

NOKIA DAVRANIŞ KURALLARI

19 Nisan 2005 tarihinde revize edildi (1997 yılında oluşturuldu)

Nokia, kendisinin ve paydaşlarının^[1] uzun vadeli çıkarlarının, en yüksek standartlara sahip etik davranış kuralları ve geçerli kanunlara uymaya bağlı olduğunun her zaman farkında olmuştur. Davranış Kuralları, Nokia Yönetim Kurulu tarafından onaylandı ve yürürlüğe koyularak, eğitimler ve dahili iletişimler yoluyla Nokia çalışanlarına sunuldu. Nokia'nın sahip olduğu değerler bu Kurallar içinde yer alıyor ve her Nokia çalışanının^[2] kendi davranışlarını ve çalışmalarını istisnasız şekilde bu Kurallara göre düzenlemesi bekleniyor. Farklı bölgeler ya da ülkeler için daha katı esaslar ya da daha ayrıntılı yönergeler uygun olabilir ancak bunlar burada belirtilen Kurallar ile çelişmemelidir. Nokia bu Kuralları belli aralıklarla gözden geçirmektedir ve değişiklik ya da daha net bilgi talebine bağlı olarak içeriğinde değişiklik yapmaya çalışmaktadır.

Etik Kurallar ve Hukuk: Nokia en yüksek etik davranış standartlarına son derece bağlıdır ve yürürlükteki tüm ulusal ve uluslararası yasalara tam uyum sözü verir. Buna antitröstle ilgili ve adil rekabeti teşvik yasaları; kurumsal yönetim, rüşvet önleme, kanunsuz ödemeler ve yozlaşma, halka açık menkul değerler, Nokia'nın müşterilerine sunduğu ürünlerin kullanım amacı doğrultusunda emniyeti, iş kanunları ve uygulamaları, çevre, insan hakları yasaları ve uluslararası tanınmışlığa sahip standartlar ile telif hakları, şirket varlıkları ve diğer zihinsel mülkiyetin korunması örnek verilebilir. Nokia'nın hedefi yalnızca yasalara uyum değil, sektör lideri olarak kurumsal sorumluluk anlamında dünyanın en iyileri arasında yer almak ve nerede iş yaparsa yapsın iyi bir kurumsal vatandaş olmaktır.

Nokia, paydaşlarının gizliliğine ve güvenilirliğine saygılıdır ve kişisel bilgiler ve ürün bilgileri ile çalışırken katı standartlara bağlı kalmaya çaba gösterir. Nokia tarafından toplanan ve saklanan tüm kişisel veriler adil, yasalara uygun ve dikkatli bir şekilde kişilerin özel bilgilerini koruyacak şekilde kullanılacaktır.

İnsan Hakları: Nokia insan haklarına saygı duyar ve destekler. Uluslararası toplumla birlikte Nokia, bazı insan haklarının Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası İşçi Örgütü ve Global Compact ilkeleri gibi kabul görmüş uluslararası yasalar ve uygulamalar çerçevesinde temel ve evrensel olarak kabul görmesi görüşündedir. Nokia'nın temel ve evrensel gördüğü haklar arasında şunlar yer alır: ırk, inanç, renk, uyruk, etnik köken, yaş, din, cinsiyet, cinsiyetin değiştirilmesi, cinsel eğilim, medeni hal, bir ulusal azınlığa bağlı olma, engelli olma, ya da diğer durumlara bağlı olarak herhangi bir ayırımın yapılmaması; nedensiz ahkoyulma, idam ya da işkence gibi uygulamalara izin verilmemesi; barışçıl dernek ya da cemiyet özgürlüğü; düşünce, vicdan ve din özgürlüğü; ve fikir ve ifade özgürlüğü. Nokia çocuk ya da zorla çalıştırılan işçiler kullanmayacaktır. Nokia uluslararası yasalar ve uygulamalara ters düşen çalışma koşulları ya da uygulamalarına tolerans göstermeyecektir.

