



**KONTSERNI LINSTOW AS**  
**EETIKAJUHEND JUHATUSELE JA TÖÖTAJATELE**

Linstow AS juhatuse poolt heaks kiidetud 16. septembril 2016.



## TEGEVJUHI SISSEJUHATUS

Meie eetikajuhendit uuendati viimati 2011. aastal. Seega on viimane aeg, et seda taas uuendataks. Meie põhiväärtused – pikk perspektiiv, vastutus, südikus ja instinkt – püsivad muutumatuna. Uues versioonis on erilise rõhu all just meie panus korruptsiooni ja eeskirjade rikkumise ennetamisel, ilma et see tähendaks tingimata kontserni seniste tavade kitsendamist. Linstow nõuab ka oma äripartneritelt ja tarnijatelt sama kõrgeid eetilise äritegevuse standardeid, mida me ise järgime, ning teie peate aitama meil kõigil seda saavutada. Rõhutan ka iga töötaja vastutust ja kohustust teatada laiduväärt olukordadest. Parem on millestki üks kord liiast teatada, kui tagasi hoida. Meie peamine eesmärk on täiendavalt arendada meie tavapärast korda ja tavaid, et järgida eetika kõrget standardit, võidelda korruptsiooni ja eeskirjade rikkumisega ning neid ära hoida.

Per Mortensen

Tegevjuht

### 1. TAUST

Linstowi eetikajuhend on eelkõige mõeldud tööriistaks, mis kirjeldab ja suunab meie käitumist – meie äripartnerite, partnerite, omanike, üksteise ja kogu ühiskonna suhtes.

Meie tegevused peavad vastama samadele eetikanõuetele sõltumata asukohast maailmas, kus neid teostatakse. Töötajad peavad samuti tagama, et ettevõtte tegutseb vastavuses kohaldatavate seaduste ja õigusaktidega nendes asukohtades, kus ettevõtte on parasjagu esindatud.

Need juhised põhinevad ettevõtte väärtustel.

Edukas olemisel sõltub Linstowi-sugune ettevõtte usaldusväärsusest ja heast mainest. Seega eeldame, et kõik töötajad käituvad kooskõlas eetiliste standardite ja meie väärtustega.



## **2. VASTUTUS JA ULATUS**

Juhised on osa ettevõtte töösuhetingimustest ning neile tuleb alla kirjutada ja need tuleb lisada kõigile töölepingutele. Peame tagama, et konsultandid, tarnijad ja muud isikud, kes tegutsevad Linstowi nimel või esindajatena, on samuti kehtestanud rahuldava kvaliteediga eetikajuhendi. Lepingutes ja kokkulepetes tuleb tagada eetikajuhendi järgimise nõuded.

Eetikajuhend on meie käitumise juhised, kuid see ei saa katta kõiki mõeldavaid küsimusi. Igas olukorras on oluline kasutada kaint mõistust, et hinnata, milline on eetiliselt õige käitumine.

Lisaks peavad kõik järgima oma ülesandeid täites ka asjakohaseid seadusi ja õigusakte. Me ei tohi olla osaline üheski õigusrikkumises, mida meie äripartnerid võivad toime panna.

Vahetud ülemused peavad tagama, et töötajatele antakse võimalus juhistega tutvumiseks, kuid iga töötaja vastutab juhiste järgimise eest ise.

## **3 SISEKÜSIMUSED**

### **3.1. Tervis, ohutus ja keskkond**

Tervis, ohutus ja keskkond on meie kollektiivse tegevuse olulised osad ning neid tuleb hoida sellisel viisil, et arvestatakse meie töötajate, klientide ja äripartneritega ning meie ettevõtte sotsiaalse vastutusega.

Linstowi töötajana on teil jagatud vastutus, tagamaks, et tööd tehakse ohututes tingimustes ja viisil, mis kaitseb üksikisikut ja keskkonda. Kohaldatavate seaduste ja õigusaktide järgi on igal töötajal kohustus teatada igast ettevõttesisesest laiduväärt juhtumist.

### **3.2. Töökeskkond – personalipoliitika**

Linstowil peab olema avatud ettevõttekultuur. Avatus on motivatsiooni, enesekindluse ja ohutuse eeltingimus. Kõik töötajad peavad julgema tõstatada väiksemaid ja suuremaid probleeme oma vahetu ülemuse või teiste



grupiliikmete ees. Me ei aktsepteeri ühtki sool, usul, rassil, päritolul, kultuurilisel taustal, puudel, seksuaalsel sättumusel, perekonnaseisul, vanusel või poliitilistel veendumustel põhineva ahistamise või diskrimineerimise vormi.

