

ESG strateegia 2024/2025
meistriklass:
4. koolituspäev

4./5. veebruar 2025

INNOVATSIOONI-
VÕIMEKUS



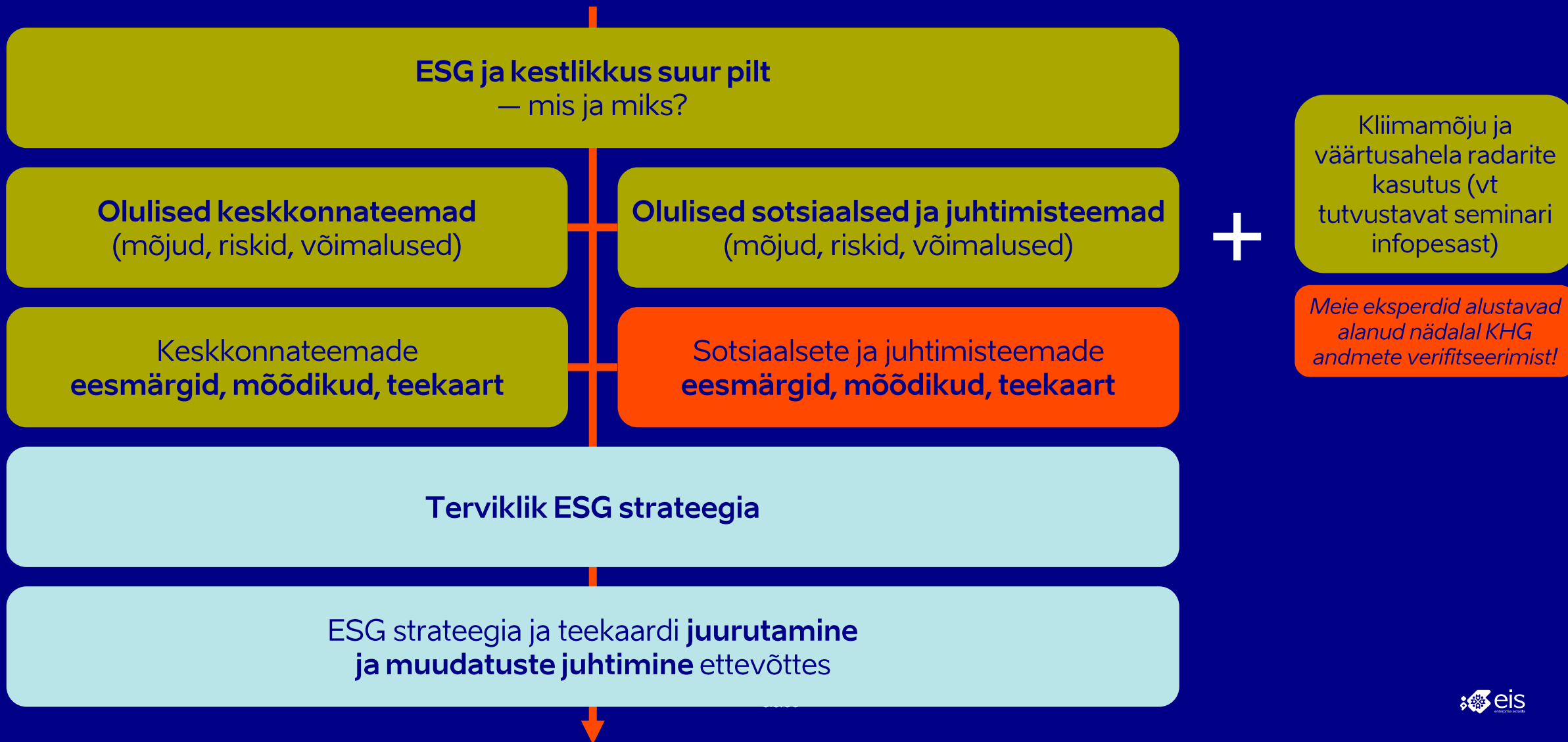
Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



Meistriklassi sisu ülesehitus



Tänane plaan

10.00-10.30	Päeva sissejuhatus. Tagasivaade keskkonna teekaardi loomisele
10.30-10.45	S&G teemade prioriteetidid
10.45-11.30	Oma töötajad: näited, mõõdikud, sisend tegevusplaani
11.30-12.15	Teekaardi loomine: praktiline töö töölehtedega
12.15-13.00	Lõunasöök
13.00-13.30	Oma töötajad: külalisesineja (Lilian Svetljakov, Eesti Metsameister)
13.30-14.00	Teekaardi loomine: praktiline töö töölehtedega
14.00-14.20	Paus
14.20-14.40	ESG tarneahelas: külalisesineja / videosalvestus (Hannes Laaser, Leden)
14.40-15.00	Sidusrühmade kaasamine: näited, mõõdikud, sisend tegevusplaani
15.00-15.45	Teekaardi loomine: praktiline töö töölehtedega
15.45-16.00	Päeva kokkuvõte

Peegeldus keskkonna- teemade teekaardi loomisest

Õpipaarilisega 20 minutit

- Milline oli kõige ambitsioonikam eesmärk, mille seadsite?
- Mis KPI-sid mõõtma hakkate? Kui lihtsalt need andmed teil kättesaadavad on?
- Kas tegevusi oli raske või kerge otsustada?
- Kui lahtine vs valmis teie teekaart tänaseks on?
- Suurim takistus selle elluviimisel?



Peegeldus prioriteetsete S ja G teemade hindamisest, prioriteetide seamisest

Õpipaarilisega 15 minutit

- Millised S&G teemad te prioriteetseteks hindasite? Miks need?
- Kas "ESG tarneahelas" on oluliste teemade seas – kui ei, siis kas oleks ikkagi vaja?
- Kuidas võtsite arvesse töötajate, klientide, kogukonna või tarnijate arvamust?
- Mis tasemel on fookusesse valitud S&G teemad teie ettevõttes täna – kas tahate teha arenguhüppe (kuhu?) või hoida praegust seisu?



Täna fookuses – sotsiaalsete (S) ja ärilise käitumisega (G) seotud ESG teemade juhtimine

- Oma töötajad
- Suhted äripartneritega (tarneahel)
- Sidusrühmade kaasamine








Töötajatega seotud mõjude juhtimine



Flokk

KPI-d koos pikaajaliste eesmärkidega (sageli: tase, mida läbivalt hoida)

Focus area	Measured through	Results				Status	Target 2030	
		2020	2021	2022	2023			
ENVIRONMENTAL PROTECTION								
	Greenhouse gas emissions	CO ₂ e emissions per unit [kgCO ₂ e/unit]	3.56	3.27	4.09	4.65	●	2.14 (50% vs 2015)
	Renewable energy	Share of renewable electricity [%]	92.0%	86.0%	91.2%	92.9%	●	100% by 2030
	Waste management	Total waste material recycled ratio [%]	71.3%	70.1%	70.0%	72.5%	●	85% by 2030
	Chemicals	Share of EPD products with GREENGUARD Gold [%]	84.6%	45.2%	n.a.	82.4%	●	100% by 2030
		Share of Standard Non-specialised fabrics certified/compliant with EU Ecolabel [%]	50%*	42%*	42%*	69.0%	●	100% by 2030
*) share of Standard fabrics								
CONTRIBUTE TO A CIRCULAR ECONOMY								
	Designing sustainable products	Share of recycled materials in main products (from 2024: main products sold by 80% revenue)	n.a.	n.a.	n.a.	28.4%*	●	40% by 2030
	*) coverage: 30% of products from Røros, Næssjö, Turek with EPD							
	Recycled & recyclable materials, including packaging	Amount of recycled plastics used in our products [tonnes]	770	1 328	1 262	1 027**	●	1500 by 2025
**) coverage: 84% of plastic articles from Røros, Næssjö, Turek								
RESPONSIBLE SUPPLY CHAIN AND ETHICAL SOURCING								
	Promoting decent working conditions in our supply chain	Signed CoC for Business Partners [% of APV]	67%	43%	86%	97%	●	95%
	No human right violations in our supply chain	Number of detected violations through supplier appraisal and HRDD process	0	0	0	0	●	0
	CARE FOR PEOPLE & COMMUNITIES							
	Creating a great place to work and thrive	Working environment score from Engagement @Flokk	n.a.	6.8	n.a.	7.2	●	8.0
	Safe and healthy workplace	# of fatalities	0	0	0	0	●	0
		# of high consequence injuries	0	0	0	0	●	0
One diverse, equitable and inclusive Flokk	Working environment score from Engagement @Flokk	n.a.	n.a.	n.a.	8.0	●	8.0	
CORPORATE GOVERNANCE								
	Responsible business partner	Reported incidents of corruption (#)	0	0	0	0	●	0
	Risk assessment	# of material risk items reported to BoD	n.a.	n.a.	0	0	●	0
	Cybersecurity	Information security breaches with material impact (#)	0	0	0	0	●	0



Täpsemad
(tegevus)-
eesmärgid igas
fookusteemas



SOCIAL HUMAN RIGHTS

- 100% of all employees having signed Flokk's Code of Conduct, in addition to management training and e-learning courses for office employees in Flokk Shanghai, Flokk Furniture, Connection and 9to5 Seating by 2025
- 100% of all suppliers of direct material to Røros, Nässjö, Turek, 9to5 Seating, Connection and Flokk Furniture having signed the Code of Conduct for Business Partners by 2030

Flokk's contribution to:

- UN Sustainable Development Goals 3 and 8

Selection of decided measures and initiatives to reach our long-term goals:

- Ensure highly ethical business conduct by all Flokk employees and Flokk Supply Chain by adhering to the provisions of the ILO and UN Global Compact
- Yearly review and follow up risk in the supply chain through supplier appraisal and supplier risk assessment



ETHICS AND WORK ENVIRONMENT

- Develop a communication channel in accordance with the Transparency act for external parties
- Facilitate sharing of best practices and experiences from Flokk entities in local communities, and promote selected activities to build communication around (internally/ externally)
- Continue the sequence of Engagement@Flokk every other year and safeguard the agreed activity plans and improve the overall Flokk ENPS score
- Zero fatalities and Zero high-consequence injuries
- Conduct risk review of all our production sites in accordance with our HSE policy
- Secure and maintain focus on employee's work-life balance

Flokk's contribution to:

- UN Sustainable Development Goal 3

Selection of decided measures and initiatives to reach our long-term goals:

- Safeguard that any work-related misconduct or other wrongdoing is reported, and that employees and external parties have a confidential channel to raise concerns for review and investigation
- Continuing building a strong and sound company culture and foster company pride to leverage, support and promote Flokk's ESG related initiatives
- Address feedback from Engagement@Flokk for continuous improvements related to working environment, leadership and Diversity, Equity and Inclusion activities
- Continue striving for an even further safe and healthy physical working environment



DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

- Secure DEI awareness training for all employees, also as part of Flokk's Onboarding process. 100% completion rate by 2025
- At least one female candidate in the last phase of recruitments for leadership positions by 2025
- Minimum payment of maternity leaves in all parts of Flokk's organisation
- Paid co-partner leave of 10 business days post-partum
- A female population of 45%, and female leaders representing 40% of all leaders of Office employees by 2025
- Close possible gaps in wage differences for same role and position in all parts of Flokk



Our sustainability KPIs, targets, and progress

	Topic	KPI	Target	2021	2022	2023	Status
Climate and Environment	Reducing the climate impact by decarbonizing the offering	Reduction in products' life cycle GHG emissions	Reduce emissions per pod by more than 50% by 2028 compared to 2023			Framery One Compact: 1,507 Framery One: 2,671 Framery Four: 3,134 Framery Six: 5,164 kgCO ₂ e	● New target
		Reduction in own operation's GHG emission (scope 1 and scope 2, tCO ₂ e)	Reduce absolute scope 1 and scope 2 GHG emissions by 50% by 2030 compared to 2018 base year (570 tCO ₂ e)	-26%	-17%	-46%	● Well on track
	Transitioning to circular economy	Yearly growth of Framery Subscribed product fleet	Continue to grow the number of products in Subscribed fleet	85%	64%	14%	● On track
	Environmental efficiency	Material efficiency rate	Achieve and maintain the level of 95%	94.4%	94.9%	95.8%	● Well on track
People and Society	Customers	Customer NPS	75 by 2028	NA	68	69	● On track
	Framerian work culture	Employee engagement	The Flame Index > 80	74	75	77	● On track
	Employees and the wider workforce	Occupational H&S: lost time incident frequency (LTIF)	Short-term: 5 Long-term: 0	7.0	6.9	5.3	● On track
	Employees and the wider workforce	Sick leaves	Production: 8.0% Office: 1.8% by 2028		9.7% 3.2%	11.8% 2.7%	● Not on track
Fair Business	Promoting fair business in the value chain	% of supplier spend covered by Supplier Code of Conduct	100% of supplier spend	98%	99%	99%	● On track
	External reporting	Product certifications	Product safety: all products are GREENGUARD certified	100%	100%	100%	● On track

SAKU ÕLLETEHAS
saku
1820

Carlsberg
Group

NULL Tööõnnetust

Loome NULL tööõnnetuste kultuuri, tagamaks, et kõik meie töötajad naasevad igapäevaselt turvaliselt koju.

Soovime kaitsta kõigi meie tehastes töötavate või neid külastavate inimeste tervist ja tagada nende ohutus. Nii toetame oma inimesi ja äritegevust, see on aluseks meie igapäevategevusele ja ühtlasi tugevdab meie mainet inimestest hooliva ettevõtteks.

Oleme teinud märkimisväärseid edusamme füüsiliste vigastuste ennetamisel töötajate hulgas, vähendades aasta jooksul töötaja kaotust kaasa toovate õnnetuste arvu 25% võrra, alates 2015. aastast on see näitaja -64%. Oleme veendunud, et kõiki õnnetusi on võimalik ennetada ja meie null tööõnnetuste eesmärk on meile siin majakaks.

Inimelu väärtus on hindamatu. Vaid tänu põhjalikele koolitustele ja pidevale keskendumisele elupäätvatele reeglitele aitasid meil aasta lõpetada ilma ühegi surmaga lõppenud vahejuhtumita.

Tõhustasime 2023. aastal oma elupäätvaid reegleid veelgi läbi mitmete lühikoolituste, sh rõhuga ohutule autojuhtimisele.

Keskendume turvaliste käitumistavade juurutamisele ja julgustame inimesi teatama kõigist ebaturvalistest olukordadest või käitumisest,

mida nad märkavad. Tänu interaktiivsetele tervise- ja ohutuspäevadele kõigil meie turgudel said inimesed isiklikult kogeda seda, kuidas nende igapäevased valikud võivad mõjutada turvalisust.

Üha enam pöörame füüsilise tervise ja ohutuse kõrval tähelepanu ka vaimsele tervisele ja heaolule, seda läbi juhtide ja töötajate teadlikkuse tõstmise ja praktilise juhendamise.

Kokku said Saku töötajad koolitusi mahus 4333 tundi ehk keskmiselt 14,4 tundi ühe töötaja kohta.

Kõik Saku Õlletehase töötajad osalesid ühtlasi ka interaktiivsetel tervise- ja ohutuspäevadel.



8.8.1



12.6.1

SDG loend on leitav leheküljel 53.

-25%

väiksem õnnetuste esinemissagedus aasta varasemaga võrreldes ja -53% võrreldes 2015. aastaga.



25,500

töötajat võtsid osa interaktiivsetest tervise- ja ohutuspäevadest, sh kõik Saku töötajad.



