

NOKIA SPAIN, S.A.

(en adelante “NOKIA SPAIN”)

INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO

2019

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 Consumidores
 - 8-4 Información fiscal
- 9- Informe preliminar

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.

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 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.



2. Modelo de negocio

En el Grupo Nokia creamos la tecnología que conecta el mundo. Solo Nokia ofrece una cartera completa de equipos de red, software, servicios y oportunidades de licencias en todo el mundo. Con nuestro compromiso con la innovación, impulsado por los galardonados laboratorios Nokia Bell Labs, somos líderes en el desarrollo y despliegue de redes 5G.

Nuestros clientes proveedores de servicios de comunicaciones facilitan más de 6,4 mil millones de suscripciones en nuestras redes de radio, y nuestros clientes empresariales han implementado más de 1.300 redes industriales en todo el mundo. Cumpliendo con los más altos estándares éticos, transformamos la forma en que las personas viven, trabajan y se comunican.



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.

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 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.

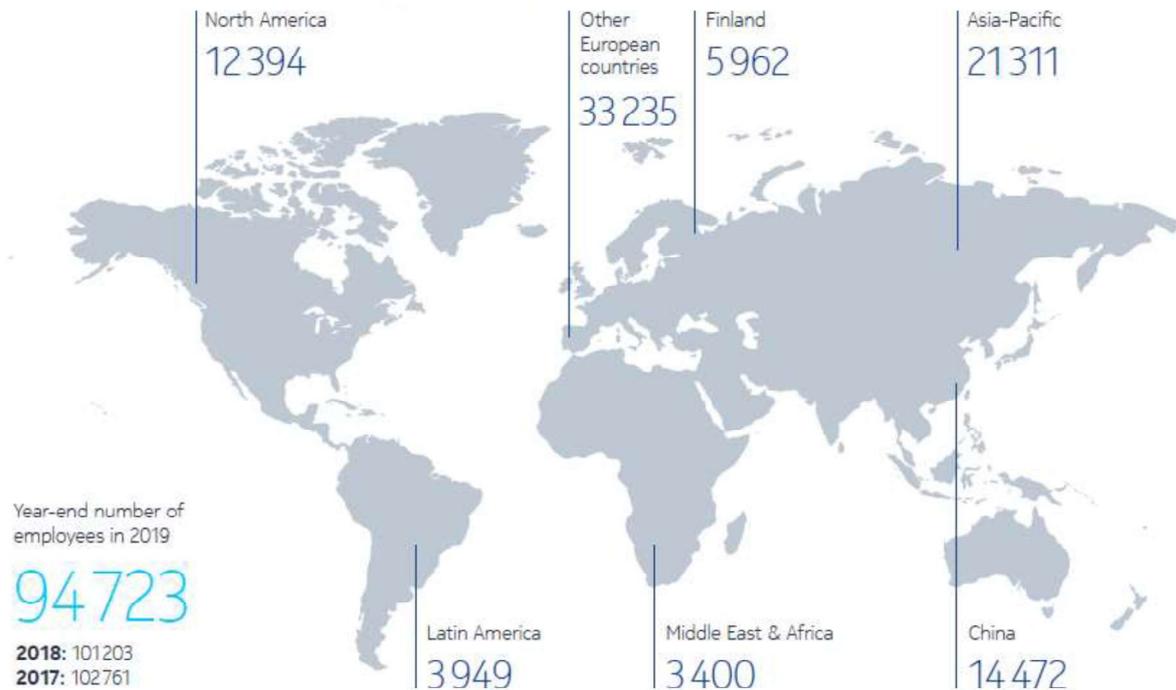
Empleados en 2019:

En 2019 teníamos seis grupos de negocio, con operaciones en Europa, Oriente Medio y África, China, América del Norte, Asia-Pacífico y América Latina. 3% de los empleados estaban basados en nuestra sede de Espoo, Finlandia A finales de 2019. A nivel corporativo, empleábamos aproximadamente a 94.723 personas en 118 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 numero de empleados en Espana en el ejercicio 2019 ha sido a 31 de diciembre de 873 y el ejercicio anterior de 959.

Adjuntamos gráfico a nivel mundial, como información complementaria.

Year-end number of employees by region 2019



Además, subcontratamos ciertas actividades para satisfacer las necesidades de los clientes o las demandas de volumen. A finales de 2019 el número de trabajadores temporales (mano de obra temporal externa, ETL) utilizado por ejemplo para cubrir bajas por enfermedad fue de 3.400 personas. Estas actividades realizadas por externos incluyen labores de soporte para apoyar diferentes tareas en nuestros grupos de negocio y funciones de apoyo, instalaciones, proveedores de servicios, seguridad y apoyo informático.

During 2019



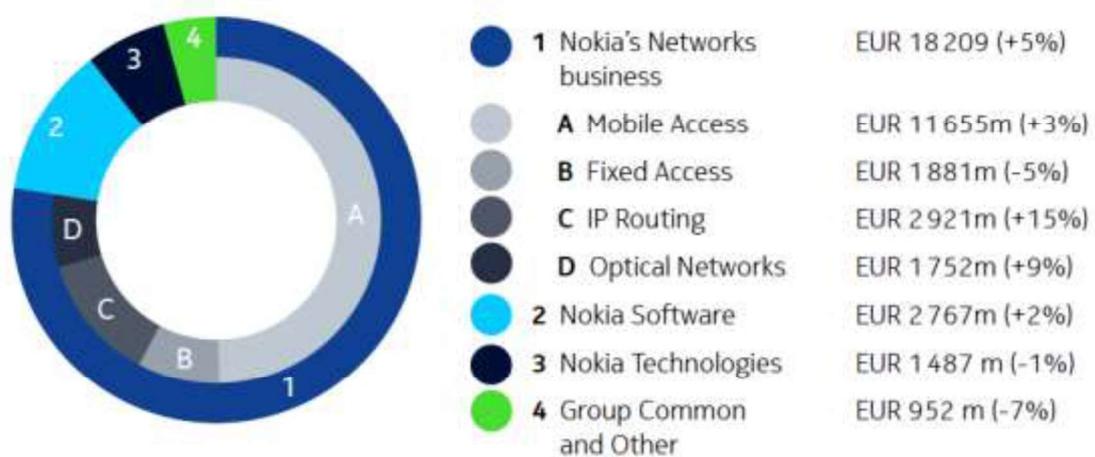
Ten biggest Nokia countries
by number of employees

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 2019

A nivel global, cerramos el año 2019 con unas ventas netas de 23,3 mil millones de euros. Seguimos realizando una importante labor de I+D focalizada inversiones, una de las bases de nuestro éxito en innovación, la compañía invirtió 4.400 millones de euros en I+D. Tenemos siete principales grupos de negocios: Redes móviles, Servicios globales, Redes fijas, redes IP/Ópticas, Nokia Software, Nokia Enterprise y Nokia Technologies.

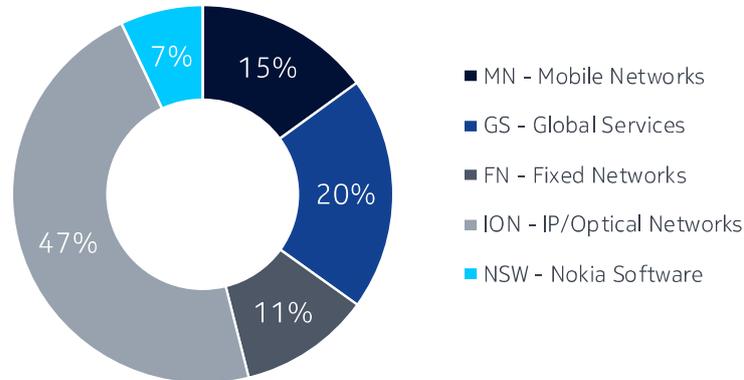
Ventas netas por unidad de negocio en 2019



Estas cifras se derivan de nuestros estados financieros consolidados preparados conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera IFRS (entre paréntesis la variación interanual).

En España, las Ventas por Unidad de Negocio son las siguientes:

Ventas España 2019



Estructura organizativa y segmentos:

En 2019 nuestras operaciones estaban organizadas en siete grupos de negocio: Redes móviles, Redes fijas, Servicios globales, Redes IP/Ópticas, Nokia Software y Nokia Enterprise. Nokia mantuvo su motor de innovación y licencias, Nokia Technologies, como un séptimo grupo de negocio separado.

Además, la unidad Nokia Bell Labs lidera la investigación y el desarrollo de la empresa.

Ventas netas por región en 2019



1 Todas las ventas netas de derechos de propiedad intelectual y licencias de Nokia Technologies se asignan a Finlandia. Las cifras se derivan de nuestros estados financieros consolidados preparados preparados conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera IFRS (entre paréntesis la variación interanual)

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.

PRINCIPALES POLÍTICAS Y DIRECTRICES DE NOKIA		
Políticas	Descripción	Función
Acceso a las políticas de Nokia	Implica hacer que la información y los datos estén disponibles y se puedan buscar de forma gratuita, fomentando la retroalimentación, compartiendo información y promoviendo la responsabilidad	MCA
Política de anticorrupción	Establece las reglas y el enfoque de toda la empresa para actividades potencialmente corruptas.	L&C
Política de aprobación y firma	Establece límites de aprobación. Todos los gastos de CAPEX y OPEX requieren una aprobación de acuerdo con los principios y límites definidos	CFO
Política de gestión de la continuidad del negocio.	Define el enfoque de la empresa para gestionar y desarrollar su programa de gestión de continuidad del negocio	MCA
Base de datos del marco de políticas del CFO	Una base de datos común para las políticas, directrices e instrucciones de la Oficina Financiera Principal. Puede encontrar aquí los documentos que se siguen actualmente en el CFO para producir informes confiables y de alta calidad.	CFO
Política de cumplimiento de la ley de competencia / antimonopolio	Establece un enfoque de cumplimiento antimonopolio en toda la empresa Establece las reglas y el enfoque de toda la compañía ante posibles situaciones de conflicto de intereses	L&C
Política de conflicto de intereses	Establece un enfoque de cumplimiento antimonopolio en toda la empresa Establece las reglas y el enfoque de toda la compañía ante posibles situaciones de conflicto de intereses	L&C
Política de divulgación y comunicación.	Aclara a los empleados como comunicarse públicamente en los asuntos relacionados con la empresa.	L&C

Política de gestión de documentos y registros.	Establece pautas globales con respecto a la creación, retención y eliminación de documentos para todos los documentos creados y utilizados en la conducción de nuestro negocio y todos nuestros procesos.	NOPS
Política de gestión de riesgos empresariales	Proporciona orientación para la gestión de riesgos en toda la empresa como parte integral de la estrategia y la planificación financiera y en las operaciones comerciales diarias.	CFO
Política de medio ambiente	Enumera nuestro compromiso y enfoque con respecto a los problemas ambientales (base para la certificación ISO14001)	MCA
Política global de voz y dispositivos móviles	Esta política tiene como objetivo proporcionar a los empleados pautas sobre el uso y el pedido de dispositivos y servicios de comunicación.	NOPS
Política de salud, seguridad y condiciones laborales.	Establece una declaración general de intenciones para H&S para el negocio	MCA
Marco de recursos humanos	El objetivo de este marco es resumir los principios básicos de recursos humanos aplicables a todos en Nokia.	HR
Política de derechos humanos	Establece una declaración general de intenciones para los derechos humanos de la empresa.	MCA
Política de seguridad de la información	Protege y protege nuestra información sensible y nuestros procesos comerciales. Habilita y mejora las características de seguridad de nuestras soluciones proporcionadas a los clientes.	MCA
Política interna	Establece reglas y prácticas de toda la compañía basadas en las leyes y regulaciones internas aplicables.	L&C
Política de propiedad intelectual	Establece los principios y el proceso para una revisión adecuada de las transacciones de propiedad intelectual y para equilibrar nuestros intereses relacionados con la propiedad intelectual con otros intereses comerciales	L&C
Política de gestión de la entidad jurídica.	Establece nuestra posición sobre la gestión de personas jurídicas.	L&C
Política de transacciones corporativas de fusiones y adquisiciones	Establece el procedimiento para las transacciones corporativas.	CFO

