

NOKIA SPAIN, S.A.

(en adelante "NOKIA SPAIN")

INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO

2022



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 XR Labs / Fixed Networks/Resto de grupos
- 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.

La tecnología que creamos puede ayudar en la lucha contra el cambio climático, al tiempo que permite a nuestros clientes mejorar su productividad, así como su eficiencia energética y de recursos.

Nuestro objetivo es mejorar continuamente nuestras prácticas medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) e integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de nuestro negocio, proporcionando 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. Algunas de nuestras innovaciones incluyen nuestra cartera de productos AirScale 5G de próxima generación con las nuevas tarjetas enchufables ReefShark y los procesadores FP5, nuestra quinta generación de silicio de enrutamiento.

La mejora del rendimiento con un menor consumo de energía está en el centro de nuestro diseño y desarrollo de productos. En 2022, alrededor del 95% de las emisiones de gases de efecto invernadero de Nokia procedían del uso de nuestros productos por parte de los clientes, y no de nuestras propias operaciones.

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 2022, fuimos reconocidos por quinto año consecutivo y por sexta vez en total 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 de Realidad Extendida (XR Labs) 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.

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 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.

A 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 2022:

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, que se mantiene en 2022.

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 2022, empleamos a 87.005 personas. Más del 3% de los empleados trabajaban en nuestra sede en Espoo, Finlandia, y alrededor del 42% de nuestros empleados trabajaron dentro de nuestra investigación y desarrollo en Europa, América del Norte y Asia.

Total number of employees

87 005

23%

of our employees were women

163

different nationalities worked at Nokia

42

was the average age of our employees

El número de empleados en España en el ejercicio 2022 ha sido a 31 de diciembre de 806 y el ejercicio anterior de 808.

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.

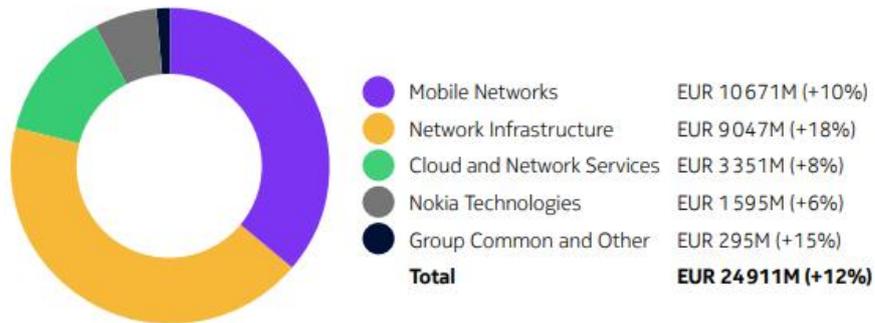
Seguimos realizando una importante labor de I+D, donde la compañía invirtió globalmente 4.550 millones de euros en I+D en las diferentes unidades durante el año 2022. Localmente la cifra asciende a 10.459.622,57 €.



A nivel global, cerramos el año 2022 con unas ventas netas de 24.911 mil millones de euros.

Ventas netas por unidad de negocio y por región en 2022

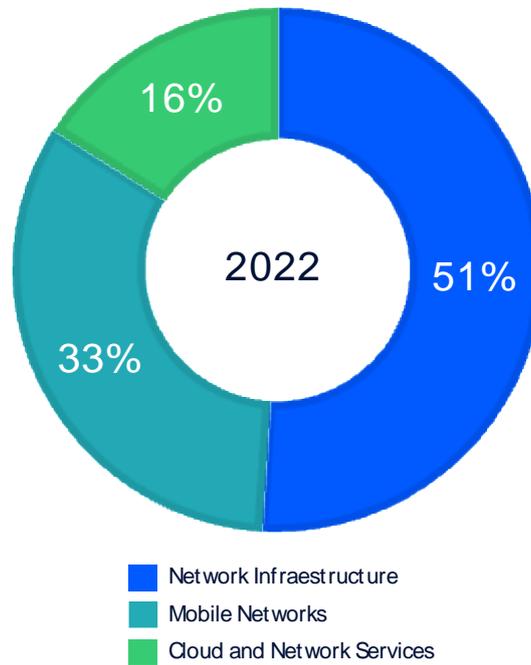
Net sales by business 2022



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

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

En España, la distribución de las Ventas por Unidad de Negocio en 2022 fueron las siguientes:



Estructura organizativa y segmentos:

En 2022 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 XR 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 |

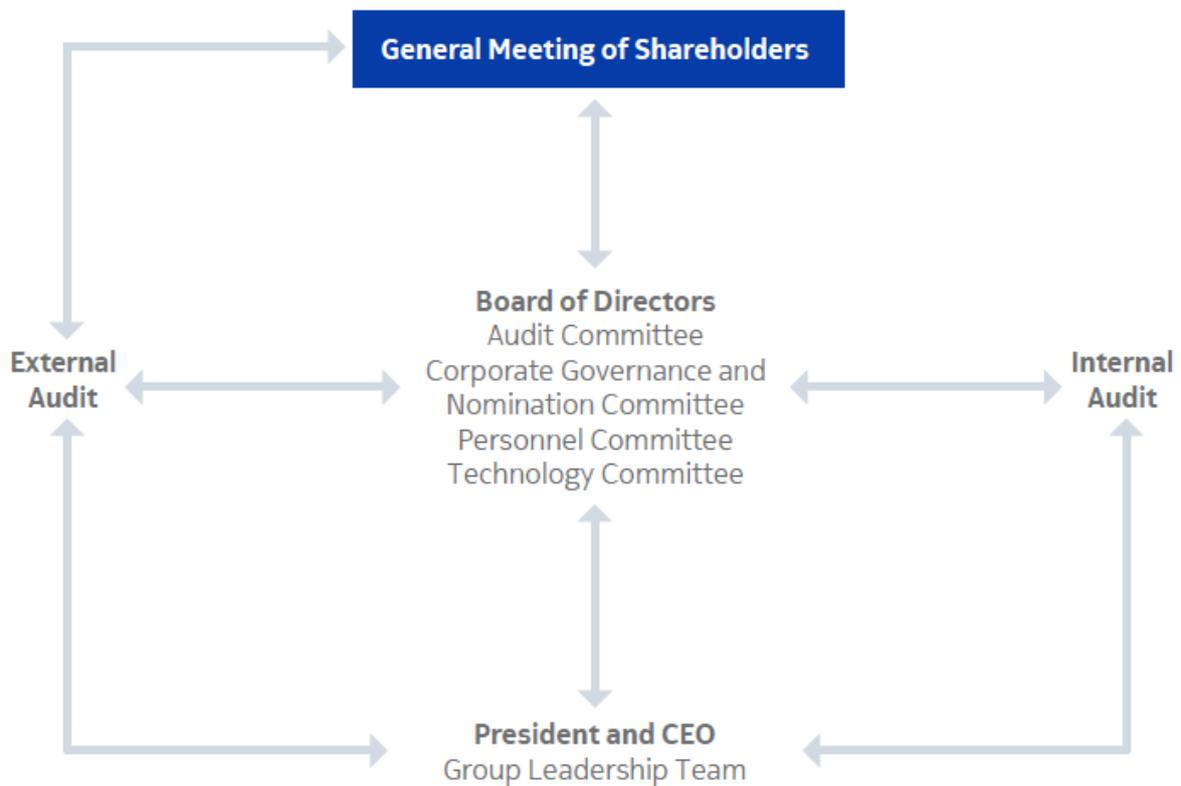
| | | |
|--|---|------|
| Política de salud, seguridad y condiciones laborales. | Establece una declaración general de intenciones para H&S para el negocio | MCA |
| Marco de recursos humanos | El objetivo de este marco es resumir los principios básicos de recursos humanos aplicables a todos en Nokia. | 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 Nokia y / o proporcionada para llevar a cabo los negocios de la compañía. | NOPS |
| Política fiscal | Proporciona información sobre nuestro enfoque fiscal y establece los principios rectores sobre cómo se gestionan y controlan los asuntos fiscales de la empresa. | CFO |
| Política de cumplimiento comercial | Establece un enfoque de cumplimiento comercial en toda la empresa Las marcas registradas, los nombres de dominio y los diseños son activos clave y valiosos, que transmiten la imagen de marca de Nokia. | L&C |
| Política de marcas registradas, nombres de dominio y diseños | Las marcas registradas, los nombres de dominio y los diseños son activos clave y valiosos, que transmiten la imagen de marca de Nokia. Construir una imagen de marca fuerte y poderosa lleva años y años, pero puede dañarse en un día. Es un deber para todos y cada uno de los empleados de Nokia cuidar mucho estos activos, asegurándose de que no se tomen medidas que puedan dañar la imagen de la marca Nokia. | L&C |
| Política de viaje | Proporciona reglas para reservas de viajes y gastos incurridos durante actividades relacionadas con negocios. | NOPS |
| Política de tesorería | Define la división de responsabilidades y principios para administrar las actividades de tesorería en nuestra empresa, establece límites de riesgo relevantes y delega las autoridades de toma de decisiones al Director Financiero. | CFO |
| Política de cumplimiento de embargos y personas estadounidenses | El propósito de esta política es establecer el cumplimiento de las regulaciones de embargo de los Estados Unidos con respecto a las personas estadounidenses. Describe cuándo no está permitida la participación de personas estadounidenses en las diferentes actividades de Nokia debido a regulaciones de embargo y establece normas de | NOPS |

