



Brightstar™

BRIGHTSTARS
UPPFÖRANDEKOD
OCH ETIK

A silhouette of a cyclist riding a bicycle is positioned on the left side of the frame against a warm, golden sunset background. A large, solid red circle is centered on the right side of the image, containing the text 'VÅRA VÄRDERINGAR' in a bold, white, sans-serif font. The overall composition is minimalist and evokes a sense of movement and achievement.

**VÅRA
VÄRDERINGAR**



**TÄNK
KUNDEN
I FOKUS**

Vi sätter kunderna i första rummet, både externt och internt. Vi gör allt för att förstå våra kunders behov och leverera idéer tack vare vår innovativa entreprenörsanda.

Förtroende förtjänar vi genom att uppfylla våra åtaganden gentemot kunderna med integritet. Vi måste ha tillit till varandra genom att alltid göra det rätta.



**FÖRTJÄNAT
FÖRTROENDE**



**INSPIRERAT
LAGARBETE**

Vi brinner för att samverka för att kunna leverera nästa stora idé och lösa invecklade problem – i hela företaget och på flera kontinenter.

Vi strävar efter högsta kvalitet. Som branschledare fokuserar vi kontinuerligt på att förbättra våra kunders företag genom att utveckla och genomföra omvälvande lösningar.



**STÄNDIG
STRÄVAN
EFTER HÖGSTA
KVALITET**

DIN GUIDE TILL ETIK

6

Våra åtaganden

.6

- . Vi är alla skyldiga att följa uppförandekoden
- . Bekräftelse
- . Webbutbildning/personlig utbildning/kommunikation/policyer
- . Policy om öppen dörr
- . Till vem ska jag rapportera?
- . Nolltolerans för överträdelser eller hämndåtgärder för rapportering av problem
- . Initiativet "Säg något"

11

Korrekt register över affärshändelser

.11

- . Dokumentation
- . Revisioner
- . Avslöjanden
- . Etiska skyldigheter för anställda involverade i offentliga initiativ
- . Aktieägares och medias skyldigheter
- . Skydd av icke-offentlig information och förhindrande av insideraffärer
- . Konfidentiell information



16

Förhindra intressekonflikter och tillämpa korrekt riskhantering

.16

- . Intressekonflikter
- . Gåvor
- . Resor och underhållning
- . Transaktioner mellan relaterade parter
- . Mot mutor och korruption
- . Mot begränsad konkurrens
- . Mot bojkotter
- . Handelsefterlevnad
- . Mot penningtvätt
- . Skyldigheter i anslutning till myndighetskontrakt

26

Främja en hälsosam, respektfull och trygg miljö

.26

- . Hälsa och säkerhet
- . Mångfald, lika möjligheter och rättvis behandling
- . Tredjepartsförhållanden
- . Diskriminering och trakasserier
- . Sekretess och dataskydd
- . Våld
- . Korrekt användning av företagets egendom
- . Drog- och alkoholmissbruk
- . Arbetstider och förmåner
- . Dåligt uppförande utanför arbetet
- . Miljö

24

Elektronik, sociala medier och programvara

.24

- . Korrekt användning och skydd av företagssystem
- . Immateriella rättigheter

AVSLUTNING

.31

Våra åtaganden

Behöver du fatta snabba beslut? Ja. Kan du ta en genväg förbi efterlevnaden? Nej.

Vi är alla skyldiga att följa uppförandekoden

Alla som arbetar för Brightstar är skyldiga att följa uppförandekoden. Detta omfattar även skyldigheten att fråga om råd när du har frågor eller tvekar inför hur du ska hantera en situation. Vår uppförandekod och etik ("uppförandekoden") gäller alla som arbetar för Brightstar, inklusive styrelsen, ledningen, leverantörer, försäljare och du själv! Vi är medvetna om att utbildningsprogram, oberoende av hur omfattande de är, inte kan förutspå alla situationer som kan uppstå. Därför ser vi till att informera alla om kravet på efterlevnad, och att svara på alla frågor om efterlevnad.

Bekräftelse

Alla anställda på Brightstar måste bekräfta uppförandekoden och etiken genom att till fullo läsa och förstå den. Vi tar upp uppförandekoden när vi anställer nya personer och på årsbasis. Vi samtycker till att följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser samt uppförandekoden. Vi strävar efter att bekanta oss med företagets värden och förmågan att fatta goda beslut på och utanför arbetsplatsen.

Dessutom ansvarar vi alla för att läsa och förstå företagets policyer och arbetsmetoder. Läs dessa riktlinjer och följ dem i ditt arbete. Särskilda policyer gällande ämnena som tas upp i denna uppförandekod är nyttiga som referenser och ger en omfattande översikt.

Webbutbildning/personlig utbildning/kommunikation/policyer

För att säkerställa ansvarstagande och öka kunskaperna inom vårt företag erbjuder vi webbutbildning (e-inläring) i en rad olika frågor om efterlevnad. Våra webbutbildningsprogram finns på flera språk för att hjälpa dig att förstå företagets förväntningar.

Vi strävar efter att fördjupa varje medarbetares förståelse om vårt företag på alla nivåer. Vårt mål är att etablera en stark och enhetlig arbetsgemenskap som sträcker sig över hela världen. För att uppnå detta mål utbildar våra olika avdelningsteam varje medarbetare i vår globala gemenskap genom webbutbildningar och personliga samtal. Dessutom innehåller våra företagspolicyer detaljerade beskrivningar av hur vi driver vår affärsverksamhet. Läs dem gärna för mer detaljerad information om ämnena i denna uppförandekod.

Policy om öppen dörr

Brightstar är måna om att se till att de anställda kan ta upp eventuella orosmoment utan att vara rädda för hämndaktioner. Du ska alltid känna dig bekväm med att rapportera eventuella problem till din chef eller någon i Brightstars ledning. Dessutom kan du rapportera eventuella problem till din personalrepresentant, bolagsjuristen, chefen för etik och efterlevnad eller någon annan chef eller direktör som du känner dig bekväm med att prata med på Brightstar. Vi ger dig flera kanaler så att du kan ta upp alla orosmoment. På så sätt finns det alltid någon som kan lyssna och hjälpa dig.

Till vem ska jag rapportera?

Om du skulle uppleva hämndaktioner för att du i god tro har tagit upp ett problem ska du, oberoende av var du arbetar, omedelbart kontakta din personalrepresentant, bolagsjuristen, chefen för etik och efterlevnad eller någon annan chef eller direktör som du känner dig bekväm med att prata med, antingen elektroniskt eller personligen. Om du känner till en överträdelse som redan har skett eller som du tror snart kommer att ske ska du även kontakta någon av personerna ovan.

Kom ihåg att alla påverkas av etiköverträdelser. Rapportera dem genast.

