



POLITIKA

Psł.
1 (4)

Savininkas
Žmogiškųjų išteklių padalinys

Konfidencialumo lygis
Vieša

Patvirtinimo data **Versija**
2022-06-22 4

Patvirtino
Telia Lietuva, AB Valdyba

Numeris
4/2022

Susijęs su
T 2232-15 UEN

PERSONALO POLITIKA

1 TIKSLAS

Vertingiausias Telia Lietuva, AB (toliau – „Telia“) turtas yra mūsų darbuotojai. Mes siekiame, kad pas mus dirbtų labiausiai įsitraukę darbuotojai. Jei mes nepajėgtume identifikuoti, pasamdyti ir išlaikyti geriausius darbuotojus, prarastume dalį savo unikalios kultūros bei konkurencinį pranašumą.

Ši Politika nustato, kokie yra Bendrovės lūkesčiai darbuotojų atžvilgiu, kokie yra darbuotojų lūkesčiai vienas kito ir mūsų, kaip darbdavio, atžvilgiu. Ši Politika nėra darbuotojo darbo sutarties dalis ir laikui bėgant, Bendrovės nuožiūra tam tikru metu ji gali būti keičiama.

2 PRINCIPAI

Ši Politika reglamentuoja tokias sritis:

- priklausomybes sukeliančių medžiagų vartojimą;
- vaikų darbą ir priverstinį darbą;
- interesų konfliktų atskleidimą;
- laisvę jungtis į asociacijas ir derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo;
- sąžiningumą;
- nediskriminavimą, lygias galimybes ir įvairovę;
- darbuotojų saugą, sveikatą ir gerą savijautą;
- darbo sutarties sąlygas ir darbo valandas;
- atranką ir įdarbinimą;
- atlygį;
- komandiruotes.

Pagrindiniai Bendrovės lūkesčiai darbuotojų atžvilgiu yra išdėstyti Atsakingo verslo kodekse. „Telia“ yra įsipareigojusi laikytis daugelio tarptautinių principų ir susitarimų, kaip antai JT pagrindinių principų dėl verslo ir žmogaus teisių, TDO pagrindinių konvencijų bei vaikų teisių ir verslo principų. Tikimasi, kad darbuotojai visuomet gerbs šiuos įsipareigojimus.

Priklausomybes sukeliančių medžiagų vartojimas

„Telia“ netoleruoja neteisėtų arba neleistinių bet kokios formos narkotinių medžiagų naudojimo ar turėjimo darbovietėje. Darbuotojams draudžiama būti darbe arba dirbti, jei jie yra paveikti alkoholio ar narkotinių medžiagų.

Darbuotojai, kurie vartoja vaistus ar kitas priemones, galinčias sukelti nepageidaujamą poveikį jų pačių ar kitų darbuotojų sveikatai ir saugumui, turi apie tai pranešti savo vadovui, kad aptartų visus būtinus tinkamus darbo vietas pritaikymus.

Darbe organizuojamuose renginiuose, komandiruotėse ir reprezentaciniuose renginiuose alkoholis turi būti vartojamas saikingai ir vadovaujantis sveika nuovoka. Darbuotojams draudžiama vairuoti transporto priemones, jei jie yra paveikti alkoholio ar narkotinių medžiagų.

Siekiant užtikrinti, kad darbo vietose būtų nerūkoma, rūkyti leidžiama tik tam skirtose vietose.

Vaikų darbas ir priverstinis darbas

Vaikų darbas yra nepriimtinas tiek „Telia“ verslo padaliniuose, tiek tiekėjų bei jų subrangovų įmonėse. Jokiomis aplinkybėmis mes nepriimsime į darbą jaunesnių nei 15 metų (arba jaunesnių nei šalyje nustatytas minimalus įdarbinimo amžius, jei jis yra didesnis kaip 15 metų) asmenų. Išimtis iš šios taisyklės gali būti taikoma vyriausybės leidžiamiems mokymams darbo vietoje arba pameistrystės programoms, kurios yra akivaizdžiai naudingos jų dalyviams.

