

Brightstar™

RETNINGSLINJER  
FOR GOD  
OPPTREDEN  
OG ETIKK



**VÅRE  
VERDIER**



**KUNDEN  
FØRST**

Vi setter våre kunder i fokus både, eksternt og internt. Vi er lidenskapelig etter å forstå våre kunders behov og levere ideer gjennom vårt innovative arbeid.

Tillit skapes ved at vi levere våre kundeløfter med integritet. Vi skaper tillit til hverandre ved å alltid levere samvittighetsfullt.



**SKAP TILLIT**



**INSPIRERT  
TEAM ARBEID**

Vi er opptatt av resultat. Som en industriledende bedrift har vi konstant fokus på forbedringer av våre kunders forretningsmuligheter og gjennomføre fortløpende nyskapende løsninger.

Vi er lidenskapelige. Vi jobber sammen i team for å levere de neste store ideene og løse komplekse problemer på tvers av selskapet og kontinentet.



**RESULTAT I  
FOKUS**

# DIN VEILEDNING TIL ETIKK

## 6

### Våre plikter

---

.6

- . Samsvar gjelder for oss alle
- . Vedkjennelse
- . e-læring / personlig opplæring / kommunikasjon / policyer
- . Policy for åpen dør
- . Til hvem rapporterer du
- . Nulltoleranse for brudd på samsvar eller gjengjeldelse for rapportering av bekymringer
- . Tiltaket "Si det"

## 11

### Nøyaktige forretningsregnskaper

---

.11

- Dokumentasjon
- . Revisjon
- . Åpen redegjørelse
- . Etske forpliktelser for ansatte i offentlige tiltak
- . Ansvar for aksjonærer og media
- . Beskytte ikke-offentlig informasjon og forhindre innsidehandel
- . Konfidensiell informasjon



# 16

## Forhindre interessekonflikter og utøve egnet risikostyring

---

.16

- . Interessekonflikter
- . Gaver
- . Reiser og underholdning
- . Transaksjoner mellom tilknyttede parter
- . Anti-korrupsjon og anti-bestikkelse
- . Anti-konkurrans
- . Anti-boikott
- . Handelssamsvar
- . Anti-hvitvasking av penger
- . Forpliktelser i forbindelse med statlige kontrakter

# 26

## Fremme et miljø som bygger på HMS, respekt og trygghet

---

.26

- . THMS
- . Allsidighet, like rettigheter og rettferdig behandling
- . Forhold til tredjeparter
- . Diskriminering og trakassering
- . Personvern og datasikkerhet
- . Vold
- . Korrekt bruk av selskapets eiendom
- . Misbruk av narkotiske stoffer og alkohol
- . Arbeidstid og velferdsgoder
- . Upassende opptreden utenfor arbeid
- . Miljø

# 24

## Elektronikk, sosiale medier og programvare

---

.24

- . Korrekt bruk og beskyttelse av selskapets systemer
- . Immateriell eiendom

## KONKLUSJON

---

.31

# Våre plikter

Går det fort? Ja. Skal vi gå på akkord med samsvar? Nei.

## Samsvar gjelder for oss alle

Ansvar for samsvar er noe som er pålagt alle medlemmer av Brightstar-samfunnet, inkludert ansvar for å be om hjelp hvis du har spørsmål eller er i tvil om hvordan du skal håndtere en situasjon. Retningslinjene for god opptreden og etikk ("retningslinjene") gjelder for alle som jobber innenfor Brightstar-samfunnet, inkludert styret, ledelsen, leverandører, selgere og deg! Vi innser at ethvert utdannings- eller opplæringsprogram, uansett hvor omfattende det er, ikke kan forutse enhver situasjon som kan oppstå. Derfor jobber vi for å levere informasjon om samsvar til alle, og for å svare på alle henvendelser som gjelder samsvar.

## Vedkjennelse

Alle ansatte hos Brightstar må vedkjenne seg retningslinjene for god opptreden og etikk ved å lese og forstå dem i sin helhet. Vi vedkjenner oss retningslinjene ved ansettelse, samt på årlig basis deretter. Vi godtar å handle i samsvar med alle gjeldende lover, regelverk og retningslinjene. Vi gjør vår ypperste for å gjøre oss kjent med selskapets verdier og evnen til å ta gode valg i og utenfor arbeidsplassen.

I tillegg er vi alle ansvarlige for å lese og forstå alle retningslinjene og prosedyrene som gjelder for selskapet. Du må påse at du gjennomgår disse veiledningene og opptre i tråd med dem. Spesifikke retningslinjer som er knyttet til emnene som dekkes i disse retningslinjene er nyttige referanser og gir omfattende oversikt.

## e-læring / personlig opplæring / kommunikasjon / retningslinjer

Vi tilbyr opplæring over Internett (e-læring) om en rekke samsvarstemaer slik at vi kan sikre at alle tar ansvar, og slik at vi kan øke kunnskapen i samfunnet vårt. e-læringsprogrammene er tilgjengelige på en rekke språk for å gjøre det enklere for deg å forstå selskapets forventninger til deg.

Vi vil gjerne at hver enkelt skal ha forståelse for selskapet vårt på ethvert nivå. Målsettingen er å etablere et styrket og enhetlig samfunn på tvers av landegrensene. Avdelingsteamene våre leverer tilpasset opplæring til hver enkelt ansatt i det globale samfunnet vårt, gjennom opplæring over Internett og personlig kommunikasjon, slik at vi skal kunne nå denne målsettingen. I tillegg tilbyr selskapets retningslinjer detaljerte beskrivelser av hvordan vi gjør forretninger. Ta gjerne en titt på disse for mer detaljert informasjon om emnene i disse retningslinjene.

## Policy om åpen dør

Brightstar jobber for å gi de ansatte makten til å ta opp enhver bekymring uten at de skal måtte frykte gjengjeldelse. Du skal alltid føle deg trygg når du rapporterer eventuelle problemer til din overordnede eller en seniorleder hos Brightstar. Du kan også rapportere eventuelle bekymringer til representanten for personalavdelingen, hovedstyret, sjefen for etikk og samsvar eller noen av de andre sjefene eller lederne som du føler deg trygg på å snakke med hos Brightstar. Vi tilbyr flere muligheter for at du skal kunne snakke om det som bekymrer deg i forbindelse med jobben. På den måten er det alltid noen som vil høre på deg og hjelpe deg.

### Til hvem rapporterer du

Hvis du opplever gjengjeldelse etter at du har handlet i god tro, uansett hvor du befinner deg, må du umiddelbart ta kontakt med representanten for personalavdelingen, hovedstyret, sjefen for etikk og samsvar eller noen av de andre sjefene eller lederne som du føler deg trygg på å snakke med, enten elektronisk eller ansikt til ansikt. Hvis du vet om et brudd som har forekommet, eller har anelse om at det kommer til å skje et brudd, ber vi om at du tar kontakt med én av ressursene som er tilgjengelige.

### Husk at brudd på de etiske retningslinjene påvirker oss alle. Rapport dem umiddelbart.

I tillegg til å ta kontakt med noen direkte, kan du også se på de andre alternativene vi tilbyr for rapportering, inkludert en konfidensiell hjelpetelefon og et nettsted. Vi oppfordrer deg til å rapportere eventuelle brudd via disse alternativene ved å gjøre ett av de følgende:

- Legg inn en rapport på nettstedet EthicsPoint: [www.brightstar.ethicspoint.com](http://www.brightstar.ethicspoint.com)
- Ring hjelpetelefonen: 877-307-1218 (gratisnummer i USA, Guam, Puerto Rico og Canada) ELLER
- Velg landet ditt i instruksjonene for gratis internasjonale telefonsamtaler på nettstedet EthicsPoint for å finne den nærmeste hjelpetelefonen.

