

Erityiskertomus

Tarkastettujen EU:n toimielinten eettiset toimintapuitteet: edelleen parantamisen varaa

(annettu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn
sopimuksen 287 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan mukaisesti)



EUROOPAN
TILINTARKASTUS
TUOMIOISTUIN

Sisällys

	Kohta
Tiivistelmä	I–VI
Johdanto	01–13
OECD:n puitteet	03–05
Etiikkakysymykset EU:ssa	06–13
Tarkastuksen laajuus ja tarkastustapa	14–23
Huomautukset	24–85
Tarkastetut EU:n toimielimet ovat suurelta osin ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet	24–31
Tämänhetkisten eettisten toimintapuitteiden keskeiset elementit	24–29
EU:lla ei ole yhteisiä eettisiä toimintapuitteita, jotka koskisivat jäsenvaltioiden edustajien toimintaa neuvostossa	30–31
Toimielinten eettisissä toimintapuitteissa on joitakin puutteita	32–63
Parlamentilla ja neuvostolla ei ole etiikkaa koskevaa kokonaisstrategiaa	33–38
Ilmoitusten tarkastamismenettelyjä ja henkilöstölle annettuja ohjeita ei ole virallistettu riittäväällä tavalla	39–45
Jäsenten ilmoitusten tarkastaminen on vähäistä	46–50
Lahjoja ja kestitystä koskevat toimintaperiaatteet ovat puutteellisia ja epäselviä	51–53
Parlamentin valtuutetuille avustajille ei ole vahvistettu mukautettuja väärinkäytösten paljastamista koskevia sääntöjä	54–56
Säännökset, jotka koskevat parlamentin jäsenten toimintaa heidän toimikautensa päättymisen jälkeen, ovat vähemmän kattavia	57–63
Tarkastettujen toimielinten eettisiä toimintapuitteita tulisi tietyltä osin yhdenmukaistaa, mutta myös esimerkkejä hyvistä käytännöistä havaittiin	64–76
Lahjoihin ja kestitykseen liittyvät periaatteet	65
Viranhoitoon kuulumatonta toimintaa koskevat toimintaperiaatteet henkilöstön osalta	66
Jäsenten ilmoitukset, jotka koskevat heidän perheenjäsentensä sidonnaisuuksia ja toimintaa	67–68

Komissiossa saatavilla oleva erityis- ja käytännön ohjeistus	69–72
Jäsenten eettinen komitea	73–74
Häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet tapauksissa, joihin liittyy parlamentin jäsen	75
Selvästi kirjoitetut häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet henkilöstön osalta	76
Kyselyn tulokset antavat ristiriitaisen kuvan siitä, tunteeko ja ymmärtääkö henkilöstö etiikkakysymyksiä	77–85
Johtopäätökset ja suositukset	86–90

Liitteet

Liite I – Tämänhetkisten eettisten toimintapuitteiden pääpiirteet

Osa A – Lahjat ja kestitys

Osa B – Viranhoitoon kuulumattomat toimet ja tehtävät

Osa C – Palvelukseenottoon liittyvät eturistiriidat, satunnaiset yksittäiset eturistiriidat ja puolison toimintaan liittyvät eturistiriidat

Osa D – EU-palvelussuhteen päättymisen jälkeiset työtehtävät ja toimeksiannot

Osa E – Häirinnän vastaiset toimet

Osa F – Väärinkäytösten paljastaminen

Liite II – Kyselytutkimuksen tulokset

Lyhenteet

Sanasto

Euroopan parlamentin vastaukset

Neuvoston vastaukset

Komission vastaukset

Tarkastustiimi

Tiivistelmä

I Eettisyys julkisen vallan käyttämisessä tarkoittaa sitä, että virkamiehet tai muut julkisia tehtäviä hoitavat henkilöt toimivat yleisen edun mukaisesti, hallinnoivat julkisia varoja asianmukaisesti ja ovat päätöksissään oikeudenmukaisia. Näin toimien he edistävät moitteetonta varainhoitoa ja lisäävät yleisön luottamusta julkiseen valtaan, mikä on välttämätöntä, jos halutaan, että julkisen vallan politiikat onnistuvat. Aina kun Euroopan unionin toimielinten ja elinten jäsenet ja henkilöstö käyttäytyvät epäeettisesti, tapaus herättää suurta mielenkiintoa julkisuudessa ja vähentää luottamusta EU:hun. Tästä syystä on tärkeää, että toimielimet ottavat käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet. Näin varmistetaan, että epäeettisen käyttäytymisen riski on mahdollisimman pieni.

