

Vastutav isik  
Kommunikatsioonijuht, Brand and SustainabilityTurvalisus  
AvalikKinnitamise kuupäev  
08.03.2023Versioon  
4Kinnitanud  
JuhatusNr  
T 147-17 UENViitenumber  
50087276

## Kontserni poliitika - Inimõigused

### 1 EESMÄRK

Inimõiguste poliitika eesmärk (*Human Rights Policy*) on kirjeldada Telia Company kohustust<sup>1</sup> austada ja toetada kõigi meie äritegevusest mõjutatud inimeste inimõigusi nende riikide ühiskonnas, kus tegutseme. Poliitika näeb ette Telia Company püüdlused teha ennetavat koostööd äripartnerite, valitsuste ja muude sidusrühmadega, et järgida kõrgeimaid inimõiguste standardeid kogu väärtusahela üleselt.

Inimõiguste poliitika põhineb rahvusvaheliselt tunnustatud inimõigustel, mis on välja toodud järgmistes dokumentides: rahvusvaheline inimõiguste koodeks (mis hõlmab inimõiguste ülddeklaratsiooni ja peamised dokumente, mille kaudu on see kodifitseeritud: kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvaheline pakt), põhiõigusi käsitlevad põhimõtted kaheksas ILO põhikonventsioonis, nagu on kehtestatud tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsioonis, ning vajaduse korral konkreetsete rühmade ja elanikkonna õigustega seotud täiendavad standardid. Kui riigisiseste õigusaktide ja käesolevate rahvusvaheliste seaduste vahel esineb vastuolu, püüab Telia alati täita kõrgemaid standardeid.

Käesolev poliitika kajastab Telia Company kohustust austada inimõigusi ja tagada, et ta väldiks inimõiguste rikkumisi ega oleks kaasatud inimõiguste rikkumistesse, nagu on sätestatud ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetes ning muudes rahvusvahelistes standardites, näiteks OECD suunised rahvusvahelistele ettevõtetele ja ÜRO ülemaailmne kokkulepe (UN Global Compact), mille on Telia Company allkirjastanud.

### 2 PÕHIMÕTTED

#### Kohustused ja ootused

Kuigi valitsustel lasub ülim kohustus kaitsta inimõigusi, tunnistab Telia Company oma vastutust inimõiguste austamise ja toetamise eest kogu äritegevuses. Samuti püüab Telia Company leida võimalusi, kuidas aktiivselt austada ja toetada inimõigusi.

Telia Company püüab vältida kaasosalust inimõiguste rikkumistes ja tagada tagajärgede heastamine või teha sellega seoses koostööd. Tagame ja edendame läbipaistva ja avatud suhtluse kanaleid, kus kõik sisemised ja välised sidusrühmad saavad tõstatada probleeme, kartmata kättemaksu või kättemaksu, ning tagame kaebuste lahendamise mehhanismi ja õiglase uurimise.

Telia Company toetab oma töötajaid ja partnereid inimõiguste mõistmisel asjakohase kommunikatsiooni, dialoogi ja koolitamise kaudu.

Kohustume järgima inimõiguste hoolsuskohustust, käimasolevat riskijuhtimisprotsessi, et tuvastada, ennetada, leevendada ja arvestada sellega, kuidas me inimõiguste kahjulikke mõjusid käsitleme, samuti

<sup>1</sup> Telia Company on oma olulisuse deklaratsiooni ja märkimisväärsete auditooriumide kaudu kohustunud täitma mitmeid rahvusvahelisi suuniseid inimõiguste, tööõiguste, korruptsioonivastase võitluse ja keskkonnavalase vastutuse kohta.



Vastutav isik  
Kommunikatsioonijuht, Brand and Sustainability

Turvalisus  
Avalik

Kinnitamise kuupäev  
08.03.2023

Versioon  
4

Kinnitanud  
Juhatus

Nr  
T 147-17 UEN

Viitenumber  
50087276

teha kindlaks oma äritegevuse võimalused inimõiguste toetamiseks. Telia Company suhtleb sidusrühmadega pidevalt, et mõista võimalikke ja tegelikke inimõiguste mõjusid.

Telia Company kohustub austama ja toetama kõiki inimõigusi vastavalt ülalloodud rahvusvahelistele standarditele. Keskendume inimõigustele, mida ohustab kõige tõsisem negatiivne mõju ning mis on kõige olulisemad meie tööstusharu ja äritegevuse kontekstis. Need riskid tehakse kindlaks käimasoleva hoolsuskohustuse ja Telia Company vajaduse korral läbi viidud põhjalikumate inimõiguste mõjuhinnangute (HRIA-d) põhjal. Kõige olulisemad ja silmapaistvamad on järgmised: laste õigused, sõnavabadus, ajakirjandusvabadus, tööõigused (sealhulgas sunniviisilise ja lapstööjõu kasutamise keeld), võrdsed võimalused ja mittediskrimineerimine, eraelu puutumatus ja turvalisus.

