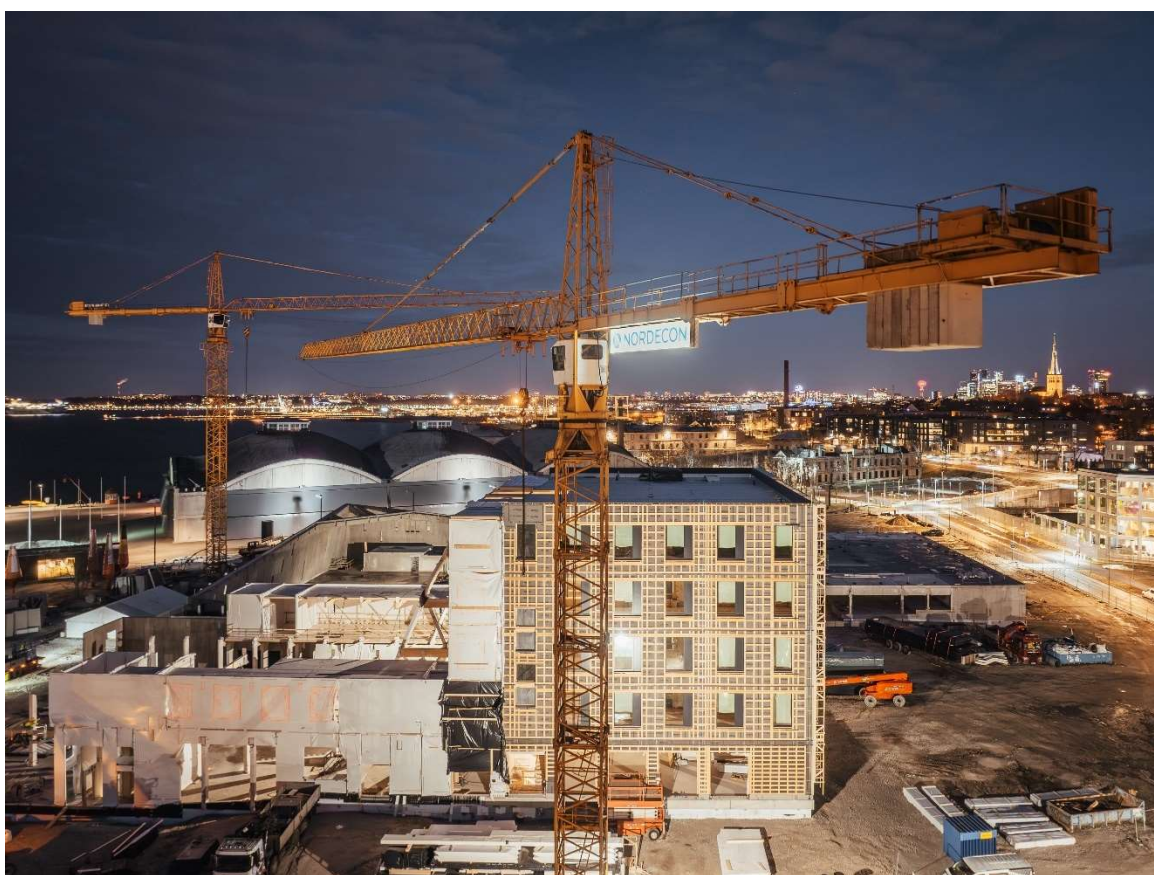




Nordecon AS kontserni jätkusuutlikkuse strateegia 2025



Sisukord

Jätkusuutlikkus meie strateegias.....	3
Sidusrühmad ja nende ootused	4
Meie olulised jätkusuutlikkuse valdkonnad	5
JUHTIMINE.....	6
1. Vastutustundlik juhtimine.....	6
2. Innovatsioon ja tehnoloogilised lahendused	6
SOTSIAALNE VASTUTUS.....	7
3. Töötajad ja töökeskkond.....	7
3.1. Tööohutus ja tervishoid	7
3.2. Töötingimused	7
3.3. Koolitus ja arenguvõimalused	8
3.4. Mitmekesisus ja võrdsed võimalused	8
4. Kvaliteetne kliendikogemus.....	8
5. Ühiskondlik panus ja toetustegevus	9
LOODUSKEKKOND	10
6. Kliimamõju vähendamine	10
7. Ressursikasutus ja ringmajandus	10
8. Keskkonnahoid.....	11
Jätkusuutlikkuse eesmärkide koondtabel	12
Jätkusuutlikkuse strateegia juhtimine.....	13

Jätkusuutlikkus meie strateegias

Nordeconi kontserni tulevikku kujundavad nii meie enda otsused ja tegevused kui ka ümbritsev keskkond ning meie võime muutustega kohaneda. Ehitussektoril on keskkonnale ja ühiskonnale suur mõju. Ehitiste valmimiseks on vaja suurel hulgal energiat ja loodusressursse, millele lisandub ehitustegevusega kaasnev jäätmete hulk. Ulatuslik on ka sektori sotsiaalne mõju – valdkond pakub suurel hulgal töökohti, kuid samas on töökeskkond keskmisest kõrgema tööõnnetuse riskiga. Teisalt toetavad valminud ehitised piirkondade arengut ja suurendavad kogukondade heaolu.

