

Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

Telia Company kontserni personalipoliitika

1 EESMÄRK

Telia Company kõige väärtuslikum ressurss on meie inimesed. Oleme pühendunud oma töötajate õiguste austamisele ja püüdleme selle poole, et meil oleksid kõige pühendunumad töötajad. Kui me ei suudaks tuvastada, värvata ja tööl hoida parimaid inimesi, kaotaksime oma konkurentsieelise ja osakese Telia Company'le iseloomulikust kultuurist.

Käesolev poliitika selgitab Telia Company ootusi töötajatele, samuti töötajate ootusi üksteisele ning meile tööandjana. Poliitika ei kuulu ühegi töötaja töölepingu juurde ning seda võidakse Telia Company äranägemisel aeg-ajalt muuta.

2 PÕHIMÕTTED

Poliitika hõlmab järgmisi valdkondi:

- sõltuvust tekitavad ained;
- lapstööjõud ja sunniviisiline töö;
- huvide konfliktist teatamine
- ühinemisvabadus ja kollektiiväbirääkimised;
- ausus;
- mitmekesisus, võrdõiguslikkus ja kaasamine
- töötervishoid, -ohutus ja heaolu;
- värbamine;
- töösuhte tingimused ja tööaeg;
- töötasu kokku;
- reisimine.

Käitumisjuhendis on sätestatud põhilised ootused töötajatele. Telia Company on võtnud kohustuse järgida mitmesuguseid rahvusvahelisi põhimõtteid ja raamistikke nagu ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) põhikonventsioon ja laste õigused ja ettevõtluspõhimõtted. Ootame oma töötajatelt alati nimetatud kohustuste järgimist.

Sõltuvust tekitavad ained

Telia Company ei aktsepteeri ebaseaduslike või loata narkootikumide kasutamist või omamist töökohas mis tahes vormis. Töökohas viibimine või töötegmine alkoholi või narkootikumide mõju all on keelatud.

Töötajad, kes kasutavad ravimeid või muid vahendeid, mis võivad nende või teiste töötajate tervist või ohutust soovimatult mõjutada, teatavad sellest oma ülemusele, et arutada vajalike ja mõistlike ümberkorralduste tegemise võimalust.



Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

Töökohas toimuvatel üritustel, töölähetustel ja esindamistel tuleb alkoholi tarbida mõõdukalt ja ratsionaalselt. Töötajad ei või juhtida sõidukeid alkoholi või narkootikumide mõju all.

Suitsuvaba töökeskkonna säilitamiseks on suitsetamine lubatud ainult selleks ettenähtud kohtades.

Lapstööjõud ja sunniviisiline töö

Telia Company ei aktsepteeri lapstööjõu kasutamist oma tegevuses või Telia Company tarnijate või all-tarnijate tegevuses. Me ei võta ühelgi juhul tööle isikut, kes on noorem kui 15-aastane (või noorem kui riigis seadusega lubatud, kui see vanus jääb üle 15 eluaasta). Noortele töötajatele vanuses 15–18 pööratakse erilist tähelepanu. Eespool toodu suhtes võidakse teha erand selliste valitsuse loal toimuvate tööalaste koolituste või praktikaprogrammide puhul, mis on osalejatele selgelt kasulikud.

Telia Company ei aktsepteeri sunniviisilise töö kasutamist oma tegevuses või Telia Company tarnijate või all-tarnijate tegevuses. Töötajatelt ei nõuta töösuhte alguses või töötamise ajal kunagi isikut tõendavate dokumentide esitamist. Töötajad võivad töölt lahkuda pärast seaduses ja lepingus nõutud etteteatamisaega.

Huvide konfliktist teatamine

Kui töötaja ja ettevõtte ei ole sõlminud sellekohast kokkulepet, ei või töötajad olla seotud ettevõtteväliste töösuhete või ärihuvidega, mis võivad olla või on vastuolus Telia Company äritegevusega. Seistes silmitsi võimaliku või tegeliku huvide konfliktiga peavad töötajad sellise olukorra lõpetama.

