

NOKIA SPAIN, S.A.

(en adelante “NOKIA SPAIN”)

INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO

2021

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
 - Proyectos Bell Labs / Field Force
- 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 la actualidad, el mundo se enfrenta a retos fundamentales. La presión sobre el planeta está aumentando, la productividad se está estancando y el acceso a las oportunidades sigue siendo muy desigual.

En Nokia Spain creemos que la tecnología es fundamental para la solución. Mediante el liderazgo tecnológico y las asociaciones de confianza, proporcionamos redes críticas para ayudar a abordar los problemas mundiales. Tenemos el poder de reunir a las personas, las máquinas y los dispositivos, detectando y actuando en tiempo real a gran escala. Nuestras redes críticas van más allá de la conectividad para permitir la auto-optimización de los sistemas inteligentes, tanto locales como globales.

Con nuestros clientes ofrecemos soluciones que responden al cambio climático mediante un uso y reciclaje de los recursos del mundo, ya que restablecen el crecimiento de la productividad llevando lo digital a las industrias físicas a las que aún no ha llegado y proporcionan un acceso más inclusivo a nivel mundial al trabajo, la sanidad y la educación. Creamos interacciones significativas para ayudar a impulsar el progreso humano.

Seguimos invirtiendo en innovación para reducir el consumo de energía de nuestros productos. Las innovaciones de nuestra cartera de productos incluyen nuestra cartera de productos AirScale 5G de próxima generación con las nuevas tarjetas enchufables ReefShark y FP5, nuestra quinta generación de silicio de enrutamiento.

Nos unimos a la iniciativa RE100 y aceleramos nuestra ambición climática estableciendo un nuevo objetivo de electricidad 100% renovable en todas las instalaciones de Nokia, incluidas las oficinas, los laboratorios de I+D y las fábricas.

Somos miembro cofundador de la Coalición del Foro Económico Mundial que se lanzó en la fue lanzada en la COP26. El objetivo de la Coalición es acelerar el mercado de bienes y servicios con cero emisiones y servicios en ocho sectores industriales críticos.

A principios del 2021, fuimos reconocidos por cuarto año consecutivo como una de las empresas más éticas del mundo por el Instituto Ethisphere. Anunciamos un nuevo enfoque de trabajo flexible que da a los empleados más opciones en cuanto a su horario y lugar de trabajo, como parte de nuestro futuro en el trabajo.

Así mismo, 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 digitalES, patronal del sector para la digitalización en España), 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 (certificación UNE 166002:2014 a la gestión de la I+D+i), habiendo consolidado 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 de Telecomunicaciones e Infraestructuras Digitales, la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, red.es, CDTI, etc.

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

Apoyamos programas de alto impacto con acuerdos a largo plazo para una plataforma de futuro sostenible en las comunidades destinatarias, a la vez que nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

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 de innovación 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, así como ser un actor relevante en el plan de recuperación, transformación y resiliencia.

Estamos trabajando en la observación de los diferentes proyectos y convocatorias relacionadas con los Fondos Europeos de Recuperación “Next Generation EU”, para los cuales Nokia Spain presentó una decena de propuestas de manifestaciones de interés a las convocatorias públicas lanzadas durante la segunda mitad del año.

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

COVID-19

Durante los dos últimos años, la pandemia nos ha afectado a todos, tanto a nivel personal como laboral. Durante todo este tiempo, Nokia ha supervisado continuamente la situación y ha reevaluado nuestra respuesta a la pandemia basándose en la información más reciente. Nuestra respuesta se implementó en fases, basándose en el estado de la pandemia en cada momento, manteniendo las restricciones y controles locales, y observando en todo momento las recomendaciones de las autoridades sanitarias competentes.

A medida que la pandemia de la COVID-19 sigue planteando retos para muchas personas, uno de nuestros objetivos para el bienestar es hacer que la gente se sienta segura al hablar de su salud mental en el trabajo, garantizando que los empleados tengan acceso y accedan al apoyo que necesitan cuando más lo necesitan. Para apoyar este objetivo, en marzo de 2021 pusimos en marcha una serie de sesiones de formación sobre salud mental mensualmente, tratando un amplio abanico de temas, desde los desencadenantes emocionales y la atención plena, la prevención del agotamiento digital y el desarrollo de los músculos de la resiliencia. El contenido de la formación ha sido bien recibido por los empleados y ha creado una gran interacción en torno a temas delicados con un alto grado de participación.

La pandemia de la COVID-19 no hizo más que subrayar el papel clave que la conectividad y la tecnología tienen para el desarrollo de la economía, la educación y la salud de nuestra sociedad. Y, en concreto, para permitir el aprendizaje y la inclusión digitales, posibilitando así la educación y la participación en el trabajo y la sociedad.

Trabajo remoto y escolaridad, sólida prestación de servicios básicos y las entregas inteligentes son solo algunos ejemplos de nuestras soluciones de conectividad y digitalización.

Incluso antes de la pandemia, creíamos, apoyábamos activamente e invertíamos en la conciliación de la vida laboral y familiar. Intensificamos nuestros esfuerzos cuando la pandemia empezó a afectar a nuestra plantilla y seguimos reevaluando nuestras iniciativas para asegurarnos de que hacemos todo lo posible para ayudar a las personas a hacer frente a la situación.

Como empresa global, muchos aspectos de nuestras operaciones se han visto afectados por la pandemia. Hemos tenido que adaptar nuestra forma de trabajar para asegurarnos de que nuestros empleados permanecían seguros mientras nuestras operaciones continuaban.

Esto ha sido liderado de manera centralizada por un equipo de gestión de crisis y continuidad del negocio con equipos a nivel regional y nacional.

Nuestro objetivo principal ha sido limitar la probabilidad de exposición para el personal de Nokia y aquellos que trabajan para nosotros. Tuvimos que adaptar gran parte de nuestro negocio para funcionar de forma remota.

Sin embargo, hay elementos de nuestras operaciones comerciales que no se puede completar de forma remota. Esto incluye los subcontratistas que realizan la instalación y mantenimiento de redes de clientes. Además, para establecer los controles operativos para mantener seguras a las personas mientras trabajan, limitando la necesidad de contacto, restringiendo la interacción social y manteniendo la distancia social, incluidos los cambios para trabajar en burbujas, hemos tenido que ser innovadores en la forma de interactuar con proveedores y sus equipos.

Hemos visto un aumento del 51 por ciento en el número de inspecciones de sitios remotos y verificaciones previas al arranque y un 46 por ciento de aumento en el número de aceptaciones de sitios completado a través de medios remotos. Esto ha sido una necesidad en áreas de encierro, y en todas las áreas ha disminuyó el número de interacciones con el fin de mantener más segura a la gente.

Esto, por supuesto, no reemplaza el cara a cara, interacción con los proveedores, pero nuestro programa de auditoría de proveedores ha tenido que ser reducido. Para mitigar esto

se han realizado nueve jornadas remotas de salud y seguridad de sensibilización para proveedores a las que han asistido un total de 335 personas.

El impacto de COVID-19 en nuestras operaciones en 2020 y 2021 fue relativamente limitado. Seguimos creyendo que nuestra industria es relativamente resistente a los efectos de COVID-19, pero la demanda de los clientes y/o nuestra capacidad para satisfacer la demanda de los clientes podría verse afectada en el futuro. Las medidas adoptadas por las autoridades gubernamentales han afectado negativamente y/o pueden seguir afectando negativamente a nuestros empleados, cadena de suministro, desarrollo de productos, prestación de servicios y otras operaciones. Cualquiera de estos acontecimientos podría tener un efecto adverso en nuestros resultados de operaciones y situación financiera. El modelo operativo de la empresa, incluidos los acuerdos de financiación con la empresa matriz y otras empresas del Grupo, no ha cambiado.

2. Modelo de negocio

En el grupo Nokia creamos tecnología para ayudar al mundo a actuar conjuntamente, construyendo redes y tecnologías críticas para integrar la inteligencia a través de los negocios, las ciudades, las cadenas de suministro y las sociedades.

Estamos comprometidos con la innovación y el liderazgo tecnológico en redes móviles, fijas y en la nube. Creamos valor con la propiedad intelectual y la investigación a largo plazo, lideradas por los galardonados Nokia Bell Labs, y somos líderes en el desarrollo y despliegue de redes 5G.

Lideramos 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.

Nos adherimos a los más altos estándares de integridad y seguridad, y ayudamos a construir las capacidades que necesitamos para lograr un mundo más productivo, sostenible e inclusivo.

Trabajamos con proveedores de servicios móviles, fijos y convergentes para proporcionar las redes críticas más fiables, seguras y de mayor rendimiento haciendo crecer su negocio y creando valor.

Ayudamos a las industrias y los gobiernos que hacen un uso intensivo de activos a transformar las redes de misión crítica de las que dependen para que sean más seguras,

resistentes y estén digitalizadas para gestionar, controlar y automatizar mejor las operaciones esenciales.

Hacemos que otros aprovechen nuestra innovación mediante la concesión de licencias de nuestras patentes, ayudando a los clientes a integrar nuestras tecnologías audiovisuales en sus productos.

Empleados en 2021:

Desde principios de 2021 pasamos a un nuevo modelo operativo con cuatro grupos de negocio principales: Redes Móviles, Infraestructura de red, Servicios de red y en la nube, y Tecnologías Nokia.

Tenemos clientes en la mayoría de los países del mundo. Nuestras tecnologías transforman la forma en que las personas se comunican y se conectan entre sí. A finales de 2021, empleamos a 86.370 personas. El 3% de los empleados estaban basados en nuestra sede central de Espoo, Finlandia, y más del 40% de nuestros empleados trabajaban en nuestra investigación y desarrollo en Europa, América del Norte y Asia.

El número de empleados en España en el ejercicio 2021 ha sido a 31 de diciembre de 808 y el ejercicio anterior de 856.

Adjuntamos gráfico a nivel mundial, como información complementaria sobre el número de empleados aproximado por región.



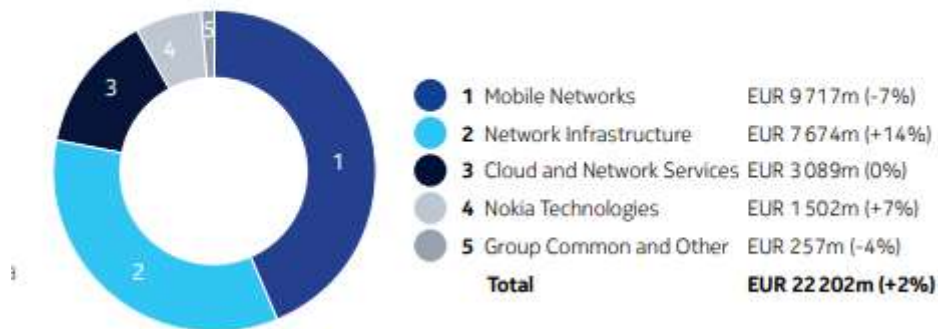
Además, utilizamos mano de obra temporal (ETL) para determinadas actividades no esenciales y/o subcontratistas para satisfacer las necesidades de los clientes o demandas de volumen. Las actividades realizadas por ETL o subcontratistas incluyen, por ejemplo, consultores que apoyan diferentes tareas en nuestros grupos de negocio y funciones de apoyo, proveedores de servicios de instalaciones guardias de seguridad y apoyo informático. A finales de 2021 el número de trabajadores temporales externos utilizados a nivel mundial, por ejemplo, para cubrir las bajas por enfermedad, era aproximadamente 3.100 personas.