II Tilintarkastustuomioistuin arvioi tarkastuksessaan, olivatko tarkastetut EU:n toimielimet ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet. Tarkastus kattoi jäsenten ja henkilöstön kaikki tasot seuraavissa toimielimissä: Euroopan parlamentti (jäljempänä 'parlamentti'), Euroopan unionin neuvosto ja Eurooppa-neuvosto (jäljempänä 'neuvosto') ja Euroopan komissio (jäljempänä 'komissio'). Lisäksi tilintarkastustuomioistuin teki kyselytutkimuksen, jonka avulla se arvioi, tunsiko henkilöstö toimielimensä eettiset toimintapuitteet. Tilintarkastustuomioistuin ei arvioinut, miten eettiset toimintapuitteet oli pantu täytäntöön.

III Tilintarkastustuomioistuin totesi, että tarkastetut toimielimet olivat suurelta osin ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet mutta parantamisen varaa oli edelleen. Tarkastuksessa todettiin, että neuvostolla ei ole yhteisiä eettisiä toimintapuitteita, jotka koskisivat jäsenvaltioiden edustajien toimintaa.

IV Tarkastuksen tuloksena havaittiin joitakin puutteita seuraavissa kysymyksissä (joista kaikki eivät koskeneet kaikkia tarkastettuja toimielimiä):

- o etiikkaa koskevat kokonaisstrategiat (parlamentti ja neuvosto),
- o ilmoitusten tarkastamismenettelyjen virallistaminen ja selkeämpien arviointikriteerejä koskevien ohjeiden laatiminen henkilöstölle (parlamentti, neuvosto ja komissio),
- o jäsenten ilmoitusten tarkastamisen tehostaminen siten, että otetaan käyttöön kirjallinen vakiomenettely (parlamentti ja komissio),
- o lahjoihin ja kestitykseen liittyvät periaatteet (parlamentti, neuvosto ja komissio),

- o väärinkäytösten paljastaminen (parlamentti) ja
- o toimikauden päättymisen jälkeistä toimintaa koskevat säännökset (parlamentti).

Tilintarkastustuomioistuin totesi myös, että toimielinten kannattaisi yhtenäistää eettisiä toimintapuitteita tietyillä alueilla. Näitä alueita ovat esimerkiksi viranhoitoon kuulumaton toiminta sekä jäsenten puolisoiden ja kumppaneiden toimintaa koskevat ilmoitukset. Lisäksi toimielinten kannattaisi jakaa toisilleen esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

V Tilintarkastustuomioistuin suoritti kyselytutkimuksen, jonka kohteena oli edustava otos tarkastettujen toimielinten henkilöstöstä. Vaikka noin puolet henkilöstöstä piti eettisiin toimintapuitteisiin liittyviä tietojaan hyvinä tai erittäin hyvinä, tutkimustulokset antoivat ristiriitaisen kuvan henkilöstön tietämyksestä ja ymmärryksestä etiikka-asioissa. Tulokset kuitenkin vaihtelevat toimielimestä ja henkilöstöryhmästä toiseen.

VI Tilintarkastustuomioistuin esittää suosituksia, joiden avulla tarkastetut toimielimet voivat

- o parantaa eettisiä toimintapuitteitaan,
- o tehdä yhteistyötä eettisten toimintapuitteiden tietyjen osa-alueiden yhdenmukaistamiseksi ja antaa toisilleen enemmän tietoa hyvistä käytännöistä eettisten kysymysten hoitamisessa ja
- o huolehtia siitä, että henkilöstön tietämys ja ymmärrys eettisistä toimintapuitteista ja etiikkakulttuurista paranee.

