

---

**Rail Baltic Estonia OÜ**

Eetikakoodeks

---

## 1. ÜLDPÕHIMÕTTED

- 1.1. Eetikakoodeksi eesmärk on osundada olulistele väärtustele ja toetada nende väärtuste austamist andes Rail Baltic Estonia OÜ töötajatele (edaspidi „töötaja“) suuniseid selle kohta, kuidas nad peaksid käituma Rail Baltic Estonia OÜ (edaspidi „ettevõtte“) nimel tegutsedes. Ükski eetiline suunis ei saa olla täiesti ammendav ega hõlmata igat võimalikku olukorda, suuniste ja põhimõtete tõlgendamisel ja rakendamisel peab töötaja lähtuma oma otsustusvõimest ning pidama nõu oma otsese ülemusega.
- 1.2. Eetikakoodeksis sätestatud nõudeid tõlgendatakse vastavuses seadusega.
- 1.3. Iga töötaja on kohustatud eetikakoodeksiga tutvuma. Iga juht on kohustatud eetikakoodeksit oma alluvatele tutvustama.

## 2. VÄÄRTUSED

- 2.1. Töötaja eetilisus loob usalduse tema tööalase tegevuse suhtes. Eetilisus käesoleva eetikakoodeksi mõistes väljendub eelkõige **aususes, kompetentsuses, sõltumatuses, objektiivsuses, lugupidamises ja heaperemehelikkuses, diskreetsuses, kohusetundes** ning nende väärtuste väljendamises kõige ümbritseva suhtes.
  - a) **Ausus** - Töötaja on tööalases tegevuses aus.
  - b) **Kompetentsus** - Töötaja kaasajastab ja täiendab pidevalt oma tööalases tegevuses rakendamisele kuuluvaid teadmisi. Töötaja jagab oma tööalases tegevuses rakendatavaid teadmisi ja oskusi teiste töötajatega. Töötaja juhindub tööalases tegevuses seadustest, ettevõtte sisedokumentidest, juhatuse ja otsese juhi seaduslikest korraldustest ning muudest töökäskudest ja headest tavadest.
  - c) **Sõltumatus** - Töötaja ei allu tööalases tegevuses mistahes isikute ning meedia, riigi- ja kohaliku võimu õigustamatule otsesele või kaudsele mõjutamisele.
  - d) **Objektiivsus** - Töötaja on tööalases tegevuses eelarvamusteta ja objektiivne, kaaludes asjaolusid igakülgset. Töötaja ei juhindu tööalases tegevuses oma poliitilisest ja usulistest veendumusest. Töötaja ei luba ega anna tööalases tegevuses eeliseid ega piira õigusi sõltuvalt isiku soost, rahvusest, nahavärvist, rassist, emakeelest, sotsiaalsest päritolust, usulistest, poliitilistest või muudest veendumustest, suhtest kaitseteenistuse kohustusse, perekonnaseisust, perekondlikest kohustustest ning kuuluvusest kodanike ühendustesse.
  - e) **Lugupidamine** - Töötaja suhtub oma hoiakute ja tegudega lugupidavalt igaühte, kellega tööalases tegevuses kokku puutub. Muuhulgas riietub töötaja korrektelt. Töötaja hoidub tööalast tegevust ja ettevõtte mainet kahjustavast käitumisest sh ka väljaspool tööaega.
  - f) **Heaperemehelikkus** - Töötaja suhtub säästlikult ja heaperemehelikult tööandja varasse. Töötajad tagavad tööandja vara kaitse ja tõhusa kasutamise. Tööandja vara, seadmeid või muid vahendeid ei tohi kasutada ettevõttega mitteseotud eesmärkidel.
  - g) **Diskreetsus** - Töötaja on diskreetne. Töötaja suhtlemine meediaga tööalastes küsimustes toimub üksnes juhatuse liikmete vahendusel, kui juhatuse või juhatuse liige ei ole korraldanud teisiti. Töötaja ei kasuta oma töökohal töötamise fakti eraelus isiklike huvide realiseerimiseks.

