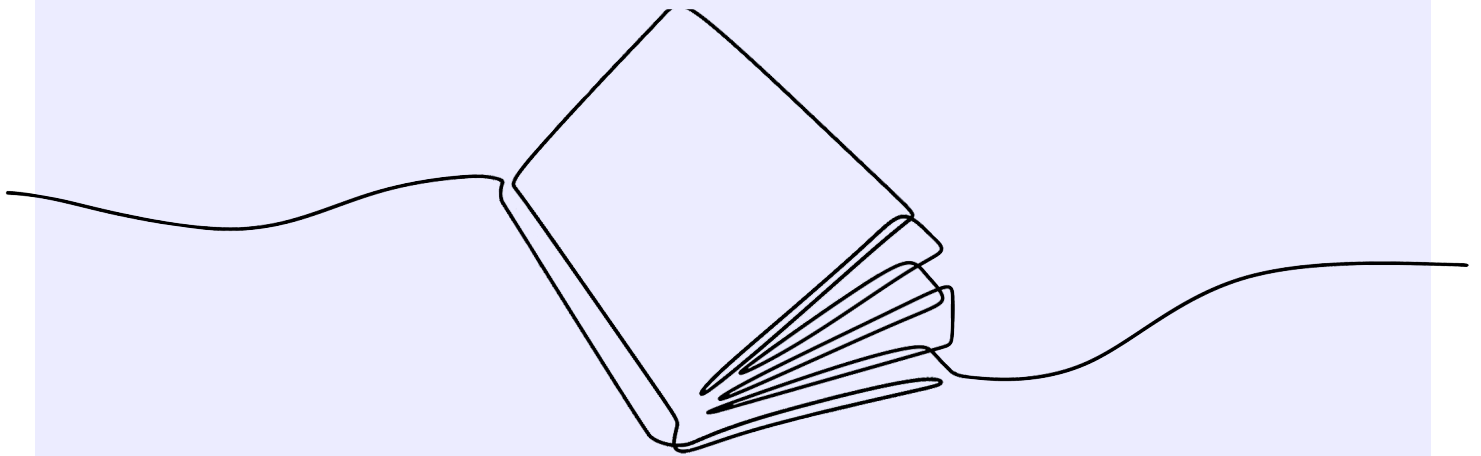


VÄÄRINKÄYTÖKSET JA EPÄASIALLINEN KÄYTÖS TYÖPAIKALLA

Opas ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja käsittelyyn



CODE OF CONDUCT
COMPANY

Miksi aihe on tärkeä?

Luemme päivittäin mediasta uutisotsikoita koskien taloudellisia väärinkäytöksiä, aseman ja vallan väärinkäyttöä, seksuaalista häirintää ja muuta epäasiallista toimintaa.

Riski väärinkäytöksistä tai epäasiallisesta toiminnasta on olemassa jokaisessa organisaatiossa. Skandaaleista voi aiheutua taloudellisia ja juridisia seurauksia, puhumattakaan vaikutuksista yrityksen arvoon, brändiin, työnantajamielikuvaan sekä asiakas- ja kumppanuussuhteisiin.

Paras keino suojautua näiltä riskeiltä on ymmärtää oman organisaatiosi kannalta relevantit riskit sekä varautua niiden toteutumiseen.

Tässä oppaassa pureudutaan toimenpiteisiin, joilla väärinkäytösten ja epäasiallisen käytöksen toteutumista ja vaikutuksia voidaan merkittävästi vähentää.

Kiitos oppaan lataamisesta ja siitä, että olet mukana rakentamassa eettisempää ja vastuullisempaa työelämää!



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

Mitä on väärinkäytös?

Väärinkäytökseksi määritellään* kaikki laittomat toimet, kuten petos, salailu tai luottamuksen rikkominen. Henkilöt ja organisaatiot syyllistyvät väärinkäytöksiin

- saadakseen rahaa, omaisuutta tai palveluita,
- välttääkseen maksuja tai palvelujen menetystä tai
- varmistaakseen henkilökohtaisia tai liiketoiminnallisia etuja.

Toisaalta väärinkäytökseksi voidaan tulkita myös toiminta, joka on organisaation arvojen, toimintaperiaatteiden tai etiikan vastaista, vaikka ei laitonta olisikaan.

Tyypillistä kaikille väärinkäytöksille on teon tahallisuus, oman edun tavoittelu ja luottamuksellisen aseman väärinkäyttö. Toisaalta tänä päivänä tarkastelun alle joutuu monenlainen epäasialliseksi koettu toiminta, joka ei alunperin ole ollut tarkoituksellista.

