها صفر. وينبغي أن تكشف TPSP علناً عن المعلومات المتعلقة ببرنامجه لتغير المناخ.

2. القوى العاملة وحقوق الإنسان

يلتزم باركليز باحترام حقوق الإنسان على النحو المحدد في الشرعية الدولية لحقوق الإنسان¹ وإعلان منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل (إعلان منظمة العمل الدولية). ويسترشده نهجنا في احترام حقوق الإنسان بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة (UNGPs) بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمؤسسات المتعددة الجنسيات المعنية بالسلوك التجاري المسؤول (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي).

نحن نسعى إلى مراقبة القوانين والقواعد والتنظيمات الناشئة المرتبطة بحقوق الإنسان، فضلاً عن المعايير المعيارية الدولية والممارسات الجيدة وتوقعات أصحاب المصلحة - ونسعى إلى مراجعة سياساتنا وممارساتنا وفقاً لذلك.

وقد حدد باركليز التزامنا ونهجنا في احترام حقوق الإنسان في [بيان باركليز بشأن حقوق الإنسان](#). يتخذ باركليز خطوات لاحترام حقوق الإنسان في عملياتنا من خلال سياسات وممارسات التوظيف لدينا وفي سلسلة التوريد لدينا من خلال التدقيق والمشاركة ومن خلال توفير منتجاتنا وخدماتنا بشكل مسؤول. وحيثما تكون التشريعات المحلية أكثر صرامة، فإن المتطلبات المحلية سوف تنطبق بالإضافة إلى النهج المبين في بيان باركليز بشأن حقوق الإنسان. وحيثما يتعارض ذلك مع التزامات باركليز المنصوص عليها في بيان باركليز بشأن حقوق الإنسان، فسوف نلتزم بالقانون، وسوف نسعى حيثما كان ذلك مناسباً إلى زيادة الوعي بحقوق الإنسان وبذل الجهود للمشاركة مع أصحاب المصلحة المعنيين في السعي إلى ضمان احترام حقوق الإنسان. إننا نمتثل لقانون العبودية الحديثة في المملكة المتحدة لعام 2015 وقانون العبودية الحديثة في أستراليا لعام 2018 (الكومنولث) بنشر بيان سنوي للعبودية الحديثة يكشف فيه عن الخطوات التي نتخذها لمحاولة تحديد مخاطر العبودية الحديثة والسعي إلى معالجتها في عملياتنا وسلاسل التوريد وعلاقاتنا مع العملاء.

¹ وتشمل الاعلان العالمي لحقوق الانسان (UDHR)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

يتوقع باركليز أن يعمل مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية لديه بما يتوافق مع كل القوانين واللوائح المعمول بها، فضلاً عن تطبيق المعيار نفسه على سلسلة التوريد الخاصة به.

ومن المتوقع أن يدعم مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية التزامنا باحترام حقوق الإنسان من خلال:

• الصحة والسلامة والرعاية الاجتماعية

يلتزم باركليز بالصحة والسلامة والرعاية الاجتماعية. ومن المتوقع أن يمثل مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية لجميع قوانين وتشريعات الصحة والسلامة المعمول بها ووفقاً للمعرفة السائدة في مجال عملهم ولأي مخاطر محددة تتعلق بالصحة والسلامة. كما يجب أن يوفر مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية بيئة عمل آمنة وصحية وأن يوفر نظام عمل آمناً لجميع الموظفين. ويشمل ذلك توفير التأمين/تأمينات العمال المناسبة؛ وتشجيع برنامج لرفاهية موظفيهم وتعزيزه؛ وضمان توفير التدريب في مجال الصحة والسلامة للموظفين باللغة التي يفهمونها، وتوفير مرافق الرعاية الاجتماعية المناسبة؛ وضمان تسجيل جميع الإصابات في العمل، وتصحيح الإجراءات عند الاقتضاء.

• وظيفة يتم اختيارها بحرية

ضمان إتمام جميع الأعمال طوعاً وخبواً من العبودية والعمل القسري أو الإكراهي والإتجار بالبشر. يتمتع العمال بحرية إنهاء عملهم في أي وقت دون عقوبة؛ عند إخطارهم بذلك على نحو معقول. لا يفرض مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية قيوداً غير معقولة على التنقل داخل مكان العمل أو عند الدخول إلى المرافق التي توفرها الشركة أو الخروج منها.