Utöver att kontakta någon direkt kan du även bekanta dig med våra andra rapporteringssätt, däribland den konfidentiella hjälplinjen och webbplatsen. Vi uppmuntrar dig att rapportera alla överträdelser på något av följande sätt:

- Fyll i en rapport på webbplatsen EthicsPoint: www.brightstar.ethicspoint.com
- Ring hjälplinjen: +1 877 307 1218 (gratis inom USA, Guam, Puerto Rico och Kanada) ELLER
- Välj ditt land enligt anvisningarna för internationella avgiftsfria samtal på webbplatsen EthicsPoint för att hitta din närmaste hjälplinje.

Hjälplinjen och
webbplatsen är
tillgängliga dygnet
runt alla dagar i
veckan.

24/7

Kom ihåg: EthicsPoint är INTE detsamma som 112 eller en räddningstjänst. Använd inte den här sidan för att rapportera händelser som utgör en omedelbar fara för liv eller egendom. Du får eventuellt inte genast ett svar på rapporter som skickas via den här tjänsten. Om du behöver hjälp i en nödsituation ska du kontakta de lokala myndigheterna eller ringa 112.

Nolltolerans för överträdelser eller hämndåtgärder för rapportering av problem

STEG 1

Följ Brightstars uppförandekod och etik.

Varför?

Medarbetare som följer uppförandekoden bidrar till företagets etiska kultur och stärker vårt rykte. Om du inte följer koden kan det leda till att ditt anställningsförhållande sägs upp eller till mer allvarliga lagstadgade straff.

STEG 2

Rapportera i god tro misstänkta överträdelser av uppförandekoden på något av de tillgängliga sätten. Ilmoituskanavien kautta.

Varför?

Vi vidtar alla nödvändiga åtgärder för att utreda misstänkta överträdelser av uppförandekoden, däribland fall där medarbetare inte har rapporterat överträdelser.

STEG 3

Lita på att Brightstar skyddar dig.

Varför?

Vi förhindrar hämndåtgärder mot alla medarbetare som i rimlig god tro rapporterar att en faktisk eller misstänkt överträdelse har inträffat eller kommer att inträffa. Vi tar alla rapporter på allvar och behandlar dem genast.



Initiativet "Säg något"

Vårt företags rykte är en av våra viktigaste tillgångar. Ditt aktiva deltagande i att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser är avgörande för att stödja en positiv och etisk organisation inom hela Brightstar.

Våra riktlinjer är enkla:

Har du sett något? Har du hört något? Säg något.

BLI EN ETIKHJÄLTE

Var stolt över vår företagskultur genom att göra etik till det rätta valet!

Ställ dig själv följande frågor om du tvekar:

- Kan dessa handlingar skada Brightstars rykte?
- Kan dessa handlingar skada mitt rykte? Min familjs rykte?
- Är dessa handlingar i linje med Brightstars företagsvärden?
- Är dessa handlingar lagliga (i USA eller andra länder som är relevanta för företaget)?
- Vad skulle media anse om dessa handlingar?
- Vad skulle en tillverkare, affärspartner eller myndighet anse om dessa handlingar?
- Vad skulle en styrelseledamot eller direktör på Brightstar anse om dessa handlingar?

Oberoende av om du är osäker på hur du skulle svara på någon av dessa frågor uppmuntrar vi dig att leta efter råd i någon av våra tillgängliga resurser

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Det är fredag eftermiddag. Du lägger sista handen vid veckans projekt medan du njuter av en läcker cappuccino från kaffeautomaten. Precis som du tänker lämna kontoret för att njuta av en avkopplande helg med familjen kommer en "kollega" fram till dig som du aldrig har träffat tidigare. Dig ovetande är "kollegan" en revisor som genomför rutinundersökningar om aktuella anställdas kunskaper om företagets uppförandekod och etik. Han frågar dig vänligt en rad frågor om vad man ska göra om någon begår en etiköverträdelse inom företaget. Eftersom du har läst Brightstars uppförandekod och etik mycket noga så vet du precis hur du ska svara på följande frågor:

Var ska man rapportera?

Via den konfidentiella webbplatsen www.brightstar.ethicspoint.com eller genom att ringa den avgiftsfria hjälplinjen på vår webbplats för varje dotterbolag.

Till vem ska man rapportera?

En personalrepresentant, avdelningen för intern granskning, bolagsjuristen, chefen för etik och efterlevnad eller någon annan chef eller direktör inom företaget.

När ska man rapportera?

Genast när överträdelsen sker eller innan den misstänks komma att ske.



KORREKTA REGISTER ÖVER AFFÄRSHÄNDELSE

Världens ledande företag inom branschen för trådlös anslutning anförtror sina produkter åt Brightstar. Det är inget sammanträffande.

Korrekt register över affärshändelser

Vi upprätthåller korrekt och transparent bokföring och korrekta och transparenta register. Vi ser alltid till att vår bokföring och våra register är godkända, arkiveras vid rätt tidpunkt och återspeglar transaktionerna. Med hjälp av våra interna bokföringskontroller hanteras finansiella transaktioner inom företaget på rätt sätt. Dessutom ser vi till att följa allmänt accepterade bokföringsprinciper, lagar och bestämmelser.

Vi måste ta itu med eventuella avvikelser som upptäcks i våra register genom att informera ledningen och på lämpligt sätt eventuella aktieägare, kunder och affärspartner som påverkas. Du får aldrig förfalska, förvränga eller ändra företagets register. Detta omfattar situationer där informationen avsiktligt hemlighålls och situationer där någon fungerar som medhjälpare vid förfalskning av register. Du måste omedelbart rapportera bokföringsöverträdelser till någon av våra tillgängliga resurser.

Dokumentation

Vi ser till att vi har korrekta handlingar över försäljningar, inköpsorder, inventeringskontroller och andra transaktioner som görs lokalt eller internationellt inom vårt företag. Det är avgörande att vi ber om och erhåller relevant dokumentation från kunder, leverantörer och andra tredje parter som är involverade i sådana transaktioner. Vi tror på korrekt dokumentation eftersom det stärker vårt företags trovärdighet och integritet.

Revisioner

Våra interna och externa revisorer spelar en viktig roll i vårt företag genom att tillhandahålla ledningen med utvärderingar av hur effektiva interna kontroller av bokföring, drift och administration är. Våra revisorer ansvarar för att genomföra objektiva och självständiga granskningar av företaget. De ser till att beakta företagets integritet, ärlighet och höga affärsmoral. Vi tror på att till fullo samarbeta med våra revisorer. Vi tolererar inte avsiktligt falsk eller vilseledande information till någon av våra revisorer.

