

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Versio
4

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

Konserniohje (Group Policy) – Ihmiset

1 TARKOITUS

Ihmiset ovat Telia Companyn arvokkain resurssi. Pyrimme siihen, että työntekijämme ovat todella sitoutuneita. Jollemme pysty tunnistamaan, rekrytoimaan ja sitouttamaan parhaita työntekijöitä, menetämme jotakin oleellista ainutlaatuisesta kulttuuristamme ja kilpailuedustamme.

Tässä konserniohjeessa määritetään yrityksemme työntekijöitä koskevat odotukset sekä ne odotukset, joita jokaisella työntekijällä pitäisi olla suhteessa toisiin työntekijöihin ja meihin työnantajana. Tämä konserniohje ei ole osa työsopimusta, ja tätä voidaan muuttaa milloin tahansa yrityksen oman harkinnan mukaan.

2 PERIAATTEET

Tämä konserniohje kattaa seuraavat alueet:

- riippuvuutta aiheuttavat aineet
- lapsityövoiman käyttö ja pakkotyö
- eturistiriidoista ilmoittaminen
- yhdistymisvapaus ja vapaus keskitettyihin sopimusneuvotteluihin
- koskemattomuus
- syrjimättömyys, yhtäläiset mahdollisuudet ja moninaisuus
- työterveys, -turvallisuus ja -hyvinvointi
- rekrytointi
- työsopimusehdot ja työajat
- palkitseminen kokonaisuudessaan
- matkat.

Eettisissä toimintaohjeissa on esitelty ne perusasiat, joita työntekijöiltä odotetaan. Telia Company on sitoutunut useisiin kansainvälisiin periaatteisiin ja puitesopimuksiin kuten esimerkiksi YK:n ohjaaviin periaatteisiin yritysten ihmisoikeusvastuusta, ILO:n keskeisiin yleissopimuksiin sekä lasten oikeuksiin ja liike-elämän periaatteisiin. Työntekijöiden on noudatettava näitä sitoumuksia kaikissa tilanteissa.

Riippuvuutta aiheuttavat aineet

Telia Company ei hyväksy minkäänlaisten laittomien huumeiden käyttöä tai hallussapitoa työpaikalla. Työpaikalla ei saa esiintyä tai suorittaa työtehtäviä alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena.

Jos työntekijä käyttää jotakin lääkettä tai muuta menetelmää, joka voi vaikuttaa haitallisesti työntekijän itsensä tai muiden työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen, hänen on ilmoitettava asiasta esimiehelleen, jotta hänen kanssaan voidaan keskustella tarpeellisista sopeutustoimista.

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Versio
4

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

Työpaikan tapahtumissa, liikematkoilla tai edustustehtävissä alkoholinkäytön on oltava kohtuullista ja perustuttava terveeseen harkintaan. Työntekijät eivät saa ajaa ajoneuvoja alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisina.

Savuttoman työympäristön takaamiseksi tupakointi on sallittu vain siihen erikseen varatuilla alueilla.

Lapsityövoiman käyttö ja pakkotyö

Telia Company tai sen toimittajat ja näiden toimittajat eivät saa käyttää lapsityövoimaa.

Emme missään tapauksessa palkkaa ketään alle 15-vuotiasta (jos jonkin maan minimi-ikäraja on yli 15 vuotta, noudatamme sitä). 15–18-vuotiaiden nuorten työntekijöiden kohteluun on kiinnitettävä erityistä huomiota. Valtion hyväksymät työharjoittelut tai oppisopimusohjelmat, joista on selkeää hyötyä niihin osallistuville yksilöille, voivat muodostaa poikkeuksen tästä säännöstä.

Telia Company tai sen toimittajat ja näiden toimittajat eivät saa käyttää pakkotyövoimaa.

Työntekijöitä ei koskaan vaadita luovuttamaan henkilöpapereitaan työnantajan säilytettäväksi työsuhteen alussa tai sen aikana. Työntekijät saavat vapaasti irtautua työsuhteesta irtisanomisajan jälkeen lain ja sopimusten mukaisesti.

Eturistiriidoista ilmoittaminen

Työntekijät eivät saa olla muussa sellaisessa työsuhteessa tai osallistua sellaiseen liiketoimintaan, joka aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa eturistiriitoja suhteessa Telia Companyyn, elleivät työntekijä ja yritys erikseen sovi asiasta. Jos työntekijä kohtaa jossakin toimissaan mahdollisia tai todellisia eturistiriitoja, hänen on lopetettava kyseiset toimet.

