



קוד ההתנהגות של Barclays עבור צדדים שלישיים ספקי שירות

אוקטובר 2024 – גרסה 14.0

תוכן עניינים

3	הקדמה
3	הגדרות
4	1. ניהול סביבתי
7 - 4	2. עובדים וזכויות אדם
8 - 7	3. גיוון, שוויון והכלה (DEI)
8	4. החברה האנושית
9	5. אחריות בתחום המוצרים, השירותים והתפעול
10 - 9	6. הערכים וכללי ההתנהגות של Barclays
11 - 10	7. הצגת חששות (חשיפת שחיתויות)
12	8. פיקוח ובדיקות נאותות
12	9. ניטור במורד הזרם ובדיקות נאותות

הקדמה

כאחד ממוסדות השירותים הפיננסיים הגדולים בעולם, אנו מבינים שעלינו להוביל על ידי מתן דוגמה אודות הדרך שבה אנו מקיימים פעילות עסקית. אנחנו שואפים לחזק את היושרה העסקית שלנו באמצעות חתירה לשיפור השירות שאנחנו מעניקים, קבלת החלטות אחראיות לגבי האופן שבו אנחנו מנהלים את פעילותנו העסקית וניהול של ההשפעות החברתיות והסביבתיות שנובעים ממה שאנחנו עושים כדי לסייע ליחידים, קהילות, ארגונים עסקיים וכלכלות להתקדם ולצמוח. המטרה שלנו היא לקדם מצינות בתחומים אלה בכל חלקי הארגון שלנו ואף לתמוך ולהשפיע באופן חיובי על פיתוח של תחומים אלה במסגרת שרשרת האספקה שלנו.

אנחנו מצפים שספקי השירות שלנו שהם צדדים שלישיים (TPSP) יעמדו בכל החוקים, התקנות והכללים הרלוונטיים באזורים הגאוגרפיים שהם פועלים בהם. במקרים שבהם התקנים המפורטים במסמך זה שונים מחוקים ומנהגים מקומיים, אנו מצפים מהספקים שלנו שהם צדדים שלישיים לכבד תקנים אלה בהקשר של המנהגים והחוקים המקומיים באזור הגאוגרפי שבו הם פועלים.

אנחנו משתדלים לעקוב אחר שינויים בכללים ובתקנות של חוקים, ולעדכן את דרישות הפיקוח המינימליות של Barclays ואת קוד התנהגות זה בהתאם.

הגדרות

ספק שירות שהוא צד שלישי (TPSP) פירושו כל ישות שנכנסה להסדר עם Barclays במטרה לספק פונקציות עסקיות, פעילויות, טובין ו/או שירותים ל-Barclays.

1. ניהול סביבתי

Barclays מבינה שניהול השפעות סביבתיות הוא חשוב לפרקטיקה עסקית חיובית. אנו מעודדים את הספקים שלנו שהם צדדים שלישיים ליישם תוכניות לניהול סביבתי בהתאם לאופי והיקף של פעילותם העסקית ולהתאים פעילויותיהם לשיטות העבודה הטובות ביותר, כולל:

- מדיניות סביבתית
ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים ליישם מדיניות סביבתית המתארת את מחויבותו של הארגון לצמצם את הפגיעה הסביבתית ולהגדיר מסגרות עבודה לצורכי ניהול סביבתי.
- היבטים סביבתיים
ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים ליישם תהליך שמאפשר לזהות ולהעריך באופן מובנה את ההיבטים הסביבתיים הנובעים מפעילויותיהם, כולל, אך אינו מוגבל לשימוש בחומרי גלם ובמשאבים טבעיים (כולל מים); ניהול חומרים מסוכנים; ניהול ומזעור פסולת; מניעת זיהום; השפעות על הסביבה הטבעית, כולל אזורים מוגנים ומורשת תרבותית/טבעית וכן ניהול פליטות של גזי חממה.
- ניהול סביבתי
ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים ליישם תוכנית ונהלים תפעוליים שיאפשרו להם להימנע, למתן ולנהל בכל דרך אחרת את ההיבטים הסביבתיים המהותיים שנובעים מפעילויותיהם, כולל מטרות ויעדים לשיפור רציף וכן פריסת אמצעים לצורכי ניטור ומדידת ביצועים.
- דיווח וגילוי
ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים לחשוף מידע רלוונטי לגבי ביצועים סביבתיים. ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים לחשוף בפני Barclays הפרות רגולטוריות ותקריות הקשורות למסגרת הרגולציה, כולל תוצאות של בדיקות שנתיות, ביקורות או הודעות ואף לדווח על פעולות שיפור מתוכננות לתיקון ופתרון של הפרות (ככל שמתרחשות כאלה).
- פליטות גזי חממה ושינוי האקלים
ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים לזהות סיכונים עסקיים שקשורים לשינויי האקלים, וליישם תוכנית להפחתת פליטות של גזי חממה, להגדיר יעדים של הפחתת פליטות של גזי חממה מבוססי מדע, ולקבוע התחייבויות ארוכות טווח למסגרת של אפס פליטות. ספקים שהם צדדים שלישיים נדרשים לחשוף בפומבי מידע הקשור לתוכנית שינוי האקלים שלהם.