• حرية الدين أو المعتقد

ضمان حق جميع العمال في حرية الفكر والوجدان والدين والحق في التعبير عن معتقداتهم.

• تجنب عمل الأطفال

لا يجوز استخدام عمل الأطفال. ويشير لفظ "الطفل" إلى أي شخص يقل عمره عن 15 سنة (أو 14 سنة إذا كان قانون البلد يسمح بذلك)، ما لم ينص القانون المحلي على أن الحد الأدنى لسن العمل أو التعليم الإلزامي هو أعلى من ذلك، وفي هذه الحالة ينطبق العمر الأعلى المنصوص عليه في تلك المنطقة. ويجوز لمقدمي الخدمات من الجهات الخارجية أن يوظفوا الأشخاص الأحداث الذين تزيد أعمارهم على الحد الأدنى القانوني المعمول به ولكنهم تقل أعمارهم عن 18 سنة، بشرط ألا يؤديوا عملاً قد يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر وبشرط أن يمتلكوا للقوانين المحلية في القيام بذلك. ولا يجوز أن يطلب مقدم الخدمات من الجهات الخارجية من العاملين الأحداث العمل لساعات إضافية أو القيام بالعمل الليلي. وسوف يضمن TPSP الإدارة السليمة للعاملين في الطلاب من خلال الصيانة اللائقة لسجلات الطلاب، والعناية الواجبة الصارمة للشركاء في التعليم، وحماية حقوق الطلاب وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. يجب أن يوفر مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية الدعم والتدريب للملائمين لجميع الطلاب العاملين.

• ترتيب مكان العمل

ضمان حصول جميع العمال على شروط عملهم وظروفه بلغة يفهمونها وتطبيق مبدأ عدم التسامح إطلاقاً في ما يتعلق بتسليم أي بطاقة هوية أو جوازات سفر أو تصاريح عمل صادرة عن الحكومة كشرط للعمل.

• ظروف العمل

ضمان حق جميع العمال في العمل ودفع أجورهم عن الحد الأدنى من ساعات العمل؛ وعدم الإفراط في ساعات العمل؛ وعدم امتثال الحد الأقصى لساعات العمل للقوانين الوطنية. يجب أن تكون جميع ساعات العمل الإضافي تطوعية تماماً ما لم تكن جزءاً من عقد العمل. ولا يجوز لأي عامل أن يعمل ساعات إضافية في ظل التهديد بالعقوبة أو الفصل أو نقض السلطات أو كتحذير تأديبي. ويجب أن يتخذ مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية تدابير لمنع الإفراط في الإجهاد البدني والعقلي. وينبغي عدم تخفيض رتبة العمال إذا اختاروا عدم العمل لساعات إضافية. وينبغي ألا يُطلب من أي عامل تسليم أي من وثائق هويته كشرط للعمل. نطلب من مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لدينا تجنب جميع الممارسات التي يمكن أن تؤدي إلى استغلال العمال، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر فرض رسوم توظيف على العمال أو فرض رسوم على معدات الحماية الشخصية، أو السماح بحدوث إساءة استخدام العمالة، أو الاستفادة بأي شكل من الأشكال من ضعف موظفيهم أو عدم رصد علامات الاستغلال.

• وكالات التوظيف التابعة لجهات خارجية

من خلال تشجيع وكالات التوظيف الخارجية، فإنها تلتزم بالامتثال لأحكام هذه المدونة والقانون. يجب أن يضع TPSP عملية العناية الواجبة لضمان قيام وكالات التوظيف التابعة للطرف الثالث بدفع أجور العمال بدقة وفي الوقت المناسب. وسوف يضمن TPSP ألا تطالب وكالات التوظيف التابعة للطرف الثالث بتسليم وثائق الهوية الأصلية للعمال، أو حجب وثائق الهوية الأصلية للعمال، أو تقييد وصول العمال إلى وثائق الهوية الأصلية لأي سبب من الأسباب. يجب أن يضمن مقدم الخدمات من الجهات الخارجية ألا يكون لوكالات التوظيف الخارجية سيطرة مباشرة على الحسابات المصرفية للعاملين أو إمكانية الوصول إليها إلا لإيداع التعويضات مباشرة. ينفذ TPSP نظاماً إدارياً شاملاً للتحقق من عدم فرض أي رسوم على العمال للحصول على وظيفة من وكالة توظيف تابعة لجهة خارجية. وسوف يضمن TPSP أن عقود وكالات التوظيف التابعة