Gobierno de pensiones y política de inversión	Esto se aplica a los planes de beneficios definidos y los planes de contribución definida establecidos o mantenidos por Nokia Corporation o sus filiales.	CFO
Política de gestión de privacidad	Establece las medidas de protección de la privacidad para garantizar una gestión de la privacidad responsable y conforme a nivel de la empresa.	MCA
Política de adquisiciones	Otorga a la comunidad de adquisiciones la autoridad para obtener, negociar y adquirir productos, servicios y soluciones en nombre de Nokia y sus afiliados.	NOPS
Política de calidad	Proporciona un marco para la gestión de calidad	NOPS
Política responsable de minerales	Previene el uso de minerales conflictivos en nuestros productos.	MCA
Política de licencia e instalación de software para estaciones de trabajo	Establece estándares y pautas para la adquisición, licencia y uso apropiados de software de terceros por parte de los empleados y colaboradores externos de Nokia utilizando una estación de trabajo propiedad de Nokia y / o proporcionada para llevar a cabo los negocios de la compañía.	NOPS
Política fiscal	Proporciona información sobre nuestro enfoque fiscal y establece los principios rectores sobre cómo se gestionan y controlan los asuntos fiscales de la empresa.	CFO
Política de cumplimiento comercial	Establece un enfoque de cumplimiento comercial en toda la empresa Las marcas registradas, los nombres de dominio y los diseños son activos clave y valiosos, que transmiten la imagen de marca de Nokia.	L&C
Política de marcas registradas, nombres de dominio y diseños	Las marcas registradas, los nombres de dominio y los diseños son activos clave y valiosos, que transmiten la imagen de marca de Nokia. Construir una imagen de marca fuerte y poderosa lleva años y años, pero puede dañarse en un día. Es un deber para todos y cada uno de los empleados de Nokia cuidar mucho estos activos, asegurándose de que no se tomen medidas que puedan dañar la imagen de la marca Nokia.	L&C

Política de viaje	Proporciona reglas para reservas de viajes y gastos incurridos durante actividades relacionadas con negocios.	NOPS
Política de tesorería	Define la división de responsabilidades y principios para administrar las actividades de tesorería en nuestra empresa, establece límites de riesgo relevantes y delega las autoridades de toma de decisiones al Director Financiero.	CFO
Política de cumplimiento de embargos y personas estadounidenses	El propósito de esta política es establecer el cumplimiento de las regulaciones de embargo de los Estados Unidos con respecto a las personas estadounidenses. Describe cuándo no está permitida la participación de personas estadounidenses en las diferentes actividades de Nokia debido a regulaciones de embargo y establece normas de conducta vinculantes tanto para las personas estadounidenses dentro de Nokia como para las personas que no son estadounidenses cuando interactúan con dichas personas estadounidenses	NOPS
Política de recursos laborales	Apoya la misión de WR de optimizar la cartera de propiedades de la compañía, establece una definición clara del mandato de WR y los principios bajo los cuales se cumplirá el mandato	NOPS

2.3 Modelo de gobierno corporativo global de Nokia



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 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 2019, 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 política corporativa (Legal entity management policy, 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.

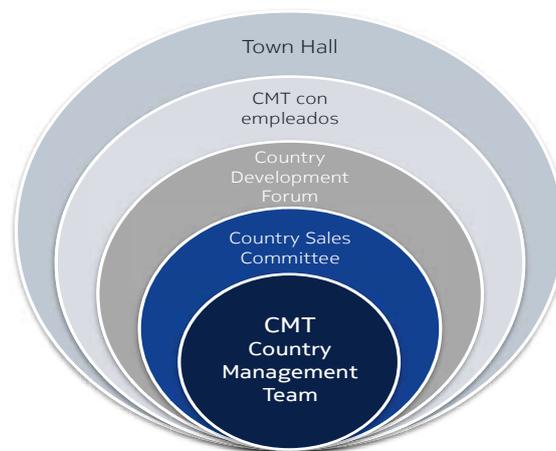
La composición de los miembros de este foro es dinámica, puede incrementar o decrementar en función de las prioridades e implantación de la organización de Nokia Spain.

Por tanto, junto con los miembros del CMT antes relacionados, componen este foro las Nokia Spain, S.A.

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



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.

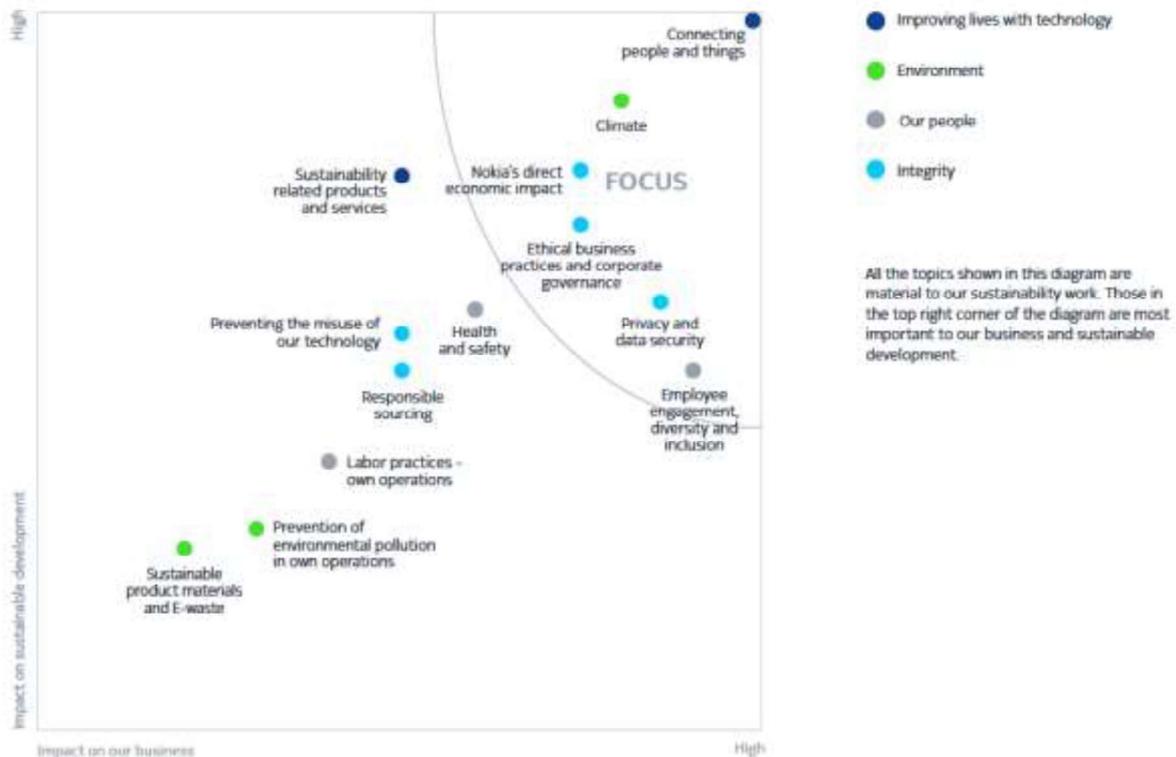
A finales de 2019 comenzamos una importante revisión y análisis de nuestra estrategia de sostenibilidad, con énfasis sobre la gama de impacto, el alcance, las áreas de enfoque y objetivos. El trabajo de la estrategia se basa en una serie de factores relacionados con nuestro negocio y el impacto en el desarrollo sostenible, incluido.

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.

Basándose en el análisis descrito, revisamos y aclaramos nuestra materialidad, se redujo el total número de temas incluidos en nuestro alcance de la sostenibilidad de 20 a 13, se ajustaron el contenido de los temas y se evaluó su importancia para el éxito de nuestro negocio y desarrollo sostenible.

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



NOKIA Spain ha implantado durante el año 2019 un Sistema de Gestión de la I+D+i siguiendo las directrices de la Norma UNE 166002:2014 con el objeto de servir de marco sistemático de referencia para sus prácticas de gestión de la I+D+i. Este sistema se sustenta fundamentalmente en la identificación de los siguientes aspectos: el contexto de la organización; el liderazgo y la estrategia para la I+D+i; la planificación para el éxito de la I+D+i; los factores que dan soporte a la I+D+i; el proceso de gestión de la I+D+i; la evaluación del desempeño del sistema de gestión de la I+D+i y en la mejora del sistema de gestión de la I+D+i. El despliegue de los requisitos del Sistema se realiza a través de un enfoque basado en la gestión de los procesos. Para ello, la organización ha identificado los procesos clave de ésta en relación al desarrollo de las actividades de I+D+i, y en cada uno de ellos, se han identificado las entradas, responsables, actividades críticas y salidas, los cuales se mantendrán como información documentada. El Sistema implantado evidencia la trazabilidad entre los procesos y los riesgos y oportunidades identificados en el contexto de I+D+i de la organización, la planificación de acciones derivadas del contexto así como la interacción entre los procesos a través de los indicadores de seguimiento correspondientes y los objetivos de I+D+i. El Sistema de Gestión de la I+D+i ha sido adoptado por la organización Nokia Spain S.A. conforme a los requisitos de la Norma UNE 166002:2014, que ha pasado la certificación ENAC con número 10776-E.