Meie vastutustundliku tegevuse alustalaks on kohustuslike seadusandlusest tulenevate nõuete täitmine, kuid Eesti ühe juhtiva peatöövõtuettevõttena peame oma ülesandeks olla nõuetest sammu võrra ees. Jätkusuutlikkuse valdkond on olnud järjepidevalt meie fookuses alates 2017. aastast, mil alustasime ka vastavat aruandlust, tuginedes rahvusvaheliselt tunnustatud GRI standarditele. Ühe olulisema sammuna viisime Eesti esimeste ehitusettevõtete seas kogu oma elektrienergia tarbimise 2022. aastal üle taastuvelektrile. Samuti oleme andnud oma panuse ettevõtjate ja ekspertide koostöös valminud Rohetiigri ehituse teekaardi väljatöötamisse, mis seab eesmärgiks vähendada ehitus- ja kinnisvarasektori CO₂ heidet 85% võrra aastaks 2040.

2024. aastal kaardistasime uutele ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) standarditele tuginedes kontserni olulisemad mõjukohad ning töötasime välja jätkusuutlikkuse strateegia, et vastata majanduslikele, sotsiaalsetele ja keskkonnavalgetele väljakutsetele, tugevdada konkurentsivõimet ning tagada kontserni pikaajaline jätkusuutlikkus.

MEIE JÄTKUSUUTLIKKUSE PÕHIMÕTTED

- Looma jätkusuutlikult ehitatud keskkonda
- Oleme oma äritegevuses vastutustundlikud ja keskkonnahoidlikud
- Pühendume innovaatilistele lahendustele
- Hoiame ja väärtustame oma töötajaid
- Anname oma panuse ehitusvaldkonna järelkasvu koolitamisse

Jätkusuutlikkus on lahutamatu osa meie äristrateegiast, juhtimis põhimõtetest ja igapäevasest tegevusest. Meie olulised jätkusuutlikkuse valdkonnad ja eesmärgid lähtuvad Nordeconi visioonist, missioonist ja väärtustest ning toetavad meie rolli usaldusväärse, vastutustundliku ja tulevikku suunatud ehituspartneri ja tööandjana.

VISION	MISSION
Oleme ehitusala eelistatuim partner kliendile, alltöövõtjale, töötajale.	Pakume klientide vajadustele ja võimalustele vastavaid jätkusuutlikke lahendusi hoonete ja rajatiste ehitamiseks, aidates neil seeläbi hoida ja kasvatada oma vara väärtust.
VÄÄRTUSED Professionaalsus Usaldusväärsus Koostöö Jätkusuutlikkus	

Sidusrühmad ja nende ootused

Kõik meie ehitusprojektid on ainulaadsed ja hõlmavad tihedat suhtlust paljude erinevate osapooltega. Kontserni tegevusest tekkiv väärtus ja edukus sõltub koostööst meie peamiste sidusrühmadega, kelleks on finantseerijad, töötajad, tellijad, alltöövõtjad ja tarnijad ning ühiskond laiemalt.

Arvestame oma jätkusuutlikkuse eesmärkide seadmisel ja tegevuste kavandamisel eeskätt nende sidusrühmadega, keda meie tegevus enim mõjutab ning kes omakorda avaldavad suurimat mõju meie tegevusele.

2024. aastal pidasime jätkusuutlikkuse teemadel sisukat dialoogi erinevate sidusrühmadega. Alljärgnev ülevaade koondab peamised ootused, mis on kujunenud nii varasemast suhtlusest kui ka 2024. aasta jooksul toimunud kohtumistest, küsitlustest ja infovahetusest jätkusuutlikkuse valdkonnas:

