



**B**  
TY SINCE  
359

brinksinc.com

# BRINK'S ETHIKKODEX

ETHICS &  
COMPLIANCE

## EINE MITTEILUNG VON MARK EUBANKS

Seit 1859 verlassen sich unsere Kunden auf uns, wenn es um Schutz und Sicherheit geht. Unser Unternehmen hat sich von einer Pferdekutsche zu einem hochkomplexen, globalen Netzwerk für das Bargeldmanagement und den Transport von Wertgegenständen entwickelt.

Heute bleiben, da wir immer wieder neue Wege finden, um das Bargeld und die Wertsachen unserer Kunden zu verwalten und das Risiko zu verringern, einige Dinge konstant. An erster Stelle steht dabei unsere unerschütterliche Verpflichtung, mit Integrität und in voller Übereinstimmung mit dem Gesetz zu handeln.

Unsere Kunden zählen darauf, dass wir jeden Tag das Richtige tun. Die Einhaltung der höchsten ethischen Standards ist entscheidend für unseren Erfolg und stellt einen Wettbewerbsvorteil dar. Aber ethisch und aufrichtig zu arbeiten, ist nicht nur geschäftlich sinnvoll – es prägt auch unsere Kultur und das offene, ehrliche Umfeld, das wir aufbauen, in dem sich jeder engagiert und wohl fühlt, um Fragen und Bedenken zu äußern und sich an Gesprächen und Entscheidungen zu beteiligen.

Unser Ethikkodex bildet die Grundlage für unser ethisches Verhalten und bietet eine Anleitung für unsere Arbeitsweise. Sie beruht auch auf diesen vier Prinzipien des Respekts:

- Respekt füreinander,
- Respekt für Brink's und seine Mitarbeiter,
- Respekt für unsere Kunden, und
- Respekt für unsere Gemeinschaften.

Wir alle müssen diese Richtlinien befolgen und an unseren Grundsätzen festhalten, ganz gleich, welchem geschäftlichen Druck wir ausgesetzt sind.

Manager haben eine zusätzliche Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen und unsere Kultur der Ethik und Compliance bei allen zu fördern, die ihrer Aufsicht unterstehen. Sie müssen auch ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Fragen und Bedenken äußern.

Natürlich kann unser Kodex nicht alle möglichen Situationen abdecken. Es gibt jedoch noch viele andere Ressourcen, die Ihnen helfen können, die richtige Vorgehensweise zu bestimmen, darunter:

- Ihr Manager
- Die Personalabteilung,
- Fachleute aus den Bereichen Compliance und Recht, und
- Unsere Ethik-Hotline, bei der Sie Bedenken äußern oder eine Meldung machen können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Ich möchte Sie alle ermutigen, unseren Ethikkodex zu lesen und sich unsere Grundsätze der Ethik und Aufrichtigkeit zu eigen zu machen. Vielen Dank für Ihr anhaltendes Engagement für Brink's und Ihre Verpflichtung zur Einhaltung der Standards in unserem Kodex.

Mark Eubanks  
President und Chief Executive Officer



# INHALTSVERZEICHNIS

## ÜBER DEN KODEX

Zweck des Kodex . . . . .	5
Grundsätze des Kodex . . . . .	6
Bedenken melden . . . . .	7
Keine Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung von Bedenken. . . . .	8

## RESPEKT FÜREINANDER

Faire und gleichberechtigte Behandlung . . .	10
Datenschutz . . . . .	11
Belästigungsfreier Arbeitsplatz . . . . .	12
Sicherer Arbeitsplatz. . . . .	13

## RESPEKT FÜR BRINK'S UND SEINE MITARBEITER

Genauigkeit der Aufzeichnungen und Berichte . . . . .	15
Reaktion auf Audits, Untersuchungen und Ermittlungen . . . . .	16
Einhaltung von Gesetzen zum Verbot von Insiderhandel . . . . .	17
Schutz von vertraulichen Informationen . . . .	18
Schutz von Unternehmensvermögen und Ressourcen . . . . .	19
Schutz der Marke Brink's und anderer Geistiges Eigentum . . . . .	20
Interessenkonflikte vermeiden . . . . .	21
Geschenke und Unterhaltung . . . . .	23
Vorsicht bei der öffentlichen Kommunikation und den sozialen Medien. . . . .	25

## RESPEKT FÜR UNSERE KUNDEN UND DEN MARKT

Einhaltung der Gesetze . . . . .	27
Fairer Umgang mit allen, die an unserem Unternehmen beteiligt sind . . . . .	28
Unzulässige Zahlungen . . . . .	29
Ethischer und legaler Wettbewerb . . . . .	31
Geldwäschebekämpfung. . . . .	33
Einhaltung der internationalen Handelsbeschränkungen. . . . .	34

## RESPEKT FÜR UNSERE GEMEINSCHAFTEN

Geschäfte machen als gute Unternehmensbeteiligte . . . . .	36
Politisches Engagement im Einklang mit dem Gesetz . . . . .	37

## KONTAKT- UND RICHTLINIENREFERENZ INDEX

Kontaktinformationen . . . . .	39
Unternehmensrichtlinien und Instrumente zur Offenlegung. . . . .	40

## ALPHABETISCHER INDEX

A – G . . . . .	41
H – R . . . . .	42
S – W . . . . .	43



ÜBER DEN  
KODEX

## ZWECK DES KODEX

Brink's (das „Unternehmen“) hat sich verpflichtet, das Gesetz zu befolgen und seine Grundsätze der Ethik und Aufrichtigkeit in allen Geschäftsbereichen in die Praxis umzusetzen. Es wird von uns erwartet, dass wir andere anwendbare Brink's Grundsätze und Richtlinien einhalten, von denen einige in diesem Kodex erwähnt werden.

Wir müssen bei unseren Aktivitäten im Namen des Unternehmens selbst den Anschein von Unangemessenheit vermeiden.

Wenn Sie mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sind, sollten Sie Ihre Optionen abwägen, indem Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- ist es legal?
- steht es im Einklang mit dem Kodex und der Art und Weise, wie wir Geschäfte machen?
- wie würden andere reagieren, wenn sie von meinem Handeln erfahren?
- habe ich um Hilfe gebeten, falls ich mir unsicher bin?

Nichts in diesem Kodex ist dazu gedacht, Ihre arbeits- und beschäftigungsrechtlichen Rechte oder den Schutz von Whistleblowern nach lokalem Recht einzuschränken oder zu

beeinträchtigen. Wenn Sie Fragen zur Auslegung oder Anwendung des Kodexes haben, können Sie sich an zahlreiche Ressourcen wenden, um Hilfe zu erhalten. Sie können sich an Ihren Manager, Ihren Vertreter der Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder Ihren regionalen Compliance-Direktor wenden (Ihr „Meldekanal“).

Wir verpflichten uns, unseren Kodex einzuhalten. Ein Verzicht oder eine Ausnahme vom Kodex ist nur unter sehr begrenzten Umständen angemessen und muss im Voraus vom Chief Executive Officer oder General Counsel von The Brink's Company genehmigt werden. Jeder Verzicht oder jede Ausnahme für ein Vorstandsmitglied oder einen leitenden Angestellten muss vom Vorstand von The Brink's Company genehmigt werden und kann öffentlich bekannt gegeben werden, wie es die geltenden Regeln oder Vorschriften verlangen.

Der Ethikkodex von Brink's legt die Standards fest, die wir befolgen müssen, um unsere Grundsätze der Ethik und Aufrichtigkeit zu wahren. Er soll eine allgemeine Orientierungshilfe für eine Vielzahl von Situationen bieten, auf die wir bei unseren Geschäften im Namen des Unternehmens stoßen können, ist aber nur ein Ausgangspunkt. Er kann nicht alle möglichen Situationen abdecken und ist kein Ersatz für ein gutes Urteilsvermögen.

## GRUNDSÄTZE DES KODEX

Der Kodex basiert auf vier Hauptprinzipien:

- Respekt füreinander;
- Respekt für Brink's und seine Mitarbeiter;
- Respekt für unsere Kunden und den Markt; und
- Respekt für unsere Gemeinschaften.

Als Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren von Brink's verpflichten wir uns alle, diese Prinzipien einzuhalten und uns stets zu bemühen, das Richtige zu tun. Niemand ist von dem Kodex ausgenommen, unabhängig von seiner Position oder Unternehmenszugehörigkeit.

Manager von Brink's tragen aufgrund ihrer Aufsichts- und Führungsrolle zusätzliche Verantwortung gemäß dem Kodex. Von Managern wird erwartet, dass sie:

- als Vorbilder für ethische Führung fungieren, indem sie sich stets an die höchsten Standards ethischen Verhaltens halten;
- sicherstellen, dass alle Mitarbeiter verstehen, was von ihnen erwartet wird, und über die notwendigen Ressourcen verfügen, um sie zu unterstützen;
- Mitarbeiter in ihren Bemühungen zu unterstützen, ethisch und in Übereinstimmung mit dem Kodex zu handeln;
- ein Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen und sich wohl fühlen, wenn sie Fragen und Bedenken äußern;
- Bedenken angemessen überprüfen und bei Bedarf weiterleiten;
- niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreifen oder Vergeltungsmaßnahmen anderer ignorieren; und
- die Mitarbeiter für die Einhaltung des Kodex zur Verantwortung ziehen.

Die Nichteinhaltung des Kodex kann zu disziplinarischen Maßnahmen und sogar zur Entlassung führen. Darüber hinaus sind viele der im Kodex behandelten Grundsätze auch gesetzlich vorgeschrieben, und Verstöße können zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



## BEDENKEN MELDEN

Unser Unternehmen fördert eine Kultur der Offenheit, in der Mitarbeiter ihre Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können. Von jedem Beteiligten bei Brink's wird erwartet, dass er persönlich Verantwortung dafür übernimmt, dass unser Verhalten mit dem Kodex übereinstimmt.

Wenn Sie von einem Verstoß oder einem möglichen Verstoß des Kodex oder anderer gesetzlicher Bestimmungen erfahren, müssen Sie dies so schnell wie möglich melden.

