

Obligaciones de control para Proveedores externos Preselección de personal

Título de control*	Calendario	Alcance	Descripción de control	Por qué es importante
1. Verificación de identidad	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Todas las funciones	Verificar la identidad de una persona comprobando las pruebas fotográficas originales y válidas y conservando una copia como prueba.	Para demostrar que la persona es quien dice ser.
2. Derecho legal a trabajar en el país de destino	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Todas las funciones	Comprobar que la persona en cuestión tiene derecho a trabajar legalmente en la jurisdicción correspondiente obteniendo la documentación original expedida por la administración pública y conservando una copia como prueba.	Para verificar que la persona en cuestión tiene derecho a trabajar legalmente en la(s) jurisdicción correspondiente.
3. Verificación de la dirección	Antes de iniciar la relación laboral o la asignación	Todas las funciones	Comprobar que la persona en cuestión reside actualmente en un domicilio fijo obteniendo un documento recientemente expedido y pertinente, dirigido a la persona titular del domicilio y conservar una copia como prueba.	Para comprobar la dirección física de la persona en cuestión a fin de corroborar los controles de identidad.
4. Verificación de la trayectoria profesional y de la empresa	En el plazo de 6 semanas siguientes al inicio de la relación laboral/ asignación	Todas las funciones (excepto las funciones relacionadas con el mantenimiento interno de las instalaciones y del edificio y el mantenimiento ATM)	<p>Verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> historial laboral de los tres últimos años (seis años si se trata de un cargo regulado). Las personas que Barclays haya despedido con anterioridad o cuyo contrato o cargo temporal hayan rescindido estas personas, no deben asignarse a Barclays; controles de referencia para confirmar que el historial laboral no presenta incidencias y que se pueden probar las lagunas existentes en el mismo; y a través de medios independientes, que los datos de contacto a efectos de referencias de empleadores anteriores son de buena fe. <p>Cuando no se conozcan a los empleadores anteriores, se verificará por medios independientes (p. ej., verificación en el Registro Mercantil).</p>	<p>A confirmar:</p> <ul style="list-style-type: none"> la adecuación e integridad de la persona; que las lagunas en el historial laboral superiores a tres meses se investigan y evalúan para garantizar que toda la información relacionada con empleos anteriores es exacta; y que las referencias son auténticas.

*Si el Proveedor no puede realizar los controles por motivos legales locales, se le eximirá automáticamente de ello y solo deberá informar a Barclays. Los proveedores realizarán también los controles adicionales y más exhaustivos que imponga la legislación local, más allá de los requisitos mínimos de Barclays.

Título de control	Calendario	Alcance	Descripción de control	Por qué es importante
5. Controles de sanciones	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Todas las funciones	Demostrar el cumplimiento de la legislación en materia de sanciones aplicables, comprobando que la persona en cuestión no está incluida en ninguna lista de sanciones oficiales ni en ninguna matriz de actividades restringidas.	El hecho de que una persona esté incluida en una lista pública o de sanciones, podría plantear un riesgo normativo y para la reputación de Barclays.
6. Controles de Persona Expuesta Políticamente (PEP)	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Para funciones en las que el proveedor facilite trabajadores a Barclays. (La prestación de bienes o servicios que no impliquen facilitar trabajadores a Barclays queda fuera del ámbito de aplicación)	<p>Verificar para determinar si la persona en cuestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta el estatus de Persona Expuesta Políticamente (PEP) - Se trata de un familiar directo de una PEP - Se trata de un estrecho colaborador de una PEP (p. ej., en estrecha relación comercial con una PEP). <p>Si la persona reúne uno de los criterios anteriores, informar a Barclays y acordar una solución según corresponda.</p>	Desde el punto de vista de la lucha contra el soborno y la corrupción, esta preselección de personal protege frente al riesgo de que el estatus de PEP se use para ejercer una influencia indebida a favor o en nombre de Barclays.
7. Controles relacionados con el crédito y situaciones de quiebra	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Todas las funciones	Realizar a través de servicios policiales u otras instancias legales, una comprobación del crédito o de la situación de quiebra de la persona en cuestión, y conservar una copia del informe crediticio en archivo.	Estos controles deben desvelar si una persona representa un riesgo de conflicto de intereses si el candidato está bajo presión económica fuera del entorno laboral.
8. Comprobación de antecedentes penales	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Todas las funciones	Realizar a través de instancias legales, una comprobación de posibles condenas penales y conservar las pruebas de estos controles.	Comprobar que la persona en cuestión tiene buen carácter, y contribuye a proteger contra la revelación indebida de información por personas con malas intenciones o delictivas.