| | | |
|--------------------------------|---|------|
| | conducta vinculantes tanto para las personas estadounidenses dentro de Nokia como para las personas que no son 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 40% 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.

2.4. Estructura de gobierno local en Nokia Spain

Como criterio general inicial, 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 Infaestructure – IP&Optics
- Network Infaestructure – 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:

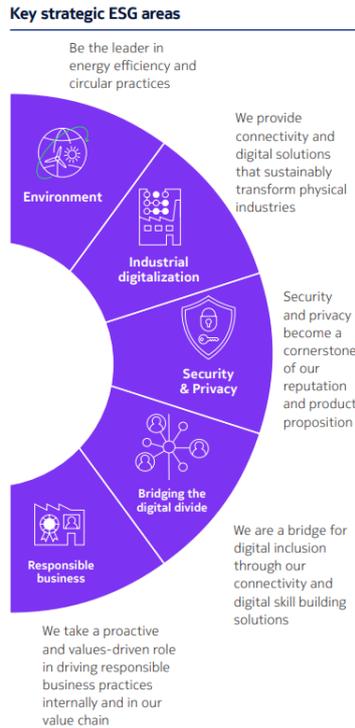
- Las macro tendencias globales con impacto en el desarrollo sostenible.
- Nuestro compromiso regular con las distintas partes interesadas. Más información sobre el trabajo con las partes interesadas.
- Requisitos y solicitudes de información, especialmente de nuestros clientes e inversores.

- 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.

Nuestro enfoque estratégico de la sostenibilidad:

La nueva estrategia ESG (Environment, Social and Governance) de Nokia tiene como objetivo garantizar que maximicemos nuestro impacto en las áreas más materiales para nuestra empresa y está integrado en nuestras estrategias comerciales y tecnológicas. Afecta cómo se toman las decisiones comerciales y de desarrollo de nuestros productos y soluciones. La estrategia ESG se basa en cinco áreas de enfoque en las que Nokia busca diferenciar y crear beneficios ambientales y sociales tangibles:

- Medio ambiente (clima y circularidad),
- Digitalización industrial
- Seguridad y privacidad
- Reducir la brecha digital
- Negocio responsable



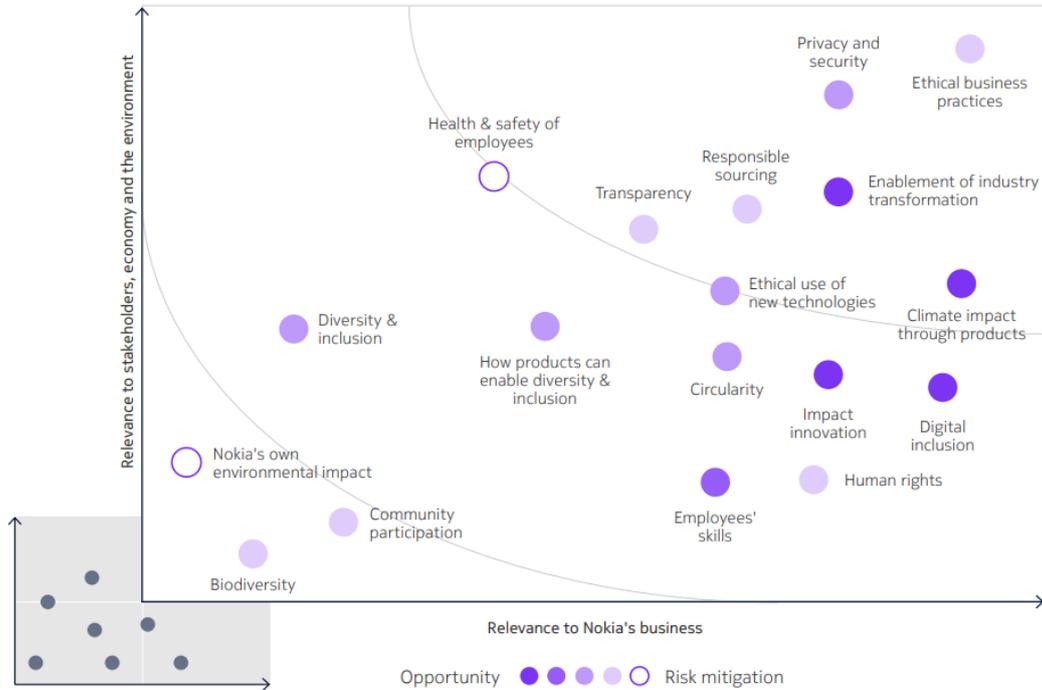
Sobre la base de los resultados de la evaluación y el examen, concentramos nuestros esfuerzos en los beneficios de la conectividad y los productos sostenibles, así como en el impacto ambiental y los desafíos del cambio climático. Trabajamos arduamente para garantizar prácticas comerciales éticas y apoyar 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.

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:



Our key material topics



Las fuentes de información para el trabajo de materialidad incluyeron:

- Tendencias macro globales con impacto en desarrollo sostenible
- Compromiso regular con varias partes interesadas. Compromiso con nuestros grupos de interés para obtener más información
- Requerimientos y solicitudes de información especialmente de nuestros clientes e inversores
- Evaluación comparativa de pares y líderes de la industria en sostenibilidad
- Estrategia corporativa y Código de Conducta
- Evaluaciones de riesgos y oportunidades mediante el sistema de gestión de riesgos empresariales de Nokia
- Análisis del impacto económico, ambiental y social valor que podemos crear a lo largo de nuestra cadena de valor
- Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y Objetivos y su relevancia para Nokia. Más en nuestra página web
- Marcos internacionales de sostenibilidad como SASB, GRI Standards y UN Global Compacto (ver Marcos ESG clave)
- Larga trayectoria y experiencia en sustentabilidad.

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 XR Labs en España

Como resultado y evolución del Departamento de Bell Labs, Nokia Bell Labs ha ampliado esta área, abriendo una nueva línea de actividad, llamada laboratorio de Realidad Extendida (XRLab, por sus siglas en inglés) en España, como resultado y evolución del Departamento de Bell Labs que durante cinco años ha estado liderando la innovación de Nokia en España. El modelo de cultura de investigación de este laboratorio ha sido la semilla y constituye ahora el núcleo del nuevo laboratorio de investigación XRLab, que centra sus actividades en la tecnología inmersiva (realidad extendida), aplicada a las comunicaciones humanas. La presencia de este grupo puntero en su campo es el resultado de un fructífero modelo de innovación colaborativa en el que participan universidades, empresas privadas y entidades públicas. La labor del equipo del XRLab en España continúa atrayendo aún más talento a este ecosistema y posiciona nuestro país como un centro de referencia 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, Nokia Spain, S.A.