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

Proyectos realizados por Nokia Bell Labs en España

Nokia Bell Labs lidera la innovación de Nokia en España. Bell Labs es conocido por su profunda influencia en la evolución de las telecomunicaciones y las tecnologías de la información y, en consecuencia, por cómo las personas se conectan, colaboran, computan y comunican. El registro continuo y notable de los logros de los Laboratorios Bell en tantos dominios diferentes es una de las razones por las que se considera la organización de investigación industrial ejemplar en el mundo de las telecomunicaciones. Hoy, tras la adquisición de Alcatel Lucent, Bell Labs es una parte integral de Nokia y continúa estableciendo el estándar global en investigación e innovación. El modelo de cultura de investigación que tomó forma durante sus años iniciales, que ha sido adoptado con frecuencia por otras instituciones, sigue siendo el núcleo de Nokia Bell Labs hasta hoy en día. La apertura de un centro Bell Labs supone un reconocimiento al talento, a la capacidad de innovación y a la experiencia del equipo de Nokia en España, pero también reconoce y potencia un fructífero modelo de innovación colaborativa en el que participan universidades, empresas privadas y entidades públicas. Nokia Bell Labs atrae aún más talento a este ecosistema y posiciona a nuestro país como un centro mundial en el desarrollo de nuevas tecnologías de radio, redes de comunicaciones, video y realidad virtual. En España este grupo trabaja entre otros, en los siguientes proyectos de investigación:

5G-MOBIX. 5G for cooperative & connected automated MOBility on X-border corridors (2018-2020)

5G-MOBIX tiene como objetivo ejecutar ensayos CCAM a lo largo de los corredores x-border y urbanos utilizando innovaciones tecnológicas centrales 5G para evaluar la infraestructura 5G y sus beneficios en el contexto CCAM, así como definir escenarios de implementación e identificar y responder a las carencias de estandarización y espectro. 5G-MOBIX define los escenarios críticos que necesitan conectividad avanzada proporcionada por 5G, y las características requeridas para habilitar esos casos de uso avanzados de CCAM. La correspondencia entre los casos de uso avanzados de CCAM y el beneficio esperado de 5G se probará durante los ensayos en corredores de 5G en diferentes países de la UE, así como en China y Corea. Esas pruebas permitirán ejecutar evaluaciones de evaluación y de impacto y definir también los impactos comerciales y el análisis de costo / beneficio. Como resultado de estas evaluaciones y también consultas internacionales con el público y las partes interesadas de la industria, 5GMOBIX propondrá puntos de vista para nuevas oportunidades de negocios para el CCAM habilitado para 5G y recomendaciones y opciones para el despliegue.

Además, el hallazgo de 5G-MOBIX en términos de requisitos técnicos y condiciones operativas permitirá contribuir activamente a las actividades de estandarización y asignación

de espectro. El corredor 5G entre España y Portugal de Vigo a Oporto es el principal escenario donde Nokia probará las capacidades para la automoción de las redes 5G.

<https://www.5g-mobix.com/>

5G-EVE. 5G EUROPEAN VALIDATION PLATFORM FOR EXTENSIVE TRIALS (2018-2020)

Nokia Spain en este proyecto se centra en la identificación de una visión unificada de los KPI de industrias que se utilizarán para la validación de los requisitos fundamentales de sus negocios. Se va a definir una metodología para recopilar todos los resultados de las pruebas con el fin de generar y correlacionar diferentes experimentos. Nokia definirá y ejecutará conjuntos de pruebas que involucren las capacidades de red requeridas para ser utilizadas por las industrias verticales para aplicaciones avanzadas en tiempo real y aplicaciones de video como video 360, video AR y formatos de video de baja latencia.

<https://www.5g-eve.eu/>

CINGAM. Comunicaciones Inmersivas de Nueva generación en redes 5G Asistidas por Machine learning (2018-2021)

El objetivo del proyecto propuesto es la aplicación de tecnologías de inteligencia artificial (Machine Learning, en general) al siguiente paso evolutivo en el área de las redes de comunicaciones 5G: la inmersividad. Tras la época inicial de las comunicaciones basadas fundamentalmente en audio la introducción del vídeo bidireccional produjo un salto significativo en la calidad percibida en el canal de comunicación remoto, consiguiendo que la experiencia sea más cercana a una comunicación directa entre personas. El siguiente paso en esta dirección está llegando de la mano de las tecnologías inmersivas (vídeo 360, realidad virtual, realidad aumentada), que consiguen proporcionar una experiencia audiovisual muy similar -aunque todavía con limitaciones- a la que obtendrían los sentidos. El proyecto cuenta con una ayuda para contratos del programa Torres Quevedo del Subprograma Estatal de Incorporación, en el marco del plan Estatal de Investigación Científica y Técnica de Innovación.

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

TEAMUP5G “New RAN TEchniques for 5G Ultra-dense Mobile networks”. (2018-2020)

Nokia Bell Labs Spain participa en el proyecto europeo TeamUp5G (New RAN TEchniques for 5G Ultra-dense Mobile networks), un proyecto europeo financiado por el programa H2020 que forma parte del programa Marie Skłodowska-Curie, Innovative Training Network (ITN). Este proyecto de 36 meses está creando un equipo internacional de Investigadores de Etapa Temprana (ESR) que comenzarán su carrera profesional de investigación mediante la optimización conjunta de redes móviles ultradensas 5G y las aprovecharán para permitir una amplia gama de aplicaciones nuevas y altamente exigentes.

<https://cordis.europa.eu/project/id/813391>

Proyectos realizados por Global Services

Los proyectos de innovación realizados por el grupo de Global Services tratan de innovar en la implantación de servicios innovadores basado en redes móviles de nueva generación, fundamentalmente redes 5G. Entre ejemplos de estos proyectos se encuentran los siguientes:

5G-PERFECTA. 5G AND NEXT GENERATION MOBILE PERFORMANCE COMPLIANCE TESTING ASSURANCE (2018-2020)

El proyecto 5G PERFECTA tiene como objetivo general realizar pruebas de rendimiento de nuevos servicios multimedia avanzados y tecnologías móviles de próxima generación, más allá de la evolución de las redes 4G, e incluyendo las 5G, a través de los KPI más relevantes que afectan al QoE. Entre los objetivos específicos del proyecto se encuentran los siguientes: Definir los requisitos, escenarios y especificaciones de la solución de prueba de cumplimiento para el rendimiento móvil 5G y de próxima generación. Desarrollar la próxima generación de soluciones de monitorización para redes móviles que permitan medir el rendimiento más allá de las redes 4G y 5G, los servicios y aplicaciones y la experiencia de los usuarios. Desarrollar modelos red y del rendimiento del servicio, enfoques de análisis y procesamiento de datos para caracterizar y correlacionar la información de monitoreo y las observaciones de múltiples fuentes de QoS / QoE. Desarrollar procesos, herramientas y mecanismos automatizados que garanticen la calidad del servicio 5G. Interconectar componentes de varios socios del proyecto usando interfaces abiertas. Probar y evaluar el rendimiento del sistema general, en condiciones reales de transmisión, en relación con el sistema de gestión dinámica en tiempo real y la calidad de los servicios

<https://www.celticnext.eu/project-5g-perfecta/>

OPAL5G. OPTIMIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE SMALL CELLS EN 5G NR (2018-2019)

El proyecto OPAL5G (Optimización de las Prestaciones de Small Cells en 5G NR) persigue buscar una solución a las limitaciones tecnológicas actuales de las Small Cells para su uso óptimo a la llegada de las redes 5G. Persigue el desarrollo de nuevas técnicas para la gestión de interferencias que puedan incorporarse a las nuevas generaciones de equipos de comunicaciones móviles. Propone soluciones de compartición del espectro y gestión de interferencias para aumentar la velocidad de datos proporcionada por las SC en entornos de despliegue ultra-densos. El proyecto se centrará en tratar de reducir de forma significativa las interferencias en equipos Small Cells, lo que mejorará y ampliará la aplicabilidad de este tipo de productos, aumentando las prestaciones y el funcionamiento óptimo de las redes 5G. Por otro lado, gracias a los desarrollos del proyecto, se potencia el uso de esta tecnología frente al uso de macroceldas lo que redundará en un aumento de la eficiencia medioambiental y una reducción del consumo de potencia.

RED.ES. PILOTO 5G EN GALICIA (2019-2021)

El proyecto “Piloto 5G en Galicia” es impulsado por el ministerio de Economía y Empresa a través de Red.es y liderado por Telefónica. Se trata de uno de los dos proyectos piloto de tecnología 5G que el Gobierno ha promovido para el desarrollo de esta tecnología en España mediante una convocatoria pública de ayudas que cuenta con la cofinanciación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a cargo del Programa Operativo Plurirregional de España (POPE).

<https://www.red.es/redes/es/que-hacemos/pilotos-5g>

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 de decisiones. Un claro ejemplo de transformación digital.

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

UNICRINF. Universal Critical Infrastructures (2019-2020)

El objetivo del proyecto UNICRINF es proporcionar un entorno global donde poder seguir y controlar la evolución de la emergencia en todos los ámbitos relacionados (infraestructuras de comunicación, protocolos de emergencias, seguimiento de personas y víctimas, control y aviso a la población, seguimiento del entorno afectado, etc...)

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 de Fix Networks

CIES (2015-2019): Comunicaciones Inalámbricas en Entornos de Seguridad y Emergencias.

El proyecto Comunicaciones Inalámbricas en Entornos de Seguridad y Emergencias (CIES) es una propuesta innovadora y de valor tecnológico en el ámbito de las comunicaciones inalámbricas y su aplicación a la necesidad de mejora de cobertura y provisión de nuevos servicios de los cuerpos de emergencia.

El proyecto CIES consiste en el desarrollo de la tecnología para un despliegue masivo de antenas inteligentes en el extremo de usuario, solventando de forma innovadora, mediante tecnología textil, la problemática de un despliegue de un gran número de elementos radiantes en un terminal con limitaciones intrínsecas de espacio. El sistema de antenas incluye todos los elementos necesarios para permitir la comunicación de banda ancha y con altos requisitos de servicio del equipamiento del personal de emergencias. Adicionalmente se analizarán los requisitos que esta nueva tecnología introduce en la infraestructura de comunicaciones para permitir el transporte de los servicios de forma consistente escalable y económicamente viable.

PULPA (2016 -2019). Plataforma para la localización en interiores basada en dispositivos móviles para mejorar la experiencia turística y de compras de los usuarios:

El proyecto “Plataforma para la localización en interiores basada en dispositivos móviles para mejorar la experiencia turística y de compras de los usuarios” (PULPA) es un proyecto de colaboración internacional con las empresas turcas Netcad, Turk Telekom y Karel. Este proyecto tiene el objetivo de desarrollar una plataforma que mejore la experiencia del usuario móvil conectado mediante Smartphones usando la nube y la IoT con la contextualización y análisis de grandes datos; teniendo en cuenta dicha experiencia y los datos proporcionados por el propio usuario; e incluyendo la alta precisión de localización en interiores y orientación un entorno de radio heterogénea.

Dentro del consorcio, el desarrollo realizado por Nokia ha estado orientado a especificar las tecnologías necesarias para cursar las comunicaciones entre máquinas, para su incorporación en productos de terminación de red de comunicaciones inalámbricas. Nokia ha desarrollado solución multisensorial de bajo costo capaz de detectar distintos tipos de eventos y/o comportamientos humanos para poder ofrecer nuevos servicios o mejorar los ya existentes de manera asequible y sin comprometer la privacidad del usuario. Se ha estudiado la posibilidad de detectar presencia humana e inferir distintos patrones de comportamiento humano sin necesidad de que las personas porten dispositivo alguno mediante el uso de la información de estado del canal radio de la señal WiFi. Adicionalmente, la plataforma es capaz de detectar los dispositivos de los usuarios cercanos haciendo posible el envío de información personalizada, así como la identificación de patrones de comportamiento y de ocupación.

5G-AFIANCE (2019 – 2022). Antenas 5G para acceso fijo a Internet con mejora de capacidad
5G AFIANCE es un proyecto, que afronta el reto de explorar la tecnología de antenas (tanto de en diseño físico como en el control de haz) de forma que se consigan optimizar para su uso en la tecnología 5G de banda ancha inalámbrica fija (popularmente conocida como FWA por sus siglas en inglés).

Para garantizar el acceso de banda ancha en las zonas poco cubiertas, FWA requiere rangos más largos y una mayor capacidad a expensas de la falta de movilidad. En muchos casos, el despliegue está condicionado a los costos de instalación en el lado de usuario, siendo la auto instalación total en interiores una necesidad para garantizar el éxito de 5G FWA.

