

CODE OF CONDUCT
COMPANY

Eettisten periaatteiden merkitys tulevaisuuden yritysvastuussa

KTT Niina Ratsula

23.1.2025

Code of Conduct Company on eettiseen liiketoimintaan keskittynyt kehittämistoimisto. Missionamme on edistää oikein toimimisen kulttuuria työelämässä ja organisaatioissa.

Autamme asiakkaitamme rakentamaan tuloksellisia, merkityksellisiä ja eettisesti kestäviä liiketoiminnan käytäntöjä. Palveluihimme kuuluu:

- Code of Conduct -periaatteiden rakentaminen ja käytäntöön vieminen
 - Ethics & Compliance ohjelmat
 - Olennaisuusanalyysit ja riskiarviot
- Sisäinen tarkastus, sisäinen valvonta ja riskienhallinta

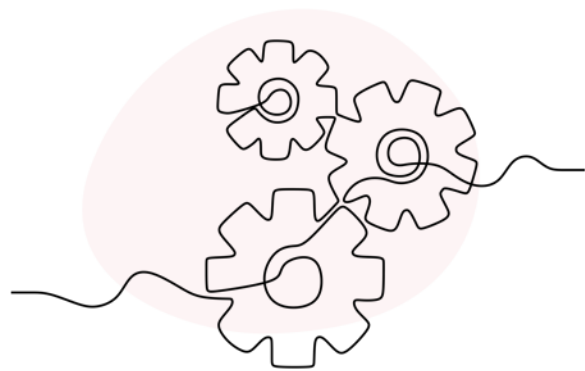
**Perustettu
2018**

**Liikevaihto
vuonna 2024
600 KEUR**

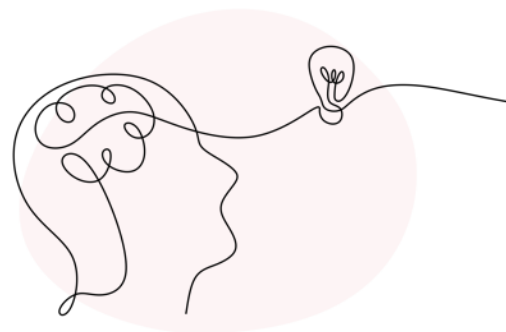
**200+
asiakas-
projektiä**

**100%
suosittelee
meitä
kumppaniksi**

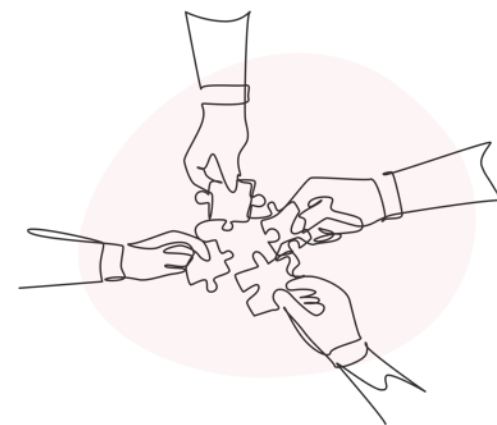
Eettisten periaatteiden merkitys tulevaisuuden yritysvastuussa



Mitä Code of Conduct tarkoittaa ja miten se voi tukea liiketoimintaa ja riskienhallintaa?



Miltä Code of Conduct -dokumenttien rooli näyttää tulevaisuudessa kestävyden ja yritysvastuun kannalta?



Miten luoda vaikuttava Code of Conduct omalle työvoimalle sekä monimutkaiselle sidosryhmä- ja toimittajaverkostolle?

Mitä Code of Conduct tarkoittaa?

23.1.2025

Miksi organisaatio tarvitsee Code of Conductin?



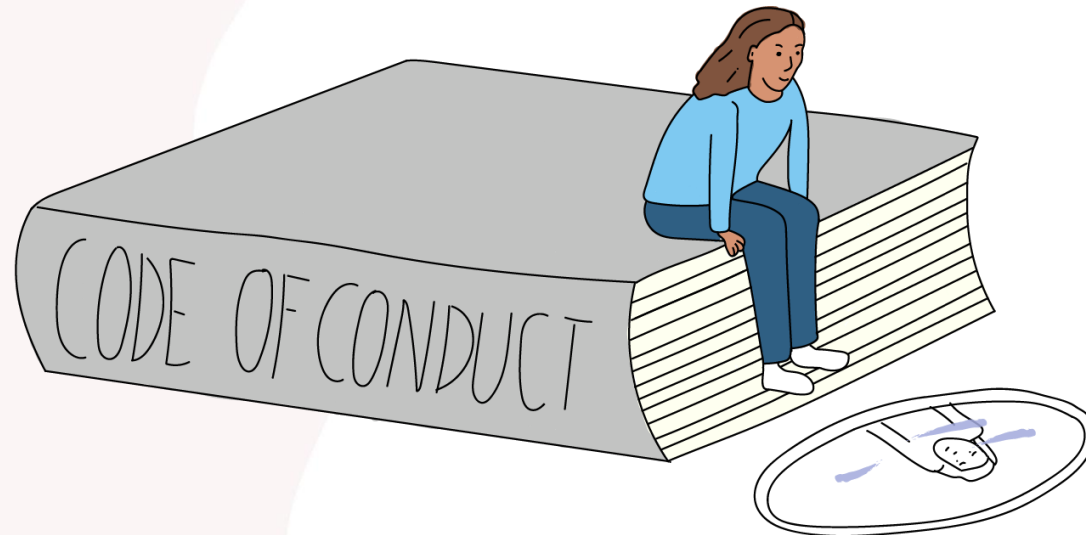
Code of Conduct on organisaation “perustuslaki”