Um einen Verstoß zu melden oder ein Anliegen zu besprechen, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden:

- wenden Sie sich an Ihren Manager oder Ihren Vertreter der Personalabteilung;
- wenden Sie sich an die Compliance Abteilung;
- kontaktieren Sie die Rechtsabteilung des Unternehmens;
- kontaktieren Sie Ihren Regional Compliance Director; oder
- kontaktieren Sie die Ethik-Hotline.

Das Unternehmen wird Bedenken, die in gutem Glauben über bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten geäußert werden, unverzüglich und fair untersuchen und, wenn nötig, geeignete Maßnahmen ergreifen. Das Unternehmen wird sich bemühen, jeder Person, die ein Anliegen geäußert hat, eine Rückmeldung zu geben, wenn dies angemessen ist.

Brink's ermutigt seine Mitarbeiter, ihre Bedenken über potenziell unethisches oder ungesetzliches Verhalten direkt an das Unternehmen heranzutragen, damit wir die Möglichkeit

haben, Nachforschungen anzustellen und die notwendigen Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Diese Richtlinie hindert jedoch niemanden daran, mutmaßliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften in gutem Glauben an die zuständige lokale oder nationale Regierungsbehörde zu melden. Brink's verlangt von niemandem eine vorherige Genehmigung oder eine nachträgliche Benachrichtigung über eine solche Offenlegung.

**SCAN HERE**



Kontaktieren Sie die Ethik-Hotline unter <https://brinkshotline.ethicspoint.com> (verfügbar in mehr als 30 Sprachen) oder rufen Sie Ihre lokale Hotline an (die Nummern sind auf der Website aufgeführt).

Sie können eine anonyme Meldung machen, indem Sie sich an die Ethik-Hotline wenden. Die Ethik-Hotline wird von einem unabhängigen Unternehmen betrieben, das die Meldungen zur Bearbeitung an das Unternehmen weiterleitet und 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche erreichbar ist.

Die Gesetze in bestimmten Rechtsordnungen außerhalb der USA schränken die Nutzung von Hotlines und anderen Meldemechanismen teilweise ein. Wenn Sie außerhalb der USA ansässig sind und sich nicht sicher sind, welche Gesetze für Sie gelten, oder wenn Sie Fragen zu den Meldemechanismen des Kodex haben, sollten Sie sich an Ihren Meldekanal wenden.

## KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN FÜR DIE MELDUNG VON BEDENKEN

Wenn Sie in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen, sind Sie vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Vergeltungsmaßnahmen werden nicht toleriert und können zu disziplinarischen Maßnahmen und sogar zur Entlassung führen. Ein „gutgläubiger“ Bericht bedeutet, dass Sie alle Informationen, die Sie haben, zur Verfügung gestellt haben und glauben, dass sie wahr sind. Sie sind auch vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn Sie in gutem Glauben an einer Untersuchung teilnehmen.

Wenn Sie glauben, dass Sie Vergeltung erfahren haben, melden Sie dies sofort der Ethikkommission.

---

**F.** Mein Manager hat mir gesagt, ich solle etwas tun, was meiner Meinung nach gegen den Kodex verstößt und sogar illegal sein könnte. Ich denke, ich sollte es melden, aber ich bin nervös und habe Angst vor den Konsequenzen, wenn ich etwas sage. Was sollte ich tun?

**A.** Tun Sie niemals etwas, von dem Sie glauben, dass es gegen den Kodex verstößt oder illegal ist, selbst wenn Ihr Manager Sie dazu auffordert, und melden Sie Ihr Anliegen unverzüglich über das Mitglied Ihrer Ethikkommission, so wie es Ihnen am besten erscheint. Unabhängig davon, welche Methode Sie für die Meldung eines gutgläubigen Anliegens verwenden, sind Sie vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.



BRINKS

RESPEKT  
FÜREINANDER

## FAIRE UND GLEICHBERECHTIGTE BEHANDLUNG

Wir behandeln unsere Mitarbeiter und jeden, mit dem wir Geschäfte machen, mit Würde, Respekt und Fairness. Unsere vielfältige Belegschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Wir schätzen die Beiträge und Perspektiven, die Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen bieten. Wir kommunizieren offen und transparent und arbeiten in der gesamten Organisation aktiv zusammen, um vertrauensvolle Partnerschaften aufzubauen und die Ziele des Unternehmens zu erreichen.

Chancengleichheit für alle Mitarbeiter ist ein grundlegender Bestandteil des Engagements von Brink's für Vertrauen und Aufrichtigkeit

überall dort, wo wir tätig sind. Alle Mitarbeiter und Bewerber werden auf der Grundlage ihrer Qualifikationen, Erfahrungen, Beiträge und Leistungen ausgewählt, bewertet, vergütet, geschult, befördert und diszipliniert und nicht auf der Grundlage von Eigenschaften oder Gründen, die nichts mit diesen Eigenschaften zu tun haben.

Wir diskriminieren nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Veteranenstatus, Religion, Behinderung oder anderen Faktoren, die nicht mit der Qualifikation und der Fähigkeit einer Person zur Ausübung einer Tätigkeit zusammenhängen.

---

**F.** Ich glaube, ich wurde bei einer Beförderung übergangen, weil ich eine Frau bin. Ich verfüge über die Qualifikationen für die Position und habe die Aufgabe vorübergehend übernommen, als meine Kollegin nach der Geburt ihres Kindes gekündigt hat. Ich hörte jedoch zufällig, wie der Manager sagte, dass es schön sei, jemanden in der Position zu haben, bei dem er sich keine Sorgen um eine Schwangerschaft machen müsse. Was soll ich tun?

**A.** Melden Sie Ihr Anliegen der Ethikkommission, damit diese Ihr Anliegen untersucht.

## DATENSCHUTZ

Wir respektieren die Privatsphäre personenbezogener Daten und Informationen, ob in Papierform oder in elektronischer Form. Das bedeutet:

- wir sammeln personenbezogene Daten nur dann, wenn sie für den Betrieb von Brink's notwendig sind;
- wir stellen personenbezogene Daten nur denjenigen zur Verfügung, die einen legitimen geschäftlichen Grund haben, diese Daten zu besitzen oder zu nutzen; und
- wir speichern personenbezogene Daten sicher und nicht länger als nötig.

Zu den personenbezogenen Daten und Informationen können Namen, Identifikationsnummern, Bilder, Kontaktinformationen zu Hause und im Büro, Gehälter, Familienstand, medizinische Daten und andere personenbezogene Daten gehören.

Wir halten uns an die geltenden Datenschutzbestimmungen und -gesetze, wo immer wir tätig sind. Als Unternehmen mit globaler Präsenz legen wir angemessene Prozesse und Sicherheitsvorkehrungen fest, bevor wir personenbezogene Daten zwischen Ländern übertragen.

Ausführlichere Informationen über unsere Datenschutzverpflichtungen finden Sie in unserer [Globalen Datenschutzrichtlinie](#) oder in der jeweiligen regionalen Datenschutzrichtlinie.

Wir schützen personenbezogene Daten und wahren die Vertraulichkeit, behalten uns jedoch zum Schutz der Interessen des Unternehmens das Recht vor, Geräte und Systeme des Unternehmens im Zusammenhang mit dessen Geschäftsbetrieb in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu durchsuchen. Als Mitarbeiter sollten wir bei der Nutzung von Geräten oder Systemen des Unternehmens keinen Anspruch auf Privatsphäre haben, auch nicht in Bezug auf E-Mails, Dateien und andere Dokumente und Informationen, die auf Geräten oder Systemen des Unternehmens erstellt oder gespeichert werden.

---

**F.** Ich überlege, einen meiner Mitarbeiter für einen sechsmonatigen Einsatz an einen anderen Brink's-Standort im Ausland zu schicken. Kann ich seine Personalakte an die Personalabteilung im anderen Land schicken, damit sie sich auf seinen Einsatz vorbereiten kann?

**A.** Bevor Sie Mitarbeiterdaten ins Ausland senden, sollten Sie sich bei Ihrem örtlichen Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung des Unternehmens vergewissern, dass die entsprechenden Datenschutzverfahren eingehalten werden.

## EIN ARBEITSPLATZ OHNE BELÄSTIGUNG

Brink's verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz bereitzustellen, der frei von Belästigung, Einschüchterung und Aktivitäten ist, die Personen in begründete Angst um ihre Sicherheit versetzen. Belästigung kann viele Formen annehmen, aber im Allgemeinen handelt es sich um verbales oder körperliches Verhalten, das Mitarbeiter einschüchtert, bedroht oder erniedrigt, einschließlich erniedrigender oder demütigender Witze, unerwünschter sexueller Annäherungsversuche und beleidigenden verbalen, visuellen oder körperlichen Verhaltens. Dazu gehört das Zeigen oder Verteilen von eindeutig beleidigendem Material jeglicher Art, einschließlich Bildern, Karikaturen, Witzen oder Symbolen, an jedem Arbeitsort oder in jeder Einrichtung (z. B. in Büros, Niederlassungen, Pausenräumen, Kundenstandorten, Fahrzeugen von Brink's, Computern oder mobilen Kommunikationsgeräten).

Brink's setzt sich dafür ein, jeden Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln und vertrauensvolle Partnerschaften aufzubauen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie in irgendeiner Form belästigt, eingeschüchtert oder anderweitig unprofessionell behandelt werden, oder wenn Sie Zeuge eines dieser Verhaltensweisen werden, melden Sie Ihre Bedenken an Ihren Vorgesetzten.

---

**F.** Eine Aufsichtsperson im Kassenraum reibt ständig die Schultern der Kassiererinnen und macht anzügliche Bemerkungen über ihre Figur. Ich weiß, dass es ihr unangenehm ist, aber sie hat Angst, etwas zu sagen, weil er ihr Manager ist. Ich habe dies meinem Filialleiter gegenüber erwähnt und er hat nur gelacht und gesagt, ich sei zu sensibel. Was soll ich tun?

