

NOKIA SPAIN, S.A.

(en adelante "NOKIA SPAIN")

INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO
2018

ÍNDICE

- 1- Situación actual
- 2- Modelo de negocio
 - 2-1 *Los riesgos y su gestión*
 - 2-2 *Políticas generales de la corporación Nokia*
 - 2-3 *Modelo de gobierno corporativo global de Nokia*
 - 2-4 *Estructura de gobierno local en Nokia Spain*
- 3- Análisis de Materialidad
- 4- Medio Ambiente
 - 4-1 *Medioambiente*
 - 4-2 *Cambio climático*
 - 4-3 *Economía circular*
 - 4-4 *Uso sostenible de recursos*
 - 4-5 *Protección de la biodiversidad*
- 5- Personal
 - 5-1 *Empleo*
 - 5-2 *Organización del tiempo de trabajo*
 - 5-3 *Seguridad y salud*
 - 5-4 *Relaciones sociales*
 - 5-5 *Formación*
 - 5-6 *Igualdad y diversidad*
 - 5-7 *Organización y estructura de Nokia Spain*
- 6- Derechos humanos
 - 6-1 *Diligencia debida*
 - 6-2 *Prevención de riesgos*
- 7- Programas en Nokia en materia de Anticorrupción, Centro de Excelencia y Programa de Terceros
 - 7-1 *Política de Anticorrupción*
 - 7-2 *Centro de Excelencia Anticorrupción*
 - 7-3 *Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno*
 - 7-4 *Programa de terceros*
 - 7-5 *Proyecto Ombuds*
 - 7-6 *Acciones locales*
 - 7-7 *Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro*
- 8- Social
 - 8-1 *Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible*
 - 8-2 *Subcontratación y proveedores*
 - 8-3 *Información fiscal*



1. Situación actual

En Nokia Spain tenemos un alto compromiso con la responsabilidad social corporativa, realizando acciones en distintos ámbitos y con destacado impacto en la sociedad, la industria y el ecosistema tecnológico en general. Mantenemos una participación activa con universidades y el entorno académico, trabajando en más de treinta grupos de I+D incluyendo clientes y socios tecnológicos, universidades (17 a nivel nacional, 5 a nivel europeo) e instituciones públicas.

Somos un actor relevante en nuestro sector y tenemos el objetivo de ser motor de la transformación digital de ciudadanos, empresas y administración pública, contribuyendo así al crecimiento económico y social de nuestro país. Participamos activamente en asociaciones sectoriales (somos miembro fundador de la patronal del sector de la tecnología y la innovación digital, digitales), o de marcado carácter innovador, como IMDEA networks.

Tenemos el reconocimiento del ecosistema de innovación por nuestra contribución a numerosos proyectos de I+D, con diversas certificaciones de prestigio a nivel europeo (con varios sellos CELTIC+, H2020) y nacional, habiendo consolidado ya el equipo de los laboratorios Bell de Nokia España con personal investigador adicional.

Mantenemos relaciones a nivel institucional con los principales organismos públicos relevantes para nuestro sector, como la Secretaría de Estado para el Avance Digital, red.es, CDTI, etc,

Estamos comprometidos con la educación y la diversidad, y mantenemos distintas actividades con fundaciones y organizaciones no gubernamentales.

Apostamos por la diversidad de género y por reforzar el papel que la mujer ha de tener en el ámbito de la tecnología, y realizamos actividades y sesiones de diferentes alcances para promover las competencias STEM entre las jóvenes.



Estudiantes participando en evento STEM for Girls en Nokia con Greenlight 4 Girls, Dic 2018

De cara al futuro, tenemos la intención de consolidar y estructurar nuestra relación con las universidades, planteando la posibilidad de disponer de una cátedra específica de Nokia en

W

Handwritten signature or initials.

alguna universidad puntera para ayudar a fomentar el desarrollo de tecnologías innovadoras como podrían ser la inteligencia artificial, 5G o virtualización.

Queremos seguir creciendo en nuestros laboratorios Bell de Madrid con personal adicional que nos permita seguir innovando e incrementar y reforzar aún más nuestra presencia y relevancia en proyectos de I+D tanto a nivel nacional como a nivel internacional, con especial foco en la tecnología de realidad aumentada y realidad virtual y sus ámbitos de aplicación en casos de uso relacionados con 5G.

Así mismo, tenemos la intención de reforzar nuestra presencia institucional en los diferentes organismos de la administración pública, de cara a poder ayudar en la definición y ejecución de los planes estratégicos nacionales para el desarrollo del avance digital y de la nación emprendedora, así como incrementar nuestra participación en eventos del sector.

Finalmente, plantearemos la posibilidad de incrementar nuestras colaboraciones con fundaciones y ONGs en base a proyectos de ámbito tecnológico para ayudar a los colectivos más necesitados.



W

VH
G



2. Modelo de negocio

En el Grupo Nokia creamos la tecnología para conectar el mundo. Desarrollamos y ofrecemos la única cartera de redes de extremo a extremo de la industria equipo, software, servicios y licencias disponibles a nivel mundial. Nuestros clientes incluyen proveedores de servicios de comunicaciones que utilizan nuestras soluciones para dar soporte a 6.100 millones de suscripciones, así como las empresas de los sectores público y privado que utilizan nuestros servicios para aumentar la productividad y enriquecer vidas.

A través de nuestros equipos de investigación, incluyendo a los mundialmente reconocidos Nokia Bell Labs, estamos liderando el mundo en la adopción de soluciones integrales de Redes 5G que son más rápidas, seguras y capaces de revolucionar vidas, economías y sociedades. Nokia se adhiere a los más altos estándares éticos de negocios al crear tecnología con propósito social, calidad e integridad.

Estamos habilitando la infraestructura para el 5G y el Internet de Las cosas y la configuración del futuro de la tecnología para transformar la experiencia humana.

Somos líderes en redes móviles y fijas con el software, los servicios y la infraestructura.

Estamos conduciendo la transición a redes virtuales inteligentes y conectividad mediante la creación de una sola red para todos los servicios, con convergencia de banda ancha móvil y fija, Enrutamiento IP y redes ópticas junto al software y servicios para gestionarlos. Nuestras

W
VZ
6

investigadores, científicos e ingenieros continúan inventando nuevas tecnologías que transformarán cada vez más la forma en que la gente se comunica y conecta con su entorno.

Empleados en 2018:

En 2018 teníamos seis grupos de negocio, con operaciones en Europa, Oriente Medio y África, China, América del Norte, Asia-Pacífico y América Latina. A finales de 2018, a nivel corporativo, empleábamos aproximadamente a 101.200 personas en 119 países, de las cuales más de una tercera parte ha trabajado en I+D en Europa, América del Norte y Asia y alrededor del 0,8 % en producción. El tres por ciento de los empleados están ubicados en nuestra sede central en Espoo, Finlandia.

El número de empleados en España en el ejercicio 2018 ha sido a 31 de diciembre de 959 y el ejercicio anterior de 1.101.

Adjuntamos gráfico a nivel mundial, como información complementaria.

Year-end number of employees by region 2018



Además, subcontratamos ciertas actividades para satisfacer las necesidades de los clientes o las demandas de volumen. A finales de 2018 el número de trabajadores, por ejemplo, para cubrir la enfermedad estaba en 4.500 personas. Estas actividades realizadas por externos incluyen labores de consultoría para apoyar diferentes tareas en nuestros grupos de negocio y funciones de apoyo, instalaciones, proveedores de servicios, guardias de seguridad y apoyo informático.

During 2018

 **101 203**
employees in the year-end
(102 761 in 2017)

 **22%**
of employees were
women (22% also in 2017).

 **166**
different nationalities
worked in Nokia.

 **96%**
of employees had
permanent contracts (the
rest were trainees or had
fixed-term contracts)
(98% in 2017).

 **8 849**
employees were hired,
leading to 10% rate of
new employee hires
(9 430 in 2017).

 **9 988**
employees left Nokia,
leading to a 11% total
attrition rate (10 033 in
2017).

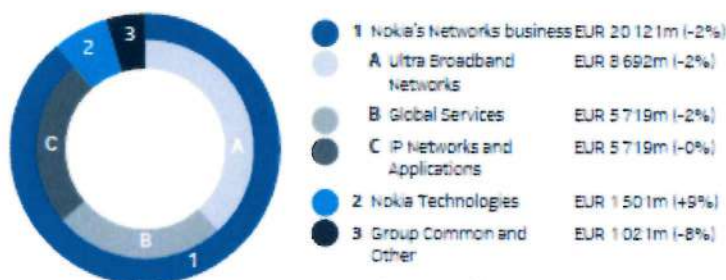
Ten biggest Nokia countries by number of employees

Country	% of employees ¹
India	16%
China	16%
USA	11%
Poland	6%
Finland	6%
France	5%
Germany	4%
Russian Federation	3%
Hungary	2%
Canada	2%

¹ At year-end 2018

A nivel global, cerramos el año 2018 con unas ventas netas de 22,6 eurosmil millones de dólares. Seguimos realizando una importante labor de I+D focalizada inversiones, una de las bases de nuestro éxito en innovación, con un gasto en I+D de 4 600 millones de euros en 2018.

Net sales by business 2018¹

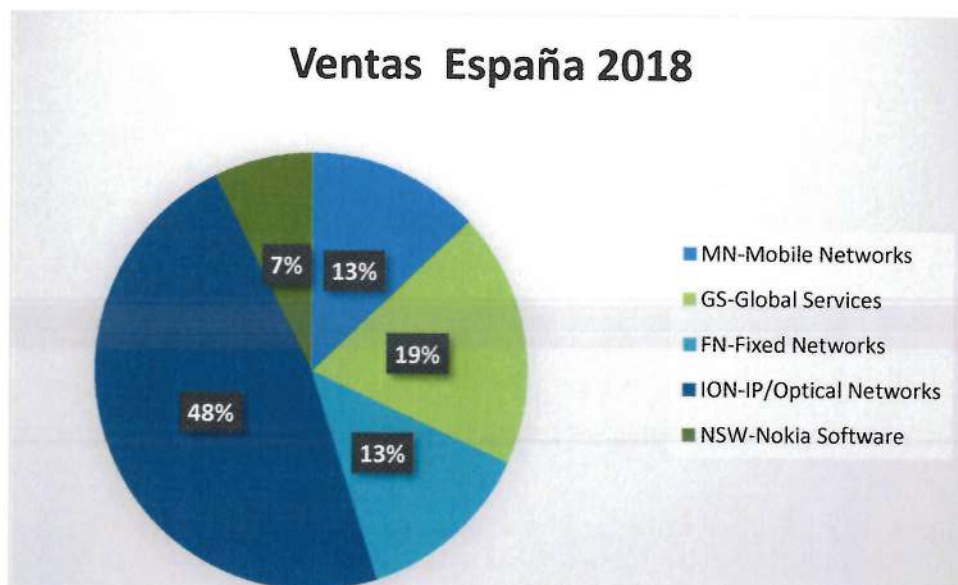


En España las Ventas por Business Unit son las siguientes:

W

My G

Ventas España 2018



Estructura organizativa y segmentos:

En 2018 habíamos organizado nuestras redes orientadas en cinco grupos de negocio: Móvil, Redes, Redes fijas, Servicios globales, IP/Redes Ópticas, y el Software. Nokia mantuvo su motor de innovación y licencias futuras, Nokia Tecnologías, como un sexto grupo de negocio separado.

A partir de enero de 2019, se desarrollan nuevos negocios dando lugar a los siguientes grupos: Redes Móviles, Redes Fijas, IP/Opticas Redes, Servicios Globales, Software Nokia, Nokia

Enterprise y Nokia Technologies. Los Nokia Bell Labs lideran la investigación y el desarrollo de la empresa.