Seguimos realizando una importante labor de I+D, donde la compañía invirtió globalmente 4.200 millones de euros en I+D en las diferentes unidades durante el año 2021.

A nivel global, cerramos el año 2021 con unas ventas netas de 22,2 mil millones de euros.

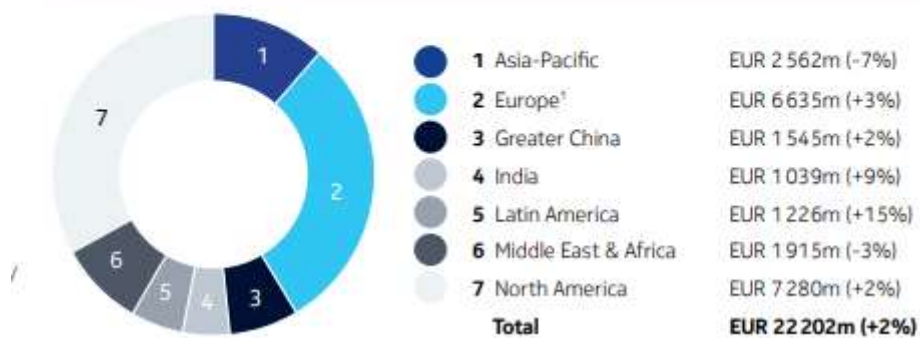
Ventas netas por unidad de negocio y por región en 2021

Net sales by business 2021



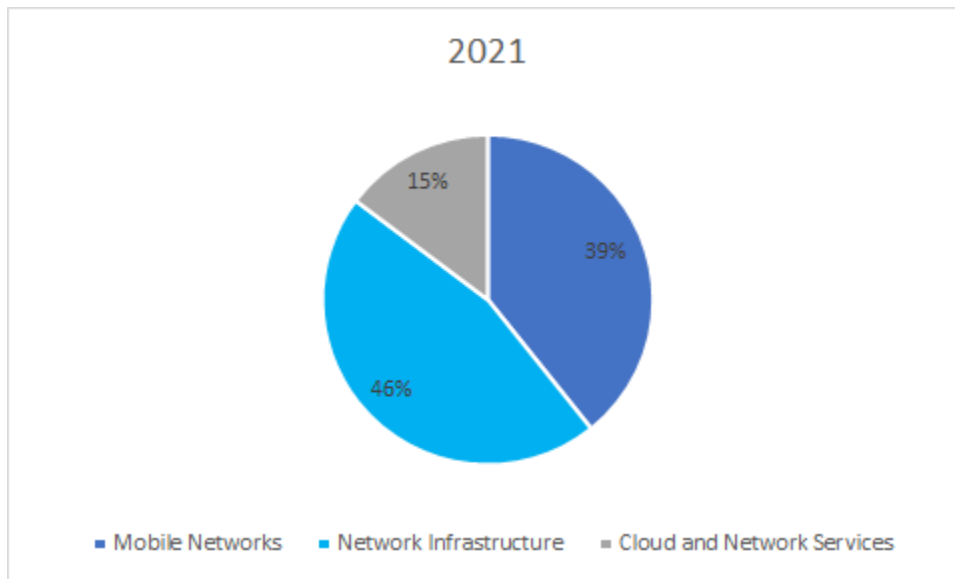
The figures are derived from our consolidated financial statements prepared in accordance with IFRS. Year-on-year change is in parentheses.

Net sales by region 2021



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, la distribución de las Ventas por Unidad de Negocio en 2021 fueron las siguientes:



Estructura organizativa y segmentos:

En 2021 nuestras operaciones estaban organizadas en cuatro grupos de negocio principales: Redes Móviles, Infraestructura de red, Servicios de red y en la nube, y Tecnologías Nokia.

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

2.1.- Los riesgos y su gestión

Los riesgos y oportunidades de sostenibilidad forman parte de nuestro marco de gestión de riesgos empresariales que incluye la identificación, evaluación y gestión multidisciplinar de identificación, evaluación y gestión de riesgos en toda la empresa. Reconocemos y pretendemos mitigar los riesgos potenciales e impactos negativos asociados a nuestro negocio, ya sean relacionados con la tecnología la cadena de suministro, el clima o las personas, al tiempo que impulsamos las oportunidades dentro y fuera de nuestro negocio para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestro Código de Conducta define nuestra forma de trabajar y tenemos políticas y procesos claros para cada uno de los riesgos.

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 podemos 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, costes 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

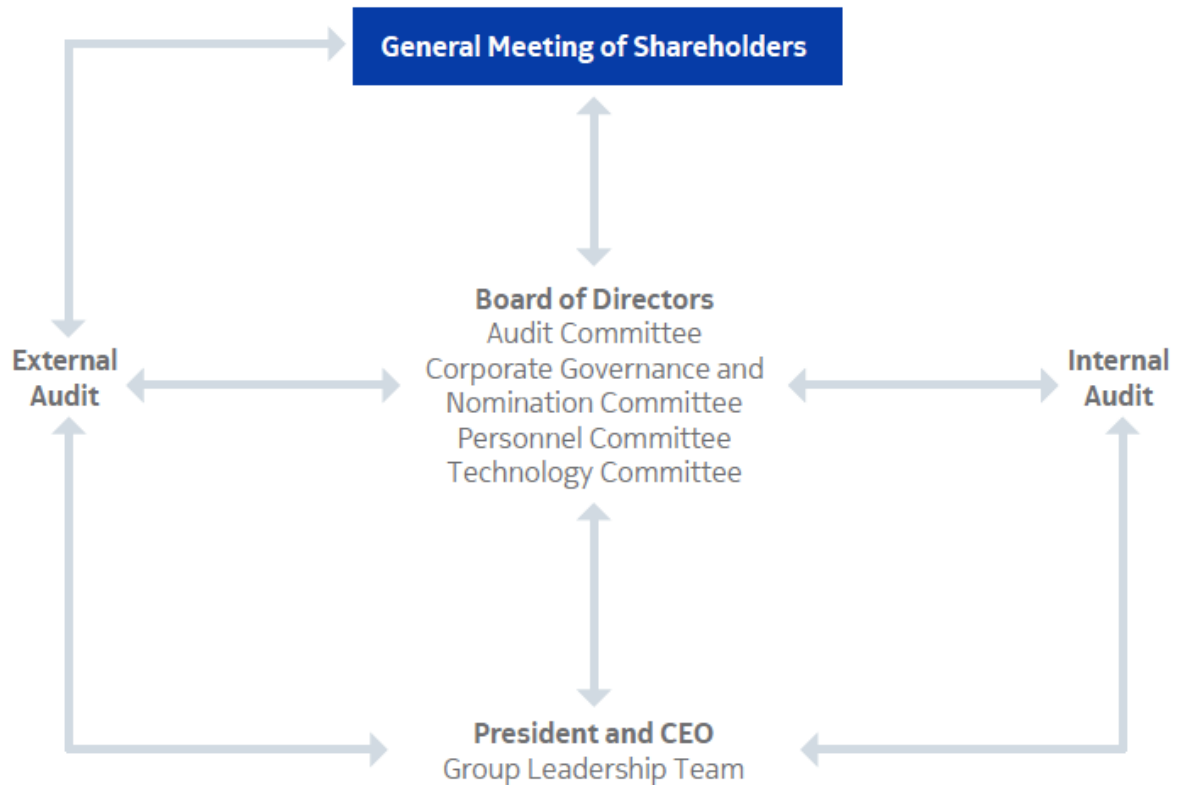
Política de derechos humanos	Establece una declaración general de intenciones para los derechos humanos de la empresa.	MCA
Política de seguridad de la información	Protege y protege nuestra información sensible y nuestros procesos comerciales. Habilita y mejora las características de seguridad de nuestras 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	NOPS

	Nokia y / o proporcionada para llevar a cabo los negocios de la compañía.	
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	NOPS

	estadounidenses cuando interactúan con dichas personas estadounidenses	
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

Corporate governance framework



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

De conformidad con los Artículos de la compañía, tenemos un Consejo de Administración (Board of Directors) que está compuesto por un mínimo de siete y un máximo de 12 miembros. El Consejo de Administración 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 nuestro Consejo de Administración, el 38% de los miembros eran mujeres.

El Consejo de Administración representa y es responsable ante los accionistas de Nokia. Si bien su responsabilidad estatutaria última es ante los accionistas, el Consejo de Administración también tiene en cuenta los intereses de los demás grupos de interés de la Compañía. Las responsabilidades del Consejo de Administración 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 Experience
- 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 periodicidad mensual.

d) COUNTRY MANAGEMENT TEAM EXTENDIDO

El Country Management Team extendido tiene el objetivo de agrupar los diferentes representantes en el país de las divisiones de producto de Nokia y departamentos comerciales, así como los principales 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 periodicidad mensual.

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

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

- Procurement

- Health and Safety
- Telefónica
- Orange
- Vodafone
- Other operators
- CO & Barcelona
- Enterprise
- Video BU
- Field Force
- Deployment, Delivery and Operations
- Mobile Networks
- Network Infrastructure – IP&Optics
- Network Infrastructure – Fixed Networks
- StrongHer

3. – Materialidad

A nivel corporativo y local, nuestro análisis de materialidad se basa en una serie de factores relacionados con nuestro negocio y su impacto en el desarrollo sostenible, incluyendo:

- Las macro tendencias globales con impacto en el desarrollo sostenible.
- Nuestro compromiso regular con las distintas partes interesadas. Más información sobre el trabajo con las partes interesadas.
- Requisitos y solicitudes de información, especialmente de nuestros clientes e inversores.
- Nuestra evaluación comparativa de los pares del sector y líderes en sostenibilidad.
- Nuestra estrategia corporativa y el Código de Conducta
- Evaluaciones de riesgos y oportunidades a través del sistema de gestión de riesgos empresariales de Nokia
- Análisis del valor económico, medioambiental y social valor que podemos crear a lo largo de nuestra cadena de valor.
- Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y su relevancia para Nokia.
- Marcos internacionales de sostenibilidad como como la SASB, la TCFD, las normas GRI y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (véase los principales marcos ESG a partir de la página 112).

- Nuestra larga historia y experiencia en sostenibilidad. Como resultado del análisis, identificamos 13 temas materiales dentro de nuestro ámbito de sostenibilidad (véase el gráfico de la página siguiente).

Nuestro enfoque estratégico de la sostenibilidad:



Necesidades empresariales responsables fundamentales:

- Gestión medioambiental
- Circularidad
- Eficiencia energética de la cartera
- Derechos humanos y laborales de los proveedores
- Salud y seguridad
- Inclusión y diversidad
- Prácticas laborales en las operaciones propias
- Ética y cumplimiento
- Prevención del mal uso de la tecnología
- Abastecimiento responsable
- Privacidad y seguridad de los datos

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 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.

La gerencia ayuda a identificar los posibles riesgos potenciales de la cadena de suministro y se realizan análisis más profundos para determinar todos los riesgos de la cadena de suministro a través de nuestro Panel de control de riesgos de sostenibilidad del proveedor donde se buscan diversos riesgos de sostenibilidad y riesgos de productos básicos más a nivel de ubicación de proveedor.