2. עובדים וזכויות אדם

Barclays מחויבת לכבד את זכויות האדם כפי שהוגדרו במגילת זכויות האדם הבינלאומית¹ ובהצהרת ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) בנושא עקרונות יסוד וזכויות בעבודה (הצהרת ארגון העבודה הבינלאומי). גישתנו בנושא כיבוד זכויות האדם מונחית בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם על עסקים וזכויות אדם (העקרונות המנחים של האו"ם), וההנחיות של ה-OECD לארגונים רב-לאומיים בנושא התנהגות עסקית אחראית (הנחיות ה-OECD).

אנחנו משתדלים לעקוב אחר חוקים, כללים ותקנות חדשים בנושא זכויות אדם, לצד תקנים נורמטיביים בינלאומיים, התנהלות חיובית וציפיות בעלי עניין, ואנחנו שואפים לבחון את המדיניות והנהלים שלנו בהתאם.

Barclays מציגה את המחויבות והגישה שלנו לכיבוד זכויות האדם [בהצהרה של Barclays בנושא זכויות אדם](#). Barclays נוקטת אמצעים כדי לכבד את זכויות האדם בפעילותנו בהתאם למדיניות התעסוקה ולנהלים שלנו, בשרשרת האספקה באמצעות סינון ומעורבות, ובאמצעות אספקה אחראית של המוצרים והשירותים שלנו. כשהחקיקה המקומית מחמירה יותר, יחולו דרישות מקומיות בנוסף לגישה המתוארת בהצהרה של Barclays בנושא זכויות אדם. כשהחוק מתנגש

¹ גישתנו כוללת את ההכרזה האוניברסלית בדבר זכויות האדם (UDHR), האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, והאמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ופוליטיות.

עם התחייבותיה של Barclays המפורטות בהצהרה של Barclays בנושא זכויות אדם, אנחנו נציית לחוק, ואם זה רלוונטי, נבקש להעלות את המודעות לזכויות אדם ולעשות מאמצים כדי ליצור קשר עם בעלי עניין רלוונטיים כדי לוודא שזכויות האדם מכובדות. אנחנו מצייתים לחוק העבדות המודרנית בבריטניה לשנת 2015 ולחוק העבדות המודרנית האוסטרלי לשנת 2018 (Cth) על-ידי פרסום הצהרת עבדות מודרנית שנתית, שבה אנחנו חושפים את הצעדים שאנחנו נוקטים כדי לנסות לזהות ולשאוף לטפל בסיכונים עבדות מודרניים בתפעול, בשרשראות האספקה וביחסי הלקוחות שלנו.

Barclays מצפה שהספקים שהם צדדים שלישיים יפעלו בהתאם לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים, וגם יחילו את אותו התקן על שרשרת האספקה שלה.

אנחנו מצפים מהספקים שהם צדדים שלישיים לתמוך במחויבותנו לכבד זכויות אדם באמצעות:

- **בריאות, ביטחון ורווחה**

Barclays מחויבת לבריאות, לבטיחות ולרווחה. אנחנו מצפים מהספקים שהם צדדים שלישיים לציית לכל חוקי הבריאות והבטיחות הרלוונטיים, ובהתאם לידע הקיים על הענף הרלוונטי שלהם להיזהר מפני סכנות בריאות ובטיחות ספציפיות. ספקים שהם צדדים שלישיים חייבים גם לספק סביבת עבודה בטוחה ובריאה ולספק מערכת עבודה בטוחה לכל העובדים. הדבר כולל הפעלת ביטוח מתאים/פיצוי זמין לעובדים; עידוד וקידום של תוכנית רווחה לעובדים; הקפדה על הדרכה בתחומי הבריאות והבטיחות שניתנת לעובדים בשפה שהם מבינים, הפעלת מתקני רווחה מתאימים; וידוא שכל הפציעות בעבודה מתועדות ושנהלים מתוקנים במידת הצורך.

- **בחירה חופשית של תעסוקה**

הבטחה כי כל משימה הושלמה מרצון וללא ביטויים של עבדות, כפייה, עבודה בכפייה או סחר בבני אדם. על עובדים ליהנות מהחירות לסיים את משימותיהם בכל עת וללא כל פעולות של ענישה, עם מתן הודעה סבירה. ספקים שהם צדדים שלישיים לא יטילו מגבלות בלתי סבירות על תנועה במקום העבודה או על כניסות או יציאות ממתקני החברה.

- **חופש דת או אמונה**

הבטחה שכל העובדים נהנים מהזכות לחופש מחשבה, מצפון ודת ומזכות להפגין את אמונותיהם.