5G introduce un paso adicional en la operación multibanda, incluyendo bandas de frecuencia de ondas milimétricas. Por ello en este proyecto se van a investigar nuevas estructuras de antena que alberguen bandas de frecuencia clásicas junto con frecuencias mucho más altas en el mismo conjunto.

TREFOIL (2019-2022). Tecnologías para la asequibilidad del acceso de banda ancha.

El objetivo del proyecto TREFOIL es desarrollar las tecnologías para la asequibilidad del servicio de acceso de banda ancha en diferentes partes de la red de extremo a extremo, de modo que las áreas desatendidas puedan recibir una solución rentable y proporcionar servicios adicionales a la comunidad.

La asequibilidad de banda ancha fija requiere un conjunto de tecnologías que forman parte del contenido del proyecto tales como las unidades multiresidenciales, tecnología WiFi6, IoT y sus plataformas de servicios asociadas.

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).

Este proyecto está realizando en la aldea de Matanza de Soria, de solamente 37 habitantes, enmarcada dentro del término municipal de San Esteban de Gormaz (Soria), una zona carente completamente de conectividad de ningún tipo.

El objetivo es realizar varios casos de uso, desde la mera conectividad de sus habitantes, como casos de uso de Teleasistencia Sanitaria, Agricultura Conectada (concretamente viñedos), Polígono 4.0. (conectado una bodega)....y en una búsqueda de crear valor en sector tractores de la economía que permitan la creación de puestos de trabajo y el mantenimiento de la gente asentada en el territorio.

Es un proyecto muy ambicioso y la primera iniciativa seria de llevar 5G a zonas rurales extremas, que ha llamado la atención de muchas asociaciones de la España Vacía y de hecho fue presentado en PRESURA, la Feria Nacional para la repoblación, con gran éxito de participación e interés mediático (adjuntamos algunos enlaces).

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

https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-pueblo-soria-37-vecinos-laboratorio-para-tecnologia-201911081755_noticia.html

<https://www.elnortedecastilla.es/soria/edicion-presura-cierra-20191110140244-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>



Proyectos de Field Force

Cloudbook (2018-2020)

Objetivos: El objetivo principal del proyecto CloudBook es unificar la nube y el compilador en una sola pieza, liberando a los programadores de pensar en diseños distribuibles y aprovechando los mecanismos de hardware y de computación en paralelo no fiables

El proyecto CLOUDBOOK está financiado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) dentro del programa Celtic plus IDI-20170341

Colaboradores: NOKIA (coordinador), EXPERIS, CIEMAT, UPM, BEIA, BEAM INNOVATION, LIST, ROAMSYS

JIRAFa (2019-2021)

Objetivos: El objetivo principal del proyecto es crear el primer codificador de video LHE utilizando una implementación especial (CUDA) capaz de bajar la barrera del milisegundo por fotograma. Este reto tiene muchas aplicaciones prácticas, tales como videojuegos por streaming en la nube, conducción remota de vehículos (lo cual pondría de manifiesto las potenciales ventajas del 5G), o incluso la realidad virtual “remota”. En este proyecto se ha escogido un caso de aplicación relacionado con la salud, para demostrar su aplicación practica y darle un valor social, al mismo tiempo que se valida su funcionamiento.

El proyecto JIRAFa está financiado por el CDTI (centro para el desarrollo tecnológico industrial) dentro del programa CIEN 2105, IDI-20191120.

Centros de investigación: CEU, FLM

Racingdrones (2017 – 2019)

Objetivos: El proyecto pretende crear el primer juego online multijugador virtualizado y real partiendo, como primer eje estratégico, en una mejora de las capacidades de codificación en tiempo real del codificador LHE (Logarithmical Hopping Encoding).

El proyecto RACINGDRONES está financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad dentro del programa INNPACTO RTC-2016-4744-7

Colaboradores: NOKIA (coordinador), EXPERIS, UPM, UAM

VIRTUOSE (2016 – 2019)

Objetivos: El objetivo principal del proyecto VIRTUOSE es desarrollar servicios de vídeo que utilizan técnicas de virtualización empleando contenedores y otras técnicas de virtualización

El proyecto VIRTUOSE está financiado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) dentro del programa Celtic plus IDI-20160710

Colaboradores: NOKIA (coordinador), i2cat, EXPERIS, UPM, VTT, VIDEOVISIT, SOFIA DIGITAL, TELESTE, TUXERA, TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, SIEMENS, FRAUNHOFER HHI, FRAUNHOFER FOKUS, DRESEARCH, DCAITI, NETAS, VESTEL, KOC UNIVERSITY, BEIA

ARQUEOPTERIX (2016-2019)

Objetivos: ARQUEOPTERIX es un proyecto orientado a la mejora de la experiencia de usuario en aplicaciones de video interactivo sobre redes fijas y móviles, con especial aplicabilidad en la industria de entretenimiento (juegos virtualizados, juegos online multijugador) pero también en aplicaciones de cualquier tipo virtualizadas en las que se espera una experiencia de usuario fluida.

El proyecto ARQUEOPTERIX está financiado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) dentro del programa CIEN 2105, EXP 00080752 / IDI-20150609

Colaboradores: NOKIA (coordinador), BRAINSTORM, EXPERIS, MASHMETV, OPTIVAMEDIA, TRC, MASMOVIL, UPM, GRADIANT, TECNALIA , UPV

4. – Medioambiente

4.1. – Medio Ambiente.

A nivel grupo Nokia, en 2019, seguimos haciendo hincapié en la protección del medio ambiente, sostenibilidad en nuestras propias operaciones y en toda nuestra cadena de

suministro. Nos concentramos de nuevo en reducir el consumo de energía cuando sea posible y mejorar la energía y la eficiencia material en toda nuestra cartera de productos.

También aumentamos nuestro trabajo con otras industrias y organizaciones para proporcionar una tecnología más eficiente y soluciones que pueden reducir sus emisiones y mejorar la eficiencia de los recursos a través de una mayor automatización y digitalización.

En el grupo Nokia, tenemos un Sistema de Gestión Ambiental global (EMS) a través del cual analizamos nuestros aspectos ambientales más significativos anualmente. Tomamos en cuenta las regulaciones actuales y potenciales futuras y otros requisitos relacionados, el interés de las partes interesadas, el tamaño del impacto ambiental, los riesgos y oportunidades, y los cambios actuales y potenciales en nuestro negocio.

Nuestras propias operaciones están certificadas bajo la ISO 14001:2015, estándar de EMS. En 2019 la cobertura de los empleados en el ámbito de esa certificación era del 85%. Nuestro EMS cubre nuestro segmento de redes.

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.

En 2019, los objetivos basados en la ciencia que establecimos en 2017 para el escenario climático de dos grados estaban en marcha. Estos objetivos serán revisados durante el próximo año en línea con el compromiso anterior. Este compromiso también se reflejó en nuestra labor en 2019 con la iniciativa de los directores ejecutivos nórdicos para un futuro sostenible y en el compromiso climático contraído en Reykjavik (Islandia) con los primeros ministros nórdicos en agosto de 2019.

En Nokia España asumimos las directrices de la política de protección ambiental global y contribuimos a la consecución de los objetivos ambientales globales, como parte fundamental de los objetivos de desarrollo sostenible; la descripción de estos programas para el año 2019 se describe con detalle en el informe de sostenibilidad People and Planet 2019 (información detallada sobre objetivos, programas e indicadores ambientales en las páginas 27-40 y 87-98). El informe completo está disponible en: <https://www.nokia.com/about-us/sustainability/>

La política en español está a disposición de todos los empleados, y de aquellos clientes o partes interesadas que la soliciten.

La identificación y evaluación de los aspectos ambientales generados por las actividades de Nokia se determina de forma global con la participación de todas las organizaciones de la

compañía cuyas actividades son susceptibles de generar impactos ambientales, y se revisa anualmente. Para su análisis se utiliza una metodología que tiene en cuenta la frecuencia y severidad de los impactos, grupos de interés y cumplimiento de requisitos legales y otros. Los objetivos ambientales se establecen también a nivel global.

Para todos los aspectos que se consideran significativos NOKIA dispone de sistemas de gestión y control. Esta gestión puede incluir objetivos de mejora, o bien mantenimiento de los niveles adecuados de control, si se consideran suficientes. En el registro de aspectos ambientales (AIRO) se pueden identificar para cada emplazamiento de NOKIA aquellos que les aplican, en función de las organizaciones que operan en cada uno.

Asimismo, para cada aspecto significativo se evalúan riesgos y oportunidades considerando los riesgos físicos, de negocio y reputacionales. El resultado se incluye en el registro AIRO.

En el caso de España, teniendo que cuenta que no se realizan actividades de fabricación ni diseño de productos, los aspectos ambientales significativos identificados son el consumo de energía eléctrica en su centro de trabajo de Madrid, así como la generación de residuos en oficinas y los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Para estos aspectos, se dispone de los adecuados sistemas internos de control, seguimiento y medición, además de un soporte técnico externo para el mantenimiento del sistema de gestión ambiental de acuerdo a las directrices del estándar ISO 14001.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de la aplicación del procedimiento global de identificación de aspectos significativos y no significativos para las actividades de Nokia en España.

Aspectos	Categoría	Organización afectada	Condiciones	Tipo de impacto	Evaluación
Consumo eléctrico en oficinas	Energía y emisiones	Todas	Normales	Cambio climático	Aspecto significativo
Consumo eléctrico en laboratorios y maquetas	Energía y emisiones	RE (Real State), productos, services, Bell Labs	Normales	Cambio climático	Aspecto significativo
Sistemas de aire acondicionado, uso de generadores y sistemas de extinción de incendios	Energía y emisiones	RE, productos	Normales	Emisiones	Aspecto no significativo
Sistemas de aire acondicionado, uso de generadores y sistemas de extinción de incendios	Energía y emisiones	RE, productos	Anormales, emergencias	Emisiones	Aspecto no significativo
Flota de vehículos, emisiones CO2	Energía y emisiones	Compras	Normales	Cambio climático	Aspecto significativo
Viajes de negocios, emisiones CO2	Energía y emisiones	Todas, compras	Normales	Cambio climático	Aspecto no significativo
Consumo de agua sanitaria	Recursos naturales y residuos	Todas	Normales	Consumo de recursos naturales	Aspecto no significativo
Residuos de actividades de oficina	Recursos naturales y residuos	Todas	Normales	Consumo de recursos, residuos	Aspecto significativo
Uso de sustancias que agotan la capa de ozono	Recursos naturales y residuos	RE, compras	Anormales, emergencias	Emisiones	Aspecto no significativo
Residuos de equipos informáticos utilizados en oficinas	Recursos naturales y residuos	IT, todas	Normales	Residuos	Aspecto no significativo
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES)	Recursos naturales y residuos	Servicios, compras	Normales	Residuos	Aspecto significativo

No se consideran significativos los aspectos mencionados en cuando a su capacidad de generar situaciones potenciales de emergencia; asimismo, debido a la naturaleza de las actividades de Nokia en España, entendemos que la posibilidad de sufrir un daño ambiental grave, u ocasionarlo, es mínima, por lo que consideramos que a nivel local no es de aplicación el principio de precaución. No obstante, Nokia en España está adscrita a las pólizas globales de Nokia, que cubren tanto los daños materiales como la responsabilidad civil en caso de daños ambientales.