-64%

vähem õnnetuste tõttu kaotatud tööaega võrreldes 2015. aastaga a -25% võrreldes 2022. aastaga



1956

ohutusringkäiku Saku Õlletehases 2023. aastal



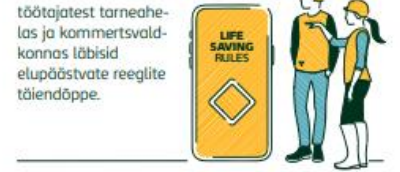
4333 tundi

koolitusi Saku Õlletehases, keskmiselt 14,4 tundi ühe töötaja kohta



88%

töötajatest tarneahelas ja kommertsvaldkonnas läbisid elupäätvate reeglite täiendõppe.



Aastaks 2030:

- › **NULL** tööõnnetuste tõttu kaotatud tööaega
- › **Aasta-aastane** õnnetuste esinemissageduse vähenemine



KÄITUMISE OHUTUMAKS MUUTMINE

VÕTME-
VÄLJAKUTSE

Elus on meie ees alati valikud ning kui tegemist on ohutusega, võib isegi näiliselt väike otsus olla elumuutev.

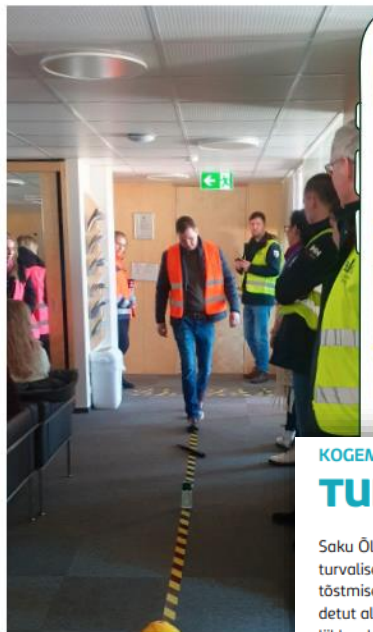
Kõiki, kes meiega töötavad, on koolitatud tuvastama ja vähendama oma tegevusega seotud riske. Selline tervise- ja ohutusalane koolitus on hädavajalik, andmaks inimestele oskused ja teadmised oma töö ohutuks tegemiseks.

Samas on see vaid mündi üks külg, kui ollakse koolitatud. Teine ja hoopis olulisem on õpitut järjekindlalt igapäevaselt praktiseerida. Isegi regulaarselt meelde tuleta- des ei pruugi ohutus olla igapäevases töösituatsioonis esikohal.

Seetõttu oleme astunud edasi pelgalt koolitustest ja teadlikkuse tõstmistest ning keskendume üha enam ohutule käitumisele. Käitumise muutmine võtab aega. See- vastu kui ohutud käitumisharjumused on juurdunud, kaasnevad ka ohutud valikud loomulikult ilma, et peaks sellele kogu aeg teadlikult mõtlema.

Meie käitumisohutuse programm aitab juurutada mõtteviisi "ohutus esmaajoneis". Ni saame anda kõigile Carlsbergis – juhtidest kuni eeslinnitootajateni – ka võimaluse pidevalt ohutusalast käitumist jälgida ning ohtlikud olukorrad raporteerida ja nende kohta tagasisidet anda.

SAKU ÕLLETEHASE KESKKONNA-, SOTSIAALMÕJU JA VALITSEMISE ARUANNE 2023 NULL TÖÖONNETUST 40



VIIS ELUPÄÄSTVAT REEGLIT



Järgi alati liiklus-eeskirja (tehases ja väljaspool).



Järgi alati seadmete sisse-väljalülitamise protseduure.



Turvaabinõusid või -lukke ei tohi kunagi eemaldada, neid eirata või kahjustada.

KOGEMUSLUGU

TURVALISE AUTOSÕIDU A&O – TEADLIKKUSE KASV

Saku Õlletehas viis 2023. aasta sügisel läbi turvalise autosõidu teemalise teadlikkuse tõstmise kampaania (vt ka NULL vastustundetut alkoholibarimist alapeatükki). Koostöös liikluseksperti Indrek Madari ja uuringufirmaga Norstat küsitleti üle Eesti 1000 inimest teema- del, mis puudutavad turvalist autosõitu.

Muuhulgas selgus vastustest, et iga kolmas autojuht ei lülita pimedal ajal sõidukit tee ääres peatades lähitulesid ümber parkituledele,

seades end ja teisi sellega äärmiselt suure ohtu, kuna lähitulesid põlema jättes muudab juht autost väljudes end vastuliikvatele sõidu- kitele sisuliselt nähtamatuks.

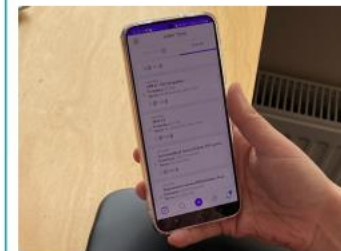
Inimestelt uuriti ka udutulede kasutamise kohta ning kaheksa protsenti juhtidest mõnõis, et kasutab pea alati asulavälisel teel täistuledega sõites ka udutulesid. 50 protsenti kasutab udutulesid vaid väga halva nähtavuse korral ning 42 protsenti omakorda ei kasuta udutulesid alati.

Liiklusekspert Indrek Madari sõnul on udutu- lede vales kasutamisel kaks peamist probleemi – üheltpoolt autojuht peab iseenest ja teiselt poolt halvendab vastuliikleja nähtavust.

Vastuliiklejale on valesti kasutatavad udutuled seevastu häirivad. "Eriti olukorras, kus teekate on märg või niiske, siis peegeldavad teelt täiendavalt vastu neli tuld, mitte kaks ja see on vastusõitja silmale häiriv ja seetõttu vähendab liiklusohutust," lisas Madar.

KOGEMUSLUGU

NUTIRAKENDUS TULEB TÖÖOHUTUSES APPI



Saku Õlletehas on väga palju aidanud raken- duse Zaptic kasutuselevõtt, mis on andnud töötajatele väga hea ja ülimalt mugava või- maluse kaasa rääkida. Zaptic on meil kasu- tusel Baltikumi üleselt ja on mõeldud kõigile töötajatele kasutamiseks. Sinna saab registreerida tähelepanekuid, mis on seotud tööohutuse temaatikaga, aga niisamuti on oodatud ka kõik parendusettepanekud ja tähelepanekud seoses toiduohutuse, hügieeni, kvaliteedi jms.

Rakendust on mugav ja lihtne kasutada ning meie kogemus on, et töötajad tõesti märka- vad ja annavad teada ohuolukordadest ning esitavad hea meelega ka arendus- ja parendu- settepanekuid. Eks inimene ongi nõus rohkem panustama, kui see on talle mugavaks tehtud.

"Saku Õlletehase üks kestlikest eesmärkidest on tööohutus – iga meie töötaja peab tööle ja töölt koju jõudma turvaliselt ja tervena. Statistika näitab, et just liiklusõnnetused on tehases tööpostil juhtivate õnnetuste järel enim ette tulevad. Seetõttu oleme seadnud ohutu liikluskäitumise üheks prioriteediks."

Jaan Härms.
Juhatuselge, Saku Õlletehas

KOGEMUSLUGU

SAKU ÕLLETEHASE ÜHISÕPPUS PÄÄSTEAMETIGA



2023. aasta maikeus korraldas Saku Õlletehas koos Päästeametiga ühisõppuse, kus pääst- jad koos teiste partneritega said harjutada keemiaõnnetuse lahendamist.

Õppuse stsenaariumi kohaselt toimus toot- mishaone CO2 ruumis süsihappegaasi leke, mille tagajärjel rakendus tööle automaatne tuletõrjesignalisatsioon. Päästjate saabudes tuli esmajärjekorras evakueerida kõik töötajad. Neli töötajat, kes olid süsihappegaasi sisse hinganud, vajasis kiirabi sekkumist, kuna niivõrd suures koguses süsihappegaasi sissehingamisel on läm- matav toime. Sündmusele reageerisid kutsesised päästjad Nõmme ja Keila komandodest ning vabatahtlikud päästjad Sakust ja Souelt.

Õppuse peakorraldaja, Põhja päästekeskuse väljuhtide grupijuht Tarmo Klooster sõnas, et Päästeamet korraldab õppuseid ja harju- tusi suurematel ja keerukamatel objektidel regulaarselt ning see on üks osa päästjate igapäevatööst. „Sellised õppused suurendavad päästjate professionaalsust reageerimaks suurtele ja keerulistele päästesündmustele ning parandavad koostööd objekti esindajate, päästjate ja teiste ametkondade vahel. Täna- ne õppus Saku Õlletehases toimus esimest korda ning sujus igati plaanipäraselt.“

„Kindlasti jätkame edaspidi kord aastas selliste ühisõppuste korraldamist, et meie töötajad märkaksid erinevaid ohuolukordi ja oleksid teadlikud, kuidas ohuolukorras käituda. Peame olema valmis ootamatusteks nii palju kui see võimalik on. Loodan, et meie õppus annab veidi innustust ka teistele suurõnnetuse ohuga Eesti ettevõtetele kui ka meie toodete tarbi- jatele ja ühiskonnale laiemalt.“ rääkis Saku Õlletehase juhatuse liige Jaan Härms.

	2021	2022	2023
	238,837	237,469	298,105
	14,9	15,1	18,1
	136,959	153,349	191,347
	8,6	9,7	11,6
	89,394	101,034	175,987
	78,6	86,3	106,5
õnnetuse programmid on juurutatud	64,001	139,468	235,735
	4,4	5,1	16,5

- *Lessons learned* kataloogid toimunud õnnetuste ja peaaegu toimunud õnnetuste (*near miss*) kohta
- Eraldi tähelepanu uute töötajate ja mitte-töötajate ohutusvaldkondadele koolitustele
- Töökohtade riskihinnangud
- Käitumisjuhised ja koolitused eriolukordades tegutsemiseks
- Õnnetuste registreerimine keskselt
- Keemiliste ühendite kasutuse raporteerimine, riskihinnangud
- Osakondadesisesed arutelud tervise ja ohutuse seisukohalt

S1-4

The Norlys target is zero accidents at work. We know this is an ambitious target in an organisation with several thousand employees. To achieve this target, we carefully prioritise safety procedures that comply with the law and serve to protect our employees, end-users and anyone who may come into contact with the electricity grid. In the event of an accident, we have established internal processes to address the situation.

Reporting, follow-up and lessons learned in case of accidents at work and near misses

Norlys has procedures in place for reporting accidents as well as processes for internal lessons learned from accidents at work and near-misses. By keeping track of accidents at work and near-misses, we evaluate our performance and set benchmarks. We follow up on these weekly at the Group's whiteboard meetings where the company's senior management gathers to get a status of key objectives across the business. Incidents are reported and discussed at these meetings. Continuous updates of the work environment policy, objectives and procedures ensure a constantly dynamic and relevant approach. Our safety training covers own employees and non-employees performing work for Norlys.

In addition to the above, we have the following safety procedures and supporting activities:

- Lessons learned catalogues that describe and draw lessons from accidents and near misses.
- Focus on safety in connection with onboarding of new employees, including non-employees.
- Annual job satisfaction survey (NOA).
- Mandatory workplace assessment reporting.
- Crisis response and training.
- All accidents are recorded in EASY (Labour Market Insurance and the Danish Working Environment Authority's joint system for reporting accidents at work to the authorities and the employer's industrial injuries insurance).
- We register chemical products and substances and adhere to the Danish Working Environment Authority's guidelines for chemical risk assessments, which are carried out in an online chemical data registration system, to which all employees have direct access
- Norlys' health and safety organisation ensures due diligence and governance in all health and safety-related matters in Norlys
- Regular annual health and safety discussions in divisions and shared functions focus on status of targets, development of action plans and new targets, and a plan for the communication of initiatives

- Harjutuste tegemiseks eraldatud alad
- Videod soovituslike harjutustega kummilintide abil
- Vaimse tervise nädal ja *mindboost* (meele turgutus?) nädal
- Spordiüritustest osavõtt
- Tervisesaadikute väljaõpe



The strategic management of Norlys' health and safety organisation is handled by a general health and safety committee, which prepares the policies that are used as the framework at the tactical and operational levels in Norlys' business divisions. All relevant information about health and safety and Norlys' health and safety organisation, including procedures for reporting accidents at work, handling of the psychological work environment and evacuation plans, is available on our intranet. We pay special attention to safety in connection with onboarding of new employees, including temporary workers, in order to create a safe and secure start to their employment with Norlys. Norlys' electricity grid company uses SAFE – a quality management, reporting and case management system.

Healthy working life

In Norlys, we are committed to promoting workplace health and to creating the right conditions for a healthy working life. In 2023, we launched a number of initiatives to increase employee well-being and ensure that our employees feel energised in the performance of their everyday tasks.

- Establishment of ergonomics stations for exercising.
- Ergonomics videos for employees and preventive elastic band workouts at four locations.
- Norlys Mental Health Week and Mindboost webinars.
- The Norlys Walkathon and DHL relay races in Aarhus, Aalborg and Copenhagen.
- Velliv health initiative to reduce sickness absence.
- Training of Norlys health ambassadors.

In 2024, we will prepare a health plan with planned initiatives for the whole year, with well-being in the workplace having been selected as a Must Win Battle in the People & Culture strategy for 2024-2027.

Mõõdikuid:

- Tervisekindlustusega töötajate osakaalud
- Õnnetusjuhtumite arvukus (tõsiduse järgi)
- Töötamata jäänud tundide ulatus

51-14

Health and safety indicators	Unit ³	2022	2023
Metrics			
Share of employees covered by the health and safety system	%	100	100
Share of employees covered by a personal health insurance	%		100
Number of incidents			
Fatal accidents at work	Number	0	0
Accidents with more than 1 day's absence ¹	Number	50	53
Number of near misses ¹	Number	194	162
Safety indicators			
Number of occupational injuries per 1,000,000 working hours ²	Number		6.6

¹The figures include both internal employees and non-employees in Norlys' workforce.
²The number of occupational injuries is calculated in relation to the total number of working hours at Norlys, and does not include non-employees in connection with occupational injuries and working hours.
³The number of employees is calculated on the basis of headcount.



Kaasatuse hindamiseks rahuloluküsitlus

(nõusolek väidetega)

Experience of inclusion through the job satisfaction survey (NOA)

Norlys' annual job satisfaction survey (NOA) contains a number of questions that focus on inclusion, including feelings of safety, respect and equal opportunities for all. It is important to us that we have a data basis that can guide our efforts to ensure that Norlys is a diverse workplace where everyone feels safe and are treated equally.

The job satisfaction survey generally reflects a high level of well-being, motivation and

loyalty. Norlys is among the top 25% of Danish companies in terms of job satisfaction. When it comes to the employees' experience of inclusion, we are satisfied with the level, but we are also aware that maintaining the high level of experienced inclusion requires a continuous and consistent effort. Norlys has a target of an index of 85 on all inclusion parameters, which is supported by initiatives in the People & Culture strategy towards 2027.

