

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Irina Bojarina

**TÖÖTAJATE ROLL KESTLIKU ARENGU EESMÄRKIDE  
SAAVUTAMISEL LUMINOR BANK AS NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB, peaeriala juhtimine

Juhendaja: Merle Ojasoo, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 7360 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Irina Bojarina .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 211181TABB

Üliõpilase e-posti aadress: irina.bojarina@gmail.com

Juhendaja: Merle Ojasoo, dotsent:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILISED ALUSED .....	8
1.1. Ettevõtte sotsiaalne vastutus ja jätkusuutlikkuse mõiste .....	8
1.2. Jätkusuutlikkus panganduses .....	11
1.3. Töötajate roll jätkusuutliku arengu saavutamises .....	14
2. METOODIKA JA UURINGU VALIM .....	18
2.1. Uurimiseesmärk ja uurimismeetod .....	18
2.2. Valimi kirjeldus .....	19
2.3. Intervjuu struktuur .....	20
3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	22
3.1 Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia kirjeldus .....	22
3.2. Intervjuude tulemused .....	25
3.2.1. Jätkusuutlikkuse mõiste ja jätkusuutlik pangandus .....	25
3.2.2. Luminor panga jätkusuutlikkuse strateegia ja selle kommunikatsioon .....	26
3.2.3. Töötajate kaasamine kestliku arengu eesmärkide saavutamisse .....	28
3.3 Järeldused ja ettepanekud .....	30
KOKKUVÕTE .....	33
SUMMARY .....	36
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	39
LISAD .....	42
Lisa 1. Intervjuude kavad .....	42
Lisa 2. Transkriptsioonid intervjuudest <i>Google Drive</i> lingina .....	44
Lisa 3. Lihtlitsents .....	45

## LÜHIKOKKUVÕTE

Inimtegevuse mõju keskkonnale ja ühiskonnale on muutunud eriti nähtavaks viimastel aastatel. Seetõttu on jätkusuutliku arengu teema saanud aktuaalseks ja populaarseks. Kestliku arengu saavutamise tegelevad ettevõtted ja organisatsioonid täiesti erinevatest valdkondadest. Ka meedias räägitakse palju kestliku arengu strateegiatest ja eesmärkidest. Samas pööratakse töötajate rollile nende eesmärkide saavutamisel aga vähe tähelepanu.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada töötajate panustamise võimalused ja roll ettevõtte jätkusuutliku strateegia elluviimise Luminor panga näitel. Eesmärgi saavutamiseks on kasutatud kaks uurimismeetodit: Luminor panga sisedokumentide dokumendianalüüsi ning poolstruktureeritud intervjuusid kuue Luminor panga töötajatega.

Sisedokumentide analüüsist selgus, et Luminor pangas on vastu võetud jätkusuutliku arengu strateegia ning seatud konkreetsed eesmärgid. Eesmärkide saavutamiseks on ette võetud erinevaid samme, näiteks jätkusuutlike teenuste ja toodete väljatöötamine, uute krediidiriski hindamise protsesside juurutamine, panga tegevuse CO<sub>2</sub>-jalajälje mõõtmine ning töötajate heaolu tagamise programmi algatamine.

Intervjuude analüüsimisel aga selgus, et Luminor panga töötajatel puudub selge arusaam jätkusuutlikkuse mõistest ning töötandja kestliku arengu strateegiast. Luminor panga töötajate roll kestliku arengu saavutamises on defineeritud ainult nendele töötajatele, kelle tööülesanded on otseselt seotud kestlike toodete pakkumisega, näiteks riskijuhtimise, investeerimise või finantseerimise osakondade töötajaid. Teistel töötajatel puudub ülevaade, kuidas nemad saavad eesmärkide saavutamist mõjutada.

Võtmesõnad: jätkusuutlikkus, ESG, pangandus

## SISSEJUHATUS

Viimaste aastate jooksul on ühiskonna teadlikkus keskkonnaohtudest ja kliimamuutusest kasvanud. Varem oli arengufookus pigem suunatud industrialiseerimisele ning majanduslikule progressile, kuid viimasel ajal ilmnevad aina enam selle protsessi kõrvalmõjud nagu bioloogilise mitmekesisuse vähenemine, kliimamuutused ja nende tagajärjed, ebavõrdsus ja vaesus. Just sel põhjusel on ka mõtteviis jätkusuutliku arengu küsimusest muutunud üha aktuaalsemaks.

Jätkusuutliku arengu eesmärk on tagada inimeste ja looduse heaolu viisil, mis ei vähendaks tulevaste põlvkondade võimalusi (Mensah 2019, 8) See on väljakutsuv ja keeruline eesmärk, mis on saavutatav vaid juhul, kui sellesse panustavad võrdselt tarbijad, ettevõtted, valitsus ja rahvusvahelised organisatsioonid.

Aina rohkem organisatsioone integreerivad jätkusuutlikkust oma äristrateegiasse. Hiljuti läbi viidud McKinsey küsitluses väitsid üle 70 protsenti vastanutest, et nende ettevõtetes on vastu võetud ametlik jätkusuutlikkuse juhtimine (Bové *et al.* 2017). Põhjuseks võib olla just see et ühiskond muutub nõudlikumaks vastutustundliku tegutsemise suhtes ning ettevõtted näevad et keskkonnateadlikus pakub huvi nii klientidele kui ka investoritele.

On oluline mainida et ettevõtete jätkusuutlikkus ei ole piiratud ainult keskkonnateemadega. Spiliakose sõnul (2018) jätkusuutlikku ettevõtlust saab vaadelda kahest vaatepunktist: äri mõju keskkonnale ning äri mõju ühiskonnale, kus jätkusuutlikkuse peamine eesmärk on olla edukas vähemalt ühes suunas. Spiliakos rõhutab et kui ettevõttel ei õnnestu saavutada jätkusuutlikkust vähemalt ühes suunas, siis tulemus saab olla vastupidine ehk tuua kaasa probleeme keskkonna halvenemise, ebavõrdsuse ja sotsiaalse ebaõigluse suurenemise.

Jätkusuutlikkus nõuab ettevõtetelt strateegilist lähenemist. Strateegia ja sellest lähtuv tegevusplaan aitavad paremini tuleviku väljakutsetega toime tulla ning annavad ettevõttele konkurentsieeliseid. Ettevõtte strateegiline jätkusuutlik areng võib olla kasulik riskijuhtimises, kulude kokkuhoius, kapitalile juurdepääsus, personalijuhtimises ja innovatsioonivõimes (Euroopa Komisjon 2011, 3).

Jätkusuutliku arengu olulisust tähtsustatakse globaalsel tasemel ning selle saavutamisse panustavad võrdselt nii kohalikud äriühingud, kui ka rahvusvahelised organisatsioonid. Näiteks määratles Ühinenud Rahvaste Organisatsioon 2015. aastal 17 jätkusuutliku arengu eesmärki, mis on kohustuslikud täitmiseks kõikidele organisatsiooni liikmetele. (UN Sustainable Development... 2022). Euroopa Liidus tegutsevad finantssektori ettevõtted peavad jälgima Euroopa Komisjoni poolt kokku pandud tegevusplaani ning selle raames välja töötatud õigusakte, näiteks taksonoomia regulatsiooni ja finantsteabe avalikustamist käsitlevat direktiivi (European Commission 2018, 2-10).

Antud lõputöös vaadeldakse jätkusuutliku arengu strateegiat Luminor Bank AS näitel. Luminor pank oli asutatud 2017. aastal Nordea ja DNB Baltikume tegevuste baasil. Luminor panga juhtkond otsustas tegutseda ja kasvada Baltimaades vastutustundlikul, jätkusuutlikul ja hoolival viisil, seades eesmärgid, mis avaldavad keskkonnale ja ühiskonnale positiivset mõju (Sotsiaalne vastutus... 2022). Hiljuti Luminor pank liitus ESG programmiga (*Enviromental, Social and Corporate Governance*) mis tähendab jätkusuutlikku ja vastutustundliku lähenemist keskkonnavalades, ühiskondlikes ja ettevõtete juhtimisega seotud teemades.

Lõputöö teema valiku tingis asjaolu, et kliimaneutraalsuse teema pakub autorile suurt huvi ning ta tegeleb iga päev sellega, kuidas korraldada oma pere igapäevased toimingud vastutustundlikumalt. Uurimistöö autor töötab Luminor pangas alates 2017. aastast ning jälgib tähelepanelikult ettevõtte kestliku arengu strateegia väljatöötamist. Lõputöö autor on tähele pannud, et kui meedias räägitakse ettevõtte jätkusuutlikkusest, siis keskendutakse peamiselt strateegiliste otsuste kommunikatsioonile ja üldisele kirjeldamisele, mitte sellele, kuidas jätkusuutlikkust saavad mõjutada ettevõtte töötajad. Ka Luminor panga väliskommunikatsioon ei ole erand, kuid oma töökogemusele tuginedes teab lõputöö autor, kuidas kaasatakse pangas töötajaid otsuste elluviimisse.

Antud lõputöö uurimisprobleem seisneb selles, et ettevõtete jätkusuutlikkuse strateegia sise- ja väliskommunikatsioon keskendub tavaliselt ettevõtetasandil tegevustele, kuid seejuures puudub informatsioon töötaja rollist ja kohustustest kestliku arengu eesmärkide saavutamisel.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada töötajate panustamise võimalused ja roll ettevõtte jätkusuutliku strateegia elluviimisse Luminor panga näitel.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- millel põhineb Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia;
- kuidas töötajad on informeeritud panga jätkusuutliku arengu strateegiast;
- kuidas kaasab Luminor töötajaid oma jätkusuutlikke eesmärkide täitmisesse.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks kasutatakse töös kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks otsustas lõputöö autor kasutada poolstruktureeritud intervjuud ja Luminor panga ettevõttesiseseks kasutamiseks loodud dokumentide dokumendianalüüsi.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate jätkusuutliku arengu teoreetilisest taustast, selle definitsioonidest ning saavutamise võimalustest, jätkusuutliku panganduse olemusest, jätkusuutliku arengu eesmärki saavutamiseks töötajate kaasamise olulisusest ning Luminor panga jätkusuutlikkuse strateegiast. Teises peatükis kirjeldab autor uuringu metoodikat: lõputöö uurimiseesmärki, selle saavutamiseks püstitatud uurimisküsimusi ning eesmärgi saavutamiseks valitud uurimismeetodit. Kolmandas peatükis kirjeldab autor uurimistöö raames läbi viidud analüüsi, toob välja selle tulemused ja nende põhjal tehtud järeldused.

# 1. TEOREETILISED ALUSED

Käesoleva bakalaureusetöö esimene peatükk selgitab jätkusuutliku arengu teema teoreetilist tausta. Esimeses alapeatükis seletatakse lahti jätkusuutlikkuse mõiste ning jätkusuutliku arengu saavutamise võimalused. Teises alapeatükis kirjeldab autor kestliku panganduse olemust ning töötajate kaasamise näiteid. Peatüki viimases osas autor annab ülevaate Luminor panga jätkusuutlikkuse strateegiast ning eesmärkidest.