- h) **Kohusetunne** - Töötaja on pühendunud ettevõtte missiooni teostamisele ja väärtuste hoidmisele. Töötaja tegutseb tööalases tegevuses üksnes ettevõtte huvides, eelistades neid enda ja kolmandate isikute huvidele. Töötaja korraldab oma tegevuse selliselt, et võimalik oht huvide konfliktiks oleks minimaalne.

### **3. HUVIDE KONFLIKT JA KONKURENTSIPIIRANG**

- 3.1. Huvide konflikt on olukord, kus töötaja tööalast tegevust mõjutab või võib mõjutada tema isiklik huvi, samuti olukord, kus töötaja on töökohustuste täitmisel sunnitud või motiveeritud järgima huve, mis ei lange kokku tööandja huvidega. Huvide konflikt võib tekkida näiteks (i) kaudselt või otseselt rahalisest või muust finantshuvist, (ii) kui asjasse puutuvat töötaja otsest või kaudset suhet otseselt mõjutab või võib mõjutada tööalane tegevus, (iii) seoses huvidega või seostega minevikus või tulevikus.
- 3.2. Töötaja tegutseb tööalases tegevuses üksnes tööandja huvides, eelistades neid enda ja kolmandate isikute huvidele. Töötaja hoidub huvide konfliktist ja korraldab oma tegevuse selliselt, et võimalik oht huvide konfliktiks oleks minimaalne
- 3.3. Töötaja on kohustatud koheselt avaldama võimaliku, näilise või tegeliku huvide konflikti olukorra ning sellega seotud asjaolud oma otsesele ülemusele. Huvide konflikti olukorrast teada saanud isik edastab viivitamatult teabe huvide konfliktist juhatusele. Töötaja jätkab huvide konfliktiga seotud tööalast tegevust üksnes juhatuse vastava otsuse alusel.
- 3.4. Töölepinguseadus võimaldab tööandjal nõuda töölepingu kehtivuse jooksul ja pärast töölepingu lõppemist teavet töötaja tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise kontrollimiseks. Juhul ettevõtte ja töötaja on töölepingus kokku leppinud konkurentsipiirangu kohaldamises, korraldab ettevõtte kokkulepitud konkurentsipiirangust kinnipidamise perioodilist (vähemalt iga-aastast) kontrolli, mille raames esitab töötaja vastava nõude saamisel konkurentsipiirangust kinni hoidmise aruande (Lisa 1).
- 3.5. Töölepinguseadus võimaldab töölepingu sõlmimisele eelnevate läbirääkimiste raames küsida andmeid, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Õigustatud huvi kriteeriumi alla paigutuvad andmed tööle kandideeriva isiku seotuse kohta teiste juriidiliste isikutega juhul kui selline seotus võib mõjutada töötaja töökohustuste täitmist. Ettevõtte tagab juhtivatele positsioonidele kandideerivatelt kandidaatidelt majanduslike sidemete (st kehtivad töölepingulised või käsunduslepingulised suhted, osalused Eestis või välisriigis registreeritud ühingutes) avaldamise enne töölepingu sõlmimist, paludes kandidaadil esitada vastav täidetud vorm (Lisa 2).