Avslöjanden

Avslöjanden är avgörande för vår framgång. Fullständiga och detaljerade avslöjanden förstärker ansvarskänslan och avskräcker på ett effektivt vis felaktigt beteende. Alla finansiella medel, bankkonton och andra konton som är relevanta för verksamheten ska redovisas korrekt i företagets bokföring för att upprätthålla integriteten. Vi uppmuntrar dig att säkerställa att inga fonder, tillgångar, skulder, inkomster eller utgifter som företaget har döljs eller anges felaktigt eller ofullständigt i bokföringen.

Etiska skyldigheter för anställda involverade i offentliga initiativ

Vi offentliggör alla ärenden som vi är skyldiga att offentliggöra på ett fullständigt, rättvist, exakt och rättidigt sätt. Ibland kan vissa anställda eller chefer bli ombedda att tillhandahålla vår redovisningsavdelning eller våra revisorer med information som ska offentliggöras. Vi förväntar oss att vårt team genast och på rätt sätt tar fram den information som begärs.

Vår redovisningsavdelning och revisionskommitté har dessutom ett särskilt ansvar för att främja integritet inom hela vår organisation. Vår verkställande direktör, ekonomidirektör, redovisningsavdelning och revisionskommitté har en särskild skyldighet att upprätthålla företagets integritet genom att rapportera ekonomiska resultat och tillstånd.

Om du känner till eller misstänker ett beteende som kan försämra vår förmåga att redovisa offentliga rapporter, däribland handlingar som arkiverats hos Securities and Exchange Commission (SEC), ska du genast kontakta någon av våra tillgängliga resurser.

Aktieägares och medias skyldigheter

Vi följer lagstadgade och reglerade bestämmelser beträffande vad vi säger om vårt företag. Det kan gälla saker som vi säger till varandra på kontoret eller sådant som vi publicerar på webbplatser för sociala medier (t.ex. Facebook eller Twitter).

Vi måste alla vara försiktiga med hur vi reagerar på nyheter eller information om vårt företag. Endast våra marknadsförings- och kommunikationsavdelningar har rätt att svara på information om vårt företag i media. Eftersom vi står för transparent kommunikation och respekt för våra aktieägare svarar vi direkt på omständigheter som påverkar oss i vår interna och externa miljö.

Om du kontaktas av media ska du vidarebefordra förfrågan till mediarelations@brightstarcorp.com. Om du kontaktas av media och det gäller ett juridiskt ärende ska du vidarebefordra förfrågan till vår bolagsjurist. Om du kontaktas av en aktieägare ska du vidarebefordra förfrågan till våra ekonomidirektörer.



Skydd av icke-offentlig information och förhindrande av insideraffärer

När du arbetar för Brightstar är det möjligt att du får ta del av viss konfidentiell information som klassas som "betydelsefull icke-offentlig information". Informationen kan handla om Brightstar, någon av dess kunder, leverantörer, affärspartner eller annan tredje part. Betydelsefull icke-offentlig information omfattar information som du kan berätta för eller få från ombud, affärspartner och till och med kollegor. Den omfattar även teknisk eller affärsmässig information som hemlighålls inom företaget. Det är viktigt att trygga sådan information eftersom den tillför företaget värde och håller oss konkurrenskraftiga på en snabbt växande marknad. Du får aldrig avslöja betydelsefull icke-offentlig information till någon utanför vårt företag, däribland familj och vänner, och du ska endast avslöja den för kollegor när det är nödvändigt att de känner till den.

Vi kräver att du ber om lämpligt godkännande innan du avslöjar icke-offentlig information för allmänheten eller någon annan tredje part. Om du slutar att arbeta för Brightstar får du inte dela icke-offentlig information med nya arbetsgivare eller någon annan.

Vi förbjuder alla som arbetar för Brightstar att handla med värdepapper från Brightstar eller från Brightstars leverantörer, kunder eller konkurrenter. Om du får reda på att icke-offentlig information avslöjas utan föregående godkännande ska du genast kontakta en av våra tillgängliga resurser och läsa igenom våra företagspolicier för råd.

Konfidentiell information

En av de mest spännande aspekterna av att arbeta på ett så mångfaldigt företag som Brightstar är att få ta del av företagets konfidentiella information och unika affärshemligheter. Dessa kan sträcka sig från kundlistor till prissättningsstrategier för nya produkter och tjänster, och kan även omfatta konfidentiell och konkurrensmässigt känslig information och/eller ägarinformation om Brightstars kunder, leverantörer eller affärspartner. Du ska behandla företagsinformation, inklusive betydelsefull icke-offentlig information, som konfidentiell och/eller konkurrensmässigt känslig såvida inte informationen officiellt har offentliggjorts av Brightstar.

Även om det kan vara svårt att hålla tillbaka önskan om att dela den här informationen med resten av världen är det viktigt att vi behåller Brightstars (och dess partners) konfidentiella hemligheter inom företaget, och endast talar med kollegor om dem när det är nödvändigt att de känner till dem. Vi måste se till att vi inte direkt eller indirekt berättar dessa hemligheter för någon utanför företaget, och att hemligheterna inte avslöjas för allmänheten. Det är dessutom strängt förbjudet att avslöja känslig information för bloggare och andra webbplatser.

Vi följer denna praxis eftersom det inte enbart är en prioritet för oss att skydda vårt företags och dess affärspartners information, utan även en avgörande faktor för vår framgång.



kompromisslös integritet

integritet

engagemang

**bättre
företag**

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Charlie arbetar på den juridiska avdelningen inom sitt företag. Hans bror Gary arbetar på ekonomiavdelningen i ett dotterbolag. Charlie har arbetat fram ett stort fusionsavtal som kommer att ge hans företag en enorm konkurrensfördel på marknaden. Avtalet behöver ännu lite finslipning och företaget har inte gått ut med information om fusionen för allmänheten.

När bröderna spelar golf tillsammans ett par dagar senare nämner Charlie fusionsavtalet i förbifarten. Charlie ångrar genast att han berättade för Gary eftersom han vet att han inte får avslöja icke-offentlig information (och så är han även väl medveten om Garys girighet). Gary försäkrar sin bror att han inte kommer att köpa några aktier i företaget förrän nyheten har offentliggjorts.

Efter några veckor utan större nyheter från företaget börjar Gary bli otålig. Han vet att han lovade sin bror att inte personligen investera i företaget, men han är ivrig att få en del av kakan. Han undrar om han kan berätta om nyheten för sin kompis Steve, och betala honom för att göra investeringen för Garys räkning.

Kan Gary komma runt utnyttjandet av den icke-offentliga informationen genom att låta Steve investera i hans ställe?

Absolut inte. Det skulle endast göra saken värre om Gary avslöjade informationen för sin kompis. Även om Gary är Charlies familjemedlem skulle Charlie för det första inte ha fått avslöja icke-offentlig information för honom, trots att Gary jobbar på ett dotterbolag. Charlie skulle endast ha fått berätta för Gary om hans företag skulle ha godkänt det först.

