



# Barclaysのサードパーティのサービス プロバイダー向け行動規範

2024年10月 - v14.0

## 目次

はじめに .....	3
定義 .....	3
1. 環境マネジメント .....	4
2. 労働力と人権 .....	4
3. ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI） .....	8
4. 社会 .....	9
5. 製品・サービス・経営責任 .....	10
6. Barclaysの価値観と行動 .....	10
7. 懸念の提起（内部告発） .....	12
8. モニタリングとデューデリジェンス .....	13
9. ダウンストリームモニタリングとデューデリジェンス .....	13

## はじめに

Barclaysは、世界最大級の金融サービス機関として、ビジネスのやり方の模範を示して指導する必要があることを理解しています。私たちは、提供するサービスを改善するよう努力し、ビジネスの運営の仕方における責任ある意思決定を行い、また、個人、コミュニティ、ビジネス、経済の発展と成長を支援するために私たちが行う活動の社会的・環境的影響を管理することにより、事業の誠実性の強化に努めます。私たちの目標は、組織全体でこれらの分野における卓越性を推進し、サプライチェーンにおけるこれらの分野の発展を支援し、良い影響を与えることです。

TPSPは、事業を展開する地域で適用されるすべての法律、規制、および基準に準拠することが期待されます。本文書に記載されている基準が現地の法律や慣習と異なる場合、当社は、TPSPがそれぞれの地域の慣習や法律の範囲内でこれらの基準を尊重することを期待します。

Barclaysは、法令や基準の変更を注視し、それに従って当社の最小限の管理要件およびこの行動規範の更新に努めます。

## 定義

TPSPとは、Barclaysにビジネス機能、活動、物品、サービスを提供するためにBarclaysとの契約を締結した事業体を意味します。

## 1. 環境マネジメント

Barclaysは、環境への影響の管理が優良なビジネス慣行に重要であることを認識しています。TPSPに対し、事業の性質と規模に応じて環境管理プログラムを、以下のようなベストプラクティス活動に沿って実施することを推奨しています。

- **環境方針**  
TPSPは、環境への危害を軽減し、環境管理のための枠組みを設定するという組織の取り組みを記載した環境方針を策定する必要があります。
- **環境的側面**  
TPSPは、原材料および天然資源（水など）の使用、有害物質の管理、廃棄物の管理と最小化、汚染の防止、保護された地域や文化/自然遺産などの自然環境への影響、温室効果ガス排出などを含み、これらに限らず、活動の環境的側面を構造化された方法で特定および評価するプロセスを備えている必要があります。
- **環境マネジメント**  
TPSPは、継続的改善の目的と目標、パフォーマンスの監視と測定の手段など、活動の重要な環境的側面を回避、緩和、管理するためのプログラムおよび業務慣行を備えている必要があります。
- **報告と開示**  
TPSPは、環境的パフォーマンスに関する情報を開示する必要があります。また、Barclaysに対し、年次検査、監査、または通知の結果を含む規制当局が関与する規制違反やインシデントを開示し、違反を是正し解決するための改善措置計画を示す必要があります。
- **温室効果ガス排出量と気候変動**  
TPSPは気候変動に伴うビジネスリスクを特定し、温室効果ガスの排出量を削減するプログラムを導入し、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標を設定し、長期的なネットゼロの取り組みを実施する必要があります。さらに、気候変動プログラムに関する情報を公開する必要があります。

## 2. 労働力と人権

Barclaysでは、国際人権法<sup>1</sup>および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的と権利に関する宣言」（ILO宣言）に定義されている人権を尊重することに努めています。当社の人権尊重への取り組みは、「企業と人権に関する国連の指導原則（UNGPs）」と「多国籍企業の責任ある企業行動に関するOECDの指針（OECD指針）」に基づいています。

---

<sup>1</sup> 「世界人権宣言（UDHR）」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」、市民権と政治的権利に関する国際規約から構成されます。