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 Nokia Spain, S.A.

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.

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.

En contraste con el indicador "carbon footprint", 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 indicador "carbon handprint" 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

Las actividades de Nokia en España no suponen emisiones directas de carbono. Se consideran el consumo de energía eléctrica y los viajes como fuentes indirectas (emisiones de alcance 2 y 3), y se registran y facilitan los datos al área corporativa para incluir las emisiones equivalentes de carbono en los indicadores de la compañía que, como hemos comentado, se incluyen en el informe "People and Planet". En este informe se explican el alcance de los distintos indicadores, las metodologías utilizadas para su elaboración y los factores de conversión utilizados, entre otra información.

En la siguiente tabla se muestran los datos de consumo energético y emisiones de CO2 equivalente de los distintos emplazamientos de Nokia en España. Los datos de los centros de Madrid y Barcelona son datos reales que se registran en base a la información de los suministradores de los servicios. En el resto de los emplazamientos se realizan estimaciones en base a unos valores medios de consumo por metro cuadrado y mes.

Emplazamiento	Consumo energético (kwh)	tCO2e (Residual)
La Coruña	1.242	1
Electricidad suministrada	1.172	1
Gas natural, fuente fija	70	0
Madrid MT9	5.606.877	2.510
Electricidad suministrada	5.604.675	2.509
Fuel Oil, fuente fija	2.202	1
Sevilla	4.315	2
Electricidad suministrada	4.070	2
Gas natural, fuente fija	245	0
Barcelona Gala Placidia	597	0
Electricidad suministrada	563	0
Gas natural, fuente fija	34	0
Valencia Edificio Trade Center I	1.885	1
Electricidad suministrada	1.778	1
Gas natural, fuente fija	107	0
Gran Total	5.614.916	2.514

Los factores de conversión utilizados para el calculo de estos indicadores son:

Electricidad

CO2: 446,38 g CO2e/kWh

CH4: 0,3 g CO2e/kWh

N2O: 0,1 g CO2e/kWh

Gas Natural

kg CO2/MMBTU	53,06
kg CH4/MMBTU	0,001
kg N2O/MMBTU	0,0001

CO2	1
CH4	28
N2O	265

IPCC Fifth Assessment Report, 2014 (AR5)

En España se aplican medidas de ahorro de consumo eléctrico en nuestros centros de trabajo, y existe una política para la limitación de emisiones de CO2 aplicada a los vehículos de flota. Asimismo, se realizan auditorias periodicas de eficiencia energética en nuestro centro de Madrid, con el fin de analizar e implementar medidas de mejora.

En cuanto a las emisiones de alcance 3 asociadas a los viajes, los datos se obtienen del suministrador global de Nokia, que compila la información de cada país y la remite al grupo global para su inclusión en los indicadores del informe People and Planet. Los indicadores para el año 2019 en España de estas emisiones se reflejan en la siguiente tabla:

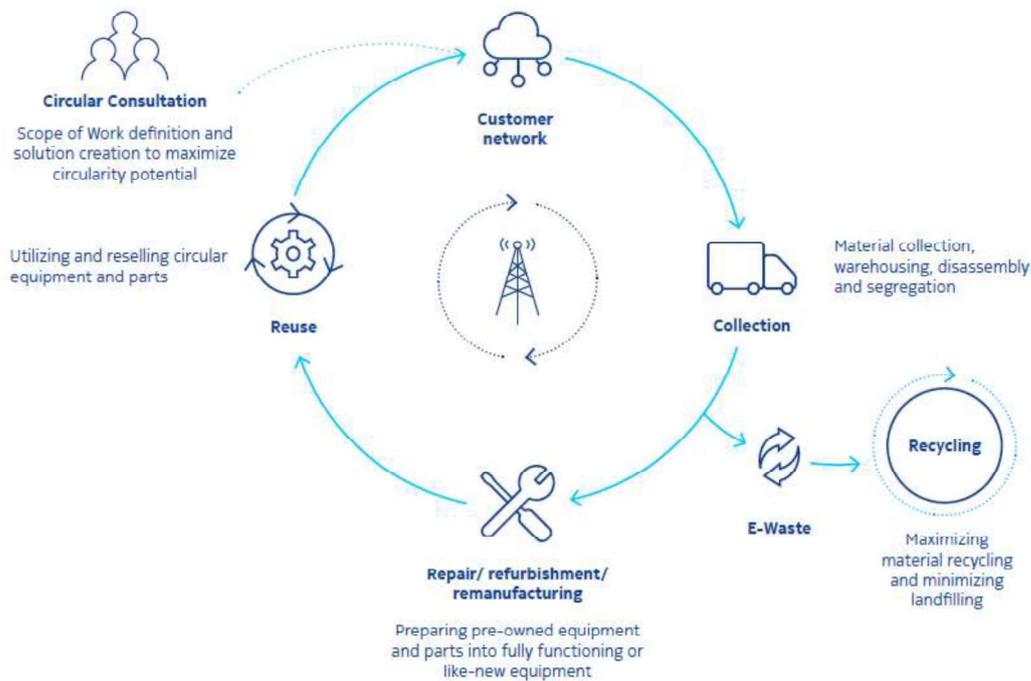
Descripcion tipo de viaje	Medio	Millas	Kg CO2
Domestico	AVION	154.301,00	35.244,01
	TREN	188.212,00	13.403,52
Continental	AVION	2.338.926,00	343.562,90
	TREN	613,00	43,63
Intercontinental	AVION	1.988.969,00	290.565,66
Total general		4.671.021,00	682.819,72

Localmente, las actividades de Nokia no son susceptibles de generar efectos directos sobre el cambio climático, por lo que no consideramos la adopción de medidas directas de mitigación de estos efectos.

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 siempre maximizando la calidad y minimizando el tiempo.

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.

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



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.

También ayuda en equipos de productos y software estableciendo objetivos y evaluando las características de ahorro de energía con cada introducción nueva del producto.

En relación con las actividades de Nokia en España se aplican medidas de prevención y reducción en la generación de residuos en oficina, como reducción en el consumo de papel mediante el uso de tecnologías disponibles, el teletrabajo, la segregación de residuos en origen para facilitar la recogida selectiva, así como la adhesión a sistemas de retirada y gestión de productos al final de su vida útil.

Los residuos generados en las oficinas de Nokia son retirados por personal de Facility Management y gestionados a través la la recogida municipal, bien en las propias oficinas, bien a través de su depósito en puntos limpios, para su posterior reciclaje o depósito en vertedero controlado.

Tanto en el caso de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES), como en el caso de los residuos de embalajes, nos encontramos adheridos a Sistemas de Responsabilidad Ampliada del Productor, que garantizan la correcta gestión ambiental de este tipo de materiales desde nuestros almacenes o de las instalaciones del cliente, cubriendo el ciclo de vida de nuestros productos.

Durante el año 2019 se han retirado para su posterior tratamiento 269.409 kg de RAEES.

En el caso de equipos informáticos de oficinas, existe un convenio con el suministrador de dichos equipos, quien se encarga de su retirada y sustitución, siempre que es necesario. Lo

mismo ocurre con los consumibles de los equipos de impresión y con el papel utilizado en las oficinas: la gestión de compra, y posterior retirada y reciclaje del residuo es realizada por los propios suministradores. En el caso del toner además se reutilizan los cartuchos reciclados por el suministrador; en el caso del papel, la gestión la realiza el proveedor que tenemos contratado para el Facility Management de nuestros edificios.

Durante el año 2019 se han consumido 1650 kg de papel en las oficinas de Nokia. Los datos se han obtenido del suministrador de material, y se ha considerado una estimación de 0,005 gramos por hoja de papel.

Asimismo, se han retirado de nuestras oficinas y se han depositado en el punto limpio municipal para su reciclaje, las siguientes cantidades de residuos no peligrosos:

Papel: 650 kg
Cartón: 1.200 kg
Madera: 650 kg
Plásticos: 100 kg

No se generan residuos orgánicos, ya que Nokia no dispone de instalaciones de restauración o cafetería.

4.4. - Uso sostenible de recursos

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.

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. Las emisiones de alcance 3 se reducirán en un 75 por ciento para el año 2030.

En 2019, por ejemplo, el consumo de electricidad del Grupo Nokia a nivel mundial, en nuestras instalaciones disminuyó en un 4 % en comparación con 2018 y el 31 % 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.

En 2019, nuestra cifra global de emisiones de gases de efecto invernadero disminuyó un 7% en comparación con 2018. Las emisiones debidas a la flota global disminuyeron un 8% con respecto a 2018. Información más detallada se puede consultar en el informe “People and Planet 2019”, páginas 36 y 37.

En España el centro de trabajo de Madrid es el emplazamiento más significativo en relación con estas emisiones; el consumo energético total en España representa un 0,4% del consumo total del Nokia a nivel global. Las emisiones de efecto invernadero de la electricidad consumida en España representan un 0,5% de las emisiones totales de Nokia a nivel global.

El consumo eléctrico se registra mensualmente, y los datos se reportan al grupo corporativo, para ser incluidos en los indicadores globales. Se incluyen datos de consumo eléctrico de oficinas y laboratorios.

El consumo eléctrico total del año 2019 en los distintos emplazamientos de Nokia en España ha sido de 5.614.916 Kwh, incluyendo consumo en oficinas, maquetas y laboratorios.

El suministrador de energía eléctrica informa en las facturas del porcentaje de energías de origen renovable que se utiliza.



Se realizan periódicamente auditorias de eficiencia energética en las oficinas ocupadas por Nokia. La última de ellas se ha realizado en noviembre de 2019. En el informe se han detectado oportunidades de mejora, que actualmente están en proceso de estudio.

El consumo de agua de las oficinas ocupadas por Nokia en España se calcula de forma estimada, en base a la ocupación del edificio; en nuestro caso supone un 80% del total de consumo, facilitado por la propiedad del edificio. El consumo total de agua en el año 2019 ha sido de 5.077,20 metros cúbicos.

En el caso de otros consumibles en oficinas, como el papel y el tonner de impresoras, se compran y se gestionan sus residuos, como hemos explicado anteriormente, a través del suministrados de equipos y de la empresa contratada para facility Management.

En relación al consumo de los coches de flota, se ha registrado un consumo total en el año 2019 de 383.976 litros de combustible de diferentes tipos.