Çıkar Çatışması, Hediyeler & Rüşvet: Nokia çalışanları çıkar çatışması ile sonuçlanacak eylemlerden kaçınmalıdır. Bu, önemsiz değerdeki^[3] hediyeler ya da işin gidişatına uygun olan makul ağırlama dışında olan kişisel hediyeler kabul etme ve verme veya Nokia paydaşlarını ağırlama ya da paydaşlar tarafından ağırlanmayı, bunlarla sınırlı olmamak üzere kapsar. Hediye alıp vermede ayrıcalık ya da yarar sağlamayla ilgili herhangi bir anlamadan veya düşünceden kaçınılması gerekir. Önemsiz değerdeki hediyelerin dışında kalan hediyeler yöneticiye tam açıklama yapmadan ve ilgili belgesi olmadan kabul edilmemelidir. Nokia ve çalışanları iş sağlamak ya da işi devam ettirmek amacıyla devlet memurlarına ya da memur adaylarına veya diğer kişilere rüşvet vermez ya da yasadışı ödeme yapmaz. Nokia siyasi partilere ya da diğer siyasi gruplara mali destek sağlamaz. Nokia çalışanları kurumsal bilgilerin ya da konumun kullanılmasıyla ortaya çıkan durumlardan çıkar sağlamaz veya

NOKIA

başkalarına bu konuda yardımda bulunmaz. Nokia çalışanları yasal işler ya da diğer resmi amaçlar dışında kurumsal varlıkları kullanmamalıdır. Ayrıca, Nokia çalışanları şirket ile rekabet etmemelidir.

İşyeri Uygulamaları: Nokia çalışanları işyerindeyken takım çalışmasını, kişisel sorumluluğu ve farklılıktan kaynaklanan gücü teşvik ederek Nokia Değerlerine saygı duymalı ve bunları korumalıdır. Nokia, çalışanlarına adil ücret ödemeye ve güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamaya gayret eder. Nokia tüm çalışmalarında, politikalarında ve yöntemlerinde fırsat eşitliğini ön planda tutar. Bu yüzden, çalışma koşullarını yerine getiren hiçbir çalışan ya da potansiyel çalışan ırk, inanç, renk, uyruk, etnik köken, yaş, din, cinsiyet, cinsiyetin değiştirilmesi, cinsel eğilim, medeni hal, bir ulusal azınlığa bağlı olma, düşünce, engelli olma, bir sendikaya üye olma ya da olmama nedeniyle daha kötü bir muameleye maruz kalmaz. Nokia, kişisel ve mesleki eğitime ve Nokia çalışanlarının gelişimine yatırım yapmaya devam edecektir. Nokia, çalışanlarını dengeli bir kişisel ve mesleki hayat sürdürmeleri için destekler.

Çevre: Nokia'nın çevre çalışmaları yaşam döngüsü düşüncesine dayanır. Amaç, ürünlerimizin yaşam döngüsü boyunca olabilecek çevresel etkileri azaltmaktır. Bu, çalışmalarımızı ve tedarikçi ağıımızı kendimiz yöneterek, Çevre için Tasarım (DfE) düşüncesini ürün gelişimi, süreci ve hizmet tasarımı ile birleştirerek ve Yaşam Boyu doğru uygulamaları destekleyerek gerçekleştirilir. Nokia nesli tükenmek üzere olan hiçbir canlı türünü ticari amaçlı kullanmaz ve ayrıca tedarikçilerinin insan veya hayvan haklarının ihlal edildiği ya da tedarik veya dağıtım yöntemlerinin yasadışı olduğu kaynaklardan hammadde almaktan kaçınmalarını ister. Nokia, pazarlama ve diğer şirket etkinliklerinde hayvanları asil bir biçimde betimler.

Tedarikçiler: Nokia, uluslararası insan haklarına, çevre kanunlarına ve uygulamalarına bağlı olan taşeron ya da tedarikçiler ile anlaşma yapmak için azami gayret gösterir. Nokia, tedarikçilerinin etik performanslarını izler ve bu etik performansların şüpheli olduğu durumlarda hızlı ve eksiksiz önlemler alır.