Título de control	Calendario	Alcance	Descripción de control	Por qué es importante
9. Controles de cargos directivos y medios de comunicación	En el plazo de 6 semanas siguientes al inicio de la relación laboral/asignación	Para todas las funciones con acceso a Información Secreta ** y aquellas personas que precisan aprobación o certificación regulatoria conforme con los requisitos de la autoridad de servicios económicos correspondiente.	Realizar: - comprobación independiente de todos los cargos directivos para identificar posibles conflictos de intereses o situaciones de inhabilitación - comprobación de la cobertura de los medios de comunicación si la persona en cuestión ha sido objeto de atención negativa por parte de los medios	Controla que, para aquellas personas que ocupen puestos relevantes, no existan conflictos de intereses ni personas que puedan representar un riesgo para la buena reputación del banco.
10. Comprobaciones normativas	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Cargos que exijan certificación/aprobación normativa solo según los requisitos de la autoridad supervisora de servicios económicos correspondiente	Comprobaciones de que las personas que ocupen cargos que requieren aprobación/certificación normativa se puedan acreditar en la base de datos/registro correspondiente.	Comprobaciones de que una persona tiene la aprobación exigida por parte del regulador y que se considera "apta y apropiada" para evitar el riesgo normativo.
11. Comprobaciones incompletas o resultados negativos	Según proceda	Todas las funciones	El Proveedor pondrá en práctica un proceso para gestionar las comprobaciones incompletas o los resultados desfavorables de la preselección. Puede implicar una entrevista más detallada con la persona en cuestión, el establecimiento de una declaración de hechos o una evaluación de riesgos para determinar si la contratación sigue siendo posible.	Verifica que el personal del Proveedor no se asigne automáticamente a Barclays si no se pueden obtener las pruebas necesarias de esa persona sobre si supera o no los controles.

**Información secreta - Información cuya revelación no autorizada (interna o externamente) puede provocar graves perjuicios económicos o para la reputación, pérdida competitiva importante, sanciones normativas o acciones legales.

Título de control	Calendario	Alcance	Descripción de control	Por qué es importante
12. Cambios en las circunstancias personales y omisión de revelación de información	Según proceda	Todas las funciones	<p>El Proveedor deberá implementar un proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - para que las personas notifiquen cualesquiera cambios significativos en sus circunstancias personales (p. ej., condenas posteriores, declaración de quiebra); - para asegurar que se investiga el descubrimiento subsiguiente de información negativa y se adopten medidas en su caso (p. ej., una imputación penal que no se reveló durante la preselección); y - para reexaminar a una persona que haya cesado su relación laboral con el Proveedor y que, posteriormente, vuelva a ser contratada al cabo de más de 3 meses (se obtendrá en todos los casos pruebas del Derecho legal de trabajar). 	<p>Verifica que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se vuelvan a examinar los cambios en las circunstancias que hayan salido a la luz y que pueden cambiar la decisión inicial de la preselección; - se destituyan de su cargo a las personas que no hayan notificado información esencial; y - se realice un nuevo examen a antiguos empleados que se reincorporen a trabajar de nuevo con el Proveedor.
13. Disposiciones adicionales para EE.UU.	Antes de iniciar la relación laboral/asignación	Exclusivamente para las funciones que presten servicios en EE.UU., salvo que se acuerde otra cosa con Barclays	<p>El Proveedor deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizar pruebas de detección de sustancias estupefacientes a todas las personas; - si así lo solicita Barclays, autorizar a Barclays la toma de muestras de huellas dactilares del personal que trabaje in situ en un centro de Barclays o que tenga acceso a los sistemas de Barclays; y - realizar controles adicionales cuando los servicios se presten para Barclays Capital Inc. (el agente registrado de Barclays). Existen requisitos ampliados y adicionales para la verificación de la trayectoria profesional y para la verificación de los antecedentes penales de acuerdo con lo dispuesto en el reglamento de la Autoridad Reguladora de la Industria Financiera (FINRA). Si este fuera el caso, deberá hablar con su persona de contacto del departamento de contrataciones que 	<p>Para confirmar la adecuación e integridad de una persona y asegurar que se cumplan los requisitos específicos para EE.UU y el Reglamento de la FINRA.</p>

			implicará al equipo de Cumplimiento de EE.UU. de Barclays con relación a nuevas instrucciones.	
--	--	--	--	--