Järgime rahvusvaheliselt tunnustatud inimõigusi ning tagame, et me ei ole ühegi inimõiguste rikkumise osa. Aktsepteerime tunnustatud töötajate õigusi, ühinemisvabadust ja õigust pidada kollektiivläbirääkimisi. Seisame vastu kõigile sunnitöö ja lapstööjõu kasutamise vormidele. Me ei diskrimineeri töökohas ega seoses karjääri edasise arenguga.

### **3.3. Vastastikusel austusel põhinev isiklik käitumine**

Linstow peab järgima ja austama kõiki asjakohaseid seadusi ja õigusakte, mis on töötajate suhtes kohaldatavad. Peame tegutsema eetilisel, jätkusuutlikul ja sotsiaalselt vastutustundlikul viisil. Inimõiguste austamine on meie väärtuste oluline osa.

### **3.4. Mõnuained**

Meie töötajad peavad hoiduma mõnuainete kasutamisest viisil, mis võib näidata ettevõtet või meie äripartnereid halvas valguses.

### **3.5. Huvide konflikt ja usaldusväärsus**

Keegi ei tohi osaleda juhtumi käsitlemises või selle üle otsustamises, kui esinevad asjaolud, mis võivad vähendada usaldust isiku sõltumatuse vastu. Sellistes olukordades ei tohi püüda mõjutada ka teisi grupiliikmeid.

Mitte mingil juhul ei tohi keegi käsitleda juhtumit, teha selles otsust või püüda seda mõjutada, kui isikul endal või tema sugulastel on juhtumi vastu otsesed või kaudsed majanduslikud või isiklikud huvid. Kui vahetu ülemus ei ole juhtumis pädev, ei tohi reeglina juhtumi üle otsustada ka vahetu alluv.

Töötaja peab teavitama oma vahetut ülemust kohe, kui ta saab teada, et tekkida võib huvide konflikt. Vahetu ülemus peab hindama, kas teised töötajad või välismaailm võivad kahelda töötaja pädevuses või eetilises usaldusväärsus. Kui on kindlaks tehtud, et huvide konflikt eksisteerib, ei tohi isik juhtumi edasises käsitlemises osaleda.



Vältida tuleb eraviisilisi kokkuleppeid ettevõtete ja isikutega, millega töötajal võivad grupi tööga seoses olla ärilised sidemed. Lisaks tuleb vältida ka ärilisi kokkuleppeid isikutega, kellega töötajal on eraelulised suhted.

Kui töötajal on eraelulised suhted äripartneriga, tuleb sellest teavitada vahetut ülemust.

Töötajatel ei tohi olla eelisõigusi ning nad ei tohi saada isiklikku kasu, nt vara müügist, nagu nt elamuprojektide puhul. Töötajad võivad aga ühtmoodi teiste koduostjatega ning muidu võrdsetel tingimustel osaleda müügiotsustamises.

### **3.6. Kingitused ja hüved**

Ettevaatlik tuleb olla kingituste või muude teenuste, mis võivad mõjutada äritegevusega seotud otsuseid, pakkumisel ja vastuvõtmisel. Kingitusi ja teenuseid võib vastu võtta või pakkuda, kui nende väärtus ja sagedus on väike ning kui aeg ja koht on sobilikud. Seega on lubatud tavapäraseid viisakuskinke nii teha kui ka vastu võtta.

Linstowi töötajana peate vältima otsuseid ja kaudseid isiklikke omandihuviseid teistes äriühingutes, kui see vähendab või võidakse mõelda või tajuda, et see vähendab teie lojaalsust ettevõtte vastu.

### **3.7. Korruptsioonivastatus**

Mis tahes olukorras on keelatud pakkuda altkäemaksu klientidele, tarnijatele, võimuesindajatele või teistele huvipooltele ja ka võtta neilt vastu altkäemaksu või põhjendamatu kingitusi. Kui kellelegi ettevõttes peaks pakutama midagi, mida võib vaadelda altkäemaksuna, tuleb sellest teatada vahetule ülemusele. Ei ole lubatud kasutada konsultante, agente või teisi vahendajaid, et suunata makseid ühelegi eelnimetatud huvipooltele. Linstowil on korruptsiooni suhtes nulltolerants. See tähendab, et Linstow ei tolereeri ühtki korruptsiooni vormi. Linstow ei paku, anna, aktsepteeri ega võta vastu, ei otseselt ega kaudselt, altkäemaksu ega muid kohatud hüvesid ärilise või erakasu eesmärgil, ei enda ega teiste nimel. Me ei aktsepteeri maksete hõlbustamist (maksed, mida ei määratleta altkäemaksuna, kuid mis asuvad hallis alas).