Priverstinis darbas yra nepriimtinas nei „Telia“ verslo padaliniuose, nei tiekėjų ar jų subrangovų įmonėse. Mes niekada nereikalaujame, kad darbo santykių pradžioje arba įdarbinimo laikotarpiu darbuotojai atiduotų savo asmens tapatybės dokumentus kaip užstatą. Pasibaigus įspėjimo laikotarpiui, kuris nustatytas pagal įstatymus ir darbo sutartį, darbuotojai turi laisvę išeiti iš darbo.

Interesų konfliktų atskleidimas

Darbuotojai neįformina tokių darbo santykių kitose įmonėse ir neturi tokių verslo interesų, kurie galėtų prieštarauti ar prieštarauja „Telia“ veiklai, išskyrus atvejus, kai dėl to darbuotojas susitaria su Bendrove. Jei atsiranda situacija, kuriai esant, faktiškai kyla arba gali kilti interesų konfliktas, darbuotojai turi užtikrinti, kad to nebūtų.

Išsamią informaciją apie bet kokį interesų konfliktą, kuris galėtų paveikti jų nešališkumą vykdant savo pareigas, darbuotojai iš karto, kai tik tokia padėtis tampa aiškiai matoma, atskleidžia raštu savo vadovams arba naudodamiesi nustatytomis priemonėmis ir procesais. Interesų konfliktai apima:

- a. bet kokius interesus, akcijų paketus ar galimus interesų konfliktus bendrovėje ar organizacijoje, su kuria „Telia“ palaiko verslo ryšius;
- b. bet kokius darbo santykius ar verslo interesus, kurie prieštarauja arba gali prieštarauti „Telia“ veiklai;
- c. bet kokius darbuotojo tiesioginių šeimos narių interesus, kurie galėtų sukelti interesų konfliktą.

Laisvė jungtis į asociacijas ir derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo

Darbuotojai turi teisę steigti ar jungtis į savo pasirinktas asociacijas, susijusias su darbdavio ir darbuotojų santykių reguliavimu, bei derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Mes netoleruojame jokių diskriminuojančių ar drausminių priemonių, kurios būtų taikomos darbuotojui pasirinkus taikiai ir teisėtai steigti asociaciją ar tapti jos nariu. Darbuotojams draudžiama imtis bet kokios rūšies bauginimų, kuriais būtų trukdoma naudotis darbuotojų laisve jungtis į asociacijas.

Sąžiningumas

Darbuotojų elgesys ir veiksmai yra tokie, kokie atitinka jų užimamas pareigas organizacijoje. Darbuotojai neturi savo elgesiu kenkti „Telia“ reputacijai. Nei darbo valandomis, nei po jų darbuotojai neturėtų asmeniškai dalyvauti kokioje nors neteisėtoje ar nusikalstamoje veikloje.

Nediskriminavimas, lygios galimybės ir įvairovė

„Telia“ skatina įvairovės ir lygių galimybių kultūrą, grindžiamą kompetencija, patirtimi ir veiklos rezultatais. Visi darbuotojai su kitais elgiasi pagarbiai, oriai ir laikydami įprastą mandagumo taisyklių. Nei su vienu darbuotoju neturi būti elgiamasi kitaip dėl jo lyties, etninės kilmės, religijos, amžiaus, neįgalumo, lytinės orientacijos, pilietybės, politinių pažiūrų, priklausymo profsajungoms, socialinės kilmės ir (arba) kitų ypatybių, dėl kurių diskriminuoti draudžiama pagal galiojančius įstatymus. Vykdydami savo įsipareigojimą kurti įvairovę ir įsitraukimu grindžiamą darbovietę, mes visiškai netoleruojame diskriminacijos, persekiojimo, įžeidinėjimo ir priekabiavimo.

Darbuotojų sauga, sveikata ir gera savijauta

„Telia“ nuostata dėl sveikatos ir geros savijautos grindžiama geros sveikatos ir saugių darbo sąlygų **skatinimu**, profesinės rizikos ir prastos sveikatos **prevencija** bei greitu **reagavimu** į traumas ir nesaugias darbo sąlygas. Ši nuostata taikoma ir fiziniams, ir psichosocialiniams darbo aspektams. Mes esame įsitikinę, kad nelaimingų atsitikimų, traumų, su darbu susijusių susirgimų ir nesaugių veiksmų bei sąlygų galima išvengti. Mūsų tikslas –



užtikrinti, kad sveikata, sauga ir gera savijauta grindžiama kultūra būtų visų „Telia“ darbuotojų kasdienio darbo dalis, ir pasiekti, kad visoje Bendrovėje būtų laikomasi šios Politikos. Reikalaudami, kad atitinkamų įsipareigojimų ir veiksmų imtųsi mūsų vietiniai tiekėjai, mes siekiame paveikti darbo sąlygas ir visoje šalyje.