Mihin me organisaationa sitoudumme?

Minkälaista käyttäytymistä me odotamme itseltämme ja muilta?

Mitä “oikein toimiminen” tarkoittaa työyhteisössä?

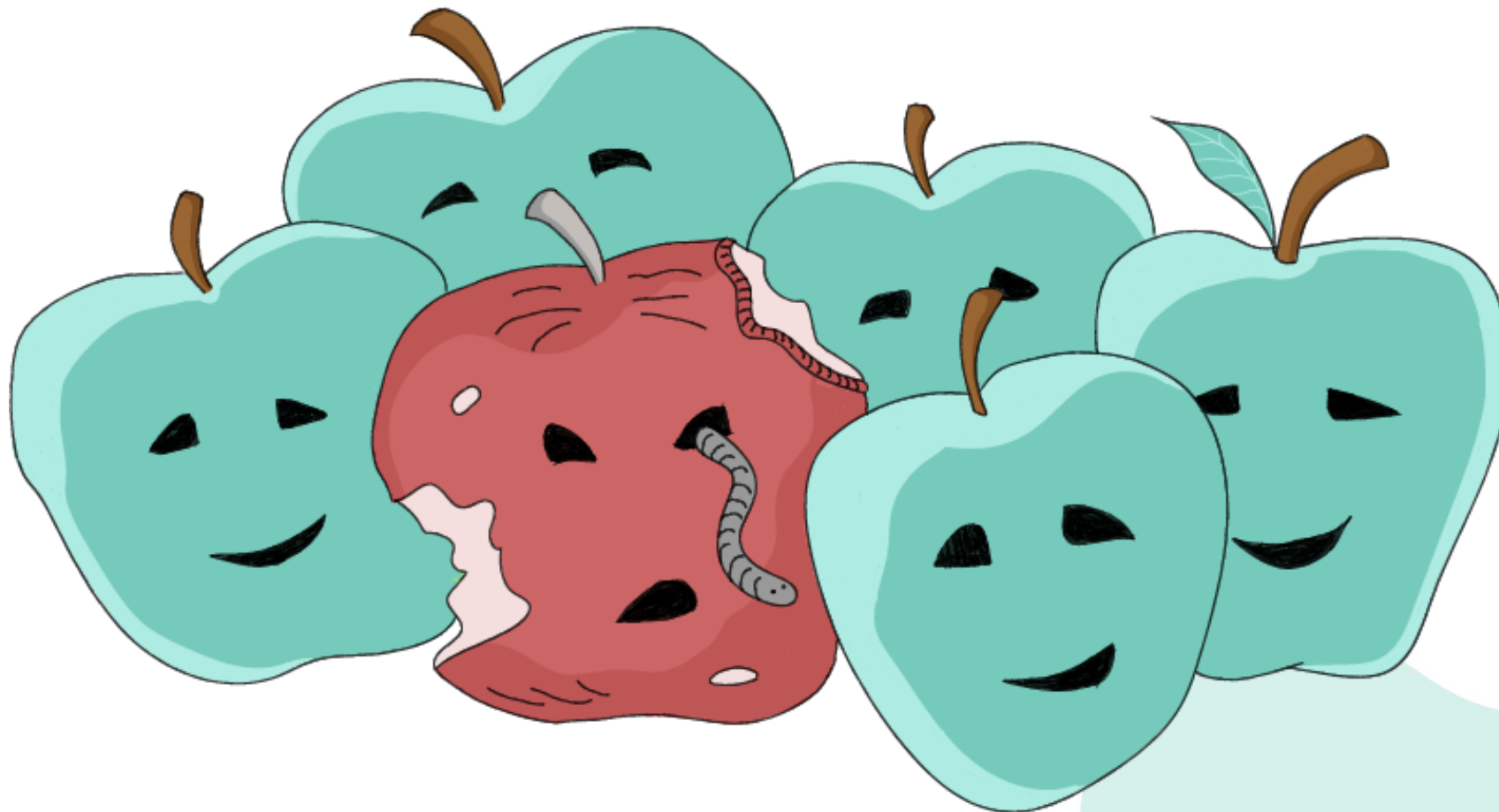
Miten edellytämme tilivelvollisuutta?