## 1.1. Ettevõtte sotsiaalne vastutus ja jätkusuutlikkuse mõiste

Teadusmaailmas hakati ametlikult jätkusuutlikkuse terminit kasutama alates 1987. aastast ehk siis kui seda defineeriti Brundtlandi Maailma keskkonna- ja arengukomisjoni aruandes. Üle 300-leheküljelises aruandes defineeriti jätkusuutlikku arengut kui arengut „mis rahuldab praeguse põlvkonna vajadused ilma, et see kahjustaks tulevaste põlvkondade võimet rahuldada oma vajadusi“. (Mensah 2019, 7)

Jätkusuutliku arengu mõiste on tihedalt seotud ettevõtte sotsiaalse vastutusega. Aktiivselt hakati ettevõtete sotsiaalsest vastutusest (*CSR, Corporate Social Responsibility*) rääkima juba 20. sajandi teisel poolel, mil teadlaste vahel algasid diskussiooni teemal, mida CSR täpselt tähendab, kuidas seda saavutada ja millist kasu see ettevõttele toob (Pirnea *et al.* 2011, 36). Tänapäeval defineeritakse ettevõtte sotsiaalset vastutust kui äritegevust, mille raames sotsiaalsetel teguritel on kõrgem prioriteet kui majanduslikel või juriidilistel nõuetel (*Ibid.*, 38). Teisisõnu on CSR rahvusvaheline ettevõtluse reguleerimise vorm, mis keskendub ettevõtluse keskkonna- ja sotsiaalsetele mõjudele. (Sheehy 2015, 627)

Mõisteid „jätkusuutlik areng“ ja „sotsiaalset vastutus“ kasutatakse tihti ka vaheldumisi, sest mõlemad mõisted on seotud samade valdkondadega: äritegevuse juhtimine, sotsiaalne tegevus ning keskkonnakaitse. Korrektsem on siiski öelda, et ettevõtete sotsiaalne vastutus on pehmem lähenemine, mille raames ei ole väljastatud rangeid regulatsioone ning mille eesmärgiks on suunata äritegevus sotsiaalse ja keskkonnakaitse teemadega seotud globaalsete normidega



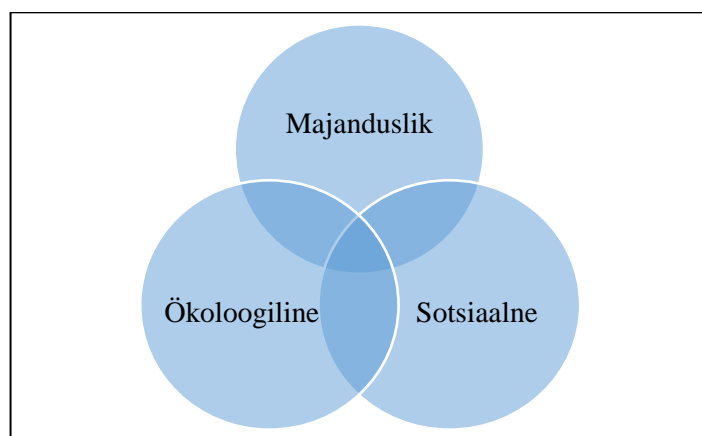
vastavusse. (Sheehy, Camilleri, 2021, 1-6) Lühidalt öeldes, sotsiaalne vastutus keskendub mitterahalistele sotsiaalsetele tegevustele, samas kui ettevõtte jätkusuutlikkus arvestab nii ettevõtte äritegevuse mõjuga keskkonnale, kui ka keskkonnategurite mõjuga ettevõttele (Pirnea *et al.* 2011, 36).

Brundtlandi Maailma keskkonna- ja arengukomisjoni aruandest võib välja tuua neli jätkusuutliku arengu põhimõtet (Holdena *et al.* 2014, 131):

- pikaajalise ökoloogilise jätkusuutlikkuse tagamine;
- inimeste põhivajaduste rahuldamine;
- põlvkondade vahelise võrdsuse edendamine;
- põlvkonnasisese võrdsuse edendamine.

Lihtsustatud esitamisviisis jagatakse jätkusuutlikust kolmeks põhikomponendiks: ökoloogiline, majanduslik ja sotsiaalne areng. Ehk kahte viimast Brundtlandi välja toodud mõistet vaadeldakse tavaliselt ühe komponendina ehk nn sotsiaalse võrdsusena. Brundtlandi aruandes vaadeldi sotsiaalset võrdsust kahe mõistena eesmärgiga rõhutada, et sotsiaalne võrdsus põlvkondade vahel tuleb loogiliselt laiendada võrdsusele iga põlvkonna sees (Holdena *et al.* 2014, 132).

Allpool toodud Joonisel 1. on illustreeritud Elkingtoni tulemuste kolmikmõõdme kontseptsiooni (*Triple Bottom Line*). Joonisel on näha, et jätkusuutlik areng koosneb kolmest vastastikku sõltuvatest komponendist. Seost komponentide vahel seletatakse sellega, et inimtegevus saab olla jätkusuutlik ainult juhul, kui see on ökoloogiliselt ja majanduslikult elujõuline, majanduslikult ja sotsiaalselt õiglane ning sotsiaalselt ja ökoloogiliselt talutav. (Mensah 2019, 8)

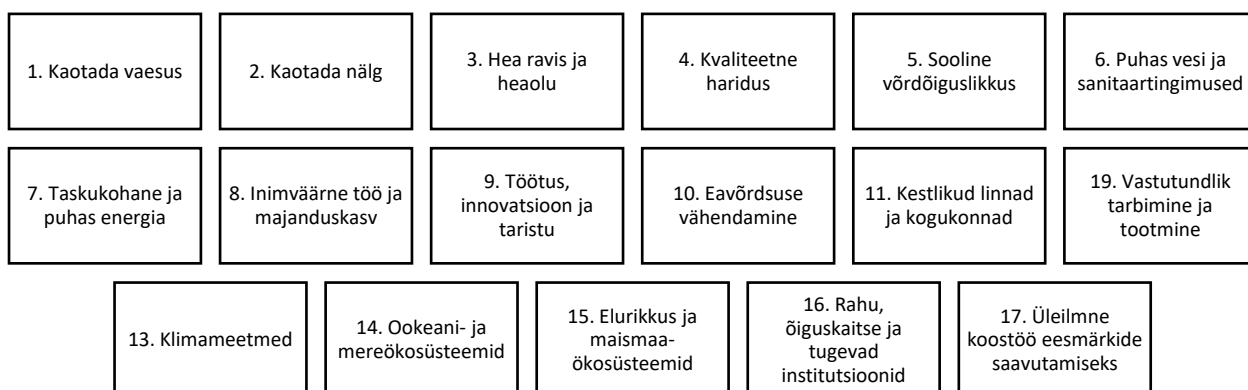


Joonis 1. Tulemuste kolmikmõõdme kontseptsioon  
Allikas: Mensah (2019,8)

Sellest lähtudes peab kestliku arengu saavutamiseks ka ettevõtte äritegevus olema majanduslikult efektiivne, sotsiaalselt õiglane ja keskkonnasäästlik. Samal loogikal põhinevad kolm laialt levinud kontseptsiooni, mida kasutavad erinevad ettevõtted ja organisatsioonid üle maailma. Järgnevalt seletatakse neid kontseptsioone põhjalikumalt lahti.

Finants- ja ärimaailmas räägitakse kolmest teguritest milleks on keskkond, sotsiaalsed aspektid ja äriühingute valitsemine (*ESG, ehk environmental, social, governance*). Need tegurid aitavad mõõta äriühingu või ettevõtte kestlikkust ja ühiskondlikku mõju. ESG on äritegevuse standartide kogum, mida sotsiaalselt teadlikud investorid kasutavad potentsiaalsete investeeringute läbivaatamiseks (Di Simone *et al.* 2020, 2). Keskkonnavaline tegur põhineb erinevatel valdkondadel, näiteks ettevõtte energiaressursside kasutamine, jäätmete käitlemine, loomade kohtlemine jne. Antud tegur aitab hinnata, milliste keskkonnariskidega ettevõtte kokku puutub ning kuidas neid lahendab. Sotsiaaltegur omakorda aitab hinnata personalipoliitikat ning suhteid hankijate, klientide ja kogukonnaga. Valitsemise tegur hõlmab ettevõtte juhtimist, auditit, sisekontrolli ning aktsionäride õigusi. (Di Simone *et al.* 2020, 7)

Teiseks oluliseks kontseptsiooniks on säästva arengu eesmärgid (*SDG – The Sustainable Development Goals*), mis olid vastu võetud 2015. aastal Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) poolt. Joonisel 2. on näidatud 17 säästva arengu eesmärki, mis põhinevad ülemaailmselt tunnustatud väljakutsetel. Inimkonna ja kogu planeedile oluliste eesmärkide saavutamiseks on kokku pandud ka säästva arengu tegevuskava 2030. aastani. Selle on vastu võtnud kõik ÜRO liikmesriigid. (United Nations... 2022)



Joonis 2. Säästva arengu eesmärgid  
Allikas: United Nations... (2022)

Eesmärkide saavutamist jälgitakse ning hinnatakse regulaarselt nii iga riigi kohalikul tasemel, kui ka kokku kõikide ÜRO riikide poolt. Eesmärkide saavutamise progressi hinnatakse kasutades SDG-indeksit, mis aitab määrata, kui kaugel on iga riik iga eesmärgi täitmisest. Näiteks Eesti SDG-indeks on märkimisväärselt kõrge. See on 81.6, mis tähendab, et riik seisab 10. kohal 165 riigi hulgas (UN Sustainable Development... 2022).

Järgmine oluline kontseptsioon on 2016. aastal vastu võetud nn „Pariisi kokkulepe“ (*Paris Agreement*). Pariisi kliimalepe on Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni kliimamuutuste raamkonventsiooni alusel sõlmitud kokkulepe, milles käsitletakse kasvuhoonegaaside heitkoguste vähendamist, kohanemist ja sellega seotud finantsküsimusi. Pariisi lepingu pikaajaline temperatuurieesmärk on hoida globaalse keskmise temperatuuri tõusu alla 2 °C võrreldes tööstusrevolutsiooni eelse ajaga. Selleks, et märkimisväärselt vähendada kliimamuutuste riske ja mõju, on riigid kokku leppinud lisajõupingutuste tegemise, et piirata temperatuuritõusu alla 1,5 °C. (United Nations 2015). Euroopa kliimanetraalsuse ning majanduse jätkusuutlikkuse saavutamiseks on Euroopa Komisjoni poolt avaldatud poliitikaalgatuste kogum „Euroopa roheline kokkulepe“ (*Green Deal*). Kogumi raames kehtestatud kliimaeesmärgiks on vähendada 2030. aastaks võrreldes 1990. aastaga kasvuhoonegaaside netoheidet vähemalt 55% võrra (The European Green Deal 2019, 4).

Kokkuvõtteks võib öelda, et nii teadusmaailmas kui ka ettevõtluses käsitletakse kolme peamist inimtegevuse valdkonda: majanduslik, sotsiaalne ja keskkonnaalane. Säästva arengu saavutamiseks on vaja muuta inimtegevust kõigis kolmes suunas selliseks, et see ei avaldaks negatiivset mõju tulevaste põlvkondade elule. Seda vajalikku aga ka väljakutsuvat eesmärki on võimalik saavutada tarbijate, ettevõtete ja rahvusvaheliste organisatsioonide täielikus koostöös.

## **1.2. Jätkusuutlikkus panganduses**

Jätkusuutliku äri kirjeldamiseks kasutatakse erinevaid sünonüüme, näiteks „alternatiivne“, „eetiline“, „roheline“, „väärtuspõhine“. Ka teaduskirjanduses kasutatakse neid termineid sageli üksteist asendatavalt. Jätkusuutliku panganduse definitsioon ei ole ametlikult aktsepteeritud ning autorid tõlgendavad seda erinevalt. Näiteks Nosratabadi *et al.* (2020, 3) oma panganduse jätkusuutlikkuse hindamise raamistiku uuringus toovad välja, et teadusmaailmas kasutatakse tavaliselt jätkusuutliku panganduse defineerimiseks kolme lähenemist:

- 1) pankade sotsiaalne vastutus;
- 2) pankade otsese kahjulikku keskkonnamõju ja süsinikdioksiidi emissiooni vähendamine ning kliima kaitsmine;
- 3) pankade tooteportfelli loomine selliseks, mis aitab kaasa ettevõtete ja organisatsioonide säästvate arengule.

Viimast definitsiooni kasutavad ka Bouma *et al.* (2017, 15) oma raamatus jätkusuutlikust pangandusest rõhutades, et pankade peamiseks eesmärgiks peab olema innovatiivsete ja proaktiivsete ettevõtete toetamine ning reaktiivsete ettevõtete stimuleerimine ja motiveerimine.

Kui võrrelda eelmises alapeatükis lahti seletatud ESG kontseptsiooni definitsiooni Nosratabadi *et al.* pakutud lähenemistega, on näha, et need vastavad täpselt ESG kontseptsiooni põhielementidele: keskkond, sotsiaalsed tegurid ja äriühingute valitsemine. Antud uurimistöös kasutab autor Luminor panga näidist. Ettevõttes kasutatakse jätkusuutlikkuse saavutamiseks just eelpool mainitud ESG kontseptsiooni. Seetõttu otsustas autor oma lõputöös jätkusuutliku panganduse defineerimiseks kasutada Carè (2018, 3) definitsiooni. Selles nimetakse jätkusuutlikuks pankaks, mis integreerib oma traditsioonilistesse tööprotsessidesse ESG tegureid ning kasutab ESG väärtuseid oma tegevuseesmärkide seadmises.