الجهة الخارجية مع العمال تلبي نفس المتطلبات التي تفرضها العقود الموقعة مباشرة بين TPSP والعمال. يقوم مقدم الخدمات من الجهات الخارجية بإبلاغ سياسته الخاصة بإدارة وكالة التوظيف الخارجية بفعالية إلى جميع العمال والمشرفين والمديرين خلال فترة التوجيه الأولية، ويتم تعزيزها من خلال التدريب التنشيطي بانتظام.

• الأجور والمزايا

أن تكون مسؤولاً عن تعويض العمال ودفع أجور عادلة، بما في ذلك مجموع عناصر التعويض الكلي مثل الاستحقاقات أو اشتراكات المعاشات التقاعدية. وينبغي أن يحصل جميع العاملين على أجر عادل يتناسب مع ظروف الصناعة السائدة أو الحد الأدنى للأجور، أيهما أعلى. ينبغي ألا يدفع أي عامل أي رسوم للحصول على وظيفته أو الاحتفاظ بها، كما ينبغي عدم إجراء أي خصومات من الأجور مقابل معدات الحماية الشخصية (PPE). ولا ينبغي حجب أي أجور أو التهديد بحجبها من جانب مقدم الخدمات من الجهات الخارجية أو أي جهة خارجية يستعين بها مقدم الخدمات من الجهات الخارجية. ويُشجّع مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية على تجاوز الامتثال للحد الأدنى للأجور المحلية، ودفع أجر معيشي عند الاقتضاء لجميع العمال والمتعهدين الموظفين بشكل مباشر، فضلاً عن دعم اعتماد معادل الأجر المعيشي المحلي في جميع سلاسل التوريد الخاصة بهم.

• حرية العمال في تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي

الاعتراف بحق العمال في التنظيم أو الانضمام إلى نقابة أو المشاركة في صفقات التفاوض الجماعي واحترام هذا الحق. وفي الحالات التي تكون فيها حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي مقيدة بموجب القانون، يجب ألا يمنع مقدم الخدمات من الجهات الخارجية استحداث وسائل بديلة للتشاور مع العمال. ويجب عدم ترهيب العمال أو التمييز ضدهم أو مضايقتهم أو تعرضهم للانتقام بسبب ممارسة حقهم المشروع في الإضراب والاحتجاج. ولا يجوز لمقدمي الخدمات من الجهات الخارجية خصم رسوم عضوية النقابات أو أي رسوم نقابية أخرى من أجور العمال من دون الحصول على موافقة صريحة من العمال الأفراد، ما لم يتم تحديد خلاف ذلك في المفاوضات الجماعية السلمية والمفاوضة بحرية.

• مشاركة القوى العاملة

يعتقد باركليز أن مشاركة القوى العاملة (والذي يشار إليه أحياناً باسم "صوت العمال") تشكل عنصرًا مهمًا في توفير قوة عاملة مشاركة تعمل بشكل مستمر على دفع تحسين منتجات الأعمال والخدمات وتجربة العملاء. ويمكن لآليات المشاركة الفعالة أيضاً أن تسلط الضوء على أوجه القصور في الطريقة التي تتعامل بها المؤسسة مع القوى العاملة لديها.

يجب على مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية الذين يزيد عدد موظفيهم على 250 عاملاً أن يثبتوا بباركليز وجود آليات فعالة لمشاركة القوى العاملة لتوفير قنوات للقوى العاملة لمشاركة الأفكار والمخاوف مع الإدارة العليا ومجلس الإدارة.

وينبغي أن توضح التقارير الآليات المستخدمة وقطاعات القوى العاملة التي طبقت عليها، بما في ذلك الموظفون بشكل مباشر وغيرهم من العمال (مثل موظفي الوكالات أو المتعهدين). يجب أن تشهد جميع الشركات البريطانية المدرجة في قائمة بريميميوم أيضاً أنها تستوفي متطلبات قانون مجلس التقارير المالية (FRC) في هذا المجال.