Töötajad annavad ülemuste või ettenähtud protsesside ja tööriistade kaudu teada igast huvide konfliktist, mis võib mõjutada töötaja erapooletust tööülesannete täitmisel, niipea kui selline huvide konflikt ilmneb. See hõlmab järgmist:

- Igasugused huvid, osalused või võimalikud huvide konfliktid seoses ettevõtte või organisatsiooniga, millega Telia Company on ärisuhtes.
- Igasugused ettevõttevälised töösuhted või ärihuvid, mis on või võivad olla vastuolus Telia Company äritegevusega.
- Töötaja lähimate pereliikmete huvid, mis võivad põhjustada huvide konflikti.

Ühinemisvabadus ja kollektiivlääbirääkimised

Töötajatel on õigus oma vabal valikul moodustada tööandja ja töötajate suhtega seotud ühinguid või selliste ühingutega liituda ning pidada kollektiivlääbirääkimisi. Me ei aktsepteeri diskrimineerimist või distsiplinaarmeetmeid, mis põhineb/põhinevad töötaja rahumeelsel ja seaduslikul otsusel asutada ühing või liituda ühinguga. Töötajatel on keelatud kasutada mis tahes hirmutamistaktikat, et takistada teiste töötajate ühinemisvabadust.



Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

Ausus

Töötajate käitumine peab vastama nende ametikohale organisatsioonis. Nad ei tohi käituda viisil, mis võib Telia Company't diskrediteerida. Töötajad ei tohi olla isiklikult seotud ebaseadusliku või kriminaalse tegevusega (tööaja sees või väliselt).

Mitmekesisus, võrdõiguslikkus ja kaasamine

Telia Company edendab mitmekesisuse, võrdõiguslikkuse ja kaasamise kultuuri kõigi jaoks. Kõigile töötajatele pakutakse õiglast ja võrdset võimalust areneda vastavalt pädevusele, kogemustele ja tulemuslikkusele. Kõik töötajad kohtlevad üksteist austuse, väärikuse ja viisakusega ning ühtki töötajat ei tohi diskrimineerida ega halvustada tema soo, soolise identiteedi või väljenduse, etnilise kuuluvuse, usu, vanuse, puude, välimuse, seksuaalse sättumuse, rahvuse, poliitiliste arvamuste, ametiühingusse kuulumise, sotsiaalse või kultuurilise tausta ja/või muude kohaldatava õigusega kaitstud omaduste tõttu. Võrdõiguslikkuse tagamiseks teevad kõik juhid jõupingutusi, et tuvastada ja kõrvaldada tõkked, mis tekitavad või võivad tekitada ebavõrdsust seoses juurdepääsuga või võivad takistada üksikisikute edukust. Selleks et tagada mitmekesine ja kaasav töökeskkond, oleme pühendunud diskrimineerimise, ärakasutamise, ahistamise ja kiusamise suhtes nulltolerantsi kehtestamisele.

Töötervishoid, -ohutus ja heaolu

Telia Company lähenemine tervishoiule ja heaolule põhineb hea tervise ja ohutute töötingimuste **edendamisel**, tööga seotud riskide ja halva tervise **ennetamisel** ning kiirel **reageerimisel** vigastustele ja ohtlikele tingimustele. See kehtib nii füüsiliste kui ka psühhosotsiaalsete töö aspektide kohta. Usume, et õnnetusi, vahejuhtumeid, vigastusi, tööga seotud haigusi ning ebatavalisi toimingud ja töötingimusi saab ennetada. Meie eesmärk on teha tervise, ohutusega ja heaoluga seonduv kultuur osaks Telia Company töötajate igapäevasest tööst ning saavutada ettevõttes kooskõla käesoleva poliitikaga. Samuti mõjutada kogu riigi käekäiku läbi meie kohapealsete tarnijate kohustuste ja tegevuste.

Meie lähenemine põhineb standardi ISO45001 järgimisel. Töötame pidevalt töökoha ohutumaks muutmise nimel, kõrvaldades ohte, ennetades riske, reageerides terviseprobleemidele ning võttes meetmeid tervise ja heaolu edendamiseks. Järgime asjakohaseid õigusakte ja täidame muid nõudeid ning seame samad standardid ka oma tarnijatele.

