

BRINKS ETHICS & COMPLIANCE

ブリンクス
グローバル・ソーシャルメディア・ポリシー

2024年9月

目次

1.	声明と目的	3
2.	ポリシーの適用と配布	3
3.	ポリシー管理	3
4.	ポリシー要件	4
4.1	ブリックスの評判の保護	4
4.2	機密保持	4
4.3	セキュリティと安全性	5
4.4	他者への敬意	5
5.	採用活動におけるソーシャルメディアの活用	5
6.	ソーシャルメディアのビジネス利用	5
7.	ソーシャルメディアによる当局とのコミュニケーション	5
8.	エスカレーションと報告	6
9.	施行	6
10.	例外	6

1. 声明と目的

ブリンクス倫理規定に記載されているとおり、ブリンクス・カンパニー（以下、「当社」または「ブリンクス」）は、ソーシャルメディアがお客様やステークホルダー（利害関係者）との対話を確立するためのさまざまな機会を提供していることを理解し、これを受け入れています。しかし、従業員によるソーシャルメディアの使用によって、ブリンクスの評判、機密情報、専有情報へのリスク、差別やハラスメントのクレームにさらされる可能性、ビジネスルールや法律遵守を危険にさらす可能性があります。このようなリスクを最小限に抑えるため、ブリンクスは、従業員のソーシャルメディア利用に関する明確なルールを定めた、このグローバル・ソーシャルメディア・ポリシー（以下、「本ポリシー」）を策定しました。

2. ポリシーの適用と配布

本方針は、世界中のすべての事業所および子会社のあらゆるブリンクス従業員に適用されます。これは、従業員個人レベルのコミュニケーション、および、ブリンクス関連会社の企業ページやプロフィール（ブリンクス子会社のLinkedIn ページなど）からのコミュニケーションに適用されます。特定の子会社または事業部門については、その活動が適用法に完全に適合できるよう、必要に応じて、その子会社または事業部門に適用される補足的なソーシャルメディア・ポリシーまたは手順が制定されることがあります。

本ポリシーに記載されているソーシャルメディア・プラットフォームの例は、すべて網羅することを意図したのではなく、本ポリシーに記載されている規程は、以下を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の電子通信に適用されます：

- ソーシャル・ネットワーキング（Facebook、LinkedIn、TikTok、Instagram、Snapchat など）
- 動画や写真の共有（Flickr、YouTube、Pinterest、Vimeo など）
- マイクロブログ（X、Reddit、Tumblr、Sina Weibo など）
- ブログ、ポッドキャスト
- フォーラムやディスカッションボード（Facebook グループ、Google グループ、LinkedIn グループなど）、および
- 共同出版（ウィキペディアなど）

本ポリシーは、従業員間の自由な情報の流れを妨げることを意図するものではなく、従業員の労働法上の権利や、法律で規定された[内部告発者の保護](#)を制限または妨害するものと解釈されるべきではありません。さらに、本ポリシーは、現地の雇用法、データプライバシー法、労働協約に従うものとします。

3. ポリシー管理

当社の倫理・コンプライアンス最高責任者（以下、「責任者」）は、本ポリシーを所有し、その発行、維持、解釈に責任を負います。責任者は少なくとも毎年、必要に応じて本ポリシーを見直し、更新します。本方針または関連する手続きに明示的に許可されていない、本方針からの逸脱または例外に対しては、事前に書面での責任者による承認が必要となります。

4. ポリシー要件

以下のセクションでは、本ポリシーのさまざまな要件を説明しています：

4.1 ブリンクスの評判の保護

従業員は、ソーシャルメディア上でのコミュニケーションに責任を負います。従業員は、事前に承認された場合を除き、ソーシャルメディア上で会社を代表して発言する権限はありません。従業員がソーシャルメディア上でブリンクスの従業員であることを名乗る場合、従業員はソーシャルメディア上の活動において、自分自身のために発言しており、その見解は必ずしも当社の見解を反映するものではないことを明確にしなければなりません。

ソーシャルメディアへの投稿やコメントは、ある問題に対し、会社の立場を表明していると誤解される可能性があります。これは特に、会社のリーダーについてあてはまります。リーダーがソーシャルメディア上で個人的な意見を表明する際には、より慎重な判断が求められます。

ビジネスに特化したプラットフォームやコミュニティ（企業アカウントの LinkedIn、Facebook ページなど）で共有される投稿、および／または、従業員がブリンクスに所属していることが開示される投稿については、前向きで包括的な企業価値を維持するためにブリンクスが行っている当社の全体的なコミットメントが反映されるように、従業員は留意する必要があります。不和を生じさせるような政治的、文化的または社会的意見を表明、共有、または支持すること、あるいは、暴力的または不適切なコミュニケーションや画像を投稿することは、それがブリンクスの姿勢であると誤って受け取られる可能性があり、会社の評判や従業員の実生活に意図しない結果をもたらす可能性があります。

ブリンクスに関するコミュニケーションは、常に正確を期すよう心がけてください。当社に関して虚偽の情報または噂と知りながら投稿するのは控えてください。同様に、ブリンクスの所属に関しては正直に伝え、職務が変更されたり、当社で雇用されなくなったりした場合は、ソーシャルメディアのプロフィールを更新してください。