当社は、人権に関する新しい法律、規則、規制のほか、国際的な規範となる基準、優良な慣行、ステークホルダーへの期待事項を監視するよう努めており、それに応じて当社の方針と慣行を見直すよう努めています。

Barclaysは、[Barclays Statement on Human Rights](#)において、人権尊重への取り組みとアプローチを定めています。Barclaysは、当社の事業においては雇用政策や慣行を通じて、サプライチェーンにおいてはスクリーニングやエンゲージメント、製品とサービスの責任ある提供を通じて、人権尊重に向けた措置を講じています。法規制が比較的厳格な国や地域では、『Barclays Statement on Human Rights（人権に関するBarclaysの声明）』で規定されているアプローチに加えて、現地の要件が適用されます。現地の要件が『Barclays Statement on Human Rights（人権に関するBarclaysの声明）』に記載されているBarclaysのコミットメントと相反する場合、当社は法律を遵守し、該当する場合は人権に関する意識の向上に努め、関連する利害関係者と連携して人権が尊重されるよう努めます。当社は「英国現代奴隷法2015」および「オーストラリア現代奴隷法2018（CTH）」を遵守するため、年次の現代奴隷声明を発行します。この声明では、当社の事業、サプライチェーン、お客様およびクライアントとの関係における現代奴隷労働のリスクを特定し、対処するための措置を開示しています。

BarclaysはTPSPIに対し、適用されるすべての法律および規制に準拠して事業を実施し、TSPSのサプライチェーンにも同じ基準を適用することを期待しています。

TPSPIは、以下を通じて人権を尊重する当社の取り組みを支援することが求められます。

- **健康、安全、福祉**

Barclaysでは健康、安全、福祉に尽力しています。TPSPIは、適用されるすべての安全衛生法、法律、および対象の業界の一般的な知識、および特定の安全衛生上の危険性に関する知見に従って事業を行うことが期待されます。また、TPSPIは安全で健康的な労働環境を用意し、すべての従業員に安全な労働制度を提供する必要があります。具体的には、適切な保険/報酬の提供、従業員の健康増進プログラムの奨励と推進、従業員が理解できる言語での安全衛生トレーニングの実施、適切な福祉施設の提供、職場で発生したすべての負傷の記録、必要に応じた手順の修正が挙げられます。

- **自由に選択した雇用**

すべての作業が自発的に終わられ、奴隷労働、強制労働、義務的労働、人身売買がないことを保障します。労働者は、妥当な通知を行うことにより、いつでも罰則なしに雇用を終了する自由を有するものとします。TPSPIは、職場内の移動、または会社が提供する施設への入退出時に、不当な制限を課すことはできません。

- **宗教や信念の自由**

すべての労働者が、思想、良心、宗教の自由、信念を明確にする権利を有するように保証します。

- **児童労働の回避**

児童労働を採用してはなりません。「児童」とは、15歳（国の法律で認められている場合は14歳）未満の者を指します。ただし、労働の最低年齢や義務教育が現地の法律でより高い年齢であると規定されている場合は、その地域で規定されているより高い年齢が適用されるものとします。TPSPIは、適用される法定最低年齢以上で18歳未満の若年者を雇用することができます。ただし、健康、安全、道徳を危険にさらす可能性のある作業に従事せず、現地法に準拠して労働する場合があります。TPSPIは、若年労働者に残業や夜間勤務を要求してはなりません。TPSPIは、学生の記録の適切な保守、教育パー

トナーの厳格なデューデリジェンス、および適用される法律および規制に従って学生の権利保護を実施することにより、学生労働者の適切な管理を保証するものとします。TPSPは、すべての学生労働者に適切なサポートとトレーニングを提供するものとします。

- **職場の取り決め**

雇用条件として政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証の引き渡すことを一切許容しない労働条件の提示を、すべての労働者が理解できる言語で受けることを保証します。

