



ESG strateegia  
2024/2025 meistriklass:  
2. koolituspäev

10/11.detsember 2024

INNOVATSIOONI-  
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit

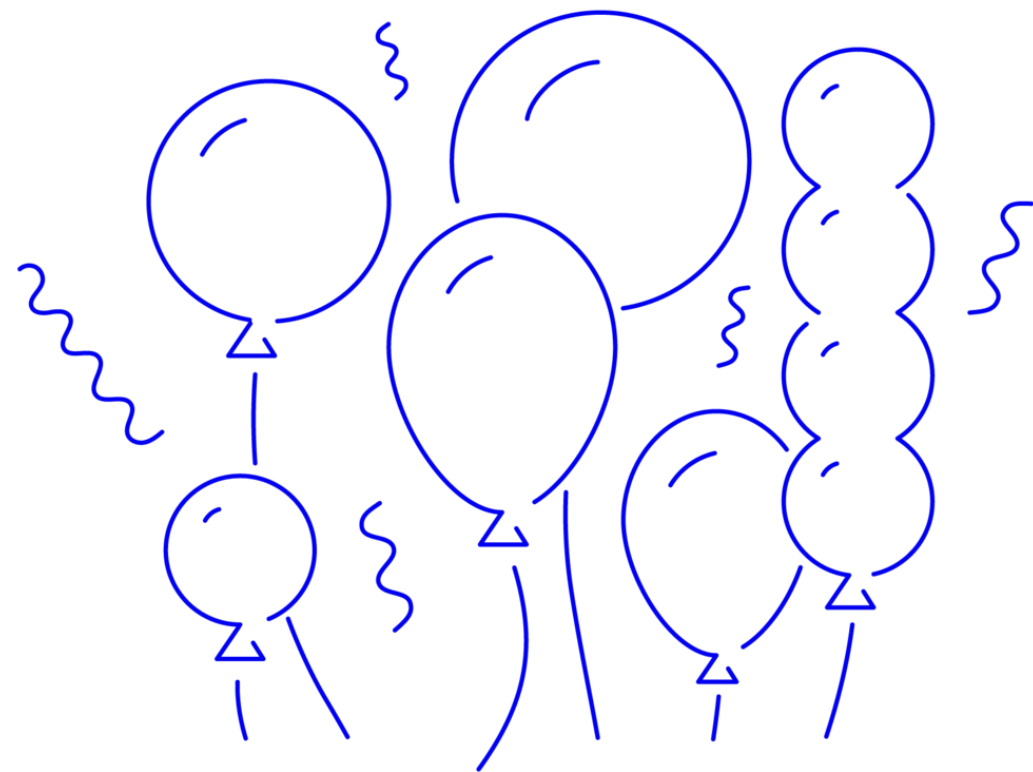


Eesti  
tuleviku heaks



# Marko Siller ja Paula Kristel Kaljula

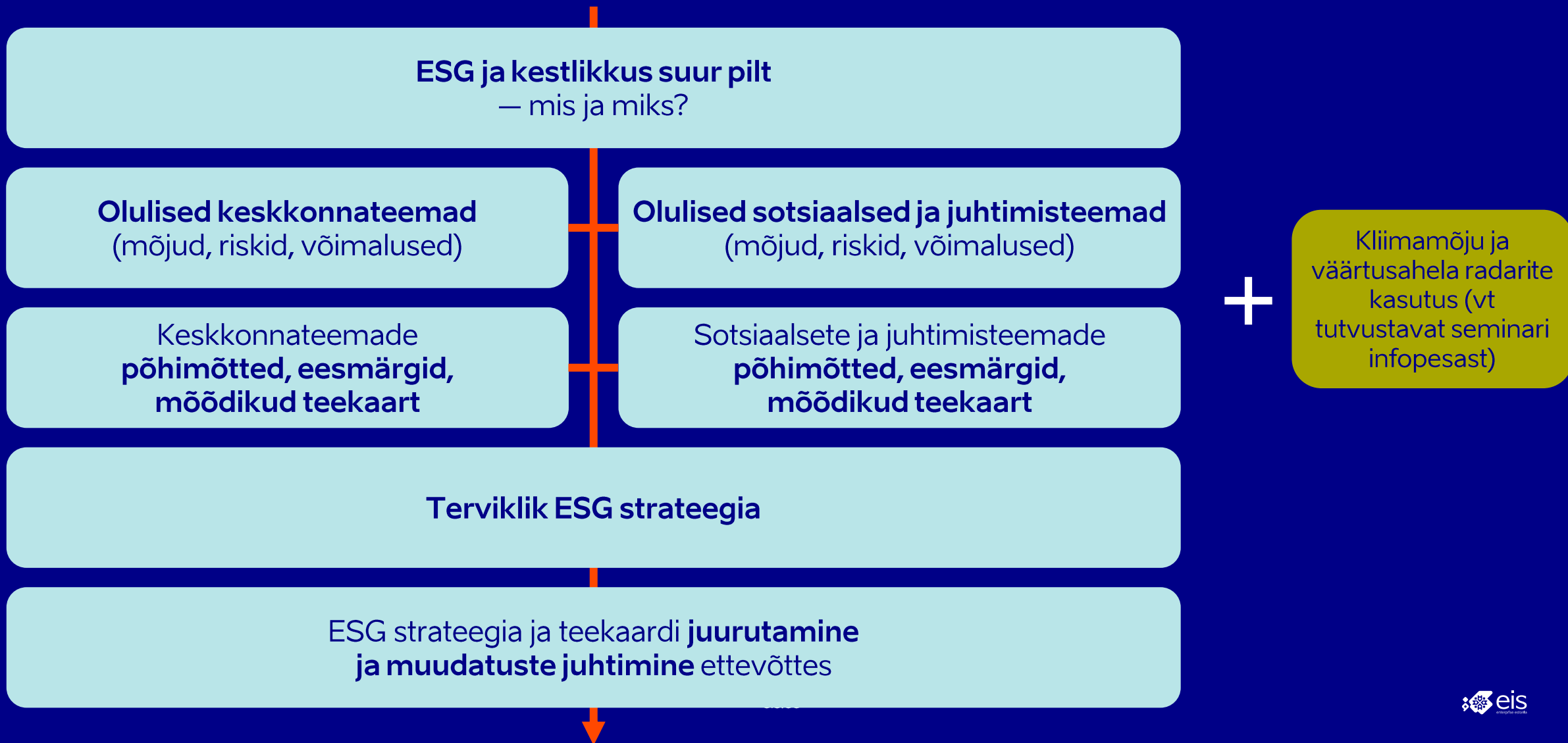
Koolitajad



# Tänane plaan

10.00 – 10.10	<b>Koolituspäeva sissejuhatus</b>
10.10 – 10.30	<b>Kodutöö peegeldus:</b> keskkonnateemade mõjud, riskid ja võimalused
10.30 – 12.00	<b>Oma töötajatega</b> seotud mõjud, riskid ja võimalused
12.00 – 12.45	Lõunapaus
12.45 – 13.30	<i>(jätkub)</i> <b>Oma töötajatega</b> seotud mõjud, riskid ja võimalused
13.30 - 14.00	<b>Külalisesineja (Protex)</b>
14.00 – 14.20	Paus
14.20 – 15.00	<b>Tarbija ja lõppkasutajaga</b> seotud mõjud, riskid ja võimalused
15.00 – 15.45	<b>Ärilise käitumisega seotud teemade</b> mõjud, riskid ja võimalused
15.45 – 16.00	Päeva kokkuvõte

# Meistriklassi sisu ülesehitus





# Peegeldus keskkonnateemade hindamisest

1. Öpipaarilisega 7min + 7min
2. Jagame laiemas ringis

- Mis oli väljakutsuv ja keeruline?
- Mida uut, kasulikku või huvitavat märkasite?
- Kas, kuidas ja milliseid sidusrühmasid kaasasite?
- Mis on teie ettevõtte olulisimad keskkonnateemad?



Kas keskkonnateemade  
hindamisel jäi mõni  
lahtine küsimus õhku?





Hoidke pea püsti –  
teemade lahti  
mõtestamine on üks  
kõige keerulisem osa  
strateegia  
kujundamisest!

