

AS Tallinna Vesi
Ärieesitika juhtpõhimõtted alates 01.01.2025



Sissejuhatus

Aktsiaseltsi Tallinna Vesi kontserni (edaspidi **Ühingu**) ärietiika juhtpõhimõtete kaudu on sõnastatud ärikäitumise ja -eetika head tavad kõikidele Ühingu ja selle tütarettevõtete töötajatele. Ärietiika juhtpõhimõtted on kompassiks Ühingu äritegevusele ning suhetele oma huvigruppidega (kliendid, töötajad, aktsionärid ja kogukond). Oleme nõudlikud enda suhtes, aga ootame ka oma huvigruppide ja koostööpartneritelt käitumist, mis on kooskõlas nii kõrgete eetiliste standardite kui ka kehtivate õigusnormidega. Lisaks ärikäitumise headele tavadele sõnastatakse käesolevas dokumendis ka Ühingu ärietiika juhtpõhimõtete rikkumisest ning muudest õigusrikkumistest ja nende kahtlustest teavitamise kord.

Ühingu ärietiika juhtpõhimõtted on kõigile huvilistele igal ajal leitavad Ühingu kodulehelt ja siseveebist.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)

AS Tallinna Vesi ärieetika juhtpõhimõtete 6 PÕHIREEGLIT

1. Me toimime alati läbipaistvalt ja avatult.
2. Me ei aktsepteeri huvide konflikti.
3. Meil on nulltolerants korruptsiooni, altkäemaksu ja pettuse¹ suhtes.
4. Me soosime säästlikku arengut toetavaid tegevusi.
5. Me toimime vastutustundlikult.
6. Me austame inimõigusi ja võrdse kohtlemise põhimõtet.

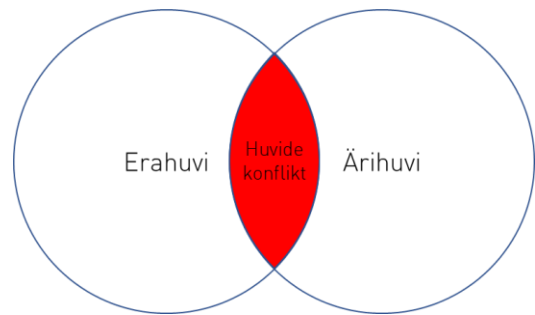
1. Me toimime alati läbipaistvalt ja avatult

Meie äritegevuse peamine eesmärk on toimida kasumlikult, hoides oma teenuste kõrget kvaliteeti ning järgides kõrgeid eetikanorme. Ühing annab õigeaegselt, läbipaistvalt ja avatult teavet oma huvigruppidele Ühingu tegevusest ja finantstulemustest.

Me kasutame Ühingu vara heaperemehelikult ja eesmärgipäraselt ning rangelt ainult tööalastel eesmärkidel.

2. Me ei aktsepteeri huvide konflikti

Me teadvustame, et huvide konflikt on olukord, mis võib viia korruptsioonini, ning seda tuleb alati vältida. Äriotsused ei tohi olla motiveeritud erahuvidest või isiklikest suhetest. Huvide konfliktini võib viia eraviisiline tegevus Ühingu tegevusalal, isiklikud ärisuhted Ühingu huvigruppidega või muu sarnane tegevus. Huvide konflikt võib tekkida ka lähedaste sõprussuhete või sugulussidemete korral. Samuti võib huvide konflikt tekkida teenete osutamisest, mis mõjutavad kedagi ebasobivalt eelistama. Kõik Ühingu äri- sh hankeprotsessis osalevad isikud on kohustatud viivitamata teatama võimalikust huvide konfliktist ja/või kinnitama huvide konflikti puudumist kooskõlas Ühingu sellekohaste sisereeglitega.



Ühingu töötajad ei avalda ega kasuta Ühingu siseteavet ebakohasel viisil ega isikliku kasu saamise eesmärgil.

3. Meil on nulltolerants korruptsiooni, altkäemaksu ja pettuse suhtes

Me ei paku ega võta vastu hüvesid, välja arvatud üksnes sümboolse rahalise väärtusega hüved (sh kingitused, ärilõunad ja meelelahutus) või mõistlik külalislahkuse osutamine tavapärase ärisuhtluse käigus.

