NOKIA

KODIGO SA PAG-AASAL NG NOKIA

INirepaso noong Abril 19, 2005 (binuo noong 1997)

Palaging binibigyang-halaga ng Nokia na ang pang-matagalang interes ng sarili nito at ng iba't-ibang mga may-angkin (stakeholders1) nito ay nakasalalay sa pinakamatataas na batayan ng marangal na pag-aasal at ang naaakmang batas. Ang Kodigo sa Pag-aasal ay inaprubahan ng Ehekutibong Lupon na Pang-Pangkat ng Nokia at inilunsad ito at isiniwalat sa mga empleyado ng Nokia sa pamamagitan ng pagtuturo, pagsasanay at panloob na komunikasyon. Ang mga Mahahalagang Asal ng Nokia ay nakabaon sa Kodigong ito, at ang bawat empleyado[2] ng Nokia ay inaasahang kumilos at gawin ang kanyang mga transaksyon nang alinsunod sa Kodigong ito nang walang pagliliban. Ang mga mas mahigpit na patakaran o mga mas detalyadong tagubilin tagubilin ay maaaring mas akma para sa ilang mga rehiyon o bansa, ngunit hindi sila dapat kumontra sa Kodigong ito. Paminsan-minsan ay nirerepaso ng Nokia ang Kodigong ito at ang kumpanya ay nakatuon sa pagsasagawa ng mga pagbabago sa nilalaman at pagpapatupad nito kapag kinakailangan ang mga pagbabago o karagdagang paglilinaw.

Etiko at ang Batas: Ang Nokia ay matinding nakatuon sa mga pinakamataas na batayan ng marangal na pag-aasal, at ang ganap na pagsunod sa lahat ng mga naaakmang pambansa at pang-internasyonal na batas. Kabilang dito, bilang halimbawa, ang mga may kaugnayan sa antitrust at sa pagsulong ng pantay-pantay na pakikipagkumpetensya, pamamahala ng korporasyon, pag-iwas sa panununuhol, mga iligal na pagbabayad at korupsyon, mga kalakal-papel o securities na ipinagbebenta sa publiko, kaligtasan sa nilalayong paggamit ng mga produkto at serbisyo na inihahatid ng Nokia sa mga parokyano, mga batas at kaugalian sa paggawa, ang kalikasan, mga batas sa karapatang pantao at mga batayan na kinikilala sa buong mundo, at ang pagprotekta sa karapatang-kopya, mga ari ng kumpanya at iba pang mga uri ng ari-ariang pang-kaisipan. Ang layunin ng Nokia ay hindi lamang ang pagsunod sa batas sa pinakamababang antas, ngunit bilang nangunguna sa industriya ay makasama ang mga pinakamahuhusay sa buong mundo sa pagiging responsible bilang korporasyon, pagpapatupad ng mahusay na pagkakamamamayang-koroporasyon saan man ito nagnenegosyo.

Nirerespeto ng Nokia ang pagkapribado at integridad ng mga may-angkin o stakeholders nito at nagsusumikap itong sumunod sa mga mahigpit na batayan kapag isinasaproseso ang personal na data at impormasyon ng produkto. Ang lahat ng mga personal na data na kinalap at pinanghawakan ng Nokia ay isasaproseso sa isang patas, ayon-sa-batas at maingat na paraan at sa isang paraan na pumoprotekta sa pagkapribado ng mga indibidwal.