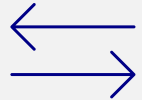


# Meeldetuletuseks: printsiibid oluliste ESG teemade tuvastamiseks

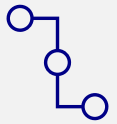




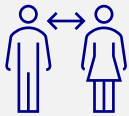
# Printsiibid oluliste ESG teemade hindamiseks



Kahene olulisus (*double materiality*) = mõju + risk&võimalus



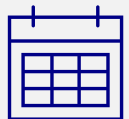
Väärtusahela ülesus (enne ja pärast teid)



Sidusrühmade kaasatus (keda mõjutate ja kes teid mõjutavad)



Tegelik vs potentsiaalne



Erinevad ajaperspektiivid (lühike -> pikk)

Käime täna mõned S (*social*) ja G (*governance*) teemad põhjalikumalt, mõned põgusamalt läbi.

Tehke jooksvalt märkmeid (ka oma töölehtedesse), et nende teemadega iseseisvalt töötades lihtsam oleks!



Sotsiaalsete  
teemadega  
seotud mõjud,  
riskid ja  
võimalused





<p>KLIIAMUUTUSED</p>	<p>TÖÖTAJATE ÕIGUSED, TÖÖTINGIMUSED, VÕRDNE KOHTLEMINE, KAASAMINE</p>	<p>TOODETELE/TEENUSTELE LIGIPÄÄSETAVUS, VASTUTUSTUNDLIK TURUNDUS</p>
<p>REOSTUS</p>	<p>TÖÖTAJATE TERVIS JA OHUTUS</p>	<p>TARBIJATE TERVIS JA OHUTUS, PRIVAATSUS JA ANDMEKAITSE</p>
<p>VEERESSURSSIDE KASUTUS</p>	<p>TÖÖTAJATE OSKUSED JA ARENG</p>	<p>KOGUKONDADE HEAOLU</p>
		<p>VÄÄRTUSAHELA TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSED JA ÕIGUSED</p>
<p>ELURIKKUS JA ÖKOSÜSTEEMID</p>		<p>SUHTED ÄRIPARTNERITEGA, MAKSETAVAD</p>
<p>RESSURSID JA RINGMAJANDUS</p>	<p>ÄRIEETIKA, KORRUPTSIOONI VÄLTIMINE, VILEPUHUJA KAITSE</p>	<p>LÄBIPAISTEV LOBITEGEVUS</p>



# Oma töötajad

- Tööhõivekindlus
- Töö ja eraelu tasakaal
- Piisav töötasu
- Töötajate kaasamine
- Tervishoid ja ohutus
- Mitmekesisus ja võrdne kohtlemine
- Koolitus ja oskuste arendamine

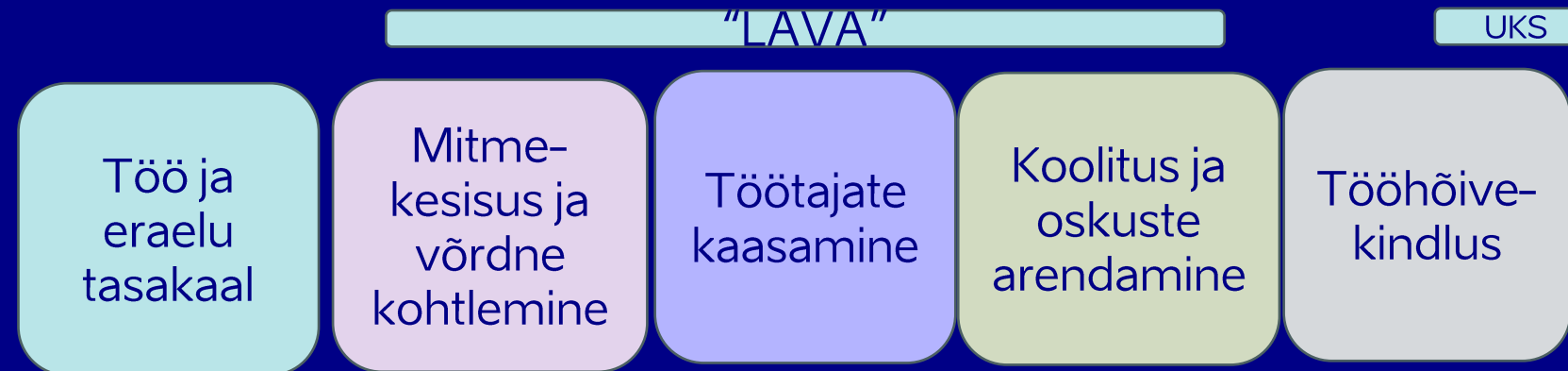


...et te tõesti  
mõtleksite kastist  
välja – uute  
nurkade peale,  
“aga äkki siiski”  
hoiakuga!

# Harjutus

- Arutlege õpipaarilisega 20 minutit:
  - Milles see teema teie ettevõtte jaoks väljendub? Kuidas puudutab teie töötajaid?
  - Millised tegevused või tegevusetus mõjutavad töötajate soovi teie ettevõttes töötada? Millised ohud ja ja äririskid selles teemas teie ettevõttele veel on?
  - NB! Pole oluline kui hästi olete selle teema praeguseks juba lahendanud.
- Jagame ja arutame suures ringis ükshaaval iga teemat

Harjutuse eesmärk: Mõista teemade sisu, jagada teistega näiteid, mis omakorda hiljem kodutöö tegemist hõlbustab



Tööhõivekindlus – kindel töökoht ka ärikeskkonnas, tehnoloogias ja ühiskonnas toimuvate muutuste keskel

## Mida selle all silmas peetakse?

- Uute töökohtade loomine ja säilitamine (sh digitaliseerimise/automatiseerimise tagajärjel)
- Töölepingute stabiilsus: pikaajalised/tähtajatud töölepingud või ajutised töölepingud (ka sektoris, kus see tavaks pole)
- Kokkulepitud ja õigeaegne töötasu
- Lepingutingimused, mis kaitsevad tööandja ühepoolsete lepingumuudatuste eest
- Erineva lepinguga töötajate võrdne kohtlemine ja soodustused (osa vs täis; rendi)
- Töötajate roteerumise võimaldamine, täiendõpe: uued kompetentsid muutuvates oludes
- Paindlike töövormide (nt. osaline koormus, erinevad vahetused) võimaldamine eraeluliselt keerulistes olukordades ilma lepingutingimusi muutmata
- Tööhõivekindluse tagamine ka majanduslike raskuste ajal, töö ümberkorraldus
- Töökoha kaotuse risk ja ettevõtte praktika koondamise korral (finants, kompetents)



# Tööhõivekindlus – kindel töökoht ka ärikeskkonnas, tehnoloogias ja ühiskonnas toimuvate muutuste keskel

## Madal elektrihind sunnib Enefit Powerit kaevureid koondama

MAJANDUS

05.03.2024 07:15

Kuula artiklit 2 min



Foto: Ken Mürk/ERR

Põlevkivijaamade töövalmiduses hoidmine on viinud Enefit Poweri raskesse seisu, mistõttu otsib ettevõtte kokkuvõiuvõimalusi ja koondab töötajaid, kirjutab [Ärileht](#).

Veel kaks aastat tagasi oli Enefit Power täies õies: elektri kõrge hind võimaldas korraliku kasumiga müüa ka põlevkivielektrit. Kiiresti tuli üles saada põlevkivi kaevandamise mahud, mistõttu otsis ettevõtte üles aastaid tagasi koondatud kaevurid ja pakkus neile uuesti tööd.

Nüüd ollakse vastupidises olukorras – põlevkivielektrit müüa ei ole võimalik ja ettevõtte on maakonna suurim koondaja.