Energy & emissions	Natural resources & waste
 <p>Raw materials, components, products & services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energy consumption of our suppliers 	 <p>Raw materials, components, products & services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restricted materials and substances in products • Use of conflict minerals in products • Manufacturing waste at suppliers • Manufacturing water consumption at suppliers
 <p>Our operations, logistics, and installations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energy consumption of laboratories • Energy consumption of data centers • Energy consumption of offices • Low emission sources of energy 	 <p>Our operations, logistics, and installations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waste generated from production in Nokia factories • Packaging design and materials • Facilities operational waste • Single-use plastics • Waste from facility refurbishment projects • Management of contaminated land • Waste at customer project sites
 <p>Product use</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energy consumption of Nokia products • Energy efficiency at customer sites, network optimization 	 <p>End of product life</p> <ul style="list-style-type: none"> • Takeback, refurbishment, recycling of Nokia products

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 78% de la misma tiene más de 45 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 clasificación interna de Nokia :

Distribución por grupo Nokia (Job Grade JG)	Hombres	Mujeres	Total
GRUPO 1 -> REMUNERACION REGULADA POR CONVENIO	165	60	225
GRUPO 2 -> INDIVIDUAL CONTRIBUTOR (JG 09 Y 10)	317	110	427
GRUPO 3 -> PUESTOS DE GESTION (JG 11 Y 12)	182	39	221
GRUPO 4 -> CORPORATE MANG. (JG 13 EN ADELANTE)	19	4	23
TOTAL	683	213	896

A continuación, se incluye la información distribuida por categoría profesional:

	Número de personas empleadas al final del ejercicio			Número medio de personas empleadas en el ejercicio
	Hombres	Mujeres	Total	
Ejercicio 2019				
Titulados Superiores	466	148	614	621
Titulados Medios	127	32	159	161
Técnicos	60	12	72	73
Administrativos y subalternos	30	21	51	51
TOTAL	683	213	896	906

Todos los empleados tienen contrato indefinido y jornada completa.

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 2019 no ha variado demasiado, a pesar de que en el 2019 se llevó a cabo un plan de reestructuración que afectaba en un principio a 103 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 reestructuración fue la siguiente: 62 bajas, de las que el 68% fueron resultado de intercambiabilidades y voluntariedades, y con sólo 20 casos de bajas forzosas. La distribución por género del número de bajas se

corresponde aproximadamente con la proporción global de empleados, ya que 49 bajas corresponden a hombres, y 13 a mujeres. Es decir un 20% frente al 24% que hay en la plantilla.

BAJAS 2019: Grupo Nokia	Hombres	Mujeres	TOTAL
GRUPO 1	11	3	14
GRUPO 2	21	8	29
GRUPO 3	16	2	18
GRUPO 4	1	0	1
TOTAL	49	13	62

BAJAS 2019: Edad	Hombres	Mujeres	TOTAL
< 45	2	2	4
>=45	47	11	58
TOTAL	49	13	62

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 2019 supuso 19 recolocaciones y 13 intercambiabilidades de casos forzados.

De la comparativa salarial por grupos Nokia de hombres y mujeres se podría concluir que el salario fijo de los hombres es como promedio un 4,4% 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.

Media Salarial (salario base + incentivo) k€	Hombres	Mujeres	Total
TOTAL	75,4	67,7	73,6

Para el cálculo de la diferencia salarial global, se ha considerado la remuneración media de hombres y mujeres por grupo Nokia. A partir de esta información, para cada uno de los grupos se ha calculado la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Una vez calculada la diferencia salarial se ha obtenido la brecha global a partir de la media ponderada considerando el peso de cada grupo con respecto a la plantilla total activa de empleados. Fruto de este cálculo se ha obtenido una diferencia salarial del 4,4%.

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 (Corporate Management). 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%.

Media salarial por grupo Nokia (salario base + incentivo) k€	Total
GRUPO 1 -> REMUNERACION REGULADA POR CONVENIO	51,1
GRUPO 2 -> INDIVIDUAL CONTRIBUTO (JG 09 Y 10)	64,5
GRUPO 3 -> PUESTOS DE GESTION (JG 11 Y 12)	104,4
GRUPO 4 -> CORPORATE MANG. (JG 13 EN ADELANTE)	185,4
TOTAL	73,6

Salario medio por edad >=45 (k€)	76,8
Salario medio por edad <45 (k€)	62,2

También queremos destacar que en el 2018 se lanzó 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.

Este proyecto denominado ‘Unexplained gap’ se ha implantado en el 2019 , demostrando una vez más la preocupación de Nokia por todos los aspectos que impidan que la inclusión de la diversidad sea un hecho real.

En concreto en Nokia Spain el proyecto ha supuesto que 37 empleados recibieron un incremento salarial adicional al previsto por convenio y por el proceso regular de revisión salarial de Nokia que tiene lugar todos los años.

Nokia tiene previsto prolongar el programa en el año 2020 para seguir de solventando los desequilibrios que no fue posible abordar completamente en el 2019 por problemas de presupuesto.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, durante el ejercicio 2019, 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 2019 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 tabloneros 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.

Nokia dispone de la certificación OHSAS 18.001.

Durante el 2019 se han producido 7 accidentes, 6 de ellos itinere y 1 accidente laboral sin baja.

Detallamos los siguientes índices:

	HOMBRES	MUJERES
Indice de Frecuencia	0,76	0
Indice de Gravedad	0	0

Los accidentes in itinere no se consideran de cara al cálculo del índice de frecuencia.

Durante el 2019 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional.

Detallamos los siguientes índices:

Índice de frecuencia (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) * 1.000.000

Índice de gravedad (Nº de días perdidos / Nº de horas trabajadas) * 1.000

En el 2019 el registro de horas de absentismo debido a accidentes laborales es de 144 Horas (de un accidente in itinere con baja). En el 2020 a través de la herramienta de registro horario se dispondrá de una fuente fiable para medir el resto de tipos de absentismo.

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

El enfoque de gestión de desempeño y talento permite a la empresa tener un marco estratégico e integrado para conseguir los objetivos de la empresa: desempeño individual, talento, gestión, desarrollo profesional, recompensa y reconocimiento.

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 reestructuración siempre se ha desarrollado en base a negociaciones que han dado lugar a acuerdos.

El XXIII Convenio Colectivo se encuentra en vigor hasta diciembre 2019 habiendo sido prorrogado en el 2020 cuando se iniciarán las negociaciones para el próximo convenio. La totalidad de los empleados se rigen por dicho convenio.

Nokia Spain tiene operativo el Comité 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 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.

En 2019, Nokia Corporate impartió 2 millones de horas de capacitación a nuestros empleados (2,2 millones en 2018). De acuerdo con nuestra estrategia de digitalización, alrededor del 85% de la capacitación de los empleados fue habilitada online. La capacitación virtual dirigida por un instructor representó el 27% de la capacitación de los empleados, en comparación

con el 19% en 2018. También brindamos capacitación a clientes y socios, que en 2019 totalizaron 690.000 horas de capacitación. Nuestra capacitación no solo instruye cómo operar y mantener nuestros productos, sino que también incluye capacitación tecnológica más general sobre temas como 5G e Internet de las cosas. En general, las soluciones de aprendizaje de NokiaEDU recibieron una puntuación de satisfacción del usuario del 97,6% en 2019 (96,9% en 2018).

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 y que ha seguido vigente durante el año 2019.

	2016	2017	2018	2019	
	Nokia Group ¹	Nokia Group ¹	Nokia Group ¹	Nokia Group ¹	Year-on-year 2018-2019 ¹
Training & Education					
Total amount of training days provided by NokiaEDU to employees	249 100	234 300	309 400	242 800	-22%
Total amount of training days provided by NokiaEDU to customers and suppliers	111 000	119 800	110 000	95 800	-13%
Average number of all training hours per employee	19	16	34	34	0%
Number of attendees in corporate leadership programs	-	3 526	3 862	3 191	-17%
Training costs of employee by NokiaEDU, € million	54	49	29	29	-3%
Percentage of employees that completed a performance evaluation	90%	94%	99%	99%	0 pp

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.

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.

EL total de horas en Nokia Spain han sido 17.913 horas, con un promedio de horas reportadas en los sistemas es 21 horas por empleado en 2019.

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 2019, por cuarto 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 Group en su Índice de Igualdad de Género (IEG) 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 para 2019 de 71,26, Nokia Group se sitúa por delante de la media de sus competidores (63,41 para las 37 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 2019, lanzamos el módulo obligatorio eLearning, Moving Beyond Bias, para los empleados con el fin de fomentar un entendimiento común sobre lo que significa inclusión y diversidad en Nokia y para contrarrestar el sesgo, y ayudar a cambiar la mentalidad.

Asimismo, Nokia Spain tiene un larga tradición en la implantación de medidas de conciliación completamente alineadas con El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Nokia Spain promueve el teletrabajo como una forma de conciliación muy apreciada por los empleados. La fórmula es muy flexible al alcance de todos los empleados, siendo el punto fundamental la formalización entre el empleado y su manager para acordar frecuencia y forma de trabajo.

En el propio Convenio se hace énfasis en los permisos no retribuidos, excedencias, reducción de jornada en definitiva medidas que ayudan a compaginar la vida profesional con el desarrollo satisfactorio de la vida familiar. Los empleados también tienen oportunidades de formación externas y ticket guardería a través de la compensación flexible.

El plan de igualdad se encuentra en revisión y espera ser reeditado en el 2020.

De la misma forma, las recomendaciones de desconexión digital están embebidas en la cultura de Nokia. Nuestro código de conducta incluye el respeto a la jornada laboral y a la conciliación familiar.

En el área de diversidad relacionada con la discapacidad. En Nokia Spain en el 2019 había 3 empleados con discapacidad.

Más allá del cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, colaboramos muy estrechamente con la Fundación Juan XXIII Roncalli que da formación y empleo a personas con discapacidad intelectual y con AMAS.

En la Fundación Juan XXIII Roncalli nuestros empleados tienen la opción de realizar voluntariado, 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.



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 2019 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 2019, la cobertura de empleados dentro del alcance de esa certificación era de alrededor del 79 por ciento.

Además, comenzamos la transición a la Norma ISO 45001 en 2019.

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, de la regulación y de 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.

El equipo de Auditoría Interna también colabora en las investigaciones en temas financieros. 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.



Supervisión y mecanismos de reclamo

En 2019, la Junta Directiva y el Comité de Auditoría proporcionaron la participación del liderazgo y la supervisión de la ética y el cumplimiento, que cubrieron temas de ética y cumplimiento en sus reuniones en 2019. Se insta a los empleados y partes interesadas externas a informar cualquier conducta ética inapropiada utilizando nuestros canales dedicados de Nokia EthicsPoint por correo electrónico, teléfono o en línea, de forma anónima si lo desea.

En 2019, nuestra oficina de Ética y Cumplimiento recibió 994 inquietudes, de las cuales 289 fueron investigadas por nuestro grupo de Integridad Comercial como presuntas violaciones de nuestro Código de Conducta. También implementamos acciones correctivas que incluyen 32 despidos y 30 advertencias por escrito después de estas y otras investigaciones. Específicamente, se recibieron dos inquietudes como presuntas violaciones de nuestras políticas antisoborno, involucrando a terceros, pero ninguna de estas inquietudes fue confirmada.

A nivel local, las estadísticas de Nokia Spain en 2019 han sido las siguientes:

- Número de consultas/denuncias recibidas recibidos de los diferentes canales (Compliance Escritorio de cumplimiento, línea directa / web / teléfono, Ombuds, Line Managers, HR, L&C) => 4 en 2019 (3 en 2018).
- Consultas/denuncias investigadas por el grupo de Compliance corporativo en 2019 => 0 en 2019 (1 en 2018).
- Despidos derivados de denuncias => 0 en 2019 (0 en 2018).
- Presuntas violaciones de violaciones contra el soborno en España => 0 en 2019 (0 en 2018).

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, aprobar y revisar los regalos, entretenimiento, hospitalidad, donaciones y patrocinios; y cribar clientes a través de un programa mejorado en 2019

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

En línea con lo que propone el COE, 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 regalos inapropiados, entretenimiento, propinas, favores, donaciones o cualquier otra transferencia de valor inapropiada.