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 está ya probando las capacidades para la automoción de las redes 5G. El proyecto 5GMOBIX ha finalizado con éxito en 2022.

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

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

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 ha creado o un equipo internacional de Investigadores de Etapa Temprana (ESR) que empiezan 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. La participación del ESR de Nokia XRLab se centra en una de esas aplicaciones avanzadas, centrada en el uso de tecnologías inmersivas para comunicaciones humanas.

<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. El proyecto 5GRECORDS ha finalizado en 2022.

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. El proyecto ha finalizado en 2022.

DISADIS: “Detección e Identificación de Sujetos con Aprendizaje profundo DISTRIBUIDO sobre redes 5G”

En las nuevas redes móviles la virtualización permite crear servicios distribuidos en tiempos muy cortos de forma totalmente ubicua dependiendo de la demanda en tiempo real. Uno de los recursos críticos virtualizados es la implementación de algoritmos de Inteligencia Artificial

en la infraestructura de las redes 5G, donde las GPUs físicas de los operadores 5G se virtualizan y pueden compartirse entre diferentes aplicaciones. Dentro de este escenario, el proyecto DISADIS se centra en la detección e identificación de individuos, mediante una arquitectura de IA distribuida sobre red 5G, con el objetivo tanto de detección de individuos como de su identificación. Se trata de una tecnología dual, aplicable al ámbito civil (control de accesos, identificación de audiencias en eventos, conteo de afluencia en empresas, edificios, etc.) y también al ámbito de la seguridad y de defensa (identificación de sujetos en busca y captura, identificación de personas de interés en lugares públicos, etc.)

IMMINENCE: “Intelligent Management of next generation Mobile Networks and services”

La complejidad de las nuevas redes móviles crece exponencialmente, por lo que el coste de optimización es en ocasiones la principal limitación para desplegar las aplicaciones más innovadoras. El objetivo del proyecto IMMINENCE es desarrollar técnicas inteligentes de gestión de redes y funciones de control, tales como redes de autoconfiguración, redes conscientes de aplicaciones, mecanismos de inteligencia artificial (AI) para gestión autónoma y adaptativa, así como análisis de negocio inteligente. La reconfiguración automática de las redes cuando se detectan parámetros de bajo rendimiento permitirá adaptar la capacidad disponible al instante, aumentando el rendimiento y reduciendo el coste. Para ello en el proyecto se definirán casos de uso y escenarios específicos, como Red Móvil Autónoma, Escenario de Vehículos en Movimiento; Red Móvil Inteligente (5G y más allá), Gestión de Redes, y Alarmas basadas en análisis de negocio en nuevos escenarios telco.

5GAGROGREEN: “Comunicaciones 5G para el sector AGROpecuario usando energías renovables”

El proyecto 5GAGROGREEN aborda la investigación y desarrollo de una plataforma multisensorial basada en tecnología IoT para el sector agropecuario, que toma múltiples y heterogéneos datos procedentes de sensores, medidas aéreas con drones, medidas con AGVs, ... y los almacena en el borde de la red 5G. El procesado de los datos se va a realizar en las nuevas redes de comunicaciones 5G, donde Nokia despliega sus OpenEdge Airframes con GPUs que permiten el almacenamiento, distribución y procesado inteligente de los datos, utilizando diferentes técnicas algorítmicas. Finalmente, se integrarán diferentes planes de acción automáticos o asistidos por equipos autónomos, para ayudar a la gestión eficiente tanto del cultivo como del procesamiento en bodega del procesamiento de las uvas, con el objetivo de asistir al agricultor en la toma de decisiones y dar soporte a operaciones de agricultura de precisión. El proyecto pretende demostrar que una solución de comunicaciones 5G con energía renovable, desplegada en un sitio emblemático en el sector agropecuario, permite crear una isla de conectividad verde que será totalmente autónoma a la hora de alojar las comunicaciones de los dispositivos conectados en ese entorno. Un entorno digital y automatizado.

COMODIA: “COMunicaciones para la teleOperación y teleconDucción inmersiva basada en Inteligencia Artificial y las Energías Renovables”

El objetivo de COMODIA es avanzar en el estado del arte de las tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) para acercarlas a su implementación práctica en el campo de las comunicaciones sobre redes de última generación (5G y 6G), con especial énfasis en la innovadora área de las comunicaciones inmersivas. Para ello analizaremos un conjunto de casos de uso de referencia que nos permiten identificar los aspectos sobre los que se necesita un avance significativo, y propondremos para cada uno de ellos las innovaciones necesarias. El objetivo final es facilitar y acelerar el camino posterior al desarrollo de productos relacionados, por lo que no nos limitaremos a proponer innovaciones puntuales en aspectos aislados, sino que propondremos también las innovaciones requeridas en la red para posibilitar una plataforma completa que permita la implementación de estos casos de uso en redes de última generación. Como proveedor de tecnología de red Nokia tiene una posición privilegiada para analizar este escenario y experimentar con pruebas de laboratorio. Además, COMODIA pretende basar su implementación y sus casos de uso en un modelo energéticamente eficiente: las tecnologías de IA requieren típicamente de una gran capacidad de proceso y por tanto de un consumo energético elevado, que resulta en una huella de carbono significativa. Para solventar este problema el proyecto incluye un caso de uso específico destinado a la monitorización y optimización del consumo energético, utilizando también IA, además de aprovechar la experiencia de Nokia en el diseño, instalación y uso de emplazamientos de red y procesamiento en el borde con capacidad de autoabastecimiento energético, y por tanto con huella de carbono mínima o nula.

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

Proyectos de Fixed 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.

2MELODIC: Controlador wifi en la nube con capacidad de aprendizaje automático

El proyecto consiste en el desarrollo de las tecnologías adecuadas para la auto optimización y gestión de redes WLAN mejorando la calidad de experiencia ofrecida a los usuarios, optimizando la capacidad disponible de la red y reduciendo los costes de operación asociadas a las mismas.

GENIE: Antenas de alto rendimiento para frecuencias privadas de servicios públicos de la industria 4.0

El proyecto consiste en el desarrollo de soluciones tecnológicas de antenas y modelos de simulación para aumentar las prestaciones del acceso de banda ancha a las compañías de suministros públicos y que permita servir regiones y zonas insuficientemente cubiertas, mediante la mejora de la cobertura de los equipos de usuario de acceso fijo radio 4G/5G

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 procesado 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



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

FLYINGDRONES (2021-2023)

El objetivo principal del proyecto es el desarrollo de una nueva técnica de codificación de vídeo ultrarápida, apta para ejecutarse en dispositivos de reducido tamaño y bajo consumo eléctrico sacando además partido a las ventajas de las comunicaciones 5G. Este reto tiene como aplicación directa la posibilidad de conducción de drones con recepción de vídeo digital, útil en el ámbito civil (lúdico, vigilancia forestal, tráfico, etc.) y militar. También abre la investigación en campos de mayor calado como es la conducción remota de vehículos tripulados. El proyecto está financiado por el CDTI (centro para el desarrollo tecnológico industrial) PID 2021, IDI-20210468

SECUREWORLD (2021-2023)

El objetivo principal del proyecto es la aplicación de tecnologías punteras en ciberseguridad a diversos ámbitos empresariales y domésticos, con innovaciones que resuelven algunos gaps tecnológicos existentes. En concreto:

- Aplicación de la tecnología Blockchain para mejorar la gestión de la soberanía del dato, solucionando el problema de la custodia y gestión de los datos de una manera eficaz, y superando el enfoque tradicional de focalizarse en los aspectos funcionales de la explotación de los datos.

- La investigación y utilización de algoritmos y técnicas de cifrado de datos no convencionales, como, por ejemplo, la criptografía de curva elíptica y el concepto de retos contextuales (challenges), con el fin de desarrollar o reforzar la seguridad de protocolos y sistemas de ficheros.