El gráfico que a continuación se puede ver muestra nuestra sostenibilidad. Todos los temas mostrados en este diagrama son importantes para nuestro trabajo de sostenibilidad. Los de la esquina superior derecha del diagrama son los más importantes para nuestro negocio y el desarrollo sostenible:



A nivel local en España, Nokia mantiene los siguientes canales de comunicación con los principales grupos de interés:

Con nuestros empleados:

- Utilizamos el correo electrónico a demanda con diferentes buzones para comunicar aspectos relevantes de interés general para todos los empleados (temas relacionados con la entidad local, temas de recursos humanos, temas relacionados con el edificio, aspectos relacionados con la gestión del covid-19, etc).
- Organizamos reuniones informativas con toda la plantilla (“Town Halls” o “All Hands”) de manera periódica cada 2 o 3 meses (tanto de forma presencial como virtual), donde informamos de los aspectos más relevantes de interés general para todos los empleados (aspectos de la unidad local, del funcionamiento del edificio, de la situación del covid-19, de recursos humanos, de temas legales y de “compliance”, temas relacionados con IT, noticias y cifras de negocio, reconocimientos especiales a empleados, etc)

- Pantallas informativas: En todas las plantas y accesos a las oficinas de Nokia en España, disponemos de pantallas digitales informativas para comunicar temas de actualidad e interés para todos los empleados
- Mantenemos un canal en la herramienta Yammer de Microsoft donde informamos de noticias y aspectos relevantes para toda la plantilla, además de proporcionar un canal de comunicación abierto para comentarios y debate
- Disponemos de un repositorio de documentación y noticias en un Sharepoint de Office 365 para poner a disposición de todos los empleados documentación relevante de interés general

Con nuestros clientes; los departamentos comerciales y operativos tienen establecidos canales de comunicación permanentes, tanto por correo electrónico como por línea telefónica. Además, de cara a la gestión de posibles incidencias o problemas técnicos con los productos y servicios suministrados por Nokia, tenemos establecido un mecanismo de reclamación y resolución descrito en el apartado 8.3 (Consumidores) del presente documento.

NOKIA Spain implantó durante el año 2020 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.

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>

5GRECORDS: 5G KEY TECHNOLOGY ENABLERS FOR EMERGING MEDIA CONTENT PRODUCTION SERVICES (2020-2022)

Este proyecto del programa H2020 explora las nuevas oportunidades que brinda la tecnología 5G para la producción profesional de contenidos audiovisuales, a través del desarrollo, integración, validación y demostración de componentes 5G para estas funciones. El proyecto se aborda desde una perspectiva business-to-business en la que el 5G forma parte del backbone audiovisual. Se trata de partir de componentes 5G de proyectos previos

de 5GPPP y sobre ellos hacer desarrollos adicionales que incluyan el core (5GC), la radio (RAN) y los dispositivos finales. Se trabaja sobre redes no públicas (NPNs) actuando de forma independiente o en cooperación con una red pública. La contribución de Bell Labs incluye la provisión de una red 5G SA en espectro milimétrico, optimizada para la contribución de contenidos de vídeo volumétrico con calidad de producción en diversos formatos y utilizando las más avanzadas tecnologías de slicing y procesamiento en la nube cercana (Edge Computing), incluyendo la virtualización de GPUs. Nokia proporcionará también los terminales 5G (CPE) utilizados para la transmisión de los flujos de vídeo de las cámaras hacia el centro de producción.

INGENIOUS: NEXT-GENERATION IOT SOLUTIONS FOR THE UNIVERSAL SUPPLY CHAIN (2020-2023)

Durante las últimas décadas las cadenas de suministro se han convertido en gigantescas redes de organizaciones heterogéneas que participan en la fabricación y entrega de productos a los usuarios finales. La aparición del IoT está transformando todos los sectores susceptibles de ser digitalizados, y eso incluye ahora a las cadenas de suministro. Con este paradigma, el proyecto INGENIOUS sacará provecho de las tecnologías emergentes más innovadoras en línea con la tendencia de estandarización, contribuyendo a la siguiente generación de IoT (NG-IoT) y proponiendo facilitadores técnicos y de negocio para construir una plataforma completa para la cadena de suministro. La contribución de Nokia se centra en la integración y despliegue de una red privada 5G en un área portuaria y en la implementación de las aplicaciones de vídeo y realidad virtual (VR) para los casos de uso de “automatización de robots en redes heterogéneas” y “mejora de la seguridad de la conducción con AR y soluciones hápticas”. Para ello se proporcionará una aplicación VR que implemente un puesto de conducción virtual para el control remoto de los vehículos.

<https://ingenious-iot.eu>

AMATISTA: MASSIVE MIMO OPTIMIZATION IN MILLIMETER WAVES FOR 5G RADIO ACCESS SYSTEMS AND PALLIATIVE USE IN NEURODEGENERATIVE DISEASES

El proyecto AMATISTA nace con un fuerte componente social, para estudiar los beneficios de la musicoterapia con vídeos inmersivos en el tratamiento paliativo de enfermedades neurodegenerativas en personas mayores. Para ello se despliega una red 5G de última generación emitiendo en espectro de ondas milimétricas para proporcionar acceso de muy alto ancho de banda y baja latencia a una residencia de tercera edad en la que se encuentran los pacientes a tratar. Además del estudio terapéutico el proyecto permitirá experimentar con servicios de datos masivos como los requeridos por el vídeo inmersivo usado en la aplicación. Se incluye también un estudio teórico de los efectos de las interferencias en la banda milimétrica para optimizar despliegues de este tipo. La construcción de la plataforma también permitirá estudiar la posibilidad de creación de un servicio audiovisual para la

provisión de la aplicación a nivel nacional para proporcionar los servicios paliativos en un gran número de residencias.

TARDIS: TELEPRESENCIA EDUCATIVA BASADA EN REALIDAD DISTRIBUIDA

El proyecto tiene como objetivo la investigación y desarrollo de un nuevo sistema de telepresencia basado en una combinación de tecnología RV (Realidad Virtual) y RA (Realidad Aumentada) sobre video 360 para generar una experiencia de realidad distribuida que permita al usuario participar en una actividad social, educativa o laboral, que transcurre en una localización distinta, de una forma fluida y natural, maximizando su sensación de presencia en dicha actividad y cubriendo la comunicación bidireccional.. Para ello se diseñará un sistema de telepresencia audiovisual bidireccional en tiempo real con video inmersivo 360, una aplicación de realidad distribuida aumentada para telepresencia, y se aplicará el resultado a un caso de uso extremo a extremo de teleeducación de usuarios dispersos sobre redes 5G.

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, enviando 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 del proyecto LEAN ha sido demostrar los beneficios en el desarrollo económico de las zonas rurales mediante su digitalización. Con objeto de realizar esta digitalización, el proyecto LEAN ha dotado de cobertura de banda ancha móvil a la población de Matanza de Soria, así como el área de los viñedos para así poder desplegar toda la potencialidad de los casos de uso objetivo del proyecto. Con este fin, el proyecto LEAN ha desplegado un emplazamiento con una torre de telecomunicaciones y una caseta técnica, autosuficiente energéticamente mediante paneles solares y un aerogenerador. Asimismo, en la torre de telecomunicaciones se ha desplegado una infraestructura de equipos radio 5G y 4G, un servidor de aplicaciones para hacer Edge Computing, y un radioenlace de microondas de altas prestaciones para conectar la torre con el resto del mundo y a internet.

La solución de LEAN se ha diseñado optimizando cada aspecto de su despliegue con el objetivo de ser lo más eficiente posible. Así se ha realizado un diseño totalmente autosuficiente energéticamente mediante energías renovables, y se ha realizado una detallada optimización para reducir el consumo de los equipos desplegados. Asimismo, en aras de proveer la mayor capacidad de cobertura de banda ancha móvil, se ha desplegado una combinación de tecnologías móviles 4G y 5G, optimizando su configuración a las necesidades de los casos de uso objetivo del proyecto, y se ha conectado mediante un radioenlace de microondas de altas prestaciones, combinando dos frecuencias (en 18Ghz y 80Ghz) que permiten combinar fiabilidad con capacidad de transmisión. Añadido a estos aspectos, el sistema se ha dotado de una solución de Edge Computing con objeto de permitir el procesamiento de los datos de los casos de uso en el borde de la red, aspecto clave en los servicios de baja latencia o uso masivo de datos.

Los principales retos tecnológicos del proyecto han sido varios:

En primer término, la eficiencia y autosuficiencia energética era un objetivo de primer orden. La reducción de la huella de carbono, la eco-sostenibilidad, y el evitar la dependencia de disponibilidad energética eran puntos claves en el desarrollo de la solución. El resultado de

LEAN demuestra la viabilidad de este tipo de soluciones autosuficientes y ecosostenibles basadas en energías verdes.

En segundo término, dotar de conectividad de banda ancha móvil para el soporte de casos de uso heterogéneos, tales como la combinación de la sensorización IoT para el desarrollo de la Agricultura 4.0, y las herramientas de comunicación multimedia de gran consumo de datos, ha supuesto repensar y optimizar el despliegue radio para dotar el área objetivo con las mayores prestaciones posibles. Es más, la comunicación del emplazamiento con el resto del mundo mediante un radioenlace de microondas de alta capacidad para soportar las capacidades 5G ha supuesto también un reto tecnológico que ha requerido un diseño optimizado al caso: Matanza de Soria era un zona con una cobertura muy limitada (Zona Blanca) debido fundamentalmente a su peculiaridad geográfica, de hecho ideal para el reto del proyecto LEAN, que demostró que, aun a pesar del reto tecnológico que suponía, es posible la conexión de alta capacidad con un radioenlace de altas prestaciones usando diversidad de frecuencias.

Finalmente, y no menos importante, la inclusión del Edge Computing como tecnología para procesar de forma local los datos también supuso un reto tecnológico que ha permitido demostrar la ventaja que supone tratar localmente los datos en cuanto a disminución de la latencia, así como la reducción efectiva del tráfico enviado hacia los sistemas centrales o internet.

El proyecto iniciado a finales del 2017 ha tenido varias fases. En la primera fase se realizó la parte teórica de captación de requerimientos, el diseño de la arquitectura y el estudio de modelos de negocio y viabilidad económica. Realizada esta primera fase, el proyecto se adentró en la fase de concreción y optimización de la solución en todas sus vertientes: radio, transmisión, gestión, consumo energético, procesado de datos. Para finalmente proceder a la última fase con el despliegue del sistema final de demostración que se ha llevado a cabo en Matanza de Soria. Esta última ha sido la más intensa, pero a la vez la más motivadora. Ver como las ideas y conceptos previamente diseñados se vuelven poco a poco realidad es muy motivador, aun a pesar del reto que ha supuesto hacerlo en medio de la pandemia del COVID-19.

Las principales innovaciones que LEAN ha desarrollado: En el ámbito energético, LEAN desarrolla un novedoso concepto de emplazamiento autosostenible, ecológico y energéticamente eficiente que demuestra la viabilidad técnico-económica de infraestructuras de telecomunicaciones basadas totalmente en energías verdes.

En el plano de los servicios de telecomunicaciones, LEAN ha desarrollado innovaciones en el ámbito de la combinación de redes de banda ancha móviles 5G conjuntamente con

capacidades de Edge computing, esenciales para dar soporte a casos de uso intensivos en volumen de datos, así como casos de uso de baja latencia.

En cuanto a los casos de uso en sí, LEAN ha desarrollado innovadores casos de uso de sensorización IoT y análisis de datos (data analytics), así como el desarrollo de herramientas colaborativas multimedia, todos ellos aplicados al desarrollo sostenible y eficiente del sector vitivinicultor, con objeto de desarrollar toda la potencialidad de la Agricultura 4.0.

El proyecto ha querido desde siempre basarse en tecnologías y soluciones de última generación, pero industrializadas, que permitieran conseguir los objetivos del proyecto, pero sin depender de soluciones desarrolladas ad-hoc de difícil industrialización. Así se ha basado en los últimos avances en soluciones de energía renovables, el 5G, el Edge computing, y los radioenlaces de alta capacidad multi-frecuencia. No obstante, la combinación de todos ellos y su despliegue eficiente en una zona rural de forma que sea viable técnicamente y económicamente ha sido la principal innovación del proyecto.