**A.** Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, Belästigungen zu melden, auch wenn sie nicht das Opfer sind. Melden Sie den Vorfall an Ihren Vorgesetzten. Darüber hinaus könnten Sie die Mitarbeiter dazu ermutigen, das Verhalten selbst zu melden und sie an die Verpflichtung des Unternehmens erinnern, Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Es ist möglich, dass Mitarbeiter von Kollegen und Untergebenen, aber auch von Managern oder Vorgesetzten belästigt werden. Belästigung kann zwischen Menschen mit demografischen Gemeinsamkeiten wie demselben Geschlecht, derselben Sexualität, Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit auftreten.

.....

Versuche von Managern, sich mit ihren Untergebenen zu verabreden, bergen ein erhebliches Risiko, dass ihre Handlungen als sexuelle Belästigung wahrgenommen werden (zusätzlich zu einem Interessenkonflikt). Aus diesem Grund wird von einer Beziehung zu einem Untergebenen dringend abgeraten, und vorbehaltlich der geltenden Gesetze kann sie durch lokale Richtlinien verboten sein.

Bitte wenden Sie sich an Ihren lokalen Vertreter der Personalabteilung, um weitere Informationen über die Richtlinien in Ihrem Land bezüglich der Verabredung mit einem Untergebenen zu erhalten.

### RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

## SICHERER ARBEITSPLATZ

Die Gewährleistung von Sicherheit und Schutz – für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und deren Wertsachen sowie die Öffentlichkeit – ist für die Aufrechterhaltung einer Kultur des Vertrauens unerlässlich. Wir halten uns jederzeit an die von Brink's festgelegten Sicherheits- und Schutzpraktiken, Richtlinien und Standards sowie an die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir sorgen für einen Arbeitsplatz, der frei von Drohungen, Einschüchterungen, aggressivem Verhalten, körperlichen Schäden und anderen Formen der Gewalt ist.

---

**F.** Ich arbeite mit einem Fahrer zusammen, der manchmal Fußgängern, die ihm in die Quere kommen, körperliche Gewalt androht. Er droht den Fußgängern nie offen, und ich glaube nicht, dass er die Drohungen jemals wahr machen würde. Ich will ihn nicht in Schwierigkeiten bringen, aber manchmal macht es mir Angst, wie wütend er wird. Was soll ich tun?

**A.** Melden Sie Ihre Bedenken sofort der Ethikkommission. Unsere Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes umfasst auch die Fahrzeuge des Unternehmens und die Standorte unserer Kunden.

### RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Der normale Betrieb von Brink's ist mit Sicherheitsrisiken verbunden. Wenn Sie jedoch Bedenken haben, dass Ihr Arbeitsplatz oder Ihr Arbeitsbereich ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit darstellt, das über diese inhärenten Risiken hinausgeht, melden Sie Ihre Bedenken.



RESPEKT  
FÜR BRINK'S  
UND SEINE  
MITARBEITER

BRINKS



SECURITY SINCE  
1859

DALLAS, TX.  
USDOT 078054

054009





## GENAUIGKEIT DER AUFZEICHNUNGEN UND BERICHTE

Jeder von uns wird seinen Teil dazu beitragen, dass das Unternehmen vollständige, genaue und zeitnahe Finanz- und Geschäftsunterlagen führt. Dies hilft dem Unternehmen, vollständige, genaue und zeitnahe Berichte zu erstellen, die unseren Aktionären und anderen Interessengemeinschaften die Ergebnisse und die finanzielle Lage des Unternehmens präsentieren.

Wir halten die geltenden Finanz- und Rechnungslegungsstandards sowie die internen Kontrollen und Verfahren des Unternehmens ein. Wir machen keine falschen oder irreführenden Einträge, Aufzeichnungen oder Berichte. Wenn Sie von falschen oder irreführenden Einträgen, Aufzeichnungen oder Berichten wissen oder diese vermuten, müssen Sie diese über Ihren Vorgesetzten melden.

Als börsennotiertes Unternehmen in den USA muss The Brink's Company eine Vielzahl von Gesetzen einhalten, die die Buchhaltung, die Aufbewahrung von Unterlagen und die Pflichten der unabhängigen Wirtschaftsprüfer regeln. Eines dieser Gesetze ist der Sarbanes-Oxley Act von 2002, allgemein als SOX bezeichnet. Bei Beschwerden und Anliegen in Bezug auf Buchhaltung, Wertpapierrecht oder Wirtschaftsprüfung wenden Sie sich an Ihren Meldekanal. Derartige Beschwerden und Bedenken werden auf Wunsch anonym und vertraulich behandelt.

---

**F.** Ich arbeite in der Buchhaltung. Das Jahr hat nur noch zwei Tage und mein Manager hat mich gebeten, die Einnahmen für einen Vertrag zu erfassen, den wir voraussichtlich im nächsten Monat gewinnen werden, damit wir unser jährliches Umsatzziel erreichen können. Was soll ich tun?

**A.** Sprechen Sie mit der Ethikkommission. Die Verbuchung der Einnahmen würde gegen Rechnungslegungs- und Berichtsstandards und unseren Kodex verstoßen. Ein falscher Buchungseintrag – auch wenn Ihr Manager dies von Ihnen verlangt – ist illegal und niemals akzeptabel.



## REAKTION AUF AUDITS, ERMITTLUNGEN UND ANFRAGEN

Wir kommen den Anfragen unserer internen und externen Prüfer nach und stellen ihnen genaue und rechtzeitige Informationen zur Verfügung. Wir stellen auch Informationen zur Verfügung, die im Zusammenhang mit Untersuchungen des Unternehmens oder von Regierungsbehörden angefordert werden.

Wir achten besonders darauf, alle Dokumente aufzubewahren, die sich auf drohende oder laufende Ermittlungen, Rechtsstreitigkeiten, Audits oder Untersuchungen beziehen, die unser Unternehmen betreffen. Wenn Sie wissen oder benachrichtigt werden, dass Dokumente in Ihrem Besitz einer gesetzlichen Sperrfrist unterliegen oder für eine Untersuchung benötigt werden, dürfen Sie diese Unterlagen nicht vernichten, verbergen oder in irgendeiner Weise verändern. Wenn Sie an einer Untersuchung teilnehmen, stellen Sie sicher, dass Sie niemals unwahre oder irreführende Aussagen machen oder andere dazu ermutigen, dies zu tun. Die Angabe falscher Informationen gegenüber einem Ermittler kann unser Unternehmen und die beteiligten Personen einer strafrechtlichen Haftung aussetzen.

---

**F.** Mein Land wird von der internen Revision geprüft und ich mache mir Sorgen, dass, wenn ich ihnen bestimmte Dokumente zeige, dies zu einem ungünstigen Prüfungsbericht führen und ein schlechtes Licht auf meinen Manager werfen wird. Was soll ich tun?

**A.** Sie müssen alle von der Abteilung während der Prüfung angeforderten Dokumente zur Verfügung stellen, um sicherzustellen, dass diese ein genaues und vollständiges Verständnis hat, selbst wenn dies zu einem ungünstigen Bericht führt.



## EINHALTUNG VON GESETZEN ZUM VERBOT VON INSIDERHANDEL

Wir halten uns an die Gesetze, die den „Insiderhandel“ verbieten. Das bedeutet, dass wir keine Aktien oder andere Wertpapiere, einschließlich der Aktien unseres Unternehmens, kaufen, verkaufen oder mit ihnen handeln, wenn wir im Besitz wesentlicher nicht-öffentlicher (oder „Insider“-) Informationen sind. Dies gilt für alle wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen, von denen wir im Rahmen unserer Arbeit erfahren, einschließlich Informationen über Brink's oder über ein anderes Unternehmen, wie z. B. einen Kunden oder Lieferanten.

Wir halten uns auch an Gesetze, die „Tipping“ verbieten. „Tipping“ bedeutet die Weitergabe von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen an eine andere Person, die diese Informationen zum Kauf, Verkauf oder Handel von Aktien oder anderen Wertpapieren nutzen könnte. Wir müssen es vermeiden, wesentliche nicht-öffentliche Informationen an Personen außerhalb von Brink's (einschließlich Familienmitgliedern) weiterzugeben, und wir müssen es vermeiden, Informationen an Personen innerhalb von Brink's weiterzugeben, außer an diejenigen, die diese Informationen im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten kennen müssen.

**F.** Ich habe gestern mit einer Kollegin von Brink's zu Mittag gegessen, die mir erzählte, dass sie an einer Fusion mit einem unserer lokalen Mitbewerber arbeitet, die nächste Woche bekannt gegeben werden soll. Ich denke, dass unser Aktienkurs nach der Ankündigung der Fusion steigen wird, also ist jetzt ein guter Zeitpunkt für mich, Aktien zu kaufen, oder?

**A.** Falsch. Sie verfügen nun über Insiderinformationen und können weder Aktien von Brink's noch Aktien des lokalen Mitbewerbers kaufen, verkaufen oder anderweitig handeln, bis das Geschäft der Öffentlichkeit bekannt gegeben wurde. Sie dürfen diese Informationen auch nicht an andere weitergeben.

Die [Richtlinie zum Insiderhandel](#) des Unternehmens enthält zusätzliche Informationen über Insiderhandel und die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter von Brink's.

Eine Information ist „wesentlich“, wenn ein vernünftiger Anleger die Information als wichtig erachten würde, wenn er sich für den Kauf, Verkauf oder das Halten von Aktien oder anderen Wertpapieren eines Unternehmens entscheidet. Informationen sind so lange „nicht öffentlich“, bis sie durch eine Pressemitteilung oder eine andere öffentliche Bekanntmachung der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden und genügend Zeit vergangen ist, damit die Wertpapiermärkte die Informationen verarbeiten können.



## SCHUTZ VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN

Jeder von uns muss die vertraulichen und geschützten Informationen von Brink's schützen. Wir müssen auch vertrauliche und geschützte Informationen unserer Kunden, Lieferanten und anderer, mit denen wir Geschäfte machen, schützen. Wir tun dies, indem wir:

- solche Informationen innerhalb von Brink's nur an diejenigen weitergeben, die diese Informationen im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten kennen müssen;
- solche Informationen und Aufzeichnungen sicher pflegen und speichern; und
- solche Informationen nicht ohne die ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Unternehmens oder des Eigentümers der Informationen an Dritte weitergeben.