Carè rõhutab et peamine erinevus klassikaliste ja jätkusuutlike pankade vahel seisneb just nende eesmärkides. Kui klassikaliste pankade jaoks on lõppeesmärgiks finantseerimine, siis jätkusuutliku panga puhul vaadeldakse finantseerimist kui olulist positiivset mõjuvahendit keskkonnale ja ühiskonnale. (Carè 2018, 17)

Euroopa Liidus tegeletakse aktiivselt sellega, et luua võimalikult palju selgeid soovitusi, regulatsioone ning tegevusplaanid erinevate valdkondade ettevõtetele, et neil oleks lihtsam jõuda kestliku tegevuse eesmärkideni. Finantsvaldkonna ettevõtete jaoks on Euroopa Komisjoni poolt loodud spetsiaalne alljärgnevate eesmärkidega tegevusplaan (European Commission 2018, 2):

- jätkusuutliku majanduskasvu saavutamine kestliku investeerimise kaudu;
- ESG riskide juurutamine ettevõtete riskimudelisse;
- finants- ja majandustegevuse läbipaistvuse saavutamine.

Myklebust (2020, 70) seletab, et kaks esimest eesmärki viitavad vajadusele mobiliseerida ja suunata rohkem rahalisi vahendeid jätkusuutlike investeringute suunas ning vajadusele parandada

riskijuhtimist. Kolmas eesmärk räägib pigem mitte lõpptulemusest, vaid sellest, kuidas peab finantssüsteem olema loodud kahe esimese eesmärgi saavutamiseks (Myklebust 2020, 70).

Järgnevalt seletab lõputöö autor põhjuseid, miks Euroopa Komisjoni tegevusplaanis otsustati keskenduda valitud eesmärkidele ning millised tegevused ja strateegiad on koondatud tegevusplaani iga eesmärgi saavutamiseks.

**Kestlik investeerimine.** Euroopa majanduse muutmine rohelisemaks aitab vähendada planeedi keskkonnajalajälge, vähendada sotsiaalset ebavõrdsust ning suurendada konkurentsivõimet tootmisprotsesside tõhustamise ja ressurssidele juurdepääsu lihtsustamise kaudu (European Commission 2018, 2). Selle eesmärgi saavutamiseks oli vastu võetud taksonoomia regulatsioon (*Taxonomia Regulation*). Taksonoomia regulatsioon on kogum kriteeriumitest, mida finantsasutused on kohustatud jälgima muutmaks oma tegevust keskkonnasäästlikuks (Och 2021, 2). Kogumi kriteeriumid põhinevad järgmisel kuuel keskkonnaeesmärgil: kliimamuutuste leevendamine, kliimamuutustega kohanemine, vee- ja mereressursside säästev kasutamine ja kaitse, ringmajandusele üleminek, reostuse vältimine ja kontroll ning bioloogilise mitmekesisuse ja ökosüsteemide kaitse ja taastamine (*Ibid.*, 3). Taksonoomia regulatsioon on üks olulisematest Euroopa Komisjoni tegevusplaani osadest ning selle eesmärgiks on aidata investoritel mõista, milliseid tegevusi ja organisatsioone võib pidada jätkusuutlikuks ja milliseid mitte (European Commission 2018, 4).

**Ettevõtte riskimudel.** Euroopa Komisjoni tegevusplaanis rõhutatakse, et finantssektori ettevõtted ei arvesta tihti ökoloogiliste- ning sotsiaalsete riskidega ning alahindavad keskkonna- ning kliimariski mõju Euroopa majandusele ja finantssüsteemile (European Commission 2018, 3). Vastupidiselt sellele eksiarvamusele seletatakse tegevusplaanis lahti, et näiteks ökoloogiliste katastroofide tiheduse kasv mõjutab otseselt kindlustusettevõtete kulusid või vähendab ettevõtete kasumlikkust, kui nende tegevus sõltub loodusvaradest. Sissetulekute ebavõrdsus takistab pikaajalist majanduslikku kasvu jne (*Ibid.*, 3). Seetõttu on Euroopa Komisjoni tegevusplaani üheks osaks konkreetsed tegevused, mis peavad aitama ettevõtetel kaasata ESG riske oma riskimudelisse. Selle eesmärgi saavutamiseks on eriline tähelepanu pööratud krediidiireitingu agentuuridele ning turu-uuringute ja jätkusuutlikkuse reitingute metodoloogia väljatöötamisele (*Ibid.*, 7). Lõpptulemusena peaksid jätkusuutlikkuse riskid ja reitingud olema täiesti integreeritud reitinguagentuuride hindamissüsteemi (*Ibid.*, 8).

**Korporatiivne läbipaistvus.** Euroopa komisjoni tegevusplaanis seletatakse, et kui tänapäeval investeerimispraktika on suunatud kasumi saavutamiseks lühiajalises perspektiivis, siis kestlik investeerimine vajab pigem pikaajalist orientatsiooni. Ettevõtte läbipaistvus kestlikus arengus annab investoritele rohkem informatsiooni pikaajaliste investeeringute tegemiseks. (European Commission 2018, 3) Selle eesmärgi saavutamise peamiseks võtmeks on vastava raporteerimise süsteemi juurutamine, mis annaks finantsettevõtetele võimaluse presenteerida turule informatsiooni ESG riskide juhtimisest (European Commission 2018, 10). Näiteks on vastu võetud finantsteabe avalikustamist käsitlev direktiiv (*Non-Financial Information Directive*), mis annab juhiseid, kuidas suured organisatsioonid (500 ja rohkem töötajat) peavad avalikustama informatsiooni keskkonna, sotsiaalse võrdsuse, antikorrupsiooni, inimõiguste ja mitmekesisusega seotud teemade kohta (Corporate sustainability reporting 2022).

Pankade roll maailmas on fundamentaalne, sest nendest sõltub inimeste igapäevane elu ja organisatsioonide tegevus. Nagu eelpool mainitud, siis finantseerimine on oluline vahend jätkusuutliku ühiskonna saavutamiseks. Rääkides finantssektorist on samuti oluline meeles pidada, et antud valdkonna ettevõtete tegevus on üldiselt kõrgelt reguleeritud erinevate kohalike ja rahvusvaheliste asutuste poolt, mis ei anna pankadele palju ruumi olla paindlikud oma strateegiavalikus. Jätkusuutlik tegevus ei ole erand ning kestliku panganduse eesmärkide saavutamiseks kasutavad erinevad pangad sarnaseid meetmeid, mis põhinevad erinevatel raamistikel ja regulatsioonidel.

### **1.3. Töötajate roll jätkusuutliku arengu saavutamises**

Viimastel aastatel on töötajate roll ettevõtte jätkusuutliku arengu strateegia rakendamises muutunud populaarsemaks uurimisküsimuseks, kuid endiselt puudub teadusmaailmas põhjalik ülevaade selle teema mõnedest olulistest aspektidest (Onkila, Sarna 2021, 444). Enamik uuringuid käsitlevad organisatsioonide jätkusuutlikkust tippjuhtkonna tasandil, kuid puudub ülevaade töötajate ootustest, kogemustest ning arusaamast sel teemal (*Ibid.*, 444-445).

Antud lõputöö kontekstis on aga oluline, et enamik autoreid nõustuvad sellega, et töötajate kaasamine ja motiveerimine on asendamatu tegevus keskkonnasäästliku ettevõtluse saavutamiseks (Süsbauer *et al.* 2019, 210). Oma teadusajakirjanduse ülevaates toovad Onkila ja Sarna (2021, 440-441) välja, et paljud uuringud on tõestanud töötajate kaasamise positiivse mõju näiteks

organisatsiooni mainele, produktiivsusele, suhetele töötaja ja tööandja vahel, töötajate töö- ja eraelule ning töötajate pühendumisele kestliku arengu eesmärkide saavutamisel. Töötajate kaasamisega seotud positiivne mõju ettevõtte tegevusele ei ole seotud ainult konkreetsete kestliku arengu eesmärkide saavutamise, vaid see tõstab töötajate tootlikkust ja lojaalsust, parandab ettevõtte usaldusväärsust, kinnitab keskkonna- ja ühiskonnaalaste kavatsuste tõsidust ning aitab levitada infot ettevõtte kestliku äritegevuse plaanidest (Muster, Schrader 2011, 151 – 152).

Jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamise protsessis on töötajate kaasamiseks erinevaid võimalusi. Töötajatest lähtuva innovatsiooni kontseptsiooni järgi (Hasu *et al.* 2015, 173) on just töötajad aktiivsed tegutsejad kõikides innovatsiooni etappides sõltumata sellest, mis muutusega on tegu ning mis tasandil need olid initsieeritud – kas töötaja, juhtkonna või ühiskonna poolt. Oma artiklis põhjendavad Hasu *et al.* (2015, 173, 187) seda asjaoluga, et just töötajad on otsekontaktis hankijate ja klientidega ning nemad saavad kommunikeerida jätkusuutliku sõnumi ettevõttest väljapoole, saada tagasisidet ning pakkuda ideid, mida saab ettevõttes veel eesmärgi saavutamiseks teha. Ei tohi unustada ka seda, et töötajad saavad arvestada vastutustundliku käitumise põhimõtetega oma eraelus ning seda mõtteviisi edasi anda ka oma suhtlusvõrgustikus (Süsbauer *et al.* 2019, 211).

Võrreldes erinevaid uuringuid töötajate rollist jätkusuutliku arengu saavutamise teemal seletasid Süsbauer *et al.* (2019, 214) lahti kolm erinevat viisi töötajate kaasamiseks. Tabelis 1. on välja toodud, millist rolli võib kanda töötaja sõltuvalt sellest mis strateegiat ettevõtte jätkusuutliku arengu suunal kasutab.

Tabel 1. Töötajate kaasamise võimalused jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamiseks

	Töötaja roll		
	Implementeerija	Esindaja	Vastuvõtja
Fookus	ettevõtte konkreetse valdkonna muutmine	jätkusuutlike teenuste kommunikatsioon ja levitamine	korporatiivne rohestamine
Strateegia	määratletud töötajate poolt	korporatiivne kultuur ja tavad	jätkusuutlikud eesmärgid ja põhimõtted
Ettevõtte liik	VKE'd paindliku otsustusstruktuuriga	teenusettevõtted, suured organisatsioonid	põllumajandusettevõttes ja piiratud jätkusuutliku arengu eelarvega ettevõtted

Allikas: Süsbauer *et al.* (2019, 214 – 215), autori koostatud

Kui tööandja otsustab kaasata töötajaid implementeerijate rollis, siis antud lähenemise puhul tuleb kõigepealt keskenduda töötajate motivatsioonile, potentsiaalile ning nende isiklikele huvidele, teadmistele ja kogemustele. Mõistlik on anda neile võimalus muuta neid ettevõtte protsesse, millistes töötajad tunnevad ennast eksperdina. Näiteks võiks üks töötaja tegeleda jäätmete vähendamisega ning teine võib tegeleda jätkusuutlikuma hankija otsinguga. Seda võib teha sõltumata sellest, kas nende ametid on sellise tegevusega otseselt seotud või mitte. Antud lähenemine sobib paremini väikese ning keskmise suurusega ettevõtetele, kuna suuremates organisatsioonides ei pruugi töötajatel alati olla võimalust muuta protsesse (nt tootmine) ja tavasid. (Süsbauer *et al.* 2019, 212, 214)

Tabelis 1. välja toodud esindaja roll sobib paremini suurematele organisatsioonidele, eriti teenusevaldkonna ettevõtetele. Antud lähenemisel on jätkusuutlikul arengul põhinev korporatiivne kultuur ja tavad ning sisemine kommunikatsioon osa ettevõtte jätkusuutliku arengu eesmärkidest ja põhimõtetest. Informeeritud ning motiveeritud töötajad saavad ettevõtte strateegia esindajateks ning omavad olulist rolli jätkusuutlike teenuste ja toodete levitamisel. See väljendub mitte ainult klientide nõustamises jätkusuutlike pakkumiste osas, vaid mõjutab organisatsiooni positiivselt tervikuna. (*Ibid.*, 213 – 214) Ettevõtetel kasutavad erinevaid meetodeid ja suhtlusvahendeid töötajate informeerimiseks ja kaasamiseks, näiteks flaierid ja brošüürid, intranet, ajaveebid ja suhtlusvormid, infolehed, üritused, loengud, auhinnad ja preemiad, töötajatevahelised võistlused (Muster, Schrader 2011, 149).