Inclusion parameters ¹	Unit	2022	2023	Target
The experience that there are equal opportunities for all employees (regardless of gender, nationality, ethnicity, age etc.)	Index 100	86	85	85
The experience of feeling safe and being able to share views and opinions at work	Index 100	82	80	85
The experience of being able to be yourself at work	Index 100	87	86	85
The experience that people in the department respect and trust each other	Index 100	87	87	85
The experience that we in Norlys acknowledge each other's differences	Index 100	86	85	85
The experience that immediate managers create a work culture characterised by trust and openness	Index 100	86	86	85
The experience that immediate managers respect and care about the individual employee	Index 100	87	87	85

¹ The NOA survey covers all wholly owned companies in the Norlys Group as well as Norlys Fibernet A/S, Norlys Energi A/S and Gudenscentralen a.m.b.a.



Harju Elektri personalistrateegia alusel on ettevõtte efektiivse ja tulemusliku tegutsemise peamiseks garantiiks inimesed oma teadmiste, oskuste, kogemuste ja motivatsiooniga. Meie töötajate areng liigub professionaalsuse, paindlikkuse, iseseisvuse ja kliendile orienteerituse suunas.

2022. aastal kinnitatud jätkusuutlikkuse strateegia järgi on üheks fookusteemaks töötajad ning prioriteediks töötajate tervis ja turvalisus. Lisaks toetatakse igati töötajate professionaalset arengut, õppivat organisatsioonikultuuri ning töötajate kaasamist ja võrdset kohtlemist.



ARENG ja meie inimesed on Harju Elektri keskmes

Harju Elektri prioriteet number üks on töötervishoid ja meie inimeste ohutus töökohal. Väga oluline on ka töötajate professionaalne areng, mille toetamiseks rakendame õppiva organisatsiooni põhimõtteid. Toetame ja kujundame ettevõtte kultuuri, kus mitmekesisus ja kaasatus on ühed põhiväärtustest ja eduteguritest.



PEAMINE FOKUS	Võtmenäitaja	Eesmärk	Tulemused 2023. aasta seisuga	Järgmised plaanid
TÖÖTERVISHOID JA -OHUTUS TÖÖKESKKONNAS	LTIFR (töövõimetus traumade sagedus)	< 3	14,8	<ul style="list-style-type: none"> Kontserniülese andmebaasi ja analüüsitööriista loomine (2024-2025). Eesmärk koondada OHS-tööriistad, juhendid, raporteerimise keskkond.
TÖÖTAJATE ARENG	% töötajaid, kes sai koolituse	100%	72% töötajatest osales koolitusel	<ul style="list-style-type: none"> Grupiülised juhtide arendamise ja e-õppe programmid (2026) Juhtimispõhimõtete, väärtuspõhise käitumise ja juhtimise kontserniülene ühtlustamine (2024) Kontserniülese koostöövestluste süsteemi loomine (2024)
TÖÖTAJATE RAHULOLU	Rahulolu uuringu vastamise määr	> 80%	2023. aasta vastamismäär oli 67%	
	Töötajate rahulolu indeks	> 65	2023. aasta töötajate rahulolu indeks 59	
MITMEKESISUS NING ÕIGLANE KOHTLEMINE	Töötajad vanusegruppide kohta	alla 30 aastased 24%, 30–49 aastased 52%, 50 aastased ja vanemad 24%	alla 30 aastased 23%, 30–49 aastased 54%, 50 aastased ja vanemad 23%	<ul style="list-style-type: none"> Palgalõhe analüüsi jaoks läbipaistva süsteemi loomine (2024)
	Palgalõhe	eesmärk määratlemisel	andmed puuduvad	

Töötajate arendamine ja järelkasv

Kontserni personali arendustegevuse eesmärk on töötajate igakülgse arengu toetamine, meeskondade tugevdamine ning kogemuste jagamine. Harju Elektris soodustatakse töö kõrvalt täiendava hariduse ning töötajate pädevuse ja erialakutsete omandamist. Aastate võrdluses on näha, et kõrgharidusega töötajate osakaal on kontsernis tõusnud.

Usume, et töötajate kaasamine otsustusprotsessi on väga oluline selleks, et nad mõistaksid ettevõttes tehtavaid otsuseid ja oskaksid ettevõtet arengus toetada.

Töötajate ootuste ja tagasiside kogumiseks viiakse Harju Elektris iga-aastaselt läbi arenguevestlusi, mille käigus selgitatakse välja koolitusvajadus ning saadakse väärtuslikku tagasisidet ettevõtte ja juhtimise kohta. 2023. aastal toimusid arenguevestlused 57% (2022: 84%) administratiiv ja insenertehnilisel personalil ja 45% (2022: 57%) tootmistöötajatel. Järgmisel aastal ettevõttes parendatakse ja ühtlustatakse arenguevestluste läbiviimise kultuuri.

Aruandeaastal alustati väärtuspõhise juhtimise koolitustega kontserni kõikidele juhtimistasanditele, et toetada ettevõtte väärtuste viimist igapäevaelu. Palju lisandväärtust annavad parimate kogemuste jagamised ettevõtete vahel. 2024. aastal alustatakse

kontserniüleste juhtimispõhimõtete väljatöötamisega, et toetada juhtimiskvaliteedi parendamist ning ühtlustada inimeste juhtimise põhimõtteid. Kõikides kontserni ettevõtetes jätkatakse uute töötajate sisseelamiskoolituste ja -kavade arendamisega,

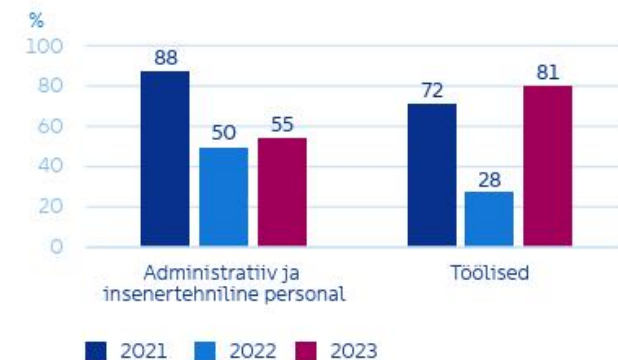
Töötajate haridustase



lisades sinna rohkem kontserniülesteid ja vastutus-tundliku ettevõtluse põhimõtteid.

Koolitusel osalenud töötajate osakaal on aruandeaastal tõusnud, seda eelkõige tootmistöötajate vaates.

Koolitusel osalenute osakaal



tootmisüksuste asukoha muudatus. Oluline on edaspidi täpsemalt analüüsida vabatahtliku voolavuse põhjuseid ja eesmärk saada näitajat väiksemaks.

Töötajate voolavus



Tööandjana peame väga tähtsaks, et meie töötajate töö- ja eraelu oleks tasakaalus. Inimesed, kelle tööülesanded seda võimaldavad, töötavad kodukontoris kombineeritult kontoritööga. Lisaks töö- ja eraelu tasakaalule peame oluliseks tagada toetav vaimne ja füüsiline töökeskkond. Vaimse koormuse leevendamiseks korraldatakse erinevaid füüsilise liikumise väljakutseid. Traditsiooniks on saanud suvel toimuv kontserniülene käimisvõistlus Harju Steps. Alates 2022. aastast pakutakse Eestis asuvate ettevõtete töötajatele tervisetootust, mille raames saavad nad valida sportimistoetuse või täiendava tervisekindlustuse vahel, vastavalt enda vajadustele. Lisaks on ettevõtetes sundasendite leevendamiseks tervisetoad koos massaažitoolidega ja muu toetava inventariga.

Ametikohal vajalikke teadmisi ja kogemusi ←

Töötaja pühendumist ja tulemusi ←

Vastutust ning juhtimistasandit ←



→ Töö mahtu ja intensiivsust

→ Olukorda tööjõuturul

Kontserni tasustamispoliitika eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja seadusega vastavuses oleva tasustamise korraldamine. Tasustamispoliitika laiem eesmärk on strateegia elluviimiseks vajaliku võimekuse, oskuste ja kogemustega töötajate värbamine, töötajate ja aktsionäride huvide ühildamine ning töötajate motiveerimine. Tasustamissüsteemid koosnevad põhi- ja muutuvtasudest, hüvitistest ja töötajatele suunatud soodustustest.

Töötasu suuruse määramise otsus peab olema objektiivne. Eestis asuvas tootmisettevõttes võeti kasutusele uus, töötajate oskusi täpsemalt arvesse võtlev töötasusüsteem. Enamus töötajatel on võimalus teenida tulemustasu, mis arvutatakse selgete ja läbipaistvate põhimõtete alusel.

Staažikatele töötajatele pakume täiendavaid soodustusi lisapuhkuse näol; riigikaitseliste õppuste ajaks säilitame osaliselt töötajate töötasu.

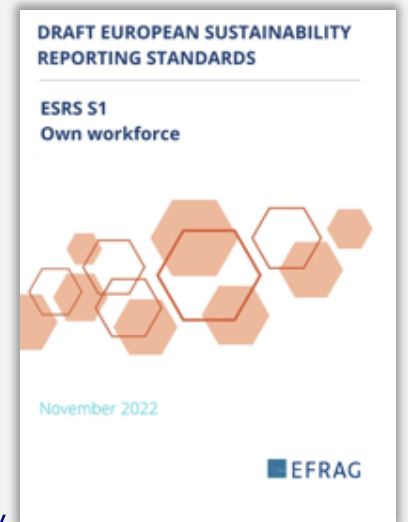
Parimal viisil töötajateni jõudmiseks, nende kaasamiseks, kuulamiseks ning avatud organisatsioonikultuuri loomiseks kasutame erinevaid võimalusi ja kanaleid. Harju Elektri ühtsuse suurendamiseks

on eesmärgiks luua kontserni kõiki ettevõtteid ja töötajaid kaasavaid programme. 2022. aastal võeti kasutusele kontserniülene siseveeb teabe liikumise hõlbustamiseks ja ühise infovälja loomiseks. Töötajate tunnustamist toetab Eestis siseveebi loodud rubriik „Kiida kolleegi“, mille kaudu on kõigil töötajatel võimalik märgata ja tunnustada oma kaastöötajaid. Lisaks valitakse ja tunnustatakse iga aasta lõpus Aasta Kolleegi ehk inimesi, kes on esindanud kõige paremini Harju Elektri väärtusi.



Oma töötajad: ESRS mõõdikud

- Palgatöötajate või täistööajale taandatud palgatöötajate arv
- Ajutised töötajad
- Aasta jooksul lahkunud töötajate arv
- Tööjõuvoolavuse määr (%)
- Kollektiivlepingutega hõlmatud palgatöötajate osakaal (%)
- Mitmekesisuse näitajad
 - Tippjuhtkonna sooline jaotus
 - Palgatöötajate sooline ja vanuseline jaotus
- Puuetega töötajate arv ja sooline jaotus
- Koolitustel osalenute arv ja sooline jaotus
- Korrapärastel töötulemuste hindamistel osalenud töötajate arv ja sooline jaotus
- Koolitustel osalenud töötajate osakaal kogu töötajaskonnast
- Keskmine koolitustundide arv töötaja kohta ja sooline jaotus
- Tervishoiu- ja ohutusjuhtimissüsteemiga kaetud töötajate osakaal
- Tööga seotud surmajuhtumite arv
- Registreeritud tööõnnetuste arv ja määr (%)
- Registreeritud tööga seotud tervisehäirete arv
- Töötajate tööõnnetuste jms juhtumite tagajärjel kaotatud tööpäevade arv
- Perepuhkuse õigusega ja perepuhkusel viibivate töötajate arv, sooline jaotus ja osakaal kogu töötajaskonnast
- Sooline palgalõhe
- Kõrgeima palgaga isiku aastase kogutöötasu ja kõigi töötajate aastase mediaantöötasu suhe
- Diskrimineerimisjuhtumite arv
- Kaebuste arv kaebuste esitamise kanali kaudu
- Erinevatest juhtumitest, kaebustest tingitud trahvide kulu
- Töötajate inimõiguste rikkumisega seotud juhtumite arv ja seotud rahaliste sanktsioonide kulu



Täpne mõõdikute nimekiri [ESRS S1-s](#).

Oma töötajad: teemade juhtimine

Küsimused, mis aitavad tuvastada vajalikke toetavaid tegevusi oluliste teemade juhtimisel:

- Kas põhimõtted on paigas, millest alati lähtuda? (mis ei sõltu hetke tasemest selles teemas, vaid on nõ ajatud printsiibid)
- Kas baastase on mõõdetud? Kui lihtsalt ja täpselt selleks vajalikud andmed kokku saate?
- Kuidas saate teada riskidest ja rikkumistest? Mis süsteem teil selleks on?
- Kuidas tagate töötajate teadlikkuse sel teemal?
- Kes vastutab? Kes igapäevaselt tegeleb?
- Kuidas töötajad saavad sel teemal tagasisidet anda ja ettepanekuid teha?
- Kas ja milline kriisiplaan on paigas sel teemal ootamatult juhtuvate intsidentide lahendamiseks?
- Kui palju ressursi peate selle teemaga tegelemiseks eraldama järgmise 1-2 aasta jooksul?
- jne

Soovitus:

1. Võtke ette üks S/G teema
2. Pange kirja TOP3 reaalset väljakutset selles teemas
 - *"Hoolimata kokkulepetest ei järgi töötajad sageli tööohutuse reegleid"*
 - *"Erinevast rahvusest töötajad ei saa omavahel läbi, puudub suhtlus"*
 - *"Müügiosakonnas stressi tõttu läbipõlemise oht"*
 - *"Projektijuhid võivad teha teadmatusest kingitusi suurkliendile, kelle korporatiivpoliitika seda ei luba."*
3. Arutage, kuidas just neid 3 väljakutset lahendada saaksite
4. Tehke sama järgmise teemaga



Töö oma teekaardi koostamisega S&G teemades

Avage Google Drive's teekaardi **tööleht nr 3** ja
jätkake selle täitmist.

Paus
kuni 13.00
(täpselt!)

INNOVATSIOONI-
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



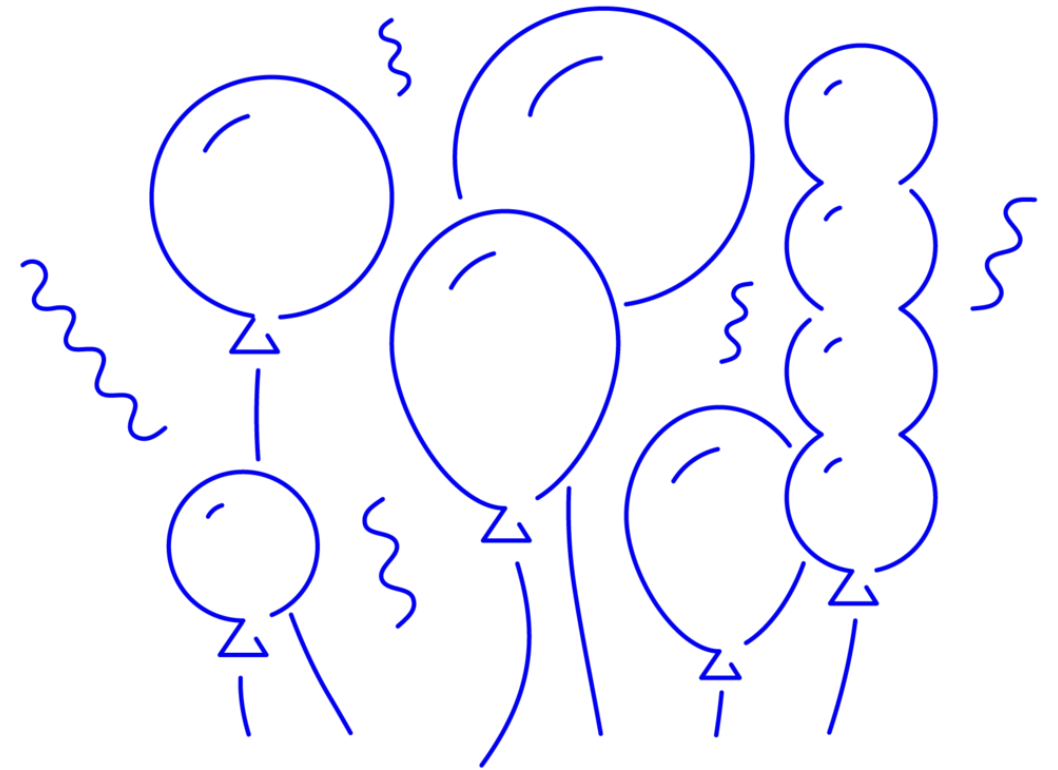
Eesti
tuleviku heaks



eis
enterprise estonia

Lilian Svetljakov

Eesti Metsameistri
personali- ja turundusjuht



Töö oma teekaardi koostamisega S&G teemades

Avage Google Drive's teekaardi **tööleht nr 3** ja
jätkake selle täitmist.