Mūsų požiūris yra grindžiamas ISO 45001 standarto atitikimu. Mes nuolat geriname saugą darbo vietose, tuo tikslu pašalindami pavojus, užkirsdami kelią rizikoms ir reaguodami į prastą dirbančiųjų sveikatą bei įgyvendindami sveikatą ir gerą savijautą skatinančias priemones. Mes laikomės atitinkamų įstatymų bei kitų reikalavimų ir reikalaujame, kad jų laikytųsi ir mūsų tiekėjai.

Saugi ir sveika darbo aplinka yra kiekvieno darbuotojo atsakomybė. Darbuotojai asmeniškai atsako už savo sveikatą. Tikimės, kad ir patys darbuotojai padės kurti saugią darbo aplinką. Darbuotojai turi teisę pranešti apie nesaugias situacijas arba neleisti joms toliau rutuliotis bei teikti pasiūlymus dėl tobulinimo. Darbuotojai turi žinoti saugos standartus ir juos įgyvendinti darbo vietoje. Tai reiškia, kad jie turi baigti rengiamus mokymus, susipažinti su teikiamais pranešimais ir gairėmis bei užtikrinti, kad būtų laikomasi nustatytų taisyklių. Visų lygių vadovams tenka ypatinga atsakomybė už darbuotojų sveikatą ir gerą savijautą darbo vietoje.

Saugos, sveikatos ir geros savijautos užtikrinimo veiksmai yra įgyvendinami vietos lygmeniu, vadovaujantis šia Politika ir susijusiomis instrukcijomis.

Išsamios rekomendacijos pateikiamos dokumente „Darbuotojų saugos, sveikatos ir gerovės tvarka“.

Atranka ir įdarbinimas

Darbuotojų atranka ir įdarbinimas yra svarbi investicija į verslo sėkmę ir į mūsų, kaip darbdavio, prekės ženklą. Mūsų vertybės (angl. Dare, Care, Simplify) yra mūsų veiksmų bei elgesio kasdieniame darbe gairės. Mes siekiame pritraukti tokius dabartinius ir būsimus darbuotojus, kurie būtų patyrę bei kompetentingi ir kurie mūsų vertybėse atpažintų save. Be to, siekdami nuolat tobulėti ir užtikrinti geriausią vertę „Telia“ bei mūsų suinteresuotosioms šalims, mes norime pritraukti ir išlaikyti veržlius, talentingus darbuotojus.

Tinkama kompetencija, įvairovė ir lygios galimybės yra vienodai svarbūs veiksniai, į kuriuos atsižvelgiame atsirinkdami darbuotojus tiek įmonės viduje, tiek ir iš išorės. Įdarbinimas vykdomas atsižvelgus į verslo poreikius. Mes rūpinamės, kad kiekvienas asmuo būtų gerbiamas nepriklausomai nuo jo amžiaus, lyties, šeiminio statuso ar vaikų turėjimo, odos spalvos, religijos, rasės, etninės kilmės, pilietybės, neįgalumo, lytinės orientacijos ar politinių pažiūrų. Atranka vykdoma laikantis nešališkumo principo ir objektyvių bei skaidrių kriterijų. Visi kandidatai gauna tinkamą grįžtamąjį ryšį. Ir esami, ir galimi būsimi darbuotojai turi lygias galimybes „Telia“ darbo vietų rinkoje, kurioje pateikiame siūlomas įsidarbinimo galimybes.

Išsamios rekomendacijos pateikiamos dokumente „Atrankų ir įdarbinimo tvarka“.

Darbo sutarties sąlygos ir darbo valandos

„Telia“ suteikia tokias darbo sąlygas, kurios atitinka vietos įstatymuose nustatytus reikalavimus ir kolektyvinėse sutartyse sutartas sąlygas. Darbuotojai turi teisę į rašytines darbo sutartis, kuriose išdėstomos jų įdarbinimo sąlygos ir kurios sudaromos jiems lengvai suprantama kalba.