Igaüks vastutab töökeskkonna tervislikkuse ja ohutuse eest. Töötajad vastutavad isiklikult oma tervise eest ning neilt oodatakse panustamist ohutu töökeskkonna loomisse. Nad on volitatud peatama ohtlikud tegevused või sellistest olukordadest teada andma ning esitama ettepanekuid olukorra parandamiseks. Töötajad peavad olema kursis ohutusstandarditega ning rakendama neid töökohas. See hõlmab koolituste läbimist, vastavate teavituste ning suunistega tutvumist ning eeskirjade jälgimise tagamist. Kõigi taseme juhtidel on konkreetne vastutus töötajate tervise ja heaolu eest töökohas.

Tervishoiu, ohutuse ja heaoluga seotud tegevused viiakse ellu kohapeal lähtuvalt käesolevast poliitikast ja sellega seotud juhenditest.

Täpsemad suunised on leitavad Telia Company kontserni töötervishoiu, -ohutuse ja heaolu juhendist.



Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

Värbamine

Värbamine on oluline investeering, et tagada edukas äritegevus ja hea maine tööandjana. Meie väärtused "julge, hooli ja lihtsusta" suunavad meie tegevusi ja käitumist igapäevatoos. Keskendumise sellele, et meelitada praegu ja edaspidi ligi kogenud ja pädevaid töötajaid, kes samastuvad meie väärtustega. Peale selle soovime tuua Telia Company'sse ja hoida siin andekaid ja innukaid töötajaid, et pidevalt edasi areneda ja pakkuda Telia Company'le ja meie huvigruppidele parimat väärtust.

Ettevõtte seest või väljastpoolt ettevõtet värbamisel on ühtmoodi olulised õige pädevus, mitmekesisus ja võrdsed võimalused. Värbamine põhineb äri vajadustel ja austusel iga konkreetse isiku vastu olenemata vanusest, soost, perekonnaseisust, nahavärvist, usust, rassist, etnilisest kuuluvusest, kodakondsusest, puudest, seksuaalsest sättumusest või poliitilistest vaadetest. Valikuprotsess on õiglane ja põhineb erapooletutel ja läbipaistvatel kriteeriumidel, mille raames antakse kõikidele kandidaatidele ka nõuetekohast tagasisidet. Töötajad ja potentsiaalsed tulevased töötajad saavad võrdse juurdepääsu Telia Company tööturule, kus antakse teada pakutavatest töövõimalustest.

Täpsemad suunised on leitavad Telia Company kontserni värbamisjuhendist.

Töösuhte tingimused ja tööaeg

Telia Company tagab töötingimused, sealhulgas kõigi töötajate õigused lapsehoolduspuhkusele, mis vastavad kohalikele seadusest tulenevatele nõuetele ja kollektiivlepingutele. Töötajatel on õigus kirjalikele lepingutele, milles täpsustakse töösuhte tingimusi lihtsasti mõistetavas keeles.

Töötaja puhul peab Telia Company kinni riiklikest õigusaktidest ja kollektiivlepingutest. Austame töötajate õigust vabale ajale ning töö ja eraelu tasakaalule.

Töötasu kokku

Töötasu on õiglane ega diskrimineeri kedagi. Nimetatud tasustamis põhimõtete tagamiseks viiakse läbi regulaarseid kontrole.

Töötajatel on juurdepääs arusaadavale teabele oma palga ja hüvede kohta. Töötajaid teavitatakse enne töösuhte algust kirjalikult ja arusaadavalt töösuhte palgatingimustest. Töötasu maksmisel esitatakse töötajale alati täpsed palgaandmed konkreetse palgaperioodi kohta.

Täpsemad suunised on leitavad Telia Company kontserni töötasu poliitikast.

Reisimine

Töölähetused teostatakse kõige mõistlikumal, ohutumal, kulutõhusamal ja keskkonnahoidlikumal viisil.

Täpsemad suunised on leitavad Telia Company kontserni reisi ja reisikulude juhendist.



Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

Käesolevad põhimõtted kehtivad ulatuses, milles Telia Company ei lähe vastuollu kohalike õigusaktidega.