Net sales by region 2018



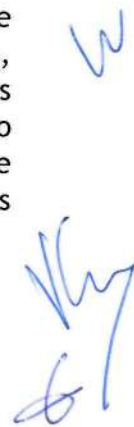
Handwritten signature and initials.

2.1.- Los riesgos y su gestión

A continuación, se presenta una descripción de factores de riesgo que podrían afectar nuestro negocio. Accionistas e inversores potenciales deberían revisar cuidadosamente los siguientes factores de riesgo, además de otra información contenida en este informe anual. Los factores de riesgo que se describen a continuación no deben ser interpretados de manera exhaustiva. Puede haber riesgos adicionales que son desconocidos y otros riesgos inmateriales que podrían convertirse en materiales.

Estos riesgos, ya sea individual o colectivamente, podrían afectar negativamente a nuestro negocio, las ventas, rentabilidad, resultados de las operaciones, resultados financieros, competitividad, costos, gastos, liquidez, cuota de mercado, marca, reputación y precio de las acciones.

- Nuestra estrategia está sujeta a varios riesgos e incertidumbres y es posible que no podamos implementar con éxito nuestros planes estratégicos, mantener o mejorar la capacidad operativa y desempeño financiero de nuestro negocio, identificar correctamente o con éxito buscar oportunidades de negocio o de otro tipo para hacer crecer nuestro negocio.
- El riesgo puede ser material y poderemos vernos adversamente afectados por la crisis económica y financiera de las condiciones generales de mercado y otros acontecimientos en las economías donde operamos.
- Podemos enfrentarnos a una intensa competencia y depender del desarrollo de las industrias y mercados en los que operamos. La tecnología de la información e industrias de comunicaciones afines de los mercados de servicios son cíclicos y se ven afectados por muchos factores, entre ellos el entorno económico, tecnológico o cambios en el comportamiento de la competencia, compra y comportamiento de los proveedores de servicios, consumidores y empresas, despliegues y sincronización del despliegue.
- Puede no ser eficaz y rentable invertir en nuevos productos de alta calidad y productos, servicios, actualizaciones competitivas y llevarlos al mercado de una manera oportuna si no se adaptan a los cambios en los modelos de negocio.
- Podemos vernos afectados por depender de un número limitado de clientes o grandes acuerdos plurianuales.
- Nuestros ingresos por licencias de patentes y otros ingresos relacionados con la propiedad intelectual están sujetos a riesgos e incertidumbres tales como nuestra capacidad para mantener nuestras fuentes existentes de los ingresos relacionados con la propiedad intelectual, establecer nuevas fuentes de ingresos y proteger nuestra propiedad intelectual de infracción.
- Llevamos a cabo nuestro negocio globalmente que está sujeto a regulación directa e indirecta exponiéndonos a riesgos geopolíticos, como los aranceles comerciales, cuestiones fiscales, controles de cambio y otras restricciones. Cambios en varios tipos de regulaciones o su aplicación, aplicable a la corriente o nuevas tecnologías o productos pueden afectar negativamente a nuestro negocio y a los resultados de operaciones. Nuestro gobierno y los procesos de cumplimiento no previenen las



sanciones regulatorias a nivel corporativo, subsidiarias operativas y en empresas conjuntas.

- Nuestros esfuerzos se dirigen a la gestión y la mejora de nuestra competitividad. Las finanzas o el rendimiento operativo no pueden conducir a los resultados, beneficios y ahorro de costes que se persiguen.
- Debido a nuestras operaciones globales, nuestras ventas netas, costos y resultados de las operaciones, así como el valor en dólares de nuestros dividendos y precio de mercado de nuestros ADSs, se ven afectados por fluctuaciones de los tipos de cambio.
- Nuestros productos, servicios y modelos de negocios dependen de tecnologías que nosotros hemos desarrollado, así como tecnologías que con nuestra licencia vendidas a terceros.
- Estamos expuestos a riesgos relacionados con la seguridad de la información. Nuestro modelo de negocio se basa en soluciones para la distribución de servicios y software o almacenamiento de datos que conllevan riesgos inherentes relacionados con los regímenes reglamentarios aplicables, violaciones de la ciberseguridad y otros accesos no autorizados a los datos de la red o a otros riesgos potenciales para la seguridad que pueden afectar negativamente a nuestro negocio.

2.2.- Políticas generales de la corporación Nokia

Como unidad local del grupo Nokia en España, Nokia Spain implementa y desarrolla los procesos, políticas y programas de la corporación, asegurando que los mismos son correctamente ejecutados en toda actividad de la unidad local y sus empleados, clientes y proveedores de conformidad .

A continuación, se acompaña un listado de las principales políticas y procesos que la corporación Nokia ha diseñado y que constituyen los principios rectores de su actividad tanto interna como externamente, siendo aplicables igualmente al desarrollo de actividades empresariales de Nokia Spain en territorio español. Cada una de estas políticas tiene su desarrollo más específico a través de manuales de procedimientos operativos standard llamados SoP's.

NOKIA MAIN POLICIES AND GUIDELINES		
Policy	Description	Function
Access to information policy	Involves making information and data freely available and searchable, encouraging feedback, sharing information, and promoting accountability	MCA
Anti-corruption policy	Sets company wide rules and approach to potentially corruptive activities	L&C

W
VH
G

Approval and signing policy	Establishes limits of approval. All CAPEX and OPEX expenditures require an approval according to defined principles and limits	CFO
Business continuity management policy	Defines company's approach for managing and developing its business continuity management program	MCA
CFO policy frame database	A common data base for Chief Financial Office's policies, guidelines and instructions. You can find here the documents which are currently followed in CFO to produce high quality and reliable reporting.	CFO
Competition/antitrust law compliance policy	Sets out company wide antitrust compliance approach	L&C
Conflict of interest policy	Sets company wide rules and approach to potential conflict of interest situations	L&C
	Language versions: French Conflict of interest disclosure form: English, French	
Disclosure and communication policy	Clarifies to employees how to communicate publicly about company related matters	L&C
Document and records management policy	Sets global guidelines regarding document creation, retention and disposal for all documents created and used in the conduct of our business and all our processes.	NOPS
Enterprise risk management policy	Provides guidance to company wide risk management as an integral part of strategy and financial planning and in daily business operations.	CFO
Environmental policy	Lists our commitment and approach to environmental issues (basis for ISO14001 certification)	MCA
Global voice and mobile devices policy	This policy aims to provide employees with guidelines on using and ordering communication devices and services.	NOPS
Health, safety and labor conditions policy	Sets overall statement of intent for H&S for the business	MCA
HR framework	The purpose of this framework is to summarize the core HR principles applicable to everyone at Nokia.	HR
Human rights policy	Sets overall statement of intent for human rights for the business	MCA
Information security policy	Protects and safeguards our sensitive information and business processes. Enables and enhances the security features of our solutions provided to the customers.	MCA

W
VW
G

Insider policy	Sets out company wide rules and practices based on applicable insider laws and regulations	L&C
Intellectual property policy	Sets out the principles and process for proper review of IP transactions, and for balancing our IP-related interests with other business interests	L&C
Legal entity management policy	States our position on legal entity management	L&C
M&A corporate transactions policy	Sets out the procedure for corporate transactions. More information from Michael Daly	CFO
Pension governance & investment policy	This applies to defined benefit plans and defined contribution plans established or maintained by Nokia Corporation or its affiliates	CFO
Privacy management policy	Sets out the privacy protection measures to ensure responsible and compliant privacy management on company level	MCA
Procurement policy	Gives procurement community the authority to source, negotiate and procure products, services and solutions on behalf of Nokia and its affiliates.	NOPS
Quality policy	Provides a framework for quality management	NOPS
Responsible minerals policy	Prevents the use of conflict minerals in our products	MCA
Software licensing and installation for workstations policy	Sets standards and guidelines for the appropriate acquisition, licensing and use of third party software by Nokia employees and external collaborators using a Nokia owned and/or provided workstation to carry out the company's business	NOPS
Tax policy	Gives information on our approach to tax and sets out the guiding principles on how company's tax affairs are managed and controlled.	CFO
Trade compliance policy	Sets company wide trade compliance approach	L&C
Trademarks, domain names and designs policy	Trademarks, domain names and designs are key and valuable assets, conveying Nokia brand image. Building a strong and powerful brand image takes years and years, but can be damaged in one day. It is a duty for each and every Nokia employee to take great care of such assets, by making sure that no action is taken which could lead to damage Nokia brand image.	L&C
Travel policy	Provides rules for travel bookings and expenses incurred during business-related activities	NOPS

W
VH
6

Treasury policy	Defines the division of responsibility and principles for managing treasury activities in our company, sets relevant risk limits and delegates decision making authorities to the Chief Financial Officer.	CFO
US persons and embargo compliance policy	The purpose of this policy is to establish a compliance with US embargo regulations with regard to US Persons. It describes when US Person involvement is not permitted in Nokia's different activities due to embargo regulations and lays down binding rules of conduct on both US Persons within Nokia as well as on non-US persons when they interact with such US Persons.	NOPS
Workplace resources policy	Supports the WR mission of optimize the company property portfolio, establishes a clear definition of the mandate of WR, and the principles under which the mandate will be fulfilled.	NOPS

2.3 Modelo de gobierno corporativo global de Nokia

Corporate governance framework



Los accionistas de Nokia juegan un papel clave en el gobierno corporativo, y nuestra Asamblea General Anual ofrece una oportunidad regular para ejercer su poder de decisión en la compañía. Además, en la junta, los accionistas podrán ejercer su derecho de voz y de formular preguntas. Cada acción de Nokia da derecho a un accionista a un voto en las juntas generales de Nokia. La Asamblea General Anual decide, entre otras cosas, sobre la elección y remuneración del Consejo, la adopción de las cuentas anuales, la distribución de los beneficios que figuran en el balance y la liberación de responsabilidad de los miembros del Consejo y del Presidente y Director General, así como sobre la elección y los honorarios del

W
VH
G

auditor externo

De conformidad con los Artículos de la compañía, tenemos un "Board of Directors" que está compuesto por un mínimo de siete y un máximo de 12 miembros. El "Board of Directors" se elige al menos una vez al año en cada Junta General Anual por mayoría simple de los votos de los accionistas emitidos en la misma. En este nivel corporativo, Rajeev Suri desempeña el cargo de Presidente y Director Ejecutivo, mientras que Risto Siilasmaa desempeña como Presidente de la Junta Directiva

El "Board" cuenta con cuatro comisiones: la Comisión de Auditoría, la Comisión de Gobierno Corporativo y Nombramientos, la Comisión de Personal y la Comisión de Tecnología. Estos comités asisten al "Board" en sus deberes de conformidad con sus respectivos estatutos de comités.

En 2018, continuamos cumpliendo con el compromiso de Nokia con un gobierno corporativo fuerte y prácticas relacionadas. Para ello, las actividades del Board se estructuraron para desarrollar la estrategia de la Compañía y permitir al Board apoyar a la dirección en la ejecución de la misma dentro de un marco de gobierno transparente

El "Board of Directors" representa y es responsable ante los accionistas de Nokia. Si bien su responsabilidad estatutaria última es ante los accionistas, el "Board of Directors" también tiene en cuenta los intereses de los demás grupos de interés de la Compañía. Las responsabilidades del "Board of Directors" son activas, no pasivas, e incluyen la responsabilidad de evaluar la dirección estratégica de Nokia, sus políticas de gestión y la eficacia de la implementación de las mismas por parte de la dirección de forma regular.

Para mayor detalle del gobierno corporativo de Nokia, véase el capítulo correspondiente del Informe global Nokia adjunto al presente Informe.