En relación con el blanqueo de capitales, todas las transferencias de dinero que la Compañía realiza con sus empleados, contratistas, suministradores, clientes o cualquier otro grupo relacionado se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria. Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos salvo cuantías inferiores al límite establecido en la normativa.

Parte de esta política anti corrupción, tenemos un Programa de Anticorrupción de Terceros, apoyado por una Herramienta Third-Party Screening Tool ("TPST"), mencionado anteriormente. La Herramienta da soporte a la selección de proveedores y otros terceros para detectar el riesgo de corrupción, y a los procesos de revisión y a otras actividades. Los proveedores deben ser revisados en relación a la corrupción antes de su creación. Se hace hincapié en que al crear un contrato con un proveedor se deben utilizar las plantillas estándar de contratos de NokiaProcurement y que todas las órdenes de compra deben ir acompañadas de los Términos y Condiciones estándar aprobados para las órdenes de compra.

Estamos comprometidos con los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Programa Mundial de las Naciones Unidas Compacto, y animamos a nuestros proveedores y socios comerciales para compartir estos valores.

,

7.4 Programa de terceros

Nuestra cadena de suministro es crítica y es parte de nuestra propia reputación. 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, impulsando la transparencia, sostenibilidad y buena ética 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. Así mismo nos comprometemos con nuestros clientes para compartir e impulsar mejoras en nuestra cadena de suministro común colaborando siempre que sea posible en toda la industria de las TIC.

Un ejemplo es la colaboración con la Cooperación Conjunta de Auditoría (JAC), asociación de algunos de los países donde desarrollan su actividad los mayores operadores de telecomunicaciones

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 228 líderes locales Ombuds desplegados estratégicamente en todo el mundo, en cada región y

cada grupo empresarial: en 200 lugares en Nokia, en 88 países, 145 ciudades que 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 hay nombrados dos Ombuds líderes localizados ambos en nuestra sede social en Madrid, calle Maria Tubau nº 9 de Madrid.

El Programa Ombuds continúa fortaleciendo nuestra cultura de hablar. La vasta red de más de 225 líderes locales de Ombuds promueve activamente el programa y proporciona recursos confidenciales y neutrales para los empleados que tienen preguntas e inquietudes sobre el cumplimiento. En 2019, a nivel corporativo, 65 de los casos de la Línea de Ayuda de Ética fueron denunciados a través de nuestros canales de Ombuds.

Para el año 2020, se pretende renovar la campaña para concienciar a la población Nokia, crear un nuevo código de conducta 2020 y un día de integridad virtual 2020.

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” o “All Hands”, 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 asociaciones, 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) sobre el impacto Medición y análisis de datos de nuestra comunidad los programas de inversión continuaron para 2019. También calculamos nuestras donaciones universitarias como parte de nuestras contribuciones totales al CCI. En 2019, invertimos 2,3 millones de euros en todo el mundo, lo que representa una disminución del 65% respecto a 2018. La disminución es en gran medida debido a reducciones presupuestarias en nuestros programas regionales y el 84% de las contribuciones se proporcionaron en efectivo, 15% como tiempo de los empleados y una participación mínima como recursos no monetarios.

En 2019, nuestros programas apoyaron a más de 23.500 personas para desarrollar nuevas habilidades personales, mejorar la calidad de vida y bienestar de más de 20.000 personas, y mejora de la calidad y el acceso a la asistencia sanitaria para más de 21.900 personas en países en desarrollo.

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.

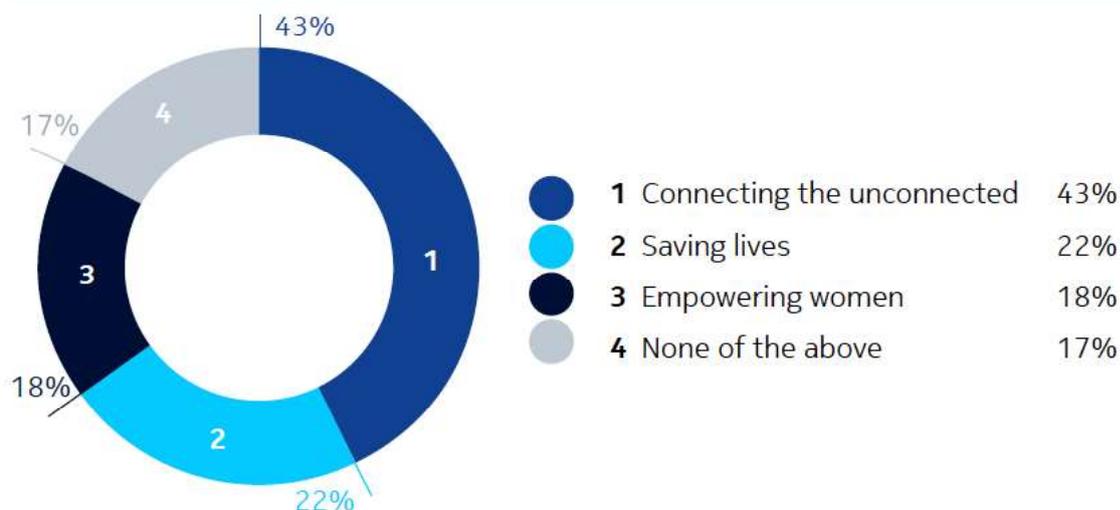
Hay que mencionar tres fundaciones:

IMDEA Networks (Institute): <http://www.networks.imdea.org/>, es uno de los 7 Institutos de Investigación IMDEA creados en 2006 como un Instituto de Investigación público sin fines de lucro, con el objetivo de llevar a cabo una investigación de clase mundial que transfiera tecnología y atrae a investigadores talentosos a la región de Madrid. Su equipo multinacional se dedica a la ciencia fundamental de vanguardia en todas las áreas de redes. El Instituto identifica y aborda los principales desafíos científicos y de ingeniería en redes informáticas. IMDEA Networks cuenta con una serie de prestigiosos investigadores con experiencia en participar en proyectos financiados por la UE y nacionales.

Colaboración con las ONG

Nuestra labor con las organizaciones no gubernamentales continuó en 2019 sobre la base de nuestros tres pilares clave: conectar a los que no están conectados, empoderar a las mujeres y salvar vidas.

83% of Nokia’s community investment contributions were aligned to the three thematic priorities



En 2019, continuaron los programas sobre mHealth en Indonesia para apoyar el desarrollo de salud móvil de alto impacto 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.

Apoyamos programas que tengan un impacto a largo plazo, creando una plataforma de futuro sostenible.

Recientemente hemos renovado nuestra comunidad corporativa, y desde 2020 en adelante la clave es conectar lo desconectado, potenciando la diversidad y el medioambiente.

También se centran en apoyar a las personas con discapacidad y otras formas de diversidad e inclusión y combatir el cambio climático, colaborando también con ONG ambientalistas.

A nivel local de Nokia en España, las principales actividades realizadas durante 2019 relacionadas con asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro se resumen en:

Asociación sectorial DigitalES. Nokia Spain forma parte de la patronal sectorial de las compañías líderes en tecnología e innovación, DigitalES, siendo además miembro fundador desde mayo de 2017.

5TONIC Open 5G Lab de IMDEA Networks. En 2019, Nokia Spain se convirtió en socio Colaborador Oro de 5TONIC, el laboratorio abierto 5G con sede en IMDEA Networks (Madrid), donde Nokia colabora en la implementación del proyecto europeo H2020 5G-EVE.

DigitalES Summit 2019. Cumbre anual sobre la digitalización, política, economía y con la tecnología como motor de cambio, que fue inaugurada por la Ministra de Industria, Comercio y Turismo. Contó además con la participación de la Ministra de Economía y Empresa, la Ministra de Educación, el Secretario de Estado de Avance Digital, el director de Red.es o el presidente de la CNMC. El presidente de Nokia Spain, Ignacio Gallego, compartió mesa de debate con máximos representantes de otras empresas relevantes del sector.

Jornada sobre Innovación Socialmente Responsable, organizada por la Asociación sectorial DigitalES, donde se presentaron proyectos tecnológicos socialmente responsables en temas como emergencias, salud o diversidad. Nokia Spain participó con un proyecto sobre dispositivos de seguimiento y ayuda a las víctimas del maltrato.

Jornada sobre "La Transformación Digital en las PYMES" organizada por DigitalES en colaboración con CEPYME, donde se analizaron los principales retos a los que se enfrentan las PYMES en su proceso de transformación digital y que fue inaugurado por el Presidente de

CEPYME, D. Gerardo Cuerva. Fernando Corredor, Director de Marketing y Relaciones Institucionales de Nokia Spain, presentó la publicación “Monetización de la oportunidad digital” realizado en colaboración con la empresa Everis.

III Foro Unired “5G Retos y Oportunidades”, organizado por Unired (asociación española de operadores de red de radiodifusión y telecomunicaciones). Jaume Figueras, Director Técnico de Nokia para el segmento de Empresas, participó en una mesa redonda sobre “5G: La nueva generación de servicios y el papel estratégico de las infraestructuras” junto con otras empresas relevantes del sector.

Cumbre internacional COP 25 - Encuentro “How technology saves the planet?” en el Foro Acción Sectorial por el Clima e Innovación y Ciencia, organizado por la Asociación sectorial Digitales, donde se presentaron diferentes proyectos tecnológicos que intervienen y actúan por la sostenibilidad medioambiental y frente al cambio climático, y que inaugurado por la Alta Comisionada para la Agenda 2030, Doña Cristina Gallach. Fernando Corredor, Director de Marketing y Relaciones Institucionales de Nokia Spain, presentó el proyecto “Eagle Eyes” para la detección temprana de condiciones medioambientales peligrosas en mares y océanos.

PRESURA 2019 - Feria Nacional para la España escasamente poblada. Celebrado en Soria, e inaugurado por S.M. la Reina Doña Letizia, Presura es un evento anual que junta territorios despoblados con emprendedores que quieren poner en marcha ideas de negocio en el medio rural. Jaume Figueras, Director Técnico de Nokia para el segmento de Empresas, presentó el proyecto 5G-LEAN que trata sobre cómo 5G puede ayudar al desarrollo económico sostenible en las zonas rurales.

Jornada “El futuro digital de Europa” de la Cátedra de Telefónica-UPM en la ETSI Telecomunicación. Inaugurada por el Rector Magnífico de la UPM, D Guillermo Cisneros, contó con la presencia de diferentes ponentes de renombre, incluyendo el Director General de Telecomunicaciones de la Secretaría de Estado para el Avance Digital, D. Roberto Sánchez. Nokia estuvo representada por Agustín Pozo, Global Transformation Lead, quien compartió la visión de Nokia sobre nuestro papel en la transformación digital de la industria y la importancia que tendrá la tecnología 5G.

Fundación Juan XXIII Roncalli: Nokia Spain colabora con la Fundacion Juan XXIII Roncalli no sólo como parte del desarrollo de la Ley General de Discapacidad. Empleados de Nokia Spain participan en actividades de voluntariado como acompañamiento en campamentos de verano, o desarrollo de aplicaciones que favorecen el desarrollo sensorial en la discapacidad.

