

## **Kontserni poliitika - Tasustamine**

Käesolev kontserni poliitika on seotud Tasustamisega ja kujutab endast siduvat dokumenti Telia Company AB ja selle tütarettevõtete (edaspidi „Telia Company“) jaoks.

Käesolevas kontserni poliitikas on suure tähega algavad mõisted määratletud kohustuste ja volituste delegeerimises.

Need põhimõtted kehtivad selles ulatuses, et tagada Telia Company vastavus kohalike seaduste ja määrustega.

Käesolev poliitika on aluseks edasistele juhtistele ja suunistele, mille eesmärk on selgitada Telia Company lähenemisviisi tasustamistavade kujundamisele ja rakendamisele kõikidel tasanditel.

### **PÕHIMÕTTED**

Kõik Telia Company tasustamistavad peavad kujundamise ja rakendamise etapis järgima järgmisi põhimõtteid.

Kontserni käesoleva poliitika raames toimuvate tegevuste suhtes kehtivad järgmised põhimõtted.

### **Konkurentsivõime ja positsioneerimine**

Kogutöötasu võib riigiti erineda. Kogutöötasu positsioon peaks olema turul konkurentsivõimeline, ilma et see oleks juhtiv võrreldes konkurentidega igal kohalikul turul. Turupositsiooni puhul tuleks arvesse võtta ka taskukohasust ettevõtte jaoks. Asjaomane turg on kindlaks määratud geograafilises piirkonnas või geograafilise piirkonna üldises tööstusharus tegutsevate konkurentide rühm, nagu seda aeg-ajalt defineeritakse.

### **Töökohtade ühtlustamine**

Koos muude teguritega tuleks Telia Company tasustamisstruktuuris arvestada ametikohtadel nõutavat pädevust, vastutust, keerukust ja panust äritegevusse tasustamistasemetel kindlaksmääramisel.

### **Vastavus**

Jätkusuutlikkuse tagamiseks peaksid kõik Telia Company tasustamisstruktuurid vastama seadusest tulenevatele nõuetele, kollektiivlepingutele ning sisepoliitikale ja -juhistele.

### **Kulutasuvus ja haldustõhusus**

Tasustamisprogramme tuleks töötajatele pakkuda tõhusal visil nii kulutasuvuse kui ka haldustõhususe seisukohast.



- sõltub turunõuetest, ettevõtte jaoks taskukohasusest ja töötajate palgapaketi kogusummast;
- sõltub Telia Company juhatuse iga-aastasest otsusest programmi üldise raamistiku kohta.

Lühiajalise stiimuli programm peaks:

- tagama ettevõtte jätkusuutlikkuse; ja
- olema alati maksimaalselt aastase fikseeritud põhipalga ulatuses (võimaldades eri ametikohtade puhul erinevaid tasemeid).

### **Funktsionaalsed stiimulid**

Klientidele suunatud otsemüügiga seotud ametikohtadel võib töötajatel olla müügitegevusega seotud müügistiimulite komponent. Müügistiimulite kavad peavad järgima Telia Company müügistiimulite raamistikku, kuid võivad erineda sõltuvalt riigist ja ametikohast.

Muude funktsioonide jaoks ei saa kehtestada konkreetseid stiimuliprogramme, kui vajadus ei ole turu- ja ärinõuetele tuginedes tugevalt põhjendatud.

Funktsionaalne motivatsiooniprogramm on alati piiratud kas protsendiga põhipalgast või fikseeritud summaga (võimaldades erinevatel ametikohtadel erinevaid tasemeid).

### **Pikaajalised stiimulid**

Telia Company võib kehtestada mõnele oma töötajale pikaajalise stiimuli kava, et tekitada usaldust ja pühendumust kontserni pikaajalise finantstulemuse suhtes.

Kõik aktsiapõhised pikaajalised stiimuliprogrammid peavad saama aktsionäride heakskiidu.

### **Pensionid**

Kui Telia ettevõtte pakub pensioniprogrammi, peaks see olema sissemaksetega pensioniprogramm, välja arvatud juhul, kui õiguslikud nõuded ja/või kollektiivlepingud sätestavad teisiti. Tase peaks kajastama iga riigi kohaliku turu nõudeid. Iga riik peaks püüdma koostada ühe programmi iga riigi kohta. Pensioniiga peaks tavaliselt peegeldama iga riigi sotsiaalkindlustust. Pensioni arutamisel arvesse võetav töötasu peaks olema ainult fikseeritud põhipalk, välja arvatud juhul, kui õigusaktides ja/või kollektiivlepingutes on sätestatud teisiti.