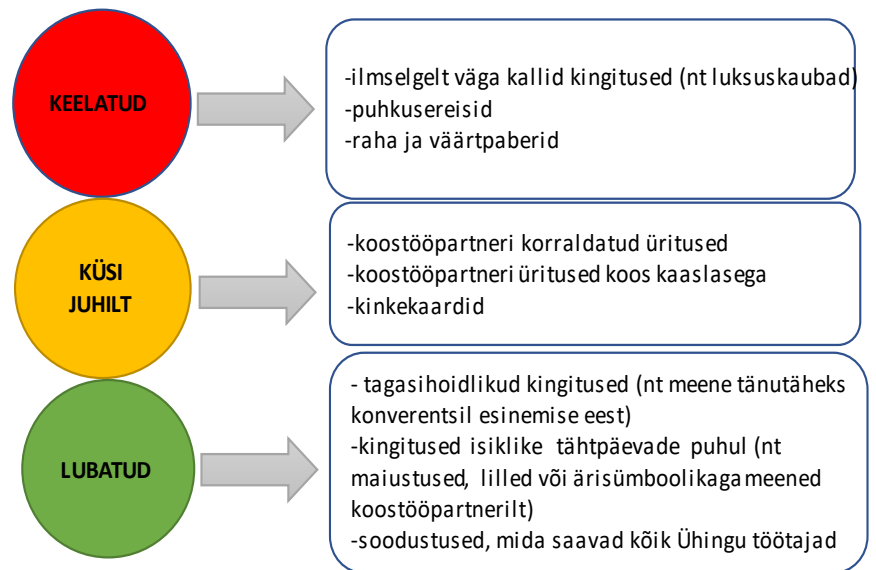
➤ Hüvede vastuvõtmine

Me ei võta vastu kingitusi, kutseid lõunale või üritustele, mille väärtus ületab tavapärase viisakusavalduse oma. Siiski peavad töötajad alati olema teadlikud sellest, et ka

¹ 'Pettus' tähendab kellegi teadlikult eksitusse viimist või jätmist, avaldades talle valesid asjaolusid, mis mõjutavad isikut tehingu sooritamise suunas.

väheväärtuslike hüvede puhul tuleb vastuvõtmisest loobuda juhul, kui sellega kaasneb hüvide konflikt ja see seab ohtu nende võime langetada objektiivselt kaalutletud äriotsuseid.

Reisid, mida korraldavad äripartnerid, ei ole lubatud, välja arvatud juhul, kui see on seotud Ühingu äritegevusega ja tingimusel, et Ühing ise tasub oma töötaja reisi- ja osalemiskulud.



➤ Hüvede pakkumine

Me pakume Ühingu poolt oma koostööpartneritele ja muudele huvigruppidele hüvesid ja ärikingitusi üksnes juhatuse liikme eelneval teadmisel, v.a Ühingu sümboolikaga kingitused (termospudel, maiustused jms).

4. Me soosime säästlikku arengut toetavaid tegevusi

Ühing on Eesti suurim vee-ettevõtja, mis teenindab ligi 40% Eesti elanikkonnast. Ühing keskendub sellele, et pidevalt uuendada oma protsesse ja tõsta pakutavate teenuste kvaliteeti läbi innovaatiliste lahenduste rakendamise, tagamaks, et ka tulevikus oleks klientidele tagatud veevarustus- ja kanalisatsiooniteenused parimal võimalikul viisil. Meie ülesanne on tagada tarbijatele kvaliteetne joogiveeteenus ning käidelda reo- ja sademevesi, kasutades selleks keskkonnasõbralikke tehnoloogiaid. Meie eesmärgiks on vähendada oma süsinikjalajälge ja võidelda seeläbi kliimamuutustega. Hoiame ja väärtustame looduskeskkonda, milles tegutseme.

Oma põhiteenuste tagamiseks oleme tihedalt seotud sisse ostetavate toodete ja teenuste tarnijatega. Seetõttu pingutame selle nimel, et meie tegevuse tõttu ei põhjustata kaudset negatiivset mõju inimestele ja keskkonnale läbi tarneahelate. Selleks eelistame koostööpartnereid, kes on kehtestanud ja avalikustanud ärieetika ja jätkusuutlikkusega seotud

poliitika ning eesmärgid. Me ei tee koostööd ettevõtetega, kus on tuvastatud inimõiguste rikkumised või korrupsioonijuhtumid. Rikkumise ilmnemisel koostöö lõpetatakse.

5. Me toimime vastutustundlikult

Ühing on võtnud endale kohustuseks:

- pakkuda kõigile Ühingu töötajatele turvalist töökeskkonda;
- tagada Ühingu eesmärkide saavutamine;
- suurendada oma huvigruppide keskkonnateadlikkust;
- tegutseda kooskõlas kõigi kehtivate õigusaktidega.

6. Me austame inimõigusi ja võrdse kohtlemise põhimõtet

Me austame iga üksikisiku inimõigusi ega diskrimineeri inimesi mistahes põhjusel, sealhulgas nende rassi, nahavärvi, usutunnistuse, soo, vanuse, sotsiaalse staatuse, perekondliku päritolu, füüsilise või vaimse puude, poliitiliste vaadete, perekonnaseisu või seksuaalse sättumuse alusel. Igasugune diskrimineerimine on mitteaktsepteeritav ning me toetame inimõigusi kindlalt kõikides oma ettevõtmistes vastavalt ÜRO inimõiguste deklaratsioonis² ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhikonventsioonides toodule³. Ühing ei kasuta sunnitööd ega lapstööjõudu.