Mercadillo solidario de Navidad. Organizado en la sede de Nokia Spain de Madrid durante el cual los empleados de Nokia tienen la oportunidad de comprar regalos solidarios que ayudan al desarrollo de las ONGs.

Todos los años Nokia Spain solicita a los empleados los contactos de ONG's en España para invitarles a comercializar sus productos en las instalaciones de Nokia Spain Madrid. De esta forma Nokia Spain brinda su ayuda y hace de puente entre empleados y al comunidad solidaria.

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 2019 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 2019.

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 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 2019, nuestro Director de 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.

Nokia Spain fue adjudicada un presupuesto dentro del programa corporativo Helping Hands para el desarrollo del proyecto 'Virtual Reality in Hospitals'. Se trata del desarrollo de aplicaciones de realidad virtual de video que ayuden a niños en hospitales .

El programa Helping Hands tiene como objetivo encontrar y financiar proyectos de voluntariado de empleados para abordar problemas significativos en las comunidades donde Nokia opera.

El objetivo es brindar a todos los empleados de Nokia la oportunidad de marcar la diferencia y contribuir a sus comunidades locales poniendo esfuerzo y tiempo para abordar las causas que son importantes para ellos.

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.

En 2019 a nivel global tuvimos negocios con alrededor de 14 000 proveedores, y el 80% del total de este gasto se distribuyó en torno a 450 proveedores.

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 servicios que ofrecemos a nuestros clientes, tales como la planificación, instalación y mantenimiento de la red y la construcción de las redes que suministramos.

3. Proveedores indirectos que suministran los bienes y servicios que compramos para llevar a cabo nuestro negocio (hardware y software de IT, 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.

Selección y creación de proveedores:

La selección de proveedores de Nokia se realiza en diferentes pasos teniendo en cuenta los criterios de impacto en negocio y riesgo.

Los pasos básicos en la selección incluyen acuerdos de confidencialidad, recolección de datos básicos y específicos de proveedor, auditoría financiera, gestión de riesgos, auditoría anticorrupción y/o auditoría en prevención de riesgos laborales. Una vez ejecutado todo lo anterior se pasa a revisión de ofertas y contratación en su caso.

Todos los datos relevantes de los proveedores se mantienen en diferentes bases de datos al efecto.

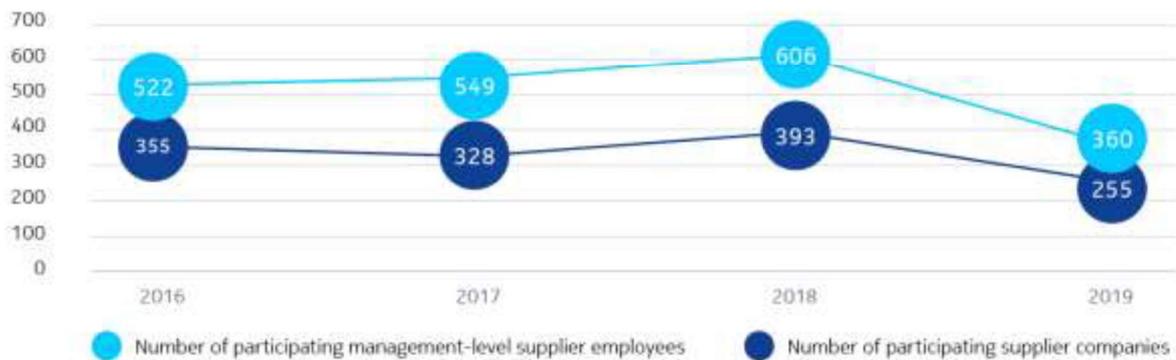
Abastecimiento responsable

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. – Consumidores

Nokia es una empresa orientada al negocio B2B (“Business to business”) que comercializa equipos de red, software y servicios. Nuestros clientes son operadores y proveedores de servicios de telecomunicaciones quienes tienen la relación y responsabilidad directa con los consumidores finales. Nuestros productos están sujetos a los pertinentes controles de calidad y seguridad conformes a las diferentes normativas y regulaciones europeas y mundiales, y una vez adquiridos por nuestros clientes pasan a ser de su entera propiedad, por lo que el impacto de nuestras actividades directas en los consumidores finales es mínimo.

Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

“El servicio de Soporte Técnico Remoto (RTS) de Nokia proporciona a Cliente el soporte por ingenieros expertos en los sistemas cubiertos 24 horas al día, 7 días a la semana para situaciones de Emergencia, y ayuda a maximizar la disponibilidad y el rendimiento de los sistemas cubiertos.

Las actividades del servicio de soporte técnico serán ejecutadas principalmente por el Servicio de Soporte Técnico De Nivel 3 (TSC) al que se accede telefónicamente a través del Nokia Spain, S.A.

Welcome Center para las Emergencias y mediante e-mail al Welcome Center o comunicación electrónica alternativa previamente acordada para el resto de los casos.

El Welcome Center es un servicio de soporte a cliente desempeñado por personal con conocimientos en los procesos de Nokia para resolución de incidencias, así como de los puntos de entrada de todas las organizaciones que intervienen en tales actividades. Este punto será el conducto de comunicación de incidencias hacia la infraestructura de servicios de soporte de Nokia desde los grupos operativos de el cliente.

El Welcome Center de Nokia es el encargado de:

- Gestionar las llamadas y solicitudes de servicio en el horario en el que se preste el servicio
- Filtrar la autorización de servicio (Service entitlement screening).
- Seguimiento de los Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA, Service Level Agreement).
- Asignación de un único número de referencia a cada solicitud de asistencia.
- Ponerse en contacto con la organización de soporte adecuada de Nokia.”

8.4. – 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 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.

A nivel local, respecto a Nokia Spain, S.A., el Resultado antes de impuestos es de 6.145 miles de eur. Y el beneficio después de impuestos a 2019 es 7.227miles de euros.

La conciliación entre el importe neto de los ingresos y gastos del ejercicio y la base imponible (resultado fiscal) del Impuesto sobre Sociedades es la siguiente:

Cuenta de pérdidas y ganancias			
(Miles de euros)	Aumentos	Disminuciones	Total
Ejercicio 2019			
Saldo de ingresos y gastos del ejercicio antes de impuestos			5.815

Total saldo de ingresos y gastos del ejercicio antes de impuestos			5.815
Diferencias permanentes	8.426	(2.732)	3.318
Diferencias temporarias			
Con origen en el ejercicio	12.446	(2.732)	9.598
Con origen en ejercicios anteriores		(8.537)	(8.537)
Base imponible previa			12.571
Compensación de bases imponibles negativas			(3.143)
Base imponible (resultado fiscal)			9.428
Cuota (25%)			2.537
Aplicación deducciones			(2.537)
Cuota líquida			-
Aplicación deducciones s/art. 39.2 LIS			(1.867)
Retenciones			
Pagos a cuenta			(3.592)
Cuota a ingresar/(devolver)			(5.459)

Las diferencias permanentes positivas en el ejercicio 2019 se deben, principalmente, a la no deducibilidad de la amortización del fondo de comercio generado en el ejercicio 2017 por la fusión con Nokia Solutions and Networks Spain, S.L. así como a la contabilización de la obligación por el plan de retribución en acciones a los empleados. Las diferencias permanentes negativas se deben a la amortización fiscal del Fondo de Comercio derivado de los procesos de absorción de Lucent Technologies y Nortel Networks.

Las diferencias temporarias con origen en el ejercicio 2019 se corresponden con variaciones en provisiones por reestructuración y planes de pensiones de empleados. Por su parte, las diferencias temporarias con origen en ejercicios anteriores se corresponden, principalmente, con variaciones en los planes de pensiones alternativos y planes de rentas procedentes de procesos de reestructuración ejecutados en ejercicios anteriores.

Subvenciones:

las subvenciones recibidas durante el ejercicio 2019 por Nokia son las siguientes (miles de euros): 2.312.

9-Informe preliminar

Artículo Ley 11/ 2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Pág
44.6a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura): actividades, marcas, productos y servicios; tamaño de la organización.	4-5
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	7-8
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	9-10
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9-10
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	10-11
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	18-19
	Utilización de marcos reconocidos e indicadores que cumplan con los criterios de las Directrices de UE y GRI	20
	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	10-14

	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	29-32
	Publicidad: se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y durante 5 años	30
	Cuestiones Medioambientales	
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	29-32
44.6b - 4 4.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	33-35
	Información general detallada	
44.6 - -	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	36-38
44.6 - -	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	29-32
44.6 - -	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	31
44.6 - -	Aplicación del principio de precaución	32
44.6 - -	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	32

	Contaminación	
44.6 - -	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO ₂ eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO _x , SO _x , CO, COV, etc.)	32-35
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	
44.6 - -	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	37
44.6 - -	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	38
	Uso sostenible de recursos	
44.6 - -	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	39
44.6 - -	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	38
44.6 - -	Consumo, directo e indirecto, de energía	39
44.6 - -	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	39
44.6 - -	Uso de energías renovables	39
	Cambio climático	
44.6 - -	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	39
44.6 - -	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	33
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	39
	Protección de la biodiversidad	

44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	40
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	40
	Cuestiones sociales y relativas al personal	
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	40
44.6b - 4 4.6c	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	43- 44
	Empleo	
44.6 -II-	Número de empleados por país	41
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	41
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	41
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	42
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	42
4.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad ?	42- 44

44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	43-44
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral ?	44
44.6 -II-	Empleados con discapacidad?	49
	Organización del trabajo	
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	44
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	44
44.6 -II-	Número de Horas de absentismo ?	46
	Salud y seguridad	
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo ?	53
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	45-46
	Relaciones sociales	
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	46
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	46
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país ?	46
	Formación	
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación ?	47-48

44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales ?	47
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	49-50 y 62
	Igualdad	
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	49-50
44.6 -II-	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	49-50
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	49-50
	Respeto a los Derechos humanos	
44.6 -II-	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	51-52
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	51-52
	Derechos humanos	

44.6 -III-	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	52
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	52
44.6 -III-	Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	51-52
	Lucha contra la corrupción y el soborno	
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	54-55
44.6b - 4 4.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	52-53
	Corrupción y soborno	
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	54-55
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	56
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	59-63
	Información sobre la sociedad	

44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	63-64
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	52
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	63-65
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	63-65
44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	63-65
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	55 y 63
	Consumidores	
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	66-67
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	66-67
	Información fiscal	
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	67-69

44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	68- 69
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	69

___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.

CERTIFICA

Que el precedente Informe de situación No Financiero de la Sociedad NOKIA SPAIN, S.A. correspondiente al ejercicio 2019 ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 25 de junio de 2020 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 25 de junio de 2020.

NOKIA SPAIN, S.A.

FORMULACIÓN DEL INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO DEL EJERCICIO 2019

APROBADO POR LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD

EN LA REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CELEBRADA

CON FECHA DE 25 DE JUNIO DE 2020

Administradores:

D. José Ignacio Gallego del Sastre

D. Fernando Jesús Cruz Esteve

D. Vicente Carreres Colón



Informe de Verificación Ley 11/2018

Datos de la Organización

Organización	Nokia Spain SA
Referencia	124068

Datos de la Auditoría

Normas	Ley 11/2018 de 28 de diciembre
Fecha de la Auditoría in situ	Junio 2020
Tipo de Auditoría	Anual / Seguridad Limitada Verificación de Información No Financiera