Yürütme: Bu Kurallara uyma sözü ticaret, yatırım, alt sözleşme, tedarik, iş gelişimi ve diğer tüm iş ve iş ilişkileri ile ilgili kararlar dahil olmak üzere tüm konuları kapsar. Bu Davranış Kurallarının yürütülmesinde Nokia'nın yaklaşımı etkin, açık ve etik olarak doğrudur. Özel durumlarda, bilhassa yerel müşterilerle gereksinimlerin küresel standartlar ve esaslarla hassas bir şekilde dengelenmesi ile ilgili olanlarda, yorumlanması zor sorular ortaya çıkabilmesine rağmen Nokia yukarıda verdiği sözün her tür etik, yasal, çevresel, iş, ve insan hakları sorunlarını bu Davranış Kurallarına uygun olarak çözmek için azami gayret göstereceği anlamına geldiğinin farkındadır.

Bu Kuralları teşvik etmek her Nokia çalışanının görevidir. Bu Kuralların hükümlerinin uygulanması ya da anlamı ile ilgili sorular veya bu kuralların olası ihlali üstlere rapor edilmelidir. İlgili üst, tüm raporlanmış ihlal iddialarının içeriği ve ciddiyeti ile ilgili ilk kararı verir.

Bu Kuralların olası ihlali ile ilgili açıkça ve anlaşılır bir şekilde haklı olan ciddi iddialar olması durumunda, adil ve kapsamlı bir soruşturma, geçerli kurumsal destek fonksiyonlarının yardımı ile bu konuya en yakın yatay yönetim tarafından gerçekleştirilir. Bir çalışanın amirine başvurulması durumunda ya da bu temsilcilerin herhangi bir konuda çatışma içinde ya da uyumsuz oldukları görülürse, daha kıdemli yöneticiler veya bu fonksiyonların küresel amirleri haberdar edilmeli ve soruşturma denetlenmelidir.

Bu Kuralların olası ihlali, içeriği önemli bir mali etkiye sahipse, konu ile bilgiler Finans Yöneticisi ve Kurumsal Denetleyici ile paylaşacak olan Baş Hukuk Müşaviri Yardımcısına rapor edilmelidir. Adil ve kapsamlı bir soruşturma geçerli iç ve/veya dış yardım olarak yürütülecektir ve konu Denetim Komitesine rapor edilecektir.

NOKIA

Bu kuralların iddia edilen olası ihlali ile ilgili tüm araştırmalar şirketin iç soruşturma yöntemlerinde belirlenen ilkelere göre yürütülmelidir.

Yönetim Kurulu, elektronik kanal ve normal bir posta adresi oluşturmuştur, her ikisi de şirketin web sitesinde mevcuttur, endişeler ve sorunlar gizlilik içinde ve isim vermeden Yönetim Kuruluna, şirketin yönetici olmayan üyelerine veya alt komitelerine iletilebilir. Nokia'nın muhasebesi, iç denetimleri veya denetleme konuları ile ilgili sorunlar Denetleme Komitesine iletilmelidir.

Bu Kurallara aykırı olan davranışlar derhal düzeltilmelidir ve işe son verilmeye kadar varabilen disiplin cezasına tabidir. Nokia, çalışanın bu kuralların ihlali ile ilgili şikayetleri dile getirmesinden dolayı aleyhinde işe ilgili hiçbir sonuç olmayacağını garantiler.

[1] “Paydaşlar” terimi çalışanları, müşterileri, tedarikçileri, hissedarları, resmi ve gayri resmi kurumları, işe yapılan toplulukları, Nokia tarafından etkilenen ya da Nokia üzerinde etkisi olan diğer kişileri kasteder.

[2] Bu kurallar eşit olarak çalışanlar, memurlar ve şirket yöneticileri için geçerlidir. Yöneticilerin ya da direktörlerin bu Kurallardan feragat etmesi ancak Yönetim Kurulu ya da Yönetim Komitesi tarafından gerçekleştirilebilir ve bu durum derhal hissedarlara açıklanmalıdır.

[3] Nominal değer 100 Avro olarak belirlenmiştir, ancak daha katıysa yerel ve ulusal kanunlar geçerli olabilir. Hediyeler ve ağırlama ile ilgili şirket çapında standart çalışma prosedürü, çalışanlara daha ayrıntılı yönerge vermeyi amaçlar. Uygun olduğunda daha katı bölgesel ya da ulusal politikalar benimsenebilir.