- **労働条件**

すべての労働者が最小限水準の労働時間を労働して支払いを受ける資格があること、労働時間が過剰ではないこと、最大労働時間が国内法に準拠していることを保証します。残業は、雇用契約の一部でない限り、完全に自発的なものとします。罰金、解雇、当局への告発の脅しを受けて、または懲戒措置として、労働者が残業することがあってはなりません。TPSPは、過剰な身体的および精神的疲労を防止するための措置を講じなければなりません。労働者が残業をしないことを選択した場合、降格されるべきではありません。いかなる労働者に対しても、雇用の条件として身分証明書の放棄を求めてはなりません。当社はTPSPに、従業員の搾取につながる可能性のあるすべての行為を回避するよう求めています。これには、従業員の募集手数料の請求や個人用保護具の請求、労働乱用の発生が可能になること、弱い立場の職員から何らかの利益を得ること、または搾取の兆候を見つけれないことなどが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- **サードパーティの職業斡旋所**

本行動規範および法律の規定を遵守するよう、サードパーティの職業斡旋所に奨励します。TPSPは、サードパーティの職業斡旋所が正確かつ適時に労働者に支払うことを保証する、デューデリジェンスプロセスを確立するものとします。TPSPは、サードパーティの職業斡旋所が、いかなる理由でも、労働者の身分証明書原本の引き渡しを要求したり、労働者の身分証明書原本を使用させなかったり、または労働者による身分証明書原本の利用を制限したりしないことを保証するものとします。TPSPは、サードパーティの職業斡旋所が、直接の給与支払い以外に労働者の銀行口座を直接管理したり、利用したりしないことを保証するものとします。TPSPは、労働者が仕事を得るための費用をサードパーティの職業斡旋所から請求されていないことを確認するための包括的な管理システムを実施するものとします。TPSPは、サードパーティの職業斡旋所と労働者との契約がTPSPと労働者との間で直接署名された契約と同じ要件を満たすことを保証するものとします。TPSPは、最初のオリエンテーション期間中に、すべての労働者、監督者、および管理者に、サードパーティの職業斡旋所の管理方針を効果的に伝え、また、定期的に再教育訓練を通じて強化します。

- **賃金と福利厚生**

福利厚生や年金給付などのすべての報酬項目を含む、労働者の報酬と公正な賃金の支払いに責任を持ちます。すべての労働者には、業界の一般的な条件または最低賃金のいずれか高い方に見合った公正な賃金を支払わなければなりません。労働者は雇用を得たり維持したりするためにいかなる料金も支払ってはならず、また個人防護用具（PPE）の費用が賃金から控除されるべきではありません。TPSPまたはTPSPが関与する第三者は、賃金の留保またはその可能性をほのめかして脅してはなりません。TPSPは、現地の最低賃金への準拠にとどまらず、適用可能な場合には、直接雇用するすべての労働者および取引業者に生活賃金を支払い、サプライチェーン全体で現地の生活賃金相当額の適用を支援することが推奨されます。



- **労働者の結社の自由と団体交渉権**

労働者が労働組合を結成し、加入し、または団体交渉に参加する権利を認め、尊重するものとします。結社の自由と団体交渉の自由が法律で制限されている場合、TPSPIは、労働者と相談するための代替手段を講じる行為を妨げてはなりません。正当な権利を行使してストライキや抗議を行う労働者に対して、威嚇、差別、ハラスメント、報復を与えてはなりません。TPSPIは、自由交渉および有効な団体交渉で別途指定されていない限り、労働者の明示的な同意なしに、労働者の賃金から組合の会費またはその他の組合手数料を控除してはなりません。

- **従業員のエンゲージメント**

Barclaysは、従業員のエンゲージメント（「労働者の声」とも呼ばれる）は、商品、サービス、顧客体験の継続的な改善を推進するエンゲージメントの高い労働力を提供するための重要な要素であると考えています。また、効果的なエンゲージメントの仕組みは、組織が従業員を扱う上での欠点を明らかにすることができます。

250人以上の労働者を擁するすべてのTPSPIは、効果的なエンゲージメントの仕組みを導入し、従業員が上級経営陣や取締役会とアイデアや懸念を共有するためのチャンネルを提供していることをBarclaysに証明しなければなりません。