Dicho esto, es en el ámbito de los casos de uso, especialmente en la parte de sensorización IoT y análisis de los datos obtenidos, donde el proyecto ha aportado la innovación más propia o genuina asociada al proyecto, lo que ha permitido el desarrollo de los sensores y los procesos de análisis de datos personalizados para optimizar la eficiencia productiva de la Bodega La Loba, así como el desarrollo de la Agricultura 4.0 aplicada al sector vitivinicultor.

El emplazamiento creado en Matanza de Soria es pionero en España y Europa. Es el primer emplazamiento 5G, que despliega capacidades de Edge Computing y que es totalmente auto-suficiente energéticamente mediante energías 100% renovables.

La solución desplegada en Matanza de Soria es alta capacidad. Su diseño se ha elaborado para permitir un elevado volumen de datos agregados. Para ello se ha incidido en todos los aspectos necesarios: frecuencia usada, ancha de banda, disponibilidad de Edge computing y capacidad del radioenlace de microondas, combinando dos frecuencias para dar mayor fiabilidad y capacidad.

Aun así, el emplazamiento incluso permite crecimiento futuro para cubrir mayores capacidades cuando sean necesarias. En este sentido, el emplazamiento podría fácilmente ampliarse incorporándose más sectores para dar cobertura a otras áreas de la zona, como Villálvaro, Berzosa y Rejas de San Esteban.

El proyecto LEAN ha demostrado la viabilidad técnico-económica de este tipo de emplazamientos avanzados para desplegar el 5G en zonas rurales. Nokia apuesta por la digitalización inclusiva y universal de toda la sociedad y estamos trabajando para replicar el caso de LEAN en otras zonas rurales equivalentes. En este sentido, los fondos extraordinarios

del reciente plan NEXT GENERATION EU lanzados en el marco europeo es una excelente oportunidad para desplegar este tipo de soluciones.

El proyecto LEAN ha buscado no únicamente la viabilidad técnica, sino también y de forma muy intensa, su viabilidad económica. En este sentido, LEAN ha trabajado en el desarrollo de modelos de colaboración público-privado, de compartición de infraestructuras y de optimización de los equipos y soluciones tecnológicas 5G a desplegar para que los esfuerzos de inversión y los costes operativos se minimicen lo máximo posible. El reto económico es sin lugar a dudas un aspecto clave. Disponer de una infraestructura optimizada que requiera menor esfuerzo inversor redundará en mejor servicio y más económico para los usuarios finales.

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 práctica 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, contamos con un Sistema de Gestión Medioambiental global (EMS) que proporciona las herramientas para analizar nuestros impactos ambientales más significativos sobre una base anual y para hacer un seguimiento sistemático de los progresos de las áreas de interés seleccionadas, con carácter trimestral. Para elegir las áreas de interés tenemos en cuenta las presentes, futuras y potenciales regulaciones y otros requisitos, los intereses y necesidades de todas las partes, la gravedad del impacto medioambiental, los riesgos y oportunidades relacionados, y los potenciales cambios en nuestro negocio. Nuestras propias operaciones, están certificadas bajo la norma ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental para verificar el cumplimiento de la normativa y los propios requisitos medioambientales de Nokia. En 2021 la cobertura de empleados dentro del alcance de dicha certificación fue 88%. Estamos comprometidos con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, incluido el Principio 7 sobre el apoyo a un enfoque preventivo ante los retos medioambientales.

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. Todas nuestras

operaciones están certificadas bajo la ISO 14001:2015, estándar de EMS (Environmental Management System).

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. Los objetivos ambientales también se establecen a nivel global, no hay objetivos locales.

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 2021 se describe con detalle en el informe de sostenibilidad People & Planet 2021. El informe completo está disponible en: [Sustainability | Nokia Sustainability | Nokia](#)

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 se pueden identificar para cada emplazamiento de Nokia aquellos que les aplican, en función de las organizaciones que operan en cada uno.

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. 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

Para Nokia Global el cambio climático es uno de los tres pilares fundamentales del propósito de nuestra empresa; crear tecnología que ayude a que el mundo actúe en conjunto. Nos fijamos en cómo impulsamos un uso más eficiente y menos derrochador y la reutilización de los recursos naturales a través de nuestra tecnología. La mayor parte de nuestra huella de carbono proviene de la electricidad cuando nuestros productos son utilizados por nuestros clientes en sus redes.

Esto significa que podemos tener nuestro mayor impacto directo en nuestra propia huella trabajando continuamente para reducir el consumo de energía de nuestros productos. Hemos establecido estrictos objetivos climáticos que abarcan tanto nuestras propias operaciones y nuestra cadena de valor, desde nuestros proveedores hasta los clientes, y nos comprometemos con las partes interesadas y la industria para impulsar mejoras en el ecosistema en general.

Nuestro principal objetivo climático es nuestro objetivo “science-based target” (SBT). Nuestro SBT es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de efecto invernadero en un 50% para 2030 en toda nuestra cadena de valor (Alcance 1, 2 y 3) en comparación con las emisiones de 2019. Este objetivo recalibrado y fue aceptado por la iniciativa Science en marzo de 2021 y está en consonancia con el objetivo de con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C, sustituyendo nuestros objetivos originales basados en la ciencia establecidos en 2017. El año de referencia para nuestro SBT actualizado es 2019 y las emisiones declaradas en el año base fueron de 34,961 millones de toneladas métricas de CO₂e.

A nivel grupo Nokia, el cambio climático es ahora el problema más urgente al que se enfrenta la humanidad, afectando la vida ambiental, social y económica. Cómo la forma en que respondamos al desafío es una responsabilidad compartida. La conectividad y la digitalización proporcionan herramientas para contribuir a resolver estos retos fundamentales para la industria, la sociedad y los individuos. Creemos que no hay verde sin lo digital

Nokia se unió a la Coalición Digital Verde de la UE (EGDC) como miembro fundador. La coalición es un grupo de 26 directores generales de empresas de TIC comprometidas con el apoyo a la transformación verde y digital de la UE. El principal objetivo de la EGDC es maximizar los beneficios de la digitalización. Por ejemplo, reduciendo y evitando más emisiones que la huella del propio sector de las TIC.

Seguimos invirtiendo en innovación para reducir el consumo de energía de nuestros productos. Las innovaciones de nuestra cartera de productos incluyen nuestra cartera de productos AirScale 5G de nueva generación con ReefShark y FP5, nuestra quinta generación de silicio de enrutamiento IP de alto rendimiento.

Nuestro nuevo objetivo recalibrado basado en la ciencia y alineado con el escenario de calentamiento global de 1,5°C fue aceptado por la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), con nuestra logística, proveedores de montaje final y de montaje final y casi el 100% de la cartera de productos actual de productos actuales están cubiertos por el objetivo.

En noviembre de 2021, nos comprometimos a utilizar electricidad 100% renovable en nuestras instalaciones para 2025, en consonancia con los requisitos de la iniciativa RE 100.

En la conferencia sobre el clima COP26 en Octubre 2021 de Glasgow, nos unimos a la Coalición del Foro Económico Mundial como miembro fundador. El objetivo de la Coalición es acelerar el mercado de bienes y servicios con cero emisiones en ocho sectores industriales críticos.

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 & 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.

Las instalaciones que ocupa Nokia en España representan menos del 1% de las emisiones reportadas por Nokia en base a la energía comprada. En España las fuentes de energía son electricidad y gas natural.

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 periódicas 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 & Planet.

Las emisiones debidas a los viajes de negocios en España representan un 1% de las emisiones reportadas por Nokia.

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 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.

Alrededor del 50% de las emisiones mundiales provienen de la producción global de materiales y menos del 10% de los materiales se tratan como circulares. El aumento de las prácticas circulares y la reducción de los residuos son, por tanto, fundamentales para combatir el cambio climático. Consideramos la circularidad desde dos perspectivas: en primer lugar, cómo podemos aumentar el uso de materiales no vírgenes en la creación de nuevos productos y, en segundo lugar, cómo podemos garantizar la máxima circularidad de nuestra cadena de valor operativa. Esto significa que integramos la circularidad en todo lo que hacemos.



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.

Estamos introduciendo una nueva métrica circular para guiar nuestro viaje de circularidad operativa y cerrar el bucle de materiales. material. Nuestro nuevo objetivo es ser 95% circular en 2030. El propósito del nuevo objetivo es maximizar la reutilización de los residuos de modo que se minimice la eliminación de residuos.

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 de 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. La cantidad de RAEES retirados queda registrada en la plataforma de gestión del sistema de responsabilidad ampliada al que estamos adheridos. Estos sistemas se encargan también de informar a la administración de todos los datos requeridos por la legislación específica de este tipo de residuos.

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 tóner 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.

Los residuos generados en las instalaciones de Nokia en España representan menos del 0,01% de los residuos reportados por Nokia. El tipo de residuos que se generan en España son de tipo no peligroso y residuos peligrosos (baterías, lámparas y luminarias).

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

4.4. - Uso sostenible de recursos

Los objetivos de Nokia, así como los resultados obtenidos en relación con ellos se incluyen en el informe People & Planet 2021. Nokia España contribuye con sus datos a estos objetivos globales.

El consumo eléctrico se registra mensualmente, y los datos de 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 2021 en los distintos emplazamientos de Nokia en España ha sido de de menos del 1% del consumo eléctrico global de Nokia, incluyendo consumo en oficinas, maquetas y laboratorios.

El consumo de agua en las instalaciones de Nokia en España supone menos del 0.5% del consumo total de agua en Nokia durante 2021.

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.

Las emisiones procedentes de los coches de flota en España suponen menos de un 3% de las emisiones totales de la flota de vehículos reportadas por Nokia.