Työntekijän on heti eturistiriidan huomattessaan ilmoitettava esimiehensä tai muiden käytössä olevien prosessien tai työkalujen kautta kirjallisesti tiedot sellaisesta eturistiriidasta, joka voi vaikuttaa hänen puolueettomuuteensa työntekijänä. Tähän sisältyy:

- Mikä tahansa osakkuus, omistusosuus tai mahdollinen eturistiriita yrityksessä tai organisaatiossa, jonka kanssa Telia Companylla on liiketoimintasuhde.
- Mikä tahansa sivutoimeen tai liiketoimintaan liittyvä mahdollinen tai todellinen eturistiriita suhteessa Telia Companyn liiketoimintaan.
- Mikä tahansa työntekijän perheenjäsenen osakkuus, joka voi aiheuttaa eturistiriitaa.

Yhdistymisvapaus ja vapaus keskitettyihin sopimusneuvotteluihin

Työntekijöillä on oikeus vapaasti muodostaa sellaisia yhdistyksiä ja liittyä sellaisiin yhdistyksiin, jotka liittyvät työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja työ sopimusneuvotteluihin. Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää tai kurinpidollisia toimia, joiden syynä on työntekijän oma valinta organisoida yhdistys tai liittyä sellaiseen rauhanomaisesti ja lain sallimissa puitteissa. Työntekijät eivät saa uhkailla toisia työntekijöitä eivätkä muutoin vaikeuttaa näiden yhdistymisvapautta.

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

Koskemattomuus

Työntekijöiden on toimittava organisaatiossa olevaan asemaansa sopivalla tavalla. He eivät saa toimia sellaisella tavalla, joka vaikuttaa negatiivisesti Telia Companyn maineeseen. Työntekijät eivät saa henkilökohtaisesti osallistua mihinkään laittomiin tai rikollisiin toimiin (työaikana tai sen ulkopuolella).

Syrjimättömyys, yhtäläiset mahdollisuudet ja moninaisuus

Telia Company edistää kulttuurista moninaisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia osaamisen, kokemuksen ja suorituskyvyn perusteella. Kaikkien työntekijöiden on kohdeltava toisiaan kunnioittavasti, arvostavasti ja ystävällisesti. Ketään työntekijää ei saa kohdella eri tavoin kuin muita sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, etnisen taustan, uskonnon, iän, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautuneisuuden, kansallisuuden, poliittisten mielipiteiden, ammattiyhdistyksen jäsenyyden, sosiaalisen taustan tai jonkin muun voimassa olevan lain suojaaman ominaisuuden perusteella. Koska olemme sitoutuneet työpaikkana monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen, meillä on nollatoleranssi syrjintää, alistamista, ahdistelua ja kiusaamista kohtaan.

Työterveys, -turvallisuus ja -hyvinvointi

Telia Companyn tavoitteena on työterveyden ja hyvinvoinnin osalta hyvän terveyden ja turvallisten työolosuhteiden **edistäminen**, ammatillisten riskien ja terveyden heikentymisen **ehkäiseminen**, ja nopea **reagointi** vammoihin ja turvattomiin olosuhteisiin. Tähän sisältyvät sekä fyysiset että psykososiaaliset työskentelynäkökohdat. Uskomme, että tapaturmat, vahingot, vammat, työperäiset sairaudet ja vaaralliset toimet ja olosuhteet ovat estettävissä. Tavoitteena on tehdä terveys-, turvallisuus- ja hyvinvointikulttuurista osa Telia Companyn henkilöstön päivittäistä työelämää, saada koko yhtiö noudattamaan tätä konserniohjetta ja vaikuttaa kunkin maan oloihin paikallisten toimittajiemme sitoumusten ja toiminnan kautta.

Lähestymistapamme perustuu ISO45001-standardin noudattamiseen. Pyrimme jatkuvasti kehittämään työpaikkamme turvallisuutta poistamalla työhön liittyviä vaaroja, estämällä riskien toteutumista ennalta ja reagoimalla epäterveellisiin olosuhteisiin sekä kehittämällä työterveyttä ja -hyvinvointia eri keinoin. Noudatamme asianmukaista lainsäädäntöä ja muita vaatimuksia ja vaadimme samaa toimittajiltamme.

