

Eetikakoodeks

Kategooria	Eesti Energia AS-i juhatuse otsus
Ulatus	Eesti Energia AS-i kontsern
Kehtivuse algus	Alates kinnitamisest
Seotud valdkonnad ja neid reguleerivad põhimõtted, korrad, juhendid ja protseduurid	Eesti Energia kontserni väärtused Eesti Energia kontserni töökorralduse reeglid
Omanik	Riskijuhtimise ja siseauditi teenistus

1. Eesmärk

Eesti Energia AS-i kontserni (edaspidi kontsern) eetikakoodeksi eesmärk on ühine arusaam eetilise käitumisest. Eetikakoodeksi põhimõtete järgimist ootame kõikidelt kontserni ettevõtete töötajatelt ning juhatuse, auditikomitee ja nõukogu liikmetelt. Usume, et eetikakoodeksis kirjeldatud nõuete järgimine aitab kasvatada kontserni väärtust ning vältida kahju kontserni varale ja mainele. Eetikakoodeks põhineb meie väärtustel.

2. Eetilise käitumise reeglid

2.1. Oleme ausad ja usaldusväärsed ning nõustume ainult seaduslike kokkulepete ja tehingutega.

- Oma tegevuse hoiame kooskõlas õigusaktide, standardite ja eeskirjadega.
- Oleme suhtlemisel ausad ja läbipaistvad.
- Vastame oma tegevuses kolleegide, partnerite, klientide ja üldsuse ootustele.
- Esitame kontserni majandustegevuse kohta tõest ja terviklikku teavet.

2.2. Kasutame vara heaperemehelikult ja säästlikult.

- Hoiame kontserni intellektuaalset omandit (*loomingulise tegevuse tulemus, mis hõlmab muuhulgas autoriõigust ja tööstusomandit*), käsitledes seda vastavalt intellektuaalomandi käsitlemise korrale, töölepingule ning pooltevahelistele muudele kokkulepetele. Meil ei ole õigust kasutada ega avaldada mistahes vormis intellektuaalomandit ilma kontserni ettevõtte eelneva kirjaliku loata, v.a juhul, kui selline õigus tuleneb õigusaktist. Austame samavõrd ka partnerite, klientide ja teiste kontserniväliste isikute intellektuaalset omandit.
- Kasutame ja hoiame oma töökohustuste täitmisel saadud teavet hoolikalt. Me ei aruta konfidentsiaalseid tööasju oma tuttavate, pereliikmete ega ka asjasse mittepuutuvate kolleegide ning muude kontserniväliste isikutega.
- Hoiame meile usaldatud töövahendeid ja -keskkonda. Kui peaksime kahjustama või kaotama meile usaldatud vara, teatame sellest esimesel võimalusel oma vahetule juhile.

- Kasutame tööandja ressursse (näiteks raha, tööaeg, transpordivahendid, materjalid) otstarbekalt, mõistlikult ja tööülesannete täitmiseks.
- Meie otsused on eetilised, majanduslikult põhjendatud ja ressursisäästlikud.

2.3. **Me kohtleme kõiki viisakuse, lugupidamise ja tähelepanuga.**

- Kontserni organisatsioonikultuur on vaba diskrimineerimisest, ahistamisest, alandamisest ja muust ebaviisakast käitumisest. Kõiki töötajaid koheldakse õiglaselt ja võrdselt, sõltumata rahvusest, vanusest, rassist, soost, keelest, päritolust, nahavärvusest, usutunnistusest, puudest, seksuaalsest sättumusest, poliitilistest või muudest veendumustest.
- Töösuhete sõlmimisel lähtume töötaja kvalifikatsioonist, väärtushinnangutest ja oskustest ning tagame kõigile võrdsed võimalused.
- Me ei viibi tööl joobeseisundis, sh narkootiliste või psühhotropsete ainete mõju all. Joobeseisundis tööl viibimise osas kehtib kontsernis nulltolerants.
- Me ei viibi haigusnähtudega tööandja ruumides/territooriumil. Kui meie enesetunne ja töölaad võimaldavad tööd teha, siis jääme kaugtööle, kui ei, siis vormistame haiguslehe.
- Klientide, kolleegide ja partneritega suhtlemisel oleme viisakad ja lugupidavad.

2.4. **Hoidume suhetest avalikkuse, klientide, partnerite, konkurentide ja kolleegidega, mis mõjutavad või näivad mõjutavat meie erapooletust.**

- Otsuste tegemisel kontsernis eelistame ettevõtte huvisid isiklikele huvidele.
- Me ei tööta oma lähedaste (sugulaste, hõimlaste ja teiste erapooletust mõjutada võivate isikute) otsealluvuses, sest niisuguste suhetega võib kaasneda huvide konflikt. Juhtidena väldime huvide konflikti olukorda ega värba oma alluvusse sugulasi ega hõimlasi.
- Lähedaste suhete tekkimisel peame silmas, et see ei mõjutaks meie sõltumatust ametikohustuste täitmisel ega tekitaks huvide konflikti. Vajadusel tuleb töö ümber korraldada.
- Kui kahtlustad, et võid olla sattumas huvide konflikti, küsi endalt, kas selle suhte või olukorra ilmsikstulek kahjustaks sind (või sinu lähedasi) või kontserni, või kas suhe või olukord võiks sulle (või kolmandatele isikutele) kuidagi tööandja arvelt kasulik olla. Kui vastus on JAH, võib olla tegemist huvide konfliktiga. Huvide konflikti tuleb vältida ning arutada olukorda otsese juhiga.
- Me ei tee, vahenda ega võta vastu kingitusi või muid soodustusi, mis võivad seada kahtluse alla meie enda, või kingituse/soodustuse saaja erapooletuse.
- Tähtpäevade puhul on lubatud anda või vastu võtta sümboolseid kingitusi, mida saab üheselt mõista tavapärase viisakusavaldusena. Tavapärase viisakusavaldusena mõistame eelkõige väheväärtuslikke meeneid (nt kalender, märkmik, pastakas) või väheväärtuslikke kingitusi (nt lilled, šokolaaditahvel).
- Teavitame vahetat juhti saadud kingitusest. Kui kahtleme, kas kingitus võib kaasa tuua meie erapooletuse kahjustumise või teadliku mõjutamise, arutame olukorda oma vahetu juhiga.
- Kontsern kui organisatsioon ei toeta ühtegi parteid ega poliitikut, valimas käies täidame oma kodanikukohust.