Auttaako Code of Conduct toimimaan kestävämmiin?



Kenen toimintaan Code of Conductilla pyritään vaikuttamaan?



Hyvät aiheet vs. huonot kokemukset

Nordic Business Ethics Survey 2022. Kyselyssä kysyttiin 5000 vastaajalta minkälaista epäeettistä toimintaa oli havainnut viimeisen vuoden aikana työpaikalla.

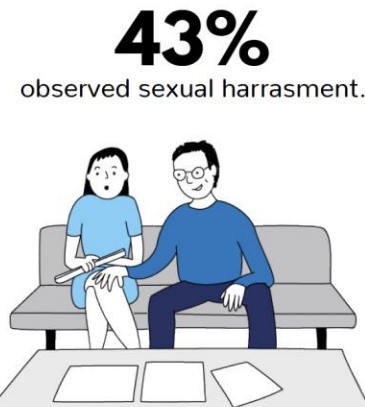
67%
observed favoritism
and nepotism.



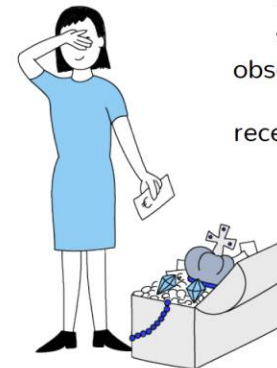
60%
observed discrimination
and bullying.



52%
observed
stealing
from work.



43%
observed sexual harassment.



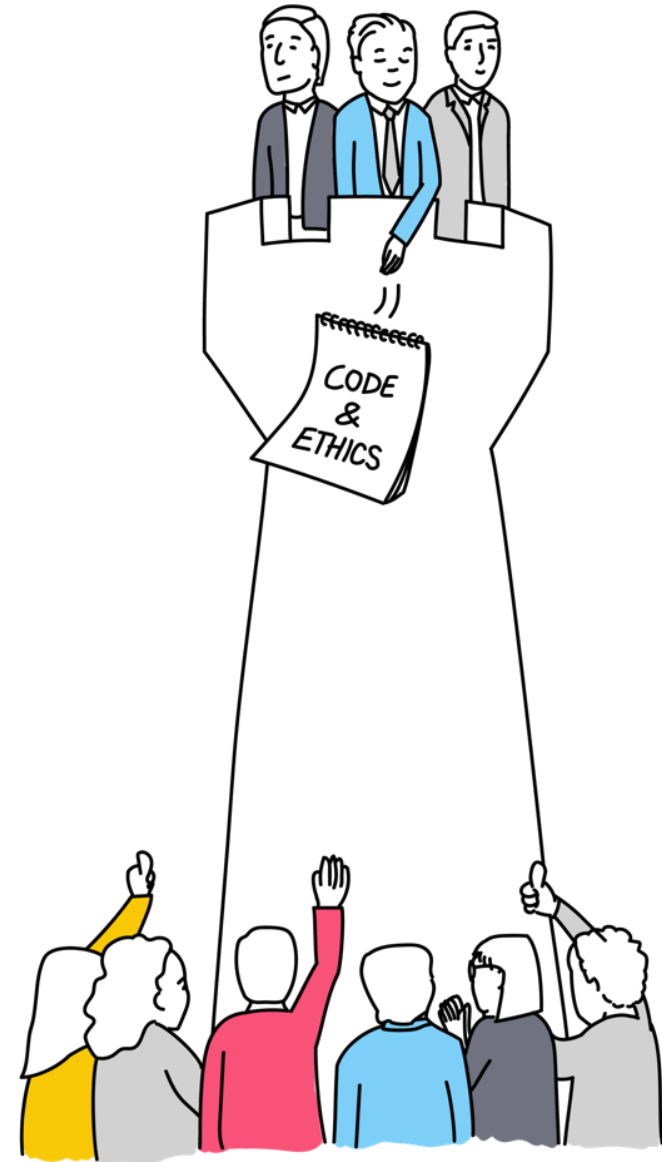
39%
observed giving,
asking for or
receiving bribes.

Miten luoda vaikuttava Code of Conduct omalle työvoimalle sekä monimutkaiselle sidosryhmä- ja toimittajaverkostolle?