- **הימנעות מעבודת ילדים**

העסקת ילדים אסורה בהחלט. המונח 'ילד' מתייחס לכל אדם מתחת לגיל 15 (או 14, כשהחוק המקומי מתיר זאת), אלא אם הגיל המינימלי לעבודה או לחינוך חובה נקבע כגבוה יותר בהתאם לחוק המקומי ובמקרה כזה, הגיל הגבוה שנקבע חל באותו מיקום גאוגרפי. ספקים שהם צדדים שלישיים יכולים להעסיק קטינים מעל גיל המינימום בהתאם למוגדר בחוק, אך מתחת לגיל 18, בתנאי שהם אינם מבצעים עבודה שעלולה לסכן את בריאותם וביטחונם, ובתנאי שהמעסיקים מצייתים לחוקים בהעסקת הקטינים. ספקים שהם צדדים שלישיים לא יחייבו עובדים צעירים לעבוד שעות נוספות או לעבוד בשעות הלילה. ספקים שהם צדדים שלישיים יודאו ניהול תקין של עובדים שהם תלמידים באמצעות החזקה נאותה ברשומות התלמידים וקיום בדיקות נאותות קפדניות של מוסדות החינוך השותפים, כמו גם יגנו על זכויות התלמידים, בהתאם לאמור בחוק ובתקנות החלים. ספקים שהם צדדים שלישיים יספקו תמיכה והכשרה מתאימות לכל העובדים שהם תלמידים.

- **סידור מקום עבודה**

הבטחה שכל העובדים יקבלו את התנאים וההתניות בהקשר של מקום העבודה בשפה שהם מבינים, ויישום מדיניות של אפס סובלנות ביחס לדרישה למסירה של מסמכים שהונפקו על-ידי גורם ממשלתי, דרכון או אישור עבודה כתנאי לתעסוקה.

- **תנאי עבודה**

הבטחה כי כל העובדים זכאים לעבוד ולקבל שכר עבור רמה מינימלית של שעות עבודה; כי שעות העבודה אינן מוגזמות; וכי מסגרת שעות העבודה המרבית היא בהתאם למצוין בחוקי העבודה הלאומיים. כל השעות הנוספות יהיו התנדבותיות לחלוטין, אלא אם הן חלק מחוזה העסקה. עובדים לא יחויבו לעבוד במסגרת שעות נוספות ואף לא יאוימו בהטלת עונשים, פיטורין, דיווח לרשויות או השתתף כל אמצעי משמעותי אחר. ספקים שהם צדדים שלישיים ישתמשו כהלכה באמצעים שמועדים למנוע תופעות של עייפות פיזית ונפשית מוגזמת. אין להוריד עובדים בדרגה אם הם בוחרים שלא לעבוד שעות נוספות. אין לבקש מעובד למסור את מסמכי הזיהוי שלו כתנאי להעסקה. אנחנו מבקשים מהספקים שהם צדדים שלישיים

להימנע מנהלים שעלולים להוביל לניצול עובדים, כולל, בין היתר לגבות דמי גיוס עובדים או לגבות תשלום לציוד מגן אישי, לאפשר ניצול לרעה של עבודה, להרוויח בכל דרך מנקודות תורפה של עובדיהם או לא לזהות סימני ניצול.

• **סוכנויות תעסוקה שהן צדדים שלישיים**

ספקים שהם צדדים שלישיים יקפידו לציית להוראות הקוד והחוק, וכן יעודדו את סוכנויות התעסוקה שהן צדדים שלישיים לנהוג כך. ספק השירות שהוא צד שלישי (TPSP) יקבע תהליך בדיקת נאותות כדי להבטיח שסוכנויות התעסוקה שהן צדדים שלישיים משלמות לעובדים שכר באופן מדויק ובמועד. ספק השירות שהוא צד שלישי (TPSP) יודא כי סוכנויות תעסוקה שהן צדדים שלישיים לא יחייבו עובדים למסור מסמכי זהות המקוריים, יחזיקו ברשותן מסמכי זהות מקוריים של עובדים או ימנעו מעובדים גישה למסמכי זהות המקוריים שלהם מכל סיבה שהיא. על ספקים שהם צדדים שלישיים לוודא שלסוכנויות תעסוקה שהן צדדים שלישיים לא תהיה שליטה ישירה או גישה לחשבונות בנק של עובדים, מלבד לצורך ביצוע הפקדות ישירות של שכר. ספק שירות שהוא צד שלישי (TPSP) יישם מערכת ניהול מקיפה כדי לוודא שעובדים אינם מחויבים בתשלום כלשהו על מנת לקבל עבודה מסוכנות תעסוקה שהיא צד שלישי. ספק שירות שהוא צד שלישי (TPSP) יודא כי חוזי העבודה של עובדים בסוכנויות תעסוקה שהן צדדים שלישיים מצייתים לאותן דרישות כמו חוזים שנחתמים ישירות בין ספר השירות שהוא צד שלישי לבין העובדים. על ספקים שהם צדדים שלישיים למסור לסוכנות תעסוקה שהיא צד שלישי את כללי מדיניות הניהול שחלה על כל העובדים, הגורמים האחראים והמנהלים במהלך תקופת ההתמצאות הראשונית, ולחזק את רמת הידע בכללים אלה על-ידי יישום הכשרות רענון על בסיס קבוע.