Hjelpetelefonen  
og nettstedet er  
tilgjengelig

24/7

timer i døgnet dager i uken

**Påminnelse:** EthicsPoint er IKKE et nødnummer eller en nødtjeneste. Ikke bruk dette nettstedet til å rapportere hendelser som utgjør en umiddelbar fare for liv eller eiendom. Rapport som sendes inn gjennom denne tjenesten, får muligens ikke umiddelbart svar. Hvis du har behov for assistanse i en nødsituasjon, må du kontakte de lokale nødetatene eller ringe det lokale nødnummeret.

---

## Nulltoleranse for brudd på samsvar eller gjengjeldelse for rapportering av bekymringer

### TRINN 1

#### Opptre i samsvar med retningslinjene for god opptreden og etikk

Hvorfor?

Ved å opptre i samsvar med retningslinjene bidrar du til den etiske kulturen i selskapet og styrker omdømmet vårt. Hvis du ikke opptre i samsvar med retningslinjene, kan det føre til oppsigelse eller mer alvorlig straff i henhold til loven.

### TRINN 2

#### Rapporter i god tro eventuelle mistanker om brudd på retningslinjene gjennom en av de tilgjengelige ressursene våre.

Hvorfor?

Vi vil gjøre alt vi kan for å undersøke eventuelle mistenkte brudd på retningslinjene, inkludert unnlattelse av å rapportere et brudd.

### TRINN 3

#### Vær trygg i viten om at Brightstar beskytter deg.

Hvorfor?

Vi forhindrer gjengjeldelse mot enhver ansatt som legger inn en rapport basert på hans eller hennes rimelige rimelige overbevisning om at et faktisk eller mistenkt brudd har inntruffet eller er i ferd med å inntreffe. Vi har forpliktet oss til å ta alle rapporter på alvor og undersøke dem umiddelbart.





### Tiltaket "Si det"

Selskapets omdømme er en del av den viktigste kapitalen vår. Vår aktive deltakelse i rapportering av brudd eller mistenkte brudd er viktig når det gjelder å støtte en positiv og etisk organisasjon i hele Brightstar

Retningslinjene våre er enkle:

Ser du noe? Hører du noe? Si det til noen.

## VÆR EN PÅDRIVER FOR ETIKK.

Vær stolt av selskapets kultur ved å gjøre etiske valg til riktige valg!

### Hvis du er i tvil, kan du stille deg selv de følgende spørsmålene:

- Kan disse handlingene skade Brightstars omdømme?
- Kan disse handlingene skade mitt omdømme? Min families omdømme?
- Er disse handlingene i tråd med Brightstars bedriftsverdier?
- Er disse handlingene lovlige (i USA eller ethvert annet land som er relevant for selskapet)?
- Hva ville media si om disse handlingene?
- Hva ville en produsent, forretningspartner eller myndighetene si om disse handlingene?
- Hva ville en sjef eller direktør hos Brightstar si om disse handlingene?

Enten du er usikker på svarene til disse spørsmålene eller ikke, inviterer vi deg til å be om råd fra én av ressursene som er tilgjengelige for deg.

# VIRKELIGHETSSJEKK

---

Det er fredag ettermiddag. Du er i ferd med å avslutte ukens siste prosjekt mens du nyter en deilig kopp cappuccino som du hentet på pauserommet. I det du gjør deg klar til å forlate kontoret for å kose deg hjemme med familien i helgen, kommer det bort en "kollega" som du aldri har sett før. Det du ikke vet, er at "kollegaen" er en revisor som utfører rutineundersøkelser om kjennskapet til nåværende ansatte om selskapets retningslinjer for god opptreden og etikk. Han stiller deg på en høflig måte en rekke spørsmål om hva du skal gjøre hvis det forekommer brudd på de etiske retningslinjene innad i selskapet. Siden du har lest Brightstars retningslinjer for god opptreden og etikk, vet du nøyaktig hva du skal svare på følgende spørsmål:

## **Hvor kan du rapportere?**

Det konfidensielle nettstedet [www.brightstar.ethicspoint.com](http://www.brightstar.ethicspoint.com) eller via gratistelefonen som er tilgjengelig fra nettstedet vårt for hver enkelt lokasjon.

## **Hvem kan du rapportere til?**

En representant fra personalavdelingen, internrevisjonen, hovedstyret, sjefen for etikk og samsvar, eller en annen leder eller sjef i selskapet.

## **Når kan du rapportere?**

Så snart overtredelsen finner sted eller umiddelbart før det forventes å inntreffe.



# NØYAKTIGE FORRETNINGSREGNSKAPER

Verdens ledende selskaper innenfor trådløse løsninger betror Brightstar med produktene sine. Det skjedde ikke ved en tilfeldighet.

## Nøyaktige forretningsregnskaper

Vi er hengitt til å opprettholde nøyaktige og åpne bøker og regnskap. Vi sikrer alltid at bøker og regnskap er autoriserte, at de arkiveres på riktig måte og reflekterer transaksjonen på en sann måte. Med hjelp fra de interne regnskapsføringskontrollene håndteres de økonomiske transaksjonene i selskapet på riktig måte. Dessuten sikrer vi at vi opptrer i samsvar med generelt aksepterte regnskapsprinsipper, lover og regelverk.

Vi må finne ut av avvik som finnes i regnskapene våre, ved å informere ledelsen, og ved å informere alle aksjonærer, kunder og leverandører som påvirkes, på en hensiktsmessig måte. Du må aldri forfalske, fremstille på en uriktig måte eller endre selskapets regnskap. Dette inkluderer situasjoner der informasjon med vilje holdes tilbake, samt situasjoner der noen hjelper til med å forfalske regnskapene. Du må umiddelbart rapportere brudd når det gjelder regnskapsføring til en av de tilgjengelige ressursene.

## Dokumentering

Vi jobber for å opprettholde nøyaktig dokumentasjon av salg, kjøpsordre, lagerkontroller og alle andre transaksjoner som foretas lokalt eller internasjonalt med selskapet vårt. Det er svært viktig at vi anmoder og innhenter all relevant dokumentasjon fra kunder, leverandører og andre tredjeparter som er involvert i slike transaksjoner. Vi tror på nøyaktig dokumentasjon fordi det støtter opp undre selskapets troverdighet og integritet.

## Revisjon

De interne og eksterne revisorene våre spiller en viktig rolle i selskapet ved å gjennomføre evalueringer som overleveres til ledelsesteamene angående effektiviteten til interne kontroller i forbindelse med regnskapsføring, drift og administrative funksjoner. Revisorene våre er ansvarlige for å utføre objektive og uavhengige undersøkelser av selskapet. De sørger for å ha integriteten, sannferdigheten og den høye forretningsmoralen til selskapet i tankene. Vi tror på en helhjertet og åpen samarbeid med revisjonsteamene våre. Vi tolererer ikke at noen kommer med falske eller villedende utsagn med vilje til noen av revisorene.

## Åpen redegjørelse

Åpen redegjørelse er essensielt for vår suksess. Fullstendig og detaljert åpen redegjørelse forsterker ansvaret og fungerer som et kraftfullt avskrekkende middel mot å gjøre noe galt. Alle pengefond, bankkontoer og andre kontoer som er relevante for forretningsdriften, skal redegjøres for på en egnet måte i selskapets regnskapsføringsbøker for å opprettholde integriteten. Vi oppfordrer deg til å bekrefte at ingen fond, verdier, gjeld, inntekt eller utgift knyttet til selskapet er skjult eller regnskapsført på en ufullstendig eller upassende måte.