- Aplicación de técnicas IA para complementar sistemas de autenticación multifactorial en continuo, detección de anomalías, patrones de ataque y cambios recurrentes de concepto que puedan ser detectadas con cierta fiabilidad como amenazas

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.

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. 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. .

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 2022 se describe con detalle en el informe de sostenibilidad People & Planet 2022. El informe completo está disponible en: [Sustainability | NokiaSustainability | 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 y llegar a 0 en 2050. Las emisiones totales permanecieron al mismo nivel que en 2021.

Tenemos nuestro propio objetivo de electricidad 100% renovable en todas nuestras instalaciones, alineado con la iniciativa RE100 a la que nos unimos en 2022. También hemos acordado un objetivo con nuestros principales proveedores de montaje final para reducir las emisiones en un 100% para 2030.

Además, seguimos abogando por una mayor consumo de electricidad descarbonizada. Alentamos al uso de combustibles más sostenibles por parte de nuestro servicio logístico de proveedores y trabajar con empresas de servicios públicos de energía para ayudar a la transición.

Nuestro objetivo es alcanzar el 100% de la electricidad comprada a fuentes renovables para 2025 en todas nuestras instalaciones. Esto cubre nuestras oficinas, laboratorios y nuestra propia fábricas de montaje final. Este objetivo está alineado con la iniciativa RE100, iniciativa corporativa global de energía renovable que trae reunir a cientos de empresas grandes y ambiciosas

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

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 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.

En las actividades de Nokia en España 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 2% de las emisiones reportadas por Nokia en base a la energía comprada. En España la única fuente de energía es energía eléctrica.

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.

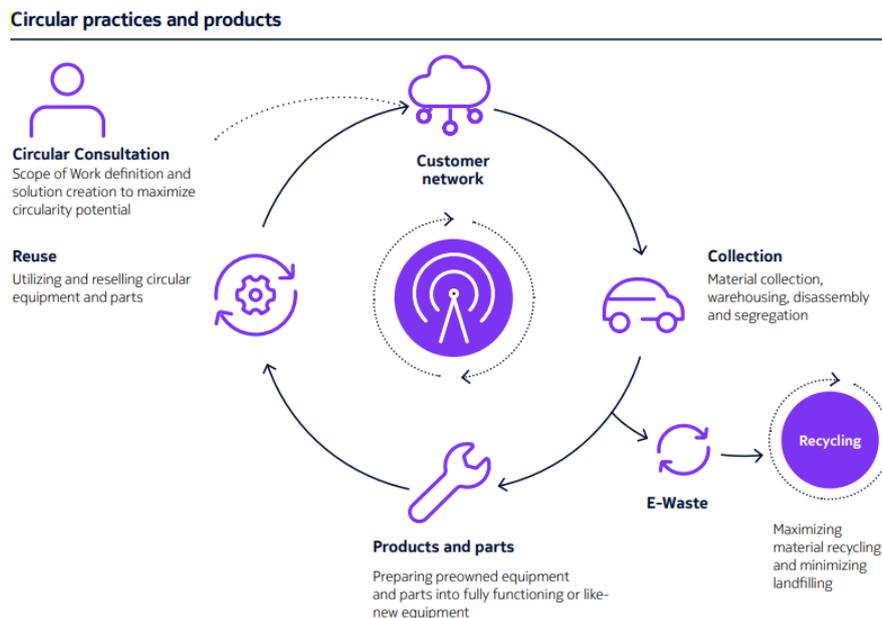
En cuanto a las emisiones de alcance 3 asociadas a los viajes, los datos se obtienen del suministrador global de Nokia, que compila la información de cada país y la remite al grupo global para su inclusión en los indicadores del informe People & Planet.

Las emisiones debidas a los viajes de negocios en España representan menos de un 2% de las emisiones reportadas por Nokia.

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 toner además se reutilizan los cartuchos reciclados por el suministrador; en el caso del papel, la gestión la realiza el proveedor que tenemos contratado para el Facility Management de nuestros edificios.

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.

Los objetivos de Nokia, así como los resultados obtenidos en relación con ellos se incluyen en el informe People & Planet 2022. Nokia España contribuye con sus datos a estos objetivos globales.

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

El consumo eléctrico total del año 2022 en los distintos emplazamientos de Nokia en España ha sido 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 1% 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 de los 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 4% 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 82% 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.

Empleados segregados por grupo:

| Distribución por grupo Nokia (JG) | Hombres | Mujeres | Total |
|--|------------|------------|------------|
| GRUPO 1: REMUNERACIÓN REGULADA POR CONVENIO | 114 | 49 | 163 |
| GRUPO 2: INDIVIDUAL CONTRIBUTORS (JG09 y 10) | 283 | 107 | 390 |
| GRUPO 3: PUESTOS DE GESTIÓN (JG11 y 12) | 184 | 44 | 228 |
| GRUPO 4: CORPORATE MANAGEMENT (JG 13 y más) | 19 | 6 | 25 |
| TOTAL | 600 | 206 | 806 |

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 2022 | | | | |
| Titulados Superiores | 417 | 140 | 557 | 468 |
| Titulados Medios | 99 | 33 | 132 | 202 |
| Técnicos | 61 | 14 | 75 | 20 |
| Administrativos y subalternos | 23 | 19 | 42 | 107 |
| TOTAL | 600 | 206 | 806 | 797 |

Empleados clasificados por tramos de edad:

| Tramos de Edad | ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS | TECNICOS | TITULADOS MEDIOS | TITULADOS SUPERIORES | Grand Total |
|----------------|-------------------------------|----------|------------------|----------------------|-------------|
| 25 - 30 | | 2 | | 4 | 6 |
| Female | | 1 | | | 1 |
| Male | | 1 | | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 31 - 35 | | 1 | 5 | 8 | 14 |
| Female | | | 1 | 3 | 4 |
| Male | | 1 | 4 | 5 | 10 |
| 36 - 40 | | 8 | 9 | 23 | 40 |
| Female | | 1 | 4 | 4 | 9 |
| Male | | 7 | 5 | 19 | 31 |
| 41 - 45 | 3 | 12 | 8 | 61 | 84 |
| Female | 1 | 4 | 2 | 11 | 18 |
| Male | 2 | 8 | 6 | 50 | 66 |
| 46 - 50 | 11 | 30 | 46 | 180 | 267 |
| Female | 1 | 7 | 16 | 49 | 73 |
| Male | 10 | 23 | 30 | 131 | 194 |
| 51 - 55 | 11 | 13 | 35 | 174 | 233 |
| Female | 8 | | 8 | 49 | 65 |
| Male | 3 | 13 | 27 | 125 | 168 |
| 56 - 60 | 11 | 9 | 29 | 92 | 141 |
| Female | 6 | 1 | 2 | 23 | 32 |
| Male | 5 | 8 | 27 | 69 | 109 |
| Más de 60 | 6 | | | 15 | 21 |
| Female | 3 | | | 1 | 4 |
| Male | 3 | | | 14 | 17 |
| Grand Total | 42 | 75 | 132 | 557 | 806 |

| Tramos de Edad Género | ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS | TECNICOS | TITULADOS MEDIOS | TITULADOS SUPERIORES | Grand Total |
|--------------------------|----------------------------------|----------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 25 - 30 | 0 | 2,7 | 0 | 0,7 | 0,7 |
| Female | | 1,3 | | | 0,1 |
| Male | | 1,3 | | 0,7 | 0,6 |
| 31 - 35 | 0 | 1,3 | 3,8 | 1,4 | 1,7 |
| Female | | | 0,8 | 0,5 | 0,5 |
| Male | | 1,3 | 3 | 0,9 | 1,2 |
| 36 - 40 | 0 | 10,7 | 6,8 | 4,1 | 5 |
| Female | | 1,3 | 3 | 0,7 | 1,1 |
| Male | | 9,3 | 3,8 | 3,4 | 3,8 |
| 41 - 45 | 7,1 | 16 | 6,1 | 11 | 10,4 |
| Female | 2,4 | 5,3 | 1,5 | 2 | 2,2 |
| Male | 4,8 | 10,7 | 4,5 | 9 | 8,2 |
| 46 - 50 | 26,2 | 40 | 34,8 | 32,3 | 33,1 |
| Female | 2,4 | 9,3 | 12,1 | 8,8 | 9,1 |
| Male | 23,8 | 30,7 | 22,7 | 23,5 | 24,1 |
| 51 - 55 | 26,2 | 17,3 | 26,5 | 31,2 | 28,9 |
| Female | 19 | | 6,1 | 8,8 | 8,1 |
| Male | 7,1 | 17,3 | 20,5 | 22,4 | 20,8 |

| | | | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 56 - 60 | 26,2 | 12 | 22 | 16,5 | 17,5 |
| Female | 14,3 | 1,3 | 1,5 | 4,1 | 4 |
| Male | 11,9 | 10,7 | 20,5 | 12,4 | 13,5 |
| Más de 60 | 14,3 | 0 | 0 | 2,7 | 2,6 |
| Female | 7,1 | | | 0,2 | 0,5 |
| Male | 7,1 | | | 2,5 | 2,1 |
| Grand Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Empleados por tipo de jornada:

| EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA | | | |
|-------------------------------|----------------------|------------|---------------|
| Cuenta de Empleado Número | Etiquetas de columna | | |
| Etiquetas de fila | Female | Male | Total general |
| FTE | 201 | 599 | 800 |
| X | 5 | 1 | 6 |
| Total general | 206 | 600 | 806 |

Empleados cubiertos por convenio:

| EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO | | | |
|----------------------------------|----------------------|------------|---------------|
| Cuenta de Empleado Número | Etiquetas de columna | | |
| Etiquetas de fila | Female | Male | Total general |
| NO | 157 | 486 | 643 |
| SI | 49 | 114 | 163 |
| Total general | 206 | 600 | 806 |

El porcentaje de empleados de la compañía cubierto por convenio es del 20%. El 30% son mujeres y el 70% hombres.

Remuneraciones medias por categorías profesionales:

| REMUNERACIONES MEDIAS POR CAT PROFESIONAL Y SEXO (MEDIA) | | | | |
|--|----------------------|-----------|---------------|-----------|
| Promedio de TTC | Etiquetas de columna | | | |
| Etiquetas de fila | Female | Male | Total general | |
| ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS | | 61.068,94 | 78.303,03 | 70.506,65 |
| TECNICOS | | 52.335,28 | 57.460,03 | 56.503,41 |
| TITULADOS MEDIOS | | 65.121,70 | 73.999,60 | 71.780,12 |
| TITULADOS SUPERIORES | | 82.476,31 | 88.304,30 | 86.839,45 |

| | | | |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Total general | 75.673,31 | 82.424,81 | 80.699,24 |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|

Número y distribución de la modalidad de los contratos de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional:

| Tramos de Edad | ADMINISTRATIVOS | | TITULADOS | | Grand Total | Contrato indefinido a tiempo completo |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------|-------------------|-------------|---------------------------------------|
| | Género | Y SUBALTERNOS | TECNICOS | MEDIOS SUPERIORES | | |
| 25 - 30 | | | 2 | 4 | 6 | 6 |
| Female | | | 1 | | 1 | 1 |
| Male | | | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 31 - 35 | | | 1 | 5 | 8 | 14 |
| Female | | | | 1 | 3 | 4 |
| Male | | | 1 | 4 | 5 | 10 |
| 36 - 40 | | | 8 | 9 | 23 | 40 |
| Female | | | 1 | 4 | 4 | 9 |
| Male | | | 7 | 5 | 19 | 31 |
| 41 - 45 | 3 | | 12 | 8 | 61 | 84 |
| Female | 1 | | 4 | 2 | 11 | 18 |
| Male | 2 | | 8 | 6 | 50 | 66 |
| 46 - 50 | 11 | | 30 | 46 | 180 | 267 |
| Female | 1 | | 7 | 16 | 49 | 73 |
| Male | 10 | | 23 | 30 | 131 | 194 |
| 51 - 55 | 11 | | 13 | 35 | 174 | 233 |
| Female | 8 | | | 8 | 49 | 65 |
| Male | 3 | | 13 | 27 | 125 | 168 |
| 56 - 60 | 11 | | 9 | 29 | 92 | 141 |
| Female | 6 | | 1 | 2 | 23 | 32 |
| Male | 5 | | 8 | 27 | 69 | 109 |
| Más de 60 | 6 | | | 15 | 21 | 21 |
| Female | 3 | | | 1 | 4 | 4 |
| Male | 3 | | | 14 | 17 | 17 |
| Grand Total | 42 | | 75 | 132 | 557 | 806 |

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 2022 no ha variado demasiado, a pesar de que en el 2022 se llevó a cabo un plan de extinción de contratos de trabajo que afectaba

en un principio a 34 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.

Finalmente, la distribución de las bajas derivadas de este proceso de reestructuración fue la siguiente: 18 bajas, de las que el 76,2% fueron resultado de intercambiabilidades y voluntariedades, y con sólo 3 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 18 bajas, 16 corresponden a hombres, y 2 a mujeres (es decir un 0,2% de bajas de mujeres frente al casi 25,4% que representan en toda la plantilla).

| BAJAS 2022: Edad | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|---------------------|-----------|----------|-----------|
| < 45 | 0 | 0 | 0 |
| >=45 | 16 | 2 | 18 |
| TOTAL | 16 | 2 | 18 |

| BAJAS 2022: Grupo Nokia | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|
| GRUPO 1 | 9 | 1 | 9 |
| GRUPO 2 | 5 | 0 | 6 |
| GRUPO 3 | 1 | 1 | 2 |
| GRUPO 4 | 1 | 0 | 1 |
| TOTAL | 16 | 2 | 18 |

Para Nokia Spain es prioritario mantener el talento en la compañía, por lo que en cualquiera los 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 2022 supuso 1 recolocación, 15 cancelaciones y 1 intercambiabilidad de un caso forzoso.

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 4,7% 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.

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. Así en las compañías del grupo Nokia los consejos de administración deberán tener un 40% de representación del género no prevalente. También existe el objetivo que no que no decrezca el % de mujeres en puestos directivos y que aumente la presencia femenina en puesto de mandos intermedios,

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.

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 implantó en el 2019 y se ha seguido cumpliendo en años posteriores, demostrando una vez más la preocupación de Nokia por todos los aspectos que impidan que la inclusión de la diversidad sea un hecho real.

Seguimos con medidas que tienen como objetivo evitar heredar la antigua brecha salarial de las nuevas contrataciones, y aseguramos la objetividad mediante el uso de la oferta de posgrado matrices a nivel mundial.

En concreto en Nokia Spain el proyecto ha supuesto que en 2022, 45 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 2022, 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 2022 de la Sociedad.

En la 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 7,2%, 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:

| RETRIBUCIÓN TOTAL 2022 | | | | | | | |
|------------------------|----------|---------|--------|-----------------|------------|---------|--------|
| | Media K€ | | | Brecha Salarial | Mediana K€ | | |
| | Mujeres | Hombres | Total | | Mujeres | Hombres | Total |
| Total | 75.673 | 82.425 | 80.669 | 8,20% | 65.831 | 69.455 | 68.253 |

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 5,5%.

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.

Se ha procesado 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)

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

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.

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.

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

Durante el 2022 se ha producido 3 accidentes Leves sin baja.

Dersagregados por sexo:

Hombres: 2

Mujeres: 1

Detallamos los siguientes índices:

| | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|---------|---------|
| Indice de Frecuencia | 0 | 0 |
| Indice de Gravedad | 0 | 0 |

Durante el 2022 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 2022 el registro de horas de absentismo debido a accidentes laborales es de 0 Horas En el 2022a 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.

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 |

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.