• **שכר והטבות**

אחריות על פיצוי עובדים ותשלום שכר הוגן, לרבות רכיבי פיצוי כוללים כגון הטבות או הפרשות לפנסיה. יש לשלם לכל העובדים שכר הוגן בהתאם לנהוג בענף או את שכר המינימום, הגבוה מבין שניהם. אף עובד לא צריך לשלם עמלות כלשהן כדי להשיג העסקה או לשמור עליה, ואין לבצע ניכויים מהשכר בגין PPE (ציוד מגן אישי). על ספקים שהם צדדים שלישיים או גורמי צד שלישי שעובדים עמם אסור לעכב תשלום שכר או לאיים בעיכוב של תשלום שכר. אנחנו מעודדים ספקים שהם צדדים שלישיים לשלם מעבר לשכר המינימום המקומי, והיכן שאפשר לשלם שכר מחיה לכל העובדים והקבלנים המועסקים ישירות, וגם לתמוך באימוץ של שכר המחיה המקומי זה בכל שרשראות האספקה.

• **חופש התאגדות עובדים ומשא ומתן קיבוצי**

הכרה וכיבוד זכותם של עובדים להתארגן, להצטרף לאיגוד מקצועי או להשתתף בהסכמי מיקוח קיבוציים. היכן שהחופש להתאגדות ולמיקוח באופן קיבוצי מוגבל על פי חוק, ספקים שהם צדדים שלישיים לא יפריעו לפיתוח של אמצעים חלופיים לצורכי ייעוץ לעובדים. העובדים אינם מאוימים, מופלים לרעה, מוטרדים או מתמודדים עם התנכלות עקב מימוש זכותם הלגיטימית לשביתה ולמחאה. ספקים שהם צדדים שלישיים לא ינכו דמי חברות באיגוד או כל דמי חברות אחרים משכרם של העובדים ללא הסכמה מפורשת מכל אחד מהעובדים, אלא אם צוין אחרת במסגרת תהליכים של משא ומתן קיבוצי חופשי ותקף.

• **מעורבות של כוח העבודה**

Barclays סבורה שמעורבות של כוח העבודה (שמכונה לעיתים 'קולם של העובדים') היא מרכיב חשוב בקידום מעורבות של כוח עבודה שתורם לשיפור מתמיד של התוצרים העסקיים, השירותים וחוויות הלקוחות. מנגנוני מעורבות יעילים יכולים להבליט חסרונות בהקשר של האופן שבו הארגון מתייחס לכוח העבודה שלו.

כל הספקים שהם צדדים שלישיים שמעסיקים יותר מ-250 עובדים נדרשים להוכיח ל-Barclays שקיימים מנגנוני מעורבות אפקטיביים של כוח העבודה כדי לספק לעובדים ערוצים שמאפשרים להם לשתף רעיונות וחששות עם ההנהלה הבכירה והדירקטוריון של הארגון.

על הדוחות לציין מהם המנגנונים המיושמים ולאילו עובדים הם רלוונטיים, כולל עובדים מן המניין וכוח עבודה אחר (כגון עובדים במיקור חוץ וקבלני משנה). כל חברת פרימיום הרשומה בבריטניה נדרשת, בנוסף, להצהיר כי היא מצייתת לדרישות הקוד של המועצה לדיווח פיננסי (FRC) בתחום זה.

- **הימנעות מאפליה, הטרדה והתעללות**

מחויבות שמגובה במדיניות לספק סביבת עבודה נטולת אפליות, הטרדות (מיניות, פיזיות, נפשיות), כפייה, יחס קשה או לא אנושי, איומים, הפיכת עובדים לקורבנות, נקמנות או כל צורה אחרת של התנהגות או התעללות בלתי הולמת מכל סיבה שהיא (כולל, בין היתר, גיל, נכות פיזית, מוצא אתני, מין, זהות מגדרית, אזרחות, מצב משפחתי, מצב הורי, הופעה פיזית, נטייה פוליטית, הריון, גזע, אמונה דתית, נטייה מינית, זהות מגדרית, מוצא או מעמד חברתי, מעמד כלכלי, השתייכות לאיגוד או מעמד תעסוקתי – משכורתי או שעתי, משרה מלאה, משרה חלקית, משרה עונתית, משרת מתמחות).

- **תלונות**

הדגמת מנגנונים רשמיים המאפשרים לעובדים להתלונן בנוגע להפרות זכויות אדם וזכויות בעבודה שמתווקות, מטופלות ונפתרות ללא חשש מתגובה אפשרית או בפועל. על מנגנוני תלונות להיות זמינים בשפה שהעובדים מבינים, ולכלול את היכולת לדווח ולשלוח תלונות באופן אנונימי.

- **חשיפת שחיתויות**

הדגמה של מנגנונים רשמיים המאפשרים לעובדים להעלות חששות לגבי נהלים תפעוליים או עסקיים המהווים הפרה של החוקים, התקנות או ערכי החברה – על הדיווחים להיות מתווקים, מטופלים ונפתרים באופן הולם. על ספקים שהם צדדים שלישיים להגן על זהותו של חושף השחיתויות, ולאסור על פעולות התנכלות כנגדו.