---

## Etiske forpliktelser for ansatte i offentlige tiltak

Vi jobber for å utføre alle forpliktelser til offentlig redegjørelse på en fullstendig, rettferdig, nøyaktig og betimelig måte. Noen ganger kan enkelte ansatte eller sjefer bli bedt om å oppgi informasjon til regnskapsavdelingen eller revisorene fordi dette skal offentliggjøres. Vi forventer at teamet kan finne frem eventuell anmodet informasjon umiddelbart og på en korrekt måte.

Dessuten har regnskapsavdelingen og revisjonskomiteen særlig ansvar for å fremme integritet på tvers av organisasjonen vår. Administrerende direktør, økonomidirektøren, regnskapsavdelingen og revisjonskomiteen har en særlig plikt til å opprettholde integriteten til selskapet gjennom rapportering av økonomiske resultatet og forhold.

Hvis du er kjent med eller mistenker atferd som kan svekke vår evne til å legge frem offentlige rapporter, inkludert dokumenter som er arkivert hos SEC (Securities and Exchange Commission), må du umiddelbart ta kontakt med en av de tilgjengelige ressursene.

## Ansvar for aksjonærer og media

Vi jobber for å handle i samsvar med juridiske og lovmessige forpliktelser når det gjelder hva vi sier om selskapet. Dette kan gjelde alt fra utsagn mellom ansatte på kontoret til utsagn som deles på sosiale medier (f.eks. Facebook, Twitter osv.)

Vi må alle være forsiktige med hvordan vi reagerer på nyheter eller informasjon om selskapet vårt. Det er bare markedsførings- og kommunikasjonsavdelingene som har tillatelse til å svare på og ta opp informasjon som gjelder selskapet, i media. Vi fremmer en åpen kommunikasjon og respekterer aksjonærene våre, og derfor svarer vi på hendelser som påvirker oss i våre interne og eksterne miljøer, på en positiv måte.

Hvis du blir kontaktet av media, skal henvendelsen videresendes til [mediarelations@brightstarcorp.com](mailto:mediarelations@brightstarcorp.com). Hvis du blir kontaktet av media og det gjelder et juridisk spørsmål, skal henvendelsen videresendes til hovedstyret. Hvis du blir kontaktet av en aksjonær, skal henvendelsen videresendes til senior vise-direktør for økonomi og administrerende direktør.



---

## Beskytte ikke-offentlig informasjon og forhindre innsidehandel

Mens du jobber for Brightstar kan det hende at du hører om konfidensiell informasjon som kvalifiserer til materiell ikke-offentlig informasjon. Denne informasjonen kan handle om Brightstar, én av kundene, leverandørene, forretningsforbindelsene eller en annen tredjepart. Materiell ikke-offentlig informasjon inkluderer informasjon som du kanskje kan dele med eller få fra agenter, forretningsforbindelser eller til og med kollegaer. Den inkluderer også alle teknisk informasjon eller forretningsinformasjon som skal være privat innenfor selskapet. Det er viktig å sikre slik informasjon fordi denne informasjonen øker verdien på selskapet og sørger for at vi er konkurransedyktige i et marked som vokser raskt. Du skal aldri oppgi materiell ikke-offentlig informasjon til noen utenfor selskapet, inkludert familie og venner, og du skal kun oppgi slik informasjon til kollegaer i tilfeller der de har behov for kjenne til informasjonen.

Vi krever at du innhenter korrekt autorisasjon før du deler ikke-offentlig informasjon med offentligheten eller en annen tredjepart. Hvis du forlater Brightstar-samfunnet, skal ikke-offentlig informasjon ikke deles med nye arbeidsgivere eller noen andre.

Vi forbyr alle i Brightstar-samfunnet fra å handle med Brightstars verdipapirer eller verdipapirene til leverandørene, kundene eller konkurrentene. Hvis du får vite om ikke-offentlig informasjon som deles uten korrekt autorisasjon, ber vi om at du umiddelbart kontakter en av de tilgjengelig ressursene og refererer til selskapets retningslinjer.

## Konfidensiell informasjon

Én av de mest spennende egenskapene ved å jobbe i et så allsidig selskap som Brightstar, er at du får tilgang til selskapets konfidensielle informasjon og unike forretningshemmeligheter. Dette kan gjelde alt fra kundelister til strategier for prissetting for nye produkter og tjenester. Det kan også inkludere informasjon om Brightstars kunder, leverandører eller forretningsforbindelser som er konfidensiell, sensitiv for konkurransedyktigheten og/eller beskyttet av opphavsrett. Du bør vurdere at informasjon om selskapet, inkludert materiell ikke-offentlig informasjon, er konfidensiell og/eller sensitiv for konkurransedyktigheten, så lenge informasjonen ikke har blitt frigitt offisielt av Brightstar til offentligheten.

Uansett hvor vanskelig det er å holde tilbake ønsket om å dele denne informasjonen med resten av verden, er det viktig at vi sørger for at Brightstars (og partnernes) konfidensielle hemmeligheter holdes innenfor selskapet, og at den bare deles med kollegaer i tilfeller der de har behov for å kjenne til informasjonen. Vi må sørge for at vi ikke deler disse hemmelighetene på en direkte eller indirekte måte med noen som jobber utenfor selskapet, eller gjør det mulig at hemmelighetene blir offentlig kjent. I tillegg er det strengt forbudt å dele sensitiv informasjon med bloggere eller andre nettstedet.

Vi følger denne praksisen fordi det ikke bare er en prioritet at vi beskytter selskapets og forretningsforbindelsenes informasjon, men fordi det også er en kritisk faktor for at vi skal oppnå suksess.



uovertruffen integritet

verdiene  
engasjementet  
**bedre**  
**selskap**

# VIRKELIGHETSSJEKK

---

Charlie jobber i den juridiske avdelingen til selskapet han jobber for. Hans bror Gary jobber i økonomiavdelingen til et datterselskap. Charlie har jobbet med en stor fusjonsavtale som vil gi selskapet en enorm konkurransemessig fordel i markedet. Kontrakten er ikke endelig, og selskapet har ikke delt denne fusjonsavtalen med offentligheten.

Noen dager senere nevner Charlie tilfeldig fusjonsavtalen til broren Gary mens de spiller golf. Charlie angret umiddelbart på at han fortalte det til Gary fordi han vet at han ikke kan snakke om informasjon som ikke er offentlig kjent, og han vet også at Gary er en grådig person. Gary forsikrer broren sin om at han ikke skal kjøpe aksjer i selskapet før nyheten er offentlig. Når det har gått noen uker uten at de store nyhetene har kommet ut, blir Gary utålmodig. Han vet at han lovet broren at han ikke skulle investere personlig i selskapet, men han er svært ivrig etter å få en bit av kaken. Han lurte på om han kan fortelle kameraten Steve om nyheten, og betale ham for å gjøre investeringen i hans sted.

**Kan Gary lure seg unna å bruke den hemmelige informasjonen ved å be Steve om å investere for ham?**

Absolutt ikke. Hele saken ville kun bli verre hvis Gary delte informasjonen med kameraten sin. Selv om Gary er i familie med Charlie hadde Charlie uansett ikke lov til å dele ikke-offentlig informasjon med ham, uavhengig av Garys ansettelse hos datterselskapet. Den eneste måten som Charlie kunne hatt lov til å fortelle Gary om fusjonen, var hvis Charlie innhentet tillatelse fra selskapet på forhånd.