2.4. Estructura de gobierno local en Nokia Spain

Como criterio general inicial, tal como se deja constancia en la Memoria Anual e Informe de gestión de la compañía, debido a la estructura del Grupo Nokia, éste tiene establecido un sistema de organización matricial, en virtud del cual se han verticalizado las funciones principales, exigiendo a las entidades locales que forman parte del grupo, como es Nokia Spain, el cumplimiento estricto de las políticas y procesos internos establecidos en todos los ámbitos de actuación del Grupo.

Ninguno de los empleados de Nokia Spain que componen los diferentes órganos de gobierno local que a continuación se relacionan ejercita poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, toda vez que por verdadera empresa no cabe sino considerar al Grupo Nokia. Por tanto, dichos empleados no pueden ser considerados Directivos, no teniendo suscrito ninguno de ellos contrato de alta dirección con la Sociedad.

En este mismo sentido, existe igualmente un esquema de otorgamiento de poderes, mediante el cual se controla y limita el ejercicio de los mismos, dentro de la actividad funcional correspondiente.

a) CONSEJO DE ADMINISTRACION

De conformidad con la “Legal entity management policy” corporativa, la cual, entre otras directrices, establece específicamente la composición del Consejo de Administración de las unidades locales del grupo Nokia, el Consejo de Administración de Nokia Spain, S.A. lo forman las siguientes personas, en función de los roles que desempeñan en la compañía:

- Ignacio Gallego (CSO) - Presidente
- Fernando Cruz (Finance & Controlling) - Consejero
- Vicente Carreres (Legal & Compliance) - Consejero Secretario

b) COUNTRY MANAGEMENT TEAM (CMT)

El Country Management Team es el órgano de gestión local de la compañía, supervisado por el Consejo de Administración estatutario.

Se reúne con carácter semanal, abordando las necesidades de implantación de políticas corporativas y la llevanza diaria de la unidad local, canalizando, gestionando y tomando decisiones sobre cuestiones que directamente atañen a la entidad legal.

En el CMT están representadas las funciones más directamente relacionadas con el país, a saber:

- Country Senior Officer
- Country Finance Director
- Finance Accounting
- Customer Operations
- Bell Labs (R&D)
- Legal & Compliance
- Nokia TECSS (empresa filial de provisión de servicios)
- Human Resources
- GS - Work Place Resources
- Marketing & Communications

c) COUNTRY SALES COMMITTEE (CSC)

El Country Sales Committee está compuesto por los representantes de las distintas cuentas comerciales de cliente existentes en Nokia Spain, estando este comité focalizado en el análisis de las ventas a realizar por la unidad local y las acciones de promoción de dichas ventas a adoptar. Se reúne con una periodicidad mensual.





d) COUNTRY DEVELOPMENT FORUM (CDF)

El Country Development Forum fue creado con el objetivo de agrupar los diferentes representantes en el país de las divisiones de producto de Nokia (Fixed Networks, Nokia Software, IP / Optics Networks, Mobile Networks, Global services) y cuentas comerciales, así como los interlocutores en los departamentos funcionales.

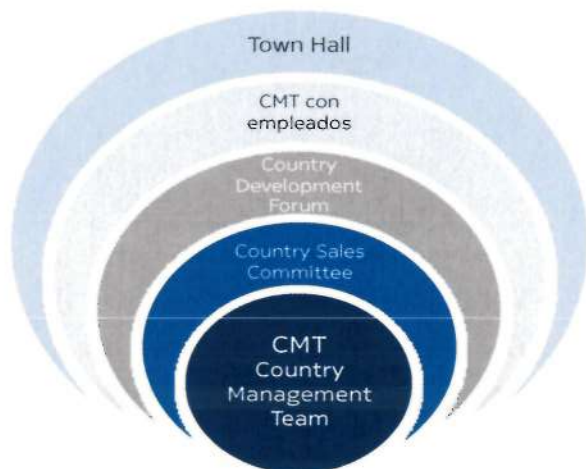
En este foro se definen y se lanzan proyectos e iniciativas cuyo objetivo sea el desarrollo estratégico de la entidad legal de Nokia Spain. Se reúne con una periodicidad mensual.

La composición de los miembros de este foro es dinámica, puede incrementar o decrementar en función de las prioridades e implantación de la organización de Nokia Spain.

Por tanto, junto con los miembros del CMT antes relacionados, componen este foro las personas que representan a las siguientes áreas:

- COO Purchasing
- GOPS
- Health & Safety
- Orange
- Vodafone
- CO & Barcelona
- Enterprise
- Video BU
- GS Field Force
- GS LDO
- MN & Enterprise
- MN
- ION
- FN
- StrongHer

Esquema de gobierno local y comunicación interna



W
W
6

3. - Materialidad

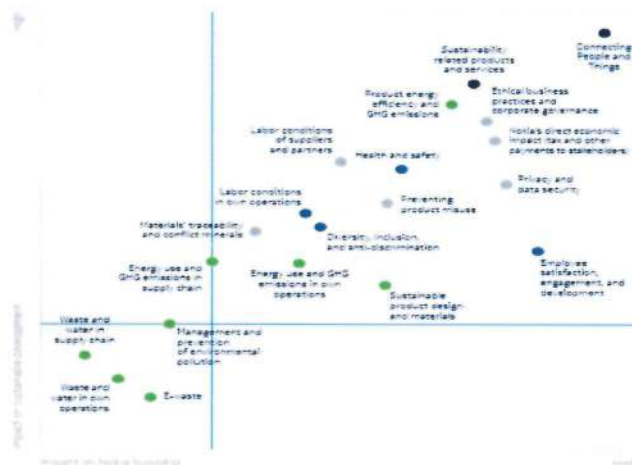
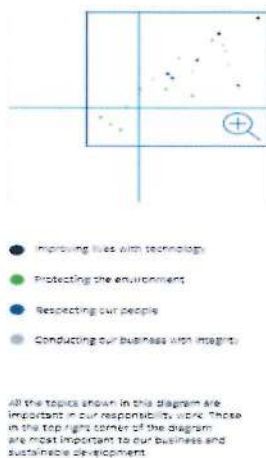
A nivel corporativo y local, seguimos centrando nuestras actividades de responsabilidad corporativa en los temas más relevantes en relación con nuestro negocio y el impacto en el desarrollo sostenible. Identificamos nuestros temas materiales en base a una combinación de factores que incluyen nuestra estrategia y visión, riesgos y oportunidades, retroalimentación de la interacción con los grupos de interés, requisitos legales y de clientes, nuestro Código de Conducta, tanto a nivel macro como a nivel nacional y las tendencias del mercado, los marcos internacionales de sostenibilidad, nuestro análisis de creación de valor y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Consideramos nuestras actividades en términos del valor compartido que podemos crear para maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos.

En 2017, en el grupo Nokia, finalizamos la revisión y actualización de nuestro análisis de materialidad, completando entrevistas con una amplia gama de grupos de interés, tanto internos como externos. El análisis fue revisado por el Consejo de Responsabilidad de Nokia, la Junta Directiva y expertos externos en sostenibilidad. Planeamos hacer que el próxima revisión y actualización de nuestro análisis de materialidad para finales de 2019.

Sobre la base de los resultados de la evaluación y el examen, concentramos nuestros esfuerzos en los beneficios de la conectividad y los productos sostenibles, así como en el impacto ambiental y los desafíos del cambio climático. Trabajamos arduamente para garantizar prácticas comerciales éticas y apoyar la creciente necesidad de privacidad de datos y libertad de expresión, responsabilidad y transparencia en la cadena de suministro, salud y seguridad, y compromiso de los empleados, así como una mayor diversidad.

El mapa de materialidad muestra los 20 temas más importantes y su relevancia para el desarrollo sostenible y nuestro éxito empresarial. Para obtener más detalles sobre aspectos de nuestra materialidad, el proceso, así como los principales impulsores del negocio y la sostenibilidad, visite nuestro sitio web.

El grafico muestra nuestra sostenibilidad: Impacto en el éxito empresarial y el desarrollo sostenible.



W
VH
G

Localmente, nuestro compromiso con el desarrollo sostenible se focaliza en varios proyectos que a continuación vamos a detallar brevemente:

Proyectos realizados por ION-Optics

Los proyectos de innovación realizados por el grupo de ION-Optics de Nokia Spain busca promover iniciativas RSC a través de las tecnologías de telecomunicaciones. Un claro ejemplo son los siguientes proyectos:

ATLAS. Aplicaciones de la Tecnología LTE para Aumentar la Seguridad Ciudadana (2015-2017)

El proyecto ATLAS durante los años 2015-2017 desarrolló un conjunto de aplicaciones móviles basadas en tecnología Long Term Evolution (LTE), Bluetooth y Near Field Communication (NFC), con objeto de incrementar el nivel de seguridad ciudadana en múltiples escenarios:

- **Protección de personas:** se implementó un conjunto de sistemas (aplicación móvil y aplicación web del centro de control) para la protección y prevención de la violencia de género. Una nueva versión mejorada tecnológicamente de las actuales pulseras de control a maltratadores.
- **Videovigilancia:** se desarrolló una solución de videovigilancia de bajo coste basado en smartphones y robots, donde desde cualquier lugar el usuario puede controlar su hogar o negocio.
- **Transporte:** se implementó una aplicación móvil que incorpora un algoritmo que permite detectar accidentes a través del acelerómetro del dispositivo móvil. Una vez detectado el accidente se pone en contacto con los servicios de emergencias, enviado una serie de datos como la ubicación, datos del vehículo y video en streaming de lo que está sucediendo en el interior del vehículo.
- **Medicina:** se desarrolló un sistema de bajo coste y alta disponibilidad para la evaluación rápida sanitaria (Triages), en situaciones de accidentes o catástrofes con múltiples víctimas. Este sistema proporciona en tiempo real el seguimiento de la emergencia desde cualquier lugar, aportando datos reales para la toma decisiones. Un claro ejemplo de transformación digital.

https://www.nokia.com/es_int/atlas/

MOTAM. Medidas para Optimizar el Transporte por carretera mediante Aplicaciones Móviles (2016-2019)

MOTAM es un sistema multiplataforma de bajo coste para la seguridad vial, la gestión del tráfico, los servicios de valor añadido y la asistencia a los usuarios en carretera. El sistema se adapta al tipo de conductor y vehículo y mediante un sistema de comunicación inalámbrica obtiene información de diferentes fuentes, entre vehículos (V2V) y entre vehículos e infraestructura (V2I), evalúa el entorno y toma decisiones en tiempo real. Parte de la información del entorno se envía a la nube, generando un registro de eventos que se puede usar para predecir problemas de tráfico en el futuro.

<https://www.nics.uma.es/projects/motam>

UNICRINF. Universal Critical Infrastructures (2019-2020)

El objetivo del proyecto UNICRINF es proporcionar una solución para asegurar las infraestructuras de telecomunicaciones y establecer protocolos de emergencia adecuados durante o después de un desastre o emergencia.

El proyecto buscará aprovechar la infraestructura restante para crear una plataforma global integrada en el área afectada por el desastre, permitiendo la comunicación entre los servicios de emergencia y proporcionando alertas e instrucciones a los ciudadanos si fuese necesario para facilitar la salida del área afectada.

<https://www.celticnext.eu/valencia-port-live-demonstration-news-from-celticproject-unicrinf/>

<https://www.celticnext.eu/project-unicrinf/>

<https://www.indracompany.com/en/indra/unicrinf-universal-critical-infrastructures>

Proyectos realizados por otros grupos de Nokia Spain: LEAN. Arquitectura e Infraestructura de red low-cost para países emergentes

El objetivo de LEAN es posicionar 5G como la tecnología clave para poder ofrecer un acceso económico sostenible a Internet en áreas de bajo o nulo acceso, donde es necesario proporcionar acceso a servicios esenciales. De forma que 5G, como parte de la Internet del Futuro, actúe como catalizador para el desarrollo de estas áreas. Es por esto por lo que 5G-LEAN encaja dentro de la prioridad temática "Infraestructuras de Internet del Futuro". En concreto, el proyecto 5G-LEAN se enfoca en dar acceso de bajo coste en áreas rurales desconectadas (zonas blancas).

https://www.nokia.com/es_int/lean/

4. - Medioambiente

4.1. - Medio Ambiente.