3. גיוון, שוויון והכלה (DEI)

Barclays מחויבת להמשיך לפתח ללא הרף סביבת עבודה מגוונת, שוויונית ומכילה. אנו סבורים כי כאשר אנו הופכים את הארגון שלנו למכיל ושוויוני, נוכל להפיק את המרב מרקעים שונים, נקודות מבט וחוויות שונות של עובדינו ולשרת טוב יותר את לקוחותינו. החזון שלנו הוא לחזק תרבות ארגונית שבבסיסה גיוון, הגינות והכלה ובסופו של דבר, לגייס ולשמר את העובדים הטובים ביותר ולפתח צוותים מצטיינים שיספקו תוצאות טובות יותר עבור לקוחותינו, תוך הקפדה על ציות לכל הדרישות הרגולטוריות ומתן מענה הולם לרמת הציפיות של בעלי המניות ובעלי העניין האחרים שלנו. כדי לעזור לנו במהלך המסע אל עבר חזון של DEI, אנו נוקטים פעולה בחמישה תחומים בעלי עדיפות אסטרטגית על פני שישה תחומים מרכזיים, כפי שנקבע במסגרת [האסטרטגיה של Barclays לגיוון, שוויון והכלה](#). תחומי עדיפות אסטרטגית אלה – גיוון כוח העבודה, תרבות ארגונית של הכלה ושוויון, מנהיגות אחראית, שקיפות נתונים ואחריות, ושיפור קשרים עסקיים חיצוניים – מבוססים על העקרונות המנחים שלנו סביב אחריות, שקיפות ומעורבות.

בנוסף, אנו נותרים מחויבים לגיוון והכלה במסגרת שרשרת האספקה, כפי שמתואר במסגרת האסטרטגיה של [Barclays לגיוון והכלה בקרב ספקים](#). אנחנו רוצים להיות המובילים בתחום. לקבלת מידע נוסף אודות ההתקדמות שלנו במסגרת הפיכתנו לארגון מכיל יותר, ניתן לעיין [בדוח הגיוון וההכלה](#) שלנו. הדוח מפרט את האסטרטגיה שלנו לפיתוח וחיזוק תרבות ארגונית שגורמת לכולם לחוש הכלה ותמיכה ומבטיחה שוויון הזדמנויות צמיחה והתפתחות עבור עובדים בכל רמה ומכל רקע. אנחנו מעודדים את הספקים שלנו שהם צדדים שלישיים לשתף איתנו פעולה כדי לקדם מצינות בתחומי הגיוון, השוויון וההכלה ובאמצעות:

- **גיוון, שוויון והכלה במקום העבודה**

הפגנת מחויבות פעילה לגיוון, שוויון והכלה בכל היבטי הפעילות והניהול במקום העבודה, תוך התחשבות ברורה בשוויון הזדמנויות בתעסוקה, בפיתוח כישורים ובקידום הקריירה, במיוחד בקרב מגזרים שאינם מיוצגים בתחום הפעילות המקומית. תיעוד של גישתנו בתחומי הגיוון, השוויון וההכלה, שחייבים לכלול לכל הפחות התחייבויות לזהות, למדוד ולשפר תרבות ארגונית של הכללה לכל אחת מקבוצות בעלי העניין, לרבות אחריות ברורה ומעקב אחר רמת התקדמות בכל רמות הפעילות והניהול.

- **גיוון בקרב ספקים**

קידום ניהול פעיל של שרשראות האספקה במורד הזרם כחלק מהמחויבות שלהם, על מנת לוודא עידוד וקידום של עקרונות הגיוון, השוויון וההכלה לאורך כל שרשרת האספקה שלהם. כחלק ממסגרת הניהול הפעיל הזה, אנו מצפים שספקים שהם צדדים שלישיים יתרמו למסגרת מאמצי הגיוון שלנו בקרב ספקים באמצעות גיוס, ניצול ופיתוח של פעילות עסקית מגוונת במסגרת העבודה עם Barclays. חלק מהדוגמאות לפעילויות להפגנת מאמצי גיוון בקרב ספקים כוללות בין היתר:

- החלת מדיניות של גיוון בקרב ספקים, תוכנה, מטרות ו/או משאבי FTE ייעודיים
- דוח שנתי של החברה או דוח ESG שנתי כולל המחויבות והביצועים של ספקי השירות.
- החלת שלבים בתהליך הרכש כדי לתמוך בזיהוי והכללה של גיוון בקרב ספקים בהזדמנויות מיקור
- Tier 2 – יכולת דיווח על הוצאות מגוונות. Barclays מקבלת רק הוצאות ישירות עם ספקים מגוונים בחוזים של Barclays שניתן לעקוב אחריהם ברמת הספק והפרויקט.
- חברות ומעורבות עם ארגוני תמיכה שונים של ספקים רלוונטיים

עסקים מגוונים מוגדרים באופן נרחב באופן הבא:

- **גודל מגוון:** כלומר, עסקים זעירים, קטנים ובינוניים שההכנסה שלהם ו/או מגבלות זכאות התעסוקה מוגדרות באמצעות תקני המדינה המקומיים.
- **בעלות מגוונת:** עסקים עם בעלות של 51% לפחות, שליטה ותפעול יומיומי על-ידי חבר בקבוצה המוגנת או בקבוצה עם תת-ייצוג סוציו-אקונומי, שמוגדרת ומגוונת על-ידי התקנים המקומיים של המדינה (כלומר מיעוטים גזעיים/אתניים, נשים, אזרחים ותיקים יוצאי צבא/בעלי מוגבלויות בעקבות שירות צבאי, הקהילה הלהט"בית, בעלי מוגבלויות). הזכאות נקבעת ברמת הישות התפעולית.
- **משימות מגוונות:** עסקים למטרות רווח שמטרתם להשיג מטרות חברתיות וסביבתיות (כלומר ארגונים חברתיים ועסקים מסוג B Corp).