	Sidusrühmad	Nende ootused
1.	Finantseerijad omanikud, investorid, pangad	• Ettevõtte kasumlikkus ja stabiilne kasv • Hea maine ja eetiline tegevus • Vastavus seadustele ja regulatsioonidele • Süsteemne lähenemine jätkusuutlikkusele: inimõigused, tööõigus, kliima, keskkond, ärieetika • Innovatsioon ja digilahenduste kasutamine
2.	Töötajad tänapäevased ja tulevased töötajad	• Konkurentsivõimeline töötasu ja motivatsioonisüsteem • Töötajate kaasamine • Arenguvõimalused ja töötajate väärtustamine • Tööandja hea maine • Paindlikud töötingimused
3.	Tellijad eratellijad ja avaliku sektori osapooled	• Kokkulepetest ja tähtaegadest kinnipidamine • Läbipaistev suhtlus ja koostöö • Konkurentsivõimeline ja õiglane hinnastamine • Kõrged tööohutusstandardid • Innovaatilised lahendused ja parimate praktikate soovitamine
4.	Alltöövõtjad ja tarnijad ehitusettevõtted, materjalitootjad jms	• Kohustuste õigeaegne täitmine • Professionaalne suhtlus ja vastastikune austus
5.	Ühiskond seadusandjad, järelevalveasutused, KOVid, kohalikud elanikud, koolid, vabaühendused, erialaliidud	• Seaduskuulekas ja eetiline tegutsemine • Avatud ja läbipaistev suhtlus • Kohaliku kogukonna vajadustega arvestamine • Keskkonda hoidev ja säästev tegevus • Panus ühiskonda – haridus, kohalik areng, sponsorlus, koostöö kogukondadega

Meie olulised jätkusuutlikkuse valdkonnad

JUHTIMINE	1. Vastutustundlik juhtimine 2. Innovatsioon ja tehnoloogilised lahendused
SOTSIAALNE VASTUTUS	3. Töötajad ja töökeskkond 3.1. Tööohutus ja tervishoid 3.2. Töötingimused 3.3. Koolitus- ja arenguvõimalused 3.4. Mitmekesisus ja võrdsed võimalused 4. Kvaliteetne kliendikogemus 5. Ühiskondlik panus ja toetustegevus
LOODUSKESKKOND	6. Kliimamõju vähendamine 7. Ressursikasutus ja ringmajandus 8. Keskkonnahoid

Panus ÜRO säästva arengu eesmärkidesse

Üleilmsed sotsiaalsed, majanduslikud ja keskkonnavalased väljakutsed eeldavad ühist tegutsemist riikide, ettevõtete ja üksikisikute tasandil. Mõistame Nordeconi kontsernis oma rolli ja vastutust ning anname oma panuse ühiste jätkusuutlikkuse alaste eesmärkide elluviimisesse. Meie jätkusuutlikkuse prioriteetidid annavad panuse peamiselt järgmistesse ÜRO säästva arengu eesmärkidesse (SDG), mis aitavad suunata meie mõju nii keskkondlikus, sotsiaalses kui ka majanduslikus mõõttes.



Täiendavat teavet ÜRO säästva arengu eesmärkide kohta leiab ÜRO ametlikult veebilehelt: <https://sdgs.un.org/goals>

JUHTIMINE



1. Vastutustundlik juhtimine

Tegutseme avatult ja läbipaistvalt, järgides ehitusvaldkonna häid tavasid. Aus ja eetiline käitumine ning tegutsemine kehtivate seaduste ja regulatsioonide alusel on osa meie organisatsioonikultuurist.

Meil kehtib nulltolerants huvide konfliktide, korruptsiooni, ebaausa konkurentsi ning mistahes ebaeetilise käitumise suhtes.

Pakume vihjeliini kaudu laekunud teadete esitajatele anonüümsuse ja kaitse, võimaldades samal ajal saada teavet võimalikest rikkumistest või meie mainet ja tegevust kahjustavatest juhtumitest. See aitab luua läbipaistvamat ja turvalisemat töökeskkonda ning toetab ausa ja eetilise käitumise edendamist kogu ehitussektoris.

Vastavusnõuete kehtestamine ning jätkusuutlikkuse alane koostöö alltöövõtjate ja tarnijatega aitab kaasa eetilisele ja kestlikule tarneahela kujundamisele. Me ei tee koostööd partneritega, kes kasutavad teadaolevalt ebaausaid või ebaeetilisi võtteid. Otsime aktiivselt võimalusi toetada ja suunata oma partnereid kestlikkuse põhimõtete järgimisel ja arendamisel.

2025. aasta jooksul töötame välja kontserni eetikakoodeksi, mis peegeldab meie põhiväärtusi, annab töötajatele ja partneritele selged suunised eetiliseks käitumiseks ning tugevdab meie usaldusväärust.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
0 korruptsioonijuhtumit	Kinnitatud korruptsiooni- või altkäemaksujuhtumite arv
0 rikkumist, mis viitab töötajate diskrimineerimisele või inimõiguste rikkumisele	Rikkumiste arv, mis viitab töötajate diskrimineerimisele või inimõiguste rikkumisele
Tegeleme läbipaistvalt ja operatiivselt kõikide pöördumistega	Vihjeliini kaudu laekunud teadete arv
Me ei alusta koostööd ettevõtetega, kellel on maksuvõlad ja kehtivad sanktsioonid ja kelle käitumine ei vasta ausatele äritavadele	Koostööpartnerite vastavuse kontroll
Töötada 2025. aasta jooksul välja kontserni eetikakoodeks	Eetikakoodeks koostatud ja kinnitatud hiljemalt 2025. aasta lõpuks

2. Innovatsioon ja tehnoloogilised lahendused

Meie eesmärk on olla innovatsiooni ja digiehituse valdkonnas turuliider. Rakendame innovaatilisi lahendusi, mis tõstavad meie tegevuse efektiivsust ning toetavad meie jätkusuutlikkuse eesmärkide saavutamist.