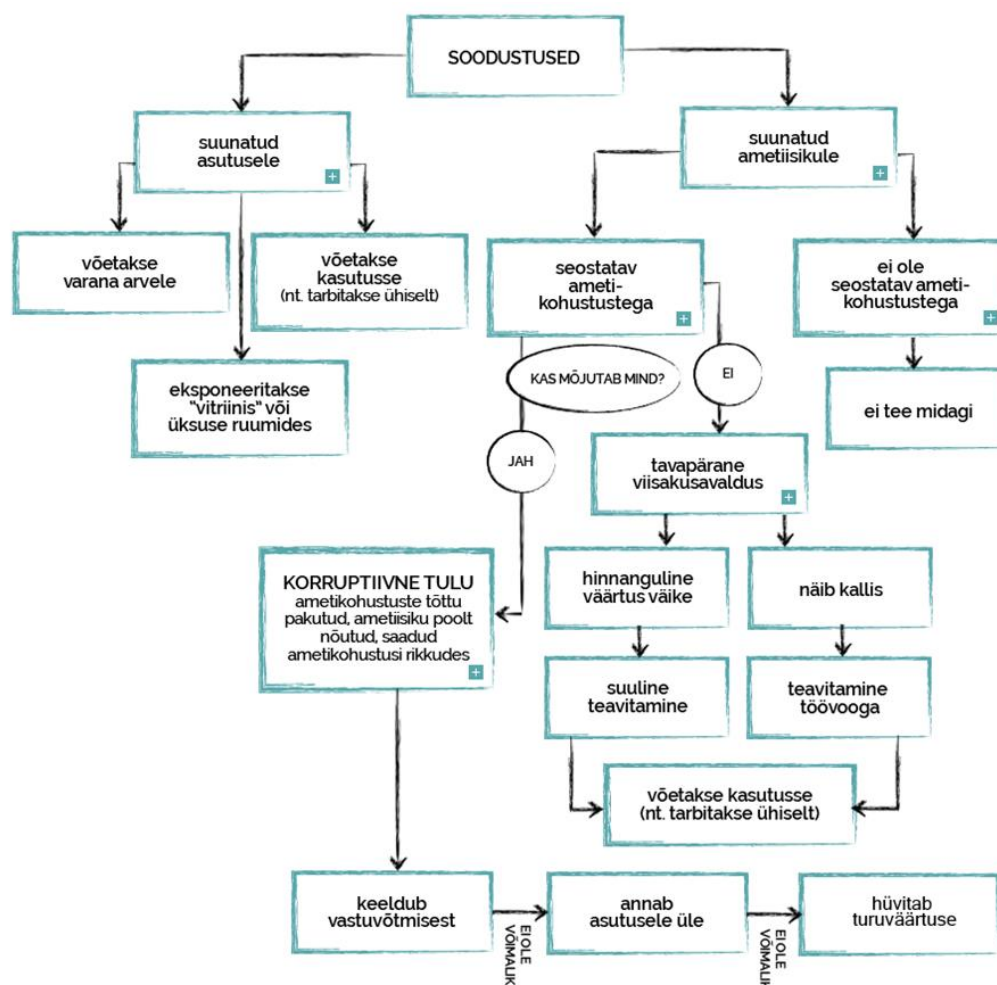
### **4. SOODUSTUSED JA KINGITUSED**

- 4.1. Töötaja ei või vastu võtta kingitusi või soodustusi, mis on määratud temale endale või tema lähisugulastele või -hõimlastele ning mille vastuvõtmine võib otse või kaudselt mõjutada tema töökohustuste erapooletut täitmist. Soodustusena käsitletakse ka tehingut või tehingu ettepanekut, mille tingimused on oluliselt soodsamad turutingimustest. Kolmandate isikute kulul korraldatud ärilõunal, õhtusöögil, koolitusel või muul sarnasel üritusel osalemine seoses oma tööalase tegevusega loetakse kingituse või soodustuse saamiseks.
- 4.2. Töötaja ei tee kingitusi ega osuta soodustusi kolmandatele isikutele, kui selline tegevus võib olla käsitletav ebaseadusliku või ebaeetilise.