4. החברה האנושית

Barclays מכירה בהשפעה שיש לנוהלי הרכש שלנו על החברה המקומית. אנו מעודדים את הספקים שלנו שהם צדדים שלישיים להימנע מקבלת החלטות שעשויות להיות בעלות השפעה חברתית או כלכלית שלילית על החברה האנושים, כולל:

- **תשלום מהיר של ספקים שהם צדדים שלישיים**
הקפדה על ציות לחקיקה מקומית העוסקת בתשלום מידי או תקנים על מנת להבטיח את התקינות הכלכלית הרציפה של ארגונים עסקיים שעמם קיימות התחייבויות חוזיות לאספקת טובין ושירותים במסגרת שרשרת האספקה – והימנעות מנהלים עסקיים שעלולים להוביל לעוני ולניצול של עובדים.

5. אחריות בתחום המוצרים, השירותים והתפעול

Barclays מחויבת לספק ללקוחותינו מוצרים ושירותים שנרכשים או מיוצרים על ידי מקורות אחראיים. אנו דורשים משותפי שרשרת האספקה שלנו לתמוך במחויבות זו באופן הבא:

- **וסימון**
מוצרים ושירותים מתוכננים, מיוצרים ומופצים באופן שמציית לתקנות ולקודים וולונטריים הנוגעים למידע ולסימון מוצרים ושירותים לאורך כל מחזור החיים שלהם, כולל הימנעות מ'גרינוש'.
- **הימנעות משימוש במוצרים ושירותים אסורים או שנויים במחלוקת**
הימנעות ממכירה, שימוש, שיווק וקיום קשר כלשהו, לרבות פרסום, קידום ומתן חסות למוצרים או שירותים אסורים או שנויים במחלוקת, כפי שהוגדרו במסגרת תקנות וקודים וולונטריים.
- **טיפול הוגן בלקוחות**
אין לתכנן או להפעיל הסדרי תמריצים נוסחתיים לחברים בצוות הספקים שהם צדדים שלישיים שעוסקים בלקוחות של Barclays באופן שיעודד את חברי הצוות להעדיף את האינטרסים שלהם, של הספקים שהם צדדים שלישיים או של Barclays על חשבון הלקוחות של Barclays. יש לתכנן תמריצים אלה ולשלוט בהם באופן שמציית לתקנות, לקודים וולונטריים ולעקרונות ולכללי התמריצים של Barclays. התמריצים חייבים לספק שקיפות למשתתפים ולכלול אמצעי הגנה למניעת סיכון מוסרי וסיכון להתנהגות שעלולים להשפיע לרעה על תוצאות הלקוחות.
- **לקוחות פגיעים**
כספק שהוא צד שלישי צפוי לקיים קשר עם לקוחות פגיעים, עליו ליישם תהליכים, נהלים, מערכות ובקורות הולמים והקפיד על שמירת כל הרשומות המתאימות על מנת שניתן יהיה להוכיח כי הוא נוקט בכל הצעדים סבירים שנועד להבטיח שניתן יהיה לזהות ולנהל כהלכה לקוחות כאלה ולמנוע נזק או פגיעה כלשהי בהם.
- **טכנולוגיה אחראית**
נגישות דיגיטלית והכללת בעלי מוגבלויות
מוצרים, שירותים ואמצעי תקשורת דיגיטליים מתוכננים ומפותחים כדי לאפשר ראות, שמיעה, הבנה ושימוש קלים יותר לכל הלקוחות והעובדים, כולל בעלי מוגבלויות. דרישות חוקיות, הזדמנויות מסחריות וציווי מוסרי מחייבים אותנו להבטיח כי מיליארד בעלי מוגבלויות ברחבי העולם לא ייוותרו מאחור בשל חוסר היכולת להשתמש בשירותים הדיגיטליים שלנו.

6. הערכים וכללי ההתנהגות של Barclays

לא ניתן להפריד בין הצלחתנו העסקית כבנק לתרבות הארגונית שלנו. והעוצמה הגלומה במי שאנחנו חזקה יותר כשאנחנו פועלים יחד סביב מטרה וערכים משותפים.

המטרה שלנו

המטרה שלנו – לעבוד יחד למען עתיד כלכלי טוב יותר – מסבירה למה מה שאנחנו עושים חשוב. היא מבטאת את הרצון שלנו לספק מוצרים ושירותים באיכות גבוהה שמסייעים לשפר את פרנסתם של לקוחות, ועוזרים להם במימון ובייעוץ לחידוש, להשקעה ולצמיחה. בקרב הקהילות שלנו, הכוונה לשימוש באפשרויות המקיפות וביכולות שאנחנו מציעים כדי לממש את הפוטנציאל הקיים. אני

הערכים שלנו

חמשת הערכים שלנו – כבוד, יושרה, שירות, מצוינות ואחריות – הם המצפן המוסרי שלנו, היסודות שמגדירים מי אנחנו ומהן האמונות שלנו:

כבוד – אנו רותמים את העוצמה הגלומה בגיוון והכלה במסגרת הפעילות העסקית שלנו, בוטחים באלה שעמם אנו עובדים ומעריכים את התרומה של כולם.