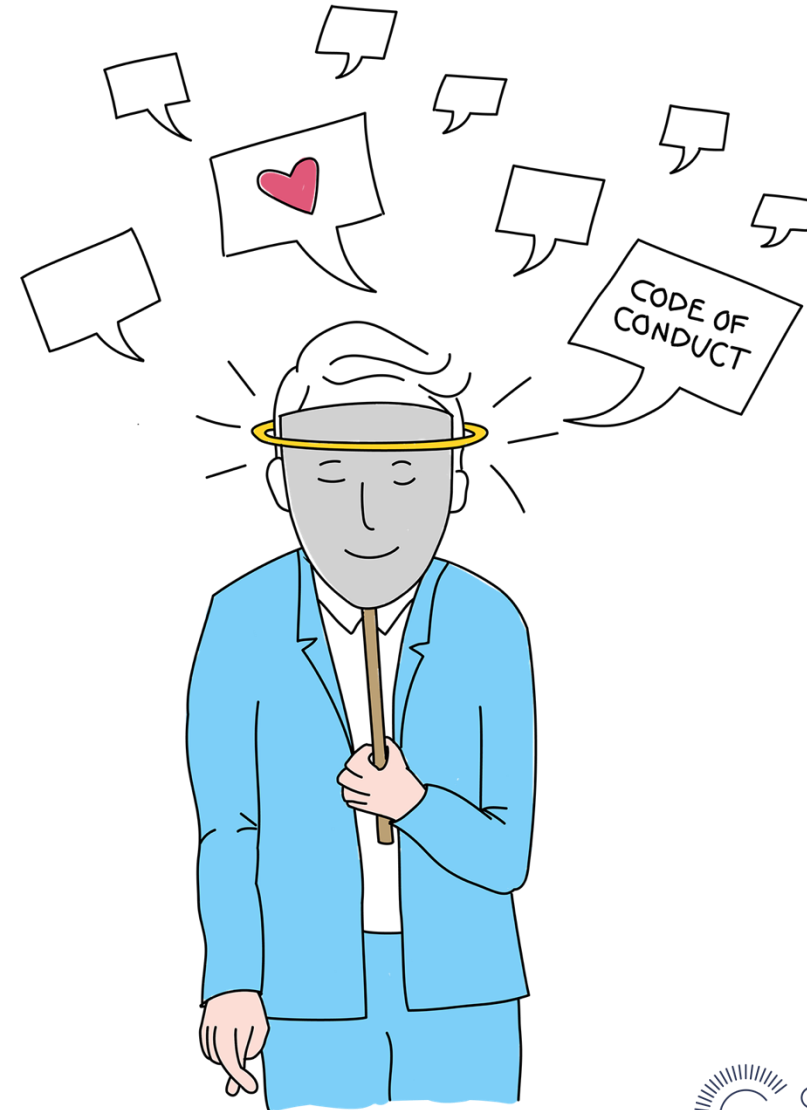
Code of Conductin rooli osana huolellisuusvelvoitetta?

CSDDD: “a code of conduct describing rules and principles to be followed throughout the company and its subsidiaries, and the company’s direct or indirect business partners”

23.1.2025

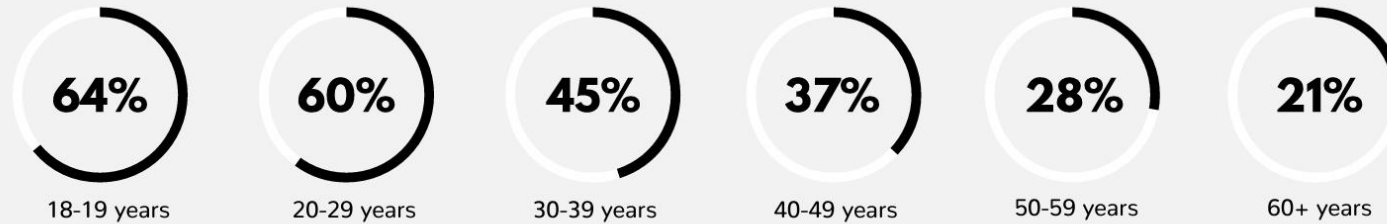


Mitä on “nollatoleranssi”?