- 4.3. Soodustuse või kingituse (edaspidi soodustus) saamisel on töötaja kohustatud käituma vastavalt alltoodule.
- 4.4. Soodustusena käsitletakse ka tehingut või tehingu ettepanekut, mille tingimused on oluliselt soodsamad turutingimustest. Kolmandate isikute kulul korraldatud ärilõunal, õhtusöögil, koolitusel või muul sarnasel üritusel osalemine seoses oma tööalase tegevusega loetakse kingituse või soodustuse saamiseks.
- 4.5. Ettevõttele suunatud soodustuse juhtumitena saab käsitleda järgmist: (i) Otseselt ettevõttele suunatud soodustused. Siia alla lähevad näiteks välisdelegatsioonide poolt tehtud või ametlikel visiitidel saadud kingitused (näiteks dekoratiivtaldrik, vein, raamat, miniskulptuur); (ii) Ettevõtte on suunanud töötaja tööülesannete täitmisele (näiteks koolitus, konverents) ja/või tasunud vastavad kulud. Siia alla loetakse näiteks kõik koolituspaketi maksumusse kuuluvad soodustused nagu näiteks kohvipaus, lõunasöök, dokumendikott, fliis, laevapilet, ürituse raames objekti külastus. Ettevõttele suunatud soodustuste saamisest tuleb teavitada juhatust ning teha järgmist:
- Arvele võetakse need ettevõttele tehtud soodustused, mis vastavad ettevõttes kehtivatele varade arvele võtmise tingimustele.
  - Juhul, kui saadud soodustust ei pea arvele võtma, kuid tegemist on kasutatava asjaga (näiteks pastakas, kalender, kruus, vihmavari, mapp, tasuta koolitus, toiduained, joogid, lilled), siis võetakse see kasutusse või tarbitakse ühiselt, kui need ei ole juba ära tarvitatud vastuvõtmisel (näiteks lõuna- või õhtusöök, kommikarp).
  - Juhul, kui saadud soodustust ei võeta kasutusse ühiselt, eksponeeritakse see kas vitriinkapis või üksuse ruumides.
- 4.6. Kui soodustuse omandajaks ei ole ettevõtte või kui soodustus ei ole tehtud ettevõttele tuleb soodustuse andmist käsitleda töötajale pakutud soodustusena. Töötaja peab keelduma soodustuse vastuvõtmisest, kui seda soodustust võidakse tõlgendada tema mõjutamisena, isegi juhul, kui soodustus ei ole seaduse järgi määratletav korruptiivse tuluna.
- soodustus, mis ei ole seostatav töökohustustega (ei ole korruptiivne tulu).** Soodustused, mis ei ole seostatavad töökohustustega, on näiteks pereringis või sõprade kingitud asjad. Samuti võib siia alla lugeda kingitused (näiteks sünnipäeva- või lahkumiskingitused) kolleegidelt. Vastava soodustuse saamisel ei pea töötaja midagi tegema.
  - soodustus, mis on seostatav töökohustustega, kuid mida saab üheselt mõista tavapärase viisakusavaldusena (ei ole korruptiivne tulu).** Tavapärane viisakusavaldus on soodustus, mille tegemine on praktikas levinud, mida ei saa tõlgendada mõjutamisena ja mille tegemise algatus pärineb täielikult pakkujalt. Selleks, et hinnata, kas tegemist on tavapärase viisakusavaldusega või mitte, võiks töötaja endalt küsida, kas sellise soodustuse andmist selle pakkuja poolt ja vastuvõtmist vastavat positsiooni omava töötaja poolt peetakse tavapäraseks ja viisakaks ka kõrvaltvaataja poolt. Tavapäraseks viisakusavalduseks võib lugeda näiteks meene konverentsil või koolitusel esinejale; jõuluringid ettevõtte koostööpartneritelt (näiteks kruus, sall, lips, kommikarp, foto). Kui soodustus on seotud töökohustuste täitmisega, kuid ei ole määratletav korruptiivse tuluna, tuleb soodustuse saamisest ettevõtet kirjalikult taasesitatavas vormis teavitada juhul kui soodustuse maksumus näib suur (üle 60 EUR), muul juhul piisab juhatuse liikme suulisest teavitamisest. Teada tuleb anda soodustuse nimetus ja soodustuse andnud isiku nimi. Võimalusel võetakse saadud soodustused kasutusse või tarbitakse ühiselt.