I tillegg har ikke Gary lov til å fortelle noen andre om informasjonen før den er offentlig. Han kan ikke investere på egenhånd, eller be en venn om å investere for han. Basert på enkelte faktascenarier kan dette også anses som innsidehandel og et brudd på andre lover som kan føre til bøter og/eller fengsel.



# FORHINDRE INTERESSEKONFLIKTER OG UTØVE EGNET RISIKOSTYRING

Tjenester i verdensklasse krever engasjement i verdensklasse – fra begynnelse til slutt.

## Interessekonflikter

Brightstars policy når det gjelder interessekonflikter er enkel – du skal alltid opptre i Brightstars beste interesse. Interessekonflikter kan oppstå når du:

- oppnår en materiell interesse for en leverandør, konkurrent eller kunde hos Brightstar
- tar i mot personlig rådgivningsforhold eller ansettelsesforhold som er, eller kan være, i konkurranse med Brightstar
- tar del i forretningsaktiviteter på siden som er, eller kan være, i konkurranse med Brightstars forretninger eller interesser
- godtar ansettelser på siden som kan påvirke evnen din til å bruke egnet mengde tid og oppmerksomhet på Brightstar
- fungerer som en sjef, direktør eller i en annen funksjon for en kunde, leverandør eller konkurrent til Brightstar, hvis ikke dette er godkjent av administrerende direktør
- overvåker, påvirker, reviderer eller har innflytelse når det gjelder jobbevalueringer, kompensasjon eller velferdsgoder for familiemedlemmer som er ansatt hos Brightstar
- er eller har vært involvert i å tildele eller administrere kontrakter til Brightstar som en statlig ansatt
- på en ulovlig måte får eller tvinger andre til å gi politiske bidrag til politiske kandidater, politiske organisasjoner eller partier som kan bruke bidragene for en politisk kandidat
- overfører personlige lån fra selskapet til noen av våre ansatte, inkludert seniorledere
- tar i mot lån på vegne av selskapet uten å innhente autorisasjon på forhånd fra andre virksomheter, inkludert våre samarbeidspartnere

Merk: Hvis du på noe tidspunkt i løpet av ansettelsen hos Brightstar kommer over en faktisk eller mulig interessekonflikt, er du forpliktet til å fortelle om denne konflikten umiddelbart. Mange ganger kan konflikter løses gjennom en åpen og transparent diskusjon.



## Gaver

Vi vet hva du tenker. Hvordan er det mulig at gaver kan være negativt? De gode nyhetene er at noen ganger er gaver akseptable. Det som ikke er så bra, er at vi må være forsiktige når vi velger hvilke gaver vi gir og tar i mot, hvem vi gir dem til og mottar dem fra og hvordan de tar seg ut i lys av forretningsforholdene våre.

En gave er alt som har verdi. Dette kan dreie seg om alt fra reklamepenner til en dyr flaske med vin. Hvis det har en verdi, så er det en gave. I tillegg utgjør overnatting/bevertning en gave. Et eksempel på dette er en gratis flybillett og en billett til et arrangement som en leverandør gir deg.

Alle gaver skal rapporteres gjennom verktøyet for rapportering av gaver som ligger på Brightstars intranett. Hvis du har spørsmål om hva som utgjør en gave og/eller hva som er passende, kan du ta kontakt med Brightstars juridiske avdeling eller sjefen for etikk og samsvar.

### Her er litt mer veiledning:



- Gaver er passende i enkelte situasjoner. Det kan for eksempel være riktig å gi en gave under et forretningsmøte i et annet land der det er en kulturell høflighet å utveksle små tegn på at man verdsetter hverandre. Hvis slike gaver innfrir kravene som legges frem i Brightstars gavepolicy, er de innenfor rammene som vi tillater.



- Gaver er ikke passende hvis de ikke innfrir standardene som legges frem i Brightstars gavepolicy, og ikke blir godtatt i henhold til nødvendige regler på forhånd. De er ikke ansett som passende hvis de blir brukt til å påvirke forretningsplaner eller -avgjørelser. De skal ikke brukes til å oppnå eller innhente avtaler eller å dirigere avtaler til en annen person eller selskap, inkludert myndigheter, statlig ansatte og politiske partier (lokale eller utenlandske). Policyen vår tillater ikke å motta gaver fra statlig ansatte. I tillegg er de eneste gavene som er tillatt å gi til statlig ansatte, reklameartikler slik det defineres i gavepolicyen vår.

Gavepolicyen vår krever at vi rapporterer alle gaver som vi får fra kunder, leverandører, entreprenører og andre forretningsforbindelser. Det er svært viktig for selskapet og selskapets kultur at vi har et omdømme for å være ærlige og respektable. Ansatte skal spørre Brightstar om råd hvis de trenger ytterligere veiledning utover det som angis ovenfor.



## Reiser og underholdning

Reise er en forretningsressurs og en måte som vi kan oppnå målsettinger i forretningene på. Alle ansatte må følge Brightstars policy og godkjenningsprosess for alle forretningsreiser, underholdning og utgifter i forbindelse med forretningsreiser over hele verden.

Det forventes at alle ansatte bruker sin yrkesmessige vurderingsevne når de pådrar seg utgifter på vegne av selskapet. Ansatte skal rådføre seg med Brightstars policy om reiser og underholdning hvis de trenger ytterligere veiledning.

## Transaksjoner mellom tilknyttede parter

En transaksjon med en tilknyttet part er en forretningsavtale eller ordning mellom to parter som har et spesielt forhold som eksisterer før kontrakten inngås. La oss for eksempel si at ett av styremedlemmene i Brightstar eier en separat virksomhet og bestemmer seg for at denne virksomheten skal levere tjenester til Brightstar. Dette utgjør en transaksjon mellom tilknyttede parter. Dette spesielle forholdet som finnes mellom de involverte partene skaper en mulig interessekonflikt, fordi det kan forekomme situasjoner som er fordelaktige for én av eller begge partene. Vi må redegjøre for dette på en korrekt måte hvis en tilknyttet part inngår transaksjoner på vegne av Brightstar.



## Anti-bestikkelser og anti-korrupsjon

Uansett hvor i verden du jobber på vegne av Brightstar, finnes det en lov for å bekjempe bestikkelser og korrupsjon som gjelder for deg. De fleste land har lovgivning mot bestikkelser og korrupsjon som forbyr bestikkelser til en statlig ansatt, på samme måte som Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) i USA. I tillegg kan det under enkelte lokale lover, som United Kingdom's Bribery Act (UKBA), både anses som en sivilsak og en kriminalsak å gi en bestikkelse (også kjent som "kommersiell bestikkelse"), uansett om personen er en statlig ansatt eller ikke (som definert i UKBA). Kommersiell bestikkelse inkluderer en utveksling av noe av verdi med en mellommann, for eksempel en kunde, representant eller leverandør, som er tiltenkt å påvirke en kommersiell atferd. Som en ansatt i Brightstar skal du aldri involvere deg i upassende aktivitet som inkluderer svindel eller korrupsjon.



Vær oppmerksom på at da Brightstar er et selskap som har sin base i USA, og driver sin virksomhet i mange forskjellige land, skal alle ansatte i Brightstar, uavhengig av hvor de er plassert eller hvor de driver forretningene, opptre i samsvar med FCPA i tillegg til andre lokale lover mot bestikkelser og korrupsjon som gjelder for Brightstar, når de driver sin virksomhet i det landet.