### **Kindlustused ja hüvitised**

Kõik muud töötajatele pakutavad kindlustused ja hüvitised, mis on osa kogu palgapaketist, alluvad kohalikele suunistele ja võivad erinevates riikides erineda, kuid peavad vastama kontserni juhiste.

## JÄRELEVALVE JA JUHTIMINE

Telia Company tasustamistavade ja nendega seotud muudatuste üle teostatakse järelevalvet ja neid reguleeritakse vastavalt järgmistele põhimõtetele.

- Telia Company kontserni tegevjuhtkonna töötasude struktuuri ja tasemeid kontrollib ja reguleerib töötasukomisjon.
- Tegevjuhi määratud kõrgemate juhtide rühma tasustamisstruktuure ja -tasemeid kavandab, rakendab, kontrollib ja reguleerib kontserni personali- ja kultuuriosakond.
- Kõigi teiste töötajate palgastruktuuri ja -tasemeid kujundavad ja rakendavad äriüksused vastavalt kontserni personali- ja kultuuriosakonna kehtestatud suunistele, poliitikale ja juhistele.
- Kõik otsused, mis puudutavad üksikisiku töötasu, tuleks läbi vaadata ja kinnitada vastavalt juhi juhtimis põhimõttele.
- Väikesed kõrvalekalded käesolevas poliitikas sätestatud tasustamis põhimõtetest vaadatakse läbi ja nende kohta võib otsuse teha kontserni personali- ja kultuuriosakond.
- Ühtegi töötajat ei tohiks asetada olukorda, mis võimaldaks tal määrata, muuta või tõhustada enda või tema ülemuse töötasu ja hüvitisi.
- Selle poliitika kiidab heaks juhatus ja see vaadatakse igal aastal läbi.

Need põhimõtted kehtivad selles ulatuses, et tagada Telia Company vastavus kohalike seaduste ja määrustega.

## EESMÄRK

Telia Company eesmärk on suurendada tasustamisprogrammide tõhusust, et meelitada ligi, hoida ja motiveerida kõrgetasemelisi töötajaid, kes on vajalikud ettevõtte edu säilitamiseks ja suurendamiseks ning uue põlvkonna telekommunikatsiooniettevõtteks muutumise teekonna toetamiseks. Käesoleva tasustamispoliitika ja sellega seotud tasustamistavade eesmärk on toetada Telia Company strateegilist suunda ja eesmarke.

## ROLLID JA VASTUTUS

Käesolev Telia Company kontserni poliitika kohaldub ning on järgimiseks kohustuslik Telia Company AB-s, selle tütarettevõtetes<sup>2</sup> ja ühissetevõtetes<sup>3</sup> 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 juhatuse liikmed, kes alluvad vahetult Telia Company juhatuse esimehele, vastutavad selle eest, et käesolev Telia Company poliitika on nõuetekohaselt teavitatud ja rakendatud

<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.

ning et tema vastutusvaldkonna töötajad oleks käesoleva Telia Company poliitikaga tuttavad ning järgiks seda.

## **POLIITIKA RIKKUMINE**

Telia Company töötaja, kes kahtlustab käitumisjuhendi (*Code of Conduct*) või käesoleva kontserni poliitika rikkumist, on kohustatud teavitama sellest eelkõige oma vahetus 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 sõnaselgelt keelab igasuguste vastumeetmete kasutamise inimeste suhtes, kes teavitavad rikkumistest. Spetsiifilised nõuded on leitavad kontserni vilepühumist ja vastumeetmete kasutamata jätmist käsitlevas juhendis (*Group Instruction on Speak Up and Non-Retaliation*).

Kontserni käesoleva poliitika rikkumine võib kaasa tuua distsiplinaarmedetete võtmise, sealhulgas töösuhte kohese peatamise või lõpetamise.

## **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.

## **KONTSERNI JUHTIMISRAAMISTIK**

Käesolev kontserni poliitika kuulub Telia Company kontserni juhtimisraamistikku, mis sisaldab järgmist:

- a) vastutustundliku äritegevuse koodeks (*Code of Conduct*), eesmärgid ja väärtused, strateegia, kontserni poliitika ning tegevjuhile suunatud juhendid, mille on heaks kiitnud juhatuse;
- b) tegevjuhi poolt tehtud otsused, tegevjuhi poolt kinnitatud kohustuste ja volituste delegeerimine, tegevjuhi või kontserni vastutava funktsiooni juhi poolt kinnitatud kontserni juhised; ning
- c) Suunised, parimad tavad, protsesside kirjeldused, mallid või tööruutiinid, mis on välja töötatud kontserni funktsiooni juhi vastutusvaldkonnas.