Karapatang Pantao: Rerespetuhin ng Nokia at isusulong nito ang mga karapatang pantao. Kinikilala ng Nokia, kabilang ang pang-internasyonal na komunidad, na ang ilang mga karapatang pantao ay kailangang ituring bilang pangunahin at panlahatan, batay sa mga tinatanggap na pang-internasyonal na batas at kaugalian, tulad ng Panlahatang Pagpahayag ng Karapatang Pantao ng United Nations (United Nations' Universal Declaration of Human Rights), Pang-internasyonal na Organisasyon sa Paggawa (International Labour Organization) at ng mga prinsipyo ng Pandaigdigang Kasunduan (Global Compact principles). Kabilang sa mga karapatan na itinuturing ng Nokia bilang pangunahin at panlahatan ay ang: kalayaan mula sa anumang kaibang pagtuturing batay sa lahi, paniniwala, kulay, nasyonalidad, pinagmulang etniko, edad, relihiyon, kasarian, muling pagtatakda ng kasarian, kagustuhan sa kasarian, katayuan sa pag-aasawa, kaugnayan sa isang pambansang minority, kapansanan, o iba pang katayuan; kalayaan mula sa basta-bastang pagkakakulong, pamamaslang o pagpapahirap; kalayaan sa mapayapang pagtitipon at pakikipag-ugnay; kalayaan sa pag-iisip, konsensya at relihiyon; at kalayaan sa saloobin at pagpapahiwatig. Hindi gagamit ang Nokia ng mga manggagawang bata o mga manggagawang pinepuwersa. Hindi palalampasin

[1] Ang terminong "stakeholders" ay sumasaklaw sa mga empleyado, parokyano, supplier, shareholder, mga organisasyonng may kaugnayan o walang kaugnayan sa gobyerno, mga komunidad kung saan ito nagsasagawa ng pagnenegosyo, at iba pang mga partido na may impluwensya sa o nai-impluwensyahan ng Nokia.

[2] Ang Kodigo na ito ay pantay-pantay na sumasaklaw sa mga empleyado, opisyal at director ng kumpanya. Ang anumang pagwawaksi ng Kodigo para sa mga ehekutibong opisyal o director ay maaari lamang maisagawa ng Lupon ng mga Direktor o ng isang Kumite ng Lupon at kailangan itong maibunyag nang agaran sa mga shareholder.

ng Nokia ang mga kundisyon sa pagtatrabaho o pagbibigay-turing na salungat sa mga pang-internasyonal na batas at kaugalian.

Salungatan ng Interes, mga Regalo, & Suhol: Ang mga empleyado ng Nokia ay kailangang umiwas sa anumang gawain na hahantong sa isang salungatan ng interes. Kabilang dito ang, ngunit hindi lamang limitado sa pagtanggap at pagbibigay ng mga pansariling regalo o pag-eestima ng o mula sa mga may-angkin o stakeholder ng Nokia, bukod sa mga regalo na may kakarampot na halaga[3] o makatuwirang pag-eestima na ibinibgay sa karaniwang pagnenegosyo. Kailangang iwasan ang anumang kasunduan o pagkakaintindihan na nagbibigay-bentahe o nagbibigay-pakinabang kapalit ang mga regalo. Ang mga regalo na bukod sa kakarampot na halaga ay hindi dapat tanggapin nang walang ganap na pagbubunyag sa, at paunang kaukulang pahintulot mula sa, supervisor ng empleyado. Ang Nokia at ang mga empleyado nito ay hindi magbabayad o maghahandog na magbayad ng mga suhol o iligal na pagbabayad sa mga opisyal ng gobyerno o kandidato, o sa iba pang mga partido, upang makakuha o makapanatili ng negosyo. Hindi nagbibigay ang Nokia ng suportang pinansyal sa mga partido-politikal o iba pang mga pangkat sa politika. Ang mga empleyado ng Nokia ay hindi dapat makinabang, o tulungan ang iba upang makinabang, mula sa mga pagkakataon na natuklasan sa pamamagitan ng paggamit ng impormasyon sa korporasyon o posisyon. Hindi dapat gamitin ng mga empleyado ng Nokia ang mga ari ng kumpanya bukod sa mga lehitimong pagnenegosyo o iba pang mga pinahintulutang layunin. Hindi din dapat makikipag-kumpetensya ang mga empleyado ng Nokia sa kumpanya.