4.2 機密保持

ブリンクス倫理規定に反映されているように、全従業員にブリンクスの機密・専有情報を保護する責任があります。機密情報には、会社の企業秘密、システム、プロセス、製品に関する専有データ、M&A 活動、従業員や第三者に関する個人データ、ノウハウや技術、非公開の財務情報のほか、顧客の機密情報、顧客リスト、価格情報、パスワード、およびその組み合わせなどが含まれます。ブリンクス倫理規定では、ブリンクスの機密情報や専有情報を「当社または情報所有者の書面による明示的な同意なしに」第三者と共有することは禁じられています。同様に、会社の機密情報をソーシャルメディアに投稿することはできません。

例えば、会社のイベントを伝えたり、プロフィールを更新したり、またはチームのワークショップやトレーニング・セッションの写真などを投稿して最新の活動を共有する際に、会社の機密情報が記載された画面や紙ボードが誤って映り込まないようにしてください。

さらには、ブリックス施設の保全エリア（現金保管室、金庫、貴重品保管庫、ATM サイトなど）、ブリックスの顧客施設、および/または、ブリックス車両の機密貨物の内容に関して、無許可に議論したり投稿（写真・ビデオ含む）したりすることは、ソーシャルメディアを含み、ブリックス社外のいかなる場所における公開を固く禁じます。

4.3 セキュリティと安全性

従業員は、ブリックス従業員として業務遂行していることを、ソーシャルメディア上で広く公開することにリスクがあると認識する必要があります。この情報を開示することで、従業員および/または従業員の家族が犯罪要素の対象となる可能性があるのです。

4.4 他者への敬意

ブリックスの「暴力・ハラスメントのない職場環境に関するポリシー」に記載されているとおり、私たちは職場に暴力やハラスメントがないことを保証するために尽力しています。ハラスメント、脅迫、その他プロフェッショナルでない行為に係るこのポリシーは、人種差別、性的に露骨、侮蔑、違法、いじめ・虐待、わいせつ、または悪意ある虚偽の画像や言語を使用した投稿や見解の表明を含むソーシャルメディアにも適用されます。

さらに、ブリックス倫理規定の一部には、顧客、ベンダー、競合他社を公正かつ敬意を持って扱うことが記載されており、これにはソーシャルメディア上でのコミュニケーション方法も含まれます。

5. 採用活動におけるソーシャルメディアの活用

採用の役割と機能を持つ従業員は、LinkedIn、Facebook のビジネスページ、または専門フォーラムなど、会社が採用目的で承認したソーシャルメディアのプラットフォームを使用することが許可されています。しかし、このような利用は、当社の価値観、採用戦略、および本ポリシーと適用法を含む当社のすべてのポリシーに沿ったものでなければなりません。

6. ソーシャルメディアのビジネス利用

ソーシャルメディアは、見積もり、入札への回答、ブリックスの製品やサービスに関してカスタマイズされた説明など、商業的に特定された情報を、実際の顧客や潜在的な顧客に提供するために使用してはなりません。ソーシャルメディアを通じて、実際または潜在的な顧客から受けた質問、注文、または依頼は、会社の電子メール（Outlook など）または会社のメッセージングプラットフォーム（Teams など）など、会社が承認した手段で対応する必要があります。

7. ソーシャルメディアによる当局とのコミュニケーション

ソーシャルメディアは、公的機関、規制当局、当局とのコミュニケーションに使用してはなりません。このような団体からソーシャルメディアを通じて受けた質問、問い合わせ、または要請は、会社の電子メール（Outlook など）や会社のメッセージング・プラットフォーム（Teams など）など、会社が承認した手段で対処し、本ポリシーを含む会社のすべてのポリシーに従う必要があります。

8. エスカレーションと報告

当社と従業員の評判と安全を守るために行動することは、ブリックスに雇用されている、またはブリックスを代表して行動する権限を与えられている一人ひとりの責任です。ブリックス従業員または担当者が本ポリシー違反の可能性に気づいた場合、またはその疑いを持った場合は、上司、他の管理者、地域コンプライアンスディレクター（RCD）、法務部またはコンプライアンス部、または責任者に報告しなければなりません。さらに、ブリックス従業員であれば誰でも、匿名で倫理ホットライン (<https://brinkshotline.ethicspoint.com>) に通報することができます。このホットラインは 30 以上の言語に対応しており、電話での連絡も可能です。

違反の可能性または実際の違反を報告するだけで、通報した従業員に雇用上の不利な影響が生じることはありません。ブリックスは通報に対して報復措置を取ることはありません。すべての従業員は、報復を恐れることなく、違反の可能性を報告する必要があります。逆に、違反の可能性があるときに報告しなかった場合は、懲戒処分を受ける可能性があります。

RCD を含め、監督または管理の立場にある従業員で、違反の可能性の報告を受けた者は、順次、その報告が責任者にエスカレーションされるようにしなければなりません。当社は、誠意を持って提起された問題を速やかに調査し、コンプライアンスを確保するための適切な措置を講じるとともに、必要に応じて関連する問題に対処します。

9. 施行

本ポリシーに違反したことが判明したブリックス従業員は、適用法に従い、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。ブリックスは、違反に関わる事件を調査し、刑法上の違反が疑われる場合は、警察当局を関与させ、それに協力する場合があります。

10. 例外

本ポリシーからの逸脱、現地での適応、または本ポリシーに対する例外は、責任者が書面で登録・承認し、定期的に見直されなければなりません。