Paus
kuni 14.20

INNOVATSIOONI-
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



enterprise estonia

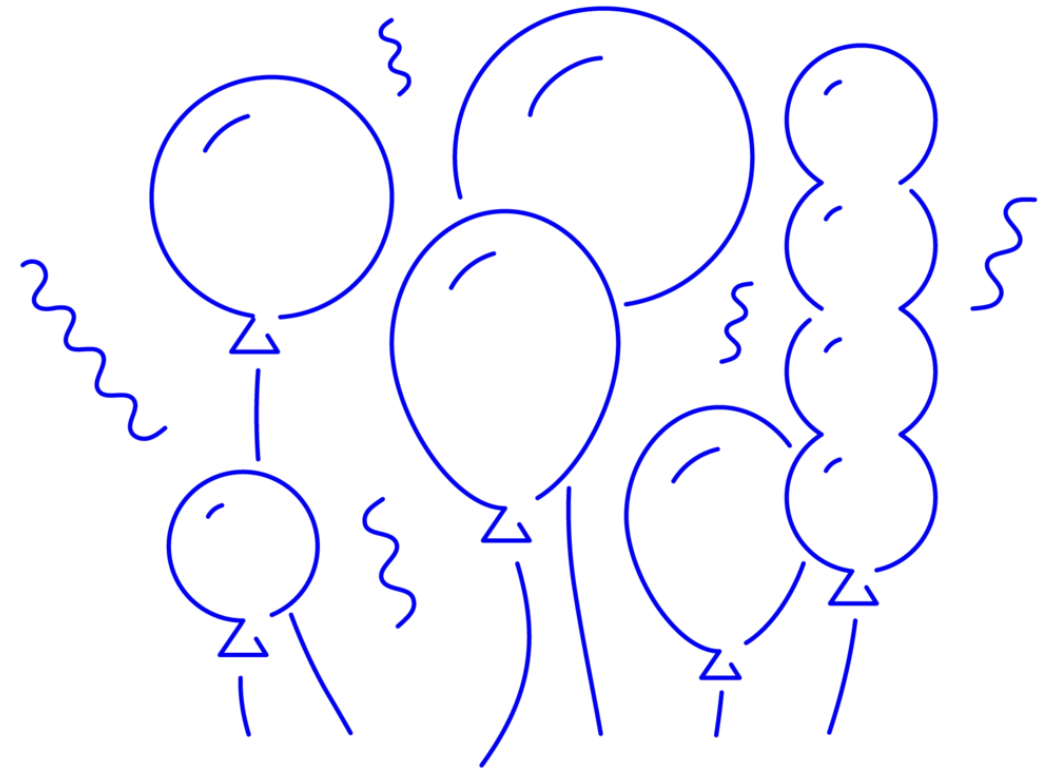
eis.ee

Hannes Laaser

Ledeni tarneahela juht

Pärnu Tarneahelakonverentsi
programmijuht

ESG meistriklasi osaleja
2023-2024

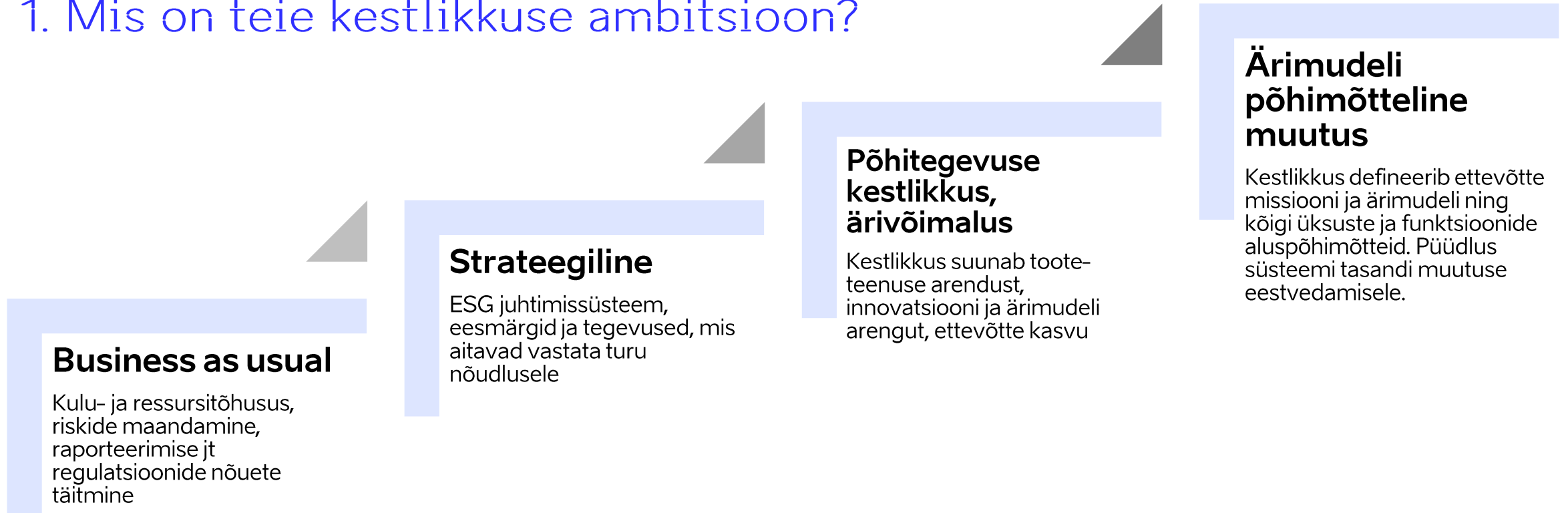


Tarneaahela ESG mõjude juhtimine



Tarnijate kaasamise eesmärk sõltub:

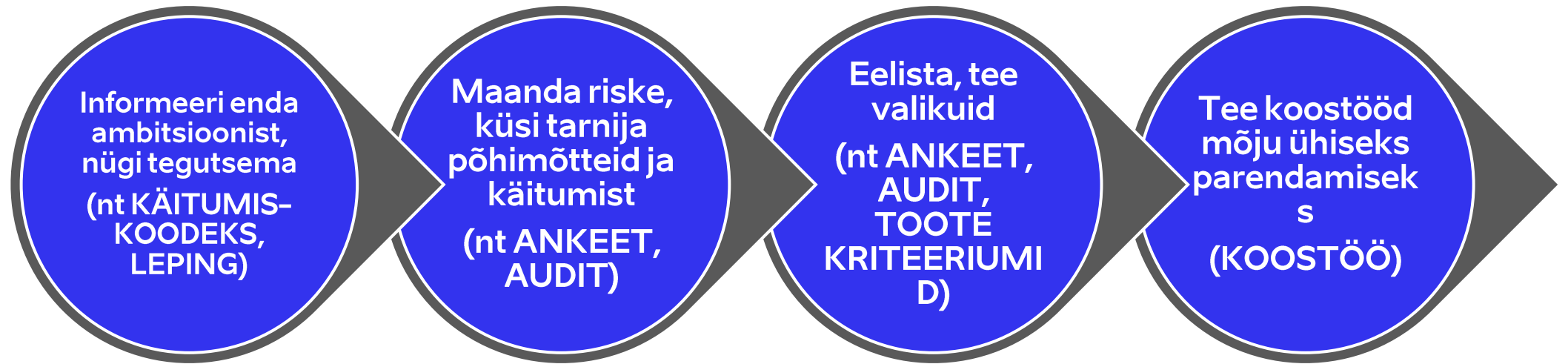
1. Mis on teie kestlikkuse ambitsioon?



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



KESKKOND

Kliimamuutus
Ringmajandus



SOTSIAALNE VASTUTUS

Tarbijate tervis ja ohutus
Väärtusahela tööjõupoliitika
Töötajate heaolu



JUHTIMINE

Läbipaistvus
Vastutustundlik juhtimine

Meie prioriteedid

Softrendi jätkusuutlikkuse visioon põhineb kolmel põhimõttel lähtudes ÜRO säästva arengu eesmärkidest.

1. KESKKOND



2. SOTSIAALNE VASTUTUS



3. JUHTIMINE

4. Põhjalik tarnijate valik

Eelistame tarnijaid, kelle jätkusuutlikkuse põhimõtted ühtivad Softrend Grupi põhimõtetega.

Küsi tarnijatelt käitumiskoodeksi järgimist

Näiteks: ESG meistriklassi
2023-2024 osaleja Softrendi
eesmärk:



2024 Q4

95% tarnijatest järgivad meie käitumiskoodeksi põhimõtteid.

2026 Q4

Rohkem tarnijaid, kes vastavad meie jätkusuutlikkuse programmi kriteeriumitele.

Saku Metall Grupi tarnija eetikakoodeks

Sissejuhatus

Saku Metall pühendub äritegevusele ausalt, eetilistelt ja sotsiaalselt vastutustundlikult. Sarnast pühendumust ootame ka oma Tarnijalt. Usaldusväärsed, jätkusuutlikud ja ärieetikat järgivad põhimõtted on olulised meie kogu tarneahela ulatuses ning kasutoovad nii meie kui meie partneritele. Tarnija eetikakoodeks kirjeldab väärtuste, standardite ja põhimõtete loetelu, mida Saku Metall ootab Tarnijalt usalduslikuks koostööks. Saku Metall võib eelneval teavitamisel Tarnija eetikakoodeksist tulenevate nõuete ja ootuste vastavuse hindamiseks läbi viia auditeid, mille tulemused mõjutavad koostööd Tarnijaga.

Seadusandlikud aktid

Tarnija järgib kõiki talle kohaldatavaid seadusi ja määrsi ning võimalikke tööstusharu standardeid. See hõlmab muuhulgas tööelu-, töötervishoole- ja -ohutus- ning keskkonnakaitsesalast seadusandlust. Saku Metalli jaoks on seaduslikud nõuded minimaalsed eesmärgid. Kõrgelt hinnatakse seaduslike nõuete ületavaid tulemusi ehk parimate praktikate (ingl best practice) kasutamist.

Kui kohaldatavate õigusaktide nõuded ja Tarnija eetikakoodeksis sätestatud põhimõtted on vastuolus, järgib Tarnija kõrgeimaid standardeid, mis on kooskõlas kohaldatavate õigusaktidega.

Eetilised äritavad

- Tarnija äritegevus lähtub eetilistest põhimõtetest, on avatud ja valmis läbipaistvaks koostööks.
- Tarnija rakendab ausa, läbipaistva ja erapooletu juhtimise põhimõtteid, mis väldivad muuhulgas huvide konfliktide teket ja pettuste riske.
- Saku Metall ei tolereeri osalemist korruptsioonin, altkäemaksu juhtumites ega teistes ebaseaduslikes- või ebaeetilistes tegevustes.

- Koostöö tegemine rahvusvaheliste sanktsioonide all olevate isikute ja ettevõtetega ning osalemine rahapesus ei ole aktsepteeritav.
- Tarnija peab lugu ausast reklaamist ega kasuta oma toodete ja/või teenuste reklaamiks tõendamata väiteid. Kõik toodete kohta välja toodud omadused on kontrollitavad.
- Tarnija kinnitab tellimuse Saku Metallile lepingus või ostutellimuses viidatud aja jooksul.
- Tarnija teavitab Saku Metalli tarneagade muutustest esimesel võimalusel ning panustab tarnehilinemisest tingitud võimalike probleemide lahendamisse.

Tootekvaliteet

Tooted ja teenused vastavad kohaldatavatele seadusandlikele ja lepingutes sätestatud kvaliteedi- ja ohutusnõuetele. Tarnija on teadlik toote koostisest ning järgib RoHS direktiivi ja REACH määrust ning tagab vastava dokumentatsiooni ja selle edastamise Saku Metallile toote esmasel tarnel või päringu korral.

Inimõigused

Tarnija tagab oma töötajatele ohutu ja turvalise töökeskkonna ja rakendab meetmeid tööõnnetuste vältimiseks. Tarnija tagab töötajatele juhendamise terviseriskide ennetamise ja ohutute tööpraktikate kohta.

Saku Metalli tarneahelas on rakendatud vabatahtlikud töösuhted ning tagatud ühinemisvabadus. Tarnija ei kasuta sunniviisilist ega lapstööjõudu ning ei väärkasuta koolikohuslaste tööjõudu ning austab töötajate ühinemisvabadust. Tarnija järgib ÜRO inimõiguse ülddeklaratsioonis sätestatud võrdsete võimaluste põhimõtteid, olenemata vanusest, rahvusest, rassist, soost või sooidentiteedist või soolisest enesemääratlusest, usutunnistusest, seksuaalsest orientatsioonist, erivajadusest või mõnest muust tegurist. Tarnija poolt töötajatele makstav töötasu ning rakendatav töö- ja puhkeaeg on kooskõlas antud riigis, kus ettevõtte on registreeritud, neid valdkondi reguleeriva seadusandlusega. Tarnija tagab töötajate isikuandmete kaitse vastavalt kehtivatele nõuetele.

Teadmiseks võetud ja kinnitatud

Ettevõtte: _____
 Ettevõtte reg. nr.: _____
 Allkirjastaja: _____
 Ametikoht: _____
 Kuupäev: _____
 Asukoht: _____
 Allkiri: _____

Keskkond

Tarnija tegutseb vastutustundlikult ja teadlikult vähendamaks oma keskkonnamõju. Tulenevalt Pariisi kliimaleppest, vähendab Tarnija kasvuhoonegaaside heitkoguseid, seades eesmärgiks süsiniku jalajälje vähendamise ning liikudes süsinikuneutraalse majanduse suunas (ingl carbon neutral economy). Tarnija otsib aktiivselt võimalusi vähendamaks enda tegevuse ja toodete keskkonnamõju ja minimeerimaks jäätmete teket. Tarnija hangib ja kaevandab toormaterjali vastutustundlikult. Tarnija kasutab toormaterjali efektiivselt ja väldib sisendmaterjali, loodusressursside ja energia raiskamist ning esitavad kasutatavate materjalide päritolu kohta dokumenteeritud teavet, et tagada tarneahela läbipaistvus ja vastavus Saku Metalli jätkusuutlikkuse põhimõtetele. Võimalusel kasutab tarnija taaskasutatud materjali või suurima taaskasutatud materjali sisaldusega materjali, eelistades taaskasutatavaid tooraineid ja materjali või vähima keskkonnamõjuga materjali.