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

En el 2022 se ha negociado entre la RLE y la RLT el XXV convenio colectivo con validez 2022 y 2023. Con una serie de mejoras que a continuación se detallan brevemente: un incremento salarial de 4,4% para 2022 y 2023, nuevo complemento C relacionado con el Teletrabajo; incremento de la subvención comida para los días que se asista a la oficina, así como nuevos aspectos relacionados con el Plan de Igualdad como por ejemplo 1 hora adicional a cuenta de la empresa para las personas con reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años.

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 People Development, 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 2022, Nokia Corporate impartió 3,1 millones de horas de capacitación a nuestros empleados (2,8 millones en 2021), 1,1 millones hora de formación / 2 millones de horas compartidas. El número promedio de todas las horas de capacitación fue de 29 horas por empleado, una disminución del 2% en comparación con 2021. También proporcionamos formación a nuestros clientes y socios, que en 2022 totalizó 569.000 (525.000 horas de formación EN 2021, un incremento de 8% en comparación con 2021

De acuerdo con nuestra estrategia de digitalización, aproximadamente el 92% de la capacitación se realizó de forma virtual, siendo el 41% de toda la formación, frente al 46% en 2021.

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 98 % en 2022 (97,4% en 2021).

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 2022, la herramienta fue utilizada por 74.780 de nuestros empleados frente a los 71.600 usuarios en 2021.

En general, las soluciones de aprendizaje NokiaEDU recibieron un usuario puntuación de satisfacción del 98% por ciento en 2022.

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, continuando desde la pandemia con 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 2022, Nokia logró un nivel 2 de cumplimiento BBBEE 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 2022 han sido 18.489 horas, de las cuales 3.717 horas han sido realizadas por el colectivo femenino y 14.772 por el masculino, siendo un 19% en las mujeres y un 81% en hombres en 2022.

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 2022, por séptimo 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 2022, el 27% 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 2022. El IEG es una fuente integral de datos sobre igualdad de género con calidad de inversión. Con un índice de igualdad de género para 2022 del 83 % frente a un puntaje promedio de 72% de un grupo de 47 empresas tecnológicas (73,67 % en 2021). En comparación con 2021, nuestra puntuación aumentó en casi 10 puntos porcentuales

Reforzamos nuestra posición en el Calificación del IGE de Bloomberg a 11 puntos porcentuales por encima del promedio de las empresas del sector, situadas en torno al 70%.



En 2022, por tercer 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.

Nokia globalmente tiene un objetivo de representación de mujeres en cargos directivos del 40% 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 2022.

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

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

En el propio Convenio se hace énfasis en los permisos no retribuidos, excedencias, reducción de jornada en definitivas 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.

En Nokia Spain se encuentra en vigor el 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 2022 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.

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 hasta el año 2022 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.

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 2022 denuncia alguna por vulneración de Derechos Humanos (0 en 2021).



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 quinto año consecutivo, en 2022 Nokia ha sido nuevamente honrada por Ethisphere como una de las compañías más éticas del mundo. Nokia es una de las dos compañías de telecomunicaciones del sector en obtener este reconocimiento en 2023.



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 2022, nuestra oficina de Ética y Cumplimiento recibió 1033 (853 en 2021) inquietudes, de las cuales 360 (361 en 2021) fueron investigadas por nuestro grupo de Integridad Comercial como presuntas violaciones de nuestro Código de Conducta. También implementamos acciones correctivas que incluyen 20 (13 en 2021) despidos y 23 (15 en 2021) advertencias por escrito después de estas y otras investigaciones. Específicamente, se recibieron 5 (6 en 2021) 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 2022 han sido las siguientes:

Número de consultas/denuncias recibidas recibidos de los diferentes canales (Compliance Escritorio de cumplimiento, línea directa / web / teléfono, Ombuds, Line Managers, HR, L&C) => 4 en 2022 (6 en 2021).

Consultas/denuncias investigadas por el grupo de Compliance corporativo en 2022 => 2 en 2022 investigadas por BIG (equipo de investigación de Ethics & Compliance), 1 por Recursos Humanos y 1 solicitudes de orientación. Ningún caso sustanciado.

Despidos por denuncias => 0 en 2022 (0 en 2021).
Presuntas infracciones antisoborno en España => 0 en 2022 (0 en 2021).

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 2021.

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 Nokia Spain, S.A.

anteriormente. La Herramienta da soporte a la selección de proveedores y otros terceros para detectar el riesgo de corrupción, y a los procesos de revisión y a otras actividades. Los proveedores deben ser revisados en relación a la corrupción antes de su creación. Se hace hincapié en que al crear un contrato con un proveedor se deben utilizar las plantillas estándar de contratos de NokiaProcurement y que todas las órdenes de compra deben ir acompañadas de los Términos y Condiciones estándar aprobados para las órdenes de compra.

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

7.4 Programa de terceros

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

Nuestro programa está diseñado para asegurar que sólo contratemos a terceros comerciales de buena reputación que compartan nuestro compromiso inquebrantable con la ética y la integridad y que cumplan con nuestras estrictas normas de diligencia debida. Así mismo nos comprometemos con nuestros clientes para compartir e impulsar mejoras en nuestra cadena de suministro común colaborando siempre que sea posible en toda la industria de las TIC.

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 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 Maria 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.

Durante el año 2021 se realizó una revisión y reconocimiento de nuestro Código de Conducta y las 14 áreas políticas relacionadas, que se mantienen en 2022. 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 tótems existentes en cada planta de la sede de Nokia Spain S.A. sita en María Tubau nº 9 de Madrid de los recordatorios o nuevas publicaciones relacionadas con estas políticas de prevención de la corrupción.
4. Seguimiento y verificación de la realización por los empleados en España de los cursos mandatorios corporativos en materia de código de conducta, ética y anticorrupción (anuales).
5. Potenciación y esponsorización de la función de los Ombuds locales.

7.7 Aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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 2022 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.

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 2022 sobre la base de nuestros tres pilares clave: conectar a los que no están conectados, empoderar a las mujeres y salvar vidas.

Nokia patrocina una ONG, SUKA Society para crear mayor acceso a la educación para los niños Orang Asli permitiendo el acceso a la digitalización y la educación.

En 2022, continuaron los programas sobre Salud en Indonesia proporcionando financiación para el desarrollo de programas de salud móvil de alto impacto (mHealth).

Nokia y UNICEF anunciaron un nuevo programa en Senegal a principios de 2023, cuyo objetivo es ayudar a reducir la brecha digital y proporcionar un servicio digital dedicado a educación en Senegal. Los beneficiarios son maestros, estudiantes de secundaria y niños en áreas desatendidas. Al mismo tiempo en 2022, continuamos programas con UNICEF Finlandia en Marruecos, con Udacity y Blacks in Technology Fundación, y la Federación Internacional de Red Cruz (FICR) sobre salud mental

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.

A nivel de Nokia en España, durante 2022 continuamos realizando diferentes actividades con las 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, XRLabs, 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 2022** 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 2022 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.

Premio Pioneras IT 2022. Reconocimiento que el Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación (COIT) otorga anualmente a una mujer Ingeniera de Telecomunicación por su trayectoria y valía profesional, en la que Nokia colaboró como patrocinador, formando parte del jurado evaluador de las candidatas.

Jornada "[Foro IN – Tecnologías al servicio de la Formación Profesional](#)" organizada por la Asociación Española para la Digitalización DigitalES, donde **Álvaro Villegas**, Director del

Extended Reality Lab de Nokia Spain realizó una ponencia de nombre “Telepresencia inmersiva para la formación del futuro” sobre un sistema de comunicación inmersiva que combina cámaras 360º, gafas de realidad virtual, aplicaciones colaborativas y la conectividad 5G. La apertura del evento corrió a cargo de la Excm. Sra. Clara Sanz, Secretaria General de Formación Profesional del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Participación en la serie “[Cracks de la tecnología](#)” de la asociación DigitalES (serie de entrevistas que dan voz a profesionales de la tecnología en España) por parte de **Agustín Pozo**, Digital Transformation Global Lead de Nokia.