Terveellinen ja turvallinen työympäristö on jokaisen vastuulla. Työntekijät ovat henkilökohtaisesti vastuussa omasta terveydestään, ja heidän odotetaan vaikuttavan omalta osaltaan turvalliseen työympäristöön. Heitä rohkaistaan ilmoittamaan vaarallisista tilanteista, estämään niiden eteneminen ja tekemään parannusehdotuksia. Työntekijöiden tulee olla tietoisia turvallisuuteen liittyvistä vaatimuksista ja toimia niiden mukaisesti työpaikalla. Tämä tarkoittaa muun muassa tarjotun koulutuksen suorittamista, tiedotteiden ja ohjeiden lukemista ja sen varmistamista, että sääntöjä noudatetaan. Esimiehillä on kaikilla tasoilla erityinen vastuu työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista työpaikalla.

Terveys-, turvallisuus- ja hyvinvointitoimia toteutetaan paikallisesti tämä konserniohjeen ja siihen liittyvien ohjeiden mukaisesti.

Yksityiskohtaisia ohjeita löytyy täältä: Konserniohje – Työterveys, -turvallisuus ja -hyvinvointi.

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

Rekrytointi

Rekrytoinnit ovat tärkeä investointi liiketoimintamme menestyksen ja työnantajabrändimme kannalta. Arvomme Dare, Care ja Simplify ohjaavat toimintaamme ja käyttäytymistämme päivittäisessä työssämme, ja me keskitymme houkuttelemaan sellaisia nykyisiä ja tulevia työntekijöitä, jotka ovat kokeneita ja kyvykkäitä ja jotka jakavat kanssamme samat arvot. Me haluamme myös houkutella ja palkata innokkaita lahjakkuuksia, jotta voimme jatkuvasti kehittää toimintaamme ja tuottaa mahdollisimman hyvää lisäarvoa Telia Companylle ja sidosryhmillemme.

Oikeanlainen osaaminen, moninaisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet ovat yhtä tärkeitä tekijöitä, kun rekrytoimme niin yhtiön sisältä kuin ulkopuoleltakin. Rekrytointimme perustuvat liiketoiminnallisiin tarpeisiimme, ja me arvostamme yksilöitä iästä, sukupuolesta, siviilisäädystä tai perhetilanteesta, ihonväristä, uskonnosta, rodusta, etnisestä taustasta, kansallisuudesta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautuneisuudesta tai poliittisista mielipiteistä riippumatta. Henkilövalintaprosessit ovat reiluja ja perustuvat objektiivisiin ja läpinäkyviin kriteereihin. Lisäksi kaikille hakijoille annetaan asianmukainen palaute. Työntekijöille ja mahdollisille tuleville työntekijöille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet hyödyntää Telia Companyn sisäisiä työmarkkinoita (Job market), joilla esittelemme työskentelymahdollisuuksia.

Yksityiskohtaiset ohjeet löytyvät täältä: [Konserniohje – Rekrytointi](#).

Työsopimusehdot ja työajat

Telia Company tarjoaa työskentelyolosuhteet, jotka vastaavat paikallisia lakisääteisiä määräyksiä ja työehtosopimuksia. Työntekijällä on oikeus saada työsuhteen ehdot määrittävä kirjallinen työsuhteen kielellä, jota hän ymmärtää hyvin.

Telia Company noudattaa työaikaosien osalta kansallista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Kunnioitamme työntekijän oikeutta vapaa-aikaan ja työn ja muun elämän tasapainoon.

Palkitseminen kokonaisuudessaan

Palkitseminen perustuu reiluuteen ja syrjimättömyyteen ja seuraamme säännöllisesti, että näitä periaatteita noudatetaan.

Työntekijöiden on saatava selkeää ja ymmärrettävää tietoa palkastaan ja eduistaan. Työntekijöille annetaan ennen työsuhteen alkua kirjallisesti selkeää tietoa työsuhteen ehdoista ja palkkauksesta. Työntekijät saavat aina palkanmaksun yhteydessä yksityiskohtaiset palkkatiedot kyseiseltä maksujaksolta.

Yksityiskohtaiset ohjeet löytyvät täältä: [Konserniohje \(Group Policy\) – Palkitseminen](#).

Matkat

Liikematkat on tehtävä järkevimmällä, turvallisimmalla, kokonaisedullisimmalla ja ympäristöystävällisellä tavalla.

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Versio
4

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

Yksityiskohtaiset ohjeet löytyvät täältä: Konserniohje – Matkat ja kulut.

Näitä periaatteita noudatetaan Telia Companyssa siltä osin kuin ne eivät riko kansallisia lakeja ja säännöksiä.