Kõik tarnitavate kaupade pakkematerjalid on tähistatud pakkematerjali liigile viitava märgistusega, võimaluse korral on pakendi liik ja mass märgitud arvele või saatelehele. Tarnija väldib komposiitmaterjalist pakendite kasutamist ja eelistab monomaterjale, mis on lihtsamalt kordus- või taaskasutatavad. Saku Metall eelistab Tarnijat, kes pakub võimalust tagastada korduvkasutatavaid pakendeid.

Konfidentsiaalsus

Tarnija hoiab Saku Metalli ja tema klientide konfidentsiaalsust. Tarnija ei avalda kolmandatele osapooltele konfidentsiaalselt teavet ega kasutada Saku Metalli äridokumente (sh tellimuse ajalugu) ning ärisaladusi ilma eelneva kirjaliku nõusolekuta.

Rikkumisest teatamine

Koostööpartnerilt ootame Saku Metalli Tarnija eetikakoodeksi järgimist. Teadaolevatest ja võimalikest rikkumistest palun saata teavitus tagasiside@sakumetall.ee. Kõik rikkumisest teavitused on konfidentsiaalsed. Rikkumisest teavitajal on õigus jääda anonüümseks.

Lase tarnijatel täita enesehindamise küsimustik (või küsi infot muul kujul, nt ESG aruanne vms)

Näiteks: Harju Elekter Grupi eesmärk:

PEAMINE FOKUS	Võtmenäitaja	Eesmärk	Tulemused 2023. aasta seisuga	Järgmised plaanid
SOTSIAALSED STANDARDID	% töötajatest on läbinud käitumiskodeksi koolituse	100%	Koostasime ja avalikustasime uue grupiülese käitumiskodeksi	<ul style="list-style-type: none">Jätkame töötajate koolitamist uue käitumiskodeksi osas (2023–2024)Jätkame võtmetarnijatele käitumiskodeksi tutvustamist (2023–2025)Jätkame töötajatele erinevate grupiüleste juhtpõhimõtete (kvaliteet, keskkond, töökeskkond ja -ohutus) tutvustamist (2023–2024)
	% võtmetarnijatest on aktsepteerinud meie käitumiskodeksi	100%	Alustasime võtmetarnijatele käitumiskodeksi tutvustamist	
	% töötajatele on tutvustatud uuendatud grupiüleseid juhtpõhimõtteid	100%	Alustasime uuendatud juhtpõhimõtete tutvustamist	
VÄÄRKÄITUMISEST TEAVITAMINE	% töötajatest läbis väärkäitumisest teavitamise koolituse	100%	Seadsime üles väärkäitumisest teavitamise kanali kõikides kontserni tootmisettevõtetes	<ul style="list-style-type: none">Jätkame väärkäitumisest teavitamise kanali osas töötajate koolitamist (2024)
JÄTKUSUUTLIK TARNEAHEL	% võtmetarnijaid on täitnud enesehindamise küsimustiku	100%	70% tarnijatest on täitnud enesehindamise küsimustiku	<ul style="list-style-type: none">Tarnijate auditi plaani koostamine, võttes aluseks enesehindamise tulemusi (2024)Tarnijate auditite läbiviimine vastavalt auditi plaanile (2024–2026)
	% planeeritud tarnija audititest on läbi viidud	100%	andmed puuduvad	

Toeta tarnijaid nõuete täitmisel ja tee selle põhjal valikuid

Tarnijate arenguvajaduste tuvastamine, toetamine ja tarnijate valik Framery näitel:

Promoting fair business in the value chain

Zero-tolerance approach to corruption

Our Supplier Code of Conduct demands that our suppliers live up to our standards of working conditions, fair business practices, and proper treatment of employees. It prohibits all forms of corruption and anti-competitive behavior. In 2023, 99% of our suppliers by spend had agreed to adhere to our Supplier Code of Conduct, and no code violations were reported.

Continuous supplier development

Our supplier development team builds and maintains our supplier base and ensures that our suppliers meet our requirements. Quality, supply, technological capabilities, cost, and environmental and social sustainability are all important considerations for any partner we take on board.

We are an assembly company, which means that upstream processes generate 80% of the value of our products and almost 80% of our products' environmental footprint. From a sustainability perspective, the operations of our supplier base matter greatly, which is why it is so important to partner with the right suppliers.

Our supplier selection process

Starting with identifying the need for new components and evaluating that, we start thinking of the possible candidate supplier to manufacture them. We use self-assessments to narrow down the candidate suppliers before visiting them. If they meet our high standards and are a good fit, we can start the cooperation.

In 2023 supplier self-assessment was updated to cover sustainability matters and, moving forward, this will have a significant impact on the selection process as part of a balanced scorecard approach.

In some cases a poor sustainability performance has already been a factor in a supplier not being selected and we have noticed that sustainability performance often goes hand in hand with overall performance – if a supplier has their sustainability criteria in order, they usually have everything else in order too. Following this process, we made many successful supplier selections during 2023. In fact when it comes to our new range of smart pods, approximately 50% of our suppliers are new and have been chosen following an extensive selection process that included sustainability performance. The sustainability of our suppliers has a direct impact on the sustainability of our products so we always aim for a long-term relationship where we share goals and collaborate on developing and constantly improving together.

Physical visits, audits, and responsible sourcing

Our supplier agreements, including product specifications, define the materials to be used. Our supplier agreements and supplier visits ensure that the materials and processes of our suppliers comply with various regulatory requirements, such as the Restriction of Hazardous Substances Directive of the European Union and Proposition 65 of California. The suppliers must also meet our requirements, such as being properly certified.

Additionally, we have quality agreements that function like appendixes to the supplier agreement. The quality agreements define their ways of working, what they need to fulfill, how they can modify the product or manufacturing process, and the structure of their supply chain. All of this and more is discussed with our suppliers and agreed upon.

We regularly conduct physical audits of our actual and potential materials suppliers. We start with the supplier self-evaluation questionnaire and perform the physical audit. In the audit, we map out the process to identify the strengths and weaknesses of the value stream. We use the resulting value stream map to discuss how their processes work with respect to sustainability, including where they are getting their raw materials from.

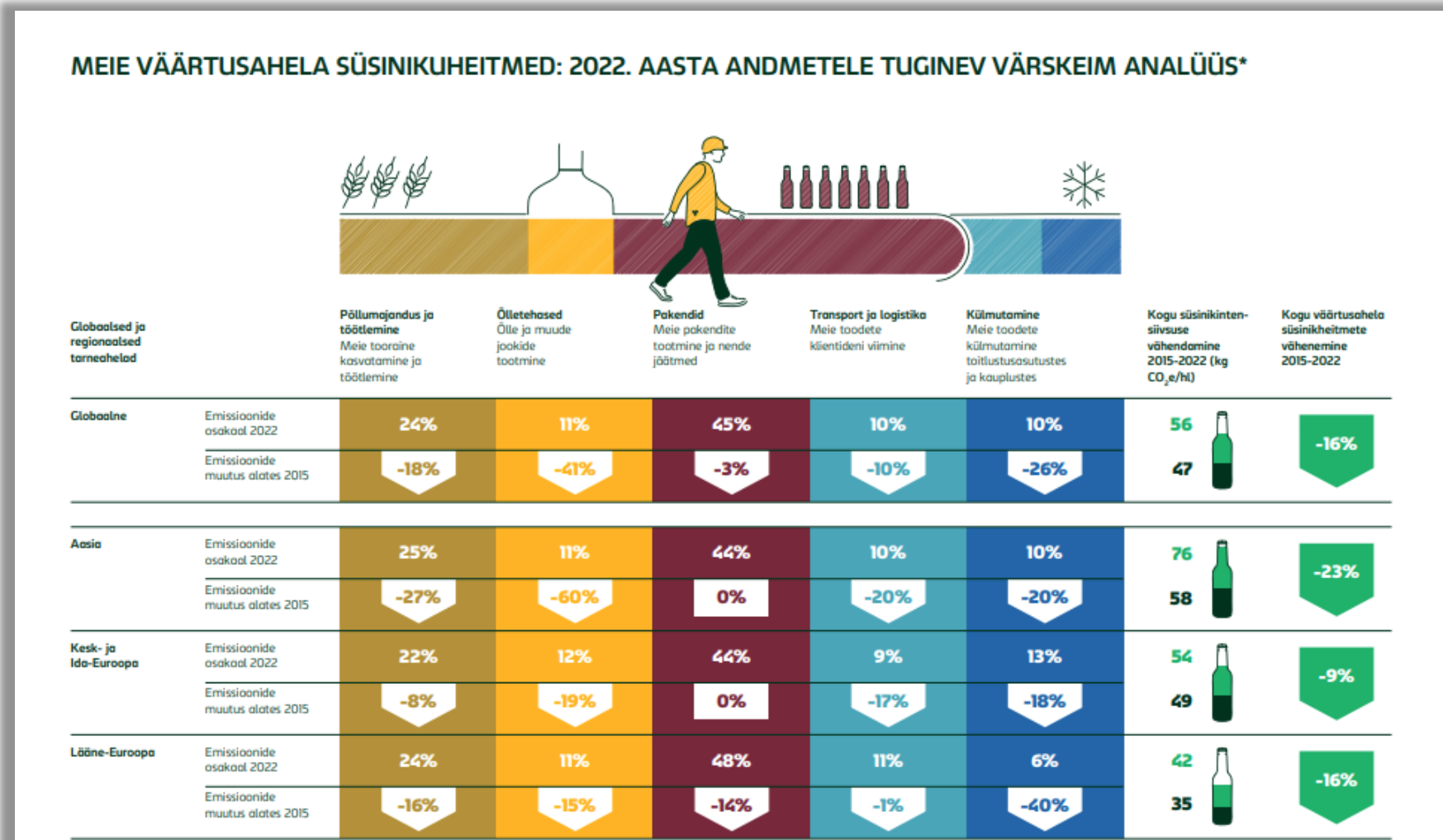


framery



Valiku tarneahelas aitavad enda eesmärki saavutada

Carlsberg Grupi näide väärtusahela ülesest süsiniku jalajälje vähendamisest:



Koostööta tarnijatega kestlikemate lahenduste loomisel

Uudis Estiko Plastari ja Balbiino koostööst:



ESTIKO
PACKAGING SOLUTIONS

Jätkusuutlikkus Tooted

ARTIKLID 23. APRILL 2021

JÄTKUSUUTLIKKUS | PAKENDID PIIMA- JA JUUSTUTOOSTUSTELE | PAKENDID TOIDUAINETOOSTUSTELE

Balbiino ja Estiko revolutsioon jäätiseturul: 50% taaskasutatud materjalist jäätisepakend

Eesti suurim jäätisetootja Balbiino töötas koostöös Estikoga välja siinses piirkonnas unikaalse jäätisepakendi, millest 50% on valmistatud übertöötatud materjali kasutades. Esimeste pääsukestena jõuavad väiksema jalajäljega innovaatilises pakendis müügile Onu Eskimo jäätised. Tegemist on ainulaadse jäätisepakendiga kogu Läänemere ja Skandinaavia piirkonnas.

Balbiino tegevjuhi Kaido Saluranna sõnul moodustab jäätisetootmises suure osa keskkonnajalajäljest plastpakend, millele on ettevõtte püüdnud juba aastaid leida säästlikumaid alternatiive. „Rääkides oma soovidest hea partneri, pakenditootja Estikoga, jõudsime koostöös jäätiseturul unikaalse pakendini, millest 50% on juba käibel olnud plast“. Kaotamata seejuures võimalust pakendit taas ümber töötada,“ ütles Salurand.



<https://plastar.ee/uudis/taaskasutatud-materjalist-jaatisepakend/>

See on samm-sammuline teekond

Näide: ca 500 töötajaga Taani metallitööstuse kasvav fookus väiksema jalajäljega toote ostmisele tulenevalt klientide nõudlusest

https://ibandresenindustri.co.uk/Admi n/Public/DWSDownload.aspx?File=%2 ffiles%2fFiles%2fCSR%2fAI-CSR- Rapport-2023-24_ENG.pdf

	Actions taken in 2023/2024	Outcomes in 2023/2024
1	<p>Increased focus on customers and suppliers</p> <p>The focus will be on how we make our supply chain more sustainable, but also on any challenges that our suppliers and customers may face as the new CSRD rules from the EU come into force. In general, there is an increased focus on the overall supply chain.</p>	<p>Until now, the emphasis has been on data collection, especially among suppliers.</p> <p>For the first time last year, though, customers bought steel with a lower carbon footprint through the value chain. This is a huge milestone. However, there is still a lot of work to be done.</p>
2	<p>Energy optimisation and carbon reduction</p> <p>We are continuing our efforts to reduce our consumption of energy to minimise unnecessary consumption. Particularly by focusing on heat pumps and LED lighting. The focus is on reducing our electricity consumption and carbon emissions. The purpose is to save energy and reduce our climate impact.</p>	<p>Heat pumps</p> <p>In 11 production halls in Langeskov with natural gas boilers, the natural gas boilers have now been replaced with heat pumps.</p> <p>LED</p> <p>Over the past year, we have switched to LED lighting in about 95% of our halls and we will continue to do so.</p>
3	<p>Reduction of combustible waste</p> <p>In partnership with our waste contractor, we will reduce the waste that ends up being incinerated through better sorting and increased cooperation with the suppliers who deliver packaging to us.</p>	<p>As described above, a reduction of 37.4% was achieved from 2020 to 2023 for waste that is incinerated.</p> <p>At the beginning of 2024, it became possible to recycle the category of masonite boards, which will hopefully be reflected in next year's report.</p>
4	<p>The environmentally aware employee</p> <p>We wish to ensure that all employees are aware of our environmental policy, environmental targets and the significance of being environmentally aware in relation to their own job duties, including an awareness of their contribution to the efficiency of the environmental management system and ongoing improvements, as well as of the environmental consequences of insufficient environmental awareness. The purpose is to increase our employees' environmental awareness.</p>	<p>Over the financial year, we have worked to heighten the environmental awareness of our employees.</p> <p>This happened, among other things, through our newsletter and intranet, as well as the induction courses in which our new employees participate.</p> <p>In addition, the environment forms part of our audit focus in connection with system audits as well as environmental and safety inspections.</p> <p>In a new initiative, the environment and climate were covered in one of this year's orientation meetings, at which there was enthusiastic feedback and involvement by the employees.</p>
5	<p>Reduction of landfill waste</p> <p>We are constantly looking to reduce the amount of waste that ends up as landfill. All categories that end up as landfill are investigated to determine whether they could be higher up in the waste hierarchy.</p>	<p>In this financial year, we succeeded in finding a way to recycle the waste category we call laser dust. On average over the last 4 years, laser dust accounted for almost 50% of the landfill waste.</p>

Objective: Carbon reduction, scopes 1 and 2

We aim to continuously work to reduce our impact on the environment and the climate.

