

## CODE DE CONDUITE NOKIA

Révisé le 19 avril 2005 (élaboré en 1997)

Nokia a toujours reconnu que ses intérêts à long terme et ceux de ses différents partenaires<sup>[1]</sup> dépendent de leur conformité avec les règles de conduite éthique les plus exigeantes et les lois en vigueur. Ce code de conduite a été approuvé par le Comité directeur du groupe Nokia, et il est présenté et expliqué aux employés de Nokia dans les programmes d'intégration, les formations et par le biais de la communication interne. Ce code incorpore les valeurs de Nokia, et chaque employé de Nokia<sup>[2]</sup> doit se comporter et mener son travail conformément à ce code, sans exception. Des règles plus strictes ou des instructions plus détaillées peuvent être applicables dans certains pays ou régions, mais celles-ci ne doivent pas être en contradiction avec ce code. Nokia révisé périodiquement ce code et s'engage à apporter des changements dans son contenu et dans sa mise en oeuvre si des modifications ou des clarifications supplémentaires s'avèrent nécessaires.

**L'éthique et la loi :** Nokia s'engage fermement à respecter les règles de conduite éthique les plus exigeantes ainsi que toutes les législations nationales et internationales en vigueur. Celles-ci concernent, par exemple, les lois antitrust et celles relatives à la concurrence déloyale, à la responsabilité sociale de l'entreprise, à la prévention du trafic d'influence, aux paiements illicites et à la corruption, aux titres émis dans le public, à la sécurité concernant l'usage auquel sont destinés les produits et services que Nokia livre à ses clients, au droit du travail, à l'environnement, aux droits de l'homme et aux normes reconnues internationalement, ainsi que celles relatives à la protection du copyright, des actifs de l'entreprise et de toute autre forme de propriété intellectuelle. L'objectif de Nokia n'est pas seulement d'être en accord avec le minimum légal, mais aussi, en tant que leader industriel, d'être parmi les meilleurs au monde en matière de responsabilité sociale, en étant une entreprise citoyenne responsable, quelque soit l'endroit où elle exerce ses activités.

Nokia respecte la vie privée et l'intégrité de ses partenaires et s'efforce à appliquer des normes strictes en matière de traitement de données personnelles et des informations sur les produits. Toutes les données personnelles recueillies et conservées par Nokia seront traitées avec soin, de façon équitable, en conformité avec les lois en vigueur et de façon à protéger la vie privée des individus.

**Droits de l'homme :** Nokia respectera et fera la promotion des droits de l'homme. Nokia reconnaît, avec la communauté internationale, que certains droits de l'homme doivent être considérés comme fondamentaux et universels, et reposer sur des lois et règles internationales reconnues, telles celles de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, de l'Organisation internationale du travail et des principes du Global Compact. Les droits suivants sont considérés par Nokia comme fondamentaux et universels : le droit de ne pas faire l'objet de discriminations fondées sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'âge, la religion, le sexe, le changement de sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, les liens avec une minorité nationale, le handicap ou toute autre condition ; le droit de ne pas faire l'objet d'une détention arbitraire, d'une exécution ou de tortures ; le droit de pouvoir se réunir librement ; la liberté de penser, de conscience, de religion, d'opinion et d'expression. Nokia ne recourra pas au travail des enfants ni au travail forcé. Nokia ne tolérera pas des conditions de travail ou des traitements qui seraient contraires aux lois et règles internationales.

**Conflits d'intérêts, cadeaux et pots-de-vin :** les employés de Nokia doivent éviter les activités pouvant mener à un conflit d'intérêts. Ces activités comprennent, entre autres, le fait de donner et de recevoir des cadeaux personnels ou l'hospitalité à des, ou de la part de, partenaires de Nokia, autres que les cadeaux d'une valeur nominale<sup>[3]</sup> ou toute hospitalité à caractère raisonnable offerts dans le cadre

# NOKIA

normal du travail. Tout contrat ou accord concernant des faveurs ou des avantages en échange de cadeaux doit être évité. Les cadeaux d'une valeur supérieure à la valeur nominale ne peuvent être reçus sans que le supérieur hiérarchique de l'employé n'en soit informé et qu'il n'ait donné au préalable son autorisation. Nokia et ses employés ne devront pas verser ou proposer de verser des pots-de-vin ou des paiements illicites à des fonctionnaires ou à des candidats à des élections gouvernementales, ni à d'autres parties, afin d'obtenir des marchés ou de poursuivre des activités commerciales. Nokia ne fournit aucune aide financière aux partis politiques ou toute autre institution à vocation politique. Les employés de Nokia ne doivent pas tirer profit, ni aider des tiers à tirer profit, des informations découvertes par leur travail ou leur position dans l'entreprise. Les employés de Nokia ne doivent pas utiliser les actifs de l'entreprise à des fins non autorisées ou non liées à des activités légitimes. Les employés de Nokia ne doivent pas non plus concurrencer l'entreprise.

**Pratiques sur le lieu de travail :** les employés de Nokia doivent respecter et encourager les valeurs de Nokia au travail, promouvoir le travail d'équipe, la responsabilité individuelle et le dynamisme résultant de la diversité. Nokia s'efforcera de payer une juste rétribution à ses employés, et de mettre à leur disposition un lieu de travail conforme aux normes sanitaires et de sécurité. Nokia pratique l'égalité des chances dans toutes ses méthodes, politiques et procédures de recrutement. Par conséquent, à compétences professionnelles équivalentes, aucun employé ou employé potentiel ne devra recevoir un traitement moins favorable en raison de sa race, de sa croyance, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine ethnique, de son âge, de sa religion, de son sexe, d'un changement de sexe, de ses orientations sexuelles, de son état civil, de ses liens avec une minorité nationale, de ses opinions, d'un handicap, de son appartenance ou de sa non appartenance à un syndicat. Nokia continuera à investir dans la formation professionnelle et le développement personnel de ses employés. Nokia encouragera ses employés à maintenir un équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle.