FCPA gjelder for amerikanske personer, selskaper og virksomheter, inkludert kontrollerte, internasjonale datterselskaper. Loven krever at vi avstår fra å tilby, betale eller love, enten det er direkte eller indirekte, noe av verdi til utenlandske statlig ansatte, politiske partier eller politiske kandidater med det formål å innhente eller beholde avtaler. Vi skal ikke forsøke å oppnå en urettferdig fordel ved å ta del i slike handlinger. I tillegg er det et krav om å føre nøyaktige regnskap og bøker for å sikre at de ikke forekommer brudd på FCPA noen steder innenfor selskapet.

Dessuten foretar vi ikke betalinger direkte eller indirekte til statlig ansatte, politiske kandidater, politiske partier, sjefer, eller ansatte hos kunder, leverandører eller konkurrenter hvis betalingene er ment for å sikre favorisering av selskapet vårt, eller hvis betalingen ville være i strid med gjeldende lover.

Upassende betalinger kan inkludere provisjon eller tilbakebetalinger som er ufortjent, donasjoner eller lån av selskapets eiendom eller tjenester fra selskapets personell. Det kan også inkludere det å pådra seg eller betale utgifter på vegne av en annen og tilbakebetaling til sjefer, ansatte eller agenter for selskapet for utlegg de har hatt på vegne av selskapet. Ansatte skal rådføre seg med Brightstar gavepolicy hvis de trenger ytterligere veiledning om hvordan de skal håndtere gaver som skal gis, og gaver som mottas fra statlig ansatte.



---

Videre er korruperte ordninger av alle slag med kunder, leverandører eller andre tredjeparter strengt forbudt. "Korrupsjon" refererer vanligvis til å oppnå, eller å forsøke å oppnå, en personlig fordel eller forretningsfordel ved hjelp av upassende eller ulovlige metoder. Korrupsjon kan inkludere betalinger eller utveksling av noe av verdi. Vi sørger for at våre tredjeparter forstår policyene våre når det gjelder kommersielle bestiktelser, inkludert bestiktelser til statlig ansatte, fordi vi jobber sammen som et team, og er kollektivt ansvarlige for konsekvensene som vi må ta hvis vi ikke overholder samsvar.

**Ikke få panikk.** Vi forstår at de ikke alltid er enkelt å vite hva som utgjør en bestikkelse, eller hvem som er en utenlandsk funksjonær. Derfor tilbyr vi en policy og opplæring med eksempler som gir deg mulighet til å bli bedre kjent med den beste måten å håndtere en situasjon som du kan befinne deg i på, som inkluderer FCPA, UKBA eller en annen gjeldende lov mot bestiktelser eller korrupsjon.

I og med at vi opererer på det globale markedet og har en lang rekke sosiale sedvaner og kulturer innad i selskapet, er det svært viktig at vi sikrer at alle medlemmer i samfunnet vårt forstår og overholder disse lovene. Hvis du befinner deg i en situasjon og fortsatt er usikker på om den utgjør en potensiell risiko for bestiktelser, må du ikke være redd for å be om hjelp før du handler. I tillegg skal alle ansatte fullføre e-læringsprogrammet mot korrupsjon når de begynner i selskapet.



### **Anti-konkurransen**

Vi overholder alle gjeldende monopolforebyggende lover i alle land der vi driver vår virksomhet. Disse lovene begrenser på generell basis forretningspraksis som begrenser fri konkurranse. De forhindrer aktiviteter slik som prisfiksing, deling av markeder mellom konkurrenter og begrenser produktutmating eller forretningsaktiviteter. Hvis du vil unngå straff i form av bøter eller fengsel, må du aldri direkte eller indirekte ta del i aktiviteter som hindrer fri konkurranse på markedet.

---

## Anti-boikott

Da vi er et selskap basert i USA er det viktig for oss å være i samsvar med alle amerikanske lover i forbindelse med boikott. Dette betyr at vi avstår fra å delta i eventuelle internasjonale boikottaksjoner så fremt de ikke er godkjent av USA. Vi oppgir heller ikke informasjon til noen, eller kommer med utsagn som kan anses som deltakelse i eller samarbeid med en ulovlig, utenlandsk boikott. Hvis du noen gang har spørsmål om potensielle problemer rundt en boikott, kan du ta kontakt med den juridiske avdelingen.

## Handelssamsvar

Vi driver vår virksomhet i enkelte høyrisikomiljøer, og derfor er vi hengitt til å være i samsvar med alle lover og regelverk for import og eksport som gjelder for oss rundt over hele verden. Disse lovene angir bestemte retningslinjer for hvor vi kan drive virksomheten vår, og hvem vi kan gjøre forretninger med. Når det finnes så mange lover som er i kraft allerede, er det viktig å være klar over at lover kan overlappes hverandre, og at det kan være at det er mer enn én lov som gjelder. Derfor er det svært viktig for oss at vi sørger for å kjenne til lovene som gjelder for våre transaksjoner for import og eksport, og at vi forstår hvordan de påvirker virksomheten vår.

Så lenge vi ikke har innhentet en skriftlig godkjenning på forhånd, inkludert korrekt lisensiering når det er nødvendig, skal vi ikke gjøre forretninger, hverken direkte eller indirekte, med land eller personer som er begrenset av amerikanske myndigheter. Datterselskapene, søsterselskapene, ansatte, agenter og representanter over hele verden er også ansvarlige for å overholde disse lovene og regelverkene.

Hvis du mistenker eller kjenner til noen i Brightstar-samfunnet som ikke overholder lover og regelverk for handel, må du umiddelbart informere en overordnet i avdelingen. Hvis du dessuten er usikker på om du er involvert i en aktivitet som ikke er i samsvar med lover og regelverk for handel, må du ta kontakt med en av ressursene våre.

## Anti-hvitvasking av penger

Hvitvasking av penger er handlingen der penger fra ulovlige kilder eller som er urettmessig ervervet, flyttes over til lovlige virksomheter eller aktiviteter. Det inkluderer også å flytte penger fra lovlige virksomheter til slike kilder. Disse handlingene kan være alt fra å ta i mot penger fra ulovlige virksomheter til indirekte å finansiere terrorister gjennom tilsynelatende lovlige virksomheter. Vi tar rimelig hensyn til dette på alle forretningstransaksjoner ved å bekrefte identiteter for å sikre at vi ikke gjør forretninger med terrorister, narkotikasmuglere og andre ulovlige enheter, inkludert deres tilknyttede virksomheter. Vi oppfordrer alle medlemmer i samfunnet vårt til å identifisere rødt flagg-aktiviteter som kan involvere ulovlige handlinger, eller som kan utsette oss for ulovlige handlinger.

Vi tar ikke del i hvitvasking av penger av noen grunn fordi vi jobber samvittighetsfullt for å opprettholde ærlige og troverdige intensjoner i alle transaksjonene våre.