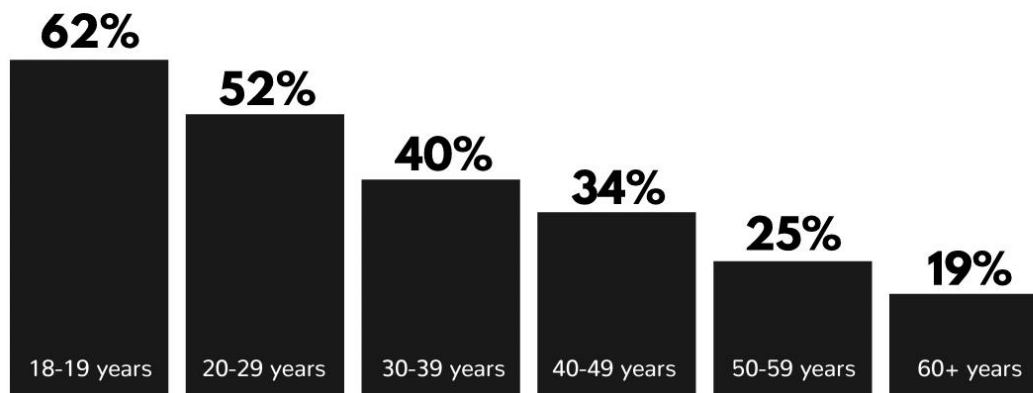


Kokemus ei ole kaikille sama

Observations of adding personal expenses to expense reimbursements - by age

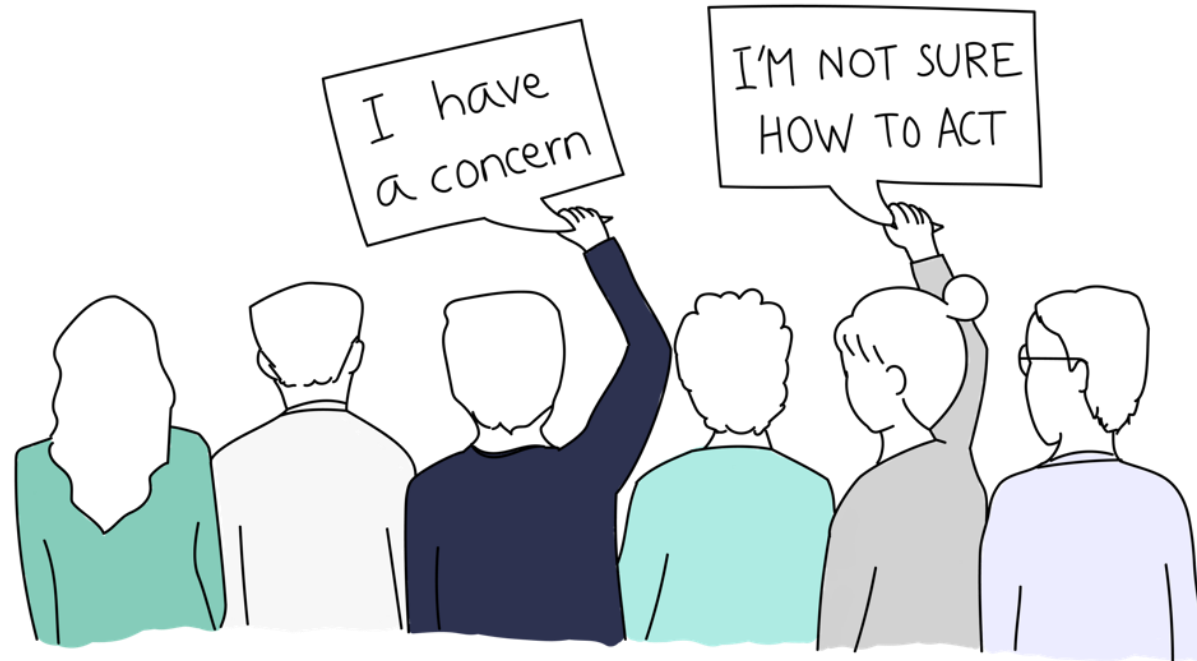


Observations of sexual harrasment - by age



Nordic Business Ethics Survey 2022. Kyselyssä kysyttiin 5000 vastaajalta minkälaista epäeettistä toimintaa oli havainnut viimeisen vuoden aikana työpaikalla.

Tavoitteena epämukavuus



Ideoita Code of Conduct -projektiin

Selvitä, mitkä ovat organisaatiollesi relevantit eettiset riskit

Eettisillä pelisäännöillä on merkitystä silloin, kun ne aidosti auttavat vastaamaan organisaation riskiprofiiliin sekä muuttuvan lainsäädännön ja toimintaympäristön vaatimuksiin.

Laajan taustatyön ja organisaation osallistamisen myötä syntyy lopputuloksena eettiset periaatteet, joiden takana koko henkilöstön on helppo seistä.

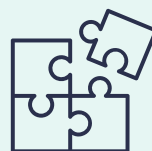
Metodit: Henkilöstökysely, haastattelut, sidosryhmien osallistaminen



Visualisoi Code of Conduct ja yksinkertaista sisältö käytännön kautta

Mikäli Code of Conduct jää vain ylätason dokumentiksi verkkosivuille, sen vaikutus itse arjen työhön jää rajalliseksi.

Organisaation näköinen, visuaalisesti houkutteleva koodi tuo eettiset periaatteet helposti lähestyttävällä tavalla lähelle arjen työtä ja auttaa jokaista työntekijää soveltamaan periaatteita omassa työssään.