A nivel grupo Nokia, nos concentramos en asegurar la sostenibilidad ambiental en nuestras propias operaciones y en trabajar arduamente para reducir el consumo de energía y el consumo de energía en toda nuestra cartera de productos y en las redes que entregamos a nuestros clientes. También analizamos las muchas maneras en que la tecnología que producimos puede ayudar a otras industrias a reducir su huella de carbono y mejorar la eficiencia de los recursos.

Como parte de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) global, analizamos anualmente nuestros aspectos ambientales más significativos. Este análisis determinará nuestras áreas de enfoque para el próximo año y más allá. Tomamos en cuenta los requisitos regulatorios

actuales y futuros y otros requisitos relacionados, el interés de los grupos de interés, la magnitud del impacto ambiental, los riesgos y oportunidades ambientales relacionados, y los cambios actuales y potenciales en nuestro negocio que contribuyen a determinar la forma en que determinamos nuestras áreas de enfoque. Todos los aspectos ambientales relacionados con las actividades de Nokia se recogen en un registro global, en el que se tienen en cuenta las distintas formas de contaminación atmosférica, aunque algunas de ellas, como la contaminación lumínica o la generación de ruido no resulten significativas, dada la naturaleza de las actividades que desarrollamos.

Medimos los avances en nuestro comportamiento ambiental a través de indicadores. Estos indicadores se elaboran a nivel global, partiendo de los datos reportados por todos los centros de trabajo de Nokia, siendo responsabilidad del grupo Global. No se elaboran métricas por País.

Nuestro sistema de gestión ambiental se encuentra certificado externamente, seguimos un modelo multisite que se ajusta a los requerimientos del estándar internacional ISO 14001. En España la última auditoria externa de certificación se ha pasado con un buen resultado, no habiéndose identificado no conformidades en esta área.

Los empleados de Nokia Spain contribuyen a la consecución de los objetivos ambientales globales, como parte fundamental de los objetivos de desarrollo sostenible; la descripción detallada de estos programas del 2018 se describe con detalle en el informe de sostenibilidad People and Planet 2018 (información detallada sobre objetivos y programas ambientales de las páginas 54-82 y 164-176).

En España se aplican políticas y programas corporativos que ayudan al logro de estos objetivos, de acuerdo a las actividades que se llevan a cabo en nuestro país. Ejemplo de ello son las políticas de ahorro de consumo eléctrico aplicadas en nuestros centros de trabajo, la política de limitación de emisiones de CO2 aplicada a los vehículos de flota, la política de teletrabajo, la minimización y segregación de residuos y la adhesión a sistemas de recogida y tratamiento de productos al final de su vida útil.

Estos son algunos de los logros conseguidos en 2018 en esta área a nivel grupo Nokia.

Priority area	Material topic	Targets	Achievements 2018	Status
Protecting the environment 	Product energy efficiency and GHG emissions	2030 GHG reduction of 75% compared to the 2014 baseline (scope 3, use of sold products) (This target is accepted by Science Based Target Initiative)	Scope 3 emissions included in SBT are on target. <i>✓ Assured</i>	 Target on track
	Energy use and GHG emissions in own operations	2018 Achieve at least 25% utilization of renewable electricity, compared to total purchased electricity	27% of our total purchased electricity was from renewable sources. <i>✓ Assured</i>	 Achieved
		NEW target 2019: At least 30% utilization of renewable electricity, compared to total purchased electricity		
		2018 Achieve a facility electricity usage reduction of 3%, compared to 2017 level	Electricity consumption across our facilities decreased by 3% as compared to 2017. <i>✓ Assured</i>	 Achieved
		NEW target 2019: Facility energy usage reduction of 3%, compared to 2018 level		

W
Hy
G

Creemos que los beneficios potenciales de las innovaciones de la tecnología digital pueden desempeñar un papel importante no sólo en la reducción de los impactos negativos, sino también en el aumento de los impactos positivos de la tecnología en las industrias, la sociedad y los individuos. Para lograr el mayor impacto es esencial que todas las partes se unan y desempeñen su papel en el cuidado del medio ambiente y aceleren la adopción de nuevas tecnologías digitales como la 5G, la IO, la automatización inteligente y la computación en nube para detener el avance del cambio climático.

4.2. - Cambio climático

El cambio climático y el agotamiento de los recursos naturales son quizás los riesgos sociales y empresariales más acuciantes de nuestro tiempo. Los efectos potenciales del cambio climático son muy variados, desde los desastres naturales que podrían afectar nuestra cadena de suministro y la economía mundial, hasta el aumento de los precios de la energía, la mayor regulación y la escasez de materiales que afectan a la producción. Pero también vemos la oportunidad de que la tecnología que desarrollamos ayude a otros a reducir su impacto negativo en el medio ambiente con productos de eficiencia energética, el mejor uso de los materiales, una mayor automatización y la digitalización de las industrias y la sociedad.

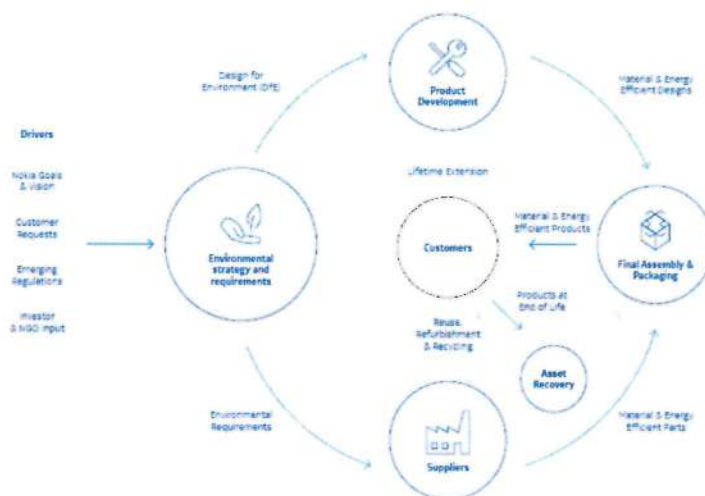
El desafío cotidiano de reducir nuestra huella ambiental, en el grupo, utilizar los recursos de forma más eficiente y minimizar las emisiones y los residuos- ya está en marcha como de costumbre. Hemos ido mucho más allá y estamos desarrollando productos, servicios y tecnologías que también reducen el impacto medioambiental de nuestros clientes.

En contraste con la frase "huella de carbono", que se refiere al impacto ambiental negativo causado por las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo del ciclo de vida de un producto, el término "huella de carbono" se refiere al impacto ambiental positivo de un producto a lo largo de su ciclo de vida. Nos hemos asociado con el Centro de Investigación Técnica VTT de Finlandia en el desarrollo de un nuevo enfoque para cuantificar la huella de carbono basada en métodos estandarizados. El resultado es un proceso de evaluación y comunicación de la huella de carbono de un producto o servicio en línea con los métodos de evaluación del ciclo de vida y de la huella de carbono. Más información en: www.vtt.fi/handprint

4.3. - Enfoque circular

El pensamiento circular está integrado en toda nuestra cadena de valor, incluyendo la búsqueda de todas las oportunidades para evitar la generación de residuos. Para nosotros, la circularidad consiste en trabajar de forma eficiente para evitar la generación de residuos y el uso excesivo de recursos a través de un mejor diseño, facilidad de mantenimiento y prolongación de la vida útil del producto.

Diseño de producto para una economía circular:



En el grupo Nokia, para lograr una reducción significativa de nuestra huella ambiental, nos damos cuenta de que necesitamos ir más allá de las pequeñas mejoras incrementales en nuestras operaciones y en el diseño de equipos, asegurar una inversión distribuida de forma inteligente en I+D y despliegue de redes, y proporcionar soluciones integrales que proporcionen un crecimiento y rendimiento exponenciales. Impulsamos el desarrollo de redes y productos que no utilizan más energía en el futuro de la que utilizan hoy en día, ya que el consumo de energía de nuestros productos en uso es, con mucho, nuestro impacto medioambiental negativo más significativo.

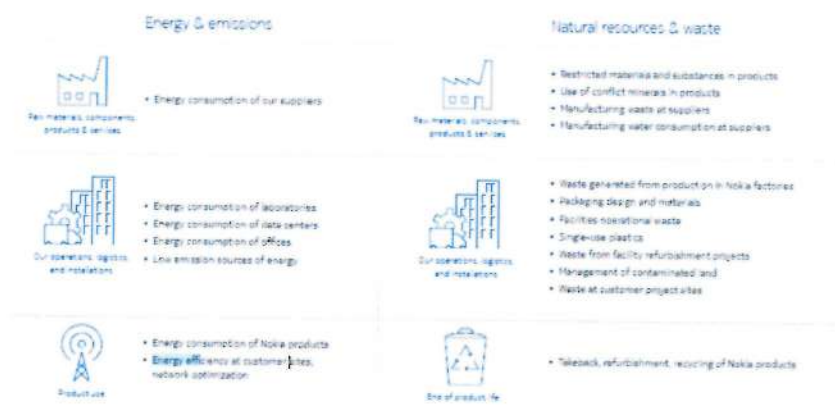
4.4. - Uso sostenible de recursos

Tal como se define en nuestras Metas Basadas en la Ciencia (SBT), nos hemos comprometido a reducir, a nivel global Nokia, nuestras emisiones de los Alcances 1 y 2, es decir, las emisiones de nuestras propias operaciones, en un 41 por ciento para el año 2030, en comparación con la línea de base de 2014.

En 2018, por ejemplo, el consumo de electricidad del Grupo Nokia a nivel mundial, en nuestras instalaciones disminuyó en un 3 por ciento en comparación con 2017 y el 27 por ciento del total de nuestra electricidad comprada procedía de fuentes renovables. Estas acciones reducen nuestras emisiones de los Alcances 1 y 2 y nos ayudan a alcanzar el objetivo climático a largo plazo. Actualmente estamos bien encaminados, estos son algunos de los aspectos medioambientales significativos planteados.

Nokia dispone de 7 emplazamientos en España, siendo Madrid el emplazamiento mas significativo, el consumo energético en España representa menos de 2% (1005 GWh) del consumo total del Nokia a nivel global. Las emisiones de efecto invernadero de la electricidad consumida en España representan tambien menos del 2% de las emisiones reportadas por Nokia Global. Vease graficos adjuntos.

W
V
G

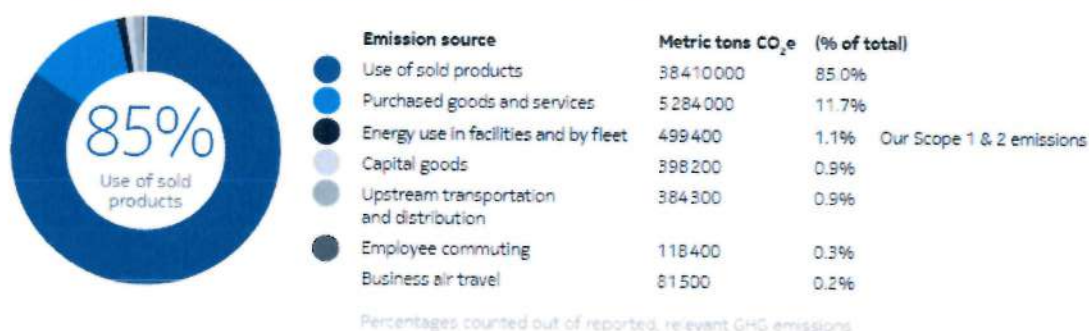


Apoyamos la Hora del Planeta y a través de nuestra Campaña de Apagado reforzamos el mensaje de conservación de energía a todo el personal dentro de nuestras instalaciones. Seguimos fomentando la consideración de la sostenibilidad en la selección, desarrollo, gestión y eliminación de nuestras instalaciones.