- c) **soodustus, mis on seostatav töökohustustega, kuid mida ei saa üheselt mõista tavapärase viisakusavaldusena (korruptiivne tulu).** Korruptiivse tuluna tuleb määratleda soodustust, mis on töötajale töökohustuste tõttu pakutud või töötaja poolt nõutud, samuti töötaja kohustusi rikkudes saadud soodustus. Sellise tuluna saab käsitleda soodustust, mida võib tõlgendada mõjutamisena ja mille tegemise algatus võib pärineda töötajalt. Kui töötajale pakutavat soodustust võib määratleda korruptiivse tuluna, peab töötaja tegema ühe järgmistest tegevustest alltoodud järjekorras:
- Keelduma soodustuse vastuvõtmisest, sh peab töötaja võimalusel talle saadetud soodustuse tegijale tagastama (näiteks töötaja nimele valvelauda jäetud soodustus);
  - Kui eelnevas punktis kirjeldatu ei ole võimalik (näiteks soodustuse andja ei ole tuvastatav, soodustuse tagasisaatmine oleks ülemäära kulukas, soodustuse tagastamine on füüsiliselt võimatu, soodustusest keeldumine või selle tagastamine tooks kaasa ametialaste suhete olulise halvenemise), peab töötaja andma soodustuse üle ettevõttele;
  - Kui eelnevates punktides kirjeldatu ei ole võimalik, peab töötaja tasuma ettevõttele soodustuse turuväärtuse.

4.7. Peatükis kajastatud kirjeldab järgmine näitlikustav skeem:



## **5. KONFIDENTSIAALSUS**

- 5.1. Ettevõtte ärisaladuste ja muu kaitstud teabe suhtes sh ettevõtte tegevuse, äri-, turundus- ja teenuste plaanide, tarkvara, projektide, andmebaaside, tasutavate palkade ja muude tasude, tehnoloogia, patentide, finantsolukorra, sõlmitud või ettevalmistavate lepingute, töötajate, klientide, tarnijate või partnerite suhtes kehtib konfidentsiaalsuskohustus. Kuniks töötaja ei ole vastupidises veendunud, on töötaja kohustatud eeldama, et temale töökohustusi täites teatavaks saanud teave on konfidentsiaalne. Konfidentsiaalse teabe avaldamine on lubatud üksnes ettevõtte juhatuse nõusolekul või seaduse alusel.

## **6. VÕRDNE KOHTLEMINE**

- 6.1. Iga töötajat koheldakse tööl võrdselt, olenemata tema soost, vanusest, etnilisest päritolust. Võrdsest kohtlemisest lähtutakse ka klientide, alltöövõtjate, teenuseosutajate ja teiste koostööpartnerite valimisel, neile kehtestatud maksetingimustes ja muudes suhetes nendega.
- 6.2. Ettevõtte hangetega seonduvad võrdse kohtlemise jm nõuded on kajastatud ettevõtte hankekorras.

## **7. EETIKAKOODEKSI RIKKUMINE**

- 7.1. Eetikakoodeksi rikkumise eest võib ettevõtte algatada distsiplinaarmenetluse vastavalt töötajate distsiplinaarvastutuse seadusele ja määrata distsiplinaarkaristuse, sealhulgas töösuhte lõpetamise.
- 7.2. Eetikakoodeksis kajastatud põhimõtete rikkumine võib kaasa tuua tsiviil- ja/või kriminaalvastutuse.
- 7.3. Eetikakoodeksi vastase käitumise kahtlustest saab teada anda juhatuse esimehele. Korruptsioonikahtluse puhul saab anda soovi korral anonüümse vihje e-kirja teel aadressile [korrupsioonivihje@politsei.ee](mailto:korrupsioonivihje@politsei.ee) või helistades keskkriminaalpolitsei korruptsioonikuritegude büroo vihjetelefoni automaatvastajale 612 3657. Vaata ka <http://www.korrupsioon.ee/et/kuidas-toimida-korrupsiooni-korral>.

## **8. LISAD**

- 8.1. Rail Baltic Estonia OÜ eetikakoodeksil on järgmised lisad:
1. Konkurentsipiirangust kinni hoidmise aruande vorm;
  2. Majanduslike sidemete avaldamise vorm.