Mga Kaugalian sa Lugar ng Pagtatrabaho: Ang mga empleyado ng Nokia ay kailangang respetuhin at hikayatin ang mga Mahahalagang Asal ng Nokia sa trabaho, isinusulong ang pagtutulong-tulungan, indibidwal na sagutin, at ang lakas na nagmumula sa pagkakaiba-iba. Kailangang magsumikap ang Nokia upang magbayad ng patas na pasahod, at magdulot ng isang ligtas at malusog na lugar ng pagtatrabaho para sa mga empleyado. Nakatuon ang Nokia sa pagiging pantay-pantay ng pagkakataon sa lahat ng mga kaugalian, patakaran at pamamaraan nito sa pagpapatrabaho. Sa gayon, kapag napunan ang mga kinakailangan sa trabaho, walang sinumang empleyado o potensyal na empleyado ang dapat makatanggap ng dehadong pagtuturing sanhi ng kanilang lahi, paniniwalay, kulay, nasyonalidad, pinagmulang etniko, edad, relihiyon, kasarian, muling pagtatakda ng kasarian, kagustuhan sa kasarian, katayuan sa pag-aasawa, kaugnayan sa isang pambansang minority, saloobin, kapansanan, pagiging kasapi o di-kasapi ng isang unyon sa kalakal. Patuloy na mamumuhunan ang Nokia sa pansarili at pang-propesyonal na pagkatuto at pag-usbong ng mga empleyado ng Nokia. Hihimukin ng Nokia ang mga empleyado nito upang magkaroon ng mga balanseng buhay na pansarili at pang-propesyonal.

Kapaligiran: Ang mga gawain ng Nokia na may kinalaman sa kapaligiran ay nakabatay sa pag-iisip sa siglo ng buhay. Ang layunin ay ang mabawasan ang mga epekto sa kapaligiran sa kabuuan ng mga siglo ng buhay ng aming mga produkto. Ito ay isinasagawa sa pamamagitan ng pamamahala ng aming sariling mga operasyon at ang hanay ng aming mga supplier, ipinapasok ang Disenyo para sa Kapaligiran (Design for Environment) (DfE) sa aming pagbubuo ng produkto, mga proseso at pagdisenyo ng serbisyo at pagsuporta ng mga matatag na kaugalian patungkol sa End-of-life. Hindi gumagamit ang Nokia ng anumang mga nanganganib na hayop (endangered species) para sa anumang layunin sa pagnenegosyo at dagdag dito ay hinhiling nito na iwasan ng mga supplier nito ang pagkuha ng mga hilaw na materyales mula sa pinagmulan kung saan may malinaw na pag-aabuso ng mga karapatang pantao o pang-hayop, o ang pamamaraan ng pagkuha o pamamahagi ay iligal. Sa pagmemerkado o sa iba pang mga aktibidad ng kumpanya, itatanghal ng Nokia ang mga hayop sa isang may-dignidad na paraan.

Mga Supplier: Gagawin ng Nokia ang lubos ng makakaya nito upang makipagnegosyo lamang sa mga subcontractor o supplier na siyang sumusunod sa mga pang-internasyonal na batas at kaugalian sa karapatang-pantao at kapaligiran. Nakatuon ang Nokia sa pagsubaybay sa marangal na pag-uugali ng mga supplier nito at pagsasagawa ng mga agaran at lubusang hakbang sa mga sitwasyon kung saan ang marangal na pag-uugali ng mga supplier nito ay pinagdududahan.

---

[3] Ang kakarampot na halaga ay binibigyang-kahulugan bilang nagkakahalagang EUR 100, bagaman kung mas mahigpit ang mga lokal at pambansang batas ay mas may timbang ang mga ito. Mayroong isang batayang proseso sa pagkilos sa buong kumpanya patungkol sa mga regalo at pag-eestima upang mabigyan ang mga empleyado ng mga karagdagang tagubilin. Maaaring gamitin ang mga mas mahigpit na pang-rehiyon o pambansang patakaraan kapag naaangkop.