2.5. **Me ei paku oma tegevusega tööandjale konkurentsi ega tekita ettevõtlusega tegelemisega tööandjale kahju.**

- Me ei konkureeri mingil moel kontserni tegevustega. Me ei osuta (sealhulgas lähikondlaste kaudu või kolmanda isiku vahendusel) kontsernile konkurentsi, st meil ei ole õigust töö- või juhatuse liikme lepingu kehtivuse ajal ilma kontserni

nõusolekuta olla koduturgudel kontserniga samal tegevusalal füüsilisest isikust ettevõtja, osanik või aktsionär (v.a. alla 10% suurune osalus avalikult noteeritud ettevõtetes), juhatuse liige, nõukogu liige, prokurist, audiitor, töötaja, teenistuja, töövõtja, alltöövõtja või käsundisaaja.

- Huvide konfliktiga on tegemist juhul, kui töötaja teeb oma töökohustuste raames otsuse, osaleb sellise otsuse tegemises või mõjutab tööandja otsuseid viisil, mis avaldab mõju tema enda, tema lähedaste või temaga seotud juriidiliste isikute majanduslikele huvidele.
- Me ei kuulu kontserni klientide ega partnerite juht- või järelevalveorganitesse, kui see põhjustab või võib põhjustada huvide konflikti.
- Ettevõtlusega tegelemine ei ole keelatud, kui me teeme seda vabast ajast, kontserni vahendeid kasutamata ega tekita sellega huvide konflikti. Ettevõtlusega tegelemisel teavitame sellest tööandjat.

2.6. Juhindume tööalases ja -välises tegevuses eetikakoodeksist.

- Me kõik oleme kontserni saadikud, igaühel meist lasub isiklik vastutus käituda oma tööalases ja -välises tegevuses eetilisel ning aidata seda teha ka teistel kontserni töötajatel. Me käsitleme eetikat ja seaduskuulelikkust tööalase ja -välise tegevuse olulise osana. Sellest tulenevalt võib eetikakoodeksi rikkumine olla hoiatuse tegemise, töölepingu erakorralise lõpetamise või juhatuse liikmega juhatuse liikme lepingu lõpetamise aluseks.
- Samuti jätab kontsern endale õiguse töötajaga tööleping erakorraliselt üles öelda või juhatuse liikmega juhatuse liikme leping lõpetada usalduse kaotamisel või süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel, millega kontserni ettevõtte töötajale või juhatusele liikmele mõistetakse karistus töövälise tahtlikult toimepandud kuriteo eest (*näiteks vargus või lähisuhtevägivald*).
- Kolleegidena juhime üksteise tähelepanu olukordadele, kus võib tekkida oht eirata eetikakoodeksi põhimõtteid.
- Meie juhid on eeskujuks eetikanõuete täitmisel.
- Me oleme eetikaküsimustes avatud ning arutame oma kahtlusi juhtidega või riskijuhtimise ja siseauditi teenistusega. Probleemi või konflikti lahendamisel võtame aluseks käesoleva koodeksi, kontserni väärtused ning hindame osapoolte käitumist nendest lähtuvalt. Vajadusel koguneb sündmuse lahendamiseks eetikakomitee.

Kõik, kellel on tarvis saada selgitusi või juhiseid eetikat puudutavates küsimustes, saavad seda küsida ühel või mitmel järgnevalt kirjeldatud viisil:

- küsides selle kohta kontserni pettuseriski juhtimise osakonda suuliselt, telefonitsi (466 6000) või e-postiga (annateada@energia.ee);
- küsides selle kohta e-postiga (eetikakomitee@energia.ee) EE eetikakomiteelt.

Kõik, kellel on kahtlusi eetikakoodeksi põhimõtete mittejärgimise osas, saavad sellest teada anda ühel või mitmel järgnevalt kirjeldatud viisil:

- teavitades sellest kontserni pettuseriski juhtimise osakonda suuliselt, telefonitsi (466 6000) või e-postiga (annateada@energia.ee);
- teavitades sellest telefonitsi (6407 199) või e-postiga (annateada@ellex.ee) EE-d teenindavat advokaadibürood juhul, kui isik ei soovi ja/või ei saa infot organisatsioonisiselt edastada.

Eeldame, et ebaeetilisele käitumisele viitavat informatsiooni edastatakse alati heas usus, mistõttu on kõigile eelkirjeldatud informatsiooni edastajatele tagatud kaitse võimalike survemeetmete eest.