Informationen bleiben in der Regel so lange vertraulich, bis sie vom Eigentümer der Informationen öffentlich bekannt gegeben werden. Unsere Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen besteht während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach der Kündigung oder Pensionierung. Wenn wir Brink's verlassen, wird von uns erwartet, dass wir alle vertraulichen Informationen an das Unternehmen zurückgeben.

Bei vertraulichen und/oder geschützten Informationen kann es sich um gedruckte oder elektronische Dokumente und Aufzeichnungen, einschließlich E-Mails, oder um mündliche Informationen handeln. Beispiele für vertrauliche Informationen umfassen:

- Informationen über Kundenverträge oder andere, mit denen wir Geschäfte machen;
- Personenbezogene Daten wie z. B. medizinische Informationen, Mitarbeiteridentifikationsnummern, Bankkontonummern und andere Arten von persönlichen Informationen über die Mitarbeiter oder Kunden des Unternehmens;
- Informationen über neue Produkte oder die geplante Expansion in neue Regionen oder Geschäftsbereiche;
- Nicht-öffentliche Finanz- und Buchhaltungsergebnisse;
- Informationen über geplante Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen; und
- Informationen über die Strategie des Unternehmens.

---

Die Beschaffung und Nutzung von Informationen über unsere Wettbewerber wirft nach den weltweiten Kartellgesetzen besondere Bedenken auf. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt „Ethischer und legaler Wettbewerb“ des Kodex.

.....

Weitere Informationen über unsere Verpflichtungen zum Schutz von Mitarbeiterdaten und -informationen finden Sie im Abschnitt Privatsphäre und Datenschutz des Kodex.

---





## SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UND RESSOURCEN DES UNTERNEHMENS

Wir sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens nicht missbraucht, verloren, beschädigt oder verschwendet werden. Falsch eingesetzte oder verschwendete Unternehmensressourcen schaden unserer operativen und finanziellen Performance.

Generell gilt, dass wir die persönliche Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens vermeiden müssen. Eine vernünftige persönliche Nutzung von Kommunikationsmitteln wie E-Mail, Telefon und Internet ist akzeptabel, solange sie unsere beruflichen Pflichten nicht beeinträchtigt und dem Unternehmen keine erheblichen zusätzlichen Kosten verursacht. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, ob Ihre persönliche Nutzung der Unternehmensausrüstung angemessen ist, besprechen Sie dies mit Ihrem Manager.

Wir dürfen die Computersysteme und Technologien des Unternehmens niemals nutzen, um illegale, anstößige oder sexuell eindeutige Materialien herunterzuladen, anzusehen oder zu versenden, und wir müssen alle geltenden Unternehmensrichtlinien einhalten, wenn wir die Vermögenswerte des Unternehmens für geschäftliche oder private Zwecke nutzen.

Vorbehaltlich des geltenden Rechts sind alle Informationen, Daten und Dateien auf den Geräten und Netzwerken des Unternehmens Eigentum des Unternehmens. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, Nachrichten, Dokumente oder andere Dateien auf den Geräten des Unternehmens ohne Vorankündigung zu überwachen, zu verwenden oder offenzulegen, wenn das Unternehmen dies für seine legitimen Geschäftszwecke für notwendig erachtet.

**F.** Ich habe ein Firmenhandy, das ich bei mir tragen muss. Eswegen habe kein persönliches Mobiltelefon. Darf ich mein Firmenhandy für private Anrufe und SMS nutzen?

**A.** Solange die private Nutzung Ihres Firmenhandys angemessen ist und Ihre beruflichen Pflichten nicht beeinträchtigt, ist das erlaubt. Wenn Sie befürchten, dass Ihre persönliche Nutzung zu erheblichen zusätzlichen Kosten für das Unternehmen führen wird, besprechen Sie dies mit Ihrem Manager.



## SCHUTZ VON GEISTIGEN EIGENTUMSRECHTENDER MARKE BRINK'S UND ANDERER.

Einer der wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens ist die Marke Brink's, die weltweit zu einem anerkannten Symbol für Vertrauen und Aufrichtigkeit geworden ist. Die Marke umfasst den Namen Brink's, Warenzeichen und Logos. Wir verfügen auch über anderes wertvolles geistiges Eigentum wie z. B. patentierte Erfindungen, urheberrechtlich geschütztes Material, Marken, Geschäftsgeheimnisse und Know-How. Wir bemühen uns nach Kräften, unsere Marke und anderes geistiges Eigentum vor unbefugter Nutzung zu schützen, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Wir sind dafür verantwortlich, unser geistiges Eigentum, einschließlich unserer Marke, zu schützen, indem wir sicherstellen, dass es nicht ohne Erlaubnis von Dritten verwendet wird. Wenn Sie sehen, dass unser Name, unsere Marken oder Logos von einem Dritten in unangemessener oder fragwürdiger Weise verwendet werden, informieren Sie Ihren Manager oder die Rechtsabteilung des Unternehmens.

Zusätzlich zu unserem eigenen geistigen Eigentum verpflichten wir uns, das geistige Eigentum anderer zu respektieren. Das bedeutet, dass wir das geistige Eigentum anderer nicht nutzen oder offenlegen oder anderen erlauben, es ohne entsprechende Genehmigung zu nutzen oder offenzulegen. Die unbefugte Nutzung oder Offenlegung des geistigen Eigentums anderer kann das Unternehmen und sogar einzelne Mitarbeiter der zivilrechtlichen Haftung, Geldbußen oder strafrechtlichen Sanktionen aussetzen. Um diese Risiken zu vermeiden, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung:

- bevor Sie neue Namen für Produkte oder Dienstleistungen einführen;
- vor der Markteinführung neuer oder geänderter Produkte oder Prozesse, die denen anderer Unternehmen ähnlich sind;
- für Anträge oder andere Anmeldungen im Zusammenhang mit Patenten, Marken, Urheberrechten oder anderen geistigen Eigentumsrechten; oder
- bevor Sie Fotos, Videos, Artikel, Dokumente oder Software verwenden, die möglicherweise durch andere urheberrechtlich geschützt sind.

Wenn wir die Marke Brink's im Rahmen unserer beruflichen Pflichten verwenden, müssen wir die Unternehmens- und Markenrichtlinien des Unternehmens befolgen. Jegliche Verwendung der Marke, auch zu Werbe- oder Marketingzwecken oder durch Personen außerhalb von Brink's, muss von der Rechtsabteilung des Unternehmens genehmigt werden.

**F.** Ich erstelle eine Präsentation für die Schulung von Mitarbeitern und habe online ein tolles Bild gefunden, das ich gerne einbinden möchte. Kann ich das tun?

**A.** Materialien, die online gestellt werden, können durch geistiges Eigentum geschützt sein, das eine Reproduktion ohne Genehmigung verbietet. Wenn aus der Website nicht klar hervorgeht, ob für die Reproduktion eine Genehmigung erforderlich ist, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um zu klären, ob die von Ihnen beabsichtigte Verwendung zulässig ist.

## INTERESSENKONFLIKTE VERMEIDEN

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln und Handlungen und Aktivitäten zu vermeiden, die mit dieser Verantwortung in Konflikt stehen. Interessenkonflikte treten auf, wenn unsere persönlichen, sozialen, finanziellen oder politischen Aktivitäten mit unseren Pflichten gegenüber Brink's kollidieren, kollidieren könnten oder den Anschein erwecken, dass sie kollidieren.

Es ist unmöglich, alle Umstände zu beschreiben, unter denen ein Konflikt bestehen könnte. Es gibt bestimmte Situationen, die immer als Interessenkonflikt und Verstoß gegen diesen Kodex angesehen werden. Beispiele sind:

- geschäfte im Namen von Brink's mit einem Verwandten oder einer anderen Person zu tätigen, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben;
- die Einstellung, Beförderung oder Beaufsichtigung eines Verwandten oder einer anderen Person, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben;
- die Durchführung jeglicher Aktivitäten, die mit dem Geschäft von Brink's konkurrieren, oder die Unterstützung anderer bei der Konkurrenzierung des Geschäfts von Brink's; und
- das persönliche Ausnutzen einer Geschäftsmöglichkeit, von der Sie durch Ihre Arbeit bei Brink's erfahren haben, oder das Verweisen einer anderen Person (z. B. eines Familienmitglieds, Freundes oder Bekannten) auf eine solche Möglichkeit.

Es gibt noch andere Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen können. Beispiele für solche Situationen sind:

- einen zweiten Job zu haben, als Berater tätig zu sein oder als Direktor eines anderen Unternehmens als Brink's zu dienen;
- eine finanzielle Beteiligung oder ein Familienmitglied mit einer finanziellen Beteiligung an einem bestehenden oder potenziellen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber (z. B. durch den Besitz von Aktien oder die Gewährung von Darlehen an eines oder mehrere dieser Unternehmen);
- einen direkten Mitarbeiter zu haben, der mit Ihren Verwandten oder anderen Ihnen nahestehenden Personen geschäftlich zu tun hat;
- ein Familienmitglied in einem Unternehmen zu haben, das mit Brink's konkurriert; und
- persönliche Rabatte oder andere Vorteile von Kunden, Lieferanten oder anderen Dienstleistern zu erhalten, wenn Sie im Namen des Unternehmens Entscheidungen treffen, die diese Parteien betreffen.

Eine finanzielle Beteiligung an einem Kunden, Lieferanten oder Mitbewerber gilt nicht als Interessenkonflikt, wenn diese Beteiligung über öffentlich gehandelte, diversifizierte Investmentfonds, Indexfonds oder ähnliche Zusammenschlüsse von Wertpapieren gehalten wird, solange Sie keinen Einfluss auf die Anlageentscheidungen des Fonds haben.

## Globale Interessenkonflikt Richtlinie

## INTERESSENKONFLIKTE VERMEIDEN

Schon der Anschein eines Konflikts kann negative Auswirkungen haben. Deshalb müssen wir bei der Prüfung, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, berücksichtigen, wie unser Handeln auf andere wirken könnte.

Wenn Sie sich in einer Situation befinden, die einen Interessenkonflikt oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnte, müssen Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden, um eine angemessene Beratung zu erhalten.