報告書では、使用された仕組みと、直接雇用の労働者や他の労働者（派遣社員や請負業者など）を含む労働力のどのセグメントに適用されたかを明確にする必要があります。また、英国のプレミアム上場企業はすべて、この分野における財務報告評議会（FRC）コードの要件を満たしていることを証明しなければなりません。

- **差別、ハラスメント、虐待の回避**

差別、ハラスメント（性的、身体的、精神的）、強制、手厳しい、または非人道的な扱い、脅し、虐待、報復、その他の不適切な行動または何らかの理由による虐待のない職場を提供するという方針のコミットメントです。これには、年齢、障がい、民族的出自、性別、性自認、国籍、配偶者の有無、子どもの有無、外見、政治的信条、妊娠、人種、宗教的信念、性的指向、性同一性、社会的出自または地位、経済状況、組合所属または雇用状況（定額給または時間給、フルタイム、パートタイム、季節的雇用、インターン）が含まれますがこれらに限定されるものではありません。

- **苦情処理**

人権および労働者の権利の違反に関する労働者の苦情が、報復と考えられる行為や実際の報復を恐れずに適切に報告され、対処され、解決されるための正式な仕組みを示します。苦情処理メカニズムは、労働者が理解できる言語で利用可能であり、匿名で苦情を報告できる機能も備えていなければなりません。

- **内部告発**

法律、規制、または企業価値に違反する業務またはビジネス慣行に関する懸念を従業員が提起し、その懸念が適切に報告され、対処され、解決されるための正式な仕組みを示します。TPSPIは、内部告発者の機密性を守り、報復を禁じなければなりません。

### 3. ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI）

Barclaysでは、多様性に富んだ公平で包括的な職場環境の構築に取り組んでいます。包括的で公平な組織を作ることで、従業員の様々な経歴、視点、経験を最大限に活用し、お客様やクライアントにより良いサービスを提供することができると信じています。当社のDEIビジョンは、多様性に富んだ公平で包括的な文化を強化し、最終的に最高の人材を惹きつけて定着させ、お客様やクライアントのためにより良い成果をもたらす高業績チームを構築するとともに、規制当局、株主、その他の利害関係者の期待にも応えることです。DEIビジョンを達成するために、[Barclays Diversity, Equity and Inclusion strategy](#)（Barclaysのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン戦略）に規定されている6つの中核的課題の5つの戦略的優先事項分野で行動を起こしています。これらの戦略的優先事項分野（人員の多様性、包括的で公平な文化、リーダーシップの説明責任、データの透明性と説明責任、外部関係の最適化）は、説明責任、透明性、エンゲージメントの基本原則に基づいています。

これに加えて、[Barclays Supplier Diversity and Inclusion](#)（Barclaysのサプライヤーのダイバーシティとインクルージョン）戦略で記載されているように、サプライチェーンのダイバーシティとインクルージョンに引き続き取り組んでいます。私たちはこの分野で先頭に立つことを目指しています。よりインクルーシブな組織になるための進捗状況についての詳細は、[Diversity and Inclusion Report](#)（ダイバーシティとインクルージョンのレポート）を参照してください。このレポートでは、あらゆるレベルや経歴の人材に対して成長する公平な機会を提供するとともに、全員が受け入れられて支持されていると感じられる文化を構築し、維持するという当社の戦略を定めています。当社では、TPSPが当社と提携して、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンにおいて卓越した成果を達成することを推奨しています。

#### • 職場のダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン

職場の運営と管理のあらゆる側面を通じて、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンへの取り組みを積極的に示し、特に事業を展開している地域の社会的弱者の雇用、能力開発、キャリアアップにおける機会の平等を明確に考慮します。ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンのアプローチを文書化します。このアプローチには、明確な説明責任と進捗状況の監視のもと、各利害関係者グループのインクルージョンの文化を特定し、測定し、改善するためのコミットメントが最低限含まれる必要があります。