### Forpliktelser i forbindelse med statlige kontrakter

Det er svært viktig at du er særlig oppmerksom når du håndterer kontrakter som er knyttet til myndighetene. Brightstar jobber for å overholde regelverkene som legges frem i Procurement Integrity Act. Procurement Integrity Act beskytter prosesser der amerikanske, føderale myndigheter kjøper varer eller tjenester ved å bruke konkurransefremmende fremgangsmåter for å tildele kontrakten til en leverandør. I henhold til loven kan ikke Brightstar-ansatte motta informasjon om valg av kilde fra nåværende eller tidligere myndighetsfunksjonærer som forsøker å påvirke anbudsprosessen på en upassende måte. Slik informasjon inkluderer:

- anbudspriser for lukkede tilbud eller lister over priser
- planer for valg av kilde
- planer for teknisk evaluering
- teknisk evaluering av konkurrerende tilbud
- bestemmelser om konkurranseområde
- rangering av tilbud, tilbud eller konkurrenter
- kostprisevalueringer
- rapporter og evalueringer av kildevalg fra styre
- anbefalinger om kildevalg fra rådgivende styre
- forelagte kostnader eller priser
- all annen informasjon merket som informasjon om kildevalg

I tillegg har ansatte i Brightstar i henhold til loven ikke lov til å innhente anbuds- og/eller tilbudsinformasjon fra entreprenører på en upassende måte (dvs. ikke-offentlig informasjon sendt til en føderal myndighet som en del av, eller i forbindelse med, et tilbud eller tilbud). Slik informasjon inkluderer:

- informasjon om kostnader og prising
- indirekte kostnader og direkte arbeidskraftskostnader
- informasjon om produksjonsprosessene, driften og teknikkene når de er merket som beskyttet av opphavsrett eller informasjon om kildevalg i henhold til gjeldende lover og regler
- informasjon merket som informasjon om tilbud eller tilbud fra entreprenør
- alt annet materiale eller informasjon knyttet til spesifikke innkjøp som et selskap som leverer inn et tilbud, anser som beskyttet av opphavsrett

Merk: Når de er tildelt skal alle statlige (og ikke-statlige) kontrakter utføres i samsvar med gjeldende lover, forskrifter, regelverk, spesifikasjoner, krav og klausuler.

# VIRKELIGHETSSJEKK

---

Chen er salgssjef på kontoret i Chicago. Han er for tiden involvert i kontraktforhandlinger med en kunde i Etiopia som heter Lexico. Lexico er også et statlig eid selskap. Etter at han har avtalt et personlig møte, finner han ut at det er vanlig å ta med en gave til forretningsmøter i Etiopia.

Chen vet at for å overholde de gjeldende lovene mot bestikkelser, kan han ikke ta med seg noe av verdi med formål om å sikre avtalen med Lexico. Han vil imidlertid heller ikke fornærme denne potensielle nye forretningsforbindelsen. Han bestemmer seg for å ta med en flaske med favorittvinen sin som koster 50 dollar.

## **Er Chens atferd korrekt?**

Dette er en vanskelig hypotetisk sak. Selv om det er akseptabelt å ta med høflige gaver, er det mot Brightstars policy om gaver å gi andre gaver enn reklameartikler (for eksempel en penn eller kopp med Brightstar-logo) til statlig ansatte. Derfor kan Chen fortsatt ta med en gave, men det må være en reklameartikkel i henhold til definisjonen i policyen om gaver.

Hvis Chen var i tvil om gaven, kunne han selvsagt be om råd fra en representant for personalavdelingen eller sjefen for etikk og samsvar før han tok med en gave. Han kunne også ha tatt en titt på Brightstars policy om gaver.



# ELEKTRONIKK, SOSIALE MEDIER OG PROGRAMVARE

Den eneste gangen vi ikke er kreative, er når vi følger loven.

## Korrekt bruk og beskyttelse av selskapets systemer

Våre elektroniske medier, for eksempel datamaskiner, apparater og tilbehør, og kommunikasjonssystemer slik som telefonsvarer, e-post, kommersiell programvare og tilgang til Internett gjennom Microsoft Internet Explorer eller en annen internettleverandør, er eiendommen til selskapet. Vi bruker disse systemene, i tillegg til sosiale medier (for eksempel Facebook, Twitter, Google Plus og Orkut) på en ansvarlig måte. Alle retningslinjene våre, slik som de som gjelder trakassering og personvern for selskapets informasjon, gjelder for kommunikasjon via elektroniske medier.

Vi forstår at elektronikk og kommunikasjon på sosiale medier gjør det mulig for oss å vise frem våre kreative og dynamiske egenskaper, både som enkeltpersoner og som selskap. Imidlertid kan slik kommunikasjon viske ut linjene mellom det yrkesmessige livet og privatlivet vårt. Derfor forventer vi at du bruker god dømmekraft når du er med på aktiviteter utenfor jobben. Vi er alle ansvarlige for informasjonen vi legger ut elektronisk, og for det omdømmet som det er med på å skape – både for oss som enkeltpersoner og for hvordan det reflekterer tilbake på Brightstar. I tillegg anses din aktivitet gjennom å legge ut meldinger på Internett og sosiale medier, både i løpet av arbeidsdagen på en autorisert måte eller etter arbeidstid ved å bruke selskapets eiendom, som legitime forretningsinteresser for selskapet.

Hvis du noen gang er usikker på om noe du diskuterte eller la ut på Internett, var upassende, oppfordrer vi deg til å snakke med én av ressursene våre.

Husk: Kommunikasjon på disse systemene er ikke privat. De er faktisk offentlige arkiver som både er permanente og mulige å søke i.

Til slutt, og viktigst av alt, oppfordrer vi deg til å ha respekt for lesere, kollegaer og Brightstar. Sørg for at du er kjent med kravene og retningslinjene som legges frem i policyen vår om sosiale medier.

## Immateriell eiendom

Vi jobber for å beskytte vår immaterielle eiendom. Dette inkluderer all informasjon som beskyttes av patenter, opphavsrett eller varemerker. I samsvar med gjeldende lover om immateriell eiendom, slik som ulovlig kopiering, sørger vi alltid for at informasjonen identifiseres eller merkes med varemerke, servicemerke eller opphavsrettssymbolet. Vi sørger også for at vi er i samsvar med alle gjeldende lover som gjelder andres immaterielle eiendom. Vi innhenter tillatelse til å bruke andres eiendom og informerer dem når vi bruker den.

Hvis du er usikker på hvilken type beskyttelse som er nødvendig, eller vet om misbruk fra noen internt eller eksternt, må du straks kontakte én av ressursene våre.



# VIRKELIGHETSSJEKK

---

Gonzalez jobber på markedsavdelingen på kontoret sitt med tre andre medarbeidere. Han har ansvar for å oppdatere forskjellige medier for selskapet, inkludert selskapets Facebook-side. Han skriver også en personlig blogg der han oppdaterer leserne om det daglige arbeidslivet.

En morgen blir Gonzalez satt til å jobbe på et nytt nettstedprosjekt sammen med en kollega, Luis. Senere den ettermiddagen overhører Gonzalez at Luis klager på mengden arbeid han kommer til å måtte legge ned i dette nye prosjektet. Gonzalez har sett seg lei på Luis' negative holdning og logger seg umiddelbart inn på bloggen sin. Der skriver han et sint innlegg om late kollegaer og hvordan de ikke har noen arbeidsmoral.

Luis som er en av Gonzalez' følgere på bloggen, ser innlegget den kvelden og blir dypt fornærmet. Han vet at innlegget må handle om ham, fordi han er den eneste andre kollegaer i avdelingen som ble satt til å jobbe på prosjektet sammen med Gonzalez. Luis bestemmer seg for å snakke med sjefen for etikk og samsvar og rapportere Gonzalez' blogginnlegg.

## **Må Gonzalez stå til ansvar for handlingene sine?**

Ja. Ikke bare brukte Gonzalez selskapets eiendom til å oppdatere sin personlige blogg, men han kom også med upassende kommentarer om en kollega. Dette er absolutt ikke akseptabel oppførsel. Selv om Gonzalez mener at Luis er lat, gir det ham ikke rett til å snakke nedsettende om Luis på en personlig nettside.

Dette kan føre til at Gonzalez blir oppsagt, eller enda verre, juridiske konsekvenser. Alt dette for et lite blogginnlegg!

