

BRINKS ETHICS & COMPLIANCE

WERELDWIJD BELEID BRINK'S SOCIAL MEDIA

September 2024

INHOUDSOPGAVE

1.	Verklaring en doel	3
2.	Beleidsstoepassing en -verspreiding ervan	3
3.	Beleid onderhouden	3
4.	Beleidsvereisten	4
4.1	Bescherm de reputatie van Brink's	4
4.2	Vertrouwelijkheid bewaren	4
4.3	Veiligheid	5
4.4	Respect voor anderen	5
5.	Gebruik van social media voor wervingsdoeleinden	5
6.	Gebruik van social media voor zakelijke doeleinden	5
7.	Gebruik van social media om te communiceren met autoriteiten	5
8.	Escalaties en rapportage	6
9.	Handhaving	6
10.	Uitzonderingen	6

1. Verklaring en doel

Zoals vermeld in de Brink's Ethische Gedragscode begrijpt en omarmt The Brink's Company ("het bedrijf" of "Brink's") de verschillende mogelijkheden die social media bieden voor het aangaan van een dialoog met onze klanten en belanghebbenden. Met het gebruik van social media door werknemers kunnen echter risico's gepaard gaan voor de reputatie en vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie van Brink's, het bedrijf blootstellen aan claims voor discriminatie en intimidatie en de naleving van bedrijfsregels en wetten door het bedrijf in gevaar brengen. Om deze risico's tot een minimum te beperken, heeft Brink's dit wereldwijde beleid voor social media ("dit beleid") ontwikkeld om duidelijke regels op te stellen voor het gebruik van social media door werknemers.

2. Beleidstoepassing en -verspreiding ervan

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personeelsleden van Brink's in alle kantoren en dochterondernemingen wereldwijd. Het is van toepassing op communicatie van werknemers op individueel niveau en op communicatie van bij Brink's aangesloten bedrijfspagina's of bedrijfsprofielen (bijvoorbeeld de LinkedIn-pagina van een dochteronderneming van Brink's). Aanvullend beleid of aanvullende procedures voor social media die van toepassing zijn op bepaalde dochterondernemingen of bedrijfseenheden kunnen worden opgesteld door elke respectievelijke dochteronderneming of bedrijfseenheid zelf als dit nodig is om ervoor te zorgen dat hun activiteiten volledig in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetgeving.

De voorbeelden van social mediaplatforms in dit beleid zijn niet bedoeld als uitputtend en de regels in dit beleid zijn van toepassing op alle vormen van elektronische communicatie, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- Sociale netwerken (bijv. Facebook, LinkedIn, TikTok, Instagram en Snapchat),
- Video's en foto's delen (bijv. Flickr, YouTube, Pinterest en Vimeo),
- Micro-blogging (bijv. X, Reddit, Tumblr en Sina Weibo),
- Blogs en podcasts,
- Forums en discussiegroepen (bijv. Facebook-groepen, Google-groepen, LinkedIn-groepen), en
- Gezamenlijke publicaties (bijv. Wikipedia).

Dit beleid is niet bedoeld om de vrije stroom van informatie tussen werknemers te belemmeren en mag niet worden geïnterpreteerd als een beperking of belemmering van de arbeidsrechtelijke rechten van een werknemer of de wettelijke [bescherming van klokkenluiders](#). Bovendien is dit beleid onderworpen aan lokale arbeidswetten, wetten inzake gegevensprivacy en collectieve arbeidsovereenkomsten.

3. Beleid onderhouden

De Chief Ethics & Compliance Officer van het bedrijf (de "Officer") is eigenaar van dit beleid en is verantwoordelijk voor het uitvoeren, bijhouden en interpreteren ervan. De functionaris zal dit beleid ten minste jaarlijks evalueren en waar nodig bijwerken. Elke afwijking van, of uitzondering op, dit beleid die niet uitdrukkelijk is toegestaan in het beleid of een verwante procedure, moet vooraf schriftelijk door de functionaris worden goedgekeurd.

