

JUHTPÕHIMÕTTED, väljavõte käsiraamatust

[Visioon](#)

Saada juhtivaks sillaehituse ettevõtteks.

[Missioon](#)

Me toome kokku inimesed, kellel on kogemus, tiptasemel oskused ja teadmised, et realiseerida ka kõige keerukam infrastruktuuri projekt - tähtaegselt, kvaliteetselt ja parima hinnaga.

[Väärtused](#)

Hindame kõrgelt ja väärtustame kutsealast meisterlikkust ja kompetentsust, jätkusuutlikku arengut, sotsiaalset vastutustunnet, eetilist ja korrupsioonivaba äri, õiguskuulekust ja sõnapidamist.

Inimesed eelkõige. Püüdleme turvalise ja kaasava töökeskkonna poole, mille liikmed väärtustavad häid omavahelisi suhteid ja meeskonnatööd. Arvestame ka elanikkonna vajadustega.

Kliendikesksus. Oma tootmis- ja teeninduskorralduses taotleme kliendi täielikku rahulolu, pakkudes talle tema vajadustest tulenevaid individuaalseid terviklahendusi koos konsultatsioonidega ekspertidest koosnevalt meeskonnalt.

Jätkusuutlik ja säästev areng. Kõikides tegevustes taotleme tulemust ja tagajärge, mille käigus ettevõtte eesmärkide täitmisel ei ületata loodus-, tehis-, majandus- ja sotsiaalkeskonna talumis- ja taastumisvõimet.

Professionaalne areng. Mõistame ühiselt ja aitame kaasa iga töötaja individuaalsete pädevuste ja kompetentside arendamisele. Elukestev õpe on tänapäevase töökeskkonna lahutamatu osa.

Proaktiivsus. Kogemustele tuginev ettenägelikkus ja intuitsioon koos teadvustatud riskide ja võimaluste hindamisega ning nende tegevuste igapäevaselt töösse rakendamine võimaldab ennetada ohuolukordi ja tekkida võivaid tõrkeid.

[Kvaliteedijuhtimise alased põhimõtted](#)

Kliendikesksus

Tootmis ja teeninduskorraldus on personaliseeritult kliendikeskne ning suunatud kliendi tegelike vajaduste täitmisele ja rahulolu suurendamisele. Arvesse võetakse kõik kliendipoolsed ja kohalduvad õiguslikud nõuded.

Eestvedamine

Tippjuhtkond ja kõikide tasandite juhid võtavad vastutuse kvaliteedijuhtimissüsteemi mõjusa ja tõhusa rakendamise eest ning on oma alluvatele juhtimissüsteemi ja teiste kohalduvate nõuete täitmisel eeskujuks.

Inimeste ja huvipoolte kaasamine

Asjakohaste osapoolte kaasamine otsuste tegemisele võimaldab langetada läbikaalutud ning paremini sihistatud ja mõjusamaid otsuseid, ennetada probleeme elluviimisel ja teadvustada erinevaid valikuid ning annab ka võimaluse teada saada, keda ja kuidas mingi otsus mõjutab. Laiem kaasamine võimaldab ära kasutada kollektiivse professionaalse teadmuse selle maksimaalses ulatuses.

Protsessikeskne lähenemine

Ettevõtte ohje all töötavad isikud lähtuvad oma tegevuses protsessikesksusest, mis tähendab, et kindlaks on määratud erinevate protsesside vahelised seosed, omavahelised järjestused ja vastastikune mõju, nõutavad sisendid ja oodatavad väljundid ning kriteeriumid protsesside mõjusa toimimise hindamiseks.

Parendamine

Ettevõtte pühendub tervikuna kvaliteedijuhtimissüsteemi järjepidevale parendamisele, hinnates selle sobivust, piisavust ja mõjusust. Parendustegevused planeeritakse ja viiakse ellu vastavalt juhtimissüsteemi toimivuse ja tõhususe kohta kogutud andmetele ja nende analüüsile. Mittevastavuste tuvastamisel need ohjatakse, tagajärjed parandatakse ja korduvust ennetatakse juhtimissüsteemi korrigeerivate tegevustega.

Tõenduspõhiste otsuste tegemine

Otsustamise aluseks on tegelikud andmed ja andmete analüüs, mis käsitleb muuhulgas ka riskide ja võimaluste hindamist. Tegelike täpsete andmete puudumisel kogutakse täiendavaid andmeid või langetatakse otsused varem teadaoleva ja empiirilise üldistatud teadmuse baasil.

Suhete juhtimine

Kõikide tasandite juhid korraldavad oma alluvate tööd ja alluvad raporteerivad oma juhtidele. Ametikohtade alluvussuhted ja rollid on reguleeritud ametijuhendites. Rollid ja tööülesanded moodustatavates projektipõhistes meeskondades määratakse kindlaks ja protokollitakse asjakohastel nõupidamistel. Suhete juhtimise aluseks on efektiivne teabevahetus.