Lisaks sellele on täiendavaid valdkondi, millel on mõju inimõigustele, näiteks altkäemaksu ja korruptsiooni vastu võitlemine, konfliktimineraalid, digitaalne kaasamine, keskkond, kaubandussanktsioonid ning juurdepääs õiguskaitsevahenditele Telia poolt.

### **Laste õigused**

Telia Company kohustub tunnustama, austama ja toetama laste õigusi, tuginedes ÜRO ülemaailmsele kokkuleppele (UN Global Compact) laste õiguste ja äritegevuse põhimõtete kohta. Rakendame nulltolerantsi lapstööjõu ning väärkohtlemise ja ekspluateerimise suhtes kogu oma tegevuses ja väärtusahelas ning püüame tagada piisava heastamise juhul, kui selline väärkohtlemine avastatakse. Tunnustame oma kohustust tagada laste kaitse ja ohutus kogu oma äritegevuses ning toodete ja teenuste ohutus ning püüame nende kaudu laste õigusi toetada.

Blokeerime vabatahtlikult oma klientidele juurdepääsu õiguskaitsega määratletud sisule, mis sisaldab laste seksuaalse väärkohtlemise materjali.

Tunnustame oma kohustust anda lastele, noortele ning nende vanematele ja hooldajatele volitused vastavalt laste õigustele, nagu need on sätestatud ÜRO ülemaailmses kokkuleppes laste õiguste ja äritegevuse põhimõtete kohta.

### **Muud poliitikast tulenevad kohustused**

Telia Company kohustusi on üksikasjalikumalt kirjeldatud järgmistes teemakohastes põhimõtetes ja juhistes.

Kontserni altkäemaksu ja korruptsiooni vältimise poliitika (*Anti-Bribery and Corruption*)

Kontserni keskkonnapoliitika (*Environment*)

Kontserni poliitika - Sõnavabadus ja eraelu puutumatus (*Freedom of Expression and Surveillance Privacy*)

Kontserni poliitika - Meediaomaniku kohustused (*Media Owner Commitments*)

Kontserni juhend - Töötervishoid ja tööohutus (*Occupational Health and Safety and Wellbeing*)

Kontserni poliitika – Personal (*People*)

Kontserni poliitika - Eraelu puutumatus ja andmekaitse (*Privacy and Data Protection*)

Telia Company tarnija käitumiskoodeks (*Telia Company Supplier Code of Conduct*)

Kontserni juhend – Rahvusvahelised sanktsioonid ja ekspordikontroll (*Trade Sanctions and Export Control*)



Vastutav isik  
Kommunikatsioonijuht, Brand and SustainabilityTurvalisus  
AvalikKinnitamise kuupäev  
08.03.2023Versioon  
4Kinnitanud  
JuhatusNr  
T 147-17 UENViitenumber  
50087276

Need põhimõtted kehtivad ulatuses, mis ei too kaasa endaga Telia Company mittevastavust kohalike seaduste ja määrustega.

Pange tähele, et olemas on ka kontserni juhend - Vilepuhumine ja kättemaksukaitse (*Speak Up and Non-Retaliation*).

### 3 KOHALDUMINE JA VASTUTUS

Käesolev Telia Company kontserni poliitika kohaldub ning on järgimiseks kohustuslik Telia Company AB-le selle tütarettevõtetele<sup>2</sup> ja ühisettevõtmistele<sup>3</sup>, sh kõigile juhtidele, juhatuse liikmetele, ametnikele ja töötajatele. Lisaks teeb Telia Company jõupingutusi käesoleva poliitika põhimõtete ja eesmärkide edendamise ja kasutuselevõtu nimel teistes sidusettevõtetes, mida Telia Company ei kontrolli, ent kus tal on märkimisväärne mõju.

Kõik Telia Company AB tegevjuhile alluvad Telia ettevõtete juhid vastutavad selle eest, et käesolevast kontserni poliitikast on nõuetekohaselt teavitatud ja rakendatud vajalikke meetmeid, et tema ettevõtte töötajad oleks käesoleva Telia Company poliitikaga tuttavad ning järgiks seda.

Iga riigi tegevjuht vastutab selle eest, et kõik tema juhtimise geograafilises asukohas olevad üksused ja nende töötajad, oleksid selle kontserni poliitika vastu võtnud ja seda rakendanud.