We have the following objectives for our reduction of carbon emissions per tonne of processed steel (Scopes 1 and 2):

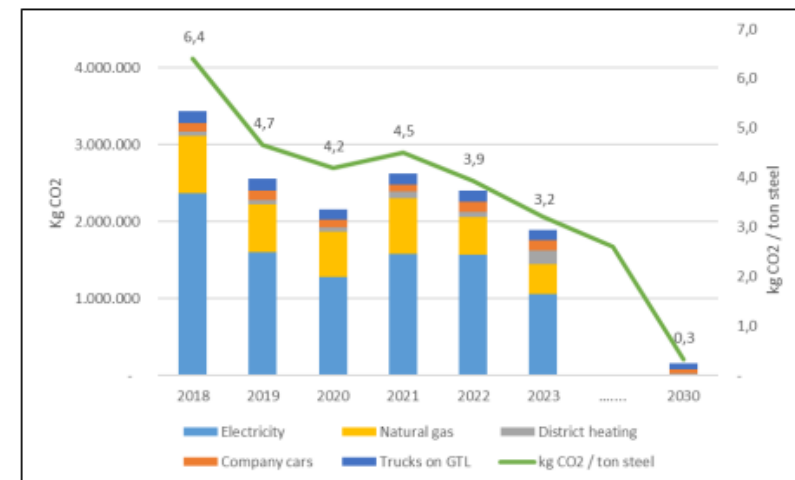
- ✓ In the short term:
5-10% reduction each year compared to the reference year 2018
- ✓ In the long term:
Reduce carbon emissions by 30% in 2025 compared to 2018
Reduce carbon emissions by 95% in 2030 compared to 2018

Total carbon emissions from Scopes 1 and 2 and key figures for kg CO₂/tonne of machined steel

The graph below shows the development of IAI's carbon emissions from our consumption of energy.

The reduction in CO₂e emissions from 2022 to 2023 was mainly due to the fact that one kWh from the Danish electricity grid had a lower carbon footprint in 2023 than in 2022. The green line on the graph shows that IAI will emit only 3.2 kg of CO₂ per tonne of machined steel in 2023. This is a 50% reduction since 2018.

This is great, but we are continuing our efforts to achieve a 95% reduction by 2030.



Objective: Carbon reduction, scope 3

One of the major carbon emitters in our Scope 3 is steel. But last year, several of our steel suppliers offered our customers steel with a lower carbon footprint. There are several different ways to reduce the carbon footprint in the production of steel, and the two biggest trends we are seeing right now are, 1/ steel produced from 100% scrap and, 2/ increased use of green energy sources in the production of new steel. In the coming years, the supply of steel with a lower carbon footprint will increase, and this will greatly help us to achieve our target.

- ✓ By 2025, at least 20% of our customers will choose steel solutions with a significantly lower carbon footprint
- ✓ By 2030, at least 50% of our customers will choose steel solutions with a significantly lower carbon footprint

Kust alustada? Mida alustuseks 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



EN 

Log in

Username or email

Password

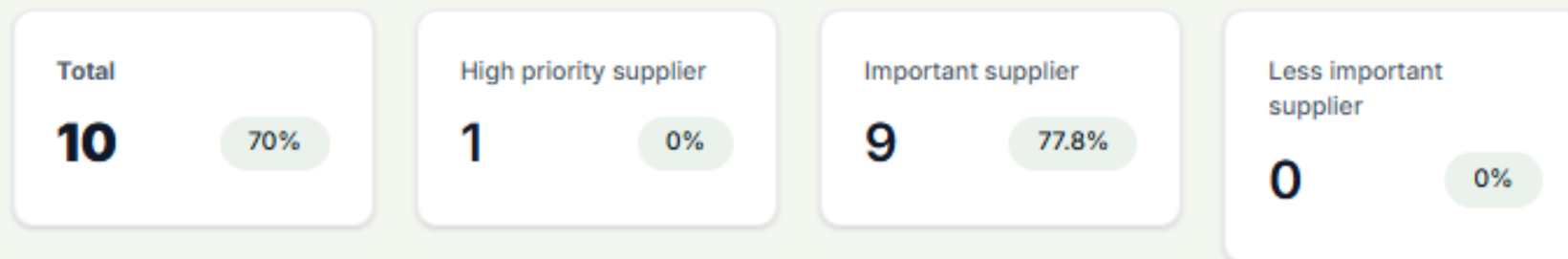
Login

New user? [Register](#)



- Home
- Applications
- Results
- Impact management
- Methodology
- FAQ
- Value chain radar
- Supply chain**
- Event Footprint
- My profile
- Emission factors
- Companies
- Users
- Translations
- Search

Supply chain

[👁️ Sample questionnaire](#)
[+ Add supplier](#)
[📄 Upload Excel](#)


Company ↑	Country	E-mail	Sent out	Status	
● Anti OÜ (51994444)	EE	anti@kofounder.ee	09.10.2024	Filled	📄 ✎
● Anti OÜ2 (51994445)	DK	apunkto@gmail.com	06.12.2024	Waiting	✎
● Liva Company	LV	livafr@gmail.com	09.09.2024	Filled	📄 ✎
● Mari OÜ (23232)	ER	lauraviilup@gmail.com	15.01.2025	Waiting	✎
● Mari OÜ (23232)	ER	lauraviilup@gmail.com	13.11.2024	Being Filled	✎
● Indre Company (12345)	LT	indre.yun@sustinere.lt	14.10.2024	Filled	📄 ✎





← Back

General


Strategies, certificates, ESG responsibility 

Environment

Climate impact 

Energy 

Climate risks 


Pollution 

Water 


Biodiversity 

Circular economy 


Own employees

Own employees 


Community


Community 

Business conduct

Business conduct 

Supply chain

Supply chain 

Susanna OÜ /  Sustinere (14168987) Being Filled

Business conduct

Question 1 of 3

1. How many confirmed cases of corruption and/or bribery occurred in your company or related to your company during the last financial year? If there were any, please explain the circumstances of the case(s)






0

Previous

Next

Save



[← Back](#)**General**Strategies, certificates, ESG responsibility **Environment**Climate impact Energy Climate risks Pollution Water Biodiversity Circular economy **Own employees**Own employees **Community**Community **Business conduct****Business conduct** **Supply chain**Supply chain Susanna OÜ /  Sustinere (14168987) Being Filled

Business conduct

Question 2 of 3

2 . How do you prevent corruption and bribery?

- Trainings
- Code of conduct
- Employee code of conduct
- Other, please specify

- Does not engage in prevention

Corruption is the abuse of power entrusted to an individual for personal gain, which can be motivated by both individuals and organizations. It may involve financial or non-financial benefits, such as free goods, gifts and vacations, or special personal services provided to gain an undue advantage or that may cause moral pressure to gain such an advantage. Bribery is persuading someone else to act in one's favor by offering him money or other favors.

[Previous](#)[Next](#)[Save](#)











- Home
- Applications
- Results
- Impact management
- Methodology
- FAQ

- Value chain radar
- Supply chain**

- Event Footprint

- My profile
- Emission factors
- Companies
- Users
- Translations
- Search

Areas of Concern

-  No plan to switch to renewable energy in full (8)
-  Climate impact has not been assessed and there are no plans to do so in the next year (7)
-  The pay gap of employees based on gender is not taken into account (5)
-  Climate risks not evaluated or managed (5)
-  Employee safety management is not certified (4)
-  The proportion of women in management is zero (3)
-  No strategically managed ESG topics (2)
-  Renewable energy rate is 0 (2)
-  No training costs (1)
-  No measures are used in occupational health and safety (1)



Home

Applications

Results

Impact management

Methodology

FA

Value chain radar

Supply chain

Event Footprint

My profile

Emission factor


Companies

User

Translation

Search

Areas of Concern

 No plan to switch to renewable energy in full (9)

Employee safety management is not certified (4)



Company

Alfa OÜ (800232309)

Dzeeta SIA (LV54102982323)

Ioota UAB (LT744232522)

Kappa OY (00239834983)

Cancel

Own employees

Own employees



Community

Community







Business conduct

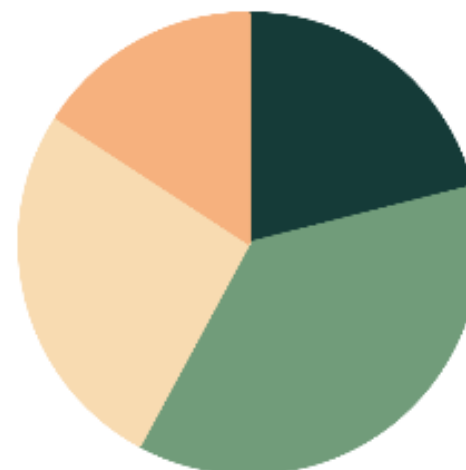
Business conduct



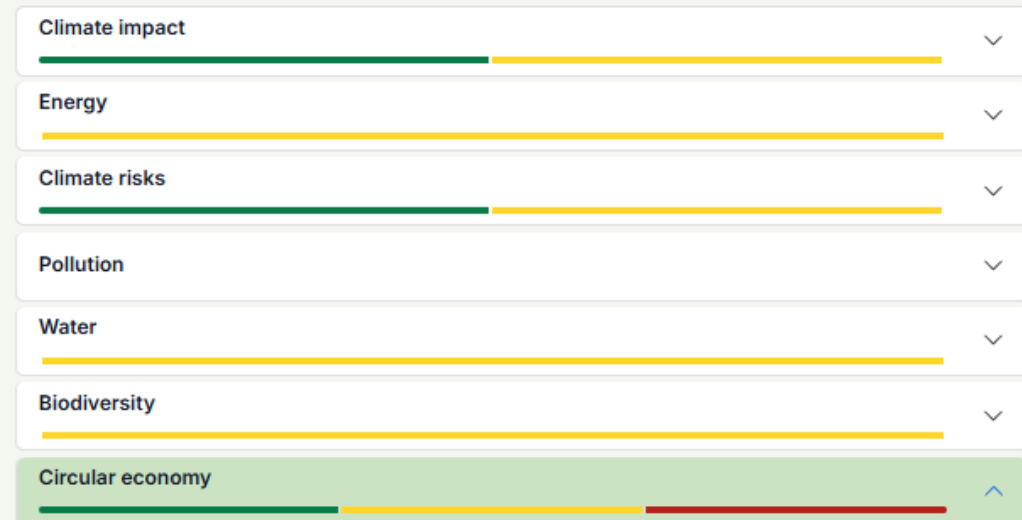
How do you prevent corruption and bribery?

Answers: 7

-  Trainings
-  Code of conduct
-  Employee code of conduct
-  Other, please specify

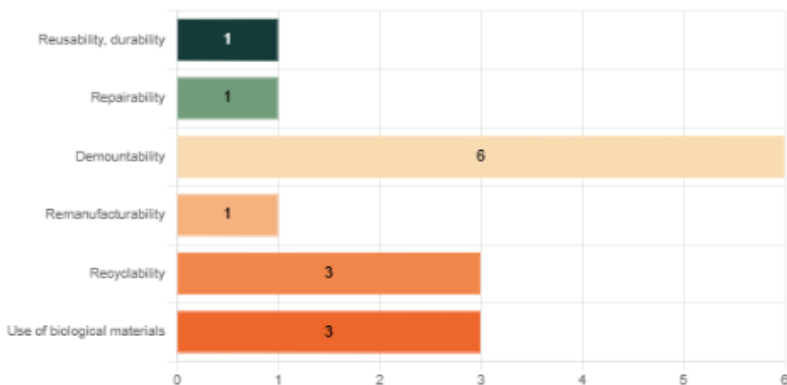


Environment



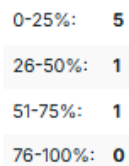
Which circular economy principles have you applied in the design of the product(s)?

Answers: 7



Share of primary raw materials in packaging (%)

Answers: 7



Kokkuvõte: Mida saate teie teha tarneaahelaga seotud ESG teemade juhtimiseks?

Käib nii materjalide, transpordi ja energia tarnijate kui ka alltöövõtjate ja teenusepakkujate kohta:

TARNIJATE VALIK

- **Tarnijate käitumiskoodeksi loomine (Code of Conduct) ja selle järgimise nõudmine (leping)** – üldised ESG normid, tarnija kui organisatsioon; sh ka kindlate ESG mõjude/riskide vähendamise eesmärkide seadmise ootus
- **Tarnijate hindamine** (kirjalikult küsimustiku või materjalide põhjal riskide ja mõjude juhtimise praktikate hindamine; vajadusel kohapealne auditeerimine.
- **Kohalike / lähemal asuvate tarnijate eelistamine** (väiksem transpordi jalajälg, kindlam sotsiaalne praktika, võibolla ka väiksemad riskid)
- **Tarnijate ESG tegevuste hindamissüsteem ja skoorimine**, parema ESG juhtimise praktikaga tarnijate eelistamine
- **Jätkusuutlikkuse riskianalüüs tarneaahelas**, nt potentsiaalsed keskkonnariskid, nagu ressursside nappus või regulatiivsete muutuste mõju, või sotsiaalsed riskid nagu inimõiguste rikkumine. **Maandamismeetmete seadmine koos tarnijatega.**

TOODETE/TEENUSTE VALIK

- **Sisseostetavate toodete/teenuste keskkonnakriteeriumite või sotsiaalsete/eetiliste kriteeriumite kehtestamine** (sh nt kestlikkuse taksonoomiamääruse järgi)

KOOSTÖÖ

- **Tarnijate koolitus ja teavitamine**, vastastiku parimate praktikate jagamine
- **Koostöö tarnijatega või laiemal väärtusahela osaliste ringiga keskkonnainnovatsioonis** (toote/teenusearendus, materjalide ja tehnoloogiate arendus, protsesside arendus, ringmajanduse lahendused), ühisprojektide ja –rahastus
- **Jätkusuutlikkuse tulemuste sidumine lepingutega.** Seosta tarnijate ESG eesmärgid ja tulemused nende lepingutingimustega, motiveerides paremate tulemuste saavutamist (nt pikemad lepingud, eelistatud tarnija vms)

ANDMED

- **Tarneaahela ja tarnijate ESG andmete süsteem** (andmete jagamine vastastiku nii tarnijatele, teile kui ka teie kliendile; andmed analüüsiseks)
- **Jälgitavuse ja läbipaistvuse tagamine**, st süsteem, mis võimaldab jälgida ja dokumenteerida tarnijate mõju kogu tarneaahelas, tagades täieliku läbipaistvuse.

Soovitus: tarneaahela ESG mõõdikud

Võimalikud mõõdikud (KPI), (koguarv, sisseostude eelarvest vms suhtarv)

- **Käitumiskoodeksi allkirjastanud tarnijate osakaal**
- Tarnijate osakaal, kelle lepingutes on sätestatud ESG-kriteeriumid / -eesmärgid, mille täitmist tarnijalt oodatakse
 - Kokkulepitud ESG-alaste parenduste saavutamise määr tarnijate seas (%)
- **Tarnijate osakaal, kelle kohta on läbi viidud nende ESG juhtimise hindamine**
- Tarnijate ESG juhtimise hindamise sagedus (keskmine aeg kahe hindamise vahel)
- **Tarnijate osakaal, kellel on relevantne ESG juhtimissüsteem, -poliitika, -strateegia/eesmärgid**
- **Sertifitseeritud tarnijate osakaal (nt konkreetse toote/materjali keskkonna või sotsiaalse mõju sertifikaadid)**
- Tarnijate osakaal, kelle ESG mõjusid on võimalik jälgida (andmete läbipaistvus ja ulatus) / kes esitavad vajalikud ESG andmed regulaarselt
- Tarnijatega seotud ESG alaste tõsiste intsidentide arv (nt keskkonnakahjude, inimõiguste rikkumiste vms arv)
- Koostööprojektide arv / panustatud tööaeg / eelarve tarnijatega ESG mõjude parendamiseks

Sisseostetavatele
toodetele /
teenustele
keskkonna-
kriteeriumite
seadmine – nt
kestlikkuse
taksonoomia-
määruse järgi

The screenshot displays the EU Taxonomy Navigator website. At the top, there is the European Commission logo and a search bar for activities. The main navigation bar includes 'Home', 'EU Taxonomy Compass', 'Activities by sector', 'EU Taxonomy Calculator', and 'FAQ'. The breadcrumb trail shows 'Home > EU Taxonomy Compass > EU Taxonomy Compass'. The main heading is 'EU Taxonomy Compass', followed by a filter search bar and checkboxes for 'Transitional' and 'Enabling' activities. Below this is a table with columns for Sector, Activity, Climate mitigation, Climate adaptation, Water, Circular economy, Pollution prevention, and Biodiversity. The table lists several activities, with some highlighted in yellow (Arts, entertainment and recreation) and others in light green (Construction and real estate activities).