• تجنب التمييز والمضايقة وإساءة المعاملة

سياسة الالتزام بتوفير مكان عمل خالٍ من التمييز والمضايقة (الجنسية، البدنية، العقلية) والإكراه، والمعاملة القاسية أو اللإنسانية أو التهديدات أو الإيذاء أو الانتقام أو أي شكل آخر من أشكال السلوك غير اللائق أو إساءة المعاملة على أي أساس (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، العمر أو الإعاقة أو الأصل العرقي أو الجنس أو الهوية الجنسية، أو الجنسية، أو الحالة الاجتماعية، أو الحالة الأبوية، أو المظهر البدني، أو الإدانان السياسية، أو الحمل، أو العرق، أو المعتقدات الدينية، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو الأصل أو الحالة الاجتماعية أو الوضع الاقتصادي أو الانتماء النقابي أو الوضع المهني – ما إذا كان يعمل بآجر أو بالساعة أو بدوام كامل أو دوام جزئي أو موسمي أو متدرب).

• التظلمات

توضيح الآليات الرسمية التي تسمح بتقديم شكاوى العمال بشأن انتهاكات حقوق الإنسان والعمل ومعالجتها وحلها على النحو المناسب دون الخوف من الانتقام الفعلي أو المتصور. يجب أن تتوفر آليات الشكاوى بلغة يمكن للعمال فهمها وتتضمن القدرة على الإبلاغ عن الشكاوى دون الكشف عن الهوية.

• الإبلاغ عن المخالفات

توضيح الآليات الرسمية التي تتيح للموظفين الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالممارسات التشغيلية أو التجارية التي تنتهك القوانين أو اللوائح أو قيم الشركة، ولإبلاغ عن المخاوف ومعالجتها وحلها بشكل صحيح. يجب أن يحمي مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية سرية المبلغين ويمنعوا الانتقام.

3. التنوع والإنصاف والاندماج (DEI)

في باركليز، نلتزم بمواصلة بناء مكان عمل متنوع ومنصف وشامل. نحن نؤمن أنه عندما نجعل مؤسستنا شاملة ومنصفة، يمكننا الاستفادة إلى أقصى حد من الخلفيات ووجهات النظر والتجارب المختلفة لزملائنا وخدمة عملائنا بشكل أفضل. تتمثل رؤيتنا في DEI في تعزيز ثقافتنا المتنوعة والعادلة والشاملة، وفي النهاية جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، وبناء فرق عالية الأداء تحقق نتائج أفضل لعملائنا وعمالنا، مع الوفاء في الوقت نفسه بتوقعات الهيئات التنظيمية والمساهمين وأصحاب المصالح الآخرين. لمساعدتنا في مسيرتنا نحو تحقيق رؤيتنا، نعمل في خمسة مجالات إستراتيجية ذات أولوية عبر ستة جداول أعمال أساسية كما هو محدد في [إستراتيجية باركليز للتنوع والإنصاف والاندماج](#). إن مجالات الأولوية الاستراتيجية هذه - تنوع القوى العاملة والثقافة الشاملة والمنصفة والمساءلة عن القيادة وشفافية البيانات والمساءلة وتحسين العلاقات الخارجية - تركز على مبادئنا التوجيهية الخاصة بالمساءلة والشفافية والمشاركة.

بالإضافة إلى ذلك، ما زلنا ملتزمين بتنوع سلسلة التوريد وإدراجها كما هو موضح في [إستراتيجية باركليز المتعلقة بتنوع الموردين](#) وناشر [إكهم](#). ونحن نسعى إلى تحقيق الريادة في هذا المجال. المزيد من المعلومات حول تقدمنا في أن نصبح مؤسسة أكثر شمولية ترد في [تقرير التنوع والاندماج](#). يحدد هذا التقرير إستراتيجيتنا لبناء ثقافة تجعل الجميع يشعرون بأنهم مشمولون ومدعومين، مما يوفر تكافؤ الفرص للمواهب على جميع المستويات ومن جميع الخلفيات إلى النمو. نحن نشجع مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لدينا على المشاركة معنا لتحقيق التميز في التنوع والإنصاف والاندماج من خلال:

• التنوع والإنصاف والاندماج في مكان العمل

إظهار الالتزام بالتنوع والإنصاف والاندماج من خلال جميع جوانب عمليات وإدارة أماكن العمل مع إيلاء اعتبار واضح للمساواة في الفرص في التوظيف وتنمية المهارات والتقدم الوظيفي، لا سيما مع شرائح المجتمع الممثلة تمثيلاً ناقصاً في مجال العمليات المحلية. توثيق نهج التنوع والإنصاف والاندماج الذي ينبغي أن يتضمن كحد أدنى التزامات بتحديد وقياس وتحسين ثقافة الإدماج لكل مجموعة من مجموعات أصحاب المصلحة، مع المساواة الواضحة ورصد التقدم المحرز على جميع مستويات العمليات والإدارة.