Dessutom får Gary inte föra informationen vidare åt någon annan innan den blir offentlig. Han kan varken investera själv eller låta en kompis investera i hans ställe. Baserat på vissa fakta kan detta även anses som insideraffärer och ett brott mot andra lagar, och straffas med böter och/eller fängelse



FÖRHINDRA INTRESSEKONFLIKTER OCH TILLÄMPA KORREKT RISKHANTERING

Tjänster i världsklass kräver engagemang i världsklass – från början till slut.

Intressekonflikter

Brightstars policy om intressekonflikter är enkel: du måste alltid handla i Brightstars bästa intresse. Intressekonflikter kan uppstå om du gör något av följande:

- Skaffar dig en betydande andel i någon av Brightstars leverantörer, konkurrenter eller kunder.
- Accepterar ett personligt rådgivnings- eller anställningsförhållande som konkurrerar eller kan komma att konkurrera med Brightstar.
- Deltar i affärsverksamhet utanför Brightstar som konkurrerar eller kan komma att konkurrera med Brightstars verksamhet eller intressen.
- Accepterar en anställning utanför Brightstar som kan påverka din förmåga att ägna tillräckligt med tid och uppmärksamhet åt Brightstar.
- Verkar som tjänsteman eller chef eller har någon annan ställning hos någon av Brightstars kunder, leverantörer eller konkurrenter, såvida inte Brightstars vd godkänt detta.
- Övervakar, påverkar, granskar eller influerar arbetsutvärderingar, ersättningar eller förmåner för en "familjemedlem" som är anställd av Brightstar.
- För tillfället deltar eller tidigare har deltagit i tilldelningen eller administreringen av kontrakt till Brightstar som myndighetsanställd.
- Olagligen ger eller förmår andra att ge politiska bidrag till politiska kandidater, politiska organisationer eller partier som kan använda bidragen för en politisk kandidat.
- Överför personliga lån från företaget till någon av våra anställda, inklusive personer i ledande ställning.
- Accepterar lån för företagets räkning från något annat företag, inklusive från våra dotterbolag, utan föregående godkännande.

Obs! Om du vid något tillfälle under din anställning hos Brightstar ställs inför en faktisk eller potentiell intressekonflikt är du skyldig att omedelbart avslöja konflikten. Ofta kan konflikter lösas genom en öppen och transparent diskussion.

Gåvor

Vi vet vad du tänker. Hur skulle en gåva kunna vara något negativt? Den goda nyheten är att gåvor i vissa fall är okej. Den dåliga nyheten är att vi måste vara försiktiga när vi väljer vilka gåvor vi ger och tar emot, vem vi ger dem till och får dem från, och hur de ser ut i ljuset av våra affärsförhållanden.

En "gåva" kan vara **vad som helst** med ett värde. Det kan sträcka sig från reklampennor till en dyr flaska vin. Om det har ett värde är det en gåva. Dessutom räknas "gästfrihet" också som en gåva. Ett exempel på gästfrihet är en gratis flygbiljett och en biljett till ett evenemang som du får av en försäljare.

Allagåvorn måste rapporteras via gåvoverktyget som finns på Brightstars intranät. Om du har några frågor om vad som anses som gåvor och/eller vad som är lämpligt ska du kontakta Brightstars juridiska avdelning eller chefen för etik och efterlevnad.

Här följer ytterligare några riktlinjer:



- Gåvor är lämpliga i vissa situationer. De kan till exempel vara lämpliga under ett affärsmöte i ett annat land där det är en kulturell sed att utbyta små bevis på uppskattning. Om gåvorna uppfyller kraven i Brightstars gåvopolicy är de lämpliga.



- Om gåvorna inte uppfyller standarderna i Brightstars gåvopolicy och inte har godkänts på lämpligt sätt på förhand är de inte lämpliga. Gåvor accepteras inte om de används i syfte att påverka affärsuppgörelser eller beslut. De får inte användas för att erhålla eller hålla kvar affärsverksamhet eller för att dirigera affärsverksamhet till en annan person eller ett annat företag, inklusive myndigheter, regeringstjänstemän och politiska partier (nationella eller utländska). Vår policy förbjuder mottagning av alla typer av gåvor från en regeringstjänsteman. Dessutom är den enda typen av gåvor som kan ges till en regeringstjänsteman reklamartiklar enligt beskrivningen i gåvopolicyn.



Vår gåvopolicy kräver att vi rapporterar alla mottagna gåvor från kunder, leverantörer, underleverantörer och andra affärskontakter. Att ha ett ärligt och respekterat rykte är viktigt för vårt företag och dess kultur. Som anges ovan ska anställda läsa Brightstars gåvopolicy för mer information.

Resor och underhållning

Resor är en verksamhetsresurs och ett sätt att uppnå verksamhetsmål. Alla anställda måste följa Brightstars policy och godkännandeprocess för alla världsomspännande affärsresor och all affärsunderhållning samt för rapportering av utgifter.

Alla anställda förväntas använda sin yrkesmässiga omdömesförmåga när de ådrar sig utgifter för företagets räkning. Anställda ska läsa Brightstars policy om resor och underhållning för mer information.

Transaktioner mellan relaterade parter

En transaktion mellan relaterade parter är en affärsuppgörelse eller överenskommelse mellan två parter som har ett särskilt förhållande redan före avtalsförhållandet. Låt oss som exempel säga att en av Brightstars styrelsemedlemmar äger ett separat företag och beslutar sig för att låta sitt företag utföra tjänster åt Brightstar. Det här är en transaktion mellan relaterade parter. Det särskilda förhållandet mellan de inblandade parterna skapar potentiella intressekonflikter eftersom vissa handlingar kan vara till fördel för en av parterna eller båda. Vi måste på korrekt sätt redogöra för om relaterade parter ingår transaktioner för Brightstars räkning.



Mot mutor och korrupcion

Oberoende av var i världen du arbetar för Brightstar finns det lagar mot mutor och korrupcion som du omfattas av. De flesta länder har lagar mot mutor och korrupcion som förbjuder mutande av regeringstjänstemän, liknande lagen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) i USA. Dessutom kan det enligt vissa lokala lagar, som Storbritanniens Bribery Act (UKBA), vara både en civilrättslig och brottslig handling att muta någon (kallas även för "kommersiellt mutande"), oberoende av om det gäller en regeringstjänsteman (enligt definition i UKBA). Kommersiellt mutande innebär att utbyta något av värde med en mellanhand, såsom en kund, representant eller leverantör, i syfte att påverka kommersiellt beteende. Som anställd av Brightstar får du aldrig delta i olämpligt beteende som omfattar mutor eller korrupcion.