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 90% 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	129	54	183
GRUPO 2 -> INDIVIDUAL CONTRIBUTOR (JG 09 Y 10)	276	101	377
GRUPO 3 -> PUESTOS DE GESTION (JG 11 Y 12)	181	41	222
GRUPO 4 -> CORPORATE MANG. (JG 13 EN ADELANTE)	20	6	26
TOTAL	606	202	808

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

	Número de personas empleadas al			Número medio de personas empleadas en el ejercicio
	final del ejercicio			
	Hombres	Mujeres	Total	
Ejercicio 2021				
Titulados Superiores	344	126	470	479
Titulados Medios	162	42	204	207
Técnicos	17	3	20	20
Administrativos y subalternos	82	30	112	107
TOTAL	605	201	806	815

Count of NOKIA ID		categoría				
Tramos de Edad	Gender Text	ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS	TECNICOS	TITULADOS MEDIOS	TITULADOS SUPERIORES	Grand Total
26-30 años	Male			1	4	5
31- 35 años	Female			1	5	6
	Male		1	3	5	9

36-40 años	Female			3	4	7
	Male		2	3	25	30
41- 45 años	Female	1	3	3	10	17
	Male	2	6	10	48	66
46-50 años	Female	4	6	15	60	85
	Male	11	24	29	156	220
51- 55 años	Female	8	1	8	42	59
	Male	3	11	28	112	154
56-60 años	Female	4	1	2	19	26
	Male	8	7	29	71	115
Mas de 60	Female	2				2
	Male			1	6	7
Grand Total		43	62	136	567	808

Tramos de Edad	Gender Text	ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS	TECNICOS	TITULADOS MEDIOS	TITULADOS SUPERIORES	Grand Total
26-30 años	Male			0,7%	0,7%	0,6%
31- 35 años	Female			0,7%	0,9%	0,7%
	Male		1,6%	2,2%	0,9%	1,1%
36-40 años	Female			2,2%	0,7%	0,9%
	Male		3,2%	2,2%	4,4%	3,7%
41- 45 años	Female	2,3%	4,8%	2,2%	1,8%	2,1%
	Male	4,7%	9,7%	7,4%	8,5%	8,2%
46-50 años	Female	9,3%	9,7%	11,0%	10,6%	10,5%
	Male	25,6%	38,7%	21,3%	27,5%	27,2%
51- 55 años	Female	18,6%	1,6%	5,9%	7,4%	7,3%
	Male	7,0%	17,7%	20,6%	19,8%	19,1%
56-60 años	Female	9,3%	1,6%	1,5%	3,4%	3,2%
	Male	18,6%	11,3%	21,3%	12,5%	14,2%
Mas de 60	Female	4,7%				0,2%
	Male			0,7%	1,1%	0,9%
Grand Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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 del 2021 no ha variado demasiado, a pesar de que en el 2021 se llevó a cabo un plan de reestructuración que afectaba en un principio a 81 puestos de trabajo: ello es debido a que Nokia Spain consiguió que el número de salidas efectivas fuera muy inferior al inicialmente planteado, transfiriendo parte de los profesionales de los departamentos afectados por este proceso 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: 42 bajas, de las que el 76,2% fueron resultado de intercambiabilidades y voluntariedades, y con sólo 10 casos de bajas forzosas. La distribución por género del número de bajas se no corresponde aproximadamente con la proporción global de empleados, ya que, de las 42 bajas, 38 corresponden a hombres, y 4 a mujeres (es decir un 9% de bajas de mujeres frente al casi 25% que representan en toda la plantilla).

BAJAS 2021: Grupo Nokia	Hombres	Mujeres	TOTAL
GRUPO 1	12	0	12
GRUPO 2	20	4	24
GRUPO 3	5	0	5
GRUPO 4	1	0	1
TOTAL	38	4	42

BAJAS 2021: Edad	Hombres	Mujeres	TOTAL
< 45	0	0	0
>=45	38	4	42
TOTAL	38	4	42

Para Nokia Spain es prioritario mantener el talento en la compañía, por lo que en cualquiera de los expedientes de regulación de empleo y otros procesos de reestructuración que se han implantado se trabaja muy a fondo junto con la representación de los trabajadores para maximizar las recolocaciones internas, que en año 2021 supuso 14 recolocaciones, 23 cancelaciones y 11 intercambiabilidades de casos forzosos.

De la comparativa salarial por grupos Nokia entre hombres y mujeres se podría concluir que el salario fijo de los hombres es como promedio un 8,9% 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.

De hecho, la empresa está inmersa desde el año 2021 junto con la representación legal de los trabajadores en la actualización del Plan de Igualdad, y a lo largo de los próximos meses presentará sus conclusiones ante la autoridad competente. En todo caso, se puede avanzar del análisis realizado que existe una infrarrepresentación del colectivo de mujeres en los JG más altos, y especialmente en el colectivo comercial.

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%.

También queremos destacar que en el año 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.

En 2021 continuamos monitoreando anualmente la equidad salarial y el fondo de remediación especial aumenta según sea necesario. Realizamos una revisión anual para abordar consistentemente las decisiones, prácticas y procesos que podrían causar el pago denominado 'Unexplained gap'

Este proyecto denominado 'Unexplained gap' se ha implantado en el 2019 y se ha seguido cumpliendo en 2020 y 2021, 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 en 2021, 38 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.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, durante el ejercicio 2021, 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 más detallada se encuentra disponible en las Cuentas anuales auditadas del ejercicio 2021 de la Sociedad.

En la reciente auditoría retributiva elaborada para la actualización del Plan de Igualdad de la empresa, se obtuvieron las siguientes conclusiones: en la retribución total (retribución fija

más retribución variable por objetivos a nivel target), la brecha salarial del colectivo total asciende a un 8,9%, pudiéndose afirmar que el género no es una variable explicativa de la política retributiva de la empresa. En otras palabras, en la Retribución Total percibida en el último año no se aprecia discriminación alguna por razón de género.

De hecho, este porcentaje obedece a un desequilibrio en el acceso a determinados puestos de trabajo de determinadas áreas funcionales clave, en la que se da una infrarrepresentación femenina.

Los datos agregados son los siguientes:

RETIRBUION TOTAL							
	Media (€)			Brecha Salarial	Mediana (€)		
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Total	72.561	79.638	77.860	8,9%	63.424	68.194	66.977

Como se puede observar, para ambos géneros el estadístico de la mediana es inferior al de la media, lo que implica que la distribución de los salarios no responde a una distribución normal, porque los valores más altos están sesgados, lo que hace incrementar el estadístico de la media. De hecho, si la brecha salarial se calculase respecto a la mediana, ésta sería del 7%.

En cualquier caso, si bien la empresa dispone de información más detallada derivada de la auditoría retributiva, y que ha compartido los resultados de dicha auditoría con la Representación Legal de los Trabajadores, lo cierto es que la empresa entiende que dicha información detallada tiene carácter de confidencial dada la alta competencia que existe en el sector para la captación de talento.

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 tablones 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 línea de mando directa. 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.

Actualmente se está procesando toda la documentación de acuerdo a la nueva legislación, elaborando los acuerdos de teletrabajo para todo el personal, pudiendo adoptar el formato de hasta tres días de teletrabajo o cinco días de teletrabajo, denominado trabajo remoto, según lo acordado previamente entre el empleado y su línea de mando directa.

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. Se ha dotado a todo el personal de una cuantía económica para que puedan sufragar gastos de mobiliario ergonómico (sillas, escritorios, reposapiés, lámparas)

El convenio colectivo 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.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo (de 7:00 a 18:00h), o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto (de 7:00 a 18:00h), el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana (desde viernes a las 18:00h hasta lunes a las 7:00h), incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria). En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido (de 7:00 a 18:00h) como consecuencia de la

flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento.

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 ISO 45001.

Durante el 2021 se ha producido 2 accidentes Leves sin baja.

Dersagregados por sexo:

Hombres: 2

Mujeres: 0

Detallamos los siguientes índices:

	HOMBRES	MUJERES
Indice de Frecuencia	0	0
Indice de Gravedad	0	0

Durante el 2021 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional.

Detallamos los siguientes índices:

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

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

En el 2021 el registro de horas de absentismo debido a accidentes laborales es de 0 Horas

En el 2021a 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.

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 representación 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 iniciaron 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.

Este año se ha negociado entre la RLE y la RLT el XXIV convenio colectivo con una serie de mejoras que a continuación se detallan brevemente: un incremento salarial de 1,8% ; una subida en la tarifa de kilometraje; la universalización del convenio, relacionado con el Teletrabajo; armonización de los complementos funcionales; compromiso de actualización del Plan de Igualdad y la mejora de algunos permisos retribuidos

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 2021, Nokia Corporate impartió 2,8 millones de horas de capacitación a nuestros empleados (3,5 millones en 2020), 0,8 millones hora de formación / 2 millones de horas compartidas. El numero promedio de todas las horas de capacitación fue de 30 horas por empleado, una disminución del 9% en comparación con 2020. También proporcionamos formación a nuestros clientes y socios, que en 2021 totalizó 525.000 (437.000 horas de formación EN 2020, un incremento de 20% en comparación con 2020

De acuerdo con nuestra estrategia de digitalización y en respuesta a la pandemia de COVID-19, alrededor de 70 % de la capacitación fue habilitada online. La capacitación virtual dirigida por un instructor representó el 46% de la capacitación de los empleados, en comparación con el 43% en 2020.

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 97,4% en 2020 (97,6% en 2019).

El Learning Index es una herramienta innovadora diseñada para reforzar una cultura de aprendizaje al permitir a los empleados monitorear su compromiso con el aprendizaje continuo e intercambio de información. En 2021, la herramienta fue utilizada por 71.600 de nuestros empleados frente a los 67.600 usuarios en 2020.

En general, las soluciones de aprendizaje NokiaEDU recibieron un usuario puntuación de satisfacción del 97% por ciento en 2021.

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 totalmente inclusiva en el trabajo (Training on the job) y con otros recursos externos: conferencias, seminarios, libros, online y presenciales, incluyendo durante el 2021 una modalidad nueva de virtual trainings.

Tenemos un plan de tres años con Forge, que incluye el objetivo de poner en funcionamiento un segundo laboratorio 5G patrocinado por Nokia como parte del desarrollo de habilidades acordado en el plan BEE 2021-2022. Estamos comprometidos guiar y asesorar a Forge para ayudarlos a convertirse en universidad digital independiente de pleno derecho para 2024. En 2021, Nokia logró un nivel 2 de cumplimiento BBBEE para la primera vez y ahora es bien reconocido en Sudáfrica como colaborador BBBEE cumplidor y comprometido.

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 de formación en Nokia Spain en el año 2021 han sido 22.915 horas, de las cuales 4.729 horas han sido realizadas por el colectivo femenino y 18.185 por el masculino, siendo un 19% en las mujeres y un 81% en hombres en 2020.

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 2021, por sexto 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.

En 2021, el 25% de nuestras nuevas contrataciones externas fueron mujeres. Prohibimos discriminación basada en cualquier atributo personal o característica.

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 IGE incluye métricas sobre el liderazgo femenino y canalización de talento; igualdad salarial y paridad salarial de género; cultura inclusiva; políticas de acoso sexual; y marcas de mujeres profesionales. Nokia ha seguido manteniendo este certificado en el 2021. El IEG es una fuente integral de datos sobre igualdad de género con calidad de inversión. Con un índice de igualdad de género para 2021 fue del 73,67 % frente a un puntaje promedio de 69.63% para la tecnología 44 empresas incluidas (66,32 % en 2020). En comparación con 2020, nuestra puntuación aumentó en casi 9 puntos porcentuales

Reforzamos nuestra posición en el Calificación del IGE de Bloomberg a 4 puntos porcentuales por encima del promedio de las empresas del sector, situadas en torno al 70%.

En 2021, por segundo año consecutivo fuimos galardonado con el estatus de Embajador Workplace Pride Punto de referencia mundial. Workplace Pride, una organización sin ánimo de lucro dedicada a mejorar la vida del colectivo LGBT+ en los lugares de trabajo de todo el mundo mediante la provisión de retroalimentación y evaluación de las políticas y prácticas LGBT+ de las empresas.

En 2021, por segunda vez Nokia ha sido galardonada por La Fundación Human Rights Campaign (HRC) otorgando a Nokia la puntuación más alta posible del 100% en el Índice de

Igualdad Corporativa 2021. Esto designa a Nokia como el "Mejor lugar para trabajar por la igualdad LGBTQ"

Nokia globalmente tiene un objetivo de representación de mujeres en cargos directivos del 38% 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 25,4%.

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.

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. Las 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 2021.

En Nokia Spain estamos inmersos en la elaboración de un Plan de Igualdad en colaboración con la representación legal de los trabajadores (RLT), para lo que se ha constituido una comisión negociadora y de seguimiento en el que tras la realización de un diagnóstico de situación se pretende alcanzar en la compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre los distintos géneros eliminando así la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad incluye un análisis cuantitativo y cualitativo desarrollando diversos aspectos tales como, selección, contratación, cobertura de vacantes, derechos de la vida personal, laboral y familiar, formación, desarrollo, promoción, prevención del acoso, prevención de riesgos, condiciones de trabajo...el objetivo primordial es alcanzar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar las barreras que dificultan la igualdad efectiva entre géneros, fijando puntos de acción con un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los mismos.