• تنوع الموردين

دفع الإدارة النشطة لسلاسل التوريد في الاتجاه الهابط كجزء من التزامها حتى يتم تشجيع مبادئ التنوع والإنصاف والاندماج من خلال سلسلة التوريد الخاصة بها. وكجزء من هذه الإدارة النشطة، نتوقع من مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لدينا المساهمة في جهود تنوع الموردين لدينا من خلال توظيف الشركات المتنوعة واستخدامها وتطويرها على أعمال بنك باركليز. تتضمن بعض الأمثلة على الأنشطة التي تُظهر تنوع الموردين، على سبيل المثال لا الحصر، ما يأتي:

- وجود سياسة و/أو برنامج و/أو أهداف و/أو مورد (موارد) مخصصة بدوام كامل لتنوع الموردين
- التقرير السنوي للشركة أو الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية بما في ذلك التزام الشركة تجاه تنوع الموردين وأدائها.
- اتخاذ خطوات في عملية الشراء لدعم تحديد الموردين المتنوعين وإدماجهم في فرص التوريد
- القدرة على إعداد تقارير النفقات المتنوعة من الدرجة 2. لا يقبل باركليز سوى الإنفاق المباشر مع الموردين المتنوعين على عقود باركليز التي يمكن تتبعها على مستوى المورد والمشروع.
- الانضمام والمشاركة مع منظمات مناصرة تنوع الموردين ذات الصلة

يتم تعريف الأنشطة التجارية المتنوعة على نطاق واسع على أنها:

- **متنوعة الحجم:** أي المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم التي تحدد فيها حدود أهلية الإيرادات و/أو التوظيف حسب معايير البلد المحلية.
- **متنوعة الملكية:** الشركات التي تملك 51% على الأقل من الملكية والسيطرة والتشغيل اليومي بواسطة عضو (أعضاء) من الفئة المحمية أو المجموعة غير الممثلة اجتماعياً واقتصادياً، والتي تُحدّد وتختلف حسب معايير البلد المحلية (أي الأقليات العرقية/العنصرية والنساء والمحاربين القدماء/المحاربين القدامى ذوي الإعاقة، ومجتمع المثليين، والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة). وتُحدّد الأهلية على مستوى الكيان التشغيلي.
- **متنوعة المهام:** الشركات الهادفة للربح التي تهدف إلى تحقيق أهداف اجتماعية وبيئية (مثل المؤسسات الاجتماعية والشركات الحاصلة على شهادة B Corp).

4. المجتمع

يدرك باركليز تأثير ممارسات الشراء التي نتبّعها على المجتمع المحلي. ونحن نشجع TPSP على تجنب القرارات التي قد يكون لها تأثير اجتماعي أو اقتصادي سلبي على المجتمع، بما في ذلك:

- **دفع سريع لشركات TPSP**
الالتزام بتشريعات أو معايير الدفع المحلية الفورية لضمان الصحة الاقتصادية المستمرة للأعمال التجارية المتعاقد معها لتوفير السلع والخدمات في سلسلة التوريد وتجنب الممارسات التجارية التي يمكن أن تؤدي إلى الفقر واستغلال العمال.