El concepto de ciclo de vida es un principio clave de nuestro enfoque para reducir nuestro impacto medioambiental y mejorar la eficiencia de materiales y energía en nuestras propias operaciones, en el tiempo de uso del producto y en su recuperación, y a través de nuestros proveedores. Es parte integral de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes desde su creación hasta el final de su vida útil. Utilizamos las normas ISO 14040 / 14044 como base para las evaluaciones del ciclo de vida (LCAs) de nuestros productos.

Cuando medimos nuestra huella de carbono desde nuestras operaciones hasta el ciclo de vida completo de nuestros productos, es decir, su diseño, fabricación, distribución, uso y tratamiento al final de su vida útil, encontramos que el consumo de energía de nuestros productos, a nivel grupo, durante su uso es una prioridad, ya que alrededor del 85% de nuestra huella de carbono total proviene de esta parte de nuestro negocio.

Our carbon footprint (Scope 1+2+3), metric tons CO₂e



W

W

G

En el gráfico que aparece a continuación se puede ver el enfoque de ciclo de vida circular para las operaciones de cartera del grupo Nokia donde se minimizan energía y recursos y maximiza el impacto positivo en el planeta.



Nuestro programa DfE (Design for Environment) es clave para el desarrollo de productos ambientalmente sostenibles y está íntegramente vinculado a la economía circular. Hay servicios disponibles para la recuperación y el tratamiento al final de la vida útil. Nuestros clientes pueden contratarnos para la gestión ambientalmente responsable de equipos obsoletos.

4.5. Protección de la biodiversidad

Las actividades de Nokia, dada su naturaleza, no están directamente relacionadas con la protección de la biodiversidad; pero a través de la tecnología que desarrollamos, como IoT (Internet de las cosas), desarrollo de sensores analíticos ambientales, big data, etc., podemos contribuir indirectamente en algunas áreas, como la conservación de bosques, el uso sostenible de los recursos marinos o la degradación de suelos, ayudando así a frenar la pérdida de biodiversidad en estos entornos.

5 Personal

5.1 Empleo

Todos los empleados en la compañía local tienen contrato indefinido. Con respecto a la distribución de la plantilla por rangos de edad, el 75% de la misma está en el rango entre 44 y 55 años, por lo que carece de relevancia incluir en este apartado distinción alguna por rangos de edad en la información proporcionada. Teniendo esto en cuenta, en siguiente cuadro se incluye la distribución de la plantilla por género y categoría profesional:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



	Número de personas empleadas al final del ejercicio			Número medio de personas empleadas en el ejercicio
	Hombres	Mujeres	Total	
Ejercicio 2018				
Titulados Superiores	415	144	559	566
Titulados Medios	196	47	243	242
Técnicos	20	3	23	22
Administrativos y subalternos	99	35	134	131
TOTAL	730	229	959	961

Como comentario respecto a este cuadro, indicar que la diferencia entre el número medio de empleados a lo largo del año y el número a final de del 2018 no ha variado demasiado, a pesar de que en el 2018 se llevó a cabo un plan de restructuración que afectaba en un principio a 99 puestos de trabajo: ellos es debido a que Nokia Spain consiguió que el número de salidas efectivas fuera muy inferior al legalmente permitido, transfiriendo parte de los profesionales de los departamentos afectados por el expediente a otros departamentos con necesidad de nuevos perfiles, así como al hecho de que la mayor parte de las bajas se produjeron en el último trimestre del año.

Así, la distribución de las bajas derivadas de este proceso de restructuración fue la siguiente: 68 bajas, de las que el 82% fueron resultado de intercambiabilidades y voluntariedades, y con sólo 12 casos de bajas forzosas. La distribución por género del número de bajas se corresponde aproximadamente con la proporción global de empleados, ya que 51 bajas corresponden a hombres, y 17 a mujeres.

Para Nokia Spain es prioritario mantener el talento en la compañía, por lo que en cualquiera de los expedientes de regulación que se han implantado se trabaja muy a fondo junto con la representación de los trabajadores para maximizar las recolocaciones internas, que en año 2018 supuso 24 recolocaciones y 22 intercambiabilidades de casos forzosos.

De la comparativa salarial por categoría profesionales de hombres y mujeres se podría concluir que el salario fijo de los hombres es como promedio un 14% superior al de las mujeres. Sin embargo- en este análisis debemos tener en cuenta que dentro de cada una de las categorías profesionales la distribución de grados (clasificación organizacional) no es equilibrada.

Es decir, la proporción de mujeres tituladas superiores en puestos directivos, que conlleva los salarios más altos, es inferior a la proporción de hombres en dicho tipo de puestos. Esta situación se reproduce en el resto de las categorías, si bien se acentúa especialmente en el colectivo de personal directivo. Por ello, en los programas de diversidad de género de Nokia y Nokia Spain el objetivo prioritario es aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos hasta un 25%.

W
H
G

También queremos destacar que en el 2018 se ha lanzado un plan de acción junto con una consultora externa que abarca todos los países en los que Nokia está presente para detectar y solventar problemas de desequilibrio salarial entre empleados en puestos equivalentes.

El objetivo va más allá de analizar problemas de brecha salarial en cuanto a género sino cualquier otro factor.

Se trata de un proyecto muy ambicioso cuyos resultados se implantarán en el 2019, y que demuestra la preocupación de Nokia por todos los aspectos que impidan que la inclusión de la diversidad sea un hecho real.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, durante el ejercicio 2018, no han percibido retribución, anticipo o crédito alguno (incluidas obligaciones en materia de pensiones o pago de primas de seguros de vida), por el desempeño de sus respectivos cargos de administradores de la Sociedad, tal como dispone el artículo 28 de los Estatutos Sociales, al ser el cargo gratuito y no retribuido. Igualmente, la Sociedad no les ha abonado dieta o pago alguno por la asistencia a las reuniones del Consejo. Información mas detallada se encuentra disponible en las Cuentas anuales auditadas del ejercicio 2018 de la Sociedad.

5.2 Organización del tiempo de trabajo

La jornada de trabajo local ordinaria es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con entrada de 7:00 a 9:30 horas y salida de 15:30 a 18:00 horas, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de cada centro de trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante comunicado de la Dirección, que será expuesto en los tableros de anuncios y otros medios (intranet, etc...).

Asimismo, si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo permiten, y dado el criterio de flexibilidad implementado en la Compañía, será posible la interrupción de esta jornada ordinaria por parte del trabajador o trabajadora, por razones debidamente justificadas, de modo que se pueda ausentar del puesto de trabajo, sin perjuicio del cómputo total, siempre que se produzca la recuperación de esta jornada pendiente de realizar, ya sea en modo de teletrabajo o regresando a su puesto en el propio centro de trabajo.

Con este criterio flexible en los horarios de entrada y salida se pretende conciliar, en la medida de lo posible, las necesidades organizativas de la empresa con las necesidades de la conciliación de vida personal y familiar. Las oportunidades, formaciones y retribuciones de los empleados se encuentran orientadas a potenciar el carácter competitivo de la organización con independencia del género o de cualquier otra característica que no se ciña a criterios profesionales.

La compañía continúa trabajando en el fomento de la conciliación personal y profesional de los empleados del Grupo, así como en incorporar nuevas prácticas permitan la desconexión laboral. De la misma manera, los periodos gestacionales, las bajas de maternidad y

paternidad y los permisos de lactancia se respetan más allá de las legislaciones aplicables y facilitando su aplicación en función de las necesidades del empleado.

Dentro de las medidas de conciliación, el teletrabajo en Nokia Spain es un caso de éxito. Nokia Spain fue de las primeras compañías del grupo que implantó dicha medida hacia el 2002.

El objetivo del teletrabajo es ayudar a los empleados a conciliar su vida personal y laboral, basándose en las premisas de consecución de resultados por los objetivos y especialmente en la confianza que Nokia Spain pone en el empleado y su jefe directo. Ambos deben acordar los horarios y días de teletrabajo para que se consiga un equilibrio entre la consecución de los objetivos de la empresa y la conciliación personal.

Actualmente el 100% de la plantilla se encuentra adscrito a esta medida.

El teletrabajo también ha supuesto una inversión importante en herramientas que faciliten el trabajo colaborativo en remoto como herramientas de videoconferencia, herramientas para compartir información online, trabajos sobre documentación en servidores compartidos etc.

El convenio colectivo armonizado tras la fusión de las dos compañías Nokia y Alcatel-Lucent contempla otras medidas con el objetivo de mejorar de la conciliación (véase permisos no retribuidos o excedencia voluntaria por diversos motivos).

En todo lo relativo a conciliación de la vida laboral y personal Nokia Spain cuenta con la colaboración y el trabajo en equipo de la representación de los trabajadores. Así se ha visto reflejado en la redacción de las medidas de conciliación del nuevo convenio colectivo tras la fusión.

5.3 Seguridad y salud

La seguridad y la salud de los empleados representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existen comités de seguridad y salud en los centros de trabajo de más de 50 empleados, formados por miembros designados por la Dirección y por delegados de prevención designados por la Representación de los Trabajadores de entre sus miembros.

Detallamos los siguientes índices:

Índice de frecuencia (Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas) * 1.000.000 = $[4 / (961 * 1680)] * 1000000 = 2,47$

Índice de gravedad (Nº de días perdidos / Nº de horas trabajadas) * 1.000 = $[105 / (961 * 1680)] * 1000 = 0.065$

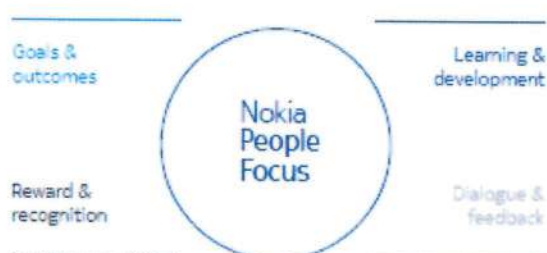
Horas de absentismo = $105 * 8 = 840$

La Dirección facilita a los empleados una información y formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en el momento de la contratación como cuando cambian de puesto de trabajo o tienen que aplicar nuevas tecnologías o manejar nuevos equipos de

trabajo que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, a través de su servicio propio o de los servicios ajenos correspondientes. Esto incluye la entrega de los correspondientes equipos de protección individual (EPI) que fuesen precisos para el desempeño del puesto de trabajo. Las estadísticas mencionadas no está disponible su desglose por sexo, para evitar la potencial identificación de nombres específicos.

5.4 Relaciones sociales

Nokia defiende y facilita el derecho de libre asociación de sus empleados y mantiene constructivas relaciones con los trabajadores y sus representantes en cada uno de sus centros.



En Nokia Spain tiene una sólida trayectoria de las compañías que la han compuesto: NSN, Alcatel, Lucent etc de mantener una relación con la presentación de los trabajadores responsable y de colaboración con objetivos conjuntos que ayuden al progreso de Nokia Spain y al desarrollo de las condiciones laborales y profesionales de sus trabajadores,

Nokia Spain facilita las labores sindicales de los representantes de los trabajadores. Poniendo espacio a su disposición en sus instalaciones o por ejemplo colaborando en la organización de las elecciones sindicales.