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 2021 había 6 empleados con discapacidad.

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

En la Fundación Juan XXIII 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, como el proyecto Helping Hands, que comenzó a desarrollarse en el año 2020 y se extendió durante todo el año 2021 para dar máxima cobertura al colectivo de niños discapacitados a través de la Fundación Juan XXIII e ingresados en distintos hospitales del país

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.

Nokia Spain dispone de un certificado de excepcionalidad de la dirección general del servicio público de empleo de la Comunidad de Madrid por la que se autoriza la solicitud de excepcionalidad y de medidas alternativas para el cumplimiento de la Ley General de 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.

5.3 Seguridad y salud

En todo el grupo Nokia, hemos establecido una amplia gama de programas para mejorar nuestro desempeño en salud y seguridad (H&S) 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 ISO 45001 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.

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

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 ISO 45001.

Durante el 2021 se han producido 2 accidentes Leves (Hombres), sin baja. Detallamos los siguientes índices:

	HOMBRES	MUJERES
Indice de Frecuencia	0	0

Índice de Gravedad	0	0
--------------------	---	---

Los accidentes in itinere o sin baja no se consideran de cara al cálculo del índice de frecuencia. Durante el 2021 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 2021 el registro de horas de absentismo debido a accidentes laborales es de 0 Horas.

La Dirección/H@S 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.

El edificio de MT9 está adaptado para personas con movilidad reducida en cuanto a accesos y sanitarios. Así mismo cuando se entrega la información de riesgos del puesto de trabajo, se adapta a las necesidades particulares cuando la persona lo requiera por tener algún tipo de discapacidad, así como en la actuación en caso de emergencia.

Los riesgos principales de la actividad de Nokia se evalúan según la metodología del INSHT y el puesto que ocupe. Riesgos de oficina, de trabajos en altura y riesgo eléctrico.

El cuadro siguiente da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su severidad estimada y a sus probabilidades esperadas.

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
P R O B A B I L I D A D	Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

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 2021 denuncia alguna por vulneración de Derechos Humanos (0 en 2020).

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.

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 quinta vez, por cuarto año consecutivo, en 2021 Nokia ha sido nuevamente honrada por Ethisphere como una de las compañías más éticas del mundo.



Supervisión y mecanismos de reclamo

En 2020 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 2020. 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 2021, nuestra oficina de Ética y Cumplimiento recibió 853 (776 en 2020) inquietudes, de las cuales 361 (329 en 2020) fueron investigadas por nuestro grupo de Integridad Comercial como presuntas violaciones de nuestro Código de Conducta. También implementamos acciones correctivas que incluyen 13 (16 en 2020) despidos y 15 (20 en 2020) advertencias por escrito después de estas y otras investigaciones. Específicamente, se recibieron 6 (9 en 2020) 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 2021 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)
=> 6 en 2021 (4 en 2020).

Consultas/denuncias investigadas por el grupo de Compliance corporativo en 2021 => 2 en 2021 investigadas por BIG (equipo de investigación de Ethics & Compliance), 1 por Recursos Humanos y 3 solicitudes de orientación. Ningún caso sustanciado.

Despidos derivados de denuncias => 0 en 2021 (0 en 2020).

Presuntas violaciones contra el soborno en España => 0 en 2021 (0 en 2020).

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 2020.

El COE impulsa la concienciación a través de la capacitación y comunicaciones y utiliza herramientas en línea y un programa de monitoreo de análisis de datos para mitigar riesgos de manera efectiva y proactiva. Emplea un enfoque integral, multifacético y basado en el riesgo administrar y monitorear eficientemente a terceros de alto riesgo, incluidos socios comerciales; la revisión, aprobación y seguimiento de obsequios, entretenimiento, hospitalidad, donaciones y patrocinios; y la selección de clientes y proveedores de alto riesgo.

Además de impulsar la concienciación 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 anticorrupción, 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 Declaración 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.

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.

Nuestros Ombuds locales promueven activamente el programa y sirven como recursos confidenciales y neutrales para los empleados con necesidad de solventar inquietudes. La red mundial de Ombuds es un elemento fundamental en la prevención, detección y tratamiento de irregularidades al proporcionar un recurso neutral y confiable para los empleados y un canal adicional a través del que plantear inquietudes sobre las prácticas comerciales

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 más de 200 globales Ombuds desplegados estratégicamente en todo el mundo, en cada región y cada grupo empresarial. El 85% de nuestros empleados trabajan en lugares con líderes Ombuds.

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

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

El Programa Ombuds continúa fortaleciendo nuestra cultura de hablar. La vasta red de más de 200 líderes globales de Ombuds promueve activamente el programa y proporciona recursos confidenciales y neutrales para los empleados que tienen preguntas e inquietudes sobre el cumplimiento.

Nuevamente organizamos un evento mundial del Día de la Integridad, un enfoque híbrido de eventos virtuales y sesiones presenciales, que incluyeron líderes senior y mesas redondas con empleados. Se desarrollaron actividades divertidas de refuerzo de nuestros altos estándares éticos. Para reconocer y recompensar el comportamiento ético ejemplar y destacar las contribuciones a nuestra cultura de cumplimiento, el evento del Día de la Integridad incluyó el anuncio de los ganadores del premio al cumplimiento en dos categorías: 15 Héroes de Cumplimiento y 10 Líderes de Ombuds.

Durante el año 2021 se realizó una revisión y reconocimiento de nuestro Código de Conducta y las 14 áreas políticas relacionadas; un requisito para declarar posibles conflictos de interés; una revisión de la información clave relacionada con nuestros valores éticos y una sección basada en roles para la línea de directivos sobre el importante papel que tienen en promover una cultura de integridad.

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 Maria 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

Desde 2016, más de 3,8 millones de personas se han beneficiado de nuestros **programas de inversión comunitaria** en todo el mundo, alcanzándose en 2020 el objetivo diana de 20125 de mejorar la vida de 2 millones de personas antes de lo previsto.

En 2021 hemos ampliado el objetivo a aprovechar la tecnología, las capacidades y los fondos de Nokia para mejorar la vida de 1.500.000 a través de proyectos de digitalización social, desarrollo de habilidades digitales y conexión los desconectados o desatendidos.

En 2021, invertimos 7 millones de euros en comunidades de todo el mundo, lo que supone un aumento respecto a los 6,5 millones invertidos en 2020. El 98% de las ayudas fueron en

efectivo, 1% en tiempo de empleado y 1% en especie. Una gran parte de las donaciones totales, (37%) fueron clasificados bajo el tema de Conectar lo Desconectado. Otros temas más importantes fueron COVID-19 socorro e investigación universitaria.

En 2021 nuestro objetivo era dirigir el 30% de nuestro gasto corporativo en RSC en programas centrados en el empoderando y la diversidad, y alcanzamos este objetivo ya que el 33% de los programas financiados por empresas se desarrollaron en ese campo

En total, nuestros programas llegaron a casi 862. 900 beneficiarios directos en 2021 siendo las mujeres, los niños y los grupos minoritarios los grupos más beneficiados. Nuestros programas en 2021 ayudaron a más de 2,2 millones de personas a desarrollar nuevas habilidades o efectividad personal, mejoraron la calidad de vida o el bienestar de más de 6.600 personas y contribuyeron al desarrollo de nuevas habilidades o afectividad personal de más de 1.700 personas.

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

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

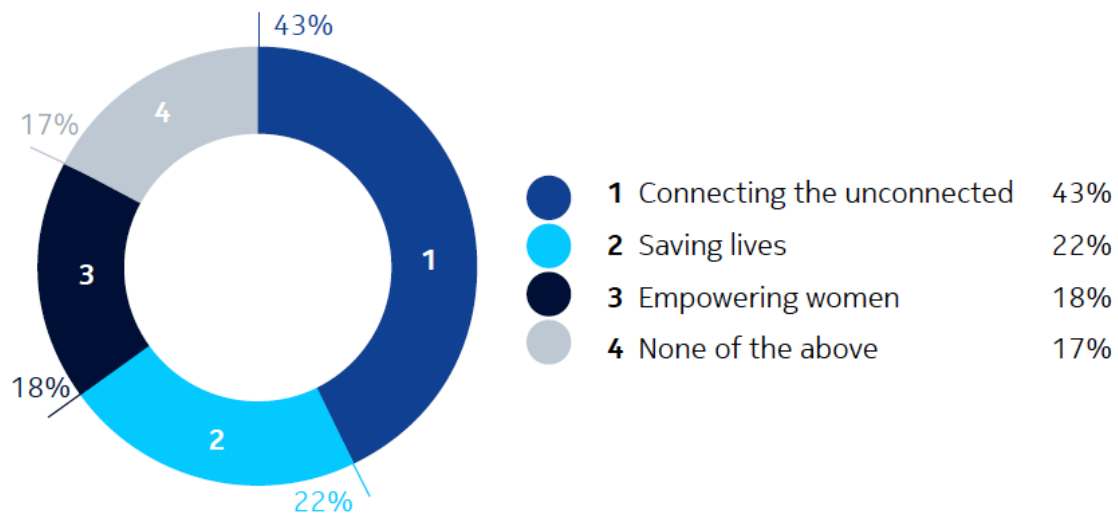
En segundo lugar, creemos que el empoderamiento de las mujeres y las niñas mediante la creación y el fomento de oportunidades para experiencia del mundo de las TIC y el STEM proporcionará la base para un cambio de base en la actual diversidad de género en las TIC y otras industrias que reconocen las capacidades plenas del otro 50 por ciento de la población mundial.

Por último, las soluciones tecnológicas que creamos y entregamos pueden desempeñar un papel cada vez más importante en la respuesta a los desafíos mundiales y los desastres naturales, y en la creación de resiliencia en los lugares y comunidades más vulnerables.

Colaboración con las ONG

Nuestra labor con las organizaciones no gubernamentales continuó en 2021 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 2021, continuaron los programas sobre Health en Indonesia proporcionando financiación para el desarrollo de programas de salud móvil de alto impacto (mHealth) y otras intervenciones de desarrollo para apoyar el 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.

2021 fue el último año del programa Nokia-UNICEF y el trabajo se centró, por ejemplo, en la ampliación del chatbot de nutrición, que se utiliza para apoyar servicios ininterrumpidos de asesoramiento nutricional para cuidadores de niños con desnutrición severa, prevención de COVID-19 y uso de big data.

En 2021, el programa llegó a más de 656 000 directos beneficiarios a través de diversas actividades del programa, y desde el inicio del programa en 2017, hemos juntos alcanzaron y mejoraron las vidas de al menos 2,5 millones de personas

Además, durante el 2021 se ha continuado con nuestro programa de alivio de la pobreza. en el condado de Ninglang, en China, aprovechando nuestra última tecnología para ayudar al desarrollo de Ninglang NSB School con su Smart Campus, así como desarrollando aulas inteligentes para escuelas de zonas rurales. También apoyamos programas de digitalización en Ninglang para ayudar a mejorar su información infraestructura.

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.

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 ha sido conectar lo desconectado, potenciando la diversidad y el medioambiente

A nivel de Nokia en España, durante 2021 continuamos realizando diferentes actividades con la comunidades locales y determinados grupos de interés.

La relación con las comunidades locales se realiza a través de diferentes departamentos de la unidad local en función del grupo de interés: Marketing y Comunicaciones, Recursos Humanos, departamento Legal, Bell Labs Spain, etc. La mayoría de las actividades que realizamos son gestionadas en base a las relaciones ya establecidas con las diferentes comunidades de interés.