Äritegevuse rohestamist valinud ettevõtetele sobib lähenemine, kus töötaja mängib vastuvõtja rolli (vt Tabel 1). Sel juhul peab ettevõttel olema kindlaks määratud rohestamise strateegiale vastav organisatsiooni struktuur, -kultuur, eesmärgid ja põhimõtted. Oluline on luua programm, mis aitab parandada töötajate keskkonnaalaste pädevusi. Siinkohal on oluline mainida, et töötajate koolitamine mõjutab positiivselt tööga rahulolu ja pühendumust, mis omakorda võib motiveerida töötajaid käituma eelnevalt mainitud esindaja rollis ehk kommunikeerida ettevõtte jätkusuutlikku strateegiat organisatsioonist väljapoole. See omakorda aitab parandada ettevõtte mainet ning võib olla kasulik oskustööliste värbamisel. (*Ibid.*, 214)

On näha, et sõltumata töötaja rollist on igal lähenemisel oluline töötaja motiveerimine ja inspireerimine, et ta oleks kaasatud kestliku arengu saavutamisse. Kõiki ettevõtteid, olenemata nende suurusest või tegevusalast, julgustatakse püüdlema selle suunas, et töötajad toetaksid ja pühenduksid säästva arengu eesmärkidele (The Sustainable Development... 2019, 17). Seda saab



teha mitmel viisil, näiteks anda töötajatele võimalus pakkuda lahendusi ja algatusi, jagada töötajatega informatsiooni ettevõtte jätkusuutliku tegevuse või algatuste tulemuslikkuse ja keskkonnamõju kohta ning julgustada töötajaid jagama oma isiklike või tööalaseid kogemusi antud teemal (The Sustainable Development... 2019, 17). On palju erinevaid viise, kuidas ettevõtte saaks kasutada oma töötajate eraelu kogemusi säästlikust mõtteviisist ning kaasata töötajaid kestliku arengu saavutamiseks vajalike tegevuste loomisesse. Näiteks saaks korraldada temaatilisi töötube; luua blogisid ja foorumeid, kus töötajad saavad pidada arutelusid antud teemal; algatada üritusi, kus töötajad saavad jagada oma kogemusi ja palju muud. (Muster, Schrader 2011, 150)

Paljud uuringud kinnitavad töötajate era- ja tööelu mitmekülgset seost ning see kehtib ka jätkusuutliku arengu kontekstis, kuna inimesed puutuvad selle teemaga kokku mitte ainult töökohal, vaid ka vabal ajal (Muster, Schrader 2011, 141). Keskkonnasõbraliku käitumise praktika ühes alas tugevdab ja stimuleerib sama käitumist teises. Töötajate koolitamine töökohal ja nende kaasamine kestliku arengu saavutamise algatuste loomisesse avaldab positiivset mõju töötajate igapäevaelu harjumustele ja käitumisele. (*Ibid.*, 147)

Kokkuvõtvalt võib öelda et töötajad ei vastuta ainult selle eest, et saavutada juhtkonna poolt määratud jätkusuutliku arengu eesmärgid. Töötajate kaasamisel on palju positiivseid kaasaskäivaid mõjusid. Tänu oma isiklikele huvidele võib töötaja kujuneda eksperdiksi mingil konkreetsel teemal ning töötajate kaasamine võib parandada ettevõtte tulemuslikkust ja töötajate rahulolu. Antud lõputöö autori arvates väljendub kõige olulisem positiivne mõju selles, et ettevõttel on võimalus muuta töötajate igapäevase elu harjumusi ja käitumist. Järelikult väljub ettevõtte jätkusuutlik tegevus töökoha piiridest ning avaldab veelgi suuremat mõju keskkonnale ja ühiskonnale tervikuna.

## 2. METOODIKA JA UURINGU VALIM

Antud bakalaureusetöö teises peatükis autor kirjeldab uurimismetoodikat, mis on valitud eesmärgi saavutamiseks. Esimeses alapeatükis annab autor ülevaate uuringu eesmärgist ja uurimismeetodist, teises alapeatükis autor kirjeldab valimit ning kolmandas tutvustab intervjuu struktuuri.

### 2.1. Uurimiseesmärk ja uurimismeetod

Antud bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada töötajate panustamise võimalused ettevõtte jätkusuutliku strateegia elluviimiseks. Kuna autor töötab Luminor pangas, otsustas ta uurida töötaja rolli ja kohustusi kestliku arengu eesmärkide saavutamises Luminori panga näitel.

Püstitatud uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivne uurimismeetod on tugevalt orienteeritud uuritavate teadmistele ja kogemustele. Uurijal on võimalus esitada avatud küsimusi mõistmaks vastaja kogemusi ning tema käitumise ja otsuste põhjuseid. See annab võimaluse pidada põhjalikumalt diskussiooni ja koguda rohkem andmeid. (Jackson II *et al.* 2007, 22 – 23)

Kvalitatiivne uuring on paindlik, andmete kogumise protsessi saab muuta ja kohandada uuringu käigus. Kvalitatiivse uuringu saab läbi viia erinevate meetodite, näiteks dokumendianalüüsi, intervjuu, eksperimendi või vaatluse abil. Üks populaarsemaid meetodeid on intervjuu, mis põhineb vestlusel intervjuerija ja intervjueritava vahel. (Lepik *et al.*, 2014)

Esimesele uurimisküsimusele vastuse leidmiseks kasutas lõputöö autor dokumendianalüüsi meetodit. Selle meetodi eesmärk on aru saada ja analüüsida, millel põhineb Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia. Dokumendianalüüsis on kasutatud Luminor panga ESG-temaatilise koolituse materjale ja videoid ning Luminor panga Jätkusuutlikkuse poliitikadokumendi ja ESG riskide hindamise juhendit. Need dokumendid ei ole avalikkusele kättesaadavad.

Teistele uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutas lõputöö autor poolstruktureeritud intervjuu meetodit. Selle meetodi eripära seisneb asjaolus, et intervjuu jagatakse plokkideks teemade kaupa ning vestlus ei ole piiratud ainult ettevalmistatud küsimustega. Intervjuu käigus küsitakse lisaküsimusi, mis annab võimaluse saada põhjalikuma ja täpsema vastuse iga teema kohta (Lepik *et al.*, 2014). Poolstruktureeritud intervjuud on paindlikumad, annavad autorile vajadusel võimaluse muuta küsimuste järjekorda ja sisu ning teha intervjuu vabas mitteametlikus vormis (Jackson II *et al.* 2007, 25). Autor otsustas poolstruktureeritud intervjuud kasutada sellepärast, et jätkusuutlikkuse teema on üsna lai ja uus ning inimestel võivad olla täiesti erinevad arvamused ja elulised kogemused, mistõttu vestlus iga intervjuueeritava võib olla täiesti erinev.

Intervjuude käigus kogutud andmete analüüsiks kasutas lõputöö autor juhtumitülest ehk horisontaalset analüüsi. Horisontaalse andmeanalüüsi meetodi eripäraks on see, et vastajate vastuseid grupeeritakse teemade kaupa ning võrreldakse omavahel vastuseid iga teema kohta. See võimaldab leida seoseid ja erinevusi ning võrrelda iga vastaja arvamusi samal teemal. (Kalmus *et al.*, 2015) Antud lõputöö intervjuude vastuseid grupeeris autor järgmiste teemade kaupa: jätkusuutlikkuse mõiste ja jätkusuutlik pangandus, Luminor panga jätkusuutlikkuse strateegia ja selle kommunikatsioon, ning töötajate kaasamine kestliku arengu eesmärkide saavutamisse.

Kõik intervjuud viidi läbi veebi teel Microsoft Teams rakenduse abil. Intervjuud salvestati osalejate nõusolekul helisalvestile, et lõputöö autor saaks hiljem salvestisi kasutada andmete analüüsimisel. Analüüsi jaoks kõige olulisemad vastused olid transkribeeritud ning lisatud suletud pilvesse (vt Lisa 2). Transkriptsioonid on saadaval lõputöö autori poole pöördudes.

## **2.2. Valimi kirjeldus**

Antud bakalaureusetöö valimi moodustavad kuus Luminor panga töötajat vanusevahemikus 25-50. Kõik osalejad nõudsid konfidentsiaalsust ning ei soovinud avaldada oma täisnimesid lõputöö analüüsis. Tabelis 1. on välja toodud järgmine informatsioon intervjuueeritavate kohta: osakond, kus vastaja töötab, vanusevahemik, töö tegemise riik ja koht. Lihtsustamise eesmärgiga olid andmed kodeeritud järgmiselt:

- valdkond: J = jätkusuutlikkus, R= raamatupidamine, T = Treasusy;
- töötamise koht P = peakontor, PK = peakontor ja kodukontor, K = ainult kodukontor;

- töötamise üksus: EE = Luminor Bank AS Eestis, LV = Luminor Bank AS Latvian Branch Lätis, LT = Luminor Bank AS Lithuanian Branch Leedus.

Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 27. märts – 15. aprill 2022. Intervjuu kestsid 19 kuni 47 minutit (vt Tabel 1). Intervjuudes osales kokku 6 Luminor panga töötajat. Esimene intervjuueeritav, Vastaja 1, on jätkusuutlikkuse osakonna töötaja. Kaks vastajat töötavad *Treasury* osakonnas ning kolm vastajat tegelevad raamatupidamisega.

Tabel 1. Töötajate kaasamise võimalused jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamiseks

	Osakond	Töötamise koht	Vanusevahemik	Riik	Intervjuu pikkus minutites
Vastaja 1	J	PK	40-45	EE	47:12
Vastaja 2	T	P	35-40	EE	34:12
Vastaja 3	T	K	30-35	EE	19:09
Vastaja 4	R	PK	35-40	EE	41:15
Vastaja 5	R	PK	25-30	LV	33:11
Vastaja 6	R	PK	30-35	LT	37:18

Allikas: autori koostatud

Autor otsustas kutsuda intervjuule erinevate osakondade töötajad, kuna autori arvates see annab parema ülevaate töötajate informeeritusest Luminori kestliku arengu strateegiast. Näiteks oli vastajatel erinev töögraafik ja töötamisviis. Üks intervjuu osaleja töötab ainult kontoris, neli vastajat töötavad vaheldumisi kontoris või kodus ning üks vastaja töötab ainult kodukontoris. Samuti kaasas autor uuringusse vastajaid mitte ainult Eesti peakontorist, vaid ka Läti ja Leedu üksustest.

### 2.3. Intervjuu struktuur

Intervjuude läbiviimiseks koostas autor intervjuu kavad. Intervjuu kava aitab jälgida, mis teemad on juba vestluse käigus läbi arutatud ning vähendab võimalust, et mõni oluline teema jääks käsitlemata. Kuna uuringu osalejad töötavad erinevates osakondades ning ühe vastaja töökohustused on otseselt seotud jätkusuutliku arengu strateegia elluviimisega, koostas autor kaks erinevat intervjuude läbiviimise kava. Esimesest intervjuukava (vt Lisa 1) kasutati intervjuul jätkusuutlikkuse osakonna töötajaga. Teine kava oli koostatud ülejäänud vastajate jaoks, kelle igapäevased tööülesanded ei ole otseselt seotud jätkusuutlikkuse teemaga (vt Lisa 2).

Intervjuu tulemused ja analüüs on esitatud bakalaureusetöö järgmises peatükis. Intervjuudest toodud tsitaadid on anonümiseeritud ja algavad taandrealalt. Intervjueeritavate anonüümsuse huvides kasutas autor nimede asemel sulgudes kodeerimissüsteemi „Vastaja Number“, kus number näitab mitmes intervjuu kasutatud on. Intervjuu kahe töötajatega (Vastaja 5 ja Vastaja 6) viidi läbi vene keeles, sest intervjueeritavad elavad välismaal ning ei valda eesti keelt. Nende vastused on autori poolt sõnasõnaliselt tõlgitud eesti keelde ning samuti ära toodud tsitaadina.