## **Så hva kunne Gonzalez ha gjort?**

Hvis Gonzalez opplevde vanskeligheter med å jobbe sammen med Luis på prosjektet, kunne han ha tatt kontakt med én av selskapets ressurser eller han nærmeste overordnede i forbindelse med problemet.



# FREMME ET MILJØ SOM BYGGER PÅ HMS, RESPEKT OG TRYGGHET

## De beste ideene vokser når det er verdighet i forskjellene

### HMS

Hos Brightstar jobber vi for å sikre HMS for ansatte, kunder, besøkende, entreprenører og samfunnet ved å være i samsvar med alle gjeldende lover og regelverk for HMS. Våre policyer og prosedyrer for HMS er utformet for å hjelpe deg med å jobbe på en trygg måte og sørge for at vi ikke utsettes for fare på arbeidsplassen. Du skal alltid viderefordre bekymringer hvis:

- du blir bedt om å utføre en oppgave som du mener er utrygg, eller som du ikke har egnet opplæring til å utføre.
- du ser noen som du mener utfører en oppgave som du mener er utrygg, eller som den personen ikke har egnet opplæring til å utføre.
- du observerer eller blir klar over et forhold som utgjør en fare eller en potensielt farlig situasjon.

Alle har ansvar for sikkerheten. Hvis du mener at sikkerheten din eller sikkerheten til en kollega er i fare, må du snakke med den lokale representanten for personalavdelingen.

### Allsidighet, like rettigheter og rettferdig behandling

En forståelse av allsidighet gjør oss til et unikt og tiltalende team. Vi gjør vårt beste for å utvikle og ta vare på en arbeidsstyrke som er like allsidig som markedene vi betjener, og for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø. Vi setter pris på forskjellene mellom oss. Vi omfavner kulturelle forskjeller mellom ansatte, kunder, leverandører og alle andre forretningsforbindelser over hele verden. Vi har alle ansvar for å sikre allsidighet og rettferdig behandling og for å sikre at selskapet er i samsvar med all lovgivning som gjelder like muligheter for alle.

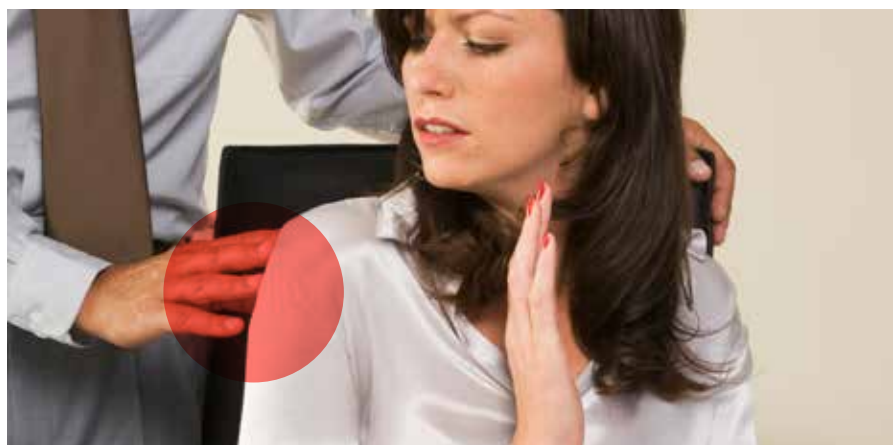
### Forhold til tredjeparter

Vi verdsetter forholdene våre med tredjeparter. Derfor er det viktig at vi danner et enhetlig system i samfunnet vårt som sørger for rettferdighet og samsvar med gjeldende lokale og globale lover og regelverk. Selskapet vårt og tredjeparter knyttet til oss er forpliktet til å følge våre retningslinjer og policyer når de gjennomfører forretningstransaksjoner. Det er også viktig for oss å være kjent med internasjonale lover når vi gjør forretninger i andre land på grunn av juridiske og kulturelle forskjeller på tvers av nasjoner.

## Diskriminering og trakassering

Brightstar ønsker alltid å ha et arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering og trakassering av alle typer og/eller annen støtende eller respektløs oppførsel. Det er enkelt – slik oppførsel blir ikke tolerert hos Brightstar. Vi diskriminerer ikke mot noen basert på rase, hudfarge, religion, alder, kjønn, seksuell legning, funksjonshemming, status for statsborgerskap, status som krigsveteran eller en annen beskyttet status. Vi lar oss ikke engasjere i eller tolerere noen type trakassering basert på disse kategoriene eller slik det blir beskrevet mer detaljert nedenfor. Denne praksisen gjelder for alle i samfunnet vårt, inkludert alle tredjeparter som er tilknyttet oss. Vi følger denne praksisen fordi vi ønsker å behandle hverandre med respekt.

Hvis du eller noen andre opplever diskriminering eller trakassering, ber vi om at du tar kontakt med en av de tilgjengelige ressursene for å få hjelp.



Trakassering kan forekomme både verbalt, visuelt, fysisk eller gjennom annen oppførsel som skaper et truende, støtende eller fiendtlig arbeidsmiljø, og alle typene er like uønskede. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til:

- seksuell trakassering
- støtende språkbruk eller upassende vitser
- nedverdiggende kommentarer
- nedsettende kommentarer basert på rase, etnisitet, kjønn eller religion
- skremmende eller truende atferd
- fiendtlighet mot en annen person på grunn av individuelle egenskaper



Merk: Seksuell trakassering kan forekomme på mange måter, blant annet:

- seksuelle tilnærmelser, forespørsler om seksuelle tjenester eller uønskede krav
- vitser med seksuelle undertoner, bilder, tekstmeldinger eller e-poster
- eksplisitte eller nedverdiggende kommentarer om utseende
- vise seksuelt dristige bilder eller pornografi

---

## Personvern og datasikkerhet

Vi tror på å respektere hverandres personvern. Vi har ikke tilgang til, kan ikke innhente, avsløre eller endre hverandres informasjon verken i utskrevet eller elektronisk format. Den eneste gangen dette er tillatt, er når det er i forbindelse med et lovlig forretningsrelatert formål som er i tråd med gjeldende lover og retningslinjer.

Vi respekterer hverandres personlige eiendeler og arbeidsområde. Hver enkelt er ansvarlig for å beskytte egen informasjon, inkludert passord, økonomisk informasjon og eventuelle personlig informasjon som er i vår kontroll.

Vi opptrer i strengt samsvar med kravene i datasikkerhetslovgivningen og -forskriftene som gjelder i det landet der vi driver virksomheten vår. Vi er forsiktige når vi bruker, overfører eller oppgir informasjon om de ansatte. I tillegg sikrer vi all informasjon om kunder, leverandører og forretningsforbindelser, og vi kommer ikke til å åpne, innhente, oppgi eller endre informasjonen uten å varsle og innhente tillatelse på forhånd der det er nødvendig. Vi ønsker å jobbe som et team for å opprettholde personvernet på arbeidsplassen, uavhengig av hvor i verden vi driver virksomheten vår.

**Informasjon om kunder eller ansatte skal aldri overføres internt eller eksternt, så lenge det ikke er absolutt nødvendig.**

## Vold

Vi tolererer ingen form for vold på arbeidsplassen. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, truende, fiendtlig eller fornærmende atferd. Denne typen atferd skal aldri rettes mot noen, inkludert kunder, leverandører eller en annen tredjepart som vi gjør forretninger med. Ansatte eller entreprenører for selskapet har ikke lov til å ha skytevåpen eller andre typer våpen i sin besittelse på selskapets eiendom, så lenge disse våpnene ikke er nødvendige for å utføre jobben for selskapet og ledelsen (inkludert administrerende direktør, personalavdeling og den juridiske avdelingen) samtykker til dette på forhånd og i skriftlig form.