„Telia“ laikosi nacionalinių įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų dėl darbo valandų. Mes gerbiame darbuotojų teisę į poilsį bei galimybę suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Atlygis

Apmokėjimas už darbą grindžiamas sąžiningumo ir nediskriminavimo principais. Siekiant juos užtikrinti, atlyginimai yra reguliariai peržiūrimi.

Informacija apie savo atlyginimą ir papildomas naudas darbuotojams yra lengvai prieinama ir suprantama. Prieš priimančią darbą, darbuotojams pateikiama suprantama informacija raštu apie jų darbo ir darbo apmokėjimo sąlygas. Išmokant darbo užmokestį, darbuotojams pateikiame išsami informacija apie jų darbo užmokestį už ataskaitinį laikotarpį.

Išsami informacija pateikiama dokumente „Atlygio politika“.

Komandiruotės



POLITIKIA

Numeris
4/2022

Psl.
4 (4)
Versija
4

Verslo komandiruotės organizuojamos labiausia priimtinu, saugiu, ekonomišku ir aplinkai palankiu būdu. Išsami informacija pateikiama dokumente „Komandiruočių tvarka“. Minėti principai taikomi tiek, kiek juos taikydama „Telia“ nepažeidžia vietinių įstatymų ir kitų teisės aktų.

3 VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖ

Ši Politika taikoma Telia Lietuva, AB bei visoms jos dukterinėms ir bendroms įmonėms kaip jų pačių Politika, kurios privaloma laikytis visiems direktoriams, valdybos nariams, pareigūnams ir darbuotojams. Be to, „Telia“ siekia, kad šioje Politikoje išdėstyti principai ir tikslai būtų įgyvendinti kitose asocijuotose įmonėse, kuriose „Telia“ neturi kontrolinio akcijų paketo, tačiau turi reikšmingą įtaką.

„Telia“ vadovas yra atsakingas už tai, jog Politika būtų tinkamai iškomunikuota bei įgyvendinta, ir kad jam atskaitingi darbuotojai būtų supažindinti su Politika bei jos laikytųsi.

4 POLITIKOS PAŽEIDIMAI

Bet kuris „Telia“ darbuotojas, įtaręs, kad buvo pažeistas Atsakingo verslo kodeksas ir ši Politika, privalo nenu tylėti ir apie problemą pirmiausia pranešti savo vadovui, po to – Žmogiškųjų išteklių padaliniui, etikos ir atitikties užtikrinimo pareigūnui, arba pateikti atitinkamą pranešimą per Skaidrumo liniją. Kaip naudotis Skaidrumo linija, nurodyta „Telia“ intranete ir viešojo interneto svetainėje.

„Telia“ griežtai draudžia bet kokių atsakomųjų veiksmų taikymą pranešėjo atžvilgiu. Konkretūs reikalavimai yra išdėstyti dokumente „Vidinių pranešimų teikimo ir draudimo taikyti atsakomuosius veiksmus pranešėjo atžvilgiu tvarka“.

Jei darbuotojas pažeidžia šią Politiką, jam gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant darbo sutarties nutraukimą.

5 TAIKYMO SRITIS

Visi darbuotojai ir vadovai.

6 IŠIMTYS

Ši politika atitinka Telia Company įmonių grupės Personalo politiką. Esant būtinybei nukrypti nuo šios politikos, apie tai „Telia“ vadovas privalo pranešti Telia Company įmonių grupės Žmogiškųjų išteklių vadovui.

7 ĮMONIŲ GRUPĖS VALDYMO SISTEMA

Ši Politika yra dalis „Telia“ valdymo sistemos, kuri be apribojimų apima:

- Atsakingo verslo kodeksą, „Telia“ tikslus ir vertybes, strategiją, politikas ir valdybos patvirtintas vadovo veiklos instrukcijas;
- Vadovo sprendimus, vadovo patvirtintas instrukcijas ir šį dokumentą; ir
- įmonių grupės funkcinių padalinių ar įmonių grupės padalinių vadovų patvirtintas įmonių grupės gaires.

8 SAŲOKOS IR TRUMPINIAI

Sąvokos ir trumpiniai	Apibrėžtis
Darbo jėga	Vadovai, darbuotojai ir konsultantai