Johdanto

01 Eettisyys julkisen vallan käyttämisessä tarkoittaa sitä, että virkamiehet tai muut julkisia tehtäviä hoitavat henkilöt toimivat yleisen edun mukaisesti, hallinnoivat julkisia varoja asianmukaisesti ja ovat päätöksissään oikeudenmukaisia. Näin toimien he edistävät moitteetonta varainhoitoa ja lisäävät yleisön luottamusta julkiseen valtaan, mikä on välttämätöntä, jos halutaan, että julkisen vallan politiikat onnistuvat.

02 Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) on laatinut lahjomattomuuden valvonnan puitteet¹. Järjestelmässä kootaan yhteen välineitä, prosesseja ja rakenteita, joilla edistetään lahjomattomuutta ja ehkäistään korruptiota julkisissa organisaatioissa. Julkissektorin lahjomattomuuteen liittyvän OECD:n suosituksen² mukaisesti lahjomattomuus tässä yhteydessä tarkoittaa sitä, että viranomaiset poikkeuksetta noudattavat yhteisiä eettisiä arvoja, periaatteita ja normeja ja näin ajavat ja pitävät etusijalla julkista etua julkissektorilla – yksityisten etujen sijasta.

OECD:n puitteet

03 OECD:n periaatteissa³, jotka koskevat eettisten kysymysten hallinnointia julkissektorilla, kuvaillaan ”eettistä infrastruktuuria”, joka julkisten toimielinten olisi otettava käyttöön. Tämä eettinen infrastruktuuri koostuu kolmesta keskeisestä elementistä: ohjeistuksesta, hallinnoinnista ja valvonnasta.

04 OECD on laatinut mallin, joka koskee eettisyyteen läheisesti liittyvää käsitettä eli julkissektorin lahjomattomuutta (ks. [kaavio 1](#)).

¹ Lahjomattomuuden valvonnan puitteet (Integrity management framework), OECD, 2009.

² Julkissektorin lahjomattomuuteen liittyvä OECD:n suositus (OECD Recommendation on Public Integrity), OECD, Pariisi, 2017.

³ OECD:n neuvoston vuonna 1998 antama suositus eettisyyden lisäämisestä julkissektorin toiminnassa, mukaan lukien periaatteet eettisyyteen liittyvien kysymysten hallinnoimisesta julkissektorilla (1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service); Luottamus hallintoon. Etiikkaan liittyvät toimenpiteet OECD-maissa (Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries), OECD, Pariisi, 2000.

Kaavio 1 – Julkissektorin lahjomattomuuden rakennuselementit



© OECD, Julkishallinnon lahjomattomuutta koskeva OECD:n neuvoston suositus, 2017.

05 Koko malli perustuu kolmeen osatekijään, joiden mukaan on

- o rakennettava johdonmukainen ja kattava julkishallinnon lahjomattomuutta koskeva järjestelmä,
- o kehitettävä julkishallinnon lahjomattomuutta korostavaa kulttuuria ja
- o mahdollistettava tehokas vastuuvollisuus.

Etiikkakysymykset EU:ssa

06 Euroopan unionin toimielinten ja elinten jäsenten ja henkilöstön epäeettistä käyttäytymistä ei voida missään oloissa hyväksyä. Epäeettinen käytös – tai edes sitä koskeva väite – herättää suurta kiinnostusta julkisuudessa ja vähentää luottamusta EU:hun. Epäeettinen käyttäytyminen on lisäksi yhteydessä korruptio- ja petosriskeihin. Näiden riskien hallinnassa voi olla hyötyä siitä, että eettisten toimintapuitteiden täytäntöönpanoa toimielimissä arvioidaan.