Eettisen ja vastuullisen toiminnan varmistamiseksi organisaatioiden tulee ehkäistä ja tunnistaa kaikki epäasiallinen toiminta, oli kyse sitten väärinkäytöksestä tai muusta ei-hyväksyttävästä toimesta.

** Sisäiset tarkastajat ry*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

10 askelta väärinkäytösrisikin hallintaan

Jokainen organisaatio koostansa riippumatta on altis väärinkäytöksille. Paras keino suojautua niiltä on tunnistaa niiden tapahtumisen mahdollisuus ja varmistaa riittävät keinot väärinkäytösrisikin hallintaan.

Väärinkäytösrisikin hallintaan kuuluu ainakin nämä 10 kohtaa:

- 1 Varmista johdon tuki
- 2 Tunnista relevantit väärinkäytösriskit
- 3 Luo ja kommunikoi yhteiset pelisäännöt
- 4 Varmista riittävät sisäiset kontrollit
- 5 Varmista, että esihenkilöt tuntevat vastuunsa
- 6 Luo kanavat väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen
- 7 Luo oikeudenmukainen prosessi ilmoitusten käsittelylle ja varmista ilmoittajien suojele
- 8 Varmista korjaavat ja kurinpidolliset toimenpiteet
- 9 Viesti oikeilla foorumeilla
- 10 Seuraa ja kehitä prosessia jatkuvasti



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

1.

Varmista johdon tuki

On itsestään selvää, että johdon tuki on avainasemassa oikeanlaisen kulttuurin luomisessa ja mahdollistamisessa. Muodollisen tuen lisäksi johdon on näytettävä esimerkkiä omalla toiminnallaan päivittäisessä käytännön työssä. Ei siis riitä, että johto ainoastaan myöntää resursseja ja korostaa puheissaan eettisten toimintatapojen tärkeyttä. Nämä sanat tulee näkyä myös päätöksissä, teoissa ja tekemättä jättämisissä.

*“Väärinkäytösskandaaleihin
päätyneiden yritysten (mm. Wells
Fargo, Volkswagen, Enron) tarinoista
olemme järjestäen oppineet, että kun
esihenkilön ja johdon antama viesti
näyttää eri suuntaan kuin paperille
kirjatut arvot ja säännöt, menettävät
jälkimmäiset merkityksensä.”*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

2.

Tunnista relevantit väärinkäytösriskit

Jokainen organisaatio on altis väärinkäytöksille. Oleellisinta on tunnistaa juuri ne mahdolliset tilanteet, jotka voisivat tapahtua juuri meille.

Kansainvälisessä pörssiyhtiössä suurin riski saattaa olla korruptio

Angolassa, pienelle suomalaiselle toimijalle suurin riski voi olla seksuaalinen häirintä tietyssä toimipisteessä. Paikassa, jossa liikkuu paljon käteistä, voivat riskit liittyä käteisen ajautumiseen väärin taskuihin, toisaalla taas cyberrikollisuus on huomattava riski.

Kaiken kokoisissa organisaatioissa on tärkeää ymmärtää myös omaa toimintaa ja henkilöitä koskevat intressiristiriidat.

Missä tilanteissa henkilökohtainen etu voisi ajautua organisaation edun edelle?

*"Organisaatiot, jotka kieltävät
riskin väärinkäytöksistä omalla
kohdallaan, altistavat
itsensä kaikista
suurimmalle riskille."*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

3.

Luo ja kommunikoi yhteiset pelisäännöt

Jotta ihmiset osaisivat – ja haluaisivat – toimia oikein, tulee organisaatiossa olla selkeät yhteiset toiminnan pelisäännöt, jotka pohjautuvat yhteisiin arvoihin. Hyvä tapa on kirjata pelisäännöt eettisen ohjeistuksen eli Code of Conductin muotoon.

Eettisen ohjeiston tulisi toimia henkilöstön yhteisenä ohjenuorana, kun he päivittäin toimivat organisaation nimissä. Lisäksi toiminnan seuraaminen ja mittaaminen on helpompaa, kun toimintaa voidaan peilata olemassa oleviin pelisääntöihin. Myös seuraamuksia toimintatapojen vastaisesta toiminnasta on helpompi tuoda käytäntöön, kun odotettu tapa toimia on muodollisesti kuvattu ja viestitty.

Ei pelkästään riitä, että pelisäännöt on kirjoitettu paperille. Ne pitää viestiä henkilöstölle oikeassa muodossa niin, että ihmiset kokevat ne omakseen.”



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

4.