Observera att eftersom Brightstar är ett företag med säte i USA som också bedriver verksamhet i andra länder måste alla anställda på Brightstar, oberoende av personlig stationering eller verksamhetsställe, till fullo följa FCPA utöver andra lokala lagar mot mutor och korruption som Brightstar omfattas av när det bedriver verksamhet i landet ifråga.

FCPA gäller för amerikanska medborgare, företag och affärsverksamheter, inklusive internationella dotterbolag under deras kontroll. Lagen kräver att vi avstår från att direkt eller indirekt erbjuda, betala eller utlova något av värde till utländska regeringstjänstemän, politiska partier eller kandidater i syfte att erhålla eller hålla kvar affärsverksamhet. Vi är förbjudna att försöka uppnå en orättvis fördel genom att delta i sådana aktiviteter. Dessutom krävs rättvisa och riktiga register och konton för att säkerställa att inga brott mot FCPA sker inom företaget.

Vidare betalar vi inte direkt eller indirekt några regeringstjänstemän, politiska kandidater, politiska partier, tjänstemän eller anställda hos kunder, leverantörer eller konkurrenter om betalningen görs i syfte att säkra en fördelaktig behandling av vårt företag eller om betalningen bryter mot tillämpliga lagar.

Olämpliga betalningar kan omfatta oförtjänta arvoden eller återbetalningar, donationer eller lån av företagets egendom eller tjänster utförda av företagets personal. De kan även gälla att åta sig eller betala utgifter för någon annans räkning och ersätta företagets tjänstemän, anställda eller ombud för betalningar som de har gjort för företagets räkning. Anställda ska läsa Brightstars gåvopolicy för mer information om hur de ska hantera gåvor som är tänkta att ges bort och gåvor som tas emot av regeringstjänstemän.



Korrupta arrangemang i någon form med kunder, leverantörer eller andra tredje parter är strängt förbjudna. "Korruption" avser i allmänhet att skaffa, eller försöka att skaffa, en personlig fördel eller fördel för företaget med olämpliga eller olagliga metoder. Korruption kan omfatta betalningar eller utbyte av något av värde. Vi ser till att våra tredje parter förstår våra policyer om kommersiellt mutande, inklusive mutande av regeringstjänstemän, eftersom vi arbetar som ett team och alla ansvarar för konsekvenserna av överträdelser.

Få inte panik. Vi inser att det kanske inte alltid är så lätt att veta vad som anses som en "muta" eller vem som är en "utländsk tjänsteman". Därför har vi vår policy och erbjuder utbildning med exempel så att du kan lära dig det bästa sättet att hantera situationer som kan uppstå där FCPA, UKBA eller andra tillämpliga lagar mot mutor och korruption spelar en avgörande roll.

Eftersom vi verkar på en global marknad och har en mängd olika sociala seder och kulturer är det absolut nödvändigt att vi ser till att alla medlemmar i vår gemenskap förstår och följer dessa lagar. Om du upplever en situation där du fortfarande är osäker på om det eventuellt gäller en muta ska du inte vara rädd för att be om hjälp innan du handlar. Slutligen måste alla anställda genomgå webbutbildningen om korruption i början av sin anställning.



Mot begränsad konkurrens

Vi följer tillämpliga antitrustlagar i alla länder där vi bedriver verksamhet. Dessa lagar begränsar i allmänhet affärsmetoder som inskränker konkurrensen. De förbjuder bland annat prisreglering, uppdelning av marknader mellan konkurrenter och begränsning av produkter eller affärsverksamheter. För att undvika straff som böter eller fängelse får du aldrig direkt eller indirekt delta i aktiviteter som motverkar konkurrensen.

Mot bojkotter

Som ett globalt företag med säte i USA är det viktigt för oss att vi följer alla amerikanska lagar mot bojkott. Därmed vägrar vi att delta i eventuella internationella bojkotter såvida inte de är sanktionerade av USA. Vi tillhandahåller i synnerhet inte information till någon eller ger utlåtanden som kan anses som deltagande i eller samarbete med en olaglig utländsk bojkott. Kontakta den juridiska avdelningen om du har några frågor om potentiella problem gällande bojkotter.

Handelsefterlevnad

Eftersom vi verkar i vissa högriskmiljöer är det viktigt för oss att vi följer alla lagar och bestämmelser om import och export som vi omfattas av runt om i världen. Dessa lagar innehåller särskilda riktlinjer om var och med vem vi kan göra affärer. Med så många aktuella lagar är det viktigt att komma ihåg att lagar kan överlappa varandra och att mer än en lag kan gälla. Därför är det absolut nödvändigt att vi bekantar oss med de lagar som gäller våra import- och exporttransaktioner, och att vi förstår hur de påverkar vår verksamhet.

Om vi inte har fått ett skriftligt förhandsgodkännande, inklusive rätt licenser vid behov, gör vi inte affärer direkt eller indirekt med länder eller individer som begränsas av den amerikanska regeringen. Våra dotterbolag, filialer, anställda, ombud och representanter runt om i världen är också skyldiga att följa dessa lagar och bestämmelser.

Om du misstänker eller känner till att någon inom Brightstar inte följer handelslagar och -bestämmelser måste du omedelbart meddela en avdelningschef. Du ska även kontakta någon av våra resurser om du är osäker på om du är involverad i någon aktivitet som inte följer handelslagar och -bestämmelser.

Mot penningtvätt

Penningtvätt avser att flytta pengar från olagliga eller otillåtna källor till lagliga företag eller affärsverksamheter. Det omfattar även att flytta pengar från lagliga affärsverksamheter till sådana källor. Denna typ av aktiviteter kan sträcka sig från att ta emot pengar från olagliga affärsverksamheter till att indirekt finansiera terrorister genom till synes lagliga verksamheter. Vi kontrollerar noggrant alla affärstransaktioner genom att verifiera identiteter för att säkerställa att vi inte gör affärer med terrorister, narkotikahandlare och andra olagliga enheter, inklusive deras dotterbolag. Vi uppmanar dessutom alla medlemmar i vår gemenskap att identifiera aktiviteter med "röd flagga" som kan involvera olagliga aktiviteter eller utsätta oss för sådana.

Vi deltar inte i penningtvätt under några omständigheter eftersom vi är måna om att upprätthålla en ärlig och trovärdig verksamhet i alla våra affärsuppgörelser.



Skyldigheter i anslutning till myndighetskontrakt

Det är absolut nödvändigt att du är extra noggrann när du arbetar med myndighetsrelaterade kontrakt. Brightstar är mycket noga med att följa bestämmelserna i lagen Procurement Integrity Act. Procurement Integrity Act skyddar processen för upphandling av varor eller tjänster av amerikanska statliga organ genom konkurrensutsättning vid tilldelning av kontrakt. Enligt lagen får anställda på Brightstar inte ta emot "information om val av källa" från nuvarande eller tidigare ämbetsmän som försöker påverka anbudsprocessen på ett otillåtet sätt. Sådan information är bland annat

- anbudspris för slutna anbud eller prislister
- planer för val av källa
- tekniska utvärderingsplaner
- tekniska utvärderingar av konkurrerande förslag
- konkurrensberäkningar
- rankning av anbud, förslag eller konkurrenter
- kostnads- eller prisbedömningar
- rapporter och utvärderingar från urvalsnämnden
- rekommendationer från urvalsnämndens rådgivande kommitté
- föreslagna kostnader eller inlämnade priser
- all annan information som betecknas som "information om val av källa".