3 ROLLID JA VASTUTUS

Kontserni poliitikat kohaldatakse Telia Company AB-s, tema tütarettevõtetes¹ ja ühissetevõtmistes² kontsernisiseseks täitmiseks kohustusliku poliitikana kõikidele juhtidele, juhatuse liikmetele ja töötajatele. Telia Company kontsern püüdleb lisaks selle poole, et käesolevas poliitikas sisalduvaid põhimõtteid ja eesmärke tutvustataks ja võetaks kasutusele teistes seotud ettevõtetes, mis ei kuulu Telia Company kontrolli alla, aga mille üle Telia Company'l on oluline mõju.

Kõik Telia Company kontserni juhatuse liikmed, kes alluvad vahetult Telia Company kontserni juhatuse esimehele, vastutavad selle eest, et käesolev Telia Company kontserni poliitika on nõuetekohaselt teavitatud ning rakendatud ning et tema vastutusvaldkonna töötajad oleks käesoleva poliitikaga tuttavad ning järgiks seda.

Iga riigi tegevjuht vastutab selle eest, et kõik tema geograafilises asukohas tegutsevad asjakohased juriidilised isikud on käesoleva kontserni poliitika vastu võtnud ja seda rakendanud.

4 POLIITIKA RIKKUMINE

Telia Company töötaja, kes kahtlustab käitumisjuhendi (*Code of Conduct*) või käesoleva kontserni poliitika rikkumist, on kohustatud teavitama sellest eelkõige oma vahetut juhti, kõrgemat juhti, personalijuhti või eetika- ja vastavusspetsialisti või kasutama vihjeliini (*Speak-Up Line*). Asjaomane vihjeliin on saadaval Telia Company sise- ja välisveebis.

Telia Company keelab sõnaselgelt igasuguse tagasitegemise teavitamisliini kasutanud inimestele. Konkreetset nõuded on leitavad kontserni siseraporteerimise ja tagasitegemise keelu juhendist.

Telia Company kontserni poliitika rikkumine võib tuua kaasa distsiplinaarmenetluse, mis võib viia töösuhte lõpetamiseni.

5 SIHTRÜHM

Kõik töötajad ja juhid.

6 ERANDID

Kui käesolevast kontserni poliitikast kõrvalekaldumist või erandit peetakse vajalikuks, edastab riigipõhine tegevjuht või kontserni funktsiooni juht küsimuse kontserni peajuristile (*Group General Counsel*) ja dokumendi omanikule ühiselt. Erand tuleb dokumenteerida ja sellele tuleb anda eelnev kirjalik heakskiit.

Tütarettevõtete spetsiifiline vastav poliitika peab vastama käesolevale kontserni poliitikale, kohandades seda asjaomase äritegevusega, kohalike seadustega, kohalike olude ja keeltega.

¹ Kõik juriidilised isikud, milles Telia Company AB-l on enamusosalus.

² Ühissetevõtmised, mille üle Telia Company AB-l on ühiskontroll ja juhtimisvastutus.



Omanik
PersonalidirektorKinnitamise kuupäev
08.03.2023Nr
T 2232-15 UENVersioon
5Turvalisus
AvalikKinnitas
NõukoguSeotud
50087276

7 KONTSERNI JUHTIMISRAAMISTIK

Kontserni poliitika moodustab osa kontserni juhtimisraamistikust, mis hõlmab muu hulgas:

- käitumisjuhend (*Code of Conduct*), eesmärgid ja väärtused, strateegia, kontserni poliitika ning tegevjuhile suunatud juhendid, mille on heaks kiitnud juhatus;
- kontserni juhatuse esimehe otsuseid, kontserni juhatuse esimehe kinnitatud otsustuskorda, tegevjuhi või vastutava kontserni funktsiooni juhi poolt kinnitatud kontserni juhendeid, ja
- kontserni funktsiooni juhi vastutusalas välja töötatud suuniseid, parimaid tavasid, protsessikirjeldusi, malle või töökordasid.

8 MÕISTED JA LÜHENDID

Mõisted ja lühendid

Selgitus

Töötajad

Juhid, töötajad ja konsultandid