## Ehitusmaterjalide tootja koondab hulga töötajaid. “Ebakindel olukord kestab meie hinnangul veel mõnda aega”



Berta Gortfelder

28. märts 2023 kell 11:41



Foto: Virumaa Teataja / Scapix



ning sulgeb ajutiselt ühe tehase tellimuste

# Töötajate kaasamine

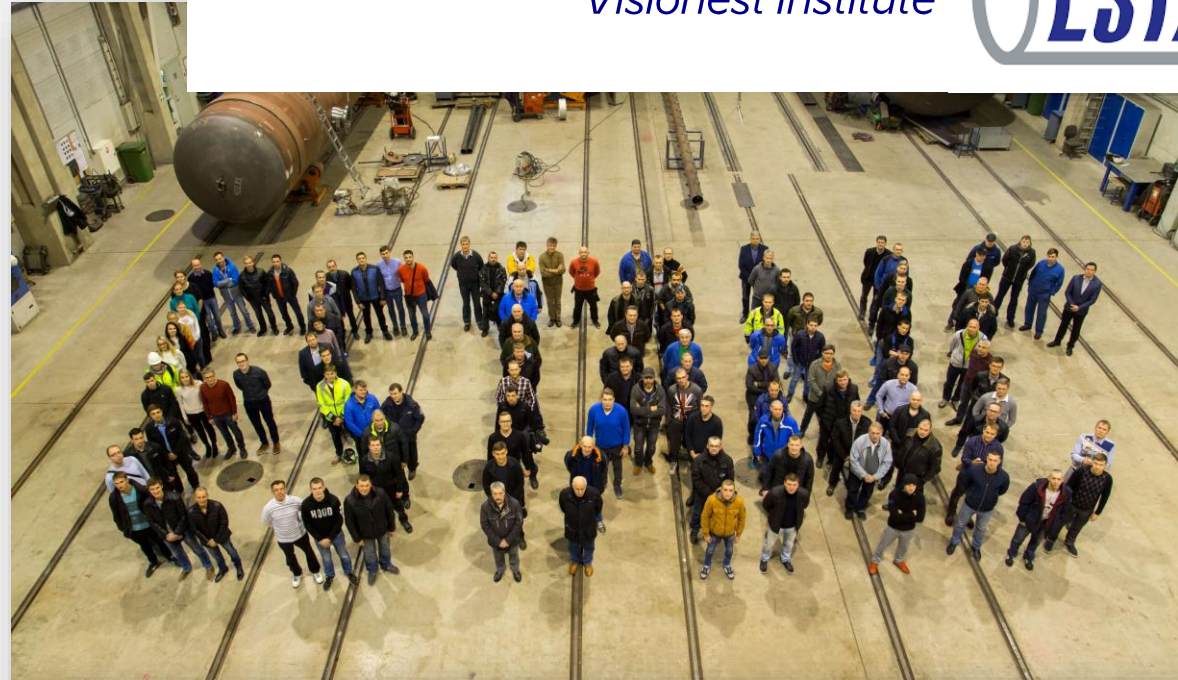
## Mida selle all silmas peetakse?

- Töötajate kaasamine ametiühingute või töönõukogude kaudu (vaba õigus moodustada ja liituda) töökoha või juhtimise tasandil otsustesse
- Töötajatega konsulteerimine regulaarselt ning enne suuremaid muudatusi
- Töötajate võimalus tõstatada teemasid proaktiivselt
- Kaasamise vormid – informeerimine, arvamuse küsimine – otsustamises osalemine, tagasisidemehanismid
- Turvaline keskkond eriarvamuste esitamiseks
- Töötajate tunnustamine arvamuste ja seisukohtade esitamise eest
- Kaasamise lahenduste kättesaadavus ja praktilisus
- Informatsiooni kättesaadavus ettevõtte finantsseisu, strateegia, plaanide, muudatuste kohta
- Tööaja võimaldamine töötajate esindajatele kaasamise teemadega tegelemiseks



# Töötajate kaasamine

Unistuste Tööandja 2024 ,  
*Visionest Institute*



Estanc on silma paistnud teistlaadi organisatsioonistruktuuriga, kus puudub võimupositsioonist lähtuv hierarhia. Kesaväli ja Kuuslap usuvad, et inimkeskne kultuur ja eesmärgist lähtuv juhtimine on põhjused, miks Estanci töötajad on tööga rahul ja pühendunud. "Senine tegevus on näidanud, kuidas klassikalise võimuhierahiata saab kasvatada töötajates väga edukalt pühendumist

rahulolu ja ettevõtte üldist toimimist. Meie töötajad teavad ettevõtte peamist eesmärki, oma meeskonna eesmärki ning enda isiklikku eesmärki ja kõigil on vabadus otsustada, kuidas paremini oma eesmärkideni jõuda."

# Töö ja eraelu tasakaal

## Mida selle all silmas peetakse?

- Paindlikkus tööaja ja töökoormuse suhtes, graafikute loomisel (nt vanemapuhkuselt osakoormusega naasemine, töö õpingute kõrval, pensionieelikud, vms isiklikel/perekondlikel vajadustel)
- Vanemapuhkuse võimaldamine ja vanemapuhkuselt naasmise võimaldamine
- Kaugtöö, hübriidtöö võimaldamine (pendelrände aja vähendamine)
- Lastehoid, pereüritused, seotud hüved
- Tööaja ja eraelu piiride austamine, nt tööajaväliselt ei eeldata tööalast suhtlust/reageerimist
- Panustamine tervise edendamisesse (töötoad, koolitused, tervisekulude hüvitamine vms)
- Töö intensiivsuse ja töökoormuse teadlik juhtimine eesmärgiga seda leevendada/vältida, ületundide tekkimisel nende tasustamine
- Vastavasisulise info kättesaadavuse tagamine
- Organisatsioonikultuur ja suhtumine töö- ja eraelu tasakaalu, sh juhtide seas
- Töö peab saama tehtud ka formaalsel tööaega paindlikult kasutades



# Töö ja eraelu tasakaal

## Pere- ja töötajasõbralike meetmete rakendamise kasud:

- Alaneb töötajate stressitase nii tööl kui ka eraelus.
- Väheneb tööjõu liikumine.
- Väheneb tööõnnetuste arv.
- Alaneb töötajate läbipõlemine.
- Väheneb ebavõrdsus.
- Paraneb töötajate tervis ja väheneb haiguspäevade arv.
- Paraneb töötajate ja nende perede elukvaliteet.
- Kasvab töötajate produktiivsus.
- Paraneb töötajate ja juhtkonna läbisaamine ning koostöö.
- Paraneb töötajate konkurentsivõime.

*Tööinspeksioon*



Tervist  
edendav  
töökoht



PERESÕBRALIK  
TÖÖANDJA

# Mitmekesisus ja võrdne kohtlemine

## Mida selle all silmas peetakse?

- Võrdne ligipääs tööle (anonüümne värbamine) ja edutamisele (selged kriteeriumid)
- Sooline ja vanuseline mitmekesisus/tasakaal juhtide ja töötajate seas, selle soodustamine, mõõtmine
- Erinevate kultuuride, vanuserühmade ja maailmavaadete väärtuse mõistmise ja tolreerimise soodustamine
- Ahistamise, vägivalla, töökiusu vms vältimine
- Diskrimineerimise vältimine soo, vanuse, kultuuriliste erinevust vm tõttu, vastavad meetmed ja analüüs
- Võrdne palk võrdväärse töö eest
- Erivajadustega arvestamine, tingimuste loomine ja toetamine
- Organisatsiooni kultuur, kus töötajad saavad olla nemad ise ning väljendada julgelt seda, kui vajavad oma potentsiaali realiseerimiseks mõnevõrra teistsuguseid lahendusi
- Kolmandate osapoolte ahistamise ennetamine (nt klientidelt tulenev)
- Kaebuste menetlemise mehhanismid, toetused ohvrile

# Mitmekesisus ja võrdne kohtlemine

## Helen Talalaev: "Töökeskonnas on seksuaalset ahistamist kogenud 33% naistest ja 17% meestest."



Helen Talalaev

Mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna juht



8. aprill 2024

2023. aasta nimetasin mõttes seksuaalse ahistamise teema-aastaks, sest just see oli probleem, millega tööandjad kõige enam keskuse poole pöördusid. Nad küsisid nõu, kuidas tegelda seksuaalse ahistamise juhtumitega, kuidas luua süsteemi, millega tagada töötajatele kindlustunne, et nende kogemus väärleb tähelepanu ja tööandja astub samme, et taastada turvaline töökeskond.