**Environnement :** les activités environnementales de Nokia reposent sur une réflexion du cycle de vie, le but étant de réduire les effets négatifs sur l'environnement au cours du cycle de vie de nos produits. Pour cela, Nokia exerce un contrôle sur ses propres opérations et sur son réseau de fournisseurs, en intégrant une stratégie de conception écologique dans l'élaboration de ses produits, dans ses méthodes et dans ses services, et en favorisant des pratiques de fin de vie saines. Nokia n'utilise aucune espèce menacée d'extinction dans le cadre de son activité, et demande par ailleurs à ses fournisseurs d'éviter de s'approvisionner en matières premières lorsque la source d'approvisionnement viole manifestement les droits de l'homme ou le respect que l'on doit aux animaux, ou lorsque les méthodes d'approvisionnement ou de distribution sont illégales. Dans ses opérations de marketing et autres activités, Nokia représentera les animaux d'une manière digne.

**Fournisseurs :** Nokia s'efforcera de ne passer des contrats qu'avec des sous-traitants ou des fournisseurs qui respectent les droits de l'homme et les lois environnementales internationales. Nokia s'engage à vérifier que ses fournisseurs adoptent une conduite éthique et, dans le cas contraire, s'engage à prendre immédiatement les mesures qui s'imposent.

**Domaine d'application :** l'engagement à respecter le présent code s'applique à tous les domaines, y compris les décisions concernant l'activité commerciale, les investissements, la sous-traitance, la fourniture, la prospection de clientèle, et à toute autre relation de travail-emploi. Nokia abordera la mise en œuvre de ce code de conduite de manière active, ouverte et honnête sur le plan éthique. Bien que des problèmes d'interprétation difficiles peuvent se poser dans certains cas spécifiques, notamment en ce qui concerne le besoin d'harmonisation entre les usages locaux et les normes et directives internationales, Nokia reconnaît que l'engagement ci-dessus lui impose de faire de son mieux pour identifier les questions touchant à la morale, au droit, à l'environnement, à l'emploi et aux droits de l'homme, et d'y remédier conformément à ce code de conduite.

# NOKIA

Il est de la responsabilité de chaque employé de Nokia de promouvoir ce code. Les questions concernant l'application ou l'interprétation des dispositions de ce code, ou son éventuelle violation, doivent parvenir aux supérieurs hiérarchiques. Le supérieur hiérarchique établira un jugement initial sur la nature et le sérieux des suppositions de violation rapportées.

Au cas où des mises en cause sérieuses concernant des violations potentielles de ce code seraient visiblement ou clairement fondées, une enquête objective et approfondie sera menée par le pouvoir hiérarchique le plus concerné par le problème, avec l'aide des instances d'entreprise appropriées. Si le renvoi à un supérieur hiérarchique ou à l'un de ses représentants peut être considéré d'une certaine façon comme conflictuel ou inapproprié, de plus hauts responsables ou les dirigeants de ces instances doivent être sollicités et superviser l'enquête.

Si la violation potentielle de ce code aurait un impact financier, non négligeable en nature, le problème doit être rapporté à l'Avocat-conseil adjoint, qui partagera ses informations avec le Chef des services financiers et le Contrôleur général. Une enquête objective et approfondie sera menée avec l'aide interne et/ou externe nécessaire, et le problème sera rapporté au Comité d'audit.

Toutes les enquêtes relatives à des suppositions de violation potentielle de ce code doivent être menées conformément aux principes définis dans les procédures d'enquête internes de l'entreprise.

Le Conseil d'administration a mis en place une voie électronique et créé une adresse postale physique, disponibles sur le site internet de l'entreprise, grâce auxquels les questions et problèmes peuvent être adressés, de façon confidentielle et anonyme, au Conseil d'administration, à ses membres non-exécutifs ou à ses sous-comités. Les questions concernant la comptabilité, les contrôles internes ou les problèmes de vérification comptable de Nokia doivent être adressées au Comité d'audit.

Les actes contraires au présent code devront être immédiatement rectifiés et feront l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi. Nokia garantit que l'employé ayant dénoncé des conduites non conformes au présent code ne subira aucune conséquence fâcheuse concernant son travail.

---

<sup>[1]</sup> Le terme « partenaire » fait référence aux employés, aux clients, aux fournisseurs, aux actionnaires, aux organisations gouvernementales et non-gouvernementales, aux communautés dans lesquelles Nokia exerce son activité et à tout autre organisme ayant une influence ou pouvant être influencé par Nokia.

<sup>[2]</sup> Ce code s'applique de la même manière aux employés, aux membres de la direction et aux dirigeants de l'entreprise. Toute dérogation à ce code destinée aux cadres supérieurs ou aux directeurs ne peut être accordée que par le Conseil d'administration ou par l'un de ses comités, et doit être rapidement divulguée aux actionnaires.

<sup>[3]</sup> La valeur nominale est fixée à 100 EUR. Cependant, toute législation locale ou nationale plus stricte prévaut. Une procédure traitant des questions de cadeaux et d'hospitalité existe à l'échelle de l'entreprise tout entière, et donne aux employés des instructions plus détaillées. Les législations locales ou nationales plus strictes peuvent être adoptées si nécessaire.