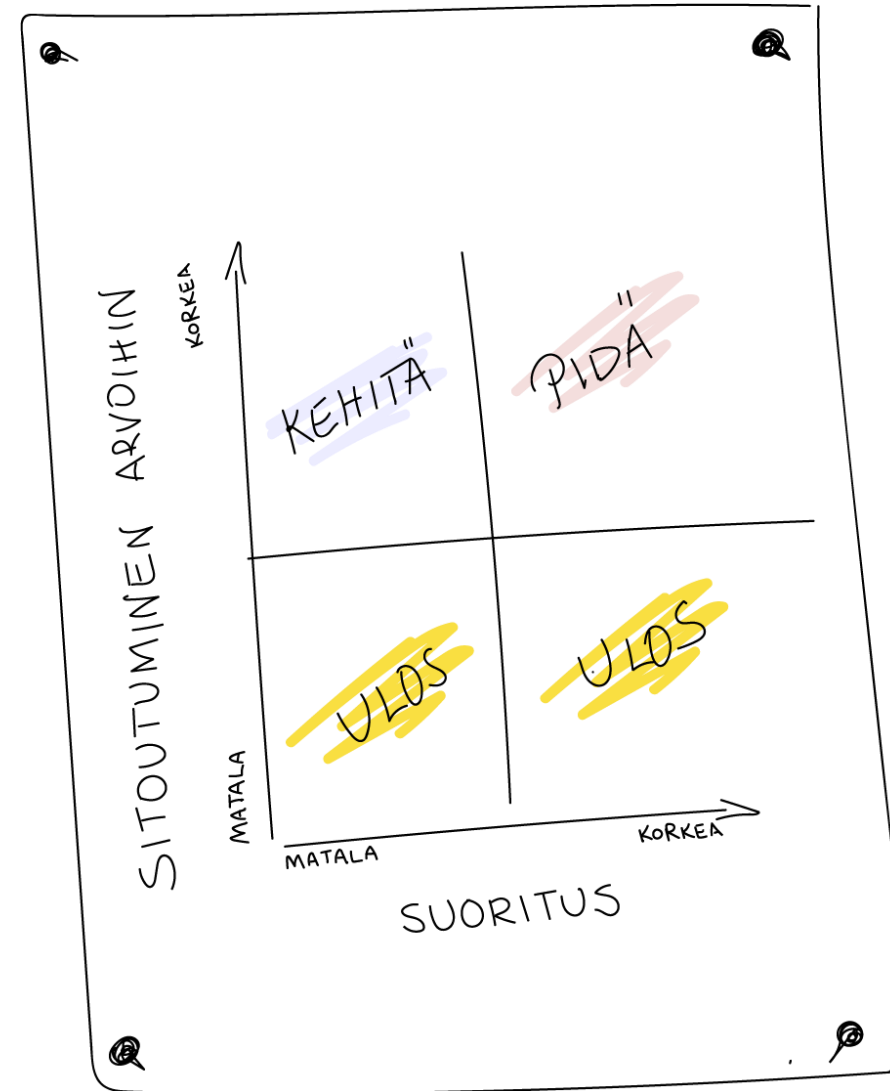
Kouluta ja integroi arjen prosesseihin

Verkkokoulutus on ketterä tapa varmistaa, että koko henkilöstö ymmärtää eettisten periaatteiden sisällön, tarkoituksen ja soveltamisen käytännössä.

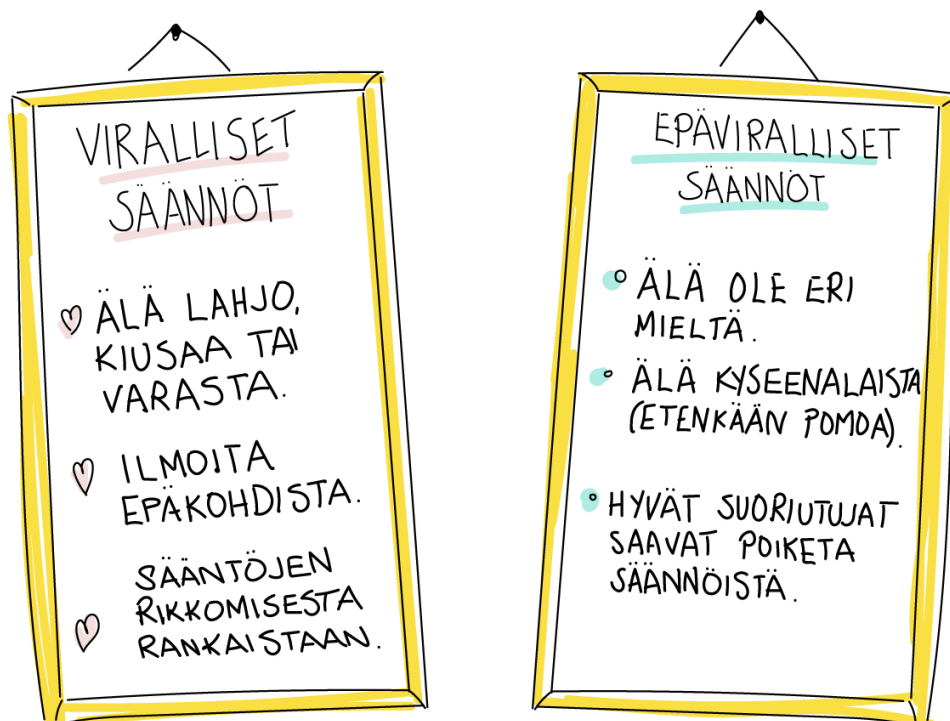
Verkkokoulutus ei yksin riitä! Lisäksi hyviä käytäntöjä ovat johtoryhmän sparraus, esihenkilöiden koulutus, ja koodin integrointi muuhun koulutukseen, viestintään ja prosesseihin.