Visita a las oficinas de Nokia en Madrid del **Ministro finlandés de Cooperación al Desarrollo y Comercio Exterior**, Sr Ville Skinnari, junto con la **embajadora de Finlandia** en España, Sari Rautio, y una delegación del ministerio y del gabinete de la embajada.

Intervención de **Ignacio Gallego**, Country Manager de Nokia Spain, en el “[Technology Business Summit 2022](#)” organizado por la [Escuela de Negocios ESIC](#) de Madrid para los alumnos de postgrado y profesorado asociado.

Fórum 5G Sevilla. 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 2022, Nokia contó con la intervención de Diego González, Investigador del XR Lab de Nokia, quien impartió una ponencia titulada “[Del Metaverso al Realverso: Offloading de Algoritmos de Inteligencia Artificial al Edge de 5G](#)”. Además, Nokia presentó **diferentes demos** sobre proyectos de innovación liderados por el equipo del XR Lab de España.

DigitalES Summit 2022. 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 Industria, Comercio y Turismo, la Ministra de Ciencia e Innovación, el Alcalde de Madrid o el CEO de la European Telecommunications Network Operators’ Association (ETNO). El presidente de Nokia Spain, **Ignacio Gallego**, participó en una y cómo construir una economía circular en las TIC.

. Evento nacional sobre video celebrado en Málaga en el que el XRLab de Nokia presentó su visión de la tecnología inmersiva centrada en vídeo, con una ponencia de **Pablo Pérez** sobre el concepto de Realverso, una introducción de **Álvaro Villegas** a la sección de metaverso del congreso, y una representación del equipo de XRLab con diferentes demostraciones.

Presentación a prensa del proyecto AMATISTA. Evento para la prensa en la que Nokia, Cáritas y Telefónica España anunciaron los primeros resultados del “Proyecto AMATISTA”, que

aprovecha 5G y la realidad virtual (RV) para crear una experiencia musical inmersiva con el fin de mejorar la calidad de vida de personas mayores con diferentes variantes de degradación neuronal leve o moderada.

Presura 2022, Sigüenza. Participación de Nokia en la 6ª edición de la **Feria Nacional para la repoblación de la España rural** en la que se repasan diferentes aspectos sobre cómo reducir la brecha digital y poblacional en España, y donde **Raúl Pereira** participó en una mesa-coloquio sobre "**Tecnología, digitalización y nueva ruralidad**".

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 Universitat de les Illes Balears.

Continuación del proyecto "**Virtual Reality in Hospitals**" del programa corporativo "Helping Hands", gracias al cual Nokia Spain está acercando la realidad virtual y la tecnología a niños hospitalizados de larga duración para ofrecerles entretenimiento y distracción y mejorar su calidad de vida, y en el que Nokia Spain ha trabajado durante 2022 con la ONG VolunTechies, llegando a las unidades de oncología pediátrica de hospitales en Ávila, Barcelona, Bilbao y Madrid (Hospital de Ávila, Hospital Vall d'Hebron, Hospital de Cruces, Hospital La Paz, Hospital Gregorio Marañón y Hospital Niño Jesús).

III Observatorio 5G organizado por EL ESPAÑOL e Invertia, donde **Ignacio Gallego**, Country Manager de Nokia Spain, participó, junto a otros representantes de operadores y fabricantes, en la mesa redonda "**El 5G como pieza fundamental de la transformación digital**".

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. Nokia Spain ha hecho efectiva una donación de 113.037,16 € a dicha Fundación.

8. – Social

8.1. - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

La Revisión de las Cuentas Anuales del grupo Nokia 2022 por parte del Consejo de Administración también incluye información no financiera que fue revisada por el Comité de Auditoría.

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 2022, 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 2022, el proyecto "Virtual Reality in Hospitals" continuó su implementación y desarrollo en colaboración con la Fundación Juan XXII, la ONG Voluntechies y con la ayuda de la Fundación Aladina y la Fundación Ronald McDonald.

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.

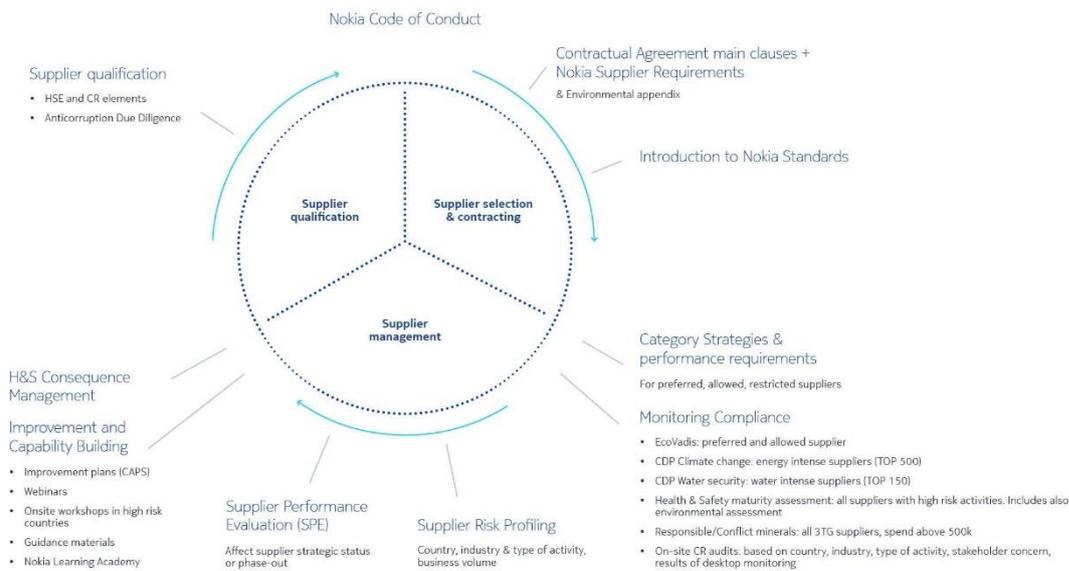


8.2. – Subcontratación y proveedores

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



- Conflict of interest
- 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



- Controllershship
- Intellectual property and 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

Nuestros proveedores se dividen en 6 amplias categorías:

- Proveedores de montaje final



- Proveedores de hardware para materiales de productos (como componentes estándar, componentes ópticos, semiconductores, electromecánica)
- Proveedores de servicios de mercado que apoyan la prestación de servicios a nuestros clientes en instalación y construcción
- Servicios administrados alrededor de las redes que vendemos
- Proveedores de IT
- Proveedores de abastecimiento indirecto para productos cotidianos y servicios que necesitamos para operar nuestro negocio, como consultoría, legal 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, Estados Unidos y Vietnam.

De los 390 proveedores con los que se ha mantenido una relación comercial en el año 2022, el 87% del gasto se ha realizado con proveedores locales.

Requisitos del proveedor

Esperamos que nuestros proveedores compartan los mismos valores que Nokia. Nuestro "Código 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 de terceros 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.