Ametialase kompetentsi arendamine

Ettevõtte ja juhtkond soodustavad kõikide töötajate ametialase pädevuse ja kvalifikatsiooni tõstmist ning aitavad sellele kaasa.

[Keskonnaalased põhimõtted](#)

Keskonnahoid

Ettevõtte ja tema töötajad kohustuvad keskkonda hoidma, mis seisneb saastamise ja jäätmete tekitamise vältimises, loodusressursside ja energiakandjate kokkuhoidlikus ning jätkusuutlikus kasutamises, liigilise mitmekesisuse ja kultuuriväärtuste hoidmises, loodusliku ja tehisliku keskkonna kahjustamisest hoidumises.

Vastavuskohustuste järgimine

Ettevõtte ja kõik töötajad kohustuvad järgima kohalduvaid nõudeid tulevalt õigusaktidest, lepingutest, normdokumentidest ja käesoleva juhtimissüsteemi nõuetest.

Keskonnajuhtimissüsteemi järjepidev parendamine

Ettevõtte ja kõikide tasandite juhid kohustuvad teadlikult osalema keskkonnajuhtimise süsteemi parendamises, et suurendada keskkonnalast tulemuslikkust.

Keskonnaalase teadlikkuse suurendamine

Ettevõtte ja juhtkond edendavad töötajate ja koostööpartnerite keskkonna alase teadlikkuse kasvatamist.

[Tööohutuse ja töötervishoiu alased põhimõtted](#)

Kohustusum tagada ohutu ja tervislik töökeskkond

Ettevõtte kohustub tagama ja tippjuhtkond tagab selleks vajalike ressursside kättesaadavuse, et tagada ohutud ja tervislikud töötingimused ning ennetada vigastuste ja tervisekahjustuste tekkimist.

Kohustusum järgida õigusaktide ja teisi kohalduvaid nõudeid

Kõik ettevõtte töötajad kohustuvad järgima õigusaktidest tulenevaid ja teisi kohalduvaid nõudeid seoses töötervishoiu ja tööohutusega.

Töötervishoiu ja tööohutuse alase juhtimissüsteemi järjepidev parendamine

Ettevõtte ja tema töötajad kohustuvad teadlikult osalema töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi järjepidevas parendamises, et suurendada töötervishoiu ja tööohutuse alast tulemuslikkust.

Kohustusum töötajate ja töötajate esindajate kaasamiseks

Ettevõtte kõikide tasandite juhid kohustuvad kaasama töötajaid ja nende esindajaid töötervishoiu ja tööohutuse alastesse aruteludesse ja otsuste langetamistesse.

Töötervishoiu ja tööohutuse alase teadlikkuse suurendamine

Ettevõtte ja juhtkond edendavad töötajate ja koostööpartnerite töötervishoiu ja tööohutuse alase teadlikkuse kasvatamist ning riskide ja ohtude tajumise ning ettenägemise võime parandamist.

[Ärieetika ja vastutustundliku ettevõtluse põhimõtted](#)

Huvide konflikti vältimine

Ametikohustuste ja erahuvide vahelise vastuolude tekkimist tuleb vältida ja seda isegi siis, kui see oleks üksnes näiline ja tegelikkuses alusetu.

Meelehea mittelubatavus

Mistahes kingituste tegemine ja vastuvõtmine, mis ületavad oma väärtuselt mõistliku külalislahkuse ja kombekohase meelespidamise piiri või kallutavad otsustajat otsuste tegemisel, ei ole lubatud. Ettevõtte ja tema töötajad ei võta ega anna altkäemaksu. Õiguslikele nõuetele lisaks kohaldub kontserni vastavasisuline juhend.

Läbipaistvus

Otsused peavad olema objektiivselt põhjendatud ning mõjutatud huvipooltele selgitatud.

Võrdne kohtlemine

Kõiki isikuid koheldakse samaväärsetel tingimustel võrdselt. Võrdsete ebavõrdne ja ebavõrdsete võrdne kohtlemine on lubatud üksnes objektiivse ja mõistliku põhjuse olemasolul.

Vahendite heaperemehelik kasutamine

Kõiki vahendeid kasutatakse ning vallatavaid väärtusi hoitakse heaperemehelikult.

Turvalisuse tagamine

Kasumi taotlemist turvalisuse arvelt ei aktsepteerita.

Ärisaladuse kaitvus

Ettevõtte enda ja teiste huvipoolte ärisaladust kaitstakse teadlikult. Teise isiku ärisaladusele ei taotleta õigusvastast juurdepääsu. Teise isiku ärisaladust ei avaldata õigusliku aluseta.

Isikuandmete kaitse

Ettevõtte ja tema ohje all töötavad isikud koguvad ning säilitavad ning töötlevad isikuandmeid minimaalsuse printsiibist lähtuvalt ja vajadusest tulenevalt. Kolmandate isikute isikuandmeid edastatakse teistele isikutele üksnes õiguslikel alustel.