5. المنتج والخدمة والمسؤولية التشغيلية

يلتزم بنك باركليز التزاماً راسخاً بتقديم المنتجات والخدمات التي يتم الحصول عليها وإنتاجها وتسليمها بشكل مسؤول إلى عملائنا. ومن المتوقع أن يدعم شركاؤنا في سلسلة التوريد هذا الالتزام من خلال:

- **التسمية**
يتم تصميم المنتجات والخدمات وإنتاجها وتوزيعها على نحو يتفق مع اللوائح والقوانين الطوعية المتعلقة بالمعلومات ووضع العلامات على المنتجات والخدمات طوال دورة عمرها بما في ذلك تجنب الغسل الأخضر.
- **تجنب المنتجات والخدمات المحظورة أو المتنازع عليها**
توضيح تجنب البيع والاستخدام والتسويق والاتصالات، بما في ذلك الإعلان، الترويج للمنتجات أو الخدمات المحظورة أو المتنازع عليها أو الرعاية التي تحددها اللوائح والقوانين الطوعية.
- **التعامل العادل مع العملاء**
يجب عدم تصميم أو تشغيل أي ترتيبات تحفيزية رسمية لأي عضو من موظفي مقدم الخدمات من الجهات الخارجية الذين يتعاملون مع أي عميل من باركليز بطريقة تحفز الموظفين على تفضيل مصالحهم الخاصة أو مصالح مقدم الخدمات من الجهات الخارجية أو باركليز على حساب عملاء باركليز. ولا بد من تصميم هذه الحوافز والتحكم فيها على نحو يتفق مع اللوائح والقوانين الطوعية ومبادئ ومعايير باركليز التحفيزية. ويجب أن توفر هذه الحوافز الشفافية للمشاركين وأن تتضمن تدابير وقائية لمنع المخاطر الأخلاقية ومخاطر السلوك التي قد تؤثر سلباً في العملاء أو نتائج العملاء.
- **نقاط ضعف العملاء**
عندما يتوقع TPSP أن يكون على اتصال بالعملاء الذين يعيشون في ظروف ضعيفة، يجب أن يكون لديه إجراءات وأنظمة وضوابط كافية، والاحتفاظ بالسجلات المناسبة لإثبات اتخاذ خطوات معقولة لضمان إمكانية تحديد هؤلاء العملاء وإدارتهم بشكل مناسب لتجنب إلحاق الضرر بهم أو إيدائهم.

- **تقنية مسؤولة**
إمكانية الوصول الرقمية وإدماج ذوي الإعاقة
تم تصميم المنتجات والخدمات والاتصالات الرقمية وتطويرها بحيث يسهل رؤيتها وسماعها وفهمها واستخدامها لكل العملاء والملاء، بما في ذلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. هناك مطلب قانوني وفرصة تجارية وضرورة أخلاقية لضمان عدم إهمال مليار شخص من ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم أو تخلفهم عن استخدام خدماتنا الرقمية.

6. قيم باركليز وسلوكياته

لا يمكن فصل نجاحنا كبنك عن ثقافتنا. وتصبح قوتنا أكبر عندما نكون مترابطين معاً من خلال هدف مشترك وقيم مشتركة.

هدفنا

إن هدفنا - العمل معاً من أجل مستقبل مالي أفضل - يوضح سبب أهمية ما نقوم به. وهو يعبر عن سعينا لتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة تساعد على تحسين سبل العيش للعملاء وتساعدهم على الحصول على التمويل والمشورة للابتكار والاستثمار والنمو. وبالنسبة إلى مجتمعاتنا، فإن الأمر يتعلق باستخدام حجم أعمالنا وقدراتنا لتحقيق الإمكانيات. |

قيمتنا

تشكل قيمنا الخمس، وهي الاحترام والنزاهة والخدمة والتميز والقيادة، بوصلتنا الأخلاقية؛ وهي الأسس التي تحدد هويتنا وما نعتقد أنه صحيح:

- الاحترام – نحن نستفيدنا من قوة التنوع والاندماج في أعمالنا ونثق في الأشخاص الذين نعمل معهم ونقدر إسهام الجميع في هذه الأنشطة.
- النزاهة – نعمل بنزاهة وشجاعة وشفافية وإنصاف في كل ما نقوم به.
- الخدمة – نتصرف بتعاطف وتواضع، ونضع الأشخاص والشركات التي نخدمها في قلب ما نفعله.

التميز – نحدد معايير عالية لما نقوم به، ونناصر الابتكار ونستخدم طاقتنا وخبرتنا ومواردنا لتحقيق فرق إيجابي.
الإشراف – نحن نمح جائزة الاستدامة ونحن شغوفون بترك الأمور بشكل أفضل مما وجدناه.

ونشجع مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لدينا على التأكد من أن جميع موظفيهم ومتعهديهم من الباطن الذين يتفاعلون مع موظفي باركليز وعمالئه بالنيابة عن باركليز يلتزمون بالهدف والقيم. نطلب منك، عند الاقتضاء، أن تنقل إلى موظفيك المعلومات الموجودة في "[هدفنا وقيمنا](#)"، لمساعدتهم على تجسيد قيم بنك باركليز وإظهارها في تفاعلاتهم مع موظفي باركليز وعمالئه.

ينبغي لموظفي TPSP أن يكونوا على دراية بالقواعد والقيود التي تنظم التعامل مع موظفي بنك باركليز وأن يسعوا إلى تجنب عدم الامتثال للسياسات. على وجه التحديد:

تجنب المجازفة المرتبطة بالسلوك

تعزيز الامتثال للسياسات والمعايير التي تحكم تفاعل مقدم الخدمات من الجهات الخارجية مع موظفي بنك باركليز مثل سياسات الهدايا والترفيه وتضارب المصالح. يُمنع موظفو بنك باركليز من تلقي الهدايا ووسائل الترفيه من موفري TPSP ويجب عدم السماح لهم بأي استثناءات. كما يجب على موظفي بنك باركليز الحصول على موافقة على الارتباطات الخارجية، بما في ذلك تلك التابعة لبرامج دعم النقاط التجارية.

نريد أن يتمتع جميع مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية والعملاء بتجربة تعكس قيم بنك باركليز وسلوكياته وتعزز نظرتهم إلى بنك باركليز على أنه البنك المفضل لديهم.

إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف بشأن غرض بنك باركليز وقيمه التي لا يتم التمسك بها، فيرجى الاتصال بنا [هنا](#).

7. الإبلاغ عن مخاوفك (الإبلاغ عن المخالفات)

يلتزم بنك باركليز بإجراء كل أنشطته التجارية بطريقة أخلاقية ووفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، بالإضافة إلى أعلى المعايير المهنية. إن النزاهة في سلوكنا التجاري وفي أنظمتنا الإدارية هي أمر بالغ الأهمية لنجاح باركليز وعمالئنا ومساهميننا، فضلاً عن الوفاء بمسؤوليات شركتنا.

يعكس **Barclays Group Whistlebling Standard** التزامنا بضمان معالجة المخاوف المتعلقة بانتهاكات محتملة للقوانين أو القواعد أو اللوائح أو سياسة الامتثال بطريقة مناسبة وتصحيحها عند الضرورة. الإبلاغ عن المخاوف والإبلاغ عن المخالفات هو العملية التي يمكنك من خلالها الإبلاغ، بثقة، عن مثل هذه الانتهاكات المحتملة. وقد يعني ذلك الاحتيال أو السلوك الإجرامي أو المشاكل الأخلاقية أو السلوك الذي لا يتوافق مع قيمنا المعلنة أو انتهاكات الخدمات المالية أو الصحة والسلامة أو الالتزامات التنظيمية، أو إخفاء أي من هذه الأمور بشكل متعمد.

نتوقع من موفري خدمات TPSP أن يشجعوا موظفيهم بشدة على الإبلاغ عن مخاوفهم لدى بنك باركليز بشأن السلوك غير المناسب من قبل بنك باركليز أو موظفيه وعلى إدراكه كيفية القيام بذلك.

يمكن أن يثير TPSP والمتعاقدين من الباطن أي مخاوف بثقة أو بدون الكشف عن هويتهم (حيث يُسمح بذلك) من خلال [نقطة الأخلاقيات](#) وسنقوم بما يلي:

- معالجة جميع المسائل التي أثيرت من خلال العملية بجدية، وإذا استحق ذلك، سيجري تحقيق؛
- التأكد من عدم القيام بأي محاولة لتحديد هويتك إذا كنت ترغب في أن تظل مجهول الهوية؛
- تقديم الدعم والإرشاد خلال العملية؛
- تقديم المشورة لك عند انتهاء إحدى المسائل وإبانتك على اطلاع إلا إذا كان ذلك سيؤدي إلى مشاكل في خصوصية البيانات و/أو في سرية البنك؛ و
- زودك بتفاصيل الاتصال الخاصة بـ **Protect**، وهي مؤسسة خيرية مقرها في المملكة المتحدة، في حال كنت ترغب في الوصول إلى إرشادات مجانية ومستقلة للأشخاص الذين يفكرون في الإبلاغ عن سلوك غير لائق.