Innovatsioon ja tehnoloogilised lahendused aitavad suurendada meie tegevuste efektiivsust, tööde kvaliteeti ja kasumlikkust. Nende valdkondade edendamine avaldab positiivset mõju kõikidele meie jätkusuutlikkuse eesmärkidele. Digitaalsete tööriistade kasutamine aitab kaasa ressursside kokkuhoiule, vähendab vigade tekkimise riski ning muudab sektori atraktiivsemaks ka noorte seas, kes seisavad erialavaliku ees.

Samal ajal toob tipptasemel digitehnoloogia kasutuselevõtt kaasa uusi riske, muutes meie tegevuse haavatavamaks küberturvalisuse suhtes. Küberturvalisusega seotud riskid võivad mõjutada andmete turvalisust, kättesaadavust ja tööde tähtaegset valmimist. Seetõttu pöörame süvendatud tähelepanu küberturvalisuse alase teadlikkuse tõstmisse töötajate seas.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Rakendada järjepidevalt innovaatilisi lahendusi	Järjepidev innovatsiooniseire ja juurutamine
Iga-aastane töötajate küberturvalisuse koolituse korraldamine	Küberturvalisuse koolitusel osalenud inimeste %
Tagada küberturvalisuse süsteemide ajakohasus ja vastavus kehtivatele nõuetele	IT auditi käigus tuvastatud oluliste tähelepanekute lahendamine 6 kuu jooksul

SOTSIAALNE VASTUTUS

3. Töötajad ja töökeskkond



Meie edu aluseks on töötajate kõrge professionaalsus ja pühendumus kontserni eesmärkide saavutamisele. Seetõttu on töötajatele kaasaegse ja turvalise töökeskkonna ning motiveerivate töötingimuste pakkumine järjepidevalt fookuses kõigis meie ettevõtetes.

3.1. Tööohutus ja tervishoid

Meie eesmärk on hoida täielikult ära rasked tööõnnetused. Kõiki inimeste ja töökeskkonnaga seotud raskeid õnnetusi on võimalik ennetada.

Ehitussektor on valdkond, kus tööõnnetuste risk on võrreldes teiste sektoritega kõrgem. Seetõttu on turvalised ja heas korras ehitusplatsid olulised kõigile – nii meile töötajatele, koostööpartneritele kui ka tellijatele. Meie vastutus on tagada ehitusobjektidel turvalisus ning luua ohutu ja ergonoomiline töökeskkond, vältimaks õnnetusi ja kutsehaigusi nii enda kui ka koostööpartnerite töötajate seas.

Tegutseme igapäevaselt selle nimel, et olla ehitusvaldkonnas tuntud ja tunnustatud kui turvalise ja ohutu töökeskkonna saavutamise eestvedaja.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Vältida tööõnnetusi: 0 rasket või surmaga lõppevat tööõnnetust	Raskete või surmaga lõppevate õnnetuste arv (kontsern ja alltöövõtjad)
Tagada ehitusplatsidel tööohutus: Tööohutusmõõdik (TOM) $\geq 90\%$ Tööohutuse koefitsient $\leq 1,3^*$	TOM mõõdik Tööohutuse koefitsient
Tagada, et 100% alltöövõtjatest on sõlminud töötervishoiu- ja tööohutuslase kokkuleppe ja läbinud tööohutuslase juhendamise	Alltöövõtjate %, kellel on sõlmitud töötervishoiu ja -ohutuse kokkulepe

* Embach Ehitus OÜ

3.2. Töötingimused

Meie eesmärk on hoida ja järjepidevalt kasvatada töötajate rahulolu ning pühendumust.

Meie ärilisi tulemusi mõjutavad otseselt töötajate rahulolu ning nende pühendumuse hoidmine ja kasvatamine. Selleks pakume oma töötajatele stabiilset ja kindlat töökeskkonda. Võttes arvesse ehitusvaldkonna hooajalisust ja töömahtude kõikumist, oleme kehtestanud paindlikud tööaja reeglid ja töökorralduse, et toetada töö- ja eraelu tasakaalu ning vähendada töötajate terviseriske ja lahkumist.

Lisaks konkurentsivõimelisele töötasule pakume mitmekülgset soodustuste paketti, mis toetab töötajate heaolu ja tugevdab nende pühendumust.