La relación con la representación de los trabajadores en los temas más relevantes como convenio colectivo o planes de restructuración siempre se ha desarrollado en base a negociaciones que han dado lugar a acuerdos.

Nokia Spain tiene operativos los Comités de Seguridad y Salud y colabora con el Comité Intercentros, o los representantes de los distintos centros.

5.5 Formación

Dado el mercado competitivo al que nos enfrentamos para encontrar y retener empleados cualificados en nuestro negocio, es esencial que en el grupo Nokia desarrollemos continuamente no sólo nuestra cultura, sino también nuestra gestión del talento, el apoyo al rendimiento y el desarrollo profesional.

Nuestro enfoque global de gestión del rendimiento y el talento, denominado Nokia People Focus, permite a la empresa contar con un marco estratégico e integrado para alcanzar los objetivos de la empresa, el rendimiento individual, la gestión del talento, el desarrollo

W
W
G

profesional, la recompensa y el reconocimiento. Estamos comprometidos con el desarrollo de las personas y el crecimiento profesional.

Nuestro enfoque orientado al futuro para el desarrollo de talentos comienza con todos los empleados, así como con el desarrollo de los mejores talentos. Todos los gerentes recomiendan propuestas de desarrollo para los empleados, esbozando acciones claras para los próximos 12 meses. Animamos a los empleados a que completen un Plan de Desarrollo Personal (PDP) en diálogo con su superior inmediato. El desarrollo personal es clave para retener e involucrar a nuestros empleados y desarrollar sus habilidades.

El objetivo principal de NokiaEDU es crear una cultura de aprendizaje en toda la empresa, donde nuestros empleados, clientes y socios puedan acceder fácilmente a soluciones de aprendizaje relevantes. NokiaEDU trabaja en estrecha colaboración con sus clientes internos y externos.

El enfoque de NokiaEDU para crear una cultura de aprendizaje en toda la empresa está impulsado por el Índice de Aprendizaje, una aplicación innovadora lanzada en 2018 para monitorear automática y continuamente el aprendizaje de un individuo y compartir su progreso.

Los empleados tienen un objetivo de horas de formación anual dependiendo de la organización a la que pertenezcan. Este objetivo varía entre un mínimo de 45 horas a 90 horas anuales. Este objetivo se mide a través del 'learning index' individualizado por empleado.

A través de las aplicaciones online de NokiaEDU los empleados de Nokia Spain pueden realizar su formación desde cualquier lugar con las más modernas metodologías y tecnologías. Online y con tutores.

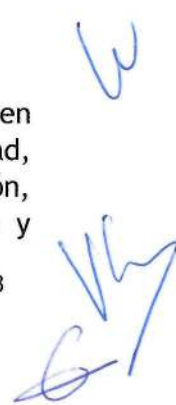
La formación online y presencial se complementa con formación en el trabajo (Training on the job) y con otros recursos externos: conferencias, seminarios, libros, online y presenciales.

En Nokia Spain no se dispone de la información detallada del número de horas de formación realizadas por empleado consolidado para España. Si bien cada jefe de departamento puede hacer el seguimiento de las horas realizadas por su equipo a través de las herramientas corporativas.

Además de la formación de actualización propia de cada puesto de trabajo todos los empleados están obligados a realizar cursos mandatorios anualmente relativos a temas como ética, valores de inclusión, diversidad, tratamiento de datos privados etc. El currículum de los cursos mandatorios se actualiza anualmente.

5.6 Igualdad y diversidad

En el Grupo Nokia, no toleramos la discriminación. Prohibimos la discriminación basada en cualquier atributo personal como raza, origen étnico, color, nacionalidad, discapacidad, religión, edad, género, orientación sexual, identidad de género, características o expresión, en todas las prácticas de empleo, incluyendo reclutamiento, ascensos, capacitación y



niveles salariales. Tenemos un fuerte enfoque en el desarrollo de diversos talentos en toda la organización. Esto incluye prácticas de pago que son revisadas regularmente para alinear el pago con el desempeño, la experiencia y las habilidades requeridas para cada puesto.

En 2018, por tercer año consecutivo y a nivel de grupo, se creó conciencia sobre la diversidad mediante la organización de Talleres de Dinámica de Género para que los gerentes de línea tomen conciencia de sus prejuicios, les proporcionen herramientas para mitigarlos y hagan que el liderazgo de Nokia sea más inclusivo en general.

Contamos con un Comité Directivo de Equilibrio de Género, a nivel mundial, que hace propuestas de decisión al Equipo de Liderazgo del Grupo y dirige nuestros diversos programas de equilibrio de género. Los miembros GLT participaron activamente en los programas de liderazgo global de mujeres de alto nivel actuando como mentores o patrocinadores de las Mujeres Líderes Inspiradoras y de las participantes de C-Suite Prep.

A finales de 2018, Bloomberg tomó la decisión de incluir a Nokia en su Índice de Igualdad de Género (IEG) de 2019 por nuestra transparencia y compromiso con el avance de la igualdad de las mujeres a nivel mundial. El IEG es una fuente integral de datos sobre igualdad de género con calidad de inversión. Con un índice de igualdad de género de 84,08, Nokia se sitúa por delante de la media de sus competidores (70,26 para las 26 empresas tecnológicas que figuran en la lista).

Nokia globalmente tiene un objetivo de representación de mujeres en cargos directivos del 25% de sus diversas organizaciones, este objetivo se aplica también en Nokia Spain.

Se trata de un reto muy importante ya que la proporción de mujeres en el total de la plantilla en Nokia Spain es del 24% .

En Nokia Spain somos conscientes de la importancia de atraer el talento femenino a la tecnología por ello estamos trabajando en iniciativas que favorezcan el que las mujeres se decanten por carreras tecnológicas (STEM) ya que la proporción de estudiantes mujeres en estas carreras está disminuyendo. Estos estudiantes son el futuro que Nokia Spain quiere atraer.

En el 2018 se organizó una jornada con 100 niñas entre 11 y 15 años que contó con la presencia de Francisco Polo, Secretario de Estado para la Sociedad de la Información y Agenda Digital.

En Nokia Spain también apoyamos un concepto más amplio de inclusión que no sólo comprende la diversidad de género, o diversidad cultural al tratarse de una multinacional.

Nokia Spain cumple con la normativa vigente sobre no discriminación a las personas con discapacidad, maximizando en la medida de lo posible el peso de este colectivo dentro de la plantilla, para intentar alcanzar la cuota del 2% que exige legislación vigente. No obstante, dado el perfil altamente cualificado y especializado de los puestos de trabajo que se precisan en la empresa, no siempre es posible alcanzar dicho porcentaje, por lo que la Nokia Spain tiene reconocida por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid esta situación excepcional (Resolución con número de Expediente 147/2018EXC).



Gracias a ello, Nokia Spain puede adoptar medidas alternativas a la contratación, tales como la contratación de servicios con Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad, o donaciones a fundaciones dedicadas a la inserción laboral de personas discapacitadas. Ejemplo de ello es la estrecha colaboración que Nokia Spain tiene con la Fundación Juan XXIII Roncalli y la Fundación AMAS Social.

Nuestros empleados tienen la opción de realizar voluntariados, organizar sesiones de equipos en las instalaciones de la fundación. Nokia Spain desarrolla proyectos tecnológicos para mejorar la percepción sensorial de las personas con discapacidad.

Nokia Spain también compra servicios a la Fundación en concreto de gestión documental favoreciendo así la inserción en el mercado laboral y en la sociedad de las personas con discapacidad

5.7 Organización y estructura de Nokia Spain

La organización de Nokia se implanta en sus filiales de los diversos países dependiendo de la actividad que se lleva a cabo en cada uno de ellos. Todos los países siguen las reglas corporativas, lo que permite una gestión homogénea y armonizada en toda la corporación.

Los diagramas organizativos de todas las funciones desde los puestos directivos hasta los empleados que no tienen personal a su cargo están perfectamente definidos, pero siempre con una visión que va más allá del país en el que se encuentren los empleados de la organización.

Asimismo, Nokia Spain necesita sus propios órganos de decisión para garantizar la operativa de la entidad local no sólo para cumplir la legislación española en todos sus aspectos sino para asegurar el correcto desarrollo de las actividades en España.

Ver más detalle en el apartado 2.4 anterior de gobierno local.

6. - Derechos Humanos

En el grupo Nokia, en 2011 aprobamos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En general, creemos que la conectividad y las tecnologías que proporcionamos son un bien social que puede apoyar los derechos humanos al permitir la libre expresión, el acceso a la información, el intercambio de ideas y el desarrollo económico. La libertad de expresión es crucial para el desarrollo del conocimiento y la comprensión y el acceso a la información y las ideas es esencial para la transparencia y la rendición de cuentas.

Highlights in 2018



Nuestro Código de Conducta y Política de Derechos Humanos guían nuestro trabajo y actividades en materia de derechos humanos. Los riesgos más directos para los derechos humanos relacionados con nuestra empresa y negocio implican el posible uso indebido de la tecnología que proporcionamos, en particular cuando se relaciona con las capacidades de interceptación legal y las actividades de los gobiernos que se relacionan con los equipos de infraestructura de red que diseñamos, producimos y apoyamos para los operadores de telecomunicaciones. Nuestro proceso de Due Diligence de Derechos Humanos ayuda a asegurar, a través de nuestra interfaz de ventas, que no se violan los derechos humanos.

A nivel corporativo y local, estamos comprometidos con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y animamos a nuestros proveedores y socios comerciales a compartir estos valores.

No se ha registrado en 2018 denuncia alguna por vulneración de Derechos Humanos.

6.1. Diligencia debida

A nivel grupo, llevamos a cabo rigurosas investigaciones de Debida Diligencia de Derechos Humanos (HRDD) para mitigar los riesgos potenciales que plantea el mal uso de nuestra tecnología. El proceso de HRDD se define como un proceso de investigación no comercial e interdisciplinario que se utiliza para identificar el riesgo potencial de violaciones de los derechos humanos a través del uso indebido de nuestra tecnología, a la vez que se intenta identificar formas de mitigar estos riesgos para garantizar el cumplimiento de nuestra Política de Derechos Humanos. Nuestro enfoque proporciona un modelo tridimensional para ayudar a identificar los casos de riesgo potencial en las primeras etapas del proceso y poner en marcha la investigación necesaria sobre el DRHD y la revisión de la aprobación/denegación a nivel superior cuando sea necesario. La conciencia interna y la comprensión de los posibles problemas de derechos humanos asociados con el uso indebido de la tecnología, así como la comprensión de la política de derechos humanos y el proceso de HRDD, son fundamentales para garantizar que nuestros equipos de ventas tengan los conocimientos adecuados para marcar los casos al principio del proceso de ventas. El control

de acceso, los puntos de control y los desencadenantes del proceso se revisan y, cuando es necesario, se mejoran de forma continua.

Nuestra experiencia en las revisiones de casos de HRDD durante los últimos dos años indica una tendencia potencialmente creciente en el llamado doble uso de la tecnología estándar. Al realizar evaluaciones de riesgos, nos esforzamos por hacer un esfuerzo deliberado para centrarse en el uso final de la tecnología por parte del operador o del gobierno (refiriéndose a esto como el "caso de uso"). El mero control de las listas de productos en venta no es una medida suficiente para evaluar adecuadamente el uso previsto de la tecnología suministrada.

6.2. - Prevención de riesgos

En todo el grupo Nokia, hemos establecido una amplia gama de programas para mejorar nuestro desempeño en salud y seguridad (H&S), cuya descripción está disponible en una tabla en la página siguiente, y alentamos a los empleados y contratistas a que informen sobre incidentes peligrosos y cuasi accidentes.