Dessutom är Brightstars anställda enligt lagen förbjudna att på ett orättmätigt sätt erhålla anbud från leverantörer och/eller information om förslag (dvs. icke-offentlig information som lämnas till ett statligt organ som en del av, eller i samband med, ett anbud eller förslag). Sådan information är bland annat

- kostnads- eller prisuppgifter
- indirekta kostnader och direkta arbetstaxor
- information om tillverkningsprocesser, verksamhet och tekniker som betecknats som "ägarinformation" eller "information om val av källa" i enlighet med tillämplig lag eller bestämmelse
- information betecknad som "information om leverantörsanbud eller förslag"
- övrigt material eller annan information om en viss upphandling som ett anbudslämnande företag betecknar som ägarinformation.

Obs! Efter tilldelningen ska alla myndighetskontrakt (och icke myndighetsrelaterade kontrakt) verkställas i enlighet med tillämpliga lagar, regler, bestämmelser, specifikationer, krav och paragrafer.

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Chen arbetar som försäljningschef på kontoret i Chicago. Han håller för tillfället på och förhandlar fram ett avtal med en kund i Etiopien som heter Lexico. Lexico är ett statsägt företag. Efter att ha bokat in ett personligt möte får han reda på att det är en kulturell sed att ha med sig en gåva till affärsmöten i Etiopien.

Chen vet att han enligt de tillämpliga lagarna mot mutor inte kan ta med sig något av värde i syfte att göra affärer med Lexico. Han vill dock inte förolämpa sin nya potentiella affärspartner. Han bestämmer sig för att ta med en av sina favoritflaskor rödvin som kostar 50 amerikanska dollar.

Gjorde Chen det rätta?

Det här är en knepig hypotetisk situation. Även om det är acceptabelt att ha med sig sedvanliga gåvor är det mot Brightstars gåvopolicy att ge andra gåvor är reklamartiklar (som en Brightstar-penna eller -mugg) till regeringstjänstemän. Det betyder att Chen kan ta med sig en gåva, men det måste vara en reklamartikel som motsvarar beskrivningen i Brightstars gåvopolicy.

Om Chen var osäker på sin gåva kunde han ha frågat sin personalrepresentant eller chefen för etik och efterlevnad om råd innan han tog med den. Han kunde även ha läst i Brightstars gåvopolicy.



ELEKTRONIK, SOCIALA MEDIER OCH PROGRAMVARA

Den enda gången vi inte är kreativa är när det gäller att följa lagen.

Korrekt användning och skydd av företagssystem

Våra elektroniska medier, som datorer, enheter och tillbehör samt kommunikationssystem som röstmeddelanden, e-post, kommersiella program och åtkomst till internet via Microsoft Internet Explorer eller någon annan internetleverantör, är företagets egendom. Vi använder dessa system, liksom sociala medier (som Facebook, Twitter, Google Plus och Orkut), förstådligt. Alla våra policyer, till exempel de som gäller trakasserier och hemlighållande av företagsinformation, gäller för vår kommunikation som sker via elektroniska medier.

Vi förstår att elektronisk kommunikation och sociala medier gör det möjligt för oss att visa våra kreativa och dynamiska egenskaper, både som individer och företag. Sådan kommunikation kan dock suddas ut gränserna mellan våra professionella och privata liv. Därför förväntar vi oss att alla använder gott omdöme även utanför arbetsplatsen. Vi ansvarar alla för den information vi lägger ut på nätet och för ryktet som den bidrar till att skapa – både för oss som individer och för Brightstar som företag. Dessutom anses dina aktiviteter som företagets lagliga affärsintressen om du deltar i diskussioner på internet och i sociala medier antingen under arbetsdagen på ett tillåtet sätt eller utanför arbetet med företagets egendom.

Om du är osäker på om något som du diskuterat eller lagt ut på internet var olämpligt ber vi dig att be någon av våra resurser om råd.

Kom ihåg: Diskussioner på dessa system är inte privata. De är offentliga arkiv som både är permanenta och sökbara.

Viktigast av allt uppmuntrar vi dig att visa respekt för dina läsare, kollegor och Brightstar. Bekanta dig med kraven och riktlinjerna i vår policy om sociala medier.

Immateriella rättigheter

Vi är måna om att skydda våra immateriella rättigheter. Detta omfattar all information som skyddas av patent, upphovsrätt eller varumärken. För att efterleva tillämpliga immaterialrättslagar som olaglig kopiering ser vi alltid till att vår information identifieras av eller förses med ett varumärke, tjänstemärke eller en upphovsrättssymbol. Vi ser även till att följa alla tillämpliga lagar gällande andras immateriella rättigheter. Om vi ska använda andras egendom ber vi först om tillstånd och meddelar dem när vi använder egendomen.

Om du är osäker på vilken typ av skydd som krävs, eller om du känner till missbruk av någon internt eller externt, ska du genast kontakta någon av våra resurser.

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Gonzalo arbetar på marknadsföringsavdelningen på sitt kontor tillsammans med tre kollegor. Han ansvarar för att uppdatera olika webbplatser för sociala medier för sitt företag, däribland företagets Facebook-sida. Han har även en personlig blogg där han håller sina läsare uppdaterade om vad som händer i hans arbetsvardag.

En morgon får Gonzalo i uppgift att arbeta med ett nytt webbplatsprojekt tillsammans med en kollega, Luis. Senare på eftermiddagen råkar Gonzalo höra Luis klaga på mängden arbete som han måste göra för det nya projektet. Gonzalo är innerligt trött på Luis negativa attityd och loggar genast in på sin blogg. Han skriver ett argt inlägg om lata kollegor och om hur de helt saknar arbetsmoral.

Luis är en av de som följer Gonzalos blogg, och han känner sig djupt förolämpad när han läser inlägget senare på kvällen. Han förstår att blogginlägget måste handla om honom eftersom han är den enda på avdelningen som fått uppgiften att arbeta med projektet tillsammans med Gonzalo. Luis beslutar sig för att prata med chefen för etik och efterlevnad och rapportera Gonzalos inlägg.

Kommer Gonzalo att hållas ansvarig för sitt blogginlägg?