4. Beleidsvereisten

In de onderstaande paragrafen worden de verschillende vereisten van dit beleid beschreven:

4.1 Bescherm de reputatie van Brink's

Werknemers zijn verantwoordelijk voor wat ze communiceren op social media. Medewerkers zijn niet gemachtigd om namens het bedrijf te spreken op social media, tenzij ze daar vooraf toestemming voor hebben gekregen. Als werknemers zich op social media identificeren als werknemers van Brink's, moeten ze in hun social media-activiteiten duidelijk maken dat ze namens zichzelf spreken en dat hun standpunten niet noodzakelijkerwijs de standpunten van het bedrijf weerspiegelen.

Berichten of opmerkingen in social media kunnen verkeerd worden opgevat als een standpunt van het bedrijf over een bepaalde kwestie. Dit geldt vooral voor leidinggevenden van het bedrijf. Van leidinggevenden wordt verwacht dat ze discreter oordelen wanneer ze persoonlijke meningen uiten op social mediasites.

Voor berichten die worden gedeeld met bedrijfsgerichte platforms of gemeenschappen (bijvoorbeeld LinkedIn- of Facebook-pagina's voor bedrijven) en/of waar de professionele band van de werknemer met Brink's bekend wordt gemaakt, moeten werknemers er rekening mee houden dat deze onze collectieve inzet weerspiegelen voor het handhaven van positieve en inclusieve bedrijfswaarden voor Brink's. Het uiten, delen of ondersteunen van verdeeldheid zaaierende politieke, culturele of maatschappelijke meningen, of het plaatsen van gewelddadige of ongepaste communicatie of beelden, kan onbedoeld worden gezien als het standpunt van Brink's en kan onbedoelde gevolgen hebben voor de reputatie van het bedrijf en reële gevolgen voor de werknemers.

Probeer altijd accuraat te zijn in uw communicatie over Brink's. Plaats geen informatie waarvan u weet dat deze onjuist is, en deel geen geruchten over het bedrijf. Wees ook eerlijk over uw band met Brink's en werk uw social mediaprofiel bij als uw functie verandert of als u niet langer in dienst bent van het bedrijf.

4.2 Vertrouwelijkheid bewaren

Zoals weerspiegeld in de ethische gedragscode van Brink's, zijn alle werknemers verantwoordelijk voor het beschermen van vertrouwelijke informatie en informatie waarop eigendomsrecht rust. Vertrouwelijke informatie omvat de handelsgeheimen van het bedrijf, eigendomsgegevens over systemen, processen en producten, fusie- en overnameactiviteiten, persoonlijke gegevens over werknemers en derden, know-how en technologie, niet-openbare financiële gegevens, evenals vertrouwelijke klanteninformatie, klantenlijsten, tariefinformatie, wachtwoorden en combinaties. Volgens de ethische gedragscode van Brink's is het verboden om vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie van Brink's te delen met derden "zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van het bedrijf of de eigenaar van de informatie". Ook mag u geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie op social media plaatsen.

Let vooral op onbedoelde openbaarmaking van dergelijke vertrouwelijke informatie tijdens het communiceren over bedrijfsevenementen of het updaten van je profiel of het delen van je laatste activiteit, bijv. foto's van een teamworkshop of trainingssessies die op social media worden geplaatst, mogen niet onbedoeld beeldschermen of flip overs met vertrouwelijke informatie tonen.

Daarnaast is het ten strengste verboden om ongeautoriseerde discussies of het plaatsen (inclusief foto's en video's) van de inhoud/inventaris met betrekking tot beveiligde delen van Brink's-faciliteiten (bijvoorbeeld geld- en telcentrales, kluisen, opslag van waardevolle spullen, pinautomaten), Brink's-klantenfaciliteiten en/of de gevoelige lading van Brink's-voertuigen, overal buiten Brink's te publiceren, ook niet op social media.

4.3 Veiligheid

Werknemers moeten zich realiseren dat er risico's verbonden zijn aan het bekendmaken van hun dienstverband bij Brink's of hun werkzaamheden aan een breed publiek op social media. Het bekendmaken van deze informatie kan de werknemer en/of het gezin van de werknemer tot doelwit van criminelen maken.

4.4 Respect voor anderen

Zoals vermeld in het beleid van Brink's voor een geweld- en intimidatievrije werkplek, zetten we ons in om ervoor te zorgen dat onze werkplek vrij is van geweld en intimidatie. Ons beleid inzake pesten, intimidatie en ander onprofessioneel gedrag is ook van toepassing op social media, waaronder berichten of het uiten van een standpunt waarin afbeeldingen of taal worden gebruikt die racistisch, seksueel expliciet, denigrerend, onwettig, beledigend, obscene of kwaadwillig onjuist zijn.