07 Toimielinten olisi otettava käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet varmistaakseen, että epäeettisen käyttäytymisen riski on mahdollisimman vähäinen. Jos asianmukaisia eettisiä toimintapuitteita ei ole, keskeinen riski on se, että toimielimet eivät toteuta toimia, joilla ehkäistään epäeettistä käyttäytymistä, havaitaan tällainen käyttäytyminen ja puututaan siihen asianmukaisesti. Tämä voi huonontaa EU:n ja sen toimielinten mainetta. EU:n lainsäädännössä ei ole varsinaista eettisten toimintapuitteiden määritelmää, mutta monet sekä primääri- että sekundaarilainsäädännön säännökset voidaan tulkita eettisiksi velvoitteiksi.

08 Vaikka tietyt yhteiset säännökset koskevat kaikkia EU:n toimielimiä, on vahvistettu myös erityisiä oikeudellisia eettisiä vaatimuksia. Nämä koskevat erikseen kutakin EU:n toimielintä, komission eri pääosastoja ja toimielinten jäseniä ja henkilöstöä. Erityissäännöksissä on otettu huomioon toimijoiden tehtävät ja vastuut ja niihin liittyvät riskit.

09 Kaikkien velvoitteiden lähtökohta on perussopimuksissa. Niiden säännöksissä on vahvistettu arvot, joita EU pitää tavoiteltavina ja joiden mukaisesti EU:n toimielinten ja elinten jäsenten ja henkilöstön olisi toimittava. Näiden säännösten terminologia ja niissä vahvistettujen velvoitteiden henki ovat jossain määrin samanlaisia, mutta ne koskevat varsin erityyppisiä henkilöryhmiä, joten kaikkia näitä henkilölajeja on tarkasteltava erikseen.

10 *Taulukossa 1* esitetään tiivistelmä säännösten soveltamisesta EU:n toimielinten jäseniin ja henkilöstöön.

Taulukko 1 – EU:n toimielinten henkilöstöön ja jäseniin sovellettavat säännökset

	HENKILÖSTÖ			JÄSENET		
	Parlamentti	Neuvosto	Komissio	Parlamentti	Neuvosto	Komissio
OIKEUDELLISET VAATIMUKSET	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (jäljempänä 'SEUT-sopimus') 298 artikla: Euroopan parlamentti ja neuvosto vahvistavat avointa, tehokasta ja riippumatonta eurooppalaista hallintoa koskevat säännökset.			Parlamentin jäsenten valinnasta annetun säädöksen 6 ja 7 artikla	Kansalliset säännöt	Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 17 artikla: komission jäsenten velvollisuus toimia täysin riippumattomasti <i>(Huom. Kertomus koskee henkilöiden, ei niinkään toimielinten eettistä käytöstä)</i>
	Henkilöstösäännöt (11–22 c artikla) ⁴			SEUT-sopimuksen 339 artiklaa sovelletaan myös parlamenttiin	SEUT-sopimuksen 339 artiklaa sovelletaan myös neuvostoon (ei vain ministeritasolla vaan myös kansallisten virkamiesten tasolla)	SEUT-sopimuksen 245 artikla: riippumattomuus, tehtävästä johtuvat velvollisuudet, toimikauden päätyttyä jatkuvat velvollisuudet SEUT-sopimuksen 339 artikla, joka koskee velvollisuutta olla ilmaisematta salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja

⁴ Muuhun henkilöstöön sovellettavissa palvelussuhteen ehdoissa on vahvistettu vastaavanlaisia vaatimuksia niiden henkilöstön jäsenten osalta, jotka eivät ole virkamiehiä. Toimielimet vahvistavat näitä säännöksiä koskevia täytäntöönpanosääntöjä. Niissä sääntely on seikkaperäisempää.