Cuando estos departamentos detectan o reciben una oportunidad para establecer una nueva relación o actividad con la comunidad, éstas son normalmente presentadas y discutidas en la reunión semanal del CMT, donde se evalúa (y aprueba) su viabilidad y su impacto o repercusión, tanto en la unidad local y sus empleados, como en la comunidad de referencia.

En este sentido, **algunas de las actividades realizadas durante 2021** relacionadas con las distintas comunidades (asociaciones, fundaciones, instituciones sectoriales y otras entidades sin ánimo de lucro) fueron:

IMDEA Networks (Institute): <http://www.networks.imdea.org/>. Durante 2021 continuamos nuestra participación en IMDEA Networks como [miembros del Consejo de Administración](#). IMDEA Networks 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 transfiere 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.

Asociación sectorial DigitalES. Un año más, 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. Durante 2021 hemos seguido trabajando en este proyecto.

Jornada [“Foro IN – Innovación Tecnológica Socialmente Responsable”](#), organizada por la Asociación Española para la Digitalización DigitalES, donde Álvaro Villegas, Director de Nokia Bell Labs, presentó el proyecto AMATISTA sobre el uso de 5G para tratamiento paliativo de enfermedades degenerativas a través de la musicoterapia. La apertura del evento corrió a cargo de Teresa Riego, Secretaria General de Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Jornada [“5G, piedra angular para una España sostenible”](#), organizada por la Asociación Española para la Digitalización DigitalES, en la que se presentó un informe elaborado por los socios de la asociación con relevantes aportaciones de Nokia, y en el que Fernando Corredor, Director de Marketing y Asuntos Corporativos de Nokia Spain, participó en una mesa redonda llamada “Propuestas para una España 5G más sostenible”.

Participación en la serie [“Podcasts 5G”](#) de la asociación DigitalES (en la que se recorren y analizan algunos de los mejores proyectos piloto de 5G en España), donde Álvaro Villegas, Director de Nokia Bell Labs, presentó un proyecto liderado por Nokia sobre el uso de 5G y tecnologías de video inmersivo para desarrollar terapias psicológicas de niños/as con animales.

5G Forum Málaga. Evento de reconocido prestigio sobre la tecnología 5G y su ecosistema adyacente donde se dan cita anualmente todas las empresas relevantes del sector, tanto del ámbito privado como público, así como un relevante número de personalidades e instituciones. En la [edición del 2021](#), celebrada de manera virtual, Nokia contó con la intervención de Álvaro Villegas, director de Nokia Bell Labs España, quien impartió una ponencia titulada “El lado más humano del 5G”, en la que repasó algunos de los proyectos más relevantes desarrollados por el equipo de Nokia Spain donde se hace uso de 5G y de tecnologías de realidad virtual y realidad aumentada para mejorar la vida de las personas.

[DigitalES Summit 2021](#). Cumbre anual sobre la digitalización, política, economía y con la tecnología como motor de cambio, en el que participaron, aparte de los principales actores del sector privado, numerosas personalidades del ámbito institucional y gubernamental, entre ellos la vicepresidenta de Asuntos Económicos y Transformación Digital, la ministra de Educación y Formación Profesional, la ministra de Industria, Turismo y Comercio o el gobernador del Banco de España. El presidente de Nokia Spain, Ignacio Gallego, [participó en una charla](#) junto con el Presidente del Observatorio Industria 4.0, sobre cómo la tecnología 5G es clave para generar un sector industrial más competitivo y resiliente.

Evento **“Conectados 5G: Europa y España ante el reto de la movilidad inteligente”** organizado por el Observatorio Nacional 5G, en el Jaume Figueras, CTO de Nokia Enterprise para España y Portugal, participó en una mesa redonda con Federico Ruiz, Responsable del Observatorio Nacional 5G, y otros actores relevantes del sector.

Participación en **un encuentro de trabajo organizado por el Ayuntamiento de Madrid y CEIM** (Confederación de los empresarios madrileños) con las empresas noruegas y finlandesas que más riqueza y empleo generan en Madrid, donde Fernando Corredor, Director de Marketing y Asuntos Corporativos de Nokia Spain, participó representado a Nokia como empresa finlandesa de prestigio en España.

Participación en la **Fase final de la liga universitaria de debate (LEDU)**, a través de la asociación DigitalES, en la que varios compañeros de Nokia **participaron mentorizando** a un grupo de estudiantes de la Universidad de Extremadura.

Entrevista en la publicación internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad “Corresponsables” a Fernando Corredor, Director de Marketing y Asuntos Corporativos de Nokia Spain sobre la estrategia corporativa de Nokia en materias de sostenibilidad y algunas de las actividades más relevantes realizadas en España.

Participación en los “Encuentros Inspiradores” de la Fundación Bertelsmann y digitalES con alumnos de la ESO, enmarcada dentro de las jornadas del proyecto piloto “Xcelence-Escuelas Que Inspiran”, donde profesionales de Nokia mentorizan y orientan para despertar las vocaciones STEM entre las alumnas.

Salón Internacional de la Formación para el Empleo, donde Álvaro Villegas, director de Bell Labs Spain, participó con una charla-demostración llamada la “Telepresencia inmersiva para la formación del futuro”.

Visita de la **embajadora de Finlandia en España**, la Sra Suri Rautio, junto con una delegación de Business Finland, a las oficinas de Nokia en Madrid.

Fundación Juan XXIII Roncalli: Nokia Spain colabora con la Fundación 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.

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.

El Consejo también aprobó los presupuestos de Inversión Corporativa en la Comunidad y Donaciones Universitarias para el año 2021, y tuvo actualizaciones sobre ciberseguridad/seguridad de la información, ética y cumplimiento y privacidad.

La Revisión de las Cuentas Anuales del grupo Nokia 2021 por parte del Consejo de Administración también incluye información no financiera que fue revisada por el Comité de Auditoría. El Comité de Auditoría también recibió una actualización anual sobre minerales en conflicto, ética y cumplimiento, y auditorías internas y revisiones de controles.

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 2021, nuestra Directora de 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.

En 2019, Nokia Spain fue adjudicada con un presupuesto dentro del programa corporativo “Helping Hands” para el desarrollo del proyecto ‘Virtual Reality in Hospitals’, para aplicaciones, equipamiento e infraestructura de conectividad para ofrecer a niños enfermos de larga estancia una experiencia inmersiva única a través de la realidad virtual, tanto como entretenimiento que mitigue las largas estancias en el hospital, como para estimular a los discapacitados psíquicos.

Durante el 2021, el proyecto “Virtual Reality in Hospitals” continuó su implementación y desarrollo en colaboración con la Fundación Juan XXII y la ONG Voluntechies.

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.

El detalle está publicado en <https://www.nokia.com/about-us/sustainability/integrity/#our-approach>

Brief overview of supplier base management and corporate responsibility (CR)



En el gráfico anterior se describe la Política de Nokia en cuanto a cadena de suministro y Responsabilidad Corporativa. Adicionalmente Nokia dispone de políticas accesibles públicamente desde su página web relativas a los [derechos humanos](#), [código de conducta](#), [código ético](#), [minerales en conflicto](#), [requisitos medioambientales](#), y [seguridad y salud en el trabajo](#).

Our Code of Conduct and the 14 main policy areas



- Conflicts of interests
- Dealing with government officials
- Fair competition
- Improper payments (Anti-corruption)
- Trade compliance
- Working with third parties



- Environment
- Fair employment
- Health, safety & labor conditions
- Human rights
- Privacy



- Controllorship
- Intellectual property & Confidential information
- Insider trading

Nuestra aproximación

Contamos con procedimientos y procesos sólidos y los mejoramos continuamente cuando es necesario. Estos están respaldados por políticas claras y bien comunicadas. Identificamos y comprendemos los riesgos asociados con nuestra cadena de suministro y desarrollamos e implementamos los programas y acciones que ayudan a mitigar esos riesgos. Empleamos una variedad de auditorías y evaluaciones para verificar la integridad de nuestra cadena de suministro. Involucramos y aumentamos las capacidades de los proveedores mediante el aprendizaje y, cuando sea necesario, promovemos actividades de remediación.

Mantenemos un mapa de riesgos de Responsabilidad Corporativa de nuestros proveedores que actualizamos periódicamente.

Estructura y composición de nuestra cadena de suministro

En 2021, Nokia a nivel Global tuvo negocio con alrededor de 11000 proveedores (12000 en 2020). Nuestros proveedores se dividen en 3 amplias categorías:

- Proveedores de hardware para materiales relacionados con el producto
- Proveedores de servicios para los servicios que ofrecemos a los clientes (por ejemplo, planificación, instalación y mantenimiento de redes)
- Proveedores indirectos que brindan los bienes y servicios corporativos cotidianos (por ejemplo, TI, instalaciones y marketing)

Nuestros proveedores de fabricación tienen su sede principalmente en Asia y los proveedores de servicios se encuentran en todo el mundo. Nuestro ensamblaje final se hace en nuestras propias fábricas de Finlandia, India y Polonia, así como en las fábricas de nuestros proveedores Flextronics, Foxconn, Jabil, Sanmina, repartidas en Brasil, Canadá, China, Hungría, Italia, Malasia, México, Rumania, Tailandia, Ucrania, Estados Unidos y Vietnam.

A nivel local, se ha comprado a 300 proveedores, donde con 41 de ellos se ha cubierto el 80% del gasto y de los cuales sólo 3 proveedores no tenían entidad en España.

Requisitos del proveedor

Esperamos que nuestros proveedores compartan los mismos valores que Nokia. Nuestro “Codigo de conducta para terceros de Nokia”, que está disponible en varios idiomas, establece las expectativas que tiene Nokia con respecto a los terceros con quienes trabaja y se fundamenta en los valores y principios que emanan del Código de conducta de Nokia, disponible en nuestro sitio web en el siguiente vínculo https://www.nokia.com/en_int/investors/corporate-governance/code-of-conduct

Exigimos que todos los terceros de Nokia comprendan y demuestren nuestros valores, y además, adopten las mismas altas normas éticas de conducta comercial que han sido nuestro distintivo. Entre otras cosas, esto significa que todos los terceros de Nokia deben cumplir con todas las leyes y reglamentaciones correspondientes, en cualquier lugar que hagan negocios. Esperamos que los terceros de Nokia aseguren la implementación y comunicación de los principios establecidos en este Código a toda su organización, y asimismo, que pongan dicho Código a disposición de sus empleados y aquellos subterceros que trabajan en nombre de Nokia. También se exige que los terceros desistan o dejen de trabajar con cualquier tercero que Nokia no haya aprobado, o bien que no esté permitido en virtud de las políticas de Nokia. Por ejemplo, las políticas de Nokia prohíben estrictamente trabajar con agentes comerciales (de ventas).

Alentamos a nuestros proveedores de primer nivel (para nosotros, proveedores de ensamblaje final y proveedores de materiales y servicios) a que apliquen y pongan en cascada los mismos requisitos a sus propios proveedores. Nokia verifica mediante auditorías internas

y auditorías de documentación de EcoVadis el cumplimiento de los mismos. Los requisitos de proveedores se comunican como parte de nuestros contratos a proveedores, y esperamos que nuestros proveedores se comprometan con ellos como parte de sus obligaciones contractuales.

Política de Compras y Abastecimiento de Nokia.