#### • サプライヤーのダイバーシティ

取り組みの一環として、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの原則がサプライチェーンを通じて奨励されるよう、下流のサプライチェーンの積極的管理を推進します。この積極的管理の一環として、TPSPがBarclaysの仕事で多様な企業を採用、活用、発展させることにより、サプライヤーのダイバーシティへの取り組みに貢献することを期待しています。サプライヤーダイバーシティへの取り組みを示す活動の例としては、以下が挙げられますが、これらに限定されません。

- サプライヤーダイバーシティに関するポリシー、プログラム、目標、および/または専任のFTEリソースがあること。
- あなたの会社のサプライヤーダイバーシティへのコミットメントとパフォーマンスを記載した年次企業レポートまたはESGレポート。
- 調達プロセスにおいて、多様なサプライヤーを特定し、調達機会に組み入れることを支援するための手順があること。
- ティア2の多様な支出報告機能。Barclaysは、サプライヤーおよびプロジェクトレベルで追跡可能なBarclays契約に基づく多様なサプライヤーとの直接支出のみを受け入れます。



- 関連するサプライヤーダイバーシティ擁護団体への加入およびエンゲージメント。

多様な企業の広義は以下のように定義されています。

- **規模のダイバーシティ**：収入および/または雇用資格の制限が現地の国の基準によって定義されている零細、中小企業。
- **所有形態のダイバーシティ**：保護対象クラスまたは社会経済的な弱者グループのメンバーが少なくとも51%の所有権、管理権、および日常業務を行っている企業。国の基準によってさまざまな定義があります（人種/民族的少数派、女性、退役軍人/軍務障害者、LGBTQ+、障がいを持つ人）など。資格は事業体レベルで規定されます。
- **ミッションのダイバーシティ**：社会的、環境的目標の達成を目指す営利事業（社会事業、B Corp 企業など）。

## 4. 社会

Barclaysは、調達慣行が地域社会に与える影響を認識しています。TPSPIには、社会や経済にマイナスの影響を与える可能性のある意思決定を避けるように推奨しています。これには以下が含まれます。

- **TPSPの迅速な支払い**  
サプライチェーンにおける商品およびサービスの提供のために契約している企業の継続的な経済的健全性と、労働者の貧困と搾取につながる可能性のある事業慣行の回避を確実にするために、地域の迅速な支払いに関する法律または基準を遵守します。

## 5. 製品・サービス・経営責任

Barclaysは、責任を持って調達され、生産され、お客様やクライアントへ提供される製品やサービスを提供することに確固として取り組んでいます。サプライチェーンのパートナーは、以下を通じてこの取り組みを支援することが求められます。

- **ラベル付け**

製品およびサービスは、そのライフサイクルを通じて製品とサービスの情報および表示に関する規制および自主規制を遵守するように、設計、生産、および流通されます。エコ偽装の回避もこれに含まれます。

- **禁止されている、または問題のある製品やサービスの回避**

規制や自主規制で定義される、禁止されている、または問題のある製品やサービスの販売、使用、マーケティング、コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサーシップを含む）を回避していることを示します。

- **お客様やクライアントとの公正な取引**

Barclaysのお客様またはお客様と関わるTPSPの従業員に対する定型的なインセンティブは、Barclaysのお客様やクライアントに不利益となる形で従業員自身、TPSP、またはBarclaysの利益になるような形で設計または運用されてはなりません。これらのインセンティブは、規制、自主規制、およびBarclaysのインセンティブの原則と基準に準拠するように設計および管理される必要があります。これらのインセンティブは、参加者に透明性を提供し、お客様またはクライアントの成果に悪影響を及ぼす可能性のあるモラルハザードや行動リスクを防止するための保護策を含めるものとします。

- **お客様の脆弱性**

TPSPが脆弱な状況にあるお客様と接触することが予想される場合、そのようなお客様を適切に識別して管理し、お客様への危害や不利益を回避できるよう、合理的な手段を講じていることを証明する、適切なプロセス、手順、システム、コントロールを備え、適切な記録を維持する必要があります。