Nuestro sistema de gestión de la salud y la seguridad sirve como base para nuestro programa general y es una parte integral de cómo gestionamos la salud y la seguridad y está certificado con la norma OHSAS 18001 reconocida internacionalmente y certificado por un tercero, Bureau Veritas. El sistema de gestión cubre las actividades dentro de todos los grupos de negocio de la red, las operaciones de los clientes y las funciones corporativas de apoyo. A finales de 2018, la cobertura de empleados dentro del alcance de esa certificación era de alrededor del 78 por ciento.

Los representantes del Liderazgo del Grupo revisan regularmente nuestro desempeño en salud y seguridad a través de un comité de gestión de Consecuencias. Estas reuniones se llevan a cabo para revisar todos los incidentes fatales y de alto potencial y para establecer la dirección estratégica. Además, nuestros líderes principales están cada vez más involucrados en asuntos de seguridad a través de revisiones regulares y visitas al sitio. Nuestro objetivo es crear una cultura entre nuestros empleados y contratistas que identifique los peligros y apoye la prevención activa de riesgos y la acción, de modo que podamos reducir significativamente el número de incidentes que ocurren.

Nuestra política de salud, seguridad y condiciones laborales se puede encontrar en www.nokia.com/about-us/investors/corporate-governance/policies

7. Programas en Nokia en materia de Anticorrupción, Centro de Excelencia y Programa de Terceros

7.1 Política de Anticorrupción

En Nokia tenemos un programa integral de ética y cumplimiento (E&C), diseñado para promover el cumplimiento y el comportamiento ético y altos estándares. Nuestro programa

de cumplimiento tiene como objetivo cultivar una cultura de integridad en toda la empresa, así como detectar y prevenir violaciones de la ley, la regulación y las políticas de la empresa, con el objetivo de lograr y mantener una reputación que sirva como un activo valioso para el éxito de Nokia en el mercado de las telecomunicaciones.

Es igualmente reseñable que, por segundo año consecutivo, en 2019 Nokia ha sido nuevamente honrada por Ethisphere como una de las compañías más éticas del mundo.



7.2 Centro de Excelencia Anticorrupción

Como parte de nuestros esfuerzos para asegurar la mejora continua, en 2017 lanzamos un Centro de Excelencia Anticorrupción (COE). El mandato del COE es gestionar eficientemente los procesos de incorporación de terceros en las ventas, utilizando un enfoque basado en el riesgo; revisar y aprobar las solicitudes de regalos, invitaciones, hospitalidad, donaciones y patrocinios, así como el seguimiento correspondiente, y participar en actividades de análisis de datos.

Además de impulsar la concientización a través de la capacitación y las comunicaciones, el COE emplea dos herramientas críticas para implementar el programa anticorrupción de la compañía. En primer lugar, los empleados introducen en la herramienta en línea Gifts, Travel and Entertainment (GTE) las solicitudes de preaprobación de regalos, atenciones sociales, patrocinios y donaciones realizadas a terceros, de conformidad con los requisitos de procedimiento pertinentes. En segundo lugar, todas las solicitudes a las ventas a bordo, los terceros se introducen en la Herramienta de detección de terceros (TPST) en línea de conformidad con los requisitos de procedimiento pertinentes.

Empleamos un enfoque multifacético de las cuestiones anticorrupción. Tenemos políticas claras e inequívocas sobre pagos indebidos, pagos de facilitación, regalos y hospitalidad, patrocinios y donaciones, y otras áreas de riesgo. Llevamos a cabo actividades de capacitación y comunicación periódica con nuestros empleados sobre los riesgos, y revisamos estos riesgos y nuestras medidas de mitigación con la alta dirección de la empresa y el Comité de Auditoría.

7.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Todos los empleados de Nokia tienen prohibido ofrecer, dar o recibir pagos indebidos. Cualquier agente que actúe en nombre de Nokia debe cumplir con los mismos estándares, ya que Nokia puede ser considerado responsable de las acciones del agente.

Un pago indebido implica cualquier transferencia de valor que sea ilegal según la ley aplicable o no permitida por las reglas del cliente o las políticas y procedimientos corporativos de Nokia. Dar a un tercero o recibir de un tercero "cualquier cosa de valor" que tenga la intención de influir en una acción comercial puede considerarse soborno.

Existen fuertes regulaciones de corrupción y soborno en los países donde opera Nokia y la aplicación de las regulaciones está aumentando considerablemente. Las consecuencias para Nokia de una violación de estas leyes pueden ser bastante significativas.

Nokia ha creado una política anticorrupción y procedimientos operativos estándar (SOP) relacionados para brindarle orientación e instrucciones relacionadas con la oferta, el pago o la recepción de "cualquier cosa de valor", estando permanentemente disponible para los empleados de Nokia Spain los siguientes enlaces en la intranet de la compañía a los materiales relacionados con:

- Procedimientos anticorrupción.
- Formularios de proceso de diligencia debida fuera de línea
- Guías de usuario y capacitación (TPST, GTE y Dawn Raid)

Para abordar adecuadamente las cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción, la empresa ha desarrollado e implementado un programa global de pagos indebidos que llega a todos nuestros empleados, así como a nuestros socios comerciales. El programa es exhaustivo y consiste en varias políticas, procedimientos, procesos y directrices complementarios contra la corrupción diseñados para evitar ofrecer, dar o recibir pagos indebidos, con énfasis en las interacciones con funcionarios del gobierno. Tales pagos incluyen pagos de facilitación o los llamados pagos de "grasa", regalos inapropiados, entretenimiento, propinas, favores, donaciones o cualquier otra transferencia de valor inapropiada.

7.4 Programa de terceros

La compañía trabaja en estrecha colaboración con sus terceros (tanto en el lado de las ventas como en el de las compras) para fomentar la adhesión a los mismos estándares de ética empresarial en todas las interacciones y para ayudar a garantizar un aprovisionamiento responsable y prácticas laborales globalmente aceptables. Nos comprometemos activamente con nuestros socios distribuidores, sobre la base de una fundación de confianza mutua, ayudándoles a construir sus propios y sólidos programas de cumplimiento y al mismo tiempo a establecer relaciones duraderas que van más allá del desarrollo de negocios.

Nuestro programa está diseñado para asegurar que sólo contratemos a terceros comerciales de buena reputación que compartan nuestro compromiso inquebrantable con la ética y la integridad y que cumplan con nuestras estrictas normas de diligencia debida.

Requerimos que nuestros terceros de ventas reconozcan nuestro Código de Conducta de Terceros Comerciales (disponible en ocho idiomas) durante el proceso de incorporación, después de haber pasado por un exhaustivo proceso de selección. Transmite las expectativas de Nokia a sus terceros comerciales sobre la conducta ética y cubre los principales riesgos

de cumplimiento en relación con los tres temas principales de: Cumplimiento Legal y Regulatorio (anticorrupción, cumplimiento comercial, uso de información privilegiada, antimonopolio, antilavado de dinero); Prácticas Comerciales Éticas (conflicto de intereses, privacidad, propiedad intelectual, mantenimiento de registros, informes confidenciales); y Regulaciones Ambientales y Sociales (empleo justo, medio ambiente, salud y seguridad y derechos humanos).

7.5 Proyecto Ombuds

Hace poco más de dos años, Ethics & Compliance lanzó el Programa Global Ombuds de Nokia, un programa diseñado para fortalecer nuestra cultura de 'hablar' e impulsar un entorno de informes abierto donde los empleados se sienten cómodos planteando preocupaciones sobre posibles violaciones de la ley o la política de Nokia, sabiendo que esas inquietudes se abordarán adecuadamente, de manera pronta, objetiva y exhaustiva.

El programa ha sido un éxito rotundo, reflejando tanto los esfuerzos diligentes del equipo de Ombuds como la disposición de los empleados de Nokia a plantear inquietudes. Existen 214 Ombuds líderes locales desplegados estratégicamente en todo el mundo, en cada región y cada grupo empresarial: en 182 sitios de Nokia, en 78 países, y cubren el 86% de los empleados.

El perfil de actividad del Ombuds es muy activo: responden docenas de preguntas de cumplimiento, realizan sesiones de sensibilización locales e informan inquietudes a nuestro Grupo de Integridad Comercial para su investigación. Las preocupaciones abarcan toda la gama e incluyen asuntos graves como pagos indebidos, conflictos de intereses y asuntos de competencia leal.

Cada Ombuds líder asume las responsabilidades significativas que conlleva el papel además de sus trabajos regulares, simplemente por su pasión por el tema y su devoción a Nokia. Una señal reveladora de su dedicación es que a medida que los Ombuds líderes se acercan al final de sus nombramientos por dos años, el 77% de ellos ha pedido que se les vuelva a renovar para un segundo periodo.

En Nokia Spain han sido nombrados dos Ombuds líderes localizados ambos en nuestra sede social en Madrid, calle Maria Tubau nº 9 de Madrid.

7.6 Acciones locales

A nivel local, el Country Management Team de Nokia Spain S.A. impulsa la aplicación mandatoria de estos principios generales anticorrupción de Nokia a través de las siguientes actuaciones:

1. Inclusión permanente como punto en el orden del día de sus reuniones de uno relativo a "Legal & Compliance", en el que se abordan las acciones locales a tomar en relación con la comunicación y recordatorios de la política de ética y cumplimiento normativo de la compañía.
2. Igualmente, en las sesiones de comunicación que se realizan a todos los empleados de Nokia en España, llamadas "Town Halls", celebradas como mínimo



- trimestralmente, se incluye el punto en la agenda de la sesión referente a “Legal & Compliance” donde se abordan estas políticas de anticorrupción.
3. Comunicación a todos los empleados a través del buzón de correo electrónico del CMT o del CSO y en los totems existentes en cada planta de la sede de Nokia Spain S.A. sita en María Tubau nº 9 de Madrid de los recordatorios o nuevas publicaciones relacionadas con estas políticas de prevención de la corrupción.
 4. Seguimiento y verificación de la realización por los empleados en España de los cursos mandatorios corporativos en materia de código de conducta, ética y anticorrupción (anuales).
 5. Potenciación y esponsorización de la función de los Ombuds locales.

7.7 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2018, nuestro programa de Inversión Corporativa en la Comunidad (CCI, por sus siglas en inglés) cubría grandes programas a nivel corporativo y regional y pequeñas iniciativas de voluntariado a nivel local. De acuerdo con la metodología del London Benchmark Group (LBG), también calculamos nuestras donaciones universitarias como parte de nuestras contribuciones totales al CCI. Puedes leer más sobre nuestras donaciones universitarias en Colaboración con universidades, ciudades y otras industrias.

Nuestro enfoque de inversión en la comunidad a nivel corporativo está alineado con nuestra estrategia corporativa, los impulsores de negocios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Nuestro objetivo es buscar programas que tengan un impacto a largo plazo y crear una plataforma sostenible para el futuro en las comunidades objetivo.

En primer lugar, la conectividad puede brindar un mayor acceso a la educación, los servicios de salud, el socorro en casos de desastre y las oportunidades comerciales y de mercado a las comunidades desatendidas del mundo. A través de nuestra tecnología y sus beneficios inherentes, nuestro objetivo es conectar a los que no están conectados.

En segundo lugar, creemos que el empoderamiento de las mujeres y las niñas mediante la creación y el fomento de oportunidades para experiencia del mundo de las TIC y el STEM proporcionará la base para un cambio de base en la actual diversidad de género en las TIC y otras industrias que reconocen las capacidades plenas del otro 50 por ciento de la población mundial. Por último, las soluciones tecnológicas que creamos y entregamos pueden desempeñar un papel cada vez más importante en la respuesta a los desafíos mundiales y los desastres naturales, y en la creación de resiliencia en los lugares y comunidades más vulnerables.