Unter bestimmten Umständen kann es angemessen sein, von Anbietern, zu denen Sie eine direkte Beziehung haben, allgemeine Gefälligkeiten wie z. B. Werbepartikel oder Weihnachtsgeschenke von geringem Wert, gelegentliche Mahlzeiten oder bescheidene Unterhaltung zu erhalten.

**F.** Ich habe ein Geschäft für Hausrenovierungen und arbeite an den Wochenenden, wofür ich eine Vergütung erhalte. Ist dies ein Interessenkonflikt mit meinem Job bei Brink's?

**A.** Im Allgemeinen handelt es sich hierbei nicht um einen Konflikt im Sinne des Kodex, solange Sie die Arbeit nicht in der Zeit ausführen, in der Sie eigentlich für Brink's arbeiten sollten, und die Ressourcen von Brink's nicht in irgendeiner Weise im Zusammenhang mit Ihrem Renovierungsgeschäft nutzen. Die Ausübung eines Zweitjobs oder einer Arbeit außerhalb von Brink's kann jedoch durch die örtlichen Unternehmensrichtlinien oder die örtlichen Gesetze eingeschränkt oder verboten sein. Daher müssen Sie das Formular für Interessenkonflikte verwenden, um Ihrem Manager jede Nebentätigkeit oder jeden Nebenjob offenzulegen, um sicherzustellen, dass dies in dem Land, in dem Sie tätig sind, erlaubt ist. Wenn es erlaubt ist, müssen Sie Ihren Manager auch über jede Änderung der Art oder des Umfangs des Geschäfts informieren.

**F.** Mein Neffe ist auf der Suche nach einem Job, und in meiner Niederlassung ist eine Stelle als Fahrer frei. Können wir beide in der gleichen Niederlassung arbeiten?

**A.** Es gibt kein absolutes Verbot für Verwandte, am selben Ort zu arbeiten. Sie dürfen jedoch nicht in den Einstellungsprozess involviert sein und nicht in der Aufsichtskette Ihres Neffen stehen, wenn er eingestellt wird. Sie müssen Ihre Beziehung zu ihm auch Ihrem Manager und der Personalabteilung gegenüber offenlegen.

### [INTERESSENKONFLIKT ANMELDEFORMULAR](#)



## GESCHENKE UND BEWIRTUNG

Der Austausch von Geschenken, einschließlich der Teilnahme an geschäftlichen Unterhaltungsveranstaltungen oder der Bezahlung von Mahlzeiten oder Reisekosten, kann konstruktive Geschäftsbeziehungen fördern. Diese Aktivitäten sind akzeptabel, solange sie mit den Richtlinien des Unternehmens übereinstimmen. Wir führen diese Aktivitäten nur in Verbindung mit einem legitimen Geschäftszweck durch, z. B. um verfügbare Dienstleistungen oder Fähigkeiten zu erklären, zu demonstrieren oder zu lernen, im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen oder als gelegentliche Geste der Wertschätzung für vergangene Geschäfte.

Der Erhalt von üppigen Geschenken kann es uns jedoch schwer machen, bei unseren geschäftlichen Entscheidungen objektiv zu sein. Unsere Auswahl von Lieferanten, Anbietern und Partnern muss auf objektiven Faktoren wie Kosten, Qualität, Wert und Serviceniveau beruhen. Wir müssen selbst den Anschein vermeiden, dass wir geschäftliche Entscheidungen auf der Grundlage von Geschenken treffen, die wir im Rahmen dieser Beziehungen erhalten oder erhalten haben. Wir führen diese Aktivitäten niemals durch, um uns einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen oder die Entscheidungsfindung von Dritten, mit denen wir Geschäfte machen oder machen möchten, unangemessen zu beeinflussen. Der Austausch von Geschenken unterliegt der [Globale Geschenke und Unterhaltung richtlinie](#).

Wir beteiligen uns auch nicht an diesen Aktivitäten, wenn dies gegen örtliche Gesetze oder die eigenen Regeln des Empfängers verstößt oder auch nur den Anschein eines unlauteren Motivs erweckt. Wir müssen sicherstellen, dass Geschenke, Bewirtung und Reisekosten immer einer Geschäftsbeziehung angemessen sind und einen angemessenen Wert haben.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschenk, ein Essen oder eine Bewirtung angemessen ist, sprechen Sie mit Ihrem Manager.

Wir dürfen niemals Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten wie Prepaid-Karten oder Reiseschecks geben oder annehmen. Geschenkkarten für einen bestimmten Zweck (ein Essen in einem bestimmten Restaurant, ein bestimmtes Produkt oder ähnliches) können vorbehaltlich der [Globale Geschenke und Unterhaltung richtlinie](#) akzeptiert werden. Wenn Sie ein Geschenk in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalent erhalten, geben Sie es sofort zurück und informieren Sie Ihren Meldekanal über die Situation.

Ob Bewirtungs-, Verpflegungs- und Reisekosten angemessen sind, hängt von den jeweiligen Umständen ab, einschließlich der Stellung der Person, die bewirtet wird, und dem Ort der Bewirtung. Sie dürfen jedoch niemals extravagant oder kostspielig sein. Im Allgemeinen sollten Geschäftsessen in geschäftsgerechten Restaurants eingenommen werden, die Reise sollte in der Touristenklasse erfolgen und die Unterbringung sollte in Hotels der Business Class erfolgen. Im Allgemeinen sollten Geschenke von bescheidenem Wert sein (im Allgemeinen weniger als 50 USD) und nur gelegentlich gegeben oder entgegengenommen werden. Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Angemessenheit eines Geschenks oder einer Bewirtung, eines Essens oder einer Reisekostenübernahme haben, besprechen Sie die Situation mit der Ethikkommission. Ausgaben für Geschenke, Bewirtung, Mahlzeiten und Reisen müssen genau angegeben werden.

## [GESCHENKE UND BEWIRTUNG GENEHMIGUNGSFORMULAR](#)



## GESCHENKE UND BEWIRTUNG

Die Gewährung von Geschenken oder Bewirtung oder die Bezahlung von Mahlzeiten oder Reisekosten für Regierungsbeamte, einschließlich leitender Angestellter und Mitarbeiter staatlicher oder staatlich kontrollierter Einrichtungen oder Organisationen, ist besonders problematisch. Bevor Sie einem Regierungsbeamten Geschenke, Bewirtung, Mahlzeiten oder Reisen anbieten, müssen Sie das Genehmigungsformular für Geschenke und Bewirtung einreichen und eine Genehmigung erhalten.

### GESCHENKE UND BEWIRTUNG GENEHMIGUNGSFORMULAR

**F.** Der Beschaffungsbeauftragte eines potenziellen großen Einzelhandelskunden möchte unsere Bargeldverarbeitungsprozesse sehen. Kann ich dafür bezahlen, dass sie und ihr Mann für eine Tour und eine Demonstration zu uns fliegen und für ihr Hotelzimmer und ihre Mahlzeiten aufkommen?

**A.** Die Übernahme angemessener Reise-, Hotel- und Verpflegungskosten für einen potenziellen Kunden, der den Betrieb des Unternehmens besichtigen möchte, kann angemessen sein, wenn dies im Zusammenhang mit Geschäftsgesprächen steht. Die Übernahme der Reise- und Verpflegungskosten des Ehepartners wäre jedoch nicht angemessen, da es keinen legitimen geschäftlichen Grund für die Teilnahme des Ehepartners an der Tour und der Demonstration gibt.

**F.** Ich habe zwei Karten für eine sehr beliebte Show, die ich einem potenziellen Kunden schenken möchte, für den wir gerade eine Antwort auf eine Ausschreibung eingereicht haben. Ist das akzeptabel?

**A.** Nein. Ein Geschenk an einen Kunden, von dem Brink's aktiv versucht, Aufträge zu erhalten, könnte als Versuch gewertet werden, das Ergebnis des Ausschreibungsverfahrens zu beeinflussen. Schon der Anschein eines unangemessenen Motivs würde dieses Geschenk unangemessen machen.

---

Weitere Hinweise zum Umgang mit Regierungsbeamten und Behörden finden Sie in der [Globale Geschenke und Unterhaltung richtlinie](#) des Unternehmens oder kontaktieren Sie die Ethikkommission.

---





## SORGFALT IN DER ÖFFENTLICHEN KOMMUNIKATION UND IN SOZIALEN MEDIEN

Wir unterstützen und fördern eine ehrliche und genaue Kommunikation mit den Mitarbeitern von Brink's. Es ist wichtig, dass wir, wenn wir im Namen des Unternehmens sprechen, mit einer Stimme sprechen. Aus diesem Grund sind nur bestimmte Mitarbeiter von Brink's (einschließlich des Chief Executive Officers, des Chief Financial Officers und des Vice President – Investor Relations & Corporate Communications sowie ausgewählter Mitglieder des Senior Managements) befugt, im Namen des Unternehmens zu sprechen.

Brink's steht täglich mit Kunden, Lieferanten und anderen Dritten in Kontakt und tauscht Erfahrungen aus. Wir verstehen und nutzen die verschiedenen Möglichkeiten, die die sozialen Medien dem Unternehmen bieten, um einen Dialog mit unseren Mitarbeitern zu führen. „Soziale Media“ umfasst im weitesten Sinne Blogs, Micro-Blogs, soziale Netzwerke, Wikis, Foto-/Video-Sharing-Sites, Messageboards und Chatrooms. Wie bei anderen Formen der Kommunikation dürfen nur autorisierte Mitarbeiter soziale Medien nutzen, um im Namen des Unternehmens zu kommunizieren.

Sie sollten darauf achten, dass Sie Ihre eigene persönliche Kommunikation von der Kommunikation im Namen von Brink's unterscheiden. Dies ist besonders wichtig, wenn Sie in Ihrer persönlichen Eigenschaft persönliche E-Mails versenden oder soziale Medien nutzen. In diesem Fall dürfen Sie keinen Briefkopf von Brink's verwenden und niemals vertrauliche Informationen über das Unternehmen, andere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder andere Personen, mit denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, weitergeben.