### **3.8. Rahapesu**

Linstow ei tohi osaleda üheski rahapesu vormis ning peab tagama, et finantstehinguid, milles Linstow on üks pooltest, ei kasutata rahapesuks.



### **3.9. Aus konkurents**

Linstow konkureerib raamistike piires, mis on sätestatud konkurentsireeglitega turgudel, kus Linstow tegutseb, ning ei tegutse taolisi reegleid rikkuvalt.

### **3.10. Loodust ja keskkonda puudutavad tingimused**

Paljude aastate jooksul oleme oma põhiväärtuste – pikk perspektiiv, vastutus, südikus ja ärimeel – kaudu töötanud põhjalikult ja süstemaatiliselt, et luua keskkonnateadlikke töötajaid ning arendada meie hoonetes keskkonnakvaliteeti.

Selles on kasutatud ja endiselt kasutatakse laia tööriistavalikut. Me täiustame rentnike ja omaenda teenindava personali oskusi, viime läbi energiaanalüüse, investeerime hoonetesse ja uuendame neid uute tippasemel tehniliste paigaldistega. Samuti viime ellu jooksvat aruandlust ja järelkontrolli hoonete energia- ja veetarbe kohta.

Tagame, et meie vallatud kinnisvaraportfell sisaldab alati parimat keskkonnaprofiili ning et meie töötajad on keskkonnateadlikud.

### **3.11. Infosüsteemid**

Töötajatel on kohustus käidelda igasugust teavet, IT-süsteeme ja internetti vastutustundlikul ja professionaalsel viisil. Teave Linstowi IT-süsteemis on Linstowi vara ning Linstow jätab endale õiguse omada juurdepääsu igasugusele sellisele teabele, kus see pole piiratud seaduste või õigusaktidega.

Linstowi arvutiseadmeid ja vara ei tohi kasutada muul eesmärgil kui sellel, mille jaoks need on mõeldud. Töötajad vastutavad Linstowi vara hoidmise ja vastutustundlikul viisil kasutamise eest.

### **3.12. Konfidentsiaalne teave**

Üldisest äriteabest spetsiifilisemat teavet ning töökogemust, mille te omandate seoses oma tööülesannete täitmisega, tuleb lugeda konfidentsiaalseks ning vastavalt kohelda.



Linstow AS-i töötajana on teil kohustus hoida salajasena igasugust mitteavalikku või konfidentsiaalset teavet ettevõtte ja selle klientide ja/või äripartnerite kohta, millest olete oma ametikoha tõttu teada saanud. Erandiks on see, kui teil on seadusest tulenev kohustus taolist teavet avaldada. Konfidentsiaalsuskohustus kehtib isegi töösuhte lõppemise korral.

Konfidentsiaalsuskohustus kehtib ka teiste grupi töötajate suhtes, kel puudub vajadus selle teabe järele või kes ei saa seda oma töös kasutada.

Töötaja on teadlik, et kui ta rikub konfidentsiaalsuskohustust nii töösuhte ajal kui ka pärast töösuhte lõppu, võivad sel olla õiguslikud tagajärjed.

#### **4. SEADUSTELE JA ÕIGUSAKTIDELE VASTAVUS**

##### **4.1. Raamatupidamisteabe käsitlemine**

Linstow ja eraldiseisvad korporatsioonid / tütarettevõtted peavad esitama raamatupidamis- ja finantsteavet, põhinedes korrektsuse, avatuse ja järjepidevuse põhimõtetel ning hindamistel. Konfidentsiaalset teavet tuleb käsitada hoolikalt.

Finantsaruandluse eesmärk on see, et Linstow peab olema suuteline andmeid ettevõttesiseselt ja -väliselt asjakohasel määral ja nõutud täpsusega edastama, et pakkuda seeläbi meid ennast ja meie äripartnereid puudutavate otsuste jaoks võimalikult korrektset alust.

Igasugune finantsteave ja aruandlus peab olema vastavuses seaduste, õigusaktide, standardite ja parimate tavadega.