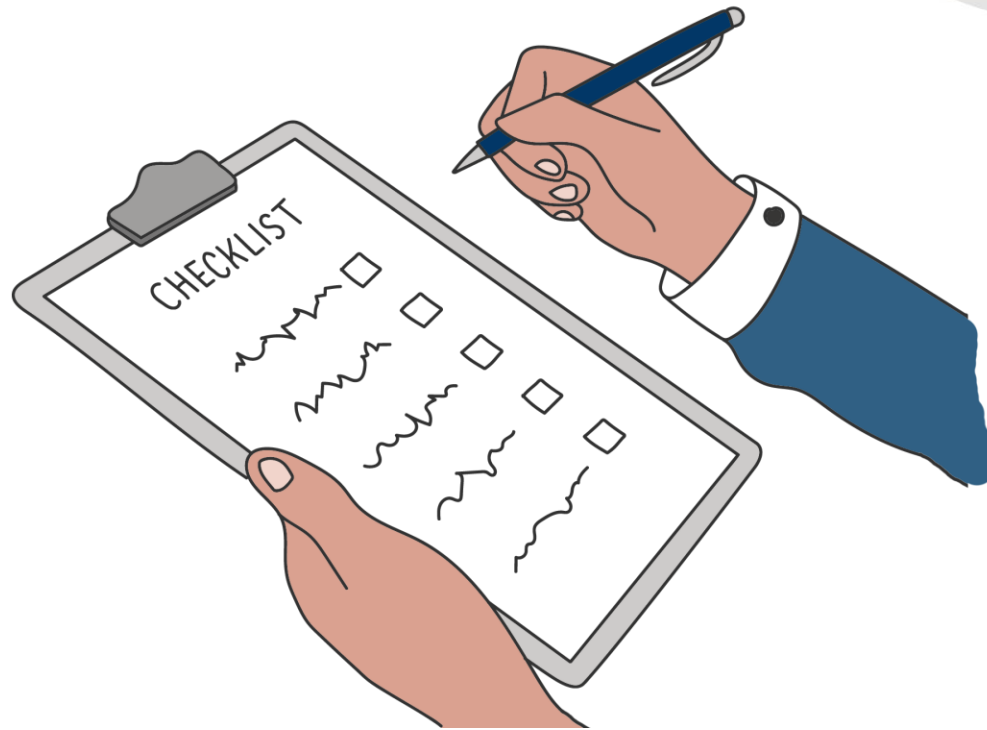
Mitä sitten kun Code of Conductia rikotaan?



Todellisuudessa on olemassa aina kaksi rinnakkaista koodia



Miten Code of Conductin onnistumista mitataan?



Yhteenveto:

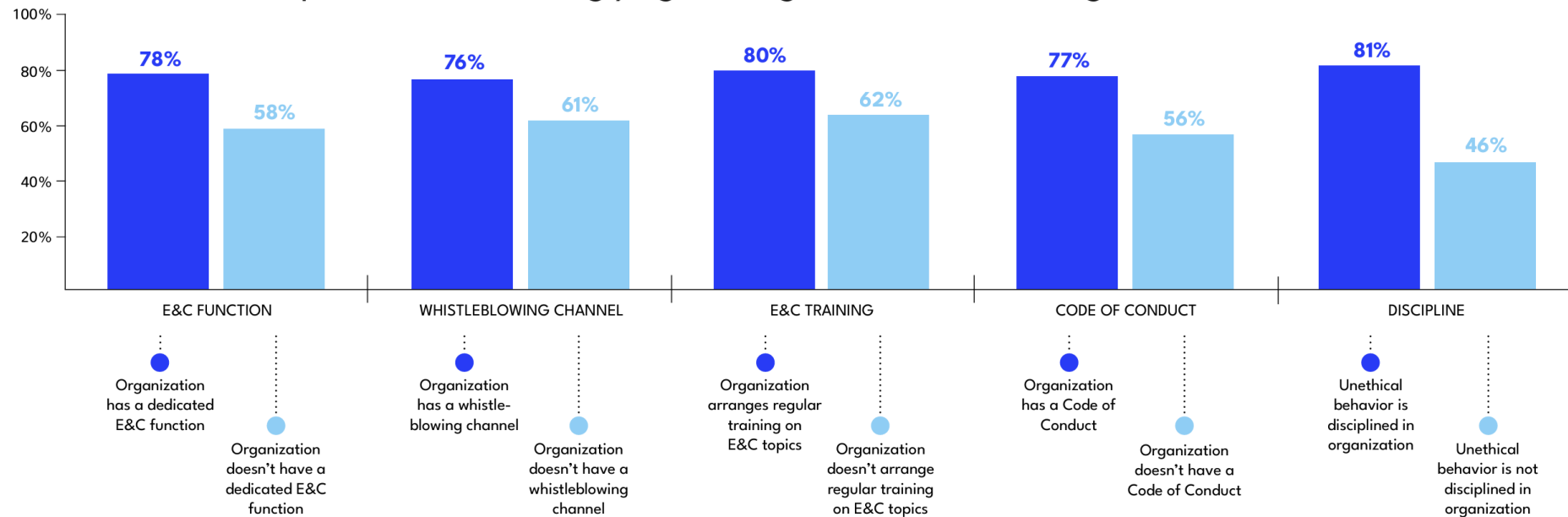
Vaikuttavan Code of Conduct –työn askelmerkit