Samale kitsaskohale viitab ka 2023. aastal statistikaameti tellitud suhteuring, mis tõi välja, et töökeskonnas on seksuaalset ahistamist kogenud 33% naistest ja 17% meestest. 18–29-aastaste naiste seas on töö seksuaalset ahistamist kogenud rohkem kui pooled!

Tööandjabrändingu agentuur Instar on 14 aastat järjest uurinud tegureid töökoha valikul. 2023. aastal hindasid tudengid 50 pakutud teguri seast kõige olulisemaks töötajate võrdse ja ausa kohtlemise. Inimõiguste keskuses oleme Turu-uuringute ASi abil aastaid uurinud, kuid võrd mängib atraktiivse tööandja kuvandi juures rolli mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise väärtustamine – kui 2012. aastal pidas seda tähtsaks 37% vastanutest, siis mullu juba 69%. Sama paljud vastanutest eelistavad sellist tööandjat ka tööle kandideerimisel.

<https://humanrights.ee/2024/04/helen-talalaev-tookeskkonnas-on-seksuaalset-ahistamist-kogenud-33-naistest-ja-17-meestest/>

eis.ee

## Börsifirmad peavad juhtkonna valimisel hakkama arvestama soolise tasakaaluga (96)



Richard Mägar  
richard.magar@arileht.ee



Illustreeriv foto.

FOTO: BEAURTRUM | SHUTTERSTOCK

Kuula artiklit 5 min



Lisa

Delfi Tasku

Rahandusministeerium saatis kooskõlastusringile koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga valminud seadusemuudatused, mille eesmärgiks on edendada soolist tasakaalu suurte börsifirmade juhtkondades. Lisaks reguleeritakse soolise tasakaalu saavutamist riigi äriühingutes.

Eelnõuga võetakse üle vastav Euroopa Liidu direktiiv, mille kohaselt börsiettevõtte üldkoosolek peab soolise tasakaalu soodustamiseks kinnitama ühe kahest eesmärgist: vähemalt 40 protsenti nõukogu liikmetest on alaesindatud soost või vähemalt 33 protsenti juhatuse ja nõukogu liikmetest on alaesindatud soost.

Esimese eesmärgi täitmiseks peaks näiteks viieliikmelises nõukogus olema kaks alaesindatud soost isikut, teise eesmärgi täitmiseks nõukogus ja juhatuses, kus on kokku näiteks üheksa liiget, peaks neist kolm olema alaesindatud soost. Valitud eesmärk tuleb täita 2026. aasta 30. juuniks. Eesmärkide mittesaavutamine endaga sanktsioone kaasa ei too.

<https://arileht.delfi.ee/artikkel/120304991/borsifirmad-peavad-juhtkonna-valimisel-hakkama-arvestama-soolise-tasakaaluga>





Paus  
kuni 12.45

INNOVATSIOONI-  
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks



eis  
enterprise estonia

eis.ee

# Koolitus ja oskuste arendamine

## Mida selle all silmas peetakse?

- Oskuste kaardistamine ja sellega arvestamine, arenguplaanid
- Ettevõttevälised ja -sisesed koolitused (kohustuslikud, ametialased, üldharivad nn *soft skills*, muud)
- Täiend- ja ümberõppe võimaldamine (töötaja eraldamine, kulude katmine vm), elukestev õpe
- Juhtide koolitamine ettevõtte kultuuri edendamiseks
- Töötajate vabatahtlikud algatused
- Investeeringud töötajate arengusse
- Tulevikuoskuste tagamine ettevõttes
- Töötaja konkurentsivõime tugevdamine tööturul (töötaja lahkudes)

# Koolitus ja oskuste arendamine

## CASE

### Broader perspectives through internal rotation

At Paulig, the development of our people includes internal job rotation opportunities. Many Pauligians gain a broader perspective on the business and enhance their competencies through rotations, benefiting both personal development and fulfilling Paulig's needs.

In 2023, our employees embraced international job rotation opportunities, and one of our short-term assignees was Kristina Tinkovan.

"As an EHS Manager in Saue, Estonia, I spent four months in Spain during 2023, contributing to the establishment of a safety culture among our Spanish colleagues.

This professional endeavour presented a significant and interesting challenge. I had the opportunity to participate in building a safety culture in a large plant with several hundred employees, multiple product lines, and various shifts. Since Spain is in the initial stages of its safety journey, this was a unique opportunity to introduce and implement new ideas together with the team.

Ultimately, it proved to be a valuable experience for my career at Paulig. Alongside gaining a wealth of new profes-

sional insights and knowledge, I was absolutely captivated by the kindness, support, and care demonstrated by the people. Throughout my time, I never felt alone in a foreign country without my family and friends, knowing I had 24/7 support. I'm very grateful for this experience and I wish Spain a quick first year without any Lost Time Accidents!"

Kristina pictured with her colleagues in Spain.



## Noori meelitavad tööle kohanemisprogrammid, koolitused ja mentorid



"Nii mõnedki tööandjad jäävad tegelikult väga potentsiaalsest ja ägedast noorest inimesest ilma ainuüksi seetõttu, et ei ole loonud organisatsioonile head sisseelamisprogrammi."

Novaator



# Koolitus ja oskuste arendamine

*“Iga tööandja sotsiaalne vastutus number üks on muuta oma inimesed ilusamaks, paremaks ja targemaks ning anda nad tööturule tagasi väärtuslikumana.”*

Tööõnne uurija,  
koolitaja ja nõustaja  
**Tiina Saar-Veelmaa**  
31.10.2020  
Postimees



# Tööleht nr 2 – Oma töötajad

- + Avage tööleht nr 2 Google Drive keskkonnas
- + Töötage oma töötajaid puudutavate teemadega!



Paus  
kuni 14.20

INNOVATSIOONI-  
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks



enterprise estonia

eis.ee



# Tarbijad (kliendid) ja lõppkasutajad

- Andmekaitse ja privaatsus
- Tarbija tervis ja ohutus
- Toodete/teenuste ligipääsetavus
- Vastutustundlik turundus ja tootemärgistus



# Tarbijad ja lõppkasutajad

Info kättesaadavus ja usaldusväärsus

Info kättesaadavus ja usaldusväärsus

Vastutustundlik turundus

## CUSTOMERS AND END-USERS

We aim to make it easy for our customers to build responsibly and future fit and to offer our customers low-carbon services and products. As one of Europe's largest distributors of construction materials, we recognise our responsibility to act accordingly. Therefore, we are committed to supplying a future-fit product range with best-in-class product documentation and trusted advice. We prioritise engaging with our customers to understand their needs and ensure that we can support them in building for the future.

STARK GROUP A/S - Sustainability Report 2024

### IMPACTS

- 1 Poor product data may result in missed sales
- 2 Poor information on sourcing trails, production methods and countries of origin
- 3 Emissions of harmful substances in finished buildings
- 4 Inadequate guidance on machine rentals may put customers at risk of accidents

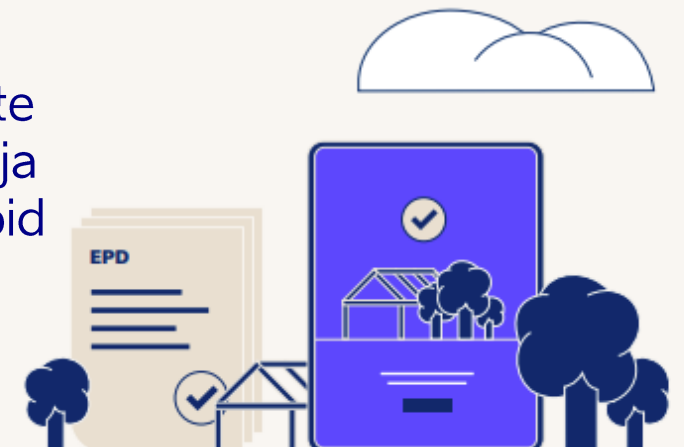
### RISKS

- 5 Misleading sales promotions may have negative reputational impacts and accusations of greenwashing etc.
- 6 Non-compliance with ethical standards and legal requirements - EUDR, CSDDD, etc.
- 7 Greenwashing and loss of reputation

