

外部サプライヤー管理義務 人員スクリーニング

管理対象 *	タイミング	範囲	管理内容	本件が重要である理由
1. 身元の検証	雇用/任務開始前	すべての役割	有効な写真付き証拠原本を確認することにより個人の身元を検証し、コピーを証拠として保管します。	申告する個人が、本人であることを証明するためです。
2. 配属された国で就労する法的権利	雇用/任務開始前	すべての役割	適切な政府発行書類の原本を入手することにより、個人が該当する国・地域で就労するための法的資格があることを確認し、コピーを証拠として保管します。	個人が、該当する国・地域で就労する法的資格があることを検証するためです。
4. キャリアおよび会社の検証	雇用/任務開始から 6 週間以内	すべての役割（施設および建物の屋内メンテナンス / ATM メンテナンスに関連する役割を除く）	<p>検証事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去 3 年間の職歴（規制対象の役割の場合は 6 年間）。過去に Barclays に解雇されたことがある個人、または Barclays に契約解除または臨時雇用契約を解除されたことがある個人は、Barclays への就業を許可してはなりません。 職歴に空白がある場合は明白な説明をしてもらうようにすること。 独自の手段により、前職の雇用主から提供された連絡先情報などが正しいものであることを確認します。以前の雇用者が確認できない場合は、独立した手段により検証するものとします（例えば、企業登記所の確認など）。 	<p>確認事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の適格性と誠実な人柄 キャリアの空白期間が 3 か月を超える場合は調査、評価を行い、以前の雇用に関するすべての情報が正しいことを確認します。 前職の雇用主が本物であることを確認します。

*サプライヤーが、現地の法的理由により確認処理を実行できない場合は、これを行うことは自動的に免除され、これについて Barclays に通知することのみが必要となります。またサプライヤーは、Barclays の最低要件を超える、現地法により要求される追加/強化確認処理を実施するものとします。

管理対象	タイミング	範囲	管理内容	本件が重要である理由
5.制裁に関する検証	雇用/任務開始前	サプライヤーが労働者を Barclays に提供する役割 (Barclays への労働者の提供を伴わない商品またはサービスの提供は対象外)	個人が 公的な制裁リストまたは制限行動マトリックスにリストされていないことを確認することにより、適用される制裁法に従っていることを証明します。	個人が政府または他の制裁リストに記載されている場合、これにより、Barclays に規制上または名声に関わるリスクが課される恐れがあります。
6.重要な公的地位を有する者 (PEP) の確認	雇用/任務開始前	サプライヤーが労働者を Barclays に提供する役割 (Barclays への労働者の提供を伴わない商品またはサービスの提供は対象外)	本人を調査し、その属性が以下に該当するかどうかを調査します。 <ul style="list-style-type: none"> - 重要な公的地位を有する者 (PEP) であるか - PEP の近親者であるか - PEP と親しい間柄にある者であるか (親密な仕事上の関係者など) 個人が上記の基準のいずれかを満たしている場合は、Barclays に連絡し、適切な解決策を講じて合意するものとします。	贈収賄・汚職防止の観点から、こうしたスクリーニングを行うことにより、Barclays に代わって PEP の立場が利用され、Barclays に悪影響を及ぼす結果となるリスクから Barclays を守ることができます。
7.信用/破産に関する検証	雇用/任務開始前	すべての役割	警察または他の法律事務所を通し、個人の信用および破産のチェックを行い、信用情報のコピーをファイルに保管します。	これらのチェックでは、志願者が職務環境外で金銭問題を抱えている場合、利害対立のリスクを生じさせる可能性のある個人を明らかにすることができます。
8.前科の検証	雇用/任務開始前	すべての役割	法律事務所を通し、刑事上の有罪判決がないかを確認し、これらの確認の証拠を保管します。	個人が善良な性格であることを確認し、犯罪の意図または悪意ある意図を持つ人物により不適切な情報開示が行われることを回避します。
9.管理者としての職歴および報道に関する検証	雇用/任務開始から 6 週間以内	機密情報**にアクセスするすべての役割、および規制上の承認/関連する金融サービス当局の要求事項に従った認証の取得が必要な役割	実施事項： <ul style="list-style-type: none"> • 何らかの潜在的な利害対立および/または不適格なステータスを特定するための、管理者としての職歴に関する独立したチェック、および • 個人が報道機関による不都合な注視の対象になっていないかを確認するためのマスコミ報道のチェック 	対象となる役割を担う個人に関し、利害対立がないこと、および/または名声上のリスクをもたらす可能性がある個人ではないかの確認。

**機密情報 - 無許可で開示された場合 (内部または外部)、深刻な財務的または名声上の損害、競争優位性の重大な損失、または規制上の制裁または法的手続きの原因となる可能性がある情報。

管理対象	タイミング	範囲	管理内容	本件が重要である理由
10.規制に関する検証	雇用/任務開始前	規制当局の承認/関連する金融サービス当局のみの要件に従った認証が必要な役割	規制上の承認/認証を必要とするすべての役割の個人について、関連するデータベースまたは登録簿での検証を行います。	および規制上のリスクを防ぐため、個人が規制機関からの必要な承認を取得していること、および個人が「適任」であるとみなされることの確認。
11.不完全なチェックまたは不都合な結果	必要に応じて	すべての役割	サプライヤーは、不十分なチェック、または不都合なスクリーニングの結果に対処するためのプロセスを構築するものとします。これには、個人とのさらなる話し合い、事実宣言書の作成、雇用の可能性を決定するためのリスク評価などが含まれます。	サプライヤーの人員が、チェックのために必要な個人の証拠を収集できない場合、またはチェックに不合格となった場合、 Barclays に自動的に配属されることがないように検証します。
12.個人の環境の変化および情報開示の不履行	必要に応じて	すべての役割	<p>サプライヤーは以下のプロセスを導入するものとします：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 個人が、関連する状況の変化（例えば、その後の有罪判決、破産など）を通知するためのプロセス。 - その後の不都合な情報開示を調査し、適宜措置を講じるためのプロセス（例えば、スクリーニングの間に開示されなかった起訴など）。および - サプライヤーの雇用から外れ、その後3か月以上経過後に再雇用された個人を再スクリーニングするためのプロセス（いかなる場合も就労の法的権利の証拠を入手します）。 	<p>検証事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当初のスクリーニングの決定を変更させる可能性がある、明らかになった状況の変化。 - 重要な情報を開示しなかった個人が任務から外されていること。および - サプライヤーに再雇用された元従業員の適切なスクリーニングが実施されていること。