### 4 POLIITIKA RIKKUMINE

Any Telia Company employee who suspects violations of the Code of Conduct, or this Group Policy must speak up and raise the issue primarily to their line manager, managers manager, People Partner or Ethics & Compliance Officer, or through the Speak-Up Line. The Speak-Up Line is available on Telia Company's internal and external webpages.

Telia Company sõnaselgelt keelab igasuguste vastumeetmete (kättemaksu, karistamise) kasutamise inimeste suhtes, kes teavitavad rikkumistest. Spetsiifilised nõuded on leitavad kontserni sisemist aruandlust ja mittesekkumist käsitlevas juhises (*Group Instruction on Speak Up and Non-Retaliation*).

Kontserni poliitika rikkumine võib tuua kaasa distsiplinaarkaristuse, mis võib omakorda viia töösuhte lõpetamiseni.

### 5 SIHTRÜHM

Kontserni käesolev poliitika on kohaldatav ja eelkõige asjakohane järgmiste töötajate suhtes.

- CEO's
- Heads of Infrastructure organizations
- Group Strategy & Commercial
- CPS
- Group Governance, Risk and Compliance and Ethics and Compliance officers
- Legal

<sup>2</sup> Kõik üksused, mille suhtes omab Telia Company AB enamusosalust.

<sup>3</sup> Ühised tegevused, mille üle on Telia Company AB-l ühine kontroll ja juhtimisvastutus.



Vastutav isik  
Kommunikatsioonijuht, Brand and SustainabilityTurvalisus  
AvalikKinnitamise kuupäev  
08.03.2023Versioon  
4Kinnitanud  
JuhatusNr  
T 147-17 UENViitenumber  
50087276

- People and Culture
- Security
- Sourcing and Supply Chain
- Communication and Brand
- Group Sustainability and local sustainability leads/teams
- Consultants and contingent workers working for or on behalf of Telia Company when the Policy applies to their area of work responsibility.

## 6 ERANDID

If a deviation or exemption from this Group Policy is deemed necessary, the Country CEO or Head of Group function shall escalate the matter to the Group General Counsel and the Document owner jointly. The exemption shall be documented, and a prior written approval must be given.

A Subsidiary-specific corresponding policy shall be compliant with this Group Policy while adapting to the concerned business activities, local laws, local circumstances and language.

## 7 KONTSERNI JUHTIMISRAAMISTIK

Käesolev kontserni poliitika kuulub Telia Company kontserni juhtimisraamistikku (Group Governance Framework), mis sisaldab (ilma piiranguteta) järgmist.

- Vastutustundliku äritegevuse koodeks (*Code of Conduct*), eesmärgid ja väärtused, strateegia, kontserni poliitika ning tegevjuhule suunatud juhendid, mille on heaks kiitnud juhatus.
- Tegevjuhi otsused, tegevjuhi kinnitatud kohustuste ja volituste delegeerimine, tegevjuhi või kontserni funktsiooni vastutava juhi kinnitatud kontserni juhendi delegeerimine.
- Juhised, head tavad, protsesside kirjeldused, mallid või tööruitiinid, mis on välja töötatud kontserni funktsiooni juhi (Head of Group Function) vastutusvaldkonna põhisel.

## 8 TERMINID JA LÜHENDID

Terminid ja lühendid	Mõiste
Inimõigused	Kõikide inimeste võrdsed ja võõrandamatud õigused.
Inimõiguste hoolsuskohustus	Ettevõtte järjepidev riski juhtimise protsess, et tuvastada, ennetada, hinnata, leevendada ja arvestada võimalike riskide ja sellega, kuidas me kahjulikke mõjusid inimõiguste riske käsitleme, mis on seotud ettevõtte toodete, teenuste, tegevuste ja toimingutega. See hõlmab nelja põhietappi: tegelike ja võimalike inimõiguste mõju hindamine, tulemuste integreerimine ja nendele reageerimine, reageeringute jälgimine ja mõjudega tegelemisest teavitamine.
Inimõiguste mõjuhinnang	Inimõiguste hoolsuskohustusena teostatud hinnangute käigus tehakse kindlaks asjaolud, kus inimõigusi võidakse ohustada või edendada.



Vastutav isik  
Kommunikatsioonijuht, Brand and Sustainability

Turvalisus  
Avalik

Kinnitamise kuupäev  
08.03.2023

Versioon  
4

Kinnitanud  
Juhatus

Nr  
T 147-17 UEN

Viitenumber  
50087276

---

**NB!** Lisateave on saadaval kontserni juhendis *Vilepuhumine ja kättemaksukaitse (Speak Up and Non-Retaliation)*.