3 ROOLIT JA VASTUUT

Tätä konserniohjetta (Group Policy) sovelletaan Telia Company AB:ssä ja sen tytäryhtiöissä¹ ja yhteisyrityksissä² niitä sitovana konserniohjeena, ja sitä sovelletaan kaikkiin johtajiin, hallitusten jäseniin, virkamiehiin ja työntekijöihin. Telia Company pyrkii myös edistämään ja soveltamaan tämän konserniohjeen linjauksia ja tavoitteita muissa osakkuusyhtiöissä, joita Telia ei hallitse mutta joissa sillä on merkittävä vaikutusvalta.

Jokainen Telia Companyn toimitusjohtajalle raportoiva ryhmäjohtaja vastaa siitä, että tästä konserniohjeesta (Group Policy) tiedotetaan asianmukaisesti ja että se pannaan täytäntöön sekä siitä, että hänen vastuualueensa työntekijät tuntevat konserniohjeen ja noudattavat sitä.

Jokaisen maan toimitusjohtaja on vastuussa siitä, että kaikki kyseeseen tulevat yhteisöt kyseisen toimitusjohtajan maantieteellisessä sijainnissa ovat omaksuneet ja panneet täytäntöön tämän konserniohjeen.

4 KONSERNIOHJEEN RIKKOMINEN

Jos Telia Companyn työntekijä epäilee jonkun toimivan eettisten toimintaohjeiden tai tämän konserniohjeen (Group Policy) vastaisesti, hänen tulee ilmaista huolensa asiasta ja kääntyä ensisijaisesti linjaesimiehensä ja toissijaisesti henkilöstöosaston tai Ethics and Compliance Office -yksikön puoleen tai raportoida asiasta Speak-Up Line -kanavan kautta. Speak-Up Line löytyy Telia Companyn intranetistä ja verkkosivuilta.

Telia Company kieltää nimenomaisesti kaikenlaiset ilmiintajiin kohdistuvat kostotoimet. Tarkempaa tietoa vaatimuksista löydät täältä: Konserniohje – Suoraan puhuminen ja ilmiintajan suojeleminen.

Tämän konserniohjeen (Group Policy) rikkominen voi johtaa kurinpidollisiin toimiin aina työsuhteen irtisanomiseen asti.

5 KOHDERYHMÄ

Kaikki työntekijät ja päälliköt.

6 POIKKEUKSET

Tytäryhtiökohtaisen vastaavan politiikan tulee noudattaa tätä konserniohjetta ja olla samalla kyseessä olevan liiketoiminnan sekä paikallisten lakien, olosuhteiden ja kielen mukainen. Jos poikkeama tai vapautus tästä konserniohjeesta (Group Policy) arvioidaan tarpeelliseksi, kyseisen maan toimitusjohtajan tulee viedä asia lakiasiainjohtajalle.

¹ Kaikki yhteisöt, joissa Telia Company AB:llä on enemmistöön perustuva toimivalta.

² Yhteisyritykset, joissa Telia Company AB:llä on yhteinen toimivalta ja liikkeenjohtovastuu.

Omistaja
Cecilia Lundin, Head of People and Brand

Hyväksymispäivä
13.3.2019

Nro
T 2232-15 Uen

Versio
4

Turvallisuus
Julkinen

Hyväksyjä
Hallitus

Liittyy asiaan
50087276

7 KONSERNIN JOHTAMIS- JA HALLINTOPERIAATTEET

Tämä konserniohje (Group Policy) on osa konsernin johtamis- ja hallintoperiaatteita, joihin kuuluvat muun muassa:

- a) hallituksen hyväksymät Eettiset toimintaohjeet, Tarkoitus & Arvot, strategia, konserniohjeet ja toimitusjohtajan ohjeet;
- b) toimitusjohtajan tekemät päätökset sekä hyväksymä velvoitteiden ja toimivallan delegointiohje (Delegation of Obligations and Authority), toimitusjohtajan tai vastaavan konsernitoimintojen johtajan hyväksymät konserniohjeet, ja
- c) ohjeistukset, parhaat käytännöt, prosessikuvaukset, asiakirjamallit tai työskentelyrutiinit, jotka on kehitetty konsernitoimintojen johtajan vastuualueen sisällä.

8 TERMEJÄ JA LYHENTEITÄ

Termejä ja lyhenteitä

Työvoima

Määritelmä

Päälliköt, työntekijät ja konsultit