Ja. Gonzalo använde inte enbart företagets egendom för att uppdatera sin personliga blogg, utan han kom även med olämpliga påståenden om en kollega. Det här beteendet kan absolut inte accepteras. Bara för att Gonzalo tycker att Luis är lat ger det honom inte rätt att säga negativa saker om honom på en personlig webbplats.

Det här kan leda till att Gonzalo sägs upp, eller ännu värre, till juridiska påföljder. Allt på grund av ett litet blogginlägg!

Så vad borde Gonzalo ha gjort?

Om Gonzalo tyckte det var svårt att arbeta med projektet tillsammans med Luis kunde han ha kontaktat någon av företagets resurser eller sin chef angående problemet.



FRÄMJA EN HÄLSOSAM, RESPEKTFULL OCH TRYGG MILJÖ

De bästa idéerna föds ur olikhet med värdighet.

Hälsa och säkerhet

På Brightstar är vi måna om att trygga våra anställdas, kunders, besökares, leverantörers och arbetsgemenskapers hälsa och säkerhet genom att följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser om hälsa och säkerhet. Våra policyer och förfaranden för hälsa och säkerhet har utformats för att hjälpa dig att arbeta tryggt och för att hålla vår arbetsplats fri från faror. Du ska alltid ta upp eventuella orosmoment om

- du ombes utföra en arbetsuppgift som du tror är farlig eller du inte är tillräckligt utbildad för
- du ser någon utföra en arbetsuppgift som du tror är farlig eller som du tror att personen inte är tillräckligt utbildad för
- du upptäcker eller får reda på en otrygg omständighet eller en potentiellt farlig situation

Alla ansvarar för säkerheten. Om du tror att din egen eller en kollegas säkerhet är i farozonen ska du alltid kontakta din lokala personalrepresentant.

Mångfald, lika möjligheter och rättvis behandling

Vår förståelse av mångfald gör oss till ett unikt och tilltalande team. Vi strävar efter att utveckla och bibehålla en arbetsstyrka som är lika mångfaldig som marknaderna vi verkar på, och efter att säkerställa en inkluderande arbetsmiljö. Vi uppskattar det faktum att vi alla är olika. Vi välkomnar kulturella skillnader mellan medarbetare, kunder, leverantörer och andra affärspartner runt om i världen. Vi ansvarar alla för att trygga mångfalden och en rättvis behandling och för att se till att företaget följer alla lagar om lika möjligheter för alla.

Tredjepartsförhållanden

Vi värdesätter våra förhållanden med tredje parter. Därför är det viktigt att vi skapar ett enhetligt system inom vår arbetsgemenskap som tryggar en rättvis verksamhet och säkerställer att vi följer tillämpliga lokala och globala lagar och bestämmelser. Därför är vårt företag och dess tredje parter skyldiga att följa vår uppförandekod och våra företagspolicyer vid alla affärsuppgörelser. Det är även viktigt för oss att känna till internationella lagar när vi verkar i andra länder på grund av juridiska och kulturella skillnader mellan olika länder.

Diskriminering och trakasserier

Brightstar strävar efter att tillhandahålla en arbetsmiljö fri från all slags diskriminering och trakasserier och andra typer av stötande eller respektlöst beteende. Principen är enkel: sådant beteende kommer aldrig att tolereras på Brightstar. Vi diskriminerar inte någon på grundval av ras, hudfärg, religion, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, medborgarskapsstatus, krigsveteranstatus eller annan skyddad status. Vi deltar inte i eller tolererar någon form av trakasserier på grundval av dessa kategorier eller enligt den fullständiga beskrivningen nedan. Vår praxis gäller för alla i vår arbetsgemenskap, inklusive alla våra tredje parter. Vi följer denna praxis eftersom vi vill säkerställa att vi behandlar varandra med respekt.

Om du eller någon annan upplever diskriminering eller utsätts för trakasserier ska du kontakta någon av våra tillgängliga resurser för hjälp.



“Trakasserier” avser obehagligt verbalt, visuellt, fysiskt eller annan form av beteende som skapar en skrämmande, stötande eller fientlig arbetsmiljö, och omfattar men är inte begränsat till följande:

- sexuella trakasserier
- stötande språk eller opassande skämt
- nedlåtande kommentarer
- förtal baserat på ras, etnisk härkomst, kön eller religion
- skrämmande eller hotande beteende
- fientlighet gentemot en annan person på grund av personliga egenskaper



Obs! Sexuella trakasserier kan ta sig i uttryck på många sätt, däribland:

- sexuella närmanden, begäranden om sexuella tjänster eller ovälkomna anspråk
- skämt, bilder, text eller e-postmeddelanden med sexuellt innehåll
- uttryckliga eller nedsättande kommentarer om utseende
- visning av sexuellt laddade bilder eller pornografi.

Sekretess och dataskydd

Vi anser att det är viktigt att respektera varandras integritet. Vi läser, erhåller, avslöjar eller ändrar inte varandras information vare sig den är i tryckt eller elektroniskt format. Detta är endast tillåtet om det föreligger ett befogat affärssyfte som följer tillämpliga lagar och bestämmelser.

Vi respekterar varandras tillhörigheter och arbetsplats. Vi ansvarar alla individuellt för att skydda vår egen information, inklusive våra lösenord, ekonomiska uppgifter och eventuella personuppgifter som vi besitter.

Vi följer mycket noggrant kraven i dataskyddslagarna och -bestämmelserna i de länder där vi verkar. Vi är försiktiga när vi använder, överför eller redovisar information om någon anställd. Dessutom tryggar vi all information om kunder, leverantörer och affärspartner och läser, inhämtar, avslöjar eller ändrar inte sådan information utan föregående meddelande och godkännande där detta krävs. Vi arbetar som ett team för att upprätthålla integriteten på arbetsplatsen, oberoende av var i världen vi arbetar.

Ingen information om kunder eller anställda ska överföras internt eller externt såvida det inte är absolut nödvändigt.

Våld

Vi tolererar inte någon typ av våld på arbetsplatsen. Detta omfattar, men är inte begränsat till, hotande, fientligt eller grovt beteende. Sådant beteende ska aldrig uppvisas gentemot någon, däribland kunder, leverantörer eller någon annan tredje part som vi gör affärer med. Det är förbjudet för anställda i vårt företag och för våra underleverantörer att besitta vapen och skjutvapen på företagets egendom, såvida inte dessa vapen är nödvändiga för företaget för att utföra arbetet och det skriftligen har godkänts på förhand av ledningen (inklusive divisionschefen, personalavdelningen och juridiska avdelningen).

Om du upplever eller känner till någon typ av våld eller får reda på att vapen och skjutvapen förs in på Brightstars område ska du omedelbart kontakta någon av våra resurser och/eller polisen vid behov.



Korrekt användning av företagets egendom

Vi tar hand om företagets egendom på rätt sätt. Detta omfattar företagets tillgångar, informationssystem, maskiner, möbler och lokaler. Vi använder egendom på ett ansvarsfullt sätt och skyddar den mot förlust, skador och missbruk.