Väärtustame ausat ja avatud suhtlust ning teeme pidevalt tööd selle nimel, et töötajad oleksid hästi informeeritud ja kaasatud.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Tõsta töötajate rahulolu: TRIM-indeks: ≥ 66	TRIM-indeks
Vähendada personalivoolavust $\leq 18\%^*$	Personalivoolavuse %
Vähendada vabatahtlikku personalivoolavust $\leq 10\%^*$	Vabatahtliku personalivoolavuse %

*Nordecon AS ja Tariston AS

3.3. Koolitus ja arenguvõimalused

Meie eesmärk on hoida ning järjepidevalt kasvatada töötajate erialaseid kompetentse.

Vananev ühiskond ja inseneeria kui keerukas valdkond toovad kaasa tiheda konkurentsi talentide pärast. Seetõttu on spetsialistide kaasamine ja arendamine meie jaoks jätkusuutlikkuse seisukohalt strateegiliselt oluline.

Pöörame süvendatud tähelepanu töötajate toetamisele nende professionaalses arengus ja tunnustame tulemuslikku tööd. Töötajate asjatundlikkus on meie edu üks võtmetegureid, mistõttu panustame töötajate koolitamisest süsteemselt ja sihipäraselt.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Igal aastal läbib 50% ja rohkem insenertehnilisest personalist (ITP) erialaseid koolitusi	ITP %, kes on läbinud vähemalt ühe koolituse aastas
Vähemalt 60% insenertehnilisest personalist (ITP) omab kehtivat kutsetunnistust	ITP %, kellel on kehtiv kutsetunnistus
Pakkuda igal aastal tasustatud praktikakohti	Praktikantide arv
Igal aastal viia arenguveestlused läbi 100% insenertehnilise personaliga (ITP)	Arenguveestlusel osalenud ITP %

3.4. Mitmekesisus ja võrdsed võimalused

Austame inimõigusi ning kohtleme kõiki töötajaid võrdselt, sõltumata vanusest, soost, rahvuslikust taustast või erivajadustest. See rikastab meie organisatsioonikultuuri ja toetab kaasavat töökeskkonda.

Märkame ja tunnustame iga inimese isiklikku panust ja initsiatiivi. Meie motivatsioonisüsteem on läbipaistev, avalik ja aus ning põhineb selgetel mõõdikutel, mis toetavad võrdset kohtlemist.

Pöörame tähelepanu juhtorganite soolisele mitmekesisusele ning julgustame naisi valida inseneeria eriala, et laiendada potentsiaalsete töötajate ringi ja suurendada sektori mitmekesisust.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Alates 2025. aastast alustada naiste ja meeste palgalõhe jälgimise ning trendi analüüsiga	Sooline palgalõhe
Olla kooskõlas 2026. aastast kehtima hakkava kontserni emaettevõtte Nordecon AS juhtkonna soolise tasakaalu direktiivist tulenevate nõuetega	Sooline mitmekesisus (naiste-meeste % juhatuse/nõukogu liikmete seas)

4. Kvaliteetne kliendikogemus

Meie eesmärk on pakkuda klientide vajadustele ja võimalustele vastavaid jätkusuutlikke lahendusi hoonete ja rajatiste ehitamiseks, aidates neil seeläbi hoida ja kasvatada oma vara väärtust.

Läbi ajaloo on meie eesmärgiks ja ülesandeks olnud pakkuda oma tellijatele kõrget ehituskvaliteeti ja väärtust loovat koostöösuhet. Meie tugevus peitub võimekuses juhtida suuremahulisi ja kompleksseid projekte erinevates segmentides, mis eristab meid paljudest teistest ehitusturu tegijatest.

Meie edu peamiseks mõõdupuuks on kõrgel professionaalsel tasemel juhitud projektid, tähtaegselt ja nõutud kvaliteediga valminud ehitusobjektid ning kogu ehitusprotsessi raamiv ohutus.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Kliendirahuloluindeks $\geq 8,5$ (10-palli skaalal)	Kliendirahuloluindeks
Tähtajaks üleantud objektid = 100%	Tähtajaks üleantud objektide %

5. Ühiskondlik panus ja toetustegevus

Meie eesmärk on järjepidevalt panustada Eesti ühiskonda läbi toetustegevuse sporti, haridusse, kultuuri ning kohalike kogukondade tegemistesse.

Peame oluliseks panustada ühiskonna arengusse ka väljaspool oma põhitegevust. Meie ettevõtted toetavad sihipäraselt neid valdkondi, kus meie tegevusel on positiivne mõju – olgu selleks tulevikutalentide areng, ehitussektori edendamine või kohalike kogukondade heaolu.

Läbi toetustegevuse aitame kaasa spordi, hariduse, kultuuri ning kogukondade arengule, olles ühiskonnas usaldusväärne ja väärtust loov partner.