Varmista riittävät sisäiset kontrollit

Usein ajatellaan sisäisten kontrollien olevan raskaita, kalliita prosesseja. Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus. Sisäisten kontrollien tavoitteena on auttaa varmistamaan, että organisaatiossa toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaan. Kontrolleihin kuuluu erilaiset politiikat ja ohjeistukset, varmistukset, tsekkaukset, hyväksymiset, työtehtävien eriyttäminen ja dokumentaatio.

Formaalien kontrollien rinnalle tarvitaan ehdottomasti myös pehmeitä kontrolleja, kuten toimintakulttuuri, joka ohjaa ihmisiä toimimaan oikein myös silloin kun kukaan ei ole näkemässä.

"Tärkeä sisäinen kontrolli on päivittäinen esihenkilötyö ja työkalukulttuuri, joka kannustaa ja palkitsee oikein toimimista."



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

5.

Varmista, että esihenkilöt tuntevat vastuunsa

Valvontavastuuta ei voi ulkoistaa. On tärkeää, että esihenkilöitä koulutetaan heille kuuluvasta valvontavastuusta. Esihenkilöllä on vastuu ohjeistaa alaisiaan yhteisistä toimintakäytännöistä ja varmistaa, että heillä on riittävä osaaminen ja koulutus tehtäviensä hoitamiseen.

Esihenkilöiden tärkeä tehtävä on myös kuunnella ja osoittaa aitoa kiinnostusta siihen, mitä ympärillä tapahtuu. Välinpitämätön työyhteisö on omiaan lisäämään riskiä väärinkäytöksistä ja epäasiallisesta käytöksestä. Ei-toivottuihin tilanteisiin tulee reagoida ja puuttua silloin kun ne ovat käsillä.

”Myös esihenkilölle voi koitua seuraamuksia organisaatiossa tehdyistä väärinkäytöksistä, mikäli hän ei ole noudattanut valvontavastuutaan riittävän huolellisesti.”



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

6.

Luo kanavat väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen

Epäasialliseen käytökseen puuttuminen on työnantajan velvollisuus, ja työnantajan tehtävänä on huolehtia, että työpaikalla tiedetään miten epäkohtia voidaan tuoda esiin. Kanava tähän voi olla esihenkilö, HR, lakimies, compliance-yksikkö, sisäinen tarkastus tai eettinen ilmoituskanava (n.s. whistleblowing channel).

Mitä enemmän vaihtoehtoisia kanavia, sen parempi.

Tutkimusten mukaan valtaosa väärinkäytöksistä tulee ilmi vihjeen avulla - kanavat on siis oltava kunnossa. Tilanteessa, jossa henkilö epäilee sääntöjen vastaista toimintaa tai on itse sen kohteena, hänen tulee tietää, millä tavoin ja kenen puoleen voi kääntyä – sekä ennen kaikkea miten hänen esittämänsä huolenaihetta tullaan käsittelemään. Järjestelmän tulee olla luotettava, puolueeton, sekä ilmoituksen jättäjän ja sen kohteena olevan tahon oikeudet huomioiva.

*Tiesitkö, että vuoden 2021 lopussa
voimaan tuleva EU whistleblowing
-direktiivi velvoittaa yli 50 hengen
yritykset ottamaan käyttöönsä
ilmoituskanavat?*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

7.

Luo prosessi ilmoitusten käsittelylle ja varmistaa ilmoittajien suojele

Kaikkiin organisaatiossa esiin nostettuihin epäkohtiin ja väärinkäytösepäilyihin tulisi suhtautua asianmukaisella vakavuudella. Ennalta on hyvä olla määriteltynä, minkälaisissa tapauksissa tarvitaan tarkempaa tapauksen tutkimista, eli organisaation sisäistä investigatioprosessia. Prosessin tulee kattaa kaikki ne tarvittavat päätökset ja toimenpiteet, jotka organisaation on tehtävä sen takaamiseksi, että jokainen ilmoitus tulee käsitellyksi yhdenmukaisella ja oikeudenmukaisella tavalla. Code of Conductissa tai muussa dokumentissa on hyvä olla kirjattuna, että ilmoituksen tekemisestä ei aiheudu negatiivisia seuraamuksia ilmoituksen jättäjälle. Tämä lupaus on lunastettava myös käytännössä.

"Ilmoituksen jättäjälle pitäisi välittyä tieto siitä, että ilmoitukseen suhtaudutaan vakavasti ja se käsitellään asianmukaisesti sekä tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään, kun tarpeeksi faktoja on kerätty."



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

8.