- **責任ある技術**

- デジタルアクセシビリティと障がい者のインクルージョン**

デジタルの製品、サービスやコミュニケーションは、障がいのある方を含むすべてのお客様や従業員にとって見やすく、聞きやすく、理解しやすく、使いやすいように設計、開発されています。世界の10億人の障害者が当社のデジタルサービスの利用から放置されたり、取り残されたりしないようにする、法的要求、商機、道徳的要請があります。

## 6. Barclaysの価値観と行動

銀行としての当社の成功を、当社の文化から分離することはできません。また、共通の目的と共有する価値観によって結びつけられたとき、私たちの最大限の力が発揮されます。

## 私たちの目的

私たちの目的である「より良い経済的未來のために協力する」は、私たちの活動がなぜ重要なのかを説明しています。これは、革新、投資、成長のための資金とアドバイスを提供し、顧客とクライアントの生活の向上に役立つ高品質の製品とサービスを提供するという当社の意欲を表しています。私たちのコミュニティにとって、それは私たちの規模と能力を活用して潜在能力を実現することです。I

## 私たちの価値観

Respect（敬意）、Integrity（誠実さ）、Service（サービス）、Excellence（卓越性）、Stewardship（ステewardシップ）の5つの価値観は、当社のモラルの羅針盤であり、私たちが何者であり、何が正しいと信じるかの基本です。

Respect（敬意） - ビジネスにおいてダイバーシティとインクルージョンの力を活用し、共に働く人々を信頼し、全員の貢献を尊重します。

Integrity（誠実さ） - すべての行動において、正直さ、勇気、透明性、公正さをもって行動します。

Service（サービス） - 共感と謙虚さをもって、サービスを提供する人々や企業を中心に考えて行動します。

Excellence（卓越性） - 私たちは、自らの行動に対して高い基準を設定し、イノベーションを推進し、エネルギー、専門知識、リソースを活用してポジティブな違いを生み出します。

Stewardship（ステewardシップ） - 持続可能性を重視し、問題を発見したときよりも状況を改善させることに情熱を注ぎます。

当社はTPSPに対して、Barclaysの代理としてBarclaysの従業員、クライアント、お客様と接するTPSPのすべての従業員および下請業者が、この目的と価値観を実証するよう期待しています。当社は、必要に応じて、御社の従業員に[当社の目的と価値観](#)に記載されている情報を伝え、彼らがBarclaysの従業員、クライアント、お客様と接する中でBarclaysの価値観を反映させ、それを示すことができるようにすることを願います。

TPSPの担当者は、バークレイズの担当者との交流を規制する規則や制限を認識し、ポリシーへの不遵守を回避するように努めなければなりません。具体的には、以下の通りです。

### • 行動リスクの回避

贈答品や接待、利益相反に関する方針など、TPSPとBarclaysの担当者との交流を規定する方針と基準の遵守を強化します。Barclaysの担当者は、TPSPから贈答品や接待を受けることは禁止されており、例外は認められません。また、Barclaysの担当者は、TPSPを含む外部との友好関係についても承認を得る必要があります。

私たちは、すべてのTPSP、クライアント、お客様に、Barclaysの価値観と言動を反映した体験をしていただき、Barclaysが最適な銀行であるという認識を強化してもらいたいと考えています。

Barclaysの目的および価値観が守られていないということに関して疑問や懸念をお持ちの方は、[こちら](#)までご連絡ください。

## 7. 懸念の提起（内部告発）

Barclaysは、すべての事業活動を倫理的かつ適用される法律および規制、ならびに最高の職業的基準に従って実施することに尽力しています。Barclays、お客様、利害関係者の成功、および当社の企業責任の遂行には、事業行動と経営システムにおける誠実性が不可欠です。