Wenn Sie eine Anfrage von den Medien, einem Wertpapieranalysten, einem Investor oder einem anderen Mitbewerber erhalten, sollten Sie nicht darauf antworten, es sei denn, Sie sind dazu autorisiert worden. Im Allgemeinen müssen Anfragen von Medien, Analysten und Investoren an den Vice President – Investor Relations & Corporate Communications des Unternehmens weitergeleitet werden. Weitere Informationen finden Sie in der [FD-Regulierungsrichtlinie](#) des Unternehmens.

---

Weitere Informationen zur Nutzung sozialer Medien finden Sie in der [Globalen Social Media-Richtlinie](#) des Unternehmens.

---



## BUSINESS HOURS

MON 10:00 TO 5:30

TUE 10:00 TO 5:30

WED 10:00 TO 5:30

THU 10:00 TO 5:30

FRI 10:00 TO 5:30

SAT 10:00 TO 5:00

SUN CLOSED TO CLOSED

RESPEKT FÜR  
UNSERE KUNDEN  
UND DEN MARKT

## EINHALTUNG DER GESETZE

Brink's ist ein globales Unternehmen und als solches in vielen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen, Gesetzen und politischen Systemen tätig. Unser Grundsatz ist, dass wir uns immer an die Gesetze der Länder halten, in denen wir tätig sind. Als börsennotiertes Unternehmen in den USA müssen wir auch bestimmte US-Gesetze einhalten, die entweder direkt oder indirekt für unsere Geschäfte außerhalb der USA gelten.

Die Folgen der Missachtung eines Gesetzes, das wir als lästig empfinden, können katastrophal sein. Die Verletzung von Gesetzen kann zu Rufschädigung, Kundenverlust, Geld- und sogar Haftstrafen führen, unabhängig von der Absicht.

Wenn Sie einen Unterschied zwischen einer lokalen gesetzlichen Vorschrift und diesem Kodex feststellen, wenden Sie immer den strengeren Standard an. Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Verstoß gegen das Gesetz stattgefunden hat oder stattfinden wird, müssen Sie dies melden. Auch wenn Sie nicht alle Fakten kennen, besprechen Sie das, was Sie wissen, mit Ihrem Meldekanal. Ihr Bericht wird dazu beitragen, dass wir die Angelegenheit sorgfältig prüfen und feststellen können, ob ein Verstoß vorliegt.

Der Kodex kann nicht alle verschiedenen Gesetze, Vorschriften und sonstigen rechtlichen Anforderungen abdecken, die für das Unternehmen weltweit gelten. Wenn Sie Fragen zu einer Situation haben, wenden Sie sich an die Ethikkommission.

## FAIRER UMGANG MIT ALLEN, DIE AN UNSEREM GESCHÄFT BETEILIGT SIND

Wir gehen fair mit unseren Kunden, Verkäufern, Mitarbeitern und Mitbewerbern um. Wir schätzen unsere Beziehungen zu allen Interessengruppen in unserem Unternehmen und geben nur wahrheitsgemäße und ehrliche Informationen an sie weiter. Wir nutzen niemanden auf unfaire Weise durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch vertraulicher Informationen oder falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen aus.

---

**F.** Ich verhandle gerade mit einem potenziellen Kunden, der derzeit mit einem unserer größten Mitbewerbern zusammenarbeitet. Vor kurzem habe ich Gerüchte gehört, dass dieser Mitbewerber in finanziellen Schwierigkeiten steckt und seine Versicherung verloren hat. Kann ich diese Informationen mit dem potenziellen Kunden teilen?

**A.** Nein. Sie dürfen keine Gerüchte über Mitbewerber verbreiten, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Es ist unfair und unethisch, den Kunden auszunutzen, indem man ihn mit einem unbestätigten Gerücht versorgt.

## UNZULÄSSIGE ZAHLUNGEN

Wir leisten oder bieten keine Zahlungen oder andere unzulässige Anreize oder Bestechungsgelder an, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, die Handlungen oder Entscheidungen einer Person zu beeinflussen oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Unzulässige Anreize umfassen die Bereitstellung oder das Angebot von Wertgegenständen – wie Geld, Schmiergelder, Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung – für einen unzulässigen Zweck. Wir tun dies nicht direkt, und wir können nicht zulassen, dass dies indirekt durch einen Agenten, Berater oder einen anderen Vermittler für uns getan wird.

Die Korruptionsbekämpfungsgesetze der meisten Länder sehen lediglich vor, dass unzulässige Zahlungen oder Anreize an Regierungsbeamte illegal sind. Unsere Richtlinie geht darüber hinaus und verbietet unzulässige Zahlungen oder Anreize an **JEDE** Person oder Einrichtung. Dies widerspricht unseren Werten des Vertrauens, der Aufrichtigkeit und des ethischen Verhaltens und ist streng verboten.

Wir nehmen auch keine Zahlungen oder andere unzulässige Anreize oder Bestechungsgelder an, die mit unserer Rolle bei Brink's oder den Geschäften von Brink's zusammenhängen. Wir lassen uns von solchen Versuchen nicht beeinflussen. Melden Sie alle derartigen Versuche der Ethikkommission.

Die bloße Gewährung oder das Angebot einer Zahlung oder eines Anreizes für einen unzulässigen Zweck verstößt gegen den Kodex und kann einen Gesetzesverstoß darstellen, selbst wenn wir letztendlich keinen Nutzen aus der Zahlung oder dem Anreiz ziehen.

## UNZULÄSSIGE ZAHLUNGEN

Die Gewährung eines Geschenks, eines Essens oder einer Unterhaltung oder die Bezahlung einer Reise für einen Regierungsbeamten kann als unzulässige Zahlung angesehen werden. Da wir für Handlungen verantwortlich sind, die von Dritten in unserem Namen vorgenommen werden, wirft der Einsatz von Beratern oder anderen Vermittlern, die uns in Situationen unterstützen, in denen staatliche Behörden oder staatlich kontrollierte Unternehmen involviert sind, auch besondere Bedenken im Hinblick auf die Antikorruptionsgesetze auf.

---

Weitere Hinweise zu diesen Bereichen finden Sie in der [Globalen Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung](#) des Unternehmens oder wenden Sie sich an die Ethikkommission.

---

Einige Antikorruptionsgesetze, darunter der U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), enthalten eine Ausnahmeregelung für „Erleichterungszahlungen“, die zur Beschleunigung routinemäßiger Regierungsmaßnahmen geleistet werden. Diese Art von Zahlungen sind nach den lokalen Gesetzen oft illegal, und es ist oft schwierig festzustellen, ob eine Zahlung eine akzeptable Zahlung oder eine illegale Bestechung ist. Gemäß unserer Richtlinie sind solche Zahlungen verboten, es sei denn, sie wurden von der Rechtsabteilung von The Brink's Company genehmigt. Wenn Sie eine Unterstützungszahlung in Erwägung ziehen, müssen Sie sich an die Rechtsabteilung von The Brink's Company wenden.

**F.** Ich benötige eine Lizenz, die eine staatliche Behörde verweigert hat, weil das Unternehmen die Anforderungen nicht erfüllt. Ich habe einen Bekannten, der sagt, dass er ein sehr gutes Verhältnis zu dem Mitarbeiter der Behörde hat, der die Entscheidungen über die Lizenzvergabe trifft. Mein Bekannter sagt, er könne die Lizenz für mich besorgen, wenn ich mich bereit erkläre, ihm die Kosten für die Einladung des Beamten zum Essen zu erstatten. Kann ich fortfahren?

**A.** Nein. Dies würde als Bestechung angesehen werden, um eine Lizenz zu erhalten, auf die das Unternehmen ansonsten keinen Anspruch hat. Sie können den Beamten nicht zum Essen einladen, um die Lizenz zu erhalten, und Sie können nicht zulassen, dass ein Dritter diese Art von Aktivität zugunsten des Unternehmens ausübt.



## ETHISCH UND RECHTLICH KONKURRIEREN

Der Wettbewerb ist oft hart, sollte aber immer fair sein. Wir führen unsere Geschäfte nach ethischen Grundsätzen und befolgen die Kartell- und Wettbewerbsgesetze, wo immer wir tätig sind. Diese Gesetze sind weltweit gültig und sehen sehr hohe Strafen für Unternehmen und Einzelpersonen vor, die sie nicht befolgen.

In Übereinstimmung mit diesen Gesetzen:

- besprechen oder teilen wir die Geschäftsinformationen unseres Unternehmens nicht mit Mitbewerbern, einschließlich Preisen, Vergütungen, Angeboten, Kunden, Märkten, Gebieten, Strategien, Investitionen oder anderen Wettbewerbsinformationen;
- erhalten wir wettbewerbsrelevante Informationen und Quellen für Informationen nur auf ethisch vertretbare und rechtmäßige Weise und zeichnen das Datum der Beschaffung der Information auf; und
- treffen wir keine Vereinbarungen (ob formell oder informell, mündlich oder schriftlich) mit Mitbewerbern über Preise, Marktaufteilung, Servicegebiete, Investitionen, Angebote, Kosten, Gewinne, Margen, Kundenzuweisung oder andere wettbewerbsrelevante Aspekte unseres Geschäfts.

Wir achten besonders darauf, den Kontakt mit Mitbewerbern so weit wie möglich einzuschränken und sicherzustellen, dass er nur in einem angemessenen und legitimen Forum und auf eine angemessene Weise stattfindet. Wir müssen die Ethics & Compliance Group des Unternehmens unverzüglich über Kontakte mit Mitbewerbern informieren (mit Ausnahme von Kontakten, die zum normalen Geschäftsbetrieb des Unternehmens gehören, z. B. wenn ein Mitbewerber eine Lieferung an eine Niederlassung des Unternehmens vornimmt oder ein Mitbewerber als Unterauftragnehmer für das Unternehmen tätig ist). Wir sollten auch die Rechtsabteilung und die Ethics & Compliance Group benachrichtigen, wenn wir die Informationen eines Mitbewerbers direkt von diesem, seinen Mitarbeitern oder auf andere fragwürdige Weise erhalten.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist es wichtig, dass wir wissen, was unsere Mitbewerber tun – aber es ist ebenso wichtig, dass wir dies auf ethische und legale Weise tun. Wenn wir Wettbewerbsinformationen sammeln, müssen wir diese grundlegenden Richtlinien befolgen:

- wir sammeln Wettbewerbsinformationen nur aus dem öffentlichen Bereich oder anderen legitimen Quellen und niemals von den Mitbewerbern selbst;
- wir lügen beim Sammeln von Informationen niemals oder stellen das Unternehmen oder unsere Verbindung zum Unternehmen falsch dar; und
- wir nutzen den Prozess der Mitarbeiterrekrutierung oder -befragung nicht, um Informationen zu sammeln.