### OPPORTUNITIES

- 8 The demand for product information, including product carbon information is increasing representing an opportunity to capitalise on the provision of EPD's to customers

Tarbijate ohutus ja tervishoid



# Tarbijad ja lõppkasutajad



Tarbijate ohutus  
ja tervishoid

## Risks and Opportunities – Environmental, Social and Governance

Themes	Identified Risks	Opportunities
Health and Safety - Customers	<ul style="list-style-type: none"><li>• Injuries at customer</li><li>• Customer satisfaction</li><li>• Chemical exposure</li><li>• Reputation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Safe products</li><li>• No claims</li><li>• Good reputation</li><li>• Build corporate value through safe and durable products</li></ul>

Üldine rahulolu

Klientide  
kaasamine

Toote  
vastupidavus

# Tarbija tervis ja ohutus

## Mida selle all silmas peetakse?

- Ohutud toorained ja koostisosad
- Enne lõpptarbijat vahetegevuste tegijate ohutus (nt valmistoote tegijad, paigaldajad)
- Kasutus- ja ohutusjuhendid, piisav info ja läbipaistvus koostise ja päritolu osas
- Klientide, küllastajate turvalisus
- Tarbijate harimine, laiem teadlikkus, käitumisharjumused
- Kiire ja tõhus tagasikutsumise protsess
- Tervist soodustavad tooted



# Vastutustundlikud turundustavad



I'm a 100% recycled and recyclable bottle

## Coca-Cola and Nestle accused of misleading eco claims

7 November 2023

Share Save

Theo Leggett & Nick Edser  
BBC News



Coca-Cola, Danone and Nestle have been accused of making misleading claims about their plastic water bottles being "100% recycled".



Aastal 2019 andis Arla välja "kliimaneutraalse" piima. Kliimaneutraalsus saavutati läbi offsettimise.

2021. aastal sai Arla kliimaneutraalne piim tarbijate hääletusel Matbluffi auhinna (toidupettus) – tarbijad tajusid, et kliimaneutraalsus pelgalt läbi offsettimise rohepesuna.



## 100% of K-Cup® Pods are Recyclable\*

Since the end of 2020, 100% of Keurig® K-Cup® pods have been recyclable. All of our K-Cup® pods are made from recyclable polypropylene (#5 plastic) which is used in a variety of common household products like butter tubs and yogurt containers. Polypropylene is widely accepted in curbside recycling across North America, although not all recycling facilities that accept polypropylene necessarily accept K-Cup® pods.

Each recycling facility differs (in fact, there are currently over 20,000 different recycling systems in the U.S.), so it's important to confirm you can recycle pods in your community. You can check your city's waste management website or sites like BeRecycled.org to see a list of accepted materials.

\*Check locally - not recycled in many communities.



H&M ja Decathlon kasutasid oma turunduses väljendeid "Conscious" ja "Ecodesign", mis olid tarbijate jaoks lahti kirjeldamata ja segadust tekitavad. Süüdi mõistmise järel tunnistasid mõlemad ettevõtted, et nende sõnumid oleksid võinud selgemad olla.

# EL roheväidete direktiiv



53%



40%



1/2



230

## Mida peab ettevõtte tegema?

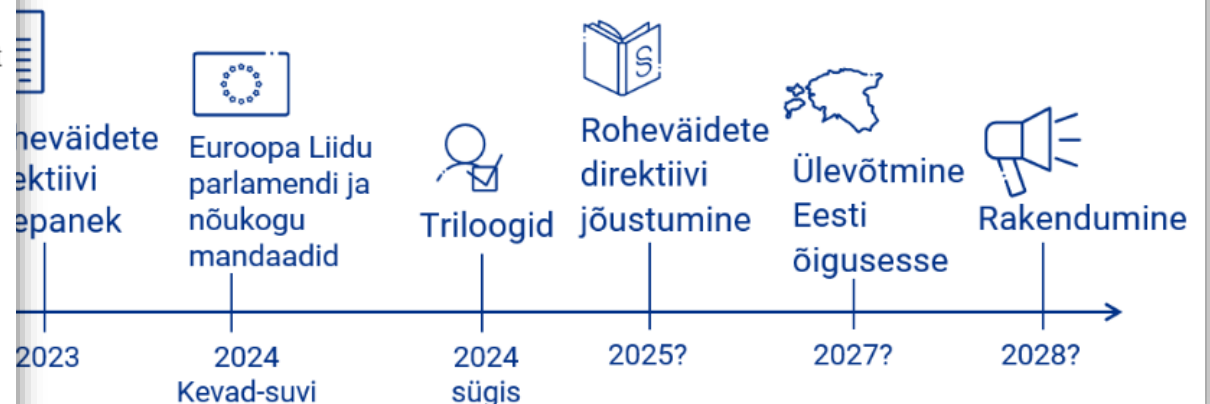
Roheväite tegemisel tuleb:

- ✓ **Keskkonnaväide põhjendada:** täpsustada, mille kohta väide käib, esitada tõendusmaterjalid ja hinnata toote olelusringi (LCA)
- ✓ **Põhjendamine tõendada:** lasta erapooletul vastavushindamisasutusel keskkonnaväite vastavust tõendada või täita tehniline dokument. Keskkonnaväite tõendamise kinnituseks väljastatakse vastavuse sertifikaat viieks aastaks. Tõendamist võidakse kontrollida.
- ✓ **Tarbijat informeerida:** koostada selge ja arusaadav kokkuvõte, mis on tarbijale kättesaadav selle riigi keeles, kus turul tooted on. Lisaks kokkuvõttele peab QR-koodi, veebilehe või digitaalse tootepassi kaudu tegema kättesaadavaks ka teabe põhjendamise kohta, sertifikaadi väljastaja ning kliimaväidete tegemisel tuleb lisada, kas kasutatakse kompenseerimist (nt istutatakse metsasid) või vähendatakse heitmeid oma tegevuselt.

Reporting

Half of all green labels offer weak or non-existent verification

There are 230 sustainability labels and 100 green energy labels in the EU, with vastly different levels of transparency





# Vastutustundlik turundus

## Mida selle all silmas peetakse?

- Eksitav teave toote omaduste ja hinnastamise kohta
- Vastutustundlik sihtgruppide valik (haavatavate sihtrühmade ja nende eksitamise vältimine)
- Reklaamieetika (ebasobilike sõnumite, sümbolite vms kasutamine), kultuuriliste ja sotsiaalsete normide austamine
- Rohepesu, keskkonnaväidete tõendamine
- Tarbijate teadlikkuse tõstmine riskidest, käitumusharjumuste kujundamine



# Vastutustundlik turundus

## Colorwashing

- **Rohepesu (greenwash)** – eksitavad väited toote/teenuse keskkonnamõju kohta
- **Roosapesu (pinkwash)** – naiste võimustamine turunduses, samal ajal kui ettevõtte enda (tarneahela) praktikates on soolist ebavõrdsust või naiste ärakasutamist
- **Pruunpesu (brownwash)** – turunduses erineva rassi ja etnilise tausta toetamine, samas ajal kui ettevõtte enda (tarneahela) praktikates ei ole samade teemade negatiivne mõju juhitud
- **Vikerkaarepesu (rainbowwash)** – turunduses LGTBQIA+ toetamine, samas ajal kui ettevõtte enda (tarneahela) praktikates ei ole samade teemade negatiivne mõju juhitud
- **Valgepesu (whitewash)** – toimunud õnnetuste vms negatiivsete juhtumite korral tõe väljaselgitamise eest vastutuse mitte võtmine ega muudatuste tegemine

# Ligipääsu tagamine

## Mida selle all silmas peetakse?

- Toote/teenuse disain ja ligipääs puuetega inimestele
- Digitaalsete teenuste ligipääsetavus (sh nägemis- ja kuulmispuude korral, eakatele, väheste oskustega kasutajatele)
- Piisava info kättesaadavus, mis on vajalik toote/teenuse korrektseks kasutamiseks
- Piirkondlik ligipääs (nt maa- vs linnapiirkond)
- Diskrimineerimiseta ligipääs (nt sooline vms)
- Ligipääs elutähtsatele teenustele ja toodetele

# Tööleht nr 2 – Tarbijad ja lõppkasutajad

- + Avage tööleht nr 2 Google Drive keskkonnas
- + Töötage tarbijaid ja lõppkasutajaid puudutavate teemadega!