Daarnaast staat in een deel van Brink's Code of Ethics dat we onze klanten, leveranciers en concurrenten eerlijk en respectvol behandelen. Dit omvat ook hoe we over hen communiceren op social media.

5. Gebruik van social media voor wervingsdoeleinden

Werknemers met wervingsrollen en -functies mogen door het bedrijf goedgekeurde social mediaplatforms gebruiken voor wervingsdoeleinden, zoals LinkedIn, Facebook-bedrijfspagina's of professionele forums. Dergelijk gebruik moet in overeenstemming zijn met de waarden en de wervingsstrategie van het bedrijf en met alle beleidsregels van het bedrijf, waaronder dit beleid en de toepasselijke wetgeving.

6. Gebruik van social media voor zakelijke doeleinden

Social media mogen niet worden gebruikt om feitelijke of potentiële klanten te voorzien van commercieel specifieke informatie, zoals offertes, antwoorden op aanbestedingen, op maat gemaakte beschrijving van Brink's producten of diensten. Vragen, bestellingen of verzoeken van daadwerkelijke of potentiële klanten via social media moeten worden afgehandeld via door het bedrijf goedgekeurde middelen, zoals e-mail van het bedrijf (bijv. Outlook) of berichtenplatforms van het bedrijf (bijv. Teams).

7. Gebruik van social media om te communiceren met autoriteiten

Social media mogen niet worden gebruikt om te communiceren met officiële instanties, regelgevende instanties, toezichthouders of autoriteiten. Vragen, verzoeken of verzoeken van dergelijke instanties die via social media worden ontvangen, moeten worden afgehandeld via

door het bedrijf goedgekeurde middelen, zoals e-mail van het bedrijf (bijv. Outlook) of berichtenplatforms van het bedrijf (bijv. Teams) en in overeenstemming worden gebracht met alle beleidsregels van het bedrijf, waaronder dit beleid.

8. Escalaties en rapportage

Actie ondernemen om de reputatie en veiligheid van het bedrijf en onze werknemers te beschermen is de verantwoordelijkheid van elke persoon die in dienst is van of anderszins gemachtigd is om namens Brink's te handelen. Als werknemers of personeelsleden van Brink's op de hoogte zijn van mogelijke overtredingen van dit beleid of deze vermoeden, moeten ze dit melden aan hun manager, een andere manager, een Regional Compliance Director (RCD), de juridische- of compliance afdeling of de leidinggevende. Daarnaast kunnen alle medewerkers van Brink's anoniem contact opnemen met de Ethics Hotline op <https://brinkshotline.ethicspoint.com> die beschikbaar is in meer dan dertig talen, of telefonisch via de lokale telefoonnummers die op de site staan vermeld, indien beschikbaar.

Het louter melden van een mogelijke of daadwerkelijke overtreding heeft geen nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid van de werknemer die de melding doet. Brink's zal geen vergeldingsmaatregelen nemen voor meldingen en alle werknemers moeten mogelijke overtredingen melden zonder bang te hoeven zijn voor maatregelen. Het niet melden van een mogelijke overtreding kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Elke werknemer in een toezichthoudende of leidinggevende functie, inclusief RCD's, die een melding van mogelijke overtredingen ontvangt, zorgt er op zijn beurt voor dat de melding wordt doorgezet naar de leidinggevende. Het bedrijf zal meldingen die te goeder trouw naar voren worden gebracht onmiddellijk onderzoeken en waar nodig passende maatregelen nemen om naleving te garanderen en gerelateerde zorgen weg te nemen.

9. Handhaving

Tegen elke werknemer of personeelslid van Brink's van wie wordt vastgesteld dat hij of zij dit beleid heeft overtreden, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen, tot en met beëindiging van het dienstverband, volgens de van toepassing zijnde wetgeving. Brink's zal incidenten met overtredingen onderzoeken en kan waar noodzakelijk de politie inschakelen en met hen samenwerken als een strafrechtelijke overtreding wordt vermoed.

10. Uitzonderingen

Afwijkingen, lokale aanpassingen of uitzonderingen op dit beleid moeten worden geregistreerd en schriftelijk worden goedgekeurd door de functionaris, en regelmatig worden herzien.