

外部サプライヤー管理義務 人物スクリーニング

管理項目 *	タイミング	目標	管理説明	本件が重要である理由
1. 身元確認	雇用および、任命開始前	すべての役職	有効で写真付きの証明原本、および関連する証明書の確認による個人の本人確認を行います。	その個人が本人であることを確認するためです
2. 配属される国での勤務のための法的権利	雇用および、任命開始前	すべての役職	個人が関連する管轄区内で仕事をするための法的資格を有していることを、適切な政府発行文書の原本を入手することで確認し、証拠としてその証明書を保管します。	その個人が関連する管轄内で勤務する資格が与えられることを検証するためです。
3. 住所確認	雇用および、任命開始前	すべての役職	個人が現在、固定の住所に居住していることを、適切な最近の個人を特定できる住所が記載され、証明としてコピーを保管している文書を入手することで確認します。	身分確認を確証するための個人の物理的な住所を検証するためです。
4. 経歴、および企業の検証	雇用開始、または任命から 6 週間以内	すべての役職 (ただし、施設および建物内メンテナンス業、および ATM メンテナンス業を除く)	検証： 過去 3 年の雇用経歴(統制部門の役職では 6 年間)、Barclays によって以前解雇されていたり、あるいは Barclays によって契約や臨時雇用を停止された個人を、Barclays に配属してはいけません。 雇用経歴に何事もないこと、また経歴上の空白期間が証明できることを確認するために、レファレンスを確認します。 独立した手段によるとは、従前の従業員からのレファレンスにある連絡先情報が正真正銘のものであり、認識されていない従前の従業員は、独立した手段で検証する必要があります。(社内チェックなど)	以下のことを確認するためです： その人物の適格性と高潔性、3 ヶ月以上の経歴上の空白期間が調査され、以前の経歴に関するすべての情報が正しいこと、そのレファレンスが本物であること。

*サプライヤーが地元の法制を理由として確認できない場合、自動的にその実施から除外され、その旨を Barclays に通知することのみ必要です。サプライヤーは、地元法制により必要とされる、Barclays の最低要件を超える項目についても、追加または拡大して検証する必要があります。

管理項目	タイミング	目標	管理説明	本件が重要である理由
5. 制裁の確認	雇用および、任命開始前	すべての役職	いかなる公的な制裁リストや活動制限マトリックスにも個人が載っていないことを確認することによって、適用される制裁の法令のコンプライアンスを確認します。	個人が政府の、およびその他制裁リストに載っている場合には、Barclays に対して規制的リスクまたはその評判へのリスクをもたらすことになります。
6. 政府要人 (PEP) の確認	雇用および、任命開始前	サプライヤーが労働者を Barclays に提供する役職。 (Barclays への労働者の提供に関与しない物品およびサービスの提供は対象外)	個人に対して以下の項目を確認します: <ul style="list-style-type: none"> - 政府要人 (PEP) の立場であるかどうか - 政府要人 (PEP) が近親者にいるかどうか - PEP と親密な関係 (PEP との親密な事業関係) にあるかどうか 個人が上記基準に抵触した場合、Barclays に報告し、適切な解決策の合意を行います。	反収賄や汚職の観点から、このスクリーニングは、Barclays にまたは Barclays を代表する者に不適切な影響をおよぼす目的で PEP の立場が使用されるリスクに対する保護策となります。
7. 信用、破産の確認	雇用および、任命開始前	すべての役職	法執行機関やその他法的機関を通じて実行し、個人の信用や破産状況を確認し、ファイルの信用レポートのコピーを保管します。	これらの確認では、個人が仕事環境以外の場所で経済的圧力下にある場合に、利益相反リスクが生じる可能性を明らかにすることができます。
8. 犯罪履歴の確認	雇用および、任命開始前	すべての役職	法的機関を通じ、刑事上の有罪判決の確認を行い、これらの確認証明を保管します。	その個人の人格が優れていることを確認し、犯罪や悪意のある個人による不適切な情報の公開に対して保護します。

管理項目	タイミング	目標	管理説明	本件が重要である理由
9. 管理職、およびマスコミ報道の確認	雇用開始、または任命から6週間以内	秘密情報**へのアクセス権を持つ役職や、該当する金融サービス局の要件にしたがって規制の承認／資格が求められる役職	<p>行動:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 利益相反や権利はく奪の可能性を特定するため、管理職が行う個人確認を行います。 - 個人が不利益なマスコミの注目を集めたことがあるかどうかを特定するため、マスコミ報道を確認します。 	その役職を得る可能性のある個人に対し利益相反の無いことや、その個人が風評被害をもたらす可能性があるかどうかを確認します。
10. 定期調査	雇用および、任命開始前	該当する金融サービス局の要件にしたがって規制の承認／資格が求められる役職のみ	規制の承認またはその資格を必要とする役職での個人が適応するデータベースや登録で証明できることを確認します。	規制による必要な承認を有し、規制リスクを防ぐために「適切」とあるとみなされる個人を確認します。
11. 不完全な確認、または不利益な結果	必要な場合	すべての役職	サプライヤーは、不完全な確認体制や不利益なスクリーニング結果に対応するプロセスを準備しておく必要があります。これには、個人とのさらなる話し合いや、事実申告の完了、または雇用可能かどうかを決定するためのリスク評価が含まれる場合があります。	個人のための確認に必要な証明書が集められなかったり、確認を怠った場合、サプライヤーの人物が自動的にBarclaysへ任命されていないことを検証します。

**機密情報 - 未許可の情報の公開(内部、または外部)は、重大な財務的損害または風評被害、競争力の大幅な喪失、法的制裁や法的手段を生じる可能性があります。

管理項目	タイミング	目標	管理説明	本件が重要である理由
12. 人物の環境変化と、情報公開の失敗	必要な場合	すべての役職	サプライヤーが行うべきプロセス： <ul style="list-style-type: none"> - 個人に対し、状況に関連した変更を通知します（追加的な有罪判決、破産など） - 不利益な情報の追加的発見は、適切である場合には確実に調査やアクションを起こします（スクリーニング中には公開されていなかった刑事責任など） - 個人の再スクリーニングは、サプライヤーの雇用を離れ、3ヶ月以上後に再雇用する場合に行います。（法的労働権利の証明は、すべての場合において入手する必要があります）。 	検証事項： <ul style="list-style-type: none"> - 最初のスクリーニングの決定を変更する可能性のある環境の変化が明るみに出た場合は、再検討します。 - 重要な情報の公開に失敗した人物は任命から外れます。 - また、元従業員がサプライヤーに再度勤務する場合は、適切な再スクリーニングが行われます。
13. 米国追加規定	雇用および、任命開始前	米国でサービスを提供する役職に対して単独で行い、その他の場合は Barclays との合意を得ます	サプライヤーが行うべきこと： <ul style="list-style-type: none"> - 個人の薬物検査を実施します - Barclays による要求があれば、Barclays のオンサイトで勤務する者または Barclays のシステムへアクセスする者に対して、Barclays によって指紋検体を採取することを許可します - Barclays Capital Inc. のためにサービスが行われる場所での追加検査を実施（Barclays の登録ブローカーまたはディーラー）します経歴確認や犯罪履歴スクリーニングについて、FINRA 規制によって定められた通り、拡大または追加の要件があります。これが適応される場合は、米国 Barclays コンプライアンスチームのために勤務する御社のソーシング責任者に詳細をお尋ねください。 	個人の適格性と高潔性を確認し、米国独自の要件と FINRA 規制を確実に遵守するためです。