NOKIA

Pagpapatupad: Ang pagtuon sa pagsunod sa Kodigong ito ay sumasaklaw sa lahat ng mga bagay, kabilang ang mga pagpapasya na may kinalaman sa kalakal, pamumuhunan, pangongontrata, pagsu-supply, pagpapalawig ng negosyo, at sa lahat ng mga kaugnayan sa negosyo at pagpapatrabaho. Ang magiging lapit ng Nokia sa pagpapatupad ng Kodigo sa Pag-uugali na ito ay aktibo, bukas at matatag pagdating sa etiko. Bagaman maaaring magkaroon ng mga mahihirap na katanungan ukol sa pagbibigay-halaga sa ilang mga sitwasyon, lalo na ukol sa pangangailangan na mabalanse ang mga lokal na kaugalian at pangangailangan sa mga pandaigdigang batayan at gabay-takda, kinikilala ng Nokia na ang mga pagtuon sa itaas ay nangangahulugan na gagawin ng Nokia ang abot-kaya nito upang malutas ang anumang nakilalang isyu patungkol sa etiko, batas, kapaligiran, pagpapatrabaho, at karapatang-pantao alinsunod sa Kodigo ng Pag-uugali na ito.

Sagutin ng bawat empleyado ng Nokia na isulong ang Kodigong ito. Ang mga katanungan ukol sa pagpapatupad o pagbibigay-halaga sa anumang mga itinatakda ng Kodigo, o ang mga potensyal na paglabag ng Kodigo na ito, ay kailangang maiulat sa mga may mas mataas na posisyon. Ang may mas mataas na posisyon ay dapat na magsagawa ng paunang paghahatol ukol sa uri at kalubhaan ng anumang di-umanong naiulat na paglabag.

Sa kaso ng mga malulubhang pagbibintang patungkol sa mga potensyal na paglabag ng Kodigo na ito na halata at malinaw na hindi naman nawawalan ng patunay, isasagawa ang isang patas at malawakang pagsisiyasat ng pamahalaang linya (line management) na pinakamalapit sa isyu nang may tulong mula sa kaukulang kagawarang pang-suporta ng kumpanya. Kung ang pagsangguni sa isang mas mataas na posisyon o sa mga kinatawan na ito ay maaaring maituring sa anumang paraan bilang isang salungatan o di-naaakma, kailangang ipagbigay-alam ito sa mga mas mataas na mga tagapamahala o mga pandaigdigang pinuno ng mga kagawarang ito na siyang mangangasiwa ng pagsisiyasat.

Kung ang potensyal na paglabag ng Kodigo na ito ay magkakaroon ng epekto sa pinansya, na natural na mayroon namang sapat na kahalagahan, ang bagay na ito ay kailangang maiulat sa Katuwang na Pangkalahatang Abugado (General Counsel) na siyang ipamamahagi ang impormasyon sa Pinunong Opisyal sa Pinansya (Chief Financial Officer) at sa Tagapangasiwa ng Korporasyon (Corporate Controller). Ang isang patas at malawakang pagsisiyasat ang isasagaw nang may kaugnay na panloob at/o panlabas na tulong at ang bagay ay iuulat sa Kumite ng Audit.

Ang lahat ng mga imbestigasyon patungkol sa mga di-umanong potensyal na paglabag ng Kodigo na ito ay kailangang maisagawa alinsunod sa mga prinsipyong inilatag sa mga panloob na proseso sa pagsisiyasat ng kumpanya.

Ang Lupon ng mga Direktor ay nagtaguyod ng isang elektronikong daluyan at isang pahatirang-sulat, at ang parehong ito ay maaaring makuha sa website ng kumpanya, at sa pamamagitan ng mga ito ay maaaring maipadala ang mga ikinababahala at isyu nang palihim at di-nakikilala papunta sa mga Lupon ng Direktor, mga di-ehekutibong kasapi nito, o sa mga subcommittee nito. Ang mga isyu na patungkol sa accounting, panloob na pagkontrol, o pag-audit ng Nokia ay kailangang maipadala sa Kumite ng Audit (Audit Committee).

Ang mga pagkilos na hindi sumusunod sa Kodigo na ito ay kailangang agarang maiwasto at may katumbas na pagdidisiplina hanggang sa at kabilang ang pagkakatanggal sa trabaho. Sisiguraduhin ng Nokia na walang mga masasamang kahihinatnan na may kinalaman sa trabaho ang maghahantong mula sa pagsusumbong ng isang empleyado ng mga reklamo ng paglabag ng Kodigo na ito.