Inseneeria valdkonna edendamiseks osaleme juba kolmandat aastat ühe algatajana haridusprogrammis „Lae end“, mis toetab põhikooli füüsika- ja keemiaõpetajate arengut. Teeme koostööd Tallinna Tehnikaülikooliga erinevate stipendiumite väljaandmisel ning koos Eesti Inseneride Liiduga viime läbi loenguid Eesti koolides, mis tutvustavad noortele inseneri ametit.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Panus Eesti ühiskonda läbi toetustegevuse	Kontserni makstud toetussummad

LOODUSKESKKOND



Muutuv regulatiivne keskkond ja kasvav ühiskondlik keskkonnateadlikkus nõuavad ehitustegevuses järjest suuremat tähelepanu keskkonnamõjudele. Järgime kontsernis kõiki seadusest tulenevaid keskkonnanõudeid, et tagada korrektne ja vastutustundlik tegutsemine, ennetada riske ning vähendada negatiivset mõju ümbritsevale keskkonnale kõigis projektietappides.

Üha olulisemaks muutuvad energiatõhusus, keskkonnasäästlikud lahendused ja väärtuspõhised hanked, kus hinnatakse muuhulgas pakujate keskkonnavalast vastutust. Seame mõõdetavad eesmärgid neis valdkondades, kus meie mõju on suurim, tugevdades sellega oma konkurentsivõimet ja tagades kontserni pikaajalise.

6. Kliimamõju vähendamine

Meie eesmärk on vähendada kasvuhoonegaaside heitmeid kontserniüleselt ning tegutseda kooskõlas Eesti ja Euroopa Liidu kliimaneutraalsuse eesmärkidega aastaks 2050.

Ligikaudu 90% kontserni tegevusega seotud kasvuhoonegaaside heitetest tekib mõjualas 3 ehk meie väärtusahelas – eelkõige ehitusmaterjalide tootmise, transpordi ning valminud hoonete ja rajatiste kasutamise kaudu. Ka meie otsesest tegevusest mõjualades 1 ja 2 tekib heiteid – peamiselt läbi ehitusprotsessides kasutatavate masinate, asfaltbetoontehaste, sõiduautode ning tarbitava elektri ja soojuse. 2024. aastal kaasasime kliimamõju teemalisse arutellu esmakordselt ka alltöövõtjaid.

Üks meie olulisemaid panuseid kliimamõju vähendamisse on taastuvenergia kasutamine. Oleme Eesti ehitussektoris ühena esimestest astunud konkreetseid samme riiklike ja Euroopa Liidu kliimaeesmärkide saavutamise suunas ja viinud aastal 2022 kõikide meie kontserni Eesti ettevõtete elektrienergia tarbimise üle taastuvenergia kasutamisele.

Kuigi juba täna rakendame mitmeid keskkonnahoidlikke praktikaid, näeme valdkonnas ka arenguruumi. Alates 2025. aastast mõõdame kontserniüleselt oma süsiniku jalajälge mõjualades 1 ja 2. Kogutud baasaasta andmete põhjal seame 2026. aastal täpsemad heitkoguste vähendamiseeesmärgid.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Kontserniüleline KHG heitmete vähendamine	Kontserni KHG heide (tCO ₂ ekv), mõjualades 1 ja 2
	KHG heitemahukus (KHG koguheide müügitud toote kohta)
Kasutada kõikides kontserni ettevõtete tarbimiskohtades 100% taastuvenergia allikatest toodetud elektrit	Taastuva elektrienergia % kontserni ettevõtete tarbimiskohtades (otselepingud)

7. Ressursikasutus ja ringmajandus

Meie eesmärk on edendada ressursside tõhusat kasutust ja soodustada ringmaterjalide kasutamist, tagades vastavuse kvaliteedinormidele ning regulatsioonidele.

Ehitussektoril on märkimisväärne mõju ressursside kasutusele ja jäätmetekkele. Tulevikus muutub ehitamine üha enam ringmajanduslikuks – eelistatakse olemasolevate hoonete kohandamist ja renoveerimist, suureneb teiste materjalide kasutus ning kasvab tehasehituse roll.

Kuigi ehitusmaterjalide valik ja kogus määratakse suuresti projekteerimisfaasis, saame oma kompetentsi ja kogemusega mõjutada nende tõhusat kasutust kogu protsessi vältel. Nõustame kliente keskkonnasäästlikumate ja kuluefektiivsete valikute tegemisel ning otsime nii projekteerimis- kui ka ehitusfaasis järjepidevalt lahendusi materjalikulu ja -kao vähendamiseks.