### **3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD**

Käesolevas peatükis autor annab ülevaate Luminor Bank AS jätkusuutliku arengu strateegiast ning kirjeldab töötajate kaasamise võimalusi jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamiseks. Panga kestliku arengu strateegia analüüsiks kasutas autor ettevõttesiseseks kasutamiseks loodud dokumente, mis ei ole avalikes kanalites kättesaadavad. Töötajate kaasamise võimaluste analüüsimiseks on lõputöö autor läbi viinud kvalitatiivse uuringu. Esimeses alapeatükis autor kirjeldab Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegiat. Teises alapeatükis toob autor välja intervjuude tulemused. Kolmas alapeatükis esitab autor järeldused ja ettepanekud.

#### **3.1 Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia kirjeldus**

Luminor pangas on vastu võetud üldeesmärk muuta panga tegevus jätkusuutlikuks ning tagada, et majandusliku arengu toetamise eesmärgil klientidele pakutavad finantstooted ja -teenused ei avaldaks negatiivset mõju inimestele ega keskkonnale (Sotsiaalne vastutus... 2022).

2021. aastal kinnitas Luminor panga juhatus keskkonnastrateegia. Selles strateegias pandi paika Luminor panga edasise tegevuse alustalad lähtuvalt keskkonnast (ESG-temaatiline koolitus 2021, IV moodul):

- regulatiivsete nõuete järgimine,
- andmetega seotud põhisuutlikkuse loomine,
- otsustamismudelitesse ja otsustamistegevusse kliimarisiki lõimimine,
- rahastatud heitkoguste läbipaistvuse tagamine.

Esimese sammuna võeti juba samal aastal Luminor pangas kasutusele kasvuhoonegaaside heitkoguste arvestuse standard. Antud metoodika hõlmab kasvuhoonegaaside heitkoguste inventeerimist ja auditeerimist eesmärgiga mõõta panga finantstegevuse kasvuhoonegaaside heitkoguseid. (Sotsiaalne vastutus... 2022) Luminor rakendas seda standardit oma laenude ja investeringute portfellis. Ettevõtte ise ja esialgu suuremad ärikliendid peavad hakkama mõõtma ning jagama informatsiooni oma tegevusega tekkivate kasvuhoonegaaside heitkoguste

kohta. Lisaks seadis pank ja tema suuremad ärikliendid endale kasvuhoonegaaside heitkoguste vähendamise eesmärgi. Luminor pank keskendub rahastamise heitkoguste mõõtmisele mitmel põhjustel (ESG-temaatiline koolitus 2021, IV moodul):

- see aitab leevendada kliimariske ja saada olulist sisendteavet kliimamuutuste stsenaariumite modelleerimiseks;
- see annab võimaluse luua aluse kliimameetmete strateegia, eesmärkide ja sihtide väljatöötamiseks;
- see aitab esitada aruandeid netoheidete nulliviimise eesmärkide mõõtmiseks ja jälgimiseks.

Jätkusuutliku arengu tagamiseks Luminor pangas pühenduti järgmistele eesmärkidele (Sotsiaalne vastutus... 2022):

- vähese CO<sub>2</sub>-heitega majandusele ülemineku toetamine;
- ühiskonnale ja keskkonnale äritegevuse kaudu avaldatava negatiivse mõju vähendamine ja oma tegevuses kliimaneutraalsuse saavutamine;
- klientide toetamine üleminekul kestlikele praktikatele.

Selle eesmärgi saavutamiseks töötas Luminor pank välja töötatud kestlikkuse poliitika. See hõlmab keskkonnaalaseid, sotsiaalseid ja juhtimispõhiseid (ESG) väärtusi ja käitumisjuhiseid, mida Luminor kavatseb oma äritegevuses järgida (Luminor Bank... 2021, 2). Antud kestlikkuse poliitika sisaldab üksikasjalike reeglite asemel pigem üldpõhimõtteid. Üksikasjalikumad reeglid ja eeskirjad, mis toetavad seda poliitikat ja selle täitmise tagavad, on kirjeldatud erinevates sisedokumentides. Nende hulka kuuluvad näiteks ärivaldkondade ja sektoripõhised põhimõtted ja juhised ning tööprotseduurid iga vastava äriüksuse jaoks. Nendes dokumentides on määratud konkreetsed jätkusuutlikkusega seotud riskid ja hindamiskriteeriumid olukordadeks, mis võivad äriühingute ja investeringutega seoses ilmneda. (ESG-temaatiline koolitus 2021, IV moodul)

Järgmise sammuna võeti vastu kohustus olla läbipaistev seoses Luminor panga avatusega kliimarisikile ja suurte heitkogustega sektoritele. Kuna 2021. aastal alustas Luminor kasvuhoonegaaside protokollide arvestusstandardi rakendamist ja lõimimist kliimarisiki oma riskimudelisse, võimaldas see välja töötada tulevikustrateegia ja kehtestada riskivalmiduse raamistikku. (Luminor Bank... 2021, 4)

Kolmanda sammuna pandi kokku kestliku laenamise põhimõtted. Luminor otsustas viia oma kestliku rahastamise protseduurid ja kriteeriumid vastavusse ELi taksonoomia standardiga. Keskkonnasõbralike laenude väljastamise üksikasjalik protsess on kirjeldatud Luminor panga laenu andmise korras. Selles dokumendis on antud ülevaade suurettevõtete taastuenergia ja energiatõhususe projektide rahastamise hindamiskriteeriumidest ja tõendusnõuetest. (ESG-temaatiline koolitus 2021, V moodul)

Järgmisena töötati Luminoris välja ESG-riskide hindamise protsess, mida kasutatakse kõikide suurte äriklientide äritegevuse ja tehingute suhtes, et tuvastada kõige olulisemad materiaalsed ja negatiivsed keskkonna mõjud. Selle protsessi abil hinnatakse ärikliendi või tehinguga seotud finants- või kestlikkusrisiki ning seda, kuidas ettevõttes riske maandatakse või juhitakse. (Luminor Bank... 2021, 6)

Viimase sammuna töötati välja kestliku investeerimise portfell. Selle eesmärk on suunata investeerimiskapitali äriühingutesse, mis otsivad võimalusi kliimamuutuste ja keskkonna hävimisega võitlemiseks, edendades ühtlasi ettevõtja vastutust. Praegu pakub Luminor pank Eestis kahte kestlikku investeerimistoodet. Esimene annab võimaluse Luminori Investori platvormil valida ja filtreerida investeerimisfonde jätkusuutlikkuse reitingu põhjal. Teiseks tooteks on jätkusuutlikud II ja III samba pensionifondid, mis investeerivad rangelt ESG standarte järgivatesse indeksfondidesse. (ESG-temaatiline koolitus 2021, V moodul)

Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia ei põhine ainult klientide, teenuste ja toodetega seotud tegevustel. Olulist tähelepanud pööratakse ka ettevõtte sisemistele protsessidele, eriti töötajate rahulolule. Luminoris on vastu võetud kohustus luua töötajatele ohutu ja toetav töökeskkond, tagada mitmekesisus ning järgida võrdse kohtlemise ja võimaluste tagamise põhimõtteid. Luminoris väärtustatakse meeskonna mitmekesisust, toetakse sõltumatut arvamust ja kriitilist mõtlemist. Pangas on tagatud, et kaebusi käsitletakse tõhusalt ja õiglaselt. Ettevõttes on täielikult keelatud igasugune sooline diskrimineerimine, sealhulgas moraalne kahju ning verbaalne, füüsiline ja seksuaalne ahistamine. (Sotsiaalne vastutus... 2022)



## 3.2. Intervjuude tulemused

Uuringu tulemused on grupeeritud põhiteemade kaupa eesmärgiga võrrelda intervjueeritavate vastuseid ning leida sarnasusi ja erinevusi. Mitmed vastused on tsiteeritud sõnasõnaliselt eesmärgiga võimalikult täpselt edasi anda intervjueeritavate arvamust ja suhtumist lõputöö teemasse.

### 3.2.1. Jätkusuutlikkuse mõiste ja jätkusuutlik pangandus

Intervjueeritavatel paluti seletada, kuidas nemad saavad aru jätkusuutlikkuse mõistest ning kuidas saab pangandus mõjutada jätkusuutliku arengu saavutamist. Nende küsimustega soovis lõputöö autor teada saada, kui teadlikud on Luminor panga töötajad jätkusuutliku arengu väljakutsetest ning milline roll on pangandussektoril ökoloogilise jalajälje vähendamisel.

Kõikidele intervjueeritavatele oli sõna „jätkusuutlikkus“ tuttav, kuid ainult Luminori jätkusuutlikkuse osakonna spetsialist oskas lahti seletada, mida see tähendab.

„Minu töö on otseselt seotud jätkusuutlikkuse saavutamisega ning ma puutun sellega kokku igapäevaselt. Ma olen näinud palju erinevaid definitsioone, kuid ise seletan jätkusuutlikkust nii, et see on meie võimalus pidurdada inimtegevuse kahjulikku jalajälge keskkonnale ja ühiskonnale nii, et me saaks säilitada rahu ja stabiilsuse meie planeedil praeguste ja tulevaste põlvkondade jaoks.“(Vastaja 1)

Teised vastajad ei osanud anda jätkusuutlikkusele konkreetset definitsiooni. Näiteks Läti üksuse töötaja ütles, et ta on küll läbinud Luminor ESG-temaatilise kursuse, kuid selle mõiste täpne tähendus ei jäänud talle meelde. „Kursust olen küll vaadanud ja sõna jäi meelde, aga eriti ei süvenenud.“ (Vastaja 5). Üldiselt öeldes võib välja tuua, et erinevate vastuste ühine läbiv joon on see, et jätkusuutlikkust seostatakse kliimamuutuste ja keskkonnaprobleemidega. Teiseks sarnasuseks on see, et kõikides vastustes kasutati vähemalt ühte järgmistest võtmesõnadest: loodus, vastutustundlik tarbimine, prügisorteerimine, taaskasutus.

„Mäletan, et eelmisel aastal hakkasid Eesti kütusemüüjad lisama biokomponenti bensiinile ja diislile. See on kindlasti seotud jätkusuutlikkusega Eestis.“ (Vastaja 2)

„(...) olen näinud, et paljud paigaldavad oma katustele päikesepaneelid, elektriautod on saanud populaarsemaks (...). Jälgin Facebookis gruppi „Pakendivaba poodlemine“, kus antakse nõu, kuidas tarbimist rohelisemaks muuta.“ (Vastaja 4)

Järgnevalt küsis autor vastajate arvamust selle kohta, kuidas saavad pangandussektori ettevõtted mõjutada kliimaneutraalsuse saavutamist. Vastustest selgus, et enamik intervjuerijaid ei osanud konkreetselt nimetada pankade võimalusi panustada keskkonnakaitsesse. „Jah, meil kindlasti midagi tehakse, selles mõttes, noh, Luminoril on strateegia ja ma pakuks (...), aga ei oska näiteid tuua.“ (Vastaja 3) „(...) tõesti, kui sa küsiks minult mõne tehase kohta, vastaks näiteks vee puhastamisest või mingi heitgaasi filtreerimissüsteemist, aga pankade kohta ... ma isegi ei tea“ (Vastaja 6)

Intervjueritav, kes töötab jätkusuutlikkuse osakonnas, oskas anda rohkem informatsiooni antud teemal. Näiteks seletas ta, et peamine mõju avaldatakse jätkusuutlikku arengut toetavate ettevõtete ja projektide finantseerimise kaudu.