# Äriline käitumine

- Ärieetika, sh  
korrupsioonivastane tegevus
- Loomade heaolu
- Poliitiline aktiivsus
- Äripartneritega (eelkõige  
tarnijatega) suhete haldamine





NB! Ärilise käitumise puhul tuleb MÕJU aspekti natuke teise nurga alt mõelda.

Näiteks:

...kuidas ettevõtte tehtav lobitöö või

...korruptiivne käitumine

võivad teiste ESG teemade mõju, riske ja/või võimalusi võimendada – näiteks suurendada või vähendada mõju loodusele, inimestele või ühiskonnale tervikuna.

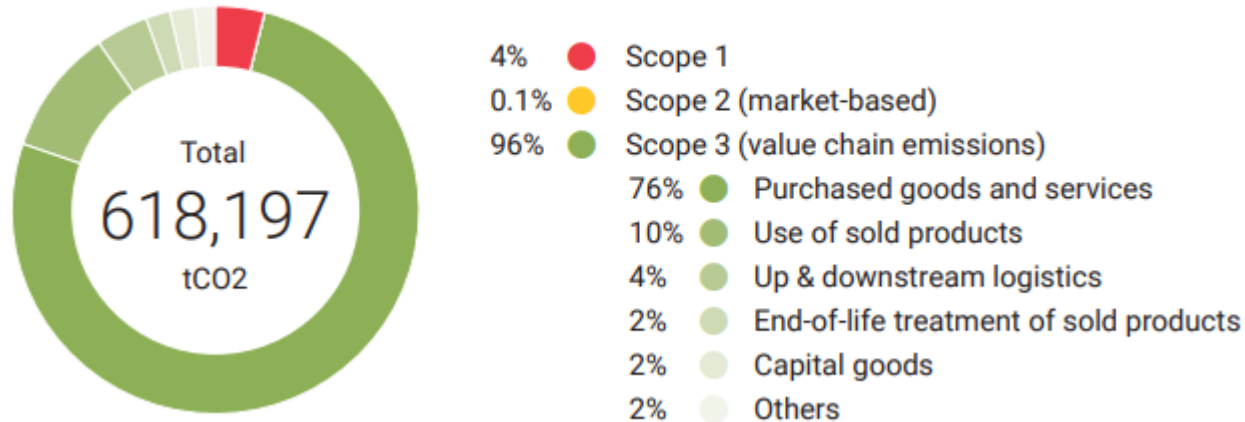
Harjutus: Millised ESG mõjud, riskid ja/või võimalused kirjeldatud olukordadega kaasnevad/võivad kaasneda?

1. Kinnisvaraarendajale väljastatakse altkäemaksu järel ehitusluba, mille alusel tohib arendaja ehitada uusarenduse mere äärde.
2. Sõidujagamisteenuse pakkuja teeb lobitööd, et vältida platvormitöötajate kohtlemist sarnaselt tavatöötajatega.
3. Elektriliste kergliiklusvahendite renditeenuse pakkuja teeb linnavalitsuses lobitööd, et kergliiklusvahendid linna tänavatele kasutusse jõuaksid.
4. Tööstusettevõtte ostab Indias, Hiinas ja Valgevenes valmistatud komponente Euroopa edasimüüjalt, kuid täpsem info tootjate kohta puudub.
5. Jäätmekäitleja maksab omavalitsusele altkäemaksu, et jäätmete liigiti kogumine edasi lükataks.

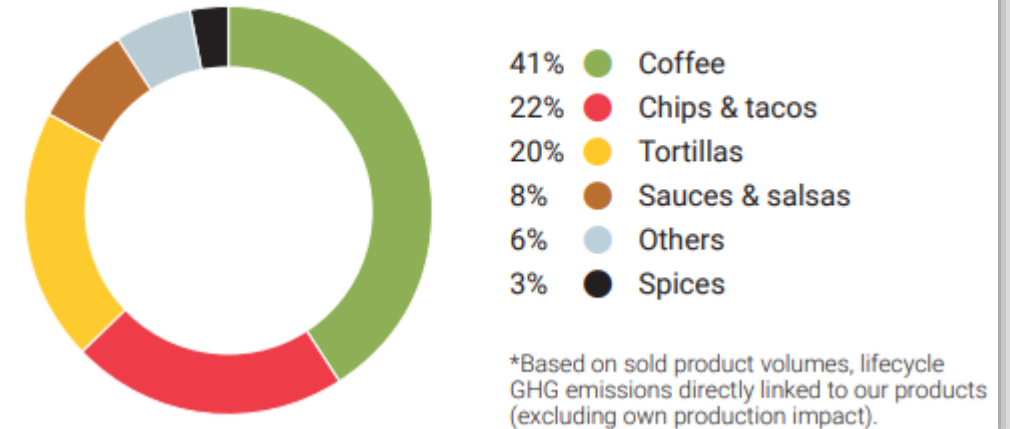
# Äripartneritega suhete haldamine



### GHG emissions from Paulig's operations and value chain 2023



### Share of GHG emissions by product group 2023\*



### Our value chain



# Äripartneritega suhete haldamine



## Stsenaarium A

- Tarnijate valiku kriteeriumid on hind ja tarneaeg
- Eelduseks on ka üldsõnalise käitumiskoodeksiga nõustumine

## Stsenaarium B

- Tarnijate suhtes on seatud kriteeriumid, mis hõlmavad ka ESG-ga seotud teemasid
- Kriitiliste tarnijate edusamme jälgitakse, auditeeritakse, valideeritakse kolmanda osapoole toel



# Tarnijate kaasamise eesmärk sõltub:

## 1. Mis on teie kestlikkuse ambitsioon?

### Business as usual

Kulu- ja ressursitõhusus, riskide maandamine, raporteerimise jt regulatsioonide nõuete täitmine

### Strateegiline

ESG juhtimissüsteem, eesmärgid ja tegevused, mis aitavad vastata turu nõudlusele

### Põhitegevuse kestlikkus, ärivõimalus

Kestlikkus suunab toote-teenuse arendust, innovatsiooni ja ärimudeli arengut, ettevõtte kasvu

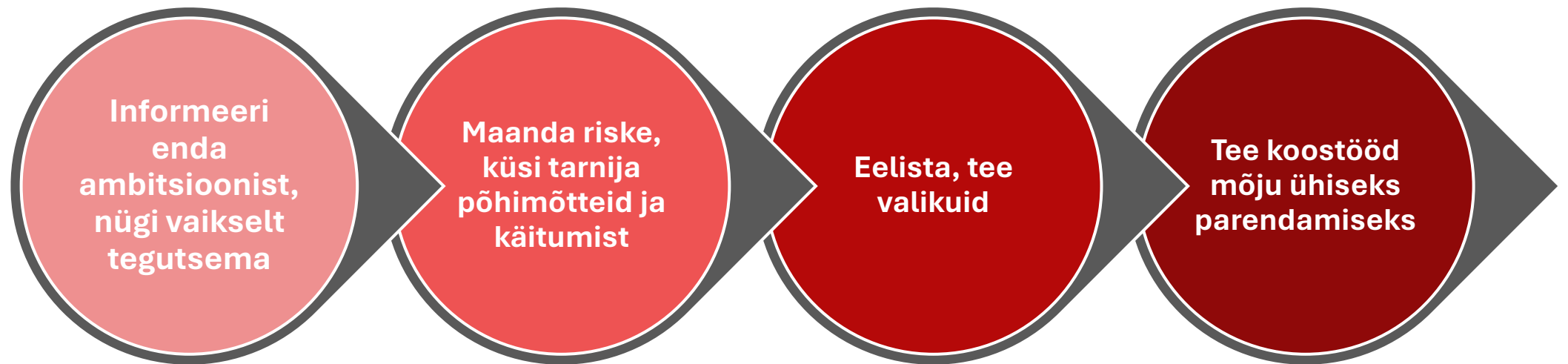
### Ärimudeli põhimõtteline muutus

Kestlikkus defineerib ettevõtte missiooni ja ärimudeli ning kõigi üksuste ja funktsioonide aluspõhimõtteid. Püüdlus süsteemi tasandi muutuse eestvedamisele.

2. Millised on teie ettevõtte olulised ESG teemad, põhimõtted ja eesmärgid?

3. Kes on teie jaoks kõrgema riskiga tarnijad? (toode-teenus, asukoht, osakaal)

# Erinevad tarnijate kaasamise eesmärgid ja põhjalikkus:



---

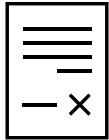
Tarnija kui organisatsiooni keskne lähenemine

---

Toote-teenuse keskne lähenemine

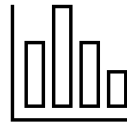
---

# Kust alustada? Kuidas alustuseks tarnijaid kõnetada?



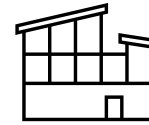
## Leping

Pigem formaalsus. Võib maandada teatud riske, aga loo muutust ning ei täida ELi ESG aruandluse standardi nõudeid.



## Küsimustik (Excel, veeb)

Tarnijate ESG taseme gap-analüüs. Globaalsed platvormid kallid, kohalikud tulevad turule.



## Audit

Sisulisem ja kontrollitum süvenemine, samas puudub tarnija sisuline motivatsioon



## Koostöö

Ühine huvi ja eesmärk (win-win) saavutada kestlikkuse eesmäärke ja tugevdada koostööd

“Punased lipud”

Iga tarnija tase, benchmark

Enim tähelepanu vajavad teemad

# Kust alustada? Mida kahel esimesel astmel tarnijatelt ESG kohta küsida?

## ESG TEEMADE JUHTIMINE TERVIKUNA:

- Olulised teemad
- Eesmärgid, strateegia
- Juhtimine, vastutus
- Raporteerimine

## TARNEAHELA ESG TEEMADE JUHTIMINE

## ÜLDJUHUL LÄBIVAD JA VAJALIKUD ESG TEEMAD:

- (E) – kliimamuutused
- (S) – tööohutus
- (S) – mitmekesisus
- (G) – juhtimistavad, eetika

## TEIE ETTEVÕTTE SPETSIIFILISED OLULISED ESG TEEMAD:

- Nt teie peamine tooraine / materjal, sh ohtlikud ained
- Nt ohustatud ressursid, ligiid
- Nt ühiskonnas tundlikud teemad (õiglane kohtlemine)

JUHTPÕHIMÕTTED (NT POLICY),  
EESMÄRGID JA TULEMUSED (KPI), TEGEVUSED



# Tööleht nr 2 – Äriline käitumine

- + Avage tööleht nr 2 Google Drive keskkonnas
- + Töötage ärilist käitumist puudutavate teemadega!



# Kodutöö 14/15. jaanuariks

1. Lõpeta oluliste sotsiaalsete ja ärijuhtimise teemade kaardistuse tööleht (kaasa mentor):

- (i) selgita vastuseid;
- (ii) kaasa erinevate valdkondade eest vastutajaid ettevõtte sees;
- (iii) kaasa sidusrühmi (töötajad, kliendid, kogukond, tarnijad);

2. Prioriseeri kõik olulised E, S ja G teemad eraldi töölehel (kaasa mentor):

- (i) tee informeeritud otsus;
- (ii) ole enda vastu aus;
- (iii) selgita valikut;
- (iv) esitle järgmisel koolituspäeval teistele



**Prioriteet A** ehk strateegiliselt kõige olulisemad ESG teemad...

- ...milles avaldub suur mõju, suurele inimeste hulgale või piirkonnale, tagasipöördumatult, pidevalt/tihti või
- ...mille kaudu saab osaks suur oht/võimalus ettevõtte mainele ja koostöösuhetele, suur oht/võimalus ressursi kättesaadavusele (st suur rahaline kulu/tulu)

Need teemad peavad saama enim strateegilist tähelepanu, on seotud ärimudeliga ning mõjutavad konkurentsivõimet.

**Prioriteet B** ehk süsteemset tähelepanu vajavad ESG teemad, kus...

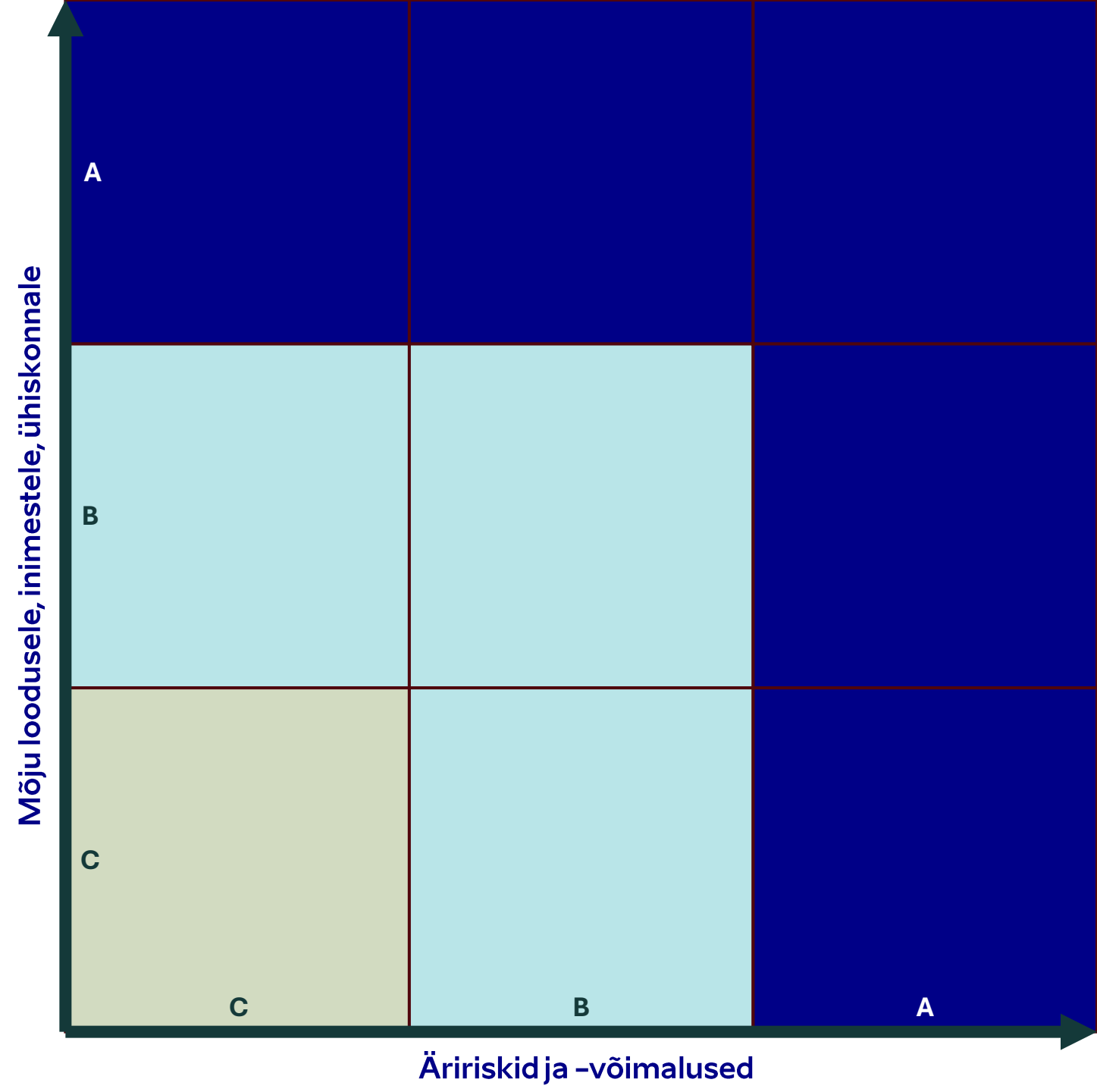
- ...mõju on keskmine või
- ...risk ja võimalus on keskmised

Nende teemade juhtimine eeldab ressursside eraldamist, on põhi-tegevuse "võimaldajad" (*enablers*), millest sõltub äriedu ja laiem mõju.

**Prioriteet C** ehk monitoorimist vajavad ESG teemad...

- ...milles avaldub väike mõju kitsale inimeste hulgale või piirkonnale, võimalik tagasi pöörata, väga harva või
- ...väike oht/võimalus mainele ja koostöösuhetele, väike oht/võimalus ressursi kättesaadavusele (st väike rahaline kulu/tulu)

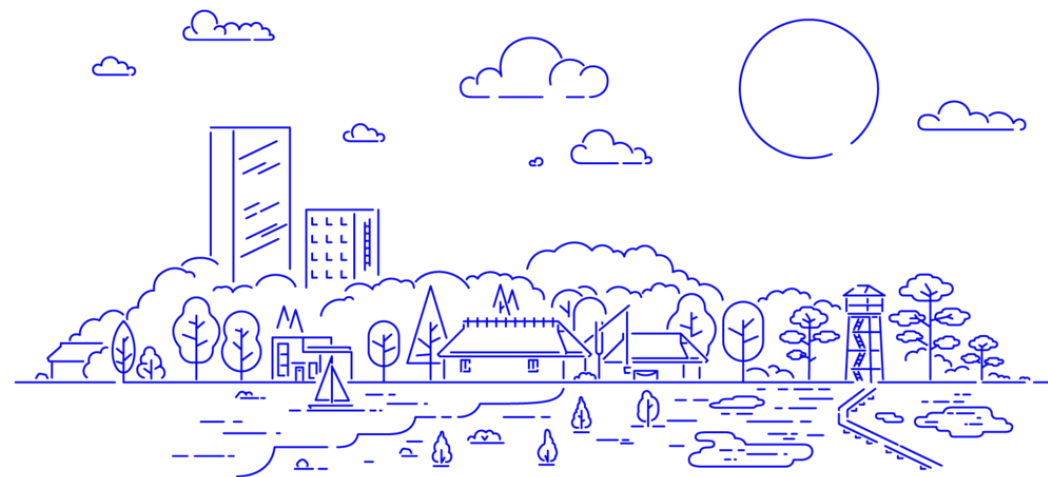
Nende teemadega ei pea (aga võivad) olema seotud ambitsioonikad eesmärgid, eelkõige on oluline monitoorida tõhususe ja/või nõuetele vastavuse tasemel (*compliance*).



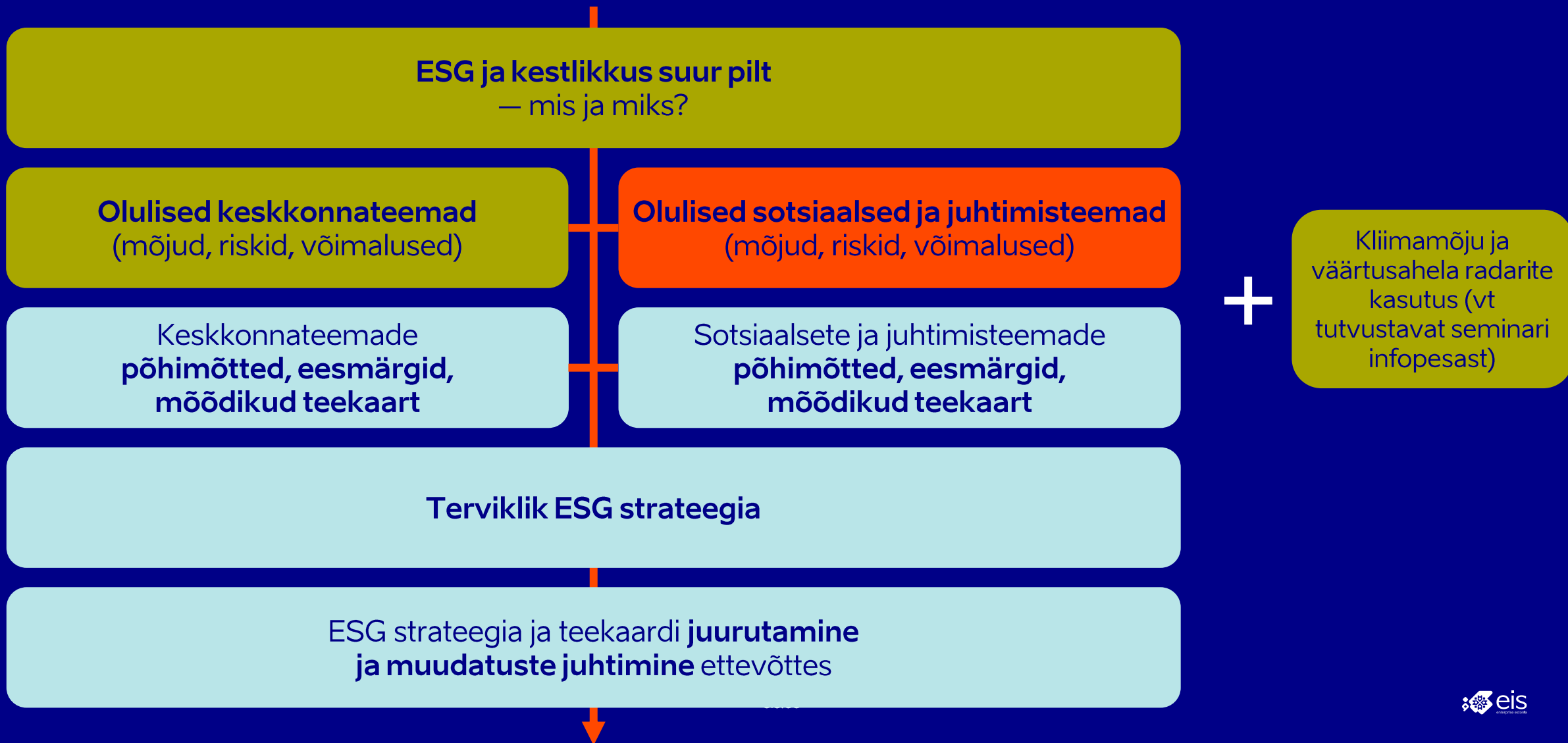
OLULINE ESG TEEMA (NIMETUS)	OLULINE MÕJU TÕTTU (x)	OLULINE RISKI/ VÕIMALUS E TÕTTU (x)	SELGITUS, MIKS TEEMA ON OLULINE
<b>A PRIORITEET</b>			
<b>B PRIORITEET</b>			
<b>C PRIORITEET</b>			



# Koolituspäeva kokkuvõte



# Meistriklassi sisu ülesehitus



# Praktiline info osalejatele

## Suhtlus

- + Meistriklassi koordinaator:  
Annely Zimmer
- Kasutage  
[esgprogramm@sustinere.ee](mailto:esgprogramm@sustinere.ee)
- + Infopesa materjalide jaoks:  
[sustinere.ee/et/esgprogramm/](https://sustinere.ee/et/esgprogramm/)
- + Mentorite kontaktid infopesas ja e-postile
- + EISi kontakt: Mariliis Martsepp,  
[mariliis.martsepp@eis.ee](mailto:mariliis.martsepp@eis.ee)

## Osalemise kliimamõju

- Teie ülesanne: arvutada oma tiimi osalemisega seotud transpordi süsiniku jalajälg (talletage info, kes, mis transpordivahendiga ja kui kaugelt saabus ja tagasi läks).

## Järgmised sammud

- **Tehke ära kodutöö Google keskkonnas oleval töölehel.**
- **Suhelge ja kaasake mentorit.**
- **Järelvaadatav – kliimamõju ja väärtusahela digiplatvormi tutvustus.**
- Pange KÕIK järgmised koolituspäevad endale kalendrisse. Broneerige ettevõtte juhi / juhatuse liikme osalemine lõpupäeval **26. märtsil 2025**
- Otsime vabatahtlikke võõrustama oma ettevõttes 1-2x *after-hours* kogunemist jaanuari ja veebruari koolituspäevade õhtutel

Annely Zimmer  
ESG strateegia meistriklasi  
koordinaator

[esgprogramm@sustinere.ee](mailto:esgprogramm@sustinere.ee)







Kohtume  
14. jaanuaril 2025!

eis.ee

INNOVATSIOONI-  
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks

