



Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter (TPSPs)

Oktober 2024 – v14.0

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Definitionen.....	3
1. Umweltmanagement.....	4
2. Personal und Menschenrechte.....	5
3. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DEI).....	8
4. Gesellschaft.....	10
5. Verantwortung für Produkte, Dienste und Abläufe.....	11
6. Werte und Verhaltensweisen von Barclays.....	12
7. Bedenken äußern (Whistleblowing).....	13
8. Überwachung und Due Diligence.....	15
9. Nachgelagerte Überwachung und Due Diligence.....	15

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 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 erwarten, 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.

Wir verfolgen alle Änderungen an den gesetzlichen Vorschriften und Standards und aktualisieren dementsprechend die Mindestanforderungen von Barclays und diesen Verhaltenskodex.

Definitionen

„TPSP“ bezeichnet ein Unternehmen, das mit Barclays eine Vereinbarung über die Bereitstellung von Geschäftsfunktionen, Aktivitäten, Waren und/oder Diensten gegenüber Barclays getroffen hat.

1. Umweltmanagement

Barclays ist sich bewusst, dass das Management von Umweltauswirkungen ein wichtiger 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 relevante Informationen zum Umweltschutz offenlegen. 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 Verstößes.
- **Treibhausgasemissionen und Klimawandel**
Der TPSP muss die mit dem Klimawandel verbundenen Geschäftsrisiken identifizieren 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 Menschenrechte gemäß der Definition im Internationalen Menschenrechtsgesetz¹ (Bill of Human Rights) und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (**ILO Declaration**) zu respektieren. Unser Ansatz zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (**UNGPs**) und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (**OECD-Leitsätze**).

Wir bemühen uns, neue Gesetze, Regeln und Vorschriften im Zusammenhang mit Menschenrechten sowie internationale normative Standards sowie bewährte Verfahren und Erwartungen der Interessengruppen zu überwachen. Wir versuchen, unsere Richtlinien und Praktiken entsprechend zu überprüfen.

Barclays legt in der [Erklärung von Barclays zu Menschenrechten](#) unsere Verpflichtung und unseren Ansatz zur Achtung der Menschenrechte fest. Barclays unternimmt Schritte zur Achtung der Menschenrechte, und zwar in unseren Betrieben durch unsere Beschäftigungsrichtlinien und -praktiken, in unserer Lieferkette durch Screening und Engagement sowie durch die verantwortungsvolle Bereitstellung unserer Produkte und Dienstleistungen. Wenn die lokale Gesetzgebung strenger ist, werden zusätzlich zu dem in der Erklärung von Barclays zu Menschenrechten dargelegten Ansatz die lokalen Anforderungen angewendet. Bei Konflikten mit den Verpflichtungen von Barclays in der Erklärung von Barclays zu Menschenrechten richten wir uns nach dem Gesetz, schärfen gegebenenfalls das Bewusstsein für Menschenrechte und kommunizieren mit den relevanten Stakeholdern, um die Einhaltung der Menschenrechte durchzusetzen. Wir setzen den UK Modern Slavery Act 2015 und den Australian Modern Slavery Act 2018 (Cth) um, indem wir jährlich eine Erklärung zur modernen Sklaverei veröffentlichen, in der wir darlegen, wie wir das Risiko moderner Sklaverei in unseren Betrieben, Lieferketten und Kundenbeziehungen identifizieren und mindern.

Barclays erwartet, dass sich seine TPSPs an alle geltenden Gesetze und Vorschriften halten und denselben Standard auf ihre Lieferkette anwenden.

Von den TPSPs wird erwartet, dass sie unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte wie folgt unterstützen:

- **Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen**

Barclays setzt sich für Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen ein. Wir erwarten, dass die TPSPs alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit einhalten und ihre Kenntnisse der jeweiligen Branche sowie spezifischer Gesundheits- und Sicherheitsrisiken berücksichtigen. Die TPSPs müssen allen Mitarbeitern zudem eine sichere, tragfähige Arbeitsumgebung und ein sicheres Arbeitssystem bieten. Dazu gehören eine geeignete Versicherung/Arbeitsunfallversicherung; die Förderung eines Wohlfühlprogramms für die Mitarbeiter; dass die Mitarbeiter in einer für sie verständlichen Sprache zum Thema H&S geschult werden; die Bereitstellung geeigneter Sozialeinrichtungen; dass alle Arbeitsunfälle aufgezeichnet werden und dass betroffene Verfahren gegebenenfalls korrigiert werden.

¹ Dies umfasst die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UDHR), den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie den Internationalen Pakt über zivile und politische Rechte.

- **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 dürfen keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit innerhalb des Arbeitsplatzes oder beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen verhängen.

- **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, sofern sie sich dabei an die lokalen Gesetze halten. 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. Der TPSP muss alle studentischen Arbeitskräfte angemessen unterstützen und schulen.

- **Arbeitsplatzgestaltung**

Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen in einer für sie verständlichen Sprache 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.

- **Arbeitsbedingungen**

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 werden, soweit sie nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrages sind, rein freiwillig geleistet. 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. Die Arbeitnehmer dürfen nicht degradiert oder belangt werden, wenn sie sich entscheiden, keine Überstunden zu leisten. Kein Arbeitnehmer darf aufgefordert werden, seine Ausweisdokumente als Beschäftigungsbedingung vorzulegen. 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.

- **Externe Arbeitsagenturen**

Externe Arbeitsagenturen müssen angehalten werden, die Bestimmungen dieses Kodexes und des Gesetzes einzuhalten. 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, einschließlich Gesamtvergütungselemente wie Leistungen oder Pensionsbeiträge. Alle Arbeitnehmer müssen einen gerechten Lohn gemäß den vorherrschenden Branchenbedingungen erhalten, oder den Mindestlohn, je nachdem, welcher höher ist. Kein Arbeitnehmer darf Gebühren für den Erhalt oder den Erhalt seines Arbeitsverhältnisses zahlen, und es dürfen keine Lohnabzüge für persönliche Schutzausrüstungen (PSA) erfolgen. Vom TPSP oder von Dritten, die vom TPSP beauftragt wurden, dürfen keine Löhne zurückgehalten oder entsprechende Drohungen ausgesprochen werden. Die TPSPs sollen gegebenenfalls über die lokalen Mindestlöhne hinaus einen existenzsichernden Lohn an alle direkt beschäftigten Arbeitnehmer und Auftragnehmer zahlen sowie die Zahlung des äquivalent lokalen existenzsichernden Lohnes in ihren Lieferketten fördern.

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

Anerkennung und Achtung des Rechts der Arbeitnehmer zur Bildung von Gewerkschaften, zum Beitritt zu einer Gewerkschaft und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen. Wenn Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, darf der TPSP die Entwicklung alternativer Mittel zur Beratung der Arbeitnehmer nicht behindern. Die Arbeitnehmer dürfen nicht eingeschüchtert, diskriminiert, belästigt werden und dürfen keine Repressalien fürchten müssen, wenn sie ihr legitimes Recht auf Streik und Protest ausüben. Der TPSP zieht keine gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge oder sonstigen Gewerkschaftsbeiträge ohne die ausdrückliche 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 „Worker 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 Arbeitnehmern müssen gegenüber Barclays 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 muss hervorgehen, welche Mechanismen verwendet und auf welche Segmente der Belegschaft sie angewendet wurden, einschließlich direkt Beschäftigte und andere Arbeitskräfte (wie Leiharbeiter oder Auftragnehmer). Alle Unternehmen mit Premium Listing müssen zudem bestätigen, dass sie die Anforderungen des Financial Reporting Council (FRC) Code in diesem Bereich erfüllt haben.

- **Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch**

Politisches Engagement zur Schaffung eines Arbeitsplatzes 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 Arbeitnehmern 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 einer für die Arbeitnehmer verständlichen Sprache 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 versuchen, 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. Beispiele für Bemühungen zur Demonstration von Lieferantenvielfalt:

- Richtlinien, Programme, Ziele und/oder dedizierte FTE-Ressourcen zugunsten der Lieferantenvielfalt
- Jahresbericht oder ESG-Bericht, der das Engagement und die Leistung Ihres Unternehmens für Lieferantenvielfalt enthält.
- Schritte im Beschaffungsprozess, die die Identifizierung und Einbeziehung verschiedener Lieferanten in Beschaffungsmöglichkeiten unterstützen
- Berichtsfunktionen für diverse Ausgaben nach Tier 2 Barclays akzeptiert nur direkte Ausgaben bei diversen Lieferanten für Verträge von Barclays, die auf Lieferanten- und Projektebene zurückverfolgt werden können.
- Mitgliedschaft und Engagement bei relevanten Interessenvertretungen für Lieferantenvielfalt