**F.** Ich hatte eine Besprechung im Büro eines potenziellen Kunden und fand in einem leeren Besprechungsraum einen Ordner mit der Preisstrategie eines Mitbewerbers. Der Mitbewerber hat sie mir nicht gegeben und wir haben uns nicht verschworen, diese Informationen zu teilen. Was soll ich tun?

**A.** Wenden Sie sich an die Ethics & Compliance Group, um zu erfahren, was Sie mit den Informationen tun sollen. Lassen Sie die Mappe liegen und machen Sie sich keine Notizen zu den Informationen in der Mappe. Seien Sie immer vorsichtig und gehen Sie kein Risiko eines möglichen Kartellverstoßes ein.

## ETHISCH UND RECHTLICH KONKURRIEREN

Treffen von Handelsverbänden sind von besonderer Bedeutung, und wir müssen die unten aufgeführten Regeln befolgen, wenn wir an diesen Treffen teilnehmen:

- wir besorgen vor dem Meeting eine schriftliche Tagesordnung und teilen diese mit der Rechtsabteilung des Unternehmens;
- wir diskutieren niemals sensible Geschäftsinformationen von Brink's wie Preise, Vergütungen, Ausschreibungen, Kunden, Märkte, Gebiete, Strategien, Investitionen oder andere Wettbewerbsinformationen;
- wenn Mitbewerber sich auf die Diskussion sensibler Informationen einlassen, machen wir deutlich, dass wir nicht beabsichtigen, daran teilzunehmen; verlassen Sie das Meeting und lassen Sie, wenn möglich, Ihr Ausscheiden im Besprechungsprotokoll festhalten;
- wir fordern nach der Sitzung ein Besprechungsprotokoll an und geben es an die Rechtsabteilung weiter;
- wir bitten den Handelsverband, einen Anwalt zu dem Treffen zu schicken, um gegebenenfalls kartellrechtliche Warnungen und Ratschläge zu erteilen; und
- wir achten auf unangemessene Diskussionen in den Unterausschüssen sowie auf informelle Diskussionen während der Sitzung und im gesellschaftlichen Umfeld.

**F.** Bei einem Jahresessen eines Wirtschaftsverbandes saß ich neben einem ehemaligen Kollegen, der jetzt für einen unserer Mitbewerber arbeitet. Er fragte mich „inoffiziell“, wie es mit Kunde X läuft, weil sein Unternehmen darüber nachdenkt, die Preise für ähnliche Kunden zu erhöhen. Ich sagte ihm, dass ich mit ihm nicht über den Preis sprechen könne, aber das fühlte sich sehr unhöflich an. War es richtig, ihm das zu sagen?

**A.** Ja. Es war richtig, Ihrem ehemaligen Kollegen zu sagen, dass es sich nicht um ein angemessenes Geschäftsgespräch handelt und die Antwort zu verweigern, um Sie und das Unternehmen zu schützen. Sie müssen das Gespräch auch der Rechtsabteilung und der Ethics & Compliance Group melden – und beachten Sie, dass es so etwas wie ein „inoffizielles“ Gespräch nicht gibt.

---

Ausführlichere Informationen über unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Kartell- und Wettbewerbsgesetze finden Sie in der [Globalen Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie](#) des Unternehmens und im [Antrag auf Teilnahme an einer Vereinigung](#).

---



## SCHUTZ VOR GELDWÄSCHEREI

Wir bemühen uns, nur mit seriösen Unternehmen und Einzelpersonen Geschäfte zu machen, die legitime Geschäftsaktivitäten betreiben und deren Geldmittel aus legitimen Quellen stammen. Wir dulden oder erleichtern niemals Geldwäsche und wir schützen uns davor, versehentlich in Geldwäschesysteme oder andere illegale Aktivitäten verwickelt zu werden, indem wir:

- die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche wahren, die für unsere Geschäfte auf der ganzen Welt gelten;
- „Know Your Customer“-Prüfungen durchführen, um die Integrität und den Ruf unserer Kunden zu bewerten; und
- auf verdächtige Aktivitäten unserer Kunden zu achten.

Wir sollten auf verdächtige Aktivitäten unserer Kunden und potenziellen Kunden achten. Dies kann uns dabei helfen, mögliche illegale Aktivitäten aufzudecken und zu vermeiden, in solche Aktivitäten verwickelt zu werden. Wenn Sie glauben, dass ein Kunde oder potenzieller Kunde in verdächtige Aktivitäten verwickelt ist, melden Sie dies der Rechtsabteilung oder der Ethics & Compliance Group, damit eine weitere Untersuchung durchgeführt werden kann.

---

Allgemeine Hinweise zu den Arten von Informationen, die im Rahmen des Know Your Customer-Prozesses eingeholt werden müssen, finden Sie in der [Know-Your-Customer-Verfahrensanweisung des Unternehmens](#).

Beispiele für Warnzeichen, die auf mögliche verdächtige Aktivitäten hinweisen könnten, finden Sie in der [Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche des Unternehmens](#).

---

Unter Geldwäsche versteht man die Verschleierung von Geldern, die aus kriminellen Aktivitäten stammen, oder den Anschein zu erwecken, dass diese Gelder rechtmäßig erworben wurden. Dazu gehört auch die Verschleierung der kriminellen Herkunft von Geld oder anderen Vermögenswerten innerhalb legitimer Geschäftsaktivitäten. Ein weiteres Problem ist die Verwendung von Geldern zur Unterstützung von Verbrechen oder Terrorismus.

.....

Die „Know Your Customer“-Sorgfaltspflicht von variiert je nach den Umständen und der Art des Kunden. Aufgrund des globalen Charakters unserer Geschäftstätigkeit unterliegen wir außerdem unterschiedlichen Gesetzen und Verpflichtungen zur Bekämpfung der Geldwäsche in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder die Ethics & Compliance Group, um weitere Informationen über die lokalen Verpflichtungen zur Einhaltung der Geldwäschebestimmungen zu erhalten.

---

**F.** Mir ist aufgefallen, dass wir große Mengen an Bargeld von einem Kunden abholen, der sich an einem abgelegenen Ort befindet. Es erscheint mir merkwürdig, dass dieser Kunde so viel Bargeld hat, und ich mache mir Sorgen, woher das Geld kommt. Was soll ich tun?

**A.** Melden Sie Ihre Bedenken der Rechtsabteilung oder der Ethics & Compliance Group, damit eine weitere Untersuchung durchgeführt werden kann.



## EINHALTUNG DER INTERNATIONALEN HANDELSBESCHRÄNKUNGEN

Wir halten uns an geltende Gesetze und Vorschriften, die den Handel mit bestimmten Ländern, Organisationen und Personen einschränken. Die Strafen für Verstöße gegen diese Gesetze, die manchmal auch außerhalb des Landes gelten, das die Sanktionen verhängt, können sehr schwerwiegend sein.

Zu den Handelsbeschränkungen, die typischerweise für Brink's gelten, gehören:

- exporte oder Importe in oder aus einem verbotenen oder sanktionierten Land, Unternehmen oder einer Person;
- erbringung von Dienstleistungen für ein verbotenes oder mit Sanktionen belegtes Land, Unternehmen oder eine Person; und
- Anti-Boycott-Gesetze der USA.

---

Weitere Einzelheiten zu diesen Beschränkungen finden Sie in der [Globale Sanktionsrichtlinie](#) des Unternehmens, und bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder die Ethics & Compliance Group.

---



RESPEKT  
FÜR UNSERE  
GEMEINSCHAFTEN



## GESCHÄFTE MACHEN ALS GUTE UNTERNEHMENSBETEILIGTE

Wir haben die Verantwortung, in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, gute Beteiligte zu sein, und wir schätzen diese Rolle. Wir sind uns der wirtschaftlichen Rolle bewusst, die wir in unseren Gemeinschaften spielen, und das Unternehmen unterstützt Organisationen, die unsere Gemeinden unterstützen.

Wir ermutigen Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren, eine aktive persönliche Rolle in Organisationen zu übernehmen, die sich der Unterstützung der Öffentlichkeit widmen. Jedem von uns steht es frei, persönlich für wohltätige Zwecke zu spenden. Wenn Sie jedoch möchten, dass Brink's für wohltätige Zwecke spendet oder sich an Wohltätigkeitsveranstaltungen beteiligt, sollten Sie dies mit Ihrer Geschäftsleitung besprechen und die für Ihr Land oder Ihre Region erforderliche Unternehmensgenehmigung einholen.

Wir respektieren die universellen Menschenrechte. Davon profitieren sowohl unsere Mitarbeiter als auch die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir verurteilen Menschenrechtsverletzungen und halten uns an die geltenden lokalen, staatlichen, nationalen und internationalen Gesetze bezüglich der Beschäftigung von Minderjährigen.

Es kann sinnvoll sein, dass Brink's wohltätige Organisationen unterstützt. In allen Fällen jedoch, und insbesondere, wenn eine Verbindung zu einem Kunden oder einer staatlichen Stelle besteht, mit der wir interagieren – selbst wenn es sich um eine entfernte oder indirekte Verbindung handelt – müssen Zuwendungen in Form von Geld oder Sachleistungen intern genehmigt werden. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Meldekanal nach dem für Ihr Land oder Ihre Region geltenden Genehmigungsverfahren.

## POLITISCHES ENGAGEMENT IM EINKLANG MIT DEM GESETZ

Wenn Brink's Unternehmensgelder spendet, halten wir uns an geltendes Recht und holen die vorherige Genehmigung in Übereinstimmung mit den länderspezifischen oder regionalen Verfahren ein.

Jeder von uns hat das Recht, sich politisch zu engagieren oder nicht zu beteiligen, und weder das Unternehmen noch das Management oder andere Mitarbeiter sollten uns in irgendeiner Weise hinsichtlich unserer Entscheidung unter Druck setzen.