OIKEUDELLISET VAATIMUKSET	Varainhoitoasetus (36 artiklan 3 kohta ja 61 artikla)					
	Hyvän hallintotavan säännöstö					
	Hallintopäätökset: Opas Euroopan parlamentin virkamiesten ja toimihenkilöiden velvollisuuksista Työpaikka-kiusaamista ja sukupuolista häirintää sekä niiden ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevän neuvoa-antavan komitean sisäiset säännöt	Hallintopäätökset: Päätös N:o 61/15 viranhoitoon kuulumattomasta toiminnasta Päätös N:o 15/15 häirinnästä	Hallintopäätökset: Päätös viranhoitoon kuulumattomista toimista ja tehtävistä Päätös henkilökohtaisten syiden vuoksi myönnettävästä virkavapaudesta Päätös työpaikka-kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä Euroopan hyvän hallintotavan säännöstö	Euroopan parlamentin työnjärjestyksen 11 artikla ja liite I; Euroopan parlamentin jäsenten menettelysäännöt taloudellisten sidonnaisuuksien ja eturistiriitojen alalla	Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysäännöt	Komission päätös, annettu 31 päivänä tammikuuta 2018, Euroopan komission jäsenten toimintasäännöistä (C(2018)700) ⁵
VÄLINEET JA MENETTELYT	Henkilöstösäännöt (22 a – 22 c artikla ja liite IX kurinpitomenettely))			Työjärjestyksen 165–167 artikla (jäsenten käyttäytymissääntöjen rikkomisesta aiheutuvat toimenpiteet)	Kansalliset säännöt	SEUT-sopimuksen 247 artikla: komission jäsenten väärinkäytökset; komission päätös eettisiä kysymyksiä käsittelevän tilapäisen komitean perustamisesta Toimintasääntöjen 12 artikla: riippumaton eettinen komitea Toimintasääntöjen 13 artikla: toimintasääntöjen soveltamista koskevat toimenpiteet
	Hallintopäätökset: Henkilöstösääntöjen 22 c artiklan täytäntöönpanemiseksi annetut sisäiset säännöt	Hallintopäätökset: Päätös N:o 3/2016 väärinkäytösten paljastamisesta Päätökset N:o 73/06 ja N:o 74/06 hallinnollisista tutkimuksista ja kurinpitomenettelyistä	Hallintopäätökset: Komission suuntaviivat väärinkäytösten paljastamisesta; komission päätös 86/2004 hallinnollisia tutkimuksia ja kurinpitomenettelyitä koskevista yleisistä täytäntöönpanosäännöksistä	Päätös Euroopan parlamentin jäsenistä tehtyjen työpaikkahäirintää koskevien valitusten käsittelystä vastaavan neuvoa-antavan komitean toiminnasta ja menettelyistä valitusten käsittelyssä		

Lähde: Euroopan tilintarkastustuomioistuin.

11 Nämä oikeudelliset vaatimukset koskevat useita keskeisiä eettisiä kysymyksiä:

- o erityyppiset eturistiriidat, muun muassa seuraavissa tilanteissa:
 - o palvelukseenoton yhteydessä, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättymisen jälkeen,

⁵ EUVL C 65, 21.2.2018, s. 7.

- o lahjat ja kestitys, viranhoitoon kuulumattomat toimet ja puolisoiden työtehtävät,
- o edunvalvonta ja vaikuttaminen,
- o läpinäkyvyys,
- o häirinnän vastaiset toimet ja
- o lainvalvontamekanismit.

12 Oikeudellisessa kehyksessä selostetaan, kuinka jäsenten ja henkilöstön on käyttäydyttävä. Sen lisäksi oikeudellinen kehys tarjoaa välineet ja menettelyt, joiden avulla poikkeamat käyttäytymisvaatimuksista havaitaan ja niihin puututaan. Näin pyritään varmistamaan, että etiikkakysymyksiin liittyviä oikeudellisia vaatimuksia noudatetaan. Tässä tarkastuksessa ”eettisillä toimintapuitteilla” viitataan ensiksi etiikkakysymyksiä koskeviin oikeudellisiin vaatimuksiin ja toiseksi menettelyihin, lainvalvontavälineisiin, ohjeistukseen ja viestintään, joiden avulla pyritään varmistamaan, että oikeudellisia vaatimuksia noudatetaan.

13 Etiikan ”pehmeiden” eli kulttuuriin liittyvien tekijöiden tärkeyttä korostetaan yhä useammin. Näitä pidetään usein tehokkaampana tapana saavuttaa korkeat eettiset standardit. Pehmeitä tekijöitä ovat