

NOKIAS ADFÆRDSKODEKS

Ændret den 19. april 2005 (udarbejdet i 1997)

Nokia har altid lagt vægt på, at virksomhedens og virksomhedens forskellige interessenters langsigtede interesser [bygger](#) på de højest mulige standarder, hvad angår etisk adfærd og gældende love. Adfærdskodekset er godkendt af Nokia-koncernens direktion og er blevet præsenteret og integreret i virksomheden via kurser, uddannelse og intern kommunikation. Nokias værdier er indarbejdet i dette kodeks, og det forventes, at alle ansatte hos Nokia [bliver](#) uden undtagelse udøver en adfærd og udfører et arbejde, der er i overensstemmelse med dette kodeks. I visse regioner eller lande kan strengere retningslinjer eller mere udførlige forskrifter være passende, men de må ikke være i modstrid med indholdet af dette kodeks. Nokia gennemgår med jævne mellemrum adfærdskodekset og foretager ændringer i indhold og gennemførelse, hvis der opstår behov for ændringer eller yderligere tydeliggørelse.

Etik og love: Nokia tilstræber de højest mulige standarder, hvad angår etik og overholdelse af national og international lovgivning. Det omfatter for eksempel monopollovgivning og love, der omhandler fri konkurrence, ledelsesforhold, forhindring af bestikkelse, ulovlige betalinger og korrupsion, værdipapirer, der handles på anerkendte børser, sikkerhed i forbindelse med brugen af de produkter og tjenester, som Nokia leverer til sine kunder, arbejdslovgivning og arbejdsmetoder, miljø, love om menneskerettigheder og internationalt anerkendte standarder samt beskyttelse af ophavsret, virksomhedens aktiver og anden immateriel ejendom. Nokia har ikke blot som mål at overholde lovens mindstekrav, men ønsker som brancheførende virksomhed at være blandt de bedste virksomheder i verden, når det drejer sig om at være en ansvarlig virksomhed, samt at have en positiv indflydelse på samfundet uanset, hvor i verden der drives forretning.

Nokia respekterer interessenternes privatliv og integritet og bestræber sig på at overholde strenge krav til behandlingen af personlige data og produktoplysninger. Alle de personlige data, der indsamles og opbevares af Nokia, vil blive behandlet reelt, lovligt samt sikkert og med respekt for privatlivets fred.

Menneskerettigheder: Nokia vil respektere og arbejde for menneskerettigheder. Nokia anerkender, som hovedparten af det internationale samfund, at visse menneskerettigheder skal betragtes som grundlæggende og universelle på baggrund af de accepterede internationale love og konventioner, som f.eks. FN's erklæring om menneskerettigheder samt den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) og Global Compacts principper. De rettigheder, Nokia betragter som grundlæggende og universelle, er: Frihed for enhver form for diskrimination på grund af race, trosretning, hudfarve, nationalitet, etnisk baggrund, alder, religion, køn, kønsskifte, seksuel orientering, ægteskabelig status, forbindelser til en national minoritet, handicap, eller anden status; frihed fra uberettiget internering, henrettelse og tortur; frihed til at afholde fredelige møder og forsamlinger; tanke- og religionsfrihed samt menings- og ytringsfrihed. Nokia vil ikke anvende børne- eller tvangsarbejde. Nokia tolererer ikke arbejdsbetingelser eller behandling, der ikke overholder internationale love og konventioner.

Interessekonflikter, gaver & bestikkelse: Nokias ansatte bør undgå handlinger, som kan føre til interessekonflikter. Dette omfatter, men er ikke begrænset til, accept og donation af personlige gaver eller gæstfrihed over for eller fra Nokias interessenter. Undtaget herfra er gaver, som repræsenterer en nominel værdi [under](#) eller rimelig gæstfrihed, som er et led i gennemførelse af ordinære forretningsaktiviteter. Enhver aftale vedrørende tjenester eller fordele, som gives til gengæld for modtagelse af gaver, bør undgås. Gaver, hvis værdi overstiger den nominelle værdi, kan ikke

NOKIA

accepteres uden en fuldstændig redegørelse vedrørende den pågældende gave, og der skal i forvejen være en godkendelse fra den ansattes overordnede. Nokia og Nokias ansatte må ikke betale eller tilbyde bestikkelse eller anden ulovlig betaling til statslige repræsentanter eller kandidater eller andre parter med det formål at opnå eller bevare en forretningsaftale. Nokia bidrager ikke økonomisk til politiske partier eller andre politiske grupper. Nokias ansatte har ikke ret til at drage fordel af eller bidrage til, at andre kan drage fordel af, muligheder, der opstår som følge af udnyttelse af de ansattes stilling i eller oplysninger om virksomheden. Nokias ansatte har ikke ret til at udnytte virksomhedens aktiver til andre formål end retmæssig forretningsførelse eller andre dertil bemyndigede formål. Nokias ansatte må heller ikke drive konkurrerende virksomhed.

Regler for arbejdspladsen: Nokias ansatte skal respektere og arbejde for Nokias værdier (Nokia Values) på arbejdspladsen, arbejde for samarbejde, den enkeltes ansvar og den styrke, der kommer af at være mange. Nokia vil tilstræbe at betale rimelige lønninger og tilbyde en sikker og sund arbejdsplads for de ansatte. Nokia forpligter sig til i enhver ansættelsespraksis, -politikker og -procedurer at give sine ansatte lige muligheder. Når stillingskravene er opfyldt, får ingen ansat eller potentiel ansat derfor en mindre favorabel behandling end andre på grund af race, trosretning, hudfarve, nationalitet, etnisk baggrund, alder, religion, køn, kønsskifte, seksuel orientering, ægteskabelig status, forbindelser til en etnisk minoritet, holdning, handicap, medlemskab eller ikke-medlemskab af en fagforening. Nokia vil fortsat gøre en indsats for personlig og faglig udvikling hos Nokias ansatte. Nokia vil opmuntre sine ansatte til at leve et stabilt liv, både privat og fagligt.