Wenn wir in unserem eigenen Namen politisch engagieren teilnehmen, müssen wir darauf achten, dass wir unsere

eigenen persönlichen Ansichten und keine Meinungen oder Ansichten im Namen des Unternehmens abgeben. Darüber hinaus darf niemand die Ressourcen des Unternehmens nutzen, um persönliche politische Aktivitäten durchzuführen oder zu unterstützen.

Wenn Sie in Bezug auf Ihre Teilnahme am politischen Prozess oder Ihre politischen Aktivitäten oder Entscheidungen unter Druck gesetzt werden, oder wenn Sie glauben, dass gegen Sie wegen solcher Aktivitäten Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, melden Sie dies umgehend der Ethikkommission.

---

**F.** Meine Nachbarin kandidiert für das Amt des Bürgermeisters und ich habe ihr angeboten, bei ihrer Kampagne zu helfen. Ihre Ansichten stimmen mit den Werten von Brink's überein. Darf ich während meiner Mittagspause ein paar Kampagnenflyer auf dem Farbdrucker ausdrucken?

**A.** Nein. Sie dürfen keine Unternehmensressourcen (egal wie unbedeutend) verwenden, um persönliche politische Aktivitäten zu unterstützen.

### Globale Unternehmensspenden Richtlinie



INDEX DER  
KONTAKTE UND  
RICHTLINIEN

## KONTAKTINFORMATIONEN

### ETHIK-HOTLINE:

---

<https://brinkshotline.ethicspoint.com>  
(verfügbar in mehr als 30 Sprachen) und lokale Hotline-Nummern  
werden angezeigt, sofern verfügbar

SCAN HERE



### CHIEF COMPLIANCE OFFICER:

---

Attn: Chief Compliance Officer

The Brink's Company  
P.O. Box 18100  
Richmond, VA 23226  
USA

### ETHICS & COMPLIANCE GROUP:

---

Regionale Ethics & Compliance Group – aktuelle Kontaktinformationen finden Sie auf der [Intranetseite der Ethics & Compliance Group](#).

Senden Sie E-Mails an:  
[compliance@brinkscompany.com](mailto:compliance@brinkscompany.com)

### RECHTSABTEILUNG:

---

Attn: Leiter der Rechtsabteilung

The Brink's Company  
P.O. Box 18100  
Richmond, VA 23226  
USA

Die Mitarbeiter können alle Bedenken der Ethikkommission melden.



## UNTERNEHMENSRICHTLINIEN UND INSTRUMENTE ZUR OFFENLEGUNG

Die folgenden Richtlinien, auf die im Kodex Bezug genommen wird, finden Sie im Brink's Network [hier](#) oder für Google Workspace Benutzer [hier](#).

Kopien sind auch bei der Ethics & Compliance Group oder der Rechtsabteilung des Unternehmens erhältlich.

- Globale Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung
- Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche
- Globale Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie
- Globale Interessenkonflikt richtlinie
- Globale Unternehmensspenden richtlinie
- Globale Datenschutzrichtlinie und regionale Datenschutzrichtlinien
- Globale Geschenke und Unterhaltung richtlinie
- Globale Sanktionsrichtlinie
- Globale Social Media-Richtlinie
- Richtlinie zu Insiderhandel
- Know-Your-Customer-Verfahrensanweisung
- FD-Regulierungsrichtlinie
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Richtlinie zum Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Die folgenden Tools finden Sie im Brink's Network [hier](#) und für die Benutzer der Google Workspace [hier](#):

- Antrag auf Teilnahme am Verband
- Formular zur Erklärung von Interessenkonflikten
- Genehmigungsformular für Geschenke und Bewirtung
- Benachrichtigungsformular für Regierungsbeamte

## ALPHABETISCHER INDEX

### A

Absprachen mit Mitbewerbern . . . . .	31-32
Agenten . . . . .	29
Aktie . . . . .	17
Allgemeine Höflichkeiten . . . . .	22-23
Anbieter . . . . .	18, 22, 28
Anti-Boycott-Gesetze . . . . .	34
Arbeitsrechte . . . . .	5
Arbeitsrechtliches . . . . .	5
Auditanfragen . . . . .	16
Aufrichtigkeit . . . . .	2, 5, 10
Aufzeichnungen . . . . .	15-16, 18
Ausgaben für Mahlzeiten . . . . .	22-24

### B

Bedrohliches Verhalten . . . . .	12-13
Bekämpfung von Bestechung und Korruption . . . . .	23-24, 29-30, 40
Bekämpfung von Geldwäsche . . . . .	33
Belästigung . . . . .	12, 40
Beleidigendes Verhalten und Materialien . . . . .	12
Beleidigendes Verhalten . . . . .	12
Berater . . . . .	21, 29-30
Bestechung . . . . .	29-30
Bewirtung . . . . .	22-24, 29-30, 40

### C

Chancengleichheit . . . . .	10
-----------------------------	----

### D

Datenschutz . . . . .	11, 18, 40
Datenschutz . . . . .	11, 19
Diskriminierung . . . . .	10
Disziplinarmaßnahmen . . . . .	6, 8
Dokumente aufbewahren . . . . .	16
Dritte und Vermittler . . . . .	30

### E

Einschüchterung . . . . .	12-13
Einstellung von Verwandten oder Freunden . . . . .	21-22
Empfang von Rabatten . . . . .	21
Erleichterungszahlungen . . . . .	30
Erniedrigendes Verhalten . . . . .	12
Ethik-Hotline . . . . .	2, 7, 39
Exportgesetze . . . . .	34
Externe Jobs und Verbindungen . . . . .	21-22

### F

Faire Behandlung . . . . .	10
Fairer Handel . . . . .	28
FCPA . . . . .	30
Finanzdaten und Berichte . . . . .	15

### G

Geistiges Eigentum . . . . .	20
Geldgeschenke . . . . .	23
Geldwäsche . . . . .	33, 40
Geschäftsaufzeichnungen . . . . .	15-16, 18
Geschenke und Unterhaltung . . . . .	22-24, 29-30, 40
Geschützte Informationen . . . . .	18
Gesetz über ausländische Korruptionspraktiken . . . . .	30
Grundsätze des Kodex . . . . .	2, 5-6

## ALPHABETISCHER INDEX

### H

Haftung für Verstöße . . . . .	6, 16, 20
Handel mit Aktien . . . . .	17
Hotline, Ethik. . . . .	2, 7, 39

### I

Im Wettbewerb mit Brink's . . . . .	21
Importgesetze. . . . .	34
Insiderhandel . . . . .	17
Insiderinformationen . . . . .	17
Interessenkonflikte . . . . .	12, 21-23, 40
Internationaler Handel . . . . .	34
Interne Kontrollen . . . . .	15
Investitionen	
und Interessenkonflikte. . . . .	21
und Insiderhandel . . . . .	17

### K

Kartellgesetze. . . . .	18, 31-32, 40
Kauf von Unternehmensaktien. . . . .	17
Know Your Customer . . . . .	33
Kommunikation . . . . .	25

### L

Lieferanten . . . . .	21, 25, 40
Logo. . . . .	20

### M

Marke . . . . .	20
Markenzeichen und Geschäftsgeheimnisse . . . . .	20
Mediananfragen . . . . .	25
Meldekanal . . . . .	5, 7
Meldung von Bedenken oder Verstößen . . . . .	7-8, 15
Menschenrechte . . . . .	36
Mitbewerber . . . . .	21, 31-32
Informationen. . . . .	31
Kontakt mit . . . . .	31-32

### N

Nutzung von Eigentum und Ausrüstung. . . . .	19
--	----

### O

Offene Kommunikation . . . . .	7, 10
Offenlegung von Konflikten . . . . .	22

### P

Personenbezogene Daten und Informationen . . . . .	11
Politische Beiträge . . . . .	37
Politisches Engagement . . . . .	21, 37
Preisfestsetzung . . . . .	31-32

### R

Regierungsbeamte . . . . .	7, 24, 29, 40
Regierungsbehörde . . . . .	16
Regierungsbehörde/Einrichtung . . . . .	7, 30
Reisekosten . . . . .	23-24
Respekt . . . . .	2, 6, 10-13
Ressourcen für Fragen oder Bedenken . . . . .	2, 5-8



## ALPHABETISCHER INDEX

### S

Sanktioniertes Land oder sanktionierte Person . . . . .	34
Sarbanes-Oxley-Gesetz von 2002 . . . . .	15
Schmiergelder . . . . .	29
Schutz des Unternehmensvermögens . . . .	19-20
Schutz für Whistleblower . . . . .	5
Schutz und Sicherheit . . . . .	13
Sorgfaltspflicht . . . . .	33
Soziale Medien . . . . .	25
Spendengelder . . . . .	36

### T

Tipping . . . . .	17
Tools zur Offenlegung . . . . .	40

### U

Unangemessenes Verhalten . . . . .	12
Unterauftragnehmer . . . . .	31
Unternehmensbürgerschaft . . . . .	36
Untersuchung	
Von Bedenken . . . . .	7
Beteiligung in . . . . .	8, 16
Unzulässige Zahlungen . . . . .	29-30

### V

Verantwortlichkeiten in der Führung . . . . .	2, 6
Verantwortlichkeiten von Managern . . . . .	2, 6
Verdächtige Aktivitäten . . . . .	33
Vergeltungsmaßnahmen . . . . .	2, 6-8, 12
Vermögenswerte und Ausrüstung des Unternehmens . . . . .	11, 19
Verstöße gegen den Kodex . . . . .	6
Verstöße gegen den Kodex . . . . .	7-8, 21
Vertrauliche Informationen . . . . .	18, 25, 28
Vertraulichkeit . . . . .	11
Verzichtserklärungen . . . . .	5
Vielfalt . . . . .	10, 27

### W

Wertpapiere . . . . .	17
Wesentliche nicht-öffentliche Informationen . . .	17
Wettbewerbsgesetze . . . . .	31-32
Wirtschaftsverbände . . . . .	32, 40
Würde . . . . .	10, 12

ETHICS &  
COMPLIANCE