„Pangana saame avaldada mõju rahastades jätkusuutlikke, vähese CO<sub>2</sub> heitega ärisid. (...) meie laenude ja investeringute portfellis juba kasutatakse kasvuhoonegaaside arvestamise mudelit. Alates sellest aastast hakkame kohandama meie tooteid, et need vastaksid kestlikkuse põhimõtetele. Näiteks mäletad, et just hiljuti lansseerisime soodsama intressi elektriauto ostuks. (...) ka meie enda eesmärk on üle minna vähese CO<sub>2</sub>-heitega tegutsemisele.“ (Vastaja 1)

Intervjuusid võrreldes saab öelda et jätkusuutlikkuse mõistet seostatakse pigem keskkonnakaitses ja kliimamuutuste ennetamisega. See vastab ainult osaliselt jätkusuutliku arengu olemusele. Antud lõputöö teoreetilises osas on lahti seletatud, et kestliku arengu saavutamiseks peab majanduslike ja sotsiaalsete riskidega arvestama sama tõsiselt nagu keskkonna-alaste riskidega. Pangandussektori roll keskkonnaprobleemide lahendamisel ei ole nii silmnähtav. Ka lõputöö uuringus osalenud Luminor panga töötajad ei osanud konkreetselt kirjeldada, milliseid meetmeid kasutatakse panganduses kliimaneutraalsuse saavutamiseks.

### **3.2.2. Luminor panga jätkusuutlikkuse strateegia ja selle kommunikatsioon**

Järgmine intervjuuküsimuste plokk oli pühendatud Luminor panga jätkusuutliku strateegia eesmärkidele. Lõputöö teoreetilises osas kirjeldas autor Luminori jätkusuutliku arengu strateegiat. Strateegia ja eesmärkide ülevaade oli koostatud Luminor panga sisedokumentide põhjal.

Vaatamata sellele palus autor intervjuu käigus intervjuueeritavatel kirjeldada eesmärke oma sõnadega selleks, et mõista kuivõrd hästi on panga töötajad informeeritud tööandja kestliku arengu püüdlusest.

Jätkusuutlikkuse osakonna spetsialist seletas lahti, et Luminor panga jaoks on oluline nii oma tegevuse vastutustundlikuks muutmine, kui ka partnerite ja klientide toetamine selle eesmärgi saavutamisel.

„Kindlasti on meie põhieesmärgiks saada meie panga tegevus kliimaneutraalseks ja vastutustundlikuks. Mida see meie jaoks tähendab? Esiteks, peame väljatöötama arusaama keskkonnahoidlikkusest ja suunama oma kliente selle poole, viies end ühtlasi vastavusse ELi taksonoomia meetodiga. Teiseks, meil on vaja rohkem infot oma klientide keskkonnavalasest, sotsiaalsest ja ka äri üldjuhtimisega seotud kestlikkusest ning selle parandamise võimalustest.“  
(Vastaja 1)

Vastaja 1 seletas põhjalikumalt, et ettevõttes vaadatakse üle olemasolevad keskkonnavalase, sotsiaalse ja juhtimisega seotud krediidiriski hindamise protsessid ning kliendi- ja valdkonnatundmise põhimõtted. „Meil on kindel soov saada turul eeskujuks ja rakendada põhimõtteid päriselus. Me ei vaata üle oma praegust kliendiportfelli, kuid me ei võta näiteks uusi projekte söe ja põlevkivi kaevandamise laiendamise valdkonnast.“ (Vastaja 1)

Intervjuudest teiste osakondade töötajatega võib teha järelduse, et Luminor pangas tegeletakse aktiivselt kestliku arengu eesmärkide saavutamiseks meetmete koostamisega, kuid töötajatel puuduvad selle kohta piisavad teadmised. Vastaja 2 ja Vastaja 5 kirjeldasid üldjoontes, mida ettevõttes kestliku arengu saavutamiseks tehakse.

„Täpset sõnastust ei mäleta, aga mäletan et see oli seotud liigse kasvuhoonegaaside vähendamisega, sest see aitaks peatada kliimamuutust.“ (Vastaja 2)

„Alati loen Intranetis uudiseid, just hiljuti oli artikkel rohelisest laenust, uus teenus. Sel aastal III samba avasin ja konsultant helistas ja rääkis uuest sambast, mida pakutakse töötajatele. Fondi kuuluvad ainult vastutustundlikud ettevõtted (...) Mulle see idee väga meeldis, lahe, et meie pank toetab kliimateemat ja meie ise saame sellest osa võtta.“ (Vastaja 4)

Lisaks küsis autor, kuidas ettevõttes kommunikeeritakse informatsiooni jätkusuutliku arengu strateegia ja eesmärkide kohta. Vastaja 1 tõi välja, et 2021. aasta alguses oli kokku pandud ESG-temaatiline kursus, mille läbimine oli kõikide töötajate jaoks kohustuslik. Kõik ülejäänud intervjuerijad kinnitasid seda infot vastates, et nad on Luminor panga ESG kursuse läbinud. Samas on oluline rõhutada, et vastajad tunnistasid, et nad ei ole võtnud kursust tõsiselt ning nad ei ole pööranud piisavalt tähelepanu kursuse sisule.

Vastaja 1 mainis, et lisaks kursusele avaldatakse Luminori siseveebis perioodiliselt artikleid selle kohta, kuidas saavad töötajad oma töö- ja eraelu vastutustundlikumaks muuta. Samas puudub regulaarne informatsioon jätkusuutliku arengu strateegia ja eesmärkide saavutamise staatuse kohta.

### **3.2.3. Töötajate kaasamine kestliku arengu eesmärkide saavutamisse**

Lõputöö teoreetilise osa 1.3. alapeatükis on välja toodud asjaolu, et töötajad kõige aktiivsemad ja olulisemad tegutsejad ettevõtte jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamisel (Hasu *et al.* 2015, 173, 187). Sõltuvalt ettevõtte strateegiast, suurusest ja organisatsioonikultuurist leidub erinevaid viise töötajate kaasamiseks (Süsbauer *et al.* 2019, 214). Intervjuu käigus palus lõputöö autor vastajatel kirjeldada, kas ja kuidas kaasab Luminor oma töötajaid ettevõtte kestliku arengu eesmärkide kaasamisse.

Nagu ka teiste intervjuuküsimuste puhul andis kõige põhjalikuma vastuse Vastaja 1, kes töötab Luminor panga jätkusuutlikkuse osakonnas. Ta seletas, et Luminori esimene ametlik jätkusuutliku arengu dokument võeti vastu 2021. aastal. Antud dokumendi sätestati panga ESG põhimõtted ning väärtused, mida järgitakse panga äritegevuses, otsuste tegemisel ning suhetes sihtrühmadega.

„(...) dokument aitab saavutada eesmärki ja toetab sellele pühendumust. Sihtrühmad ei ole ainult meie investorid, kliendid, tarnijad ja hankijad, aga ka meie töötajad. Kuna neil on Luminori vastu huvi ning nad võivad mõjutada Luminori tegevust ja Lumimori tegevus mõjutab neid (...) See poliitika kehtib kõigi Luminori toimingute kohta. Kõik Luminori töötajad peavad järgima dokumendis sätestatud reegleid.“ (Vastaja 1)

Vastaja 1 seletas, et Luminori jätkusuutlikkuse osakonna töötajad tegelevad strateegia ning projektide arendamise ja kommunikatsiooniga, mis aitab tõsta jätkusuutlikkuse teadvust nii panga

sees kui väljas. Mitmete teiste osakondade töötajad vastutavad konkreetsete meetmete elluviimise eest.

„Näiteks, mida me teeme enne, kui anname laenu välja. Krediidiriski osakond koostab ja haldab ESG riskide hindamise juhendit. Kliendisuhete juht peab oskama selle juhendi järgi hinnata oma klientide ESG riske ja saab paluda abi ja toetust krediidianalüütikult. Krediidiotsuste spetsialist saab toetada kliendisuhete juhti, kui otsuse tegemist on vaja eskaleerida kõrgemale tasemele.“  
(Vastaja 1)

Vastaja 1 lisas, et näiteks personalijuhtimise osakonnas pööratakse palju tähelepanu töötajate heaolule, turvalisusele, toetava töökeskkonna tagamisele, mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise põhimõtete järgimisele. Ülalpool toodud vastustest selgus, et kõik Luminori üksuste ja osakondade juhid vastutavad jätkusuutlikkusega seotud riskide igapäevase juhtimise eest ja ka selle eest, et osakondade tegevus oleks kooskõlas Luminori jätkusuutlikkuse poliitikaga.

Kõik intervjuueeritavad (välja arvatud Vastaja 1) töötavad Luminor finantsüksuse, raamatupidamise või *Treasury* osakonnas. Nagu selgus, ei ole nende töökohustused otseselt seotud ESG riskide juhtimisega, kuid vaatamata sellele on ka nemad kaasatud tööandja jätkusuutliku arengu saavutamisse. Erandiks on Vastaja 3, kes töötab täiskohaga kodukontoris. Tema seletas, et kuna ta kontoris ei käi, ei tunne ta end selles teemas piisavalt kaasatuna. „Tead, eh, ei tea kahjuks piisavalt sellest, mis kontoris tehakse. (...) Pean tunnistama, ma ei ole kõige vastutustundlikumarbija, aga olen valmis oma eluviisi muutma kui teaks, kuidas.“ (Vastaja 3)

Teiste vastajate tagasisidest võib teha järelduse, et töötajate kaasamiseks kasutatakse kõigepealt Luminori siseveebi, kus jagatakse artikleid rohelisest eluviisist ning sellest, kuidas iga töötaja saab panustada ettevõtte eesmärkide saavutamisse. Praktilised nõuanded motiveerivad töötajaid rakendama töökohal saadud teadmisi ka eraelus, muutes oma eluviisi ja harjumusi vastutustundlikumaks.

„Alates eelmisest aastast hakkasime kontoris prügi sortima, see on kohustuslik. Üks kord toodi kontoris konteiner, kuhu koguti riideid, mänguasju, nõusid, tehnikat, et viia tasskasutusse. (...) Mul on nüüd ka kodus eraldi prügikast paberi ja klaasi jaoks.“ (Vastaja 5)

Kokkuvõtteks võib öelda, et Luminor pangas kasutatakse erinevaid viise töötajate kaasamiseks kestliku arengu saavutamisse. Sõltuvalt töötaja ametist võivad need olla kas kohustuslikud tööülesanded või vabatahtlikud soovitusel. Kuna jätkusuutlikkuse strateegia võeti vastu alles aasta tagasi, ei ole ettevõtte veel tagasisidet strateegia kohta töötajatelt küsinud. Vastustest ilmnis ka üks vastuolu. Jätkusuutlikkuse osakonna töötaja tõi jätkusuutliku arengu kontekstis välja ka töötajate heaolu, mitmekesisust ja teisi sotsiaalsid riskide leevendamise meetmeid. Teiste intervjuueeritavate vastused olid seotud ainult keskkonnakaitse teemaga. See seostub 3.2.1. alapeatükis tehtud kokkuvõttega, et jätkusuutlikkust seostatakse pigem keskkonnakaitse ja kliimamuutuste ennetamisega.

### 3.3 Järeldused ja ettepanekud

Vaatamata sellele, et intervjuus osalesid ainult 6 vastajat, on saadud andmed väärtuslikud, ühtlased ja piisavad selleks, et teha põhjalik analüüs. Käesolevas alapeatükis võtab autor uuringu tulemused kokku ning toob välja olulisemad järeldused.

Analüüsitud intervjuudest saab järeldada, et jätkusuutlikkuse mõiste ei ole piisavalt selge inimestele, kes ei puutu sellega tööl või eraelus igapäevaselt kokku. Lõputöö teoreetilises osas seletati lahti, et jätkusuutliku arengu saavutamiseks peab ettevõtte oma tegevuses arvestama kolme põhielemendiga – keskkond, sotsiaalne õiglus ja valitsemine (Di Simone *et al.* 2020, 2). Luminor pangas on vastu võetud jätkusuutliku arengu strateegia ning kõik töötajad pidid kohustuslikus korras läbima ESG kursuse. Vaatamata sellele seostasid intervjuueeritavad jätkusuutlikkust ainult keskkonnakaitse ja kliimamuutuste teemadega.

Pangandussektori ettevõtete võimalus mõjutada kliimanetraalsuse saavutamist ei ole silmnähtav. Töö autor sai siiski analüüsist teadmise, et pankadel on palju võimalusi muuta oma ja teiste ettevõtete tegevust rohelisemaks. Kestlik laenamine, investeerimine ja riskijuhtimine on põhitegevused, millele keskenduvad kestliku arengu poole püüdlevad pangad.

Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia põhieesmärkideks on täieliku vastutustundlikkuse saavutamine oma tegevuses, CO<sub>2</sub>-neutraalsele majandusele ülemineku toetamine ning ühiskonna probleemide lahendamine. Eelnimetatud eesmärkide saavutamiseks on pangas ette võetud erinevad meetmed, näiteks juurutatud uued krediidiriski hindamise protsessid, kindlad ja ranged

põhimõtted selle kohta, mis ettevõtetele on pank nõus pakkuma finantseerimist. Samuti on loodud töötajate heaolu tagamise programm, oma kontorite CO<sub>2</sub>-jalajälje mõõtmine ja vähendamine, tegeletakse järjepidevalt töötajate ja klientide harimisega. Luminor panga jätkusuutliku arengu strateegia võeti vastu alles aasta tagasi, kuid selle aja jooksul on tehtud juba palju olulisi samme õiges suunas. Intervjuude vastustest aga selgus, et panga töötajatel puudub selge arusaam ettevõtte strateegiast ja tegevustest. Lõputöö autori arvates on selle põhjuseks ebapiisav sisekommunikatsioon ning töötajate vähene motivatsioon.

Kui tuua paralleeli lõputöö 1.3. alapeatükis toodud töötajate kaasamise võimalustega, siis on Luminor pank autori arvates valinud oma töötajatele esindaja rolli (Süsbauer *et al.* 2019, 213 – 214). Panga töötajatel on erinevad võimalused panustada ettevõtte eesmärkide saavutamisse. Neid saab kokku võtta kahe suunaga: jätkusuutlike teenuste levitamine ning oma eluviisi rohelisemaks muutmine. Uuringu tulemustest selgus, et töötajate esindaja roll ei ole veel edukalt saavutatud. Põhjuseks on asjaolu, et töötajaid kaasatakse erineval määral. Näiteks need töötajad, kelle tökohustused on otseselt seotud riskijuhtimise, investeerimise, finantseerimise või personalijuhtimisega saavad aktiivselt panustada kestliku arengu eesmärkide saavutamisse. Töötajad, kelle panustamine on nõ vabatahtlik, ei tunne end piisavalt kaasatuna. Nende suhtes puudub jätkusuutlikkuse osakonnal tegevusplaan, informatsiooni jagatakse mitteregulaarselt ning töötajad ei ole motiveeritud oma harjumusi muutma. Nad täidavad ainult kohustuslikke või vältimatuid ülesandeid, näiteks kursuse läbimine või kontoris prügi sorteerimine.

Võrreldes teooriat ja empiirikat töötas lõputöö autor välja järgmised ettepanekud Luminor pangale:

- muuta sisekommunikatsiooni aktiivsemaks ja regulaarsemaks et tõsta töötajate huvi jätkusuutlikkuse ja kestlikkuse teema vastu;
- kohandada sisekommunikatsiooni nii, et töötajatel tekiks arusaam jätkusuutlikkuse laiemast olemusest, mitte vaid seosest kliimamuutustega;
- jagada informatsiooni jooksvatest tulemustest, et näidata töötajatele nende panustamise positiivse mõju;
- töötada välja eraldi võimaluste pakett nende töötajate jaoks, kes töötavad kodukontoris;
- viia läbi uuring või hakata regulaarselt küsima töötajatelt tagasisidet, et saada sisendit selle kohta, mis informatsioon on neil puudu ning kuidas neid saaks rohkem kaasata.

Kokkuvõtteks võib öelda, et Luminor pangas võetakse jätkusuutliku arengu teemat tõsiselt. Ettevõttes on vastu võetud jätkusuutliku arengu strateegia ning on loodud jätkusuutlikkuse osakond, mis vastutab strateegia raames seadistatud eesmärkide saavutamise eest. Eesmärkide saavutamisse kaasatakse ka teiste osakondade töötajaid, kuid nende roll ja vastutused ei ole ühesed ja piisavalt selged. Autori arvates järgmise sammuna peaks Luminor keskenduma töötajate aktiivsemale kaasamisele, sest just töötajatel on võtmeroll jätkusuutliku arengu tagamises nii ettevõtte tasandil kui ka oma igaelus.



## KOKKUVÕTE

Pikema aja jooksul oli majanduse globaalse arengu eesmärgiks ainult kasumi maksimeerimine ja kulude minimeerimine. See on toonud kaasa loodusliku, sotsiaalse ja isegi vaimse keskkonna tõsise halvenemise. Keskkonnaprobleemid, kliimamuutused, sotsiaalne ja sooline ebavõrdsus ning vaesus on vaid osa globaalsetest kriisidest ja väljakutsetest, millega riigid, ettevõtted ja inimesed puutuvad tänapäeval igapäevaselt kokku. Kõige selle tulemusena on toimumas inimeste ja organisatsioonide maailmapildi ja mõtteviiside ümbervaatamine ning jätkusuutliku arengu tähtsuse järjest suurem teadvustamine.

Kliimamuutused tekitavad palju riske, kuid avavad samal ajal palju uusi võimalusi. Aina rohkem ettevõtteid integreerivad jätkusuutlikkust oma äristrateegiasse. Ka pangad peavad hakkama jätkusuutliku arenguga arvestama ja otsima võimalusi üleminekuks vähese CO<sub>2</sub>-heitega majandusele.

Jätkusuutlikkuse saavutamine puudutab peaaegu kõiki ettevõtte tegevuse külgi, kaasa arvatud ettevõtte töötajaid. Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada töötajate panustamise võimalused ettevõtte jätkusuutliku strateegia elluviimiseks Luminor panga näitel.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

- millel põhineb Luminori jätkusuutliku arengu strateegia;
- kuidas on töötajad informeeritud panga jätkusuutliku arengu strateegiast;
- kuidas kaasab Luminor töötajaid oma eesmärkide täitmisesse.

Küsimistele vastuste leidmiseks töötas autor läbi Luminor panga sisekasutamiseks loodud kirjalikke ja videomaterjale ning viis läbi intervjuud kuue Luminor panga töötajatega. Intervjuudes osalejad töötavad panga erinevates üksustes ja osakondades. Andmete kogumiseks kasutas autor poolstruktureeritud intervjuud, mis annab võimaluse küsida ettevalmistamata lisaküsimusi ning saada põhjalikuma vastuse iga uuritud teema kohta. Andmete analüüsiks kasutas autor horisontaalset analüüsi, mille abil võrdles vastajate arvamusi teemade kaupa.

Analüüsi tulemusena selgus, et Luminor pangas võeti 2021. aastal vastu keskkonnastrateegia, mille raames lepiti kokku, et edaspidi peab Luminor panga tegevus olema keskendatud jätkusuutliku arengu saavutamisele. Selle tagamiseks olid määratud järgmised põhieesmärgid:

- oma tegevuse ühiskonnale ja keskkonnale negatiivse mõju vähendamine;
- klientide toetamine vähese CO<sub>2</sub>-heitega majandusele üleminekus;
- kohaliku ühiskonna probleemide lahendamine.

Ettevõttes viidi läbi kohustuslik ESG-temaatiline koolitus ning sisekommunikatsioonikanalite kaudu jagatakse aeg-ajalt temaatilisi soovitusi ja üleskutseid.

Analüüsitud materjali ja intervjuude põhjal võib järeldada, et:

- Luminor panga jätkusuutliku arengu saavutamiseks on ette võetud järgmised sammud: jätkusuutlike teenuste ja toodete väljatöötamine, uued krediidiriski hindamise protsessid, ranged põhimõtted selle kohta, mis ettevõtetele pank on nõus oma teenuseid pakkuma, töötajate heaolu tagamise programm, panga tegevuse CO<sub>2</sub>-jalajälje mõõtmise protsess ja vähendamise meetmed.
- Luminor panga töötajatel puudub selge arusaam jätkusuutlikkuse mõistest ning sellest, kuidas pangandusettevõtte saavad mõjutada kliimaneutraalsuse saavutamist.
- Luminor panga töötajad seostavad jätkusuutlikkust ainult keskkonnakaitse probleemidega, kuid puudub seos sotsiaalsete tegurite ja majandusliku efektiivsusega.
- Luminor panga töötajatel ei ole hetkel võrdseid võimalusi kestliku arengu saavutamisse panustamiseks. Aktiivselt saavad panustada ainult need töötajad, kelle tööülesanded on otseselt seotud kestlike toodete pakkumisega, näiteks riskijuhtimise, investeerimise või finantseerimise osakondade töötajaid. Teistel töötajatel puudub selge ülevaade, kuidas nemad saavad eesmärkide saavutamist mõjutada. Nende suhtes puudub jätkusuutlikkuse osakonnal konkreetne tegevusplaan, informatsiooni jagatakse harva ning seetõttu ei ole nad piisavalt motiveeritud.

Tulenevalt selle analüüsist ja järeldustest, töötas autor välja järgmised ettepanekud:

- muuta sisekommunikatsiooni aktiivsemaks ja regulaarsemaks;
- kohandada sisekommunikatsiooni nii, et töötajatel tekiks jätkusuutlikkusest laiem arusaam, kui seda on vaid seos kliimamuutustega;
- jagada informatsiooni jooksvatest tulemustest ja eesmärkide saavutamise staatusest;

- töötada välja eraldi strateegia nende töötajate jaoks, kes töötavad kodukontoris;
- hakata regulaarselt töötajatelt tagasisidet küsima. Nii saab sisendit selle kohta, milline informatsioon on töötajatel puudu ning kuidas neid rohkem teemasse kaasata.

Kindlasti on Luminor pank aasta jooksul ära teinud mahuka töö jätkusuutliku arengu suunas. Siiski on töötajate kaasamises veel palju arenguruumi ning praegu ei ole töötajate potentsiaal täies mahus ära kasutatud. Töötajad mängivad olulist rolli kestlike eesmärkide saavutamises, sest nemad on ühenduslüliks ettevõtte ja välismaailma vahel ning just nemad saavad nad muuta oma elustiili ning mõjutada oma lähedaste mõtteviisi.

## **SUMMARY**

### **THE ROLE OF EMPLOYEES IN THE ACHIEVEMENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS BASED ON THE EXAMPLE OF LUMINOR BANK AS.**

Irina Bojarina

Industrialization and economic progress have led to a serious deterioration of the natural, social, and even spiritual environment. The side effects of human activity have become extremely apparent. Environmental problems, climate change, social and gender inequalities, and poverty are just a few of the global crises and challenges that countries, businesses and people face daily today. It is the main reason why sustainable development has become an increasingly important topic in recent years.

The goal of sustainable development is to ensure the well-being of people and nature in a way that does not diminish the opportunities of future generations (Mensah 2019, 8). Climate change poses many risks, but at the same time opens up many new opportunities. More and more companies are integrating sustainability into their business strategies. In a McKinsey survey, more than 70 percent of respondents said they had adopted formal sustainability management in their companies (Bové et al. 2017). Banks also started to take sustainable development into account and look for ways to move to a low-carbon economy.

Achieving sustainability affects almost all aspects of a company's operations, including its employees. This thesis aims to find out the possibilities of employee contribution to the implementation of the company's sustainable strategy based on the example of Luminor Bank.

To achieve the goal of the thesis, the author raised the following research questions:

- what is the base of the Luminor's strategy for the sustainable development;
- how employees are informed about the bank's sustainable development strategy;
- how Luminor involves employees in achieving its goals.

To find answers to these questions, the author reviewed the documents created for Luminor Bank's internal use and conducted interviews with six employees of the Luminor bank. Participants of the interviews work in different units and departments of the bank. To collect the data, the author used semi-structured interviews, which provide an opportunity to ask additional unprepared questions and get a more thorough answer on each research topic. To analyze the data, the author used a horizontal analysis, which means that respondents' opinions were compared by specific topic.

The analysis revealed that Luminor Bank launched an environmental strategy in 2021. The strategy states that Luminor Bank's activities must be focused on achieving sustainable development. To ensure this, the following main objectives were set:

- to reduce the negative impact of bank's activities on the society and the environment;
- to support customers in the transition to a low-carbon economy;
- to solve the problems of the local society.