Ehitustegevuse üks olulisemaid mõjukohti on jäätmete teke ehitusplatsidel. Väärtustades ringmajanduse põhimõtteid, oleme seadnud eesmärgiks suurendada ehitusplatsidel liigiti kogutavate jäätmete osakaalu, tõstes teadlikkust ja koolitades nii oma töötajaid kui ka alltöövõtjaid.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Tõhusa materjalikasutuse ja ringmaterjalide edendamine	Ringlussevõetud asfaldi % asfalditoodangus*
Vähendada segaehitusjätmete hulka ning suurendada sorteeritud jätmete osakaalu 2025. aastal 20%-ni	Sorteeritud jätmete % kogujätmetest

* Tariston AS

8. Keskkonnahoid

Meie eesmärk on ennetada keskkonnariske, minimeerida negatiivset mõju ning hoida ümbritsev keskkond puhtana.

Eluslooduse, maapinna ja veekogude reostusega seotud potentsiaalsed mõjud ja riskid tulenevad eelkõige teedeehitusest ning asfalditehaste ja karjäärade tööst. Riskiallikate hulka kuuluvad ka õli-, kütuse- ja reoveelekked ning lokaalne mõju elurikkusele ehitusobjektide vahetus ümbruses.

Keskkonnareostuste ohtu ennetame läbi töötajate teadlikkuse kasvatamise, seadmete töökorras hoidmise ning õigete töövõtete kasutamise.

Eesmärk	Tulemusnäitaja
Keskkonnamõju vähendamine või kindlates piirides hoidmine	Ettekirjutuste arv

Jätkusuutlikkuse eesmärkide koondtabel

JUHTIMINE	
Eesmärk	Tulemusnäitaja
1. Vastutustundlik juhtimine	
0 korruptsioonijuhtumit	Kinnitatud korruptsiooni- või altkäemaksujuhtumite arv
0 rikkumist, mis viitab töötajate diskrimineerimisele või inimõiguste rikkumisele	Rikkumiste arv, mis viitab töötajate diskrimineerimisele või inimõiguste rikkumisele
Tegeleme läbipaistvalt ja operatiivselt kõikide pöördumistega	Vihjeliini kaudu laekunud teadete arv
Me ei alusta koostööd ettevõtetega, kellel on maksuvõlad ja kehtivad sanktsioonid ja kelle käitumine ei vasta ausatele äritavadele	Koostööpartnerite vastavuse kontroll
Töötada 2025. aasta jooksul välja kontserni eetikakoodeks	Eetikakoodeks koostatud ja kinnitatud hiljemalt 2025. aasta lõpuks
2. Innovatsioon ja tehnoloogilised lahendused	
Rakendada järjepidevalt innovaatilisi lahendusi	Järjepidev innovatsiooniseire ja juurutamine
Iga-aastane töötajate küberturvalisuse koolituse korraldamine	Küberturvalisuse koolitusel osalenud inimeste %
Tagada küberturvalisuse süsteemide ajakohasus ja vastavus kehtivatele nõuetele	IT auditi käigus tuvastatud oluliste tähelepanekute lahendamine 6 kuu jooksul
SOTSIAALNE VASTUTUS	
3. Töötajad ja töökeskkond	
3.1. Tööohutus ja tervishoid	
Vältida tööõnnetusi: 0 rasket või surmaga lõppevat tööõnnetust	Raskete või surmaga lõppevate õnnetuste arv (kontsern ja alltöövõtjad)
Tagada ehitusplatsidel tööohutus: Tööohutusmöödik (TOM) $\geq 90\%$ Tööohutuse koefitsient $\leq 1,3^*$	TOM möodik Tööohutuse koefitsient
Tagada, et 100% alltöövõtjatest on sõlminud töötervishoiu- ja tööohutuslase kokkuleppe ja läbinud tööohutuslase juhendamise	Alltöövõtjate %, kellega on sõlmitud töötervishoiu ja -ohutuse kokkulepe
3.2. Töötingimused	
Tösta töötajate rahulolu: TRIM-indeks: ≥ 66	TRIM-indeks
Vähendada personalivoolavust $\leq 18\%^{**}$	Personalivoolavuse %
Vähendada vabatahtlikku personalivoolavust $\leq 10\%^{**}$	Vabatahtliku personalivoolavuse %
3.3. Koolitus ja arenguvõimalused	
Igal aastal läbib 50% ja rohkem insenertehnilisest personalist (ITP) erialaseid koolitusi	ITP %, kes on läbinud vähemalt ühe koolituse aastas
Vähemalt 60% insenertehnilisest personalist (ITP) omab kehtivat kutsetunnistust	ITP %, kellel on kehtiv kutsetunnistus
Pakkuda igal aastal tasustatud praktikakohti	Praktikantide arv
Igal aastal viia arenguveestlused läbi 100% insenertehnilise personaliga (ITP)	Arenguveestlusel osalenud ITP %
3.4. Mitmekesisus ja võrdsed võimalused	
Alates 2025. aastast alustada naiste ja meeste palgalõhe jälgimise ning trendi analüüsiga	Sooline palgalõhe
Olla kooskõlas 2026. aastast kehtima hakkava kontserni ematavotte Nordecon AS juhtkonna soolise tasakaalu direktiivist tulenevate nõuetega	Sooline mitmekesisus (naiste-meeste % juhatuse/nõukogu liikmete seas)
4. Kvaliteetne kliendikogemus	
Kliendirahuloluindeks $\geq 8,5$ (10-palli skaalal)	Kliendirahuloluindeks
Tähtajaks üleantud objektid = 100%	Tähtajaks üleantud objektide %
5. Ühiskondlik panus ja toetustegevus	
Panus Eesti ühiskonda läbi toetustegevuse	Kontserni makstud toetussummad
LOODUSKESKKOND	
6. Kliimamõju vähendamine	
Kontserniülene KHG heitmete vähendamine	Kontserni KHG heide (tCO ₂ ekv), mõjualades 1 ja 2 KHG heitemahukus (KHG koguheidet müügitulu kohta)
Kasutada kõikides kontserni ettevõtete tarbimiskohtades 100% taastuvenergia allikatest toodetud elektrit	Taastuva elektrienergia % kontserni ettevõtete tarbimiskohtades (otselepingud)
7. Ressursikasutus ja ringmajandus	
Tõhusa materjalikasutuse ja ringmaterjalide edendamine	Ringlussevõetud asfaldi % asfalditoodangus***
Vähendada segaehitusjäätmete hulka ning suurendada sorteeritud jäätmete osakaalu 2025. aastal 20%-ni	Sorteeritud jäätmete % kogujäätmetest
8. Keskkonnahoid	
Keskkonnamõju vähendamine või kindlates piirides hoidmine	Ettekirjutuste arv