قد يقوم TPSP في المملكة المتحدة وموظفهم والمقاولون من الباطن أيضًا بالكشف عن معلومات محمية لهيئة رقابة السلوك المالي (FCA) أو هيئة التنظيم الاحترازي (Prudential Regulation Authority). من الممكن الإبلاغ باستخدام الترتيبات الداخلية للشركة وكذلك إلى هيئة رقابة السلوك المالي/وكالة تنظيم الرقابة المالية (FCA)؛ ويمكن استخدام هذه المسارات بشكل متزامن أو بشكل متتابع:

هيئة السلوك المالي
الهاتف: +44 20 7066 9200
البريد الإلكتروني: whistle@fca.org.uk
النشر: قسم الاستخبارات
هيئة تنظيم السلوك المالي
Endeavour Square 12
لندن E20 1Jn

هيئة التنظيم الاحترازية
الهاتف: +44 0 203 461
البريد الإلكتروني: whistleblowing@bankofengland.co.uk
العنوان البريدي AWB (المديرية القانونية)،
Bank of England
Threadneedle Street
لندن،
EC2R 8AH

ويُطلب من TPSP إبلاغ موظفيهم بأنهم لن يتعرضوا للانتقام من قِبَل رب عملهم أو باركليز أو موظفي باركليز نتيجة الإبلاغ عن مخاوفهم؛ وأنه إذا تم انتقامهم، فيجب إبلاغ باركليز بهذا الأمر.

كما يُدعى TPSP إلى النظر في اعتماد إجراءات داخلية مناسبة، إذا لم يكن لديهم مثل هذه العملية بالفعل، ما يشجع العمال (الموظفين أو المقاولين من الباطن) الذين لديهم مخاوف على إطلاق الصفير داخليًا حول المسائل ذات الصلة بوظائف هيئة رقابة السلوك المالي/PRA.

8. المراقبة والعناية الواجبة

يتحمل بنك باركليز مسؤولية إجراء العناية الواجبة المناسبة قبل الدخول في علاقات مع موفري خدمات TPSP الرئيسيين. عندما يكون الأمر ضمن النطاق، قد يتضمن ذلك على سبيل المثال لا الحصر تقييم الاستقرار المالي للجهة الخارجية وتقييم المخاطر الإلكترونية ومراجعة التزام الجهات الخارجية تجاه البيئة والالتزامات الاجتماعية.

يُتوقع من كل TPSP مراقبة مدى امتثالهم لمدونة سلوك باركليز الخاصة بمزودي الخدمات من الجهات الخارجية وإبلاغنا بأي حالة عدم امتثال. كما يتطلب باركليز أن يكون موفرو خدمات TPSP أطراف أساسيين في عمليات باركليز ومطالبيين بالرد على شهادة ذاتية سنوية بموجب مدونة باركليز لقواعد السلوك. كما نتوقع من كل TPSP أن يزودنا بالإجابات على طلباتنا المعقولة للحصول على معلومات تتعلق بالامتثال لقواعد سلوك باركليز الخاصة بمزودي خدمات الأطراف الثالثة.

قد يخضع أي من مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية الذين لا يستوفون متطلباتنا أو توقعاتنا لتدابير قد تشمل عملية معالجة وفي حالات عدم قبول باركليز للمخاطرة، قد يتم رفض انضمامهم أو استمرار العلاقة.

9. مراقبة الاتجاه الهابط والعناية الواجبة

ومن المتوقع أن يضطلع مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية بأنشطة فعالة للعناية الواجبة بالنسبة إلى متعهدي المواد من الباطن (بما في ذلك الشركات التابعة والشركات الفرعية) وأن يكون لديهم (1) استعراضات منتظمة لرصد الأداء والتمسك بالالتزامات التي تتضمن معايير مدونة قواعد السلوك

و(2) إجراء اختبار لضمان التزامهم. يجب أن يكون مقدمو الخدمات من الجهات الخارجية قادرين على توفير الإجراءات والسياسات الأمنية والممارسات لإظهار الرقابة على أي متعهد نهائي من الباطن لا يقدم المواد بما في ذلك الشركات التابعة والشركات الفرعية، عندما يطلب باركليز ذلك