Varmista korjaavat ja kurinpidolliset toimenpiteet

Kun riittävästi selvitystyötä on tehty sen ymmärtämiseksi, onko väärinkäytös tai muu sääntöjen vastainen toimi tapahtunut, on aika tehdä faktoihin ja johtopäätöksiin perustuva päätös mahdollisista tarvittavista korjaavista toimenpiteistä ja seuraamuksista.

Seuraamukset voivat kattaa suullisen tai kirjallisen varoituksen antamisen tai työsuhteen päättämisen. Seuraamuksen tulee olla yhdenmukainen sen kanssa, mitä eettisiin ohjeisiin on kirjattu. Yleensä on tarpeen kääntää katse myös olemassaoleviin toimintatapoihin ja sisäisiin kontroleihin sen varmistamiseksi, ettei rikkomus pääse toistumaan.

Sisäisen tarkastuksen tai compliance officerin tehtävänä ei ole tehdä päätöksiä esimerkiksi työsuhteen päättämisestä. Heidän tehtävänä on tuottaa tietoa johdon päätöksenteon tueksi ja he voivat puolueettomina tahoina esittää asiasta näkemyksiään. Linjajohto tekee kuitenkin viime kädessä päätökset tarvittavista toimenpiteistä.

*"Säännöt menettävät merkityksensä,
jos niiden rikkomisesta ei koidu
seuraamuksia."*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

9.

Viesti oikeilla foorumeilla

Tilanteessa, jossa väärinkäytös on esimerkiksi johtanut henkilön työsuhteen päättämiseen, voi olla tarpeen käsitellä asiaa työyhteisössä. Pelkkä ilmoitus henkilön poistumisesta yhtiön palveluksesta ei aina riitä. Tilanteesta avoimesti työyhteisössä keskusteleminen – siinä laajuudessa kuin mahdollista – voi olla parempi ratkaisu kuin antaa henkilöstön itse tulkita tilannetta.

*"Luottamukseen pohjautuvassa
työkulttuurissa pysytään
keskustelemaan myös
vaikeista asioista."*



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany

10.

Seuraa ja kehitä prosessia jatkuvasti

Hyvät menettelytavat väärinkäytösten ehkäisylle ja havaitsemiselle eivät koskaan anna sataprosenttista varmuutta siitä, että sääntöjä noudatetaan. Toimintatapojen toimivuutta käytännössä tulee jatkuvasti seurata ja kehittää. Organisaation aito sitoutuminen eettiseen ja vastuulliseen toimintaan on ehdoton kulmakivi oikein toimimisen kulttuurin edistämiseksi. Sitoutuminen ei ainoastaan tarkoita johdon antamaa viestiä, vaan joka ikisen työntekijän on sitouduttava organisaation julistamiin toimintatapoihin. Aidosta sitoutumisesta syntyy luottamuksellinen kulttuuri, joka kannustaa henkilöstöä yhdessä tekemään parhaansa organisaation eettisten tavoitteiden eteen.

"Tuloksena luottamuksesta syntyy myös varmuus siitä, että jos ja kun virheitä, kysymyksiä tai huolia esiintyy, henkilöstö nostaa ne esiin."



CODE OF CONDUCT
COMPANY

www.codeofconduct.fi

Facebook/Twitter • @codeofconductfi
Instagram • @codeofconductcompany



Code of Conduct Companyn missiona on edistää oikein toimimisen kulttuuria suomalaisessa työelämässä. Palveluihimme kuuluu vastuullisuus- ja compliance-ohjelmien sparraus, eettisten periaatteiden rakentaminen, sisäisen valvonnan kehittäminen, sisäisen tarkastuksen palvelut sekä näistä aiheista kouluttaminen ja valmentaminen. Toimintamme ytimessä on yli vuosikymmenen käytännön kokemus sekä timanttinen tiimi, joka tekee työtään vahvasti yhteisiin arvoihimme nojaten. Kaikki tekemisemme pohjautuu aitoon intohimoon luoda eettisempää ja vastuullisempaa työelämää ja johtamista.

Code of Conduct Academy -palvelumme tarjoaa kattavan valikoiman ajankohtaisia ja laadukkaita verkkokoulutuksia edellä mainituista teemoista.

[Tutustu Väärinkäytösrisikin hallinta -verkkokoulutukseemme](#)

**Haluatko jutella lisää?
Ota yhteyttä:**

Niina Ratsula
CEO, Ethics & Compliance Adviser
[niina.ratsula\(at\)codeofconduct.fi](mailto:niina.ratsula(at)codeofconduct.fi)
+35850 486 9821

www.codeofconduct.fi
www.codeofconductacademy.fi



CODE OF CONDUCT
COMPANY