Ein diverses Unternehmen ist allgemein definiert als:

- **Größendiversität:** kleine, mittlere und mittelständische Unternehmen, bei denen die Einschränkungen für Umsatz und/oder Beschäftigungsberechtigung durch die lokalen Länderstandards definiert sind
- **Eigentumsdiversität:** Unternehmen mit mindestens 51 % Beteiligung, Kontrolle und täglichem Betrieb durch Mitglieder der geschützten Gruppe oder der soziowirtschaftlich unterrepräsentierten Gruppe, definiert und variiert nach den lokalen Länderstandards (d. h. ethnische Minderheiten, Frauen, Veteranen/Kriegsversehrte, LGBTQ+, Personen mit Behinderungen). Die Zulässigkeit wird auf Ebene der operativen Einheiten bestimmt.
- **Zieldiversität:** gewinnorientierte Unternehmen, die soziale und ökologische Ziele anstreben (d. h. soziale Unternehmen und B Corp-Unternehmen)

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; dazu gehört auch die Vermeidung von Greenwashing.
- **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 Anreizvereinbarungen für Mitarbeiter des TPSP, die mit Kunden von Barclays zusammenarbeiten, dürfen nicht so gestaltet oder betrieben werden, dass die Mitarbeiter dazu angeregt werden, ihre eigenen Interessen, die Interessen des TPSP oder die Interessen von Barclays zum Nachteil der Kunden von Barclays zu bevorzugen. Diese Anreize müssen so gestaltet und kontrolliert werden, dass sie den Vorschriften, den freiwilligen Codes sowie den Prinzipien und Standards von Barclays entsprechen. Diese Anreize müssen Transparenz für die Teilnehmer bieten und umfassende Schutzmaßnahmen enthalten, um fahrlässiges Verhalten und Verhaltensrisiken zu verhindern, 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 und Inklusion
Digitale Produkte, Dienste und Kommunikationswege 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.

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 – Zusammenarbeit für eine bessere finanzielle Zukunft – erklärt, warum unsere Arbeit wichtig ist. Er drückt unser Engagement aus, hochwertige Produkte und Dienste zu schaffen, die die Existenzgrundlage für den Kunden verbessern und ihm die Finanzierung in Innovationen, Investitionen und Wachstum mit entsprechender Beratung ermöglichen. Für unsere Gemeinschaften wollen wir unsere Größe und unsere Fähigkeiten nutzen, um Potenziale zu entfalten. |

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, Mut, 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 hohe Standards für unser Handeln. 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 fordern unsere TPSPs auf sicherzustellen, dass alle ihre Mitarbeiter und Unterauftragnehmer, die im Namen von Barclays mit dem Personal und den Kunden von Barclays interagieren, ihr Engagement für den gemeinsamen Zweck und gemeinsame Werte demonstrieren. 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 und Standards, die die Interaktion von TPSPs mit Personal von Barclays regeln, 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. In diesem Fall können dazu die Beurteilung der finanziellen Stabilität von Drittparteien, die Bewertung von Cyber-Risiken und die Überprüfung der ökologischen und sozialen Verpflichtungen von Drittparteien gehören.

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 Auskunftsersuchen in Bezug auf die Einhaltung des Verhaltenskodex von Barclays für Drittanbieter antworten.

Allen TPSPs, die unsere Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen, können Maßnahmen auferlegt werden, die einen Prozess der Mängelbeseitigung und, sofern die Risikobereitschaft von Barclays überschritten wird, eine Verweigerung der Eingliederung oder der Fortsetzung der Beziehung beinhalten können.

9. Nachgelagerte Überwachung und Due Diligence

Wir erwarten, dass die TPSPs effektive Due-Diligence-Aktivitäten für Material-Unterauftragnehmer (einschließlich verbundener Unternehmen und Tochtergesellschaften) durchführen und (i) regelmäßige Prüfungen zur Überwachung der Erbringung und Einhaltung von Verpflichtungen, einschließlich der Standards des Verhaltenskodex sowie (ii) Qualitätskontrollen durchführen. Die TPSPs müssen auf Aufforderung von Barclays entsprechende Verfahren, Sicherheitsrichtlinien und Praktiken vorweisen können, um die Überwachung nachgelagerter Nicht-Material-Unterauftragnehmer (einschließlich verbundener Unternehmen und Tochtergesellschaften) zu belegen.