Barclaysグループ全体の内部告発基準は、法律、規則、規制、またはコンプライアンス方針に違反する可能性のある懸念事項が適切な方法で処理され、必要に応じて修正されるようにするという当社の取り組みを反映しています。懸念の提起や内部告発は、このような潜在的な違反を内密に報告できるプロセスです。潜在的な違反は、詐欺、犯罪行為、倫理的な問題、当社が定めた価値観に沿っていない行動、金融サービス、安全衛生、規制上の義務の違反、または、これらの事柄を故意に隠ぺいすることを意味します。

当社は、当社のTPSPが、その従業員に対して、Barclaysまたはその従業員による不適切な行為についてBarclaysに懸念を提起することを強く奨励し、その方法を従業員に周知することを期待します。

当社のTPSPおよび下請業者は、（許可されている場合）[Ethics Point](#)を通じて秘密裏に、または匿名で懸念を提起することができ、当社は以下の通り対応します。

- プロセスを通じて提起されたすべての問題を真摯に扱い、必要であれば調査を実施します。
- 匿名を希望する場合は、特定しません。
- プロセス全体をサポートし、ガイドします。
- 問題が解決したときには助言をし、データのプライバシーや銀行の機密性の問題が生じる場合を除き、情報を提供します。
- 不適切な行為の報告を検討している人のための無料の独立したガイダンスを利用したい場合は、英国を拠点とする慈善団体であるProtectの連絡先を提供します。

英国を拠点とするTPSP、その従業員および下請け業者は、金融行為規制機構（FCA）または健全性監督機構（PRA）に対しても保護された開示を行うことができます。当社の内部取り決めを利用して、FCA/PRAにも報告することができます。これらのルートは、同時に連続しても利用できます。

### 金融行為規制機構

電話番号：+44 (0)20 7066 9200

電子メール：[whistle@fca.org.uk](mailto:whistle@fca.org.uk)

投稿：Intelligence Department

### 金融行為規制機構

12 Endeavour Square

London E20 1JN

健全性監督機構

電話番号：+44 (0) 203 461 8703

電子メール：whistleblowing@bankofengland.co.uk

住所AWB（法務取締役）、

イングランド銀行

Threadneedle Street

London,

EC2R 8AH

TPSPは、懸念を表明した結果として、雇用主、Barclays、またはBarclaysの従業員から報復を受けないこと、および報復を受けた場合はBarclaysに報告することを従業員に伝える必要があります。

また、TPSPは、そのようなプロセスがない場合に、懸念を持つ労働者（従業員または下請業者）がFCA・PRAの機能に関連する事項について内部告発することを奨励する適切な内部手順の採用を検討するよう求められます。

## 8. モニタリングとデューデリジェンス

Barclaysは、主要なTPSPと関係を結ぶ前に、適切なデューデリジェンスを行う責任があります。対象範囲内の場合、これには第三者による財務安定性評価、サイバーリスクの評価、環境および社会的義務に対する第三者のコミットメントのレビューが含まれますが、これらに限定されません。

すべてのTPSPは、当社のサードパーティのサービスプロバイダー向けである、Barclaysのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範への準拠を自ら監視し、不遵守について当社に通知することが求められます。Barclaysではさらに、TPSPがBarclaysの業務に対応して、Barclaysの行動規範に照らし合わせた毎年の自己申告制度に対処することを求めます。また、すべてのTPSPが、Barclaysのサードパーティのサービスプロバイダー向け行動規範の遵守に関連して、当社の妥当な情報要求に対応することを期待します。

当社の要件または期待を満たしていないTPSPは、是正プロセスの対象となる可能性があります。Barclaysのリスク選好度から外れている場合は、オンボードまたは関係継続を拒否される場合があります。

## 9. ダウンストリームモニタリングとデューデリジェンス

TPSPは、主要な下請業者（関連会社および子会社を含む）に対して効果的なデューデリジェンス活動を実施し、(i) 行動規範の基準を含む義務の履行状況および遵守状況を監視するための定期的なレビューを実施し、(ii) 保証テストを実施することが期待されます。TPSPは、関連会社および子会社を含む、下流の主要でない下請業者に対する監督を示す手順、セキュリティポリシーおよび慣行も、Barclaysから要請があったときは提供しなければなりません。