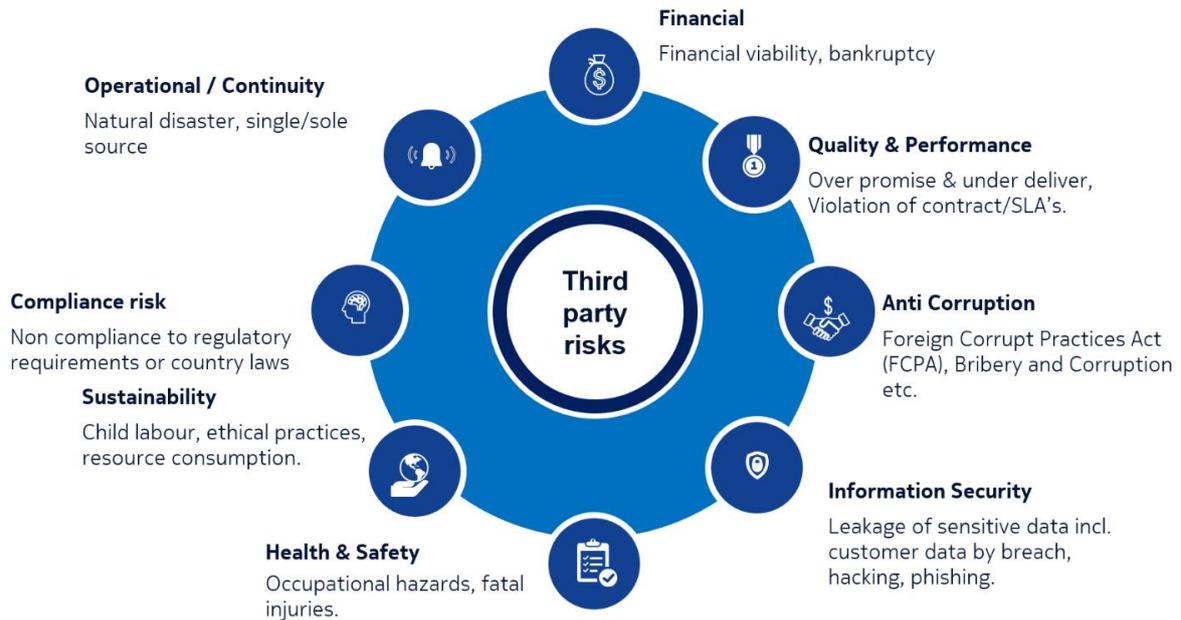
Solicitar a un proveedor que proporcione a Nokia bienes o servicios sin un PO válido es una violación de esta política y conduce a acciones de gestión de consecuencias.

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

El clima y nuestra cadena de suministro

A nivel corporativo, hemos establecido nuevos objetivos climáticos relacionados con la cadena de suministro como parte de nuestros objetivos generales recalibrados basados en la ciencia. Se valora que los proveedores, excepto aquellos con muy bajo impacto ambiental, tengan un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) documentado y estén certificados según ISO 14001. Alentamos a nuestros proveedores clave a informar de sus impactos climáticos y establecer objetivos de reducción de carbono a través de CDP y trabajar con ellos para desarrollar programas de mejora.

Aspiración de Nokia 2030: en línea con los objetivos basados en la ciencia: reducción del 50 % en la reducción de CO2e para todos los proveedores para 2030 y del 100 % para los proveedores de ensamblaje final/EMS

Como parte de nuestras acciones para el desarrollo sustentable, Nokia está firmemente comprometida con promover un buen desempeño ambiental y mejorar la Eficiencia Energética dentro de su cadena de suministro. Este es un elemento central en la estrategia ambiental de nuestra empresa, es un aspecto ambiental material para el abastecimiento y también forma parte de nuestros requisitos para proveedores (mejora continua en el desempeño ambiental). Desde 2010, a nivel global, estamos midiendo el desempeño y el progreso junto con nuestros proveedores en eficiencia energética y reducción de carbono mediante el uso de Carbon Disclosure Project (sistema global de información sobre el cambio climático) para ese fin. Esta herramienta nos permite hacer un seguimiento del desempeño y mejorar año tras año y así tener una contribución positiva hacia los tres mayores problemas ambientales que enfrenta nuestro mundo hoy en día: el cambio climático, la degradación de los recursos y la contaminación.

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 8.077 miles de eur. El resultado del ejercicio de 2022 es 1.969 miles de euros. La cifra de impuestos sobre beneficios en 2022 es de (6.108) miles de euros.

Subvenciones:

Las subvenciones recibidas durante el ejercicio 2022 por Nokia son las siguientes (miles de euros): 2.737

9-Informe preliminar

| Artículo Ley 11/2 018 | 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. | 3-5 |
| 44.6a | Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones | 6-7 |
| 44.6a | Objetivos y estrategias de la organización | 8-10 |
| 44.6a | Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 8-10 |
| | Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación | 7-8 |
| | Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales. | 17-21 |
| | Utilización de marcos reconocidos e indicadores que cumplan con los criterios de las Directrices de UE y GRI | 17-18 |

| | | |
|--------------|---|-------|
| | Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados | 10-14 |
| | Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo | 28-33 |
| | 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 | 28-29 |
| | 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. | 33-37 |
| 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 | 33-37 |
| | 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 | 37-38 |

| | | |
|----------|--|-------|
| 44.6 -I- | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 33-35 |
| 44.6 -I- | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 37-38 |
| 44.6 -I- | Aplicación del principio de precaución | 33-35 |
| 44.6 -I- | Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 33-35 |
| | 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.) | 33-39 |
| | 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 | 37-38 |
| 44.6 -I- | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 37-38 |
| | Uso sostenible de recursos | |
| 44.6 -I- | Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 39 |
| 44.6 -I- | Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 37-38 |
| 44.6 -I- | Consumo, directo e indirecto, de energía | 36 |
| 44.6 -I- | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 36-37 |
| 44.6 -I- | Uso de energías renovables | 37-38 |
| | 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 | 35-37 |
| 44.6 -I- | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 35-37 |
| | 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 | 36 |
| | Protección de la biodiversidad | |
| 44.6 -I- | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 39 |
| 44.6 -I- | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 39 |
| | 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 | 43 |
| 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 | 45-46 |
| | Empleo | |
| 44.6 -II- | Número de empleados por país | 40 |
| 44.6 -II- | Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional | 40-43 |

| | | |
|-----------|--|-------|
| 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 | 40-43 |
| 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 | 40-43 |
| 4.6 -II- | Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad? | 45 |
| 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? | 46 |
| 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.) | 49-51 |
| 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 | 49-51 |
| 44.6 -II- | ¿Número de Horas de absentismo? | 49 |
| | Salud y seguridad | |
| 44.6 -II- | Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo? | 59-61 |
| 44.6 -II- | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. | 59-61 |
| | Relaciones sociales | |

| | | |
|-----------|---|-------|
| 44.6 -II- | Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 44-47 |
| 44.6 -II- | Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 44-47 |
| 44.6 -II- | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país? | 42 |
| | Formación | |
| 44.6 -II- | Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación? | 51-53 |
| 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 | 55 |
| | Igualdad | |
| 44.6 -II- | Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 53-55 |
| 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 | 53-55 |
| 44.6 -II- | Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 53-55 |
| | 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 | 54 |

| | | |
|---------------|--|-------|
| 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 | 54 |
| | 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 | 57 |
| 44.6 -III- | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 57 |
| 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. | 75 |
| | 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 - 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 | 60-61 |
| | Corrupción y soborno | |

| | | |
|------------------|--|---------------|
| 44.6 -IV- | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 64-66 |
| 44.6 -IV- | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 61 |
| 44.6 -IV- | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 63-67 |
| | Información sobre la sociedad | |
| 44.6d | Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo | 63-67 |
| 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 | 48-51 |
| | 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) | 68-73 |
| 44.6 -V- | Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 68-73 |
| 44.6 -V- | Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 68-73 |
| 44.6 -V- | Información sobre las acciones de asociación o patrocinio | 56-57 y 65-66 |
| | Consumidores | |

| | | |
|----------|---|-------|
| 44.6 -V- | Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 75-76 |
| 44.6 -V- | Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 75-76 |
| | Información fiscal | |
| 44.6 -V- | Los beneficios obtenidos por país | 76-77 |
| 44.6 -V- | Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados) | 77 |
| 44.6 -V- | Las subvenciones públicas recibidas | 77 |

___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 2022 ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 30 de marzo de 2023 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 30 de marzo de 2023.

NOKIA SPAIN, S.A.

FORMULACIÓN DEL INFORME DE SITUACION NO FINANCIERO DEL EJERCICIO 2022

APROBADO POR LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD

EN LA REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CELEBRADA

CON FECHA DE 30 DE MARZO DE 2023

Administradores:

D. José Ignacio Gallego del Sastre

D. Fernando Jesús Cruz Esteve

D. Vicente Carreres Colón