##### **4.2. Siseringitehingud**

Juhtimisrühm peab järgima siseringitehingute eeskirju, mille koostas Awilhelmsen.



Linstowi töötajad ei tohi kaubelda aktsiatega seal, kus Awilhelmsenil on oluline mõju. See kohaldub praegu ettevõtetele Royal Caribbean Cruises, Awilco Drilling ja Awilco LNG. Kõik töötajad peavad muuhulgas järgime sisingitehinguid puudutavaid üldisi õigusakte.

### 4.3. Teatamine

Linstow vilepuhumisreeglid näevad ette, et **kõik** võivad teatada mis tahes laiduväärt juhtumitest, ning viise, kuidas teatada saab ning kuidas teatamisjärgset kontrolli teha tuleb.

Kui kogete või panete tähele laiduväärt juhtumit, peaksite sellest teatama suuliselt või kirjalikult, isikuliselt või anonüümselt. Laiduväärt juhtumite all peetakse silmas õigusaktide või selgelt teavitatud asutusesiseste suuniste rikkumist. Linstowil on tugev soov saada teada laiduväärt juhtumitest ning ta julgustab töötajaid, äripartnereid ja tarnijaid teavitama kõigest selleloomulisest.

Teatamiseks on mitmeid viise. Lähtekohana võivad töötajad suuliselt või kirjalikult teavitada oma vahetut ülemust, haldusjuhti või töökeskkonnakomiteed. Kui juhistega seoses tekib kahtlusi, võivad töötajad nõu küsida oma vahetult ülemuselt või võtta ühendust kontrolöoriga või organisatsiooni juhatuse mis tahes liikmega või Ülemiste Center OÜ juhatusega:

**Guido Pärnits** mob +372 5018012, , e-mail: [guido.parnits@ulemiste.ee](mailto:guido.parnits@ulemiste.ee)

**Frode Gronvold**, mob +371 29 269 611; kontor +371 6701 8159, e-mail: [frode.gronvold@linstow.lv](mailto:frode.gronvold@linstow.lv) või

või Linstow AS-i järgnevate töötajatega:

**Mai-Britt Wang**, mob +47 9117 9197, kontor +47 2311 9607, e-mail: [mbw@linstow.no](mailto:mbw@linstow.no)

või

**Roar Lie**, mob +47 9515 5218, kontor +47 2311 9625, e-mail: [rol@linstow.no](mailto:rol@linstow.no)

Linstow ei kasuta vastumeetmeid vilepuhujate suhtes, kes oma ausatest muredest teatavad.





## 5. SUHE MEEDIA JA AVALIKKUSEGA

Meie mainet mõjutab suuresti meie suutlikkus suhelda väliste isikutega, sh meediaga, sidusal ja professionaalsel viisil. Seetõttu peame tegutsema kooskõlas avatuse, aususe, täpsuse ja õigeaegsuse põhimõtetega ning olema vastutulelikud suhetes ettevõtteväliste isikute ja ühiskonnaga tervikuna.

Tagamaks sidusat suhtlust väliste isikutega, tuleks päringud ettevõtte või selle töötajate kohta edastada ettevõtte tegevjuhile või tegevjuhi volitatud isikule.

## 6. LEVITAMINE

Juhised jaotatakse kõigile töötajatele ning need peavad olema osa ettevõtte töösuhtetingimustest. Juhiseid tuleb kohaldada ka ajutise personali ja palgatud konsultantide suhtes. See dokument tuleb allkirjastada, kinnitamaks, et töötaja on end eetikajuhendiga kurssi viinud.

## 7. RIKKUMISED

Linstowi eetikajuhendi rikkumised võivad kaasa tuua distsiplinaarkaristuse kas hoiatuse, teatise või viimase võimalusena ka kohese töösuhte lõpetamise kujul. Meie reaktsiooni sellistel juhtudel kujutab järgnev joonis:

	Täsisidus	Hooletus	Raske hooletus / korduv hooletus	Tahlik/korduv raske hooletus
Rikkumine				
Ettevõttesisesed õigusaktid ja juhised		Suuline hoiatus	Kirjalik hoiatus	Töösuhte lõpetamise või loält vabastamise koostamine
Seadused või avalikud normid		Kirjalik hoiatus	Süüdistuse esitamise kaalumine, töösuhte lõpetamise kavatsusest testamine, töösuhte lõpetamine	Süüdistuse esitamine, töösuhte pestamine või lõpetamine