יושרה – אנחנו מפגינים הגינות, אומץ, שקיפות והגינות בכל מה שאנחנו עושים.

שירות – אנו פועלים תוך הפגנת אמפתיה וענווה ומציבים יחידים וארגונים עסקיים שאנו משרתים במרכז העשייה שלנו.

מצינות – אנחנו מציבים סטנדרטים גבוהים למה שאנחנו עושים, מקדמים חדשנות ומשתמשים באנרגיה, במומחיות ובמשאבים שלנו כדי לחולל שינוי חיובי.

אחריות – אנו מעריכים קיימות ונלהבים להשאיר אחרינו עולם טוב יותר מזה שמצאנו.

אנחנו מעודדים ספקי שירות שהם צדדים שלישיים (TPSP) לוודא שכל העובדים וקבלני המשנה שלהם שמקיימים אינטראקציה עם העובדים והלקוחות של Barclays מטעם Barclays, מפגינים את מחויבותם למטרה ולערכים. אנחנו מבקשים שבמידת הצורך, המידע הנכלל במסגרת [המטרה והערכים שלנו](#) ישותף עם העובדים, כדי לעזור להם לשקף ולהפגין את הערכים של Barclays בעת שהם מקיימים אינטראקציה עם עובדים ולקוחות של Barclays.

על ספקים שהם צדדים שלישיים להכיר את הכללים והמגבלות המסדירים את האינטראקציה עם עובדים של Barclays ועליהם לעשות ככל שביכולתם כדי להבטיח ציות לכללי המדיניות. במיוחד:

• הימנעות מדפוס התנהגות המהווים סיכון

חיזוק רמת הציות לכללי המדיניות ולתקנים שחלים על האינטראקציה בין הספקים שהם צדדים שלישיים (TPSP) לעובדים של Barclays, כגון כללי המדיניות שנועדו להסדיר הענקת מתנות ואספקת בידור וכן כללי המדיניות העוסקים בניגודי אינטרסים. אנו אוסרים על עובדי Barclays לקבל מתנות ובידור מספקים שהם צדדים שלישיים ובמקרים חריגים, לקבל על כך אישור מוקדם. אנו גם מחייבים עובדי Barclays לקבל אישור מוקדם עבור עובדים חיצוניים, כולל עובדים של ספקים שהם צדדים שלישיים.

אנחנו רוצים לאפשר לכל הספקים שהם צדדים שלישיים והלקוחות חוויה שמשקפת את הערכים ודפוס התנהגות של Barclays, כדי לחזק את התפיסה שלהם ש-Barclays הוא הבנק המועדף עליהם.

במקרה של שאלות או חששות לגבי אי-שמירה/קיום המטרה והערכים של Barclays, יש ליצור איתנו קשר [כאן](#).

7. הצגת חששות (חשיפת שחיתויות)

Barclays מחויבת לנהל את כל פעילויותיה העסקיות באופן אתי ובהתאם לחוקים והתקנות החלים, תוך דבקות בתקנים המקצועיים הקפדניים ביותר. הבטחת יושרה במסגרת ההתנהלות העסקית שלנו ובמערכות הניהול שלנו חיונית להצלחת Barclays, לקוחותינו ובעלי המניות שלנו, כמו גם לצורך קיום אחריות התאגידית שלנו.

התקן של קבוצת Barclays לחשיפת שחיתויות (Barclays Group-Wide Whistleblowing Standard) משקף את המחויבות שלנו להבטיח שחששות מפני הפרות אפשריות של חוקים, כללים, תקנות או כללי מדיניות יטופלו באופן הולם ויתוקנו בהתאם לצורך. הצגת חששות וחשיפת שחיתויות הוא התהליך שבאמצעותו ניתן לדווח בביטחון על הפרות פוטנציאליות כאלה. בכלל זה ניתן למנות פעולות הונאה, התנהגות פלילית, סוגיות אתיות, התנהגות שאינה עולה בקנה אחד עם הערכים המוצהרים שלנו או הפרות של שירותים פיננסיים, בטיחות וגיהות או חובות רגולטוריות – או הסתרה מכוונת של אחד מאלה.

אנו מצפים מספקי השירות שלנו שהם צדדים שלישיים לעודד את עובדיהם להציג חששות בפני Barclays לגבי התנהגות בלתי הולמת של Barclays או של עובדיה ולספק הסבר אודות אופן ההצגה של חששות כאלה.