Nokia delega a las organizaciones de Nokia Sourcing ubicadas en tres Business Groups (BG), CFO y en Nokia Bell Labs y Digital Office (DO) la autoridad para obtener, negociar y adquirir productos, servicios y soluciones en nombre de Nokia y sus afiliados. Las organizaciones de abastecimiento de Nokia incluyen todos los profesionales de Nokia cuya función principal es el abastecimiento. Las organizaciones de abastecimiento de Nokia tienen la autorización exclusiva para celebrar contratos (que incluye Órdenes de Compra) con proveedores/vendedores en nombre de la corporación y sus afiliados.

Dentro de Nokia, solo los profesionales autorizados de Sourcing están autorizados a:

- Establecer y desarrollar las estrategias de abastecimiento relevantes colectivas y de BG de Nokia
- Participar en cualquier tipo de negociación sobre términos y condiciones pre-comerciales o comerciales con cualquier proveedor o vendedor externo
- Realizar un compromiso comercial futuro o hacer una selección de proveedores externos
- Pedir bienes o servicios de terceros proveedores fuera de la orden de compra autorizada, procesos y herramientas
- Hacer, modificar y rescindir compromisos contractuales con los proveedores (por ejemplo, encuadrar o concretar acuerdo de compra, orden de compra, memorando de entendimiento, carta de intención, acuerdo de confidencialidad).

Política de No Comprar (No pagar), sin Pedido.

El propósito de esta política es asegurar que las compras sean autorizadas y validadas antes que los bienes o servicios se compren a los proveedores. También permite a Nokia procesar facturas eficientemente, asegurando así un pago oportuno y exacto a los proveedores.

Todos los empleados de Nokia deben cumplir con la política de Nokia de 'NO PO, NO PAY' cuando se realiza Negocio con nuestros proveedores. Esto significa que la única forma aprobada de ordenar de un proveedor es

mediante la creación de una orden de compra (PO) al proveedor. El PO debe ser creado en un sistema de Nokia aprobado para todos los gastos directos (uso del cliente) o indirecto (uso interno).

Los proveedores deben referenciar el número de PO correcto en la factura presentada a Nokia.

Todos los proveedores tienen que solicitar un número de PO de Nokia antes de emitir bienes o servicios.

Esta política tiene beneficios claros tanto para Nokia como para sus proveedores. Elimina la exposición de Nokia a el gasto no controlado y no aprobado, evita problemas de pago y pagos duplicados, y reduce los costos de procesamiento, mientras que garantiza un proceso totalmente digitalizado y aumenta la visibilidad en el gasto.

Solicitar a un proveedor que proporcione a Nokia bienes o servicios sin un PO válido es una violación de esta política y conduce a acciones de gestión de consecuencias.

Gestión de las Relaciones con los Proveedores:

Con una gestión proactiva de las relaciones con los proveedores, nuestro objetivo es maximizar el valor de la cooperación con los proveedores que más le importan a Nokia. Con el fin de fomentar relaciones duraderas y una cooperación fructífera con nuestros proveedores clave, diferenciamos entre tres clases de proveedores, estratégicos, de enfoque y de base. La gestión de relaciones con los proveedores (SRM) es un enfoque holístico que requiere la participación de toda la organización.

Identificando riesgos

Nuestro análisis de materialidad y Gestión de Riesgos Empresariales ayudan a identificar los riesgos potenciales de la cadena de suministro y llevamos a cabo análisis más profundos para determinar todos los riesgos de la cadena de suministro a través de nuestro panel de control de Riesgo de Sostenibilidad de Proveedores. Nuestro mapa de riesgos de responsabilidad corporativa de nuestros proveedores incluye los riesgos relacionados con la esclavitud moderna, el trabajo, la salud y la seguridad y los riesgos ambientales. Trabajamos con Verisk Maplecroft en el mapeo de riesgos a medida de nuestra cadena de suministro.



Seguimiento, evaluaciones y auditorías

Realizamos evaluaciones y auditorías con nuestra red de proveedores con regularidad para ayudarlos a cumplir con nuestros estándares éticos y mejorar su desempeño cuando sea necesario. Los principales sitios de fabricación también forman parte de nuestro monitoreo mensual de problemas críticos relacionados con la mano de obra. Nuestras auditorías en profundidad están alineadas con la metodología SA8000 y las auditorías y evaluaciones incluyen:

1. Nuestras auditorías generales de requisitos de proveedores
2. Auditoría en profundidad de responsabilidad corporativa
3. Evaluaciones del grado de madurez relativo a Prevención de Riesgos Laborales de proveedores.
4. Auditorías de minerales en conflicto
5. Herramientas de evaluación como EcoVadis (que facilita la evaluación del desempeño de la sostenibilidad en base a 21 criterios de sostenibilidad que recogen aspectos éticos, sociales, ambientales y la gestión de su cadena de suministro, incluyendo minerales de zonas en conflicto) y CDP (Proyecto de Divulgación de Carbono)

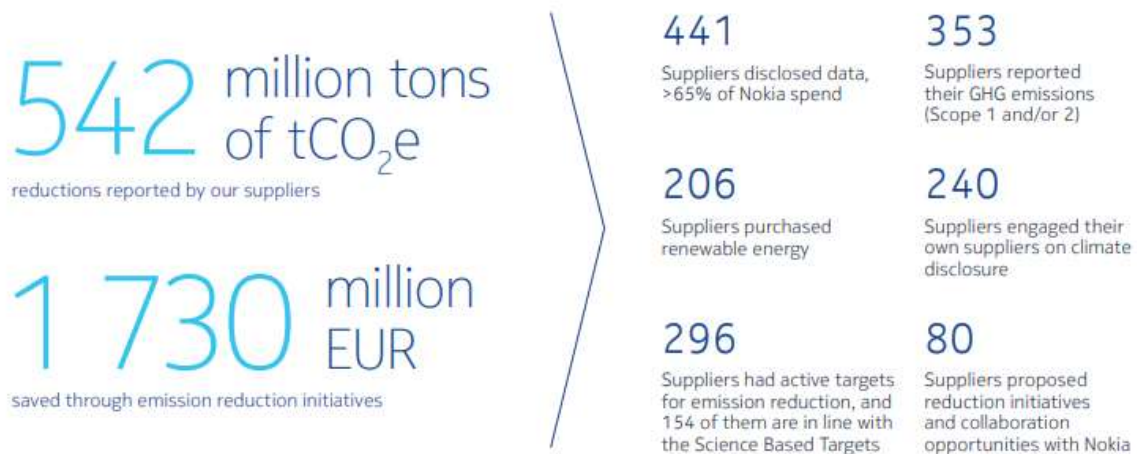
El clima y nuestra cadena de suministro

Hemos establecido nuevos objetivos climáticos relacionados con la cadena de suministro como parte de nuestros objetivos generales recalibrados basados en la ciencia. Requerimos que todos los proveedores, excepto aquellos con muy bajo impacto ambiental, tengan un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) documentado y junto con los proveedores clave estén certificados según ISO 14001. Trabajamos con nuestros proveedores a través del programa CDP de Cambio Climático. Alentamos a nuestros proveedores clave a informar sus impactos

climáticos y establecer objetivos de reducción de carbono a través de CDP y trabajar con ellos para desarrollar programas de mejora.

El resumen de objetivos globalmente conseguidos en cuanto a la participación de proveedores en el cambio climático, según nuestra divulgación de CDP de 2021, se resume debajo

Supplier climate disclosure figures



The data in this chart is based on suppliers' responses to the CDP Climate change questionnaire. Emission reductions and monetary savings reflect the suppliers' company-level achievements.

En los momentos de la redacción no se disponen de datos segregados a nivel local.

Esclavitud moderna y trabajo forzoso

No toleramos la esclavitud, la servidumbre, la trata de personas y el trabajo forzoso u obligatorio en nuestras propias operaciones o en nuestra cadena de suministro. La mano de obra y las condiciones laborales son una parte integral de nuestro monitoreo, evaluación y auditoría in situ en nuestra cadena de suministro. También hemos aumentado nuestra vigilancia y seguimiento del problema del posible maltrato de las minorías étnicas y otras minorías en las cadenas de suministro a nivel mundial. La capacitación, comunicación y talleres de nuestros proveedores enfatizan la importancia de este tema y nuestra no tolerancia.

Trazabilidad de materiales y minerales conflictivos

Los riesgos potenciales siguen estando relacionados con la minería, la extracción y el comercio de la industria de metales que proporcionan minerales clave en componentes electrónicos. Estos riesgos incluyen, entre otros, conflictos militares, posibles abusos de los

derechos humanos y laborales y daños al medio ambiente. Nuestro enfoque de diligencia debida está alineado con la Guía de diligencia debida de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales.

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 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 del 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.”

Debido a la naturaleza de la relación comercial establecida con nuestros clientes para todos los productos y servicios que ofrecemos, no se dispone de un sistema de quejas específico

más allá del proceso de soporte técnico descrito anteriormente. Las quejas no técnicas que puedan surgir por parte de nuestros clientes y que no puedan recogerse en el proceso de soporte descrito se consideran dentro del marco legal contractual para cada proyecto y se canalizan directamente a través de los responsables comerciales que Nokia tiene para cada cliente.

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 8.269 miles de eur. El resultado del ejercicio de 2021 es 431 miles de euros.

La cifra de impuestos sobre beneficios en 2021 es de (7.838) miles de euros.

Subvenciones:

Las subvenciones recibidas durante el ejercicio 2021 por Nokia son las siguientes (miles de euros): 2.092

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.	5-7
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	8-10
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	11-13
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	11-13
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	10-11
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	21-24
	Utilización de marcos reconocidos e indicadores que cumplan con los criterios de las Directrices de UE y GRI	21
	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 indicador es clave de resultados	13-17

	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	33-38
	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	33-34
	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.	38-40
44.6b - 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	38-42
	Información general detallada	
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	41-44
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	33-38
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	42
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	38-40

44.6 -I-	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	38-40
	Contaminación	
44.6 -I-	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.)	38-43
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	42-43
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	42-43
	Uso sostenible de recursos	
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	44
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	41-42
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	39
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	39
44.6 -I-	Uso de energías renovables	41-43
	Cambio climático	
44.6 -I-	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	40
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	38-39

	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	40
	Protección de la biodiversidad	
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	47
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	47
	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	47
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	49- 50
	Empleo	
44.6 -II-	Número de empleados por país	45
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	45
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	45
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	45

44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	45
4.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad?	48-49
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	48-49
44.6 -II-	¿Implantación de políticas de desconexión laboral?	48
44.6 -II-	Empleados con discapacidad?	55
	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.)	50-51
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	50-51
44.6 -II-	¿Número de Horas de absentismo?	50
	Salud y seguridad	
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo?	60-61
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	50-51
	Relaciones sociales	
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	51
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	51
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país?	51

	Formación	
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación?	53-56
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales?	52-53
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	56-57 y 71
	Igualdad	
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	56-57
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	56-57
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	56-57
	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	57-59
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	57-59
	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	59-61
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	59-61
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.	57-59
	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	61-63
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	60-61
	Corrupción y soborno	
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	71-73
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	72
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	67-72
	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	73-74
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	59-61
	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)	74-80
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	74-80
44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	74-80
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	62-63 y 73
	Consumidores	
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	81
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	81
	Información fiscal	
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	82-83

44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	83
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	83

___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 2021 ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 31 de marzo de 2022 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 24 de junio de 2022.

NOKIA SPAIN, S.A.

FORMULACIÓN DEL INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO DEL EJERCICIO 2021

APROBADO POR LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD

EN LA REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CELEBRADA

CON FECHA DE 31 DE MARZO DE 2022

Administradores:

D. José Ignacio Gallego del Sastre

D. Fernando Jesús Cruz Esteve

D. Vicente Carreres Colón