Me kohtleme kõiki oma huvigruppide liikmeid võrdselt ja lugupidavalt. Diskrimineerimine, füüsiline või verbaalne ahistamine, solvav kõnepruuk, tagakiusamine või mistahes ähvardamine nii ärisuhtluses kui töökohal ei ole meie jaoks aktsepteeritav. Olenevalt juhtumi tõsidusest reageerime sellele kirjaliku hoiatuse tegemise või töösuhte erakorralise lõpetamisega.

Meie eesmärk on luua toetav töökeskkond, kus kõik töötajad tunnevad ennast väärtustatult ja turvaliselt. Kõik töötajad on teadlikud oma töösuhte põhitingimustest ja oma õigustest. Õiglase töötasu tagamine, töötajate arendamine ja kaasamine Ühingu otsustusprotsessidesse on meile oluline.

Ärieetika juhtpõhimõtete rikkumisest ja muudest õigusrikkumistest teavitamine ja järelvalve

Ühing julgustab oma töötajaid arutama ärieetika juhtpõhimõtetega seonduvaid küsimusi oma otsese juhi, siseaudiitori või õigusosakonna juhiga. Ärieetika juhtpõhimõtete rikkumised tuleb koheselt lõpetada, samuti algatab Ühing sisejuurdlust, mis võib teatud juhtudel viia rikkumise toime pannud töötajaga töölepingu erakorralise lõpetamiseni või ametliku menetluseni.

Töötajal tuleb oma kahtlustest ärieetika juhtpõhimõtete või kehtivate õigusnormide võimalikust rikkumisest teatada viivitamatult oma otsesele juhile, Ühingu siseaudiitorile või täita Ühingu [veebi kaudu](#) anonüümne vihjeankeet. Vihjeankeedi kaudu edastatud informatsioon jõuab ainult sõltumatule Ühingu siseaudiitorile, kes tagab täielikult teate saatnud isiku anonüümsuse, analüüsib laekunud teavet ning edastab Ühingule vihje sisukokkuvõtte viiteta infoallikale.

² [Inimõiguste Instituut: INIMÕIGUSTE ÜLDDEKLARATSIOON](#)

³ [International Labour Organization: Publications on International Labour Standards](#)

Juhatuse liikmeid puudutavatest rikkumistest teavitab siseaudiitor viivitamatult Ühingu Auditikomiteed.

Ühingu siseaudiitor teavitab rikkumisest teavitajat teate kättesaamisest hilisemalt 7 kalendripäeva jooksul. Kui rikkumisteate alusel alustatakse kriminaalmenetlust, tagatakse teavitamise fakti konfidentsiaalsus kriminaalmenetluse seadustikus sätestatud erisustega. Ühingu siseaudiitor ja/või õigusosakonna juht pakub sel puhul töötaja soovil talle nõu ja tuge.

Kõiki rikkumisi ja rikkumiste kahtlusi, millest teavitatakse, uuritakse põhjalikult ja neisse suhtutakse tõsiselt ning diskreetselt. Uurimise viib üldjuhul läbi siseaudiitor. Kui rikkumise teavitus puudutab juhatuse liiget, viib uurimise läbi Ühingu siseaudiitor või Ühingu auditikomitee poolt määratud muu isik.

Selleks, et uurimine oleks võimalikult tulemuslik, on oluline antava informatsiooni täpsus – kus ja millal juhtum aset leidis, juhtumi kirjeldus, kes olid sellega seotud (nimed, ametikohad), kuidas teataja juhtumist teada sai, kas juhtumi kohta on ka tõendusmaterjale ja/või tunnistajaid.

Ühing mõistab, et väärkäitumisest teatamise otsust ei ole kerge teha. Kui rikkumisest teavitaja on informatsiooni kaalunud ja arvab, et tema kahtlustel on tõepõhi all, toimib ta kooskõlas Ühingu väärtustega ning täidab seeläbi oma hoolsuskohustust nii Ühingu kui selle huvigruppide ees. Ühing ei luba rikkumisest teavitaja ahistamist ega tagakiusamist (sealhulgas mitteametlikku) ja astub samme teavitaja kaitseks, kui ta on teatanud oma kahtlustest heas usus. Samas ei tolereeri Ühing tühistel asjaoludel, pahatahtlikult ja/või isikliku kasu eesmärgil esitatud süüdistusi.

Kõiki rikkumistest või selle kahtlustest teavitajaid, kes ei ole teinud teavitust anonüümselt, teavitab Ühingu siseaudiitor uurimise tulemustest ja Ühingu rakendatud järelmeetmetest esimesel võimalusel, kuid mitte hiljem kui 3 kuu jooksul teavituse kättesaamisest.

Kõik ärireeetika juhtpõhimõtete ja muude õigusrikkumiste kahtluste teated vaatab läbi ka Ühingu auditikomitee, kes hindab igal aastal ka kehtiva teavituskorra efektiivsust ning teeb vajadusel juhatusele ettepanekuid selle ajakohastamiseks.

Rikkumise kahtluste teavitusi ja sellega seotud dokumente säilitatakse seaduses sätestatud tähtaja vältel (3 aastat).



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)