ספקי שירות שהם צדדים שלישיים וקבלני המשנה שלנו יכולים להציג כל חשש בבטחה או בעילום שם (כשהדבר מותר) באמצעות [Ethics Point](#) ('נקודות אתיות') ואנו:

- נטפל בכל החששות שהוצגו באופן רציני וכשהדבר נחוץ, באמצעות ערכת חקירה הולמת;
- אם המדווח מבקש להישאר אנונימי, נוודא שלא ייעשה כל ניסיון לברר את זהותו;
- נספק תמיכה והדרכה לכל אורך התהליך;
- נספק ייעוץ בסיום התהליך כדי להבטיח שהמתלונן נותר מעודכן, אלא אם עדכון כזה עלול להוות הפרה של פרטיות נתונים ו/או מהווה סתירה לחובת הסודיות הבנקאית; וכן
- נספק פרטים ליצירת קשר עבור Protect, ארגון צדקה בבריטניה, במקרה שהמדווח על התנהגות בלתי הולמת מבקש לקבל גישה להנחיות חופשיות ובלתי תלויות.

ספקי השירות שלנו שהם צדדים שלישיים בבריטניה, כמו גם עובדיהם וקבלני המשנה שלהם עשויים גם לדווח באופן מוגן לרשות ההתנהלות הפיננסית (FCA) או לרשות הרגולציה של Prudential. ניתן לדווח באמצעות שימוש בהסדרים פנימיים של המשרד וכן לדווח ל-FCA או ל-PRA – ניתן לנצל מסלולים אלה בו-זמנית או ברציפות:

רשות ההתנהלות הפיננסית
טלפון: +44 (0)20 7066 9200
כתובת דוא"ל: whistle@fca.org.uk
כתובת למשלוח דואר: Intelligence Department
The Financial Conduct Authority
12 Endeavour Square
London E20 1JN

רשות הרגולציה של Prudential
טלפון: +44 (0) 203 461 8703
כתובת דוא"ל: whistleblowing@bankofengland.co.uk
כתובת למשלוח דואר AWB (מנהל משפטי),
Bank of England
Threadneedle Street
London
EC2R / 8AH

ספקי שירות שהם צדדים שלישיים נדרשים להודיע לעובדיהם כי לא יהיו נתונים לפעולות של נקמה על ידי המעסיק, Barclays או מי מעובדי Barclays בשל הצגת חששות ובמקרה של פעולות כאלה, עליהם לדווח על כך לאלתר ל-Barclays.

אנו ממליצים לספקי שירות שהם צדדים שלישיים לאמץ נהלים פנים ארגוניים מתאימים, אם עדיין לא יישמו תהליכים כאלה, המעודדים עובדים (בין אם בהעסקה מלאה ובין אם קבלני משנה) לדווח על חששות במטרה לחשוף פעילויות של שחיתות באופן פנים ארגוני, בנושאים שרלוונטיים לרשות FCA ולרשות PRA.

8. פיקוח ובדיקות נאותות

Barclays אחראית לבצע בדיקות נאותות הולמות לפני כניסה למערכת קשרים עם ספקי שירות מרכזיים שהם צדדים שלישיים. היקף הבדיקה עשוי לכלול, בין היתר, הערכת היציבות הפיננסית של צד שלישי, הערכת סיכון סייבר ובדיקת מחויבות של צד שלישי לסביבה ולחובות חברתיות.

על כל ספקי השירות שהם צדדים שלישיים לנטר את רמת הציות שלהם לקוד ההתנהגות של Barclays עבור ספקי שירות שהם צדדים שלישיים ולהודיע לנו על כל תופעה של אי-ציות. בנוסף, Barclays מבקשת שספקי שירות שהם צדדים שלישיים החיוניים לפעילותה השוטפת של Barclays יספקו אישור פנים ארגוני שנתי עצמי המאשר ציות לקוד ההתנהגות של Barclays. כמו כן, אנו מצפים שכל ספקי השירות שלנו שהם צדדים שלישיים יספקו מענה לבקשות סבירות שלנו לקבלת מידע ביחס לרמת הציות לקוד ההתנהגות של Barclays עבור ספקי שירות שהם צדדים שלישיים.

כל ספקי השירות שהם צדדים שלישיים (TPSP) שאינם עומדים בדרישות או בציפיות שלנו עשויים להיות כפופים לאמצעים, שעשויים לכלול תהליך תיקון ובמקרים של הימנעות מתיאבון הסיכון של Barclays, סירוב להתחיל קשר או להמשיך קשר קיים.

9. ניטור במורד הזרם ובדיקות נאותות

ספקי שירות שהם צדדים שלישיים (TPSP) מצופים לבצע פעילויות של בדיקת נאותות יעילות לקבלני משנה מהותיים (כולל חברות מסונפות וחברות בת), וכן (1) לבצע סקירות סדירות כדי לפקח על הביצועים ועל העמידה בהתחייבויות, כולל הכללים של קוד ההתנהגות ו-(2) לבצע בדיקות הבטחת איכות. על ספקי שירות שהם צדדים שלישיים (TPSP) להיות מסוגלים לספק נהלים, כללי מדיניות אבטחה ושיטות עבודה כדי להציג פיקוח על קבלני משנה שאינם מהותיים במורד הזרם, כולל חברות מסונפות וחברות בת, כש-Barclays מבקשת מהם לעשות זאת.