Miljø: Nokias miljøaktivitet bygger på livscyklusbegrebet. Målet er at mindske negative miljøpåvirkninger gennem hele produktets livscyklus. Dette gør vi ved at styre vores egne aktiviteter og vores leverandørnetværk, hvor vi har indført DfE (Design for Environment) i produktudvikling, processer og udformning af tjenester, og vi støtter desuden fornuftige EOL-metoder (End of Life). Nokia anvender ikke udrydningstruede arter i forretningsøjemed og kræver desuden, at virksomhedens leverandører undgår indkøb af råvarer fra steder, hvor menneskers eller dyrs rettigheder krænkes, eller hvor indkøbs- eller distributionsmetoderne er ulovlige. I såvel markedsførings- som øvrige virksomhedsaktiviteter vil Nokia skildre dyr på en anstændig måde.

Leverandører: Nokia gør sit yderste for kun at benytte underleverandører eller leverandører, der følger de internationale love om menneskerettigheder og miljølove og -praksisser. Nokia overvåger leverandørernes etiske arbejde og træffer umiddelbare og grundige foranstaltninger i tilfælde, hvor der er tvivl om leverandørens etiske metoder.

Gennemførelse: Dette kodeks skal overholdes inden for alle områder, inklusive beslutninger vedrørende handel, investeringer, underleverandører, leverandører, virksomhedsudvikling og alle andre forhold, der vedrører virksomheden og virksomheden og dens ansatte. Nokia har valgt at gennemføre dette adfærdskodeks på en aktiv, åben og etisk forsvarlig måde. Selvom der kan opstå vanskelige fortolkningsspørgsmål i nogle situationer, specielt når det drejer sig om behovet for skønsomt at afveje lokale konventioner og krav i forhold til globale standarder og retningslinjer, erkender Nokia, at ovenstående forpligtigelse betyder, at Nokia skal gøre sit yderste for at løse identificerede etiske, lovmæssige, miljømæssige, arbejdsmæssige og menneskeretlige problemer i overensstemmelse med dette kodeks.

Alle Nokias ansatte skal arbejde for at dette kodeks overholdes. Spørgsmål vedrørende anvendelsen eller betydningen af kodeksens vilkår eller mulige overtrædelse af kodekset skal rapporteres til ledelsen. Den overordnede skal foretage en indledende bedømmelse af karakteren og alvorligheden af en eventuel påstået, rapporteret overtrædelse.

NOKIA

I tilfælde af alvorlige påstande vedrørende en mulig overtrædelse af dette kodeks, som ikke helt åbenlyst og klart er uden berettigelse, vil den linjeledelse, der er tættest på problemet, gennemføre en retfærdig og omfattende undersøgelse med assistance fra relevante støttefunktioner i virksomheden. Hvis henvisning til en overordnet eller dennes repræsentanter på nogen måde kan betragtes som upassende eller som en konflikt, bør flere repræsentanter for den øverste eller globale ledelse underrettes med henblik på at føre tilsyn med undersøgelsen.

Hvis den mulige overtrædelse af dette kodeks har en økonomisk indvirkning, som ikke er af ubetydelig karakter, skal sagen indberettes for virksomhedens advokat, som videregiver sådanne oplysninger til finansdirektøren og den øverste økonomiansvarlige. Der vil blive gennemført en retfærdig og omfattende undersøgelse af sagen med relevant intern og/eller ekstern assistance, og den vil desuden blive indberettet for revisionsudvalget.

Alle undersøgelser vedrørende påstået, mulig overtrædelse af dette kodeks skal gennemføres i overensstemmelse med de principper, der er anført i virksomhedens procedurer for interne undersøgelser.

Bestyrelsen har etableret en elektronisk kanal og en fysisk e-mail-adresse, som er tilgængelige på virksomhedens websted. Disse kan benyttes til på fortrolig og anonym måde at oplyse om bekymringer og problemer til bestyrelsen, bestyrelsesmedlemmer, der ikke deltager i ledelsen, eller bestyrelsens underudvalg. Problemer, der vedrører Nokias regnskabsførelse, interne kontrolforanstaltninger eller revisionsforhold skal formidles til revisionsudvalget.

Handlinger, der ikke er i overensstemmelse med dette kodeks, skal straks korrigeres og vil blive gjort til genstand for disciplinære foranstaltninger, der kan omfatte afskedigelse. Nokia vil sikre, at der ikke vil være negative arbejdsmæssige konsekvenser forbundet med, at en ansat klager over overtrædelse af dette kodeks.

^[1] Begrebet "interessent" refererer til ansatte, kunder, leverandører, aktionærer, statslige og ikke-statslige organisationer, samfundet, hvori virksomheden driver forretning, og andre parter, som påvirker eller påvirkes af Nokia.

^[2] Dette kodeks behandler ansatte, funktionærer og direktører i virksomheden ligeligt. Fravigelse af dette kodeks over for ledende medarbejdere eller direktører kan alene foretages af bestyrelsen eller et bestyrelsesudvalg, hvilket omgående skal meddeles aktionærerne.

^[3] Den nominelle værdi defineres som EUR 100, men lokale og nationale love gælder i de tilfælde, hvor de er strengere. Virksomhedens overordnede standardprocedure omkring gaver og gæstfrihed har til formål at give de ansatte yderligere forskrifter. Strengere regionale og nationale politikker kan anvendes i de tilfælde, hvor det er hensigtsmæssigt.