Based on the analyzed materials and interviews, the author concluded that:

- The following steps have been taken to achieve Luminor Bank's sustainable development: the development of sustainable services and products, the launch of the new credit risk assessment processes, adoption of the strict policies of which companies the bank is willing to work with, the start of the employee welfare program, defining of the process of measuring the bank's carbon footprint and reduction measures.
- Luminor Bank employees do not have a clear understanding of the concept of sustainability and how banking companies can influence the achievement of climate neutrality.
- Luminor Bank employees associate sustainability only with environmental issues, but there is no link to social factors and economic efficiency.
- Luminor Bank's employees do not have equal opportunities to contribute to sustainable development. Only employees whose duties are directly related to the provision of sustainable products, such as employees in the risk management, investment, or finance departments, can actively contribute. Other employees do not have a clear idea of how they can influence the achievement of Luminor goals. The Sustainability Department does not have a specific action plan for them, information is rarely shared and they are therefore not sufficiently motivated.

Based on the analysis and conclusions, the author proposed the following activities:

- to make internal communication more active and regular;
- to adapt internal communication so that workers have a broader understanding of sustainability;
- to share information on ongoing results and status of achievement of goals;
- to develop a separate strategy for employees working in the home office;
- to start asking employees for feedback regularly.

Luminor Bank has certainly done a great job towards sustainable development during the last years. However, there is still much room for improvement in employee involvement, and the potential of employees is currently not fully exploited. Employees play an important role in achieving sustainable goals, as they are the link between the company and the outside world, and they are the ones who can change their lifestyle and influence the thinking of their social circle.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Action Plan: Financing Sustainable Growth.* (2018, 8. märts). European Commission. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52018DC0097>, 4. veebruar 2022
- Bové, A., D'Herde, D., Swartz, S. (2017, 11. detsember). *Sustainability's deepening imprint.* Kättesaadav: <https://www.mckinsey.com/business-functions/sustainability/our-insights/sustainabilitys-deepening-imprint>, 4. veebruar 2022
- Bouma, J., Jeucken, M., Klinkers, L. (2017) *Sustainable Banking : The Greening of Finance.* Kättesaadav: <https://pb1lib.org/book/5210824/2d2d2d>, 28. jaanuar 2022
- Carè, R. (2018). *Sustainable Banking: Issues and Challenges.* Kättesaadav: <https://ur.pb1lib.org/book/3573983/e3be22>, 18. veebruar 2022
- Climate neutrality.* Council of the EU and the European Council. Kättesaadav: <https://www.consilium.europa.eu/en/topics/climate-neutrality/>, 3.märts 2022.
- Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions.* (2011). Euroopa Komisjon. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>, 3. märts 2022.
- Corporate sustainability reporting.* Euroopa Komisjon. Kättesaadav: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en), 16. aprill 2022
- Di Simone, L., Petracchi, B., Piva, M. (2022). Economic Sustainability, Innovation, and the ESG Factors: An Empirical Investigation. *Sustainability* 2022, 14(4), 2270. 2 – 16. Kättesaadav: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/4/2270/htm>, 02. mai 2022
- ESG-temaatiline koolitus: Luminori keskkonnaalaste-, sotsiaal- ja juhtimistegurid. (2021). Luminor Bank AS. Kättesaadav: <https://luminor.eu.crossknowledge.com/site/path/2524#collapse6486>, 22.veebuar 2022
- Hasu, M., Toivonen, M., Tuominen, T., Saari, E. (2014). Employees and Users as Resource Integrators in Service Innovation: A Learning Framework. *The handbook of Service Innovation* (169 – 192). London: Springer-Verlag
- Holdena, E., Linnerud, K., Banister, D. (2014). *Global Environmental Change.* Kättesaadav: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959378014000727>, 3.märts 2022.

- Jackson II, R., Drummond, D., Camara, S. (2007). *What Is Qualitative Research? Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 21 — 28.  
Kättesaadav:  
[https://www.researchgate.net/publication/233325570\\_What\\_Is\\_Qualitative\\_Research/links/56f2b63108ae2712975ca46f/download](https://www.researchgate.net/publication/233325570_What_Is_Qualitative_Research/links/56f2b63108ae2712975ca46f/download), 16. aprill 2022
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Intervjuu. Tartu Ülikooli sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Kättesaadav:  
<http://samm.ut.ee/intervjuu>, 16. aprill 2022
- Luminor Bank Sustainability Policy Principles*. (2021 detsember). Luminor Bank AS.  
Kättesaadav: <https://luminor.ee/s3fs-public/documents/211221-sustainability-policy-principles.pdf>, 03.märts 2022.
- Luminor Pensionifond Jätkusuutlik Tulevik, Indeks. (2021). Luminor Bank AS. Kättesaadav:  
<https://luminor.ee/s3fs-public/documents/sustainable-future-art.10-web-est.pdf>, 3.märts 2022.
- Mensah, J. (2019, 8. september). *Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review*. Kättesaadav:  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311886.2019.1653531?needAccess=true>, 28. jaanuar 2022
- Muster, V., Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 140 – 156.  
Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/227486909\\_Green\\_Work-Life\\_Balance\\_A\\_New\\_Perspective\\_for\\_Green\\_HRM](https://www.researchgate.net/publication/227486909_Green_Work-Life_Balance_A_New_Perspective_for_Green_HRM), 16. aprill 2022
- Myklebust, T. (2020). High-Frequency Trading as an Impediment to Long-Term and Sustainable Finance: Identifying a Regulatory Gap that Can Put the Goals of the European Action Plan on Financing Sustainable Growth at Risk. *Scandinavian University Press*, Volume 7, No. 2-2020, 63 – 83. Kättesaadav:  
<https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/ISSN.2387-3299-2020-02-01>, 22.veebruar 2022
- Nosratabadi, S., Pinter, G., Mosavi, A., Semperger, S. (2022, 16. märts). *Sustainable Banking; Evaluation of the European Business Models*. Kättesaadav:  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2314>, 4. veebruar 2022
- Och, M. (2020, november). *Sustainable Finance and the EU Taxonomy Regulation – Hype or Hope?*. Kättesaadav: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3738255](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3738255), 28. jaanuar 2022
- Onkila, T., Sarna, B. (2021). A systematic literature review on employee relations with CSR: State of art and future research agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 435 – 447. Kättesaadav:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/csr.2210>, 16. aprill 2022



- Our Common Future*. (1987). World Commission on Environment and Development. Kättesaadav: <http://www.ask-force.org/web/Sustainability/Brundtland-Our-Common-Future-1987-2008.pdf>, 28. jaanuar 2022
- SDG Index and Monitoring*. UN Sustainable Development Solutions Network. Kättesaadav: <https://www.unsdsn.org/sdg-index-and-monitoring>, 3.märts 2022.
- Pirnea, I.C., Olaru, M., Moisa, C. (2011). Relationship between corporate social responsibility and social sustainability. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, Vol. XIV, Issue 1/2011, 36 – 43. Kättesaadav: <https://www.ugb.ro/etc/etc2011no1/CSR-4-full.pdf>, 02. mai 2022
- Sheeny, B. (2015). Defining CSR: Problems and Solutions. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 625-648. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/253236902\\_Defining\\_CSR\\_Problems\\_and\\_Solutions](https://www.researchgate.net/publication/253236902_Defining_CSR_Problems_and_Solutions), 02. mai 2022
- Sheehy, B., Camilleri, M.A. (2021). Corporate Sustainability and Corporate Social Responsibility. *Encyclopedia of Sustainable Management*. Switzerland: Springer. Kättesaadav: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4\\_397-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_397-1), 02. mai 2022
- Sotsiaalne vastutus Luminoris. Luminor Pank. Kättesaadav: <https://luminor.ee/sotsiaalne-vastutus>, 28. jaanuar 2022
- Spiliakos, A. (2018, 10. oktoober). *What does "sustainability" mean in business?* Kättesaadav: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-sustainability-in-business>, 4. veebruar 2022
- Süsbauer, E., Maas-Deipenbrock, R., Friedrich, S., Kres-Ludwig, M., Langen, N., Muster, V. (2019). Employee roles in sustainability transformation processes. *GAIA - Ecological Perspectives on Science and Society*, 28(1), 210 – 217. Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/publication/335306881\\_Employee\\_roles\\_in\\_sustainability\\_transformation\\_processes\\_A\\_move\\_away\\_from\\_expertise\\_and\\_towards\\_experience-driven\\_sustainability\\_management](https://www.researchgate.net/publication/335306881_Employee_roles_in_sustainability_transformation_processes_A_move_away_from_expertise_and_towards_experience-driven_sustainability_management), 16. aprill 2022
- The European Green Deal. Communication from the commission to the european parliament, the european council, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions*. (2019, 11. detsember). Euroopa Komisjon. Kättesaadav: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF), 16. aprill 2022
- The Paris Agreement*. (2015, 12. detsember). United Nations. Kättesaadav: <https://www.un.org/en/climatechange/paris-agreement>, 4. veebruar 2022
- The SDGs in Action*. United Nations Development Programme. Kättesaadav: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>, 22.veebruar 2022
- The Sustainable Development Goals 'Every Australian's business' A guide for employees*. (2019). Global Compact Network Australia. Kättesaadav: <https://www.unglobalcompact.org/library/5785>, 16. aprill 2022

# LISAD

## Lisa 1. Intervjuude kavad

Intervjuu kava ja küsimused ESG spetsialistiga

- Intervjuu eesmärgi tutvustus
- Mida teie arvates tähendab jätkusuutlikkus?
- Kliimaneutraalsuse saavutamisest on lihtne aru saada kui jutt käib ettevõtetest, kes oma tegevuse tulemusena tekitavad keskkonda saastavaid jäätmeid. Pankadel ei ole tootmist ning tavainimesel võib tekkida segadus mõeldes sellest, kuidas saab pank mõjutada ökoloogilise jalajälje vähendamist. Seletage palun, kuidas pangandussektori ettevõtted saavad mõjutada kliimaneutraalsuse saavutamist?
- Mis on Luminori peamised jätkusuutliku arengu eesmärgid?
- Milliste positsioonide ametnikud otseselt vastutavad või tegelevad jätkusuutliku arengu eesmärkide saavutamisega?
- Milliseid kommunikatsioonivahendeid kasutatakse Luminor pangas töötajate informeerimiseks panga kestliku arengu eesmärkidest?
- Kuidas kaasatakse Luminor pangas töötajaid kestliku arengu eesmärkide saavutamisse? Kas see on vabatahtlik või kohustuslik?
- Kas olete saanud töötajatelt tagasisidet panga kestliku arengu strateegiast? Kas töötajad peavad seda oluliseks Luminor panga tegevuse jaoks?
- Tänusõnad

Intervjuu kava ja küsimused Luminor panga töötajatega, kes ei kuulu jätkusuutlikkuse osakonda.

- Intervjuu eesmärgi tutvustus
- Mida teie arvates tähendab jätkusuutlikkus?
- Kliimaneutraalsuse saavutamist on lihtne aru saada, kui jutt käib ettevõtetest, kes oma tegevuse tulemusena tekitavad keskkonda saastavaid jäätmeid. Pankadel ei ole tootmist ning tavainimesel võib tekkida segadus mõeldes sellest, kuidas saab pank mõjutada

ökoloogilise jalajälje vähendamist. Kuidas teie arvates pangandussektori ettevõtted saavad mõjutada kliimaneutraalsuse saavutamist?

- Kas te teate, mis on Luminori peamised jätkusuutliku arengu eesmärgid?
- Milliseid kommunikatsioonivahendeid kasutatakse Luminor pangas töötajate informeerimiseks panga kestliku arengu eesmärkidest?
- Kuidas kaasatakse Luminor pangas töötajaid kestliku arengu eesmärkide saavutamisse? Kas see on vabatahtlik või kohustuslik?
- Kuidas on Luminori jätkusuutlik strateegia mõjutanud teie mõtlemisviisi või harjumusi igapäevases elus?
- Tänu sõnad

## **Lisa 2. Transkriptsioonid intervjuudest *Google Drive* lingina**

<https://drive.google.com/drive/folders/1mERpus2We6T7vMHp1WbRSCATMasHM6xX>

## Lisa 3. Lihtlitsents

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>**

Mina, Irina Bojarina

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töötajate roll kestliku arengu eesmärkide saavutamisel Luminor Bank AS näitel, mille juhendaja on Merle Ojasoo,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

\_\_\_\_\_ (kuupäev)

---

<sup>1</sup> Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.