*Embach Ehitus OÜ, **Nordecon AS ja Tariston AS, ***Tariston AS

Jätkusuutlikkuse strateegia juhtimine

Jätkusuutlikkuse juhtimine ja strateegia on lahutamatu osa kontserni üldstrateegiast ning tihedalt seotud kontserni juhtpõhimõtete ning kvaliteedi-, keskkonna-, töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemiga, mis tugineb rahvusvaheliste standarditele (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001).

Jätkusuutlikkuse strateegia elluviimise eest vastutab juhatus. Jätkusuutlikkusega seotud teemad on integreeritud kontserni põhitegevuse juhtimisse ning neid käsitletakse tavapärase juhtimistegevuse osana. Jätkusuutlikkuse strateegia elluviimisel arvestatakse iga kontserni kuuluva ettevõtte vajaduste ja võimalustega ning kohandatakse lähenemist vastavalt ettevõtete põhitegevusele, ambitsioonidele ja äristrateegiale.

Jätkusuutlikkuse strateegia ja tegevuste koordineerimiseks on kontsernis moodustatud jätkusuutlikkuse juhrühm, mida juhib kontserniüleselt igapäevaselt jätkusuutlikkuse spetsialist, kes on kontaktisikuks ka kõigile jätkusuutlikkusega seotud päringutele.

Valdkonnapõhine juhtimine on delegeeritud vastavate osakondade ja tütarettevõtete juhtidele või nende määratud kontaktisikutele. Jätkusuutlikkuse juhtimine toimub kontsernis ühtsetel alustel, tagades koostöö ja eesmärkide täitmise nii emaettevõttes kui ka tütarettevõtetes.

Juhtimissüsteemist tulenevalt toimib kontsernis sisemine raporteerimise süsteem, mis võimaldab emaettevõtte juhatusel lisaks põhitegevuse näitajatele jooksvalt hallata ning jälgida ka jätkusuutlikkusega seotud teemade peamisi tulemusi (nt tööohutus, keskkonnahoid). Oluliste teemade seiret toetab regulaarne andmekogumine tütarettevõtetest (kvartaalselt, poolaastas või kord aastas, sõltuvalt valdkonnast). Strateegia elluviimise tulemuslikkust analüüsib Nordeconi juhtkond kord aastas toimuv juhtkonnapoolsel juhtimissüsteemi ülevaatusel, mis annab aluse edasisteks parendustegevusteks.

Strateegiat vaadatakse üle kord aastas I kvartali jooksul või täiendatakse vajaduspõhiselt, kui toimuvad olulised muutused tegevuskeskkonnas või regulatsioonides.

Jätkusuutlikkuse alast teadlikkust tõstetakse sisekommunikatsiooni, koosolekute, arutelude ja juhtide kaudu edasi antava info abil.

Jätkusuutlikkusega seotud eesmärgid, tegevused ja tulemused avalikustatakse kontserni aastaaruandes, kodulehel ja olulisemate sidusrühmadega toimivas suhtluses.

Jätkusuutlikkuse strateegia ja põhimõtted on kinnitatud Nordecon AS nõukogu poolt.

Version 1, [23.04.2025]