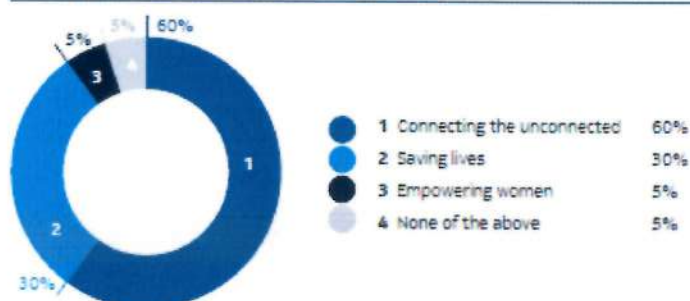
Colaboración con las ONG

Nuestra labor con las organizaciones no gubernamentales continuó en 2018 sobre la base de nuestros tres pilares clave: conectar a los que no están conectados, empoderar a las mujeres y salvar vidas.

W

W

95% of Nokia's total community investment contributions were aligned with the three thematic priorities



En 2018 teníamos cinco grandes programas bajo el enfoque de nivel corporativo. Estos programas fueron los programas de Unicef sobre mHealth en Indonesia y sobre aprendizaje digital y conexión de escuelas en Kenia, la finalización del programa de educación temprana a largo plazo en Myanmar con Save the Children, así como la continuación del programa "Luz verde para las niñas" en varios países y el programa "Sueños" para los jóvenes en Finlandia.

8. - Social

8.1. - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Nuestro Código de Conducta proporciona nuestros requisitos y orientación para todos los empleados. El Código se apoya en políticas y sistemas de gestión relacionados con cuestiones de responsabilidad. Nuestro objetivo es garantizar que las cuestiones sociales y medioambientales se tengan en cuenta en todo lo que hacemos. Nuestras políticas clave de responsabilidad corporativa se actualizan regularmente y se pueden encontrar en línea.

El máximo órgano de decisión del grupo Nokia, después de la Junta General de Accionistas es el Consejo de Administración.

La Junta Directiva también aprobó los presupuestos de Inversión Corporativa en la Comunidad y Donaciones Universitarias para el año 2019, y tuvo actualizaciones sobre ciberseguridad/seguridad de la información, ética y cumplimiento y privacidad.

La Revisión de las Cuentas Anuales del grupo Nokia 2018 por parte de la Junta Directiva también incluye información no financiera que fue revisada por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva. El Comité de Auditoría también recibió una actualización anual sobre minerales en conflicto, ética y cumplimiento, y auditorías internas y revisiones de controles. El Comité de Personal de la Junta Directiva recibió actualizaciones sobre cultura, demografía y diversidad, y revisó los resultados de la encuesta de Nokia Culture Cohesion Tracker en 2018.

El Equipo de Liderazgo del Grupo Nokia está presidido por el presidente y el Director General. El equipo directivo revisa y aprueba las políticas, la estrategia, los objetivos, el rendimiento y el informe anual de sostenibilidad, así como otros temas relacionados con la sostenibilidad cuando sea necesario. Las reuniones y comités de gobierno de Nokia en los Nokia Spain, S.A.

que participan los miembros del equipo de liderazgo del grupo y en los que se revisan con frecuencia los temas relacionados con la sostenibilidad incluyen, por ejemplo, la reunión de cumplimiento, la reunión de seguridad, el comité de dirección de diversidad, el comité de patrocinio y donaciones y el consejo de gobierno de la debida diligencia de los derechos humanos.

En 2018, nuestro Director de Marketing en Marketing y Asuntos Corporativos del grupo Nokia era responsable de la responsabilidad corporativa a nivel de dirección ejecutiva. Durante el año, los temas relacionados con la responsabilidad corporativa fueron revisados durante las reuniones mensuales del equipo de gestión de CMO.

Más información sobre nuestras prácticas de gobierno corporativo está disponible en nuestros informes anuales y en nuestra página web.

8.2. - Subcontratación y proveedores

La integridad de nuestra cadena de suministro es un componente crítico pero complejo de nuestra propia reputación y trabajamos arduamente para colaborar con clientes y proveedores para impulsar la transparencia, la sostenibilidad y las buenas prácticas éticas y comerciales en la cadena de suministro.

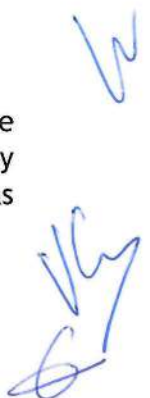
Ponemos en marcha y comunicamos los procesos, requisitos, programas, procedimientos y políticas para mitigar los riesgos de la cadena de suministro siempre que sea posible. Trabajamos con nuestros proveedores para remediar, desarrollar y construir capacidades que permitan un ecosistema más sostenible y transparente. Nos comprometemos con nuestros clientes a impulsar mejoras y a compartir conocimientos y experiencias.

Tenemos tres grandes categorías de proveedores en el grupo Nokia: 1. Proveedores de hardware que cubren los materiales que entran en nuestros productos 2. Proveedores de hardware. 2. Proveedores de servicios que ofrecemos a nuestros clientes, tales como la planificación, instalación y mantenimiento de la red y la construcción de las redes que suministramos. Proveedores indirectos que suministran los bienes y servicios que compramos para llevar a cabo nuestro negocio (hardware y software de TI, logística, consultoría, financiera, legal, marketing, etc.).

Nuestros Requisitos de Proveedores son comunicados a nuestros proveedores como parte de nuestros contratos de proveedores, y esperamos que nuestros proveedores se comprometan a cumplirlos como parte de sus obligaciones contractuales. Una visión general de estos requisitos se puede encontrar en nuestro sitio web. Los requisitos abarcan cuestiones sociales, éticas y medioambientales. Además, tenemos apéndices detallados que cubren los requisitos ambientales, incluyendo la Lista de sustancias de Nokia aplicable a los proveedores de hardware y la salud y seguridad de los proveedores de servicios.

Abastecimiento responsable

La integridad de nuestra cadena de suministro es un componente crítico pero complejo de nuestra propia reputación y trabajamos arduamente para colaborar con clientes y proveedores para impulsar la transparencia, la sostenibilidad y las buenas prácticas éticas y comerciales en la cadena de suministro.



Esperamos que nuestros proveedores se aseguren de contar con los sistemas de gestión, los recursos y un código de conducta necesarios que en la práctica demuestren su compromiso con las buenas prácticas laborales y las condiciones de trabajo, el respeto de los derechos humanos y una buena conducta comercial ética.

Como se ve en el cuadro nuestros proveedores demuestran su compromiso con nosotros con la su participación en talleres y seminarios de sostenibilidad de Nokia:

Supplier participation in Nokia sustainability workshops and webinars



Además, esperamos y animamos a nuestros proveedores de nivel 1 a aplicar y aplicar los mismos estándares a sus propios proveedores. Los procedimientos de compra de nuestra empresa se aplican estrictamente en nuestras relaciones con los proveedores existentes y siempre que nos comprometemos con nuevos proveedores potenciales. Los requisitos de transparencia y cumplimiento se aplican firmemente a todas las relaciones con los proveedores, y los regalos o invitaciones no se entregan ni se reciben más allá de los artículos de valor nominal. Investigamos y calificamos a todos los proveedores de acuerdo con nuestras normas y prácticas, exigiéndoles que cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables, y demostramos que comparten los valores establecidos en nuestro Código de Conducta.

8.3. - Información fiscal

Además de pagar el impuesto de Sociedades, contribuimos a la sociedad en forma de contribuciones a las pensiones, contribuciones a la seguridad social, impuestos sobre las nóminas, impuestos sobre el valor añadido, impuestos sobre las ventas, derechos de aduana, impuestos sobre consumos específicos, impuestos medioambientales y otros derechos y tasas similares. Nokia es un importante contribuyente y recaudador de impuestos indirectos e impuestos relacionados con las nóminas y nosotros pagamos y recaudamos estos impuestos de acuerdo con las normas y reglamentos aplicables. Nuestra política fiscal La base de nuestra política fiscal es pagar la cantidad correcta de impuestos que se debe legalmente en la jurisdicción correcta. Además, observamos todas las normas y reglamentos aplicables en todos los países en los que operamos, y seguimos las normas establecidas por las autoridades pertinentes.

También seguimos una política global de precios de transferencia que se basa en las Directrices de Precios de Transferencia para Empresas Multinacionales y Administraciones Nokia Spain, S.A.

Tributarias publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las directrices esbozan el principio de libre competencia como una norma de valoración aceptada internacionalmente para las transacciones entre empresas. Basándonos en la política y las directrices de la OCDE, cumplimos con el principio de libre competencia en todas nuestras relaciones interempresariales. También seguimos el desarrollo de normas y reglamentos locales sobre precios de transferencia en todos los territorios y adoptamos políticas de precios de transferencia localizadas si es necesario.

Las grandes multinacionales están obligadas a revelar a las autoridades fiscales la información específica de cada país (la llamada información país por país en el marco de la acción 13 de las OPS de la OCDE). Cumplimos con los nuevos requisitos de presentación de informes.

También podemos buscar acuerdos de precios por adelantado, por ejemplo, acuerdos entre los contribuyentes y las autoridades fiscales, en la medida de lo posible, con el fin de lograr un entendimiento y aceptación mutuos sobre el tratamiento fiscal de los acuerdos interempresariales. La ventaja de estos acuerdos es que eliminan la incertidumbre sobre el tratamiento fiscal, especialmente en los acuerdos comerciales complejos.

Nokia realiza negocios en muchos países, y en cada uno de ellos nuestra política es operar en una relación abierta y cooperativa con las autoridades fiscales. Nuestra planificación fiscal está alineada con nuestros modelos de negocio, y los impuestos son considerados en la toma de decisiones empresariales, pero sólo como uno de los muchos elementos. Nuestro negocio y la planificación de la ubicación es impulsado por las necesidades comerciales de sonido.

La conectividad es beneficiosa de muchas maneras y para muchas personas y organizaciones. Se ha demostrado que aumenta la productividad y el crecimiento económico.

La conectividad ayuda a llevar la información del mercado y otra información relevante a las comunidades desatendidas, así como los servicios financieros y comerciales a las zonas remotas. Permite nuevas formas de hacer negocios, como el comercio electrónico, transforma la prestación de servicios públicos y lleva la innovación a un público más amplio. Nuestra industria también tiene un papel importante que desempeñar en la transferencia de tecnología y el desarrollo del capital humano en todo el mundo.

000

DON VICENTE CARRERES COLÓN, Secretario del CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NOKIA SPAIN, S.A. con domicilio social en Calle de María Tubau, nº 9 - 28050 - Madrid.

C E R T I F I C A

Que el precedente Informe de situación No Financiero de la Sociedad NOKIA SPAIN, S.A. correspondiente al ejercicio 2018 ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 19 de septiembre de 2019 y firmado en la hoja adicional adjunta a este certificado por los miembros del Consejo de Administración con su cargo vigente en el momento de su formulación.



En Madrid, a 19 de septiembre de 2019



NOKIA SPAIN, S.A.

FORMULACIÓN DEL INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO DEL EJERCICIO 2018

APROBADO POR LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD

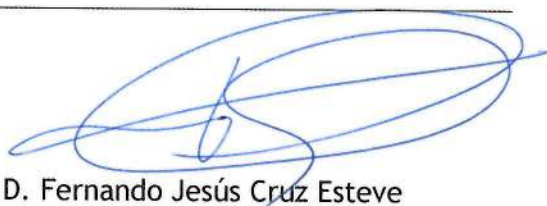
EN LA REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CELEBRADA

CON FECHA DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019

Administradores:



D. José Ignacio Gallego del Sastre



D. Fernando Jesús Cruz Esteve



D. Vicente Carreres Colón