Hvis du opplever eller er kjent med noen type vold eller er kjent med skytevåpen og andre typer våpen som blir innført på Brightstars anlegg, skal du umiddelbart ta kontakt med én av ressursene våre og/eller politiet der det er nødvendig.



## Korrekt bruk av selskapets eiendom

Vi tar godt vare på selskapets eiendom. Dette inkluderer selskapets verdier, informasjonssystemer, maskiner, møblement og anlegg. Vi bruker eiendelene på en ansvarsfull måte ved å beskytte dem fra å bli borte, mot skader eller bruk på feil måte.

Vi får godkjenning for programvare som vi laster ned eller deler med andre. Vi laster ikke ned noe ulovlig fordi det kan være strid med lover om opphavsrett, og det kan gi andre mulighet til å stjele vår immaterielle eiendom.

Vi forstår at selskapets ressurser kanskje må benyttes til personlige formål. Dette er tillatt, men innenfor visse begrensninger. Det skal ikke påvirke vår evne til å fokusere og gjøre jobben vår. Vi må også sikre at personlig bruk ikke fører til ekstrakostnader, eksponerer Brightstar-nettverkene og -utstyret for virus, skadelig programvare, hacking eller andre typer elektroniske angrep eller strider mot gjeldende lover eller policyer.

## Misbruk av narkotiske stoffer og alkohol

Vi er ansvarlige for å passe på at det ikke forekommer narkotika og alkohol på arbeidsplassen. Vi overholder amerikanske, føderale policyer om narkotika og alkohol og alle andre gjeldende lokale lover. Vi har ikke ulovlige stoffer eller alkohol i vår besittelse, vi distribuerer, produserer eller bruker ikke slike stoffer mens vi er på selskapets eiendom eller mens vi utfører selskapets forretninger. Reseptbelagte medisiner er tillatt så lenge de er skrevet ut til deg til av legen din og ikke påvirker din evne til å utføre jobben din på en trygg og effektiv måte.

Moderat inntak av alkohol etter arbeidstid eller i forbindelse med middagsmøter eller arrangementer av lignende type er akseptabelt, i henhold til Brightstars policy om reiser og underholdning. Vi stoler på at du bruker din vurderingsevne til å ta gode avgjørelser når du deltar på slike aktiviteter.

## Arbeidstid og velferdsgoder

Alle har ansvar for å registrere arbeidstid og ferietid nøyaktig. Ved å gjøre dette bekrefter vi at vi har rapportert all tid som vi har vært på jobb eller vært borte fra jobb. Vi fremstiller ikke på en feilaktig måte, eller instruerer noen andre til å fremstille feilaktig, eventuell arbeidstid eller tid vi har vært borte. Hvis noen er berettiget til overtid, skal ekstra arbeidstimer rapporteres.

Vi bruker ordninger for godtgjørelse og velferdsgoder som selskapet leverer, på en ærlig måte. Vi er sannferdige når vi rapporterer helsestatus, begunstigede parter, medlemmer som dekkes, og andre fakta knyttet til velferdsgoder.

## Upassende opptreden utenfor arbeid

Vi tar ikke del i upassende opptreden utenfor arbeid som kan skade vårt omdømme personlig eller som selskap, eller som kan påvirke prestasjonene våre på en negativ måte. Vi oppfordrer deg til å bruke dømmekraften til å ta gode avgjørelser når du deltar i aktiviteter.



## Miljø

Vi er ansvarlige for å være i samsvar med alle gjeldende lover som sikrer miljøet, samfunnene våre og tar vare på naturressursene. Hver enkelt av oss har en forpliktelse om å utføre forretninger i samsvar med disse lovene for å sikre en bærekraftig planet og for å redusere et eventuelt ansvar. Vi jobber også for å redusere skadelige stoffer som kan komme fra produktene og produksjonsanleggene våre.

**Husk**  
**at vi representerer**  
selskapet  
**både når vi er på**  
**jobb og utenfor**  
**arbeidstid**

# VIRKELIGHETSSJEKK

---

Mohamed jobber i personalavdelingen i selskapet. Han er opptatt med å oppdatere informasjonen om de ansatte i datasystemet. Etter noen timer blir han sulten og bestemmer seg for å ta en pause. Når han kommer tilbake fra salgsautomaten med en pose potetgull, innser han at to av de nye ansatte mangler personnummer i systemet. Han konkluderer med at han ganske enkelt glemte å legge inn numrene og fortsetter å jobbe.

Noen uker senere blir identitetene til de to ansatte stjålet. Selv om han er usikker på om identitetstyveriet kan kobles til hendelsen for noen uker siden, føler Mohamed seg skyldig.

## **Hva skal Mohamed gjøre?**

Mohamed skal kontakte én av Brightstars ressurser umiddelbart. Det er svært viktig at noen blir informert når situasjoner slik som Mohameds forekommer, fordi det kan være noen som stjeler eller endrer informasjon internt. Hvis Mohamed venter, er det mulig at flere slike hendelser forekommer. Derfor er det så viktig å beskytte og sikre informasjonen til enhver tid, særlig når den er personlig og ikke-fortrolig.



# KONKLUSJON

Vi forstår at det er umulig å beskrive hvert eneste juridiske og etiske brudd. Vi stoler på at du kan bruke dine mest verdifulle verktøy: samvittigheten din, god dømmekraft og sunn fornuft. Vi er selvsagt alltid tilstede for å tilby ytterligere assistanse.

Husk at hvis du blir klar over ett brudd eller tror at et brudd på retningslinjene har funnet sted, må du kontakte en av de tilgjengelige ressursene: en representant fra personalavdelingen, hovedstyret, internrevisjonen, sjefen for etikk og samsvar eller noen av de andre sjefene eller lederne som du føler deg trygg på å snakke med. Det konfidensielle nettstedet og hjelpetelefonen er også tilgjengelig for deg. Vi repeterer at rapporter om faktisk eller forsøk på gjengjeldelse for rapporter som er levert inn i god tro, angående mistenkte brudd på loven eller retningslinjene våre, ikke tolereres under noen omstendigheter.

Vi ber hver leder om å distribuere disse retningslinjene til alle medlemmene i Brightstar som lederen har ansvar for. I tillegg skal hver leder jobbe for å sikre at alle leser, forstår og opptrer i samsvar med retningslinjene.

Brudd på disse retningslinjene eller andre retningslinjer eller prosedyrer som gjelder for selskapet, kan føre til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse eller en sivil- eller kriminalsak hvis det er nødvendig. Dessuten vil vi ikke rettfærdiggjøre ulovlige eller upassende handlinger hvis de "bestilles av noen i den øverste ledelsen". Det vil bli iverksatt tiltak mot den øverste ledelsen hvis de tillater eller har kjennskap til ulovlig eller upassende opptreden. Hver enkelt av oss kan være ansvarlige for handlingene vi gjør – og ikke gjør.



**Vi jobber for å være i samsvar med disse retningslinjene og omfavner et vellykket og etisk arbeidsmiljø. Med veiledning og støtte fra hverandre er vi sikre på at dette kan oppnås, og vi fortsetter den store suksessen som Brightstar har oppnådd**

NUMBER 1  
MOBILE  
SERVICES LEADER

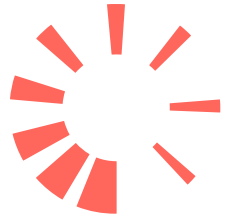
BOLDLY  
SERVING  
WIRELESS

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](http://www.brightstar.com)**