1. Käytä aikaa **nimen** valintaan.
2. Tee taustalle **riskiarvio**.
3. Benchmark on hyvä työkalu, mutta **persoonallisuus** vielä parempi.
4. **Valjasta organisaatio** relevanteilta osin mukaan koodin laadintaan ja sen käytännön merkityksen pohdintaan.
5. Nollatoleranssin sijaan kannusta **virheiden, epäkohtien** ja **keskeneräisyyden** esiin nostamiseen.
6. Ulota koodi keskeisiin **sidosryhmiin**, mutta älä pidä sitä ainoana mekanismina varmistaa arvoketjun kestävyys.
7. Varmista, että Coden sisältämät sitoumukset on sisäänrakennettu organisaation **prosesseihin** (esim. vieraanvaraisuus, rekry, suorituksen arviointi)
8. Tee koodin **lanseeraus ja viestintä** sekä näyttävästi, että arkisesti.
9. **Auditoi ja seuraa**, miten Code of Conduct toteutuu todellisuudessa. Päivitä dokumentti säännöllisesti.

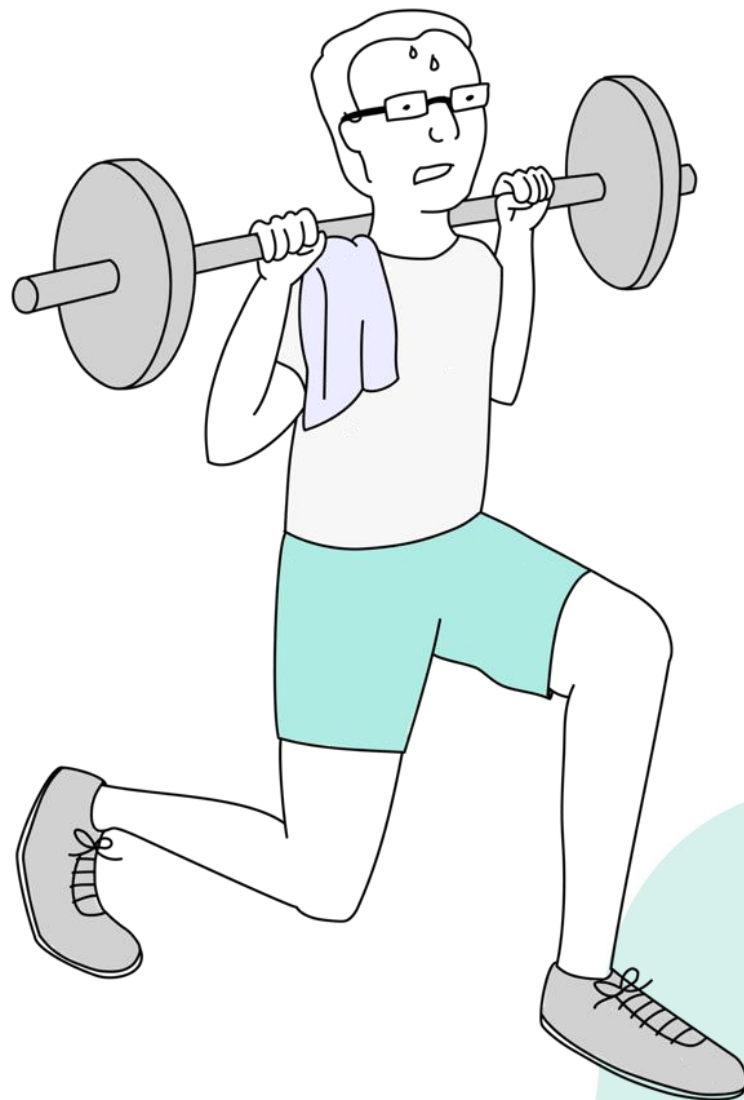
Lopuksi: Auttaako Code of Conduct luomaan kestävämpää toimintaa?

“I feel comfortable speaking up about ethical concerns.”

... % of respondents that strongly agreed, agreed or somewhat agreed with the statement.



”Moraali on lihas, joka vaatii treenaamista.”



www.NordicBusinessEthics.com
www.Codeofconduct.fi

Kiitos!



NIINA RATSULA

Toimitusjohtaja ja perustaja

 niina@codeofconduct.fi

 +358 50 486 9821

Kuinka onnistuimme tänään?

**Auta meitä kehittämään palveluitamme
ja vastaa lyhyeen palautekyselyymme.**

Löydät linkin kyselyyn sähköpostistasi.



**CODE OF CONDUCT
COMPANY**