Vi inhämtar tillstånd för program som vi laddar ned eller delar med andra. Vi laddar inte ned olagligt innehåll eftersom det kan strida mot upphovsrättslagar och göra det möjligt för andra att stjäla våra immateriella tillgångar.

Vi förstår att företagsresurser kan komma att behöva användas för personliga skyldigheter. Detta är tillåtet, men med begränsningar. Det får inte påverka din förmåga att hålla dig koncentrerad och utföra dina arbetsuppgifter. Vi måste även se till att vår personliga användning inte ger upphov till extra kostnader, utsätter Brightstars nätverk och utrustning för virus, skadlig kod, hackning eller andra elektroniska attacker, eller strider mot tillämpliga lagar eller policyer.

Drog- och alkoholmissbruk

Vi är skyldiga att upprätthålla en drog- och alkoholfri arbetsplats. Vi följer den amerikanska lagen Federal Drug and Alcohol Policy och alla andra tillämpliga lokala lagar. Vi besitter, distribuerar, tillverkar eller använder ingen olaglig narkotika eller alkohol medan vi befinner oss på företagets egendom eller medan vi utför arbete åt företaget. Receptbelagda mediciner är tillåtna så länge de är utskrivna av din läkare till dig, och inte påverkar din förmåga att tryggt och effektivt utföra dina arbetsuppgifter.

Måttlig alkoholkonsumtion efter arbetsdagens slut eller under middagsmöten eller liknande evenemang accepteras, under förutsättning att Brightstars policy om resor och underhållning följs. Vi litar på att du använder ditt sunda förnuft när du deltar i sådana aktiviteter.

Arbetstider och förmåner

Vi ansvarar alla för att noggrant registrera vår arbetstid och semester. På så sätt verifierar vi att vi har rapporterat all tid vi har arbetat eller varit lediga. Vi anger inga felaktiga uppgifter och uppmanar inte någon att felaktigt ange arbetstid eller semester. Om någon är berättigad till övertid ska övertiden rapporteras.

Vi tillämpar ersättnings- och förmånsplaner som vårt företag tillhandahåller på ett ärligt sätt. Vi håller oss till sanningen när vi rapporterar om hälsotillstånd, förmånstagare, anslutna medlemmar och andra förmånsrelaterade uppgifter

Dåligt uppförande utanför arbetet

Vi ägnar oss inte åt dåligt uppförande utanför arbetet som skulle kunna skada vårt personliga rykte eller företagets rykte, eller som skulle kunna påverka våra prestationer på ett negativt sätt. Vi uppmanar dig att använda ditt sunda förnuft när du deltar i aktiviteter.



**Kom ihåg att
vi representerar
vårt företag
både på och
utanför arbetsplatsen**

Miljö

Vi är skyldiga att följa alla tillämpliga lagar som skyddar miljön och våra samhällen och bevarar naturens resurser. Var och en av oss är skyldig att göra affärer i enlighet med dessa lagar för att säkerställa en frisk planet och för att minska eventuell ansvarsskyldighet. Vi strävar även efter att minska skadliga ämnen som kan härstamma från våra produkter och tillverkningsanläggningar.

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Mohamed arbetar på personalavdelningen inom sitt företag. Han är upptagen med att uppdatera information om nya anställda i datasystemet. Några timmar senare blir han hungrig och beslutar sig för att ta en paus. När han kommer tillbaka från snackautomaten med en påse chips inser Mohamed att två av de nya anställda saknar personnummer i systemet. Han tänker att han helt enkelt måste ha glömt att mata in personnumren och fortsätter att arbeta.

Några veckor senare är de båda anställdas identiteter stulna. Även om han är osäker på om identitetsstölden har något samband med det som hände för några veckor sedan känner Mohamed sig skyldig.

Vad ska Mohamed göra?

Mohamed ska genast kontakta någon på Brightstar. Det är absolut nödvändigt att informera någon när situationer som den här inträffar eftersom det kan vara någon inom företaget som stjal eller ändrar information. Om Mohamed väntar är det möjligt att fler incidenter inträffar. Därför är det ytterst viktigt att skydda och säkra information under alla omständigheter, särskilt när informationen är personlig och inte uttryckligen konfidentiell.



AVSLUTNING

Vi inser att det är omöjligt att beskriva varje juridisk och etisk överträdelse. Vi litar på att du använder dina pålitligaste verktyg: ditt samvete, din goda omdömesförmåga och ditt sunda förnuft. Vi finns förstås alltid här för att ge dig ytterligare råd.

Kom ihåg att du måste kontakta någon av våra tillgängliga resurser (en personalrepresentant, bolagsjuristen, avdelningen för intern granskning, chefen för etik och efterlevnad eller någon annan chef eller direktör som du känner dig bekväm med att prata med) om du upptäcker en överträdelse eller tror att en överträdelse har skett. kan även utnyttja vår konfidentiella webbplats och hjälplinje. upprepar att faktiska eller försök till hämndaktioner för rapporter om misstänkta överträdelser av lagen eller vår uppförandekod som lämnats i god tro inte tolereras under några omständigheter.

Vi ber varje chef att dela ut den här uppförandekoden till alla anställda inom Brightstar som vederbörande ansvarar för. Dessutom ska varje chef säkerställa att alla läser, förstår och följer uppförandekoden.

Brott mot den här uppförandekoden eller andra företagspolicyer eller förfaranden kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och vid behov andra civil- och straffrättsliga åtgärder. Vidare rättfärdigar vi inte olagliga eller opassande handlingar med att de "beordrades av någon i den högre ledningen". Åtgärder vidtas mot den högre ledningen om den tillåter eller känner till olagligt eller olämpligt beteende. Var och en av oss kan komma att hållas ansvarig för det vi gör – och inte gör.



Vi följer denna uppförandekod och anammar en framgångsrik och etisk arbetsmiljö.

Vi är säkra på att vi kan uppnå en sådan framgång med hjälp av varandras ledning och stöd, och fortsätta Brightstars fantastiska framgångar!

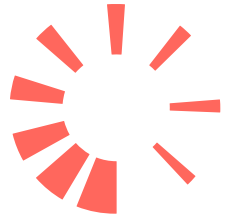
NUMBER **1**
MOBILE
SERVICES LEADER

BOLDLY
SERVING
WIRELESS

2020
STRATEGY

THINK
CUSTOMER
FIRST
EARNED
TRUST

INSPIRED TEAMWORK
RELENTLESS PURSUIT OF EXCELLENCE
BRIGHTSTAR



Brightstar™

Global Headquarters

9725 NW 117th Ave
Suite 300
Miami, FL 33178
USA
+1 305 421 6000

www.brightstar.com