Sector	Activity	Climate mitigation	Climate adaptation	Water	Circular economy	Pollution prevention	Biodiversity
Accommodation activities	Hotels, holiday, camping grounds and similar accommodation						⊕
Arts, entertainment and recreation	Creative, arts and entertainment activities		⊕ E				
Arts, entertainment and recreation	Libraries, archives, museums and cultural activities		⊕ E				
Arts, entertainment and recreation	Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities		⊕ E				
Construction and real estate activities	Acquisition and ownership of buildings	⊕	⊕				
Construction and real estate activities	Construction of new buildings	⊕	⊕		⊕		

Sidusrühmad ja
nende kaasamine:
eriti oluline S & G
teemade juhtimisel



Sidusrühmade kaasamine

Kestlikkuse kontekstis nähakse sidusrühmade kaasamises ühte **vastutuselementi**: ettevõtted peavad kaasama sidusrühmi mõjude, riskide, võimaluste tuvastamisesse ja lahenduste leidmisesse ning olema läbipaistvad oma otsuste, tegevuste ja tulemuslikkuse osas.

Võimaldab mõjusid, riske ja võimalusi paremini juhtida

Aitab mõista turuarenguid ja sidusrühmade eelistuste muutusi

Võimaldab sidusrühmadelt õppida ning seeläbi toote/teenuse kvaliteeti parandada

Aitab välja selgitada kestlikkuse teemade olulisimaid küsimusi

Võimaldab eesmärkide elluviimiseks paremini ressursse (sh teadmised, inimesed, raha, tehnoloogia) eraldada

Aitab luua usalduslikku ja läbipaistvat suhet sidusrühmadega

Sidusrühmade kaasamine

Passiivne kaasamine

Aktiivne kaasamine

Sidusrühmade poolne nügimine ja seire



Sektori trendide, riskide, võimaluste seire

(desktop analysis, nt sektorite ja/või riikide inimõiguste raportid)

Üks väärtusahela töötajate vaadete kaasamisviis

Informatiivne kommunikatsioon sidusrühmade suunas



Anonüümsed kaebuste esitamise võimalused, sh vilepuhumis-mehhanism

Sidusrühma aktiivne kaasamine toote/teenuse arendusprotsessi (sh ka keskkonnamõju)

Mitmekülgne kaasamisstrateegia

Tutvu sidusrühmade kaasamise põhjalikuma protsessi ja põhimõtetega (AA1000 standard).

2 Population growth and urbanisation

Bonava's markets have experienced robust population growth and urbanisation while housing construction levels have been low. This has increased the demand for homes. Many people are looking to the outskirts of cities, where infrastructure is good and the price levels are lower than in the city centres. This is leading to increased demand for housing units outside the premium segment that more people can afford to buy.

At the same time, local authorities are imposing more stringent requirements on housing and property developers in urban environments concerning how homes and the neighbouring environment are developed to promote a healthy, sustainable lifestyle.

BONAVA'S RESPONSE

Bonava continually monitors the demographic trends in its markets in order to achieve optimal targeting of its investments towards the areas where we can develop larger volumes of attractive homes. Customer surveys provide us with good insight into our customers' preferences so that we can transform these preferences into attractive offerings.

We work to create homes that more people have the possibility of buying and living in, and we must be open to forms of use other than direct ownership. By working efficiently with a high degree of repetition in products and processes that deliver a high level of quality at a reasonable cost, we can offer quality homes outside the premium segment.

4 Changing consumer preferences

Today's consumers are increasingly aware of how their lifestyles impact both their health, the environment and society at large. This is leading to a change in preferences in a number of areas. For example, proximity to public transport is a factor that influences the attractiveness of a home. Moreover, people are putting greater value on their leisure time and are looking for flexibility and balance in their lives. Digitalisation has facilitated remote working, which has created more flexible work habits and means that the home should preferably also serve as a workplace. This trend received a substantial boost during the COVID-19 pandemic.

Being out in nature is another rapidly growing need. This means that proximity to green spaces is becoming an increasingly important factor in the selection of a home. All together, the home and its immediate surroundings are increasing in significance.

BONAVA'S RESPONSE

We monitor our consumers' preferences through systematic customer and market surveys that can be adapted based on local aspects and conditions. Using these, we can identify what makes neighbourhoods happy and help consumers feel happy in their homes. We translate these results into attractive products, residence types and customer service. It could be a matter of adapting the housing units for remote working or having communal solutions as regards premises, such as shared orangeries or outdoor gyms.

In our efforts to develop happy neighbourhoods, we see that a lot of what ensures that people are content in a residential district is also what makes a sustainable lifestyle and promotes climate adaptation, such as proximity to green spaces, sustainable transport and the opportunity for a physically active life.

Pidev kliendi-
ootuste ja turu-
trendide
kaardistamine, et
tootearendus
arvestaks ka
kestlikkuse
aspekte

Bonava näitel:
taskukohasus (erinevad
kasutusvormid),
haljasalade lähedus,
sportimisvõimalused,
ühistranspordi
ühendused

Anonüümne kaebuste esitamise võimalus

- Võib olla suunatud erinevatele sidusrühmadele
- Oluline kriitilise väärtusahela mõjuga ettevõtete puhul
 - Tarneahela küsimused
 - Sõltuvus avalikest hangetest
- Annab sisendit põhjalikumaks mõju/riski analüüsiks
- Oluline, et kaebuste menetluse protsess oleks läbi mõeldud

<https://sunlyalsevacomplaints.integrityline.com/>



Do you have a complaint?

If you have some positive feedback for us, we are very happy and would like to hear about it via e-mail: info@sunly.ee

In case you've had a negative encounter with a Sunly Group employee or a colleague, we encourage you to first try and solve the situation by approaching the responsible person. Otherwise, in this system, you can report concerns about actual or suspected misconduct performed by Sunly Group, or its employees. The reporting system should not be used for making false accusations, or reporting information that you know is untrue.

To help with credibility, we encourage you to provide your name in the report. Regardless of whether you do so or not, please open a "Secure Inbox" to submit a report. This makes it safer and easier for us to communicate.

Please note that all reports are strictly confidential and your identity is always protected. You can find more information on this in the "Privacy Policy" section above.



Submit a complaint



LOG IN to your Secure Inbox



What can be reported?



How is my anonymity protected?



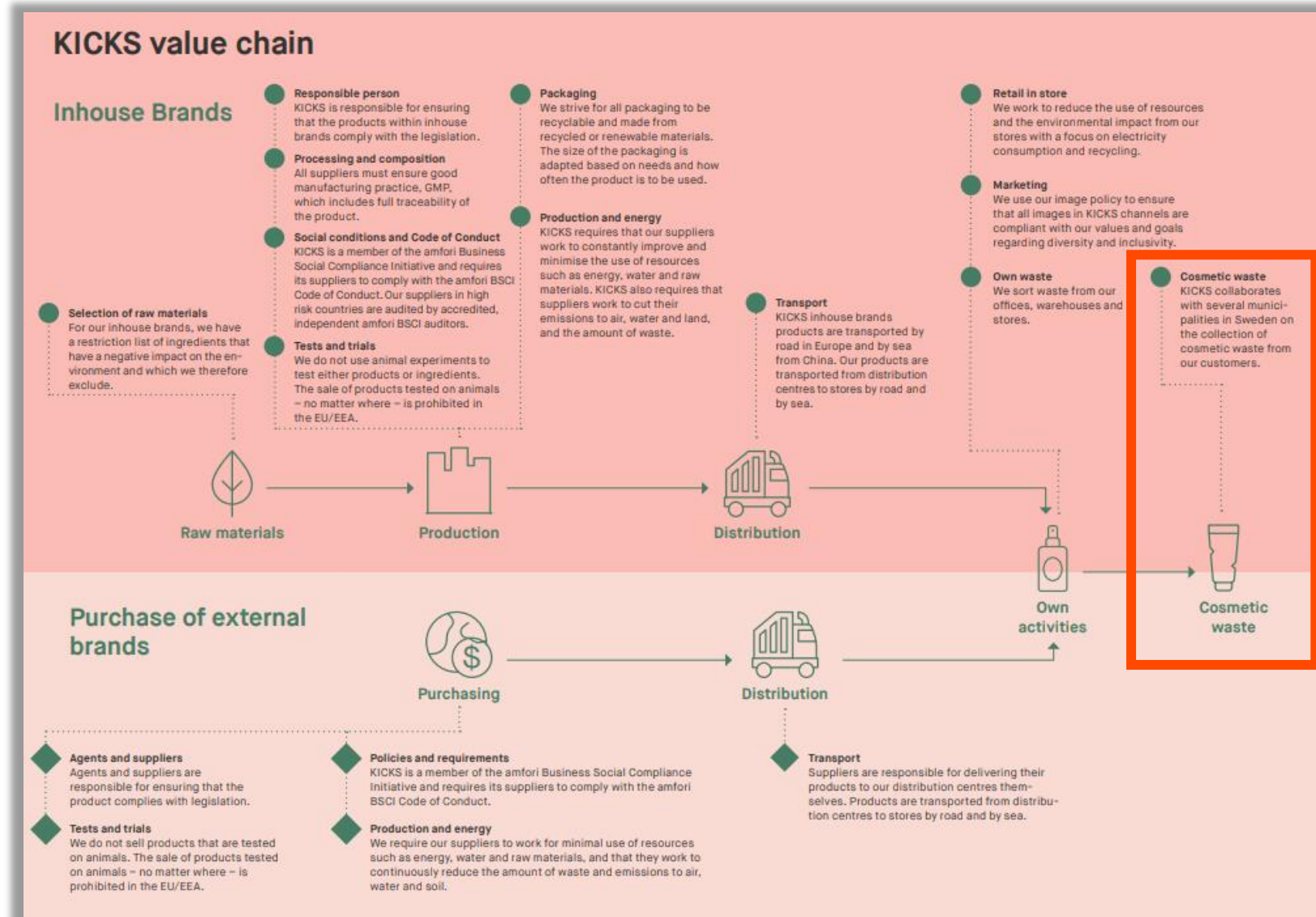
What is a Secure Inbox?



Whistleblowing policy

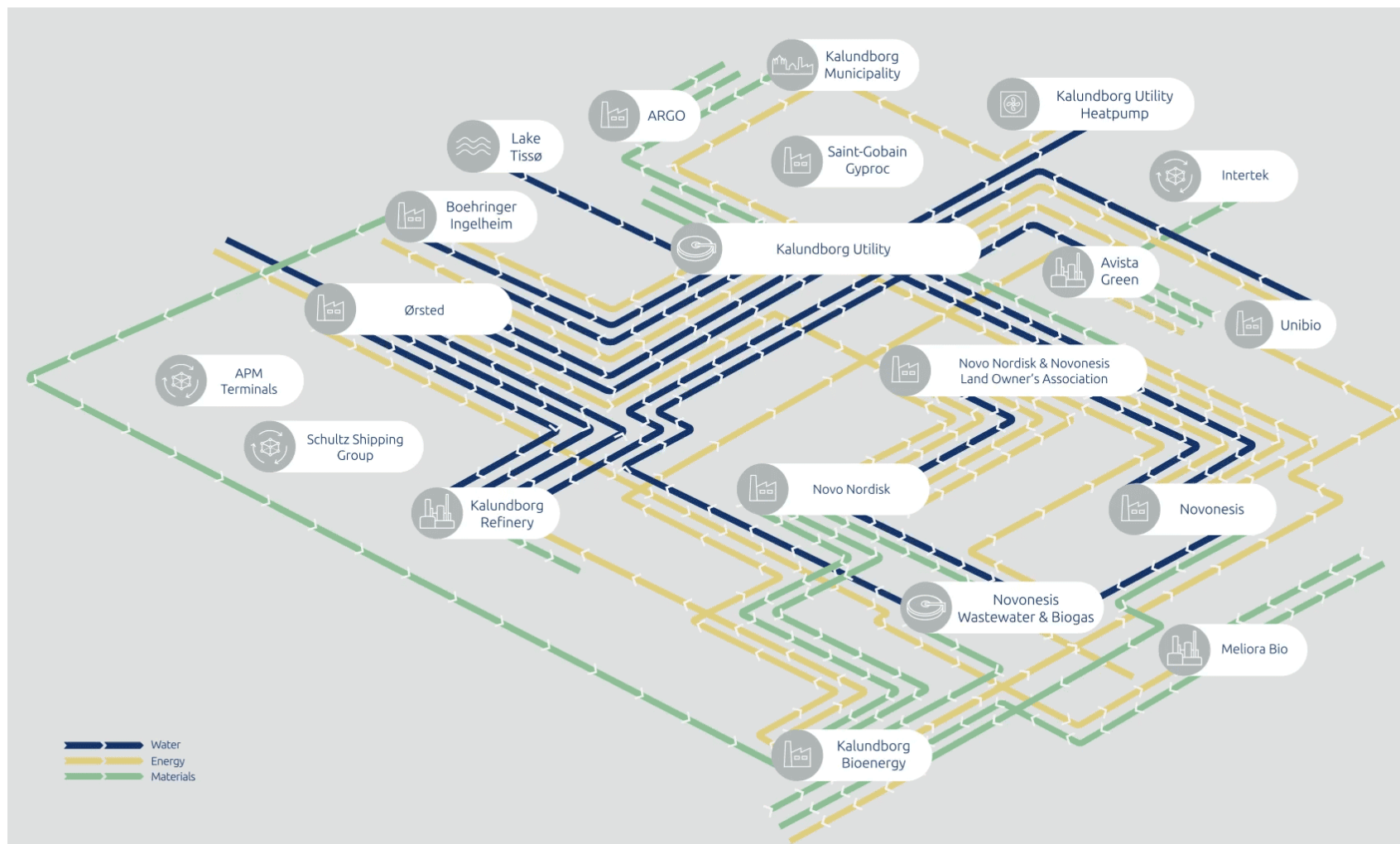
Koostöö KOViga jäätmete kokkukogumiseks

KICKS on Skandinaavia kosmeetikatoodete tootja ja müüja



Tööstussümbioos: tee koostööd teiste (lähedal asuvate) ettevõtetega ühiseks keskkonnamõju vähendamiseks

Kalundbergi (Taani) näide, kus ühe ettevõtte jääde on teisele sisendressursiks. Samuti tehakse koostööd ülikoolide ja omavalitsusega. Koostöö selle nimel, et midagi ei läheks raisku.



Tootearendus koostöös erinevate sidusrühmadega

Samsung - seadmete tootja

Patagonia - rõivaste tootja (mikroplasti tekitaja)

Ocean Wise – ookeanide kaitsele ja taastamisele keskendunud organisatsioon

Samsung Launches Less Microfiber™ Filter To Protect Oceans From Laundry Plastics

Korea on June 7, 2023

Audio  Share  

Easy to monitor and maintain, the Less Microfiber™ Filter cuts 98% of microplastic emissions from laundry cycles and makes tackling ocean-bound plastics a natural part of daily life



Samsung Electronics today announced the launch of the new Less Microfiber™ Filter, an external washing machine filter designed to significantly reduce plastic microfiber emissions during laundry cycles. Designed with inspiration from apparel maker Patagonia and expertise from the global ocean conservation organization Ocean Wise, the filter builds on the success of last year's Less Microfiber™ Cycle to substantially cut microplastics and enable sustainable laundry washing that is both effective and effortless. The new filter is now available in Korea and the U.K. and will roll out to other countries in the third quarter.

Toote/teenuse vastutus

Seadusandlusest tulenevad kohustused

→ Eelkõige mõjude, riskide juhtimine

- Ohutus ja tervislikkus
- Tooteinfo ja turundus
- Andmekaitse
- Ligipääsetavus/kättesaadavus

NB! Ökodisaini regulatsioonist ja Roheväidete direktiivist tulenevad lisanõuded.

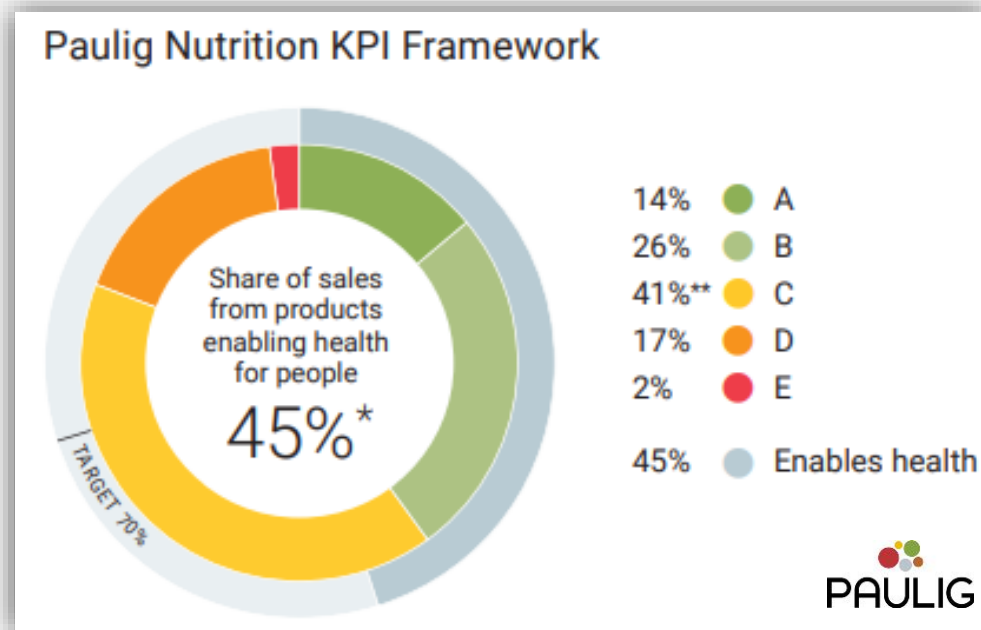
Vabatahtlikud meetmed

→ Eelkõige võimaluse pool

- Sidusrühmade erinevate vajadustega ja eelistustega arvestamine
- Kestlikumate/eetilisemate alternatiivide pakkumine (sh teatud B2B klientide teadlik valik)
- Tarbijate harimine kestlikusteabe läbipaistvuse kaudu

NB! Kaasamismeetmed aitavad kindlustada, et nõuded/ootused on täidetud.

Toote/teenuse vastutus



“Paulig’s nutrition framework is built upon Nutri-Score, a widely used front-of-pack nutrition label in the EU, developed by independent researchers. Endorsed by esteemed organisations such as the World Health Organisation’s International Agency for Research on Cancer (IACR) and the European Consumer Organisation (BEUC), Nutri-Score evaluates products based on established nutrients and food groups known to impact health.”

The share of healthy sales is similar to last year’s share of 46%, and the slight decrease is explained by the growth in the snacking category and that the strategic reformulation actions to reach 70% healthy sales by 2030 require time before hitting the market.

Näide: ettevõtte on loonud kehtlikkuse/tervislikkuse skaala oma toodete kohta – koostöös ekspertidega ja selle ka eesmärgistanud.

A focus on customer experience

At Framery, we always support our dealers and service personnel, including installation and maintenance partners, to ensure that we always provide the best possible customer service. Additionally, we collaborate with architects and designers to develop solutions that make work more enjoyable and efficient.

In April 2023 we combined three previously distinct teams to concentrate on one purpose: optimizing customer experience. The new Customer Experience team is dedicated to everything from helping dealers deliver and install our pods to helping facility managers set up and get the most out of our suite of workplace technology solutions. We believe that this reorganization is one of the reasons behind our positive NPS score.

Erinevate
hinnaklassidega
kättesaadavuse
tagamine

Kliendi jt
sidusrühmade
kaasamine
kaasamine

Framery Subscribed makes our quality pods more affordable

Framery Subscribed offers customers the opportunity to rent pods for a fixed monthly fee. Subscribed makes our pods more affordable, allowing more people to benefit from our products and therefore increasing their sustainability. Subscribed is also a perfect example of a circular economy in action. When a pod is no longer needed it is simply refurbished and returned to use.

Subscribed allows our customers to expand their pod fleet as their business expands without taking the risk of investing in pods they may not need. On the flip side, they can also easily shrink their pod fleet if they have more than they need. In addition to installation, free relocation, and a lifetime warranty, Subscribe includes on-demand maintenance, ensuring that the pods remain in good condition throughout their use and extending their lifetime. From 2024 all new Subscribed smart pods will include Framery's workplace technology suite to help ensure they are used optimally throughout their multi-decade lifespan.



Case Study

Green star

We know the effect home improvement projects can have on the environment and understand how confusing it can be for our customers to navigate and shop for products that help them reduce their impact, e.g. save water and energy.

That's why we launched our green star mark across the Group in 2023. We want to empower our customers with better information and greater visibility of the options available. Products that feature the green star (in store and online) are either made from reduced impact materials or processes, or they're designed to help people reduce their impact. Each mark is accompanied by a simple explanation as to why they justify their green star.

Green star products – both OEB and supplier products – are assessed against a set of criteria and are internally reviewed and externally certified before receiving the mark. As with SHPs, all criteria are checked by Bioregional, a charity and social enterprise, every year and no criteria are included without its agreement.

We're growing the programme by expanding the number of green star products available to our customers and aim to have 12,000 SKUs live in 2024/25.

→ Lesson learned

The green star mark guides customers to products that can help lower their environmental impact. Ongoing development emphasises the need for continuous improvement to meet evolving demands and environmental standards.



07/05/2024

Tammer korraldas Päästeameti järelvalveinspektoritele sisuka tuletõkkeuste õppepäeva

Kliendi/kasutaja teadlikkuse tõstmine

Külastajate (kliientide, tarbijate) ohutuse tagamine



ÜLEMISTE

KAUPLUSED

SÖÖK-JOOK

MEELELAHUTUS

PAKKUMISED

ÜLEMISTEST

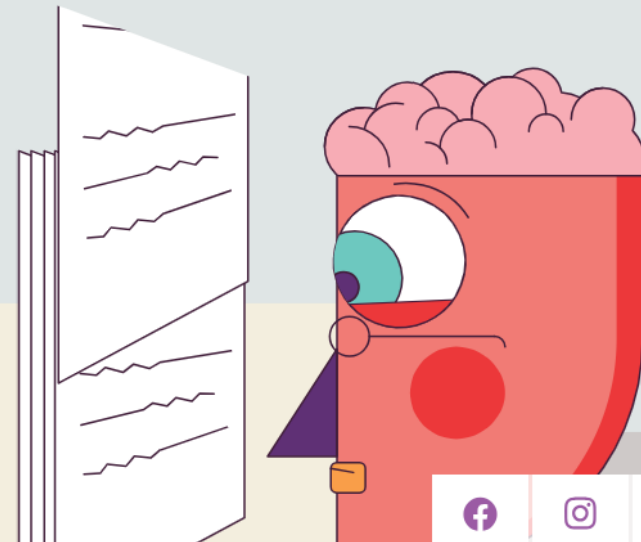
KINKEKAART

Otsi 

Meiega võid tunda end turvaliselt


Meie eesmärk on viia keskuses ja parkimisaladel juhtuvate õnnetuste ning ohtu sattumise võimalus absoluutse miinimumini.

Meie kodulehel olev külastusinfo näitab keskuse täituvust reaajas ning selle põhjal saab planeerida keskuse külastamiseks endale kõige mugavama ja sobivama aja.



TAGASISIDE

Negatiivse maine risk ebaeetilise käitumise tõttu.



23

23. JUUNI 2020 KELL 06:00 – 24. JUUNI 2020 KELL 18:00

Jaanipäevaks Selverist EI OSTA

Veebiüritus

Üksikasjad

- 🕒 2 päeva
- 👥 2,8 tuh inimest on vastanud
- 👤 Kasutaja Nähtamatud Loomad üritus
- 🌐 Avalik · Kes tahes nii Facebookis kui ka mujal

Selver ja Tallinna Kaubamaja Grupp ei ole nõus loobuma puurikanade munade müügist ja loomapiinamise toetamisest.

Sellepärast kutsume Sind üles tegema oma jaaniostud mujal ja näitama ühtselt, et Eesti inimesed ei toeta julma kanade puurispidamist.

Koostöö
ebaeetiliste
klientidega võib
jääda silma
huvikaitse
organisatsioonidele,
meediale ja
avalikkusele

17.02.21, 19:23

Fortumo sattus Twitteris surve alla

Inimõiguste eest seisev ja korrupsiooni vastu võitlev aktivistide grupp Justice For Myanmar kutsub Eesti juurtega Fortumot lõpetama lepingut Myanmaris telekomifirmaga, mis kuulub Myanmaris sõjaväele. Twitteri postitust on jagatud enam kui 1200 korda ja see on saanud kokku tuhandeid reaktsioone.



Eliisa Matsalu-Alaküla

Jaga

**Divest from the
Myanmar Military
cartel**

**JUSTICE
FOR
MYANMAR**



justiceformyanmar.org

Pea silmas oma
tegevuse
läbipaistvust!

TTJA: Telia kampaania riivab tarbija õigusi



Foto: Siim Lõvi/ERR

MAJANDUS

Liida-Mai Einmaa, Jõ
22.01.2025 16:51

Kuula artiklit

Telia kampaania
kallimale interneti
telekommiteevõt
järelvalve ame
uurimiseks men
lihtne.

Telia kergitab ka mobi hindu



Telia esindus. Autor/allikas: Telia Eesti

MAJANDUS

24.01.2025 14:13

Uuendatud: 24.01.2025 18:45

Kuula artiklit 5 min

Telia, mis on sellel nädalal saanud tähelepanu seoses klientide vaikimisi kiirema ja kallima internetipaketiga liitmisega, kergitab ka mobiilipakettide hindu. Telia põhjendab muudatust teenusportfelli lihtsustamisega.

Pakosta: konkurentsiamet analüüsib vaba konkurents sideturul



Liisa Pakosta Autor/allikas: Ken Mürk/ERR

EESTI

23.01.2025 18:28

Kuula artiklit 5 min

Telekommunikatsiooniturul on probleem üleväl ja konkurentsiamet asub analüüsima, kas vaba konkurents toimib, ütles justiits- ja digiminister Liisa Pakosta Telia hinnatõusude valguses.

Mõõdikuid

- Rahuloluindeks (Customer Satisfaction Score - CSAT)
- Soovitusindeks (Net Promoter Score – NPS)
- Toodete tagasikutsumiste hulk
- Teenuse katkemiste hulk/ajaline kestvus
- Reklamatsioonide/kaebuste hulk
- Kaebuste lahendamise kiirus
- Sertifitseeritud toodete osakaal (nt EcoLabel)
- Toote/teenuse kasutamisega seotud õnnetusjuhtumite arv

Töö oma teekaardi koostamisega

Avage Google Drive's teekaardi tööleht ja jätkake selle täitmist.

Arutelu:

Millised on 2-3 kõige kaalukamat UUT tegevust, mida plaanite töötajate teemal teha? Nimetage ja selgitage, miks ja kuidas.

Ehk: kas kus on teie ambitsioon astuda samm edasi vs senine personalijuhtimine.



Kodutöö 4/5. märtsiks

1. Täida lõpuni teekaardi tööleht (kaasa mentor) – töötajate, kogukonna, klientide ja ärilise käitumise teemades:

(i) me anname universaalsed valikud abiks (möödikud ja tegevused laias plaanis)

(ii) kaasake enda ettevõttes neid, kes S ja G teemadega lähedalt seotud – personal, ohutus, värbamine, turundus, müük, kliendisuhted, kvaliteet, õigus, finants jt;

(iii) kaasake sidusrühmi – töötajad? kogukond? kliendid? tarnijad?

(iv) analüüsige enda valdkonna näiteid maailmas;

(v) jälgige, kas eesmärgid ja tegevused vastavad soovitud ambitsioonile?

2. (kui tegemata) Lõpetage keskkonnateemade teekaardi tööleht



Meistriklassi sisu ülesehitus



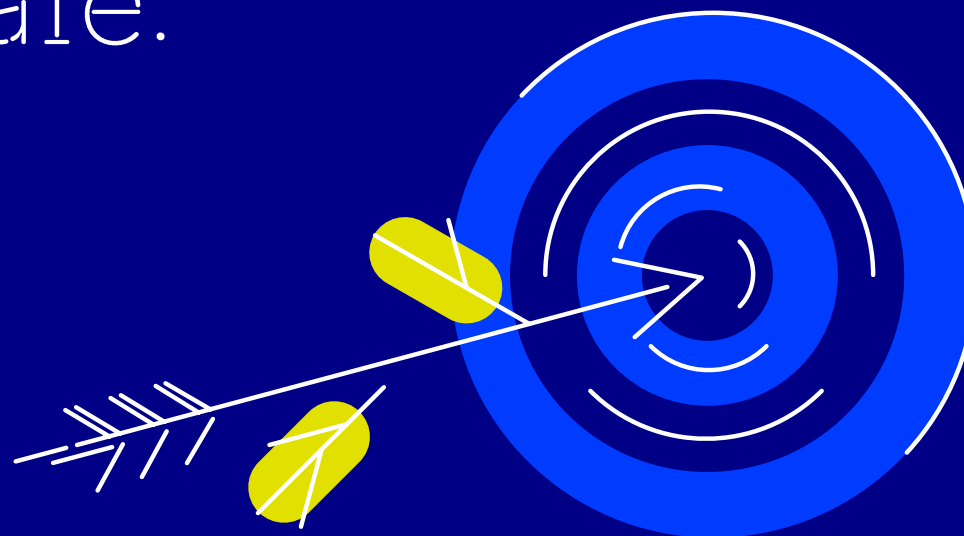
+

Kliimamõju ja väärtusahela radarite kasutus (vt tutvustavat seminari infopesast)

Meie eksperdid alustavad alanud nädalal KHG andmete verifitseerimist!

Tagasiside koolituspäevale:

menti.com
6190 5991



INNOVATSIOONI-
VÕIMEKUS



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks





Kohtume
4/5. märtsil 2025!

eis.ee

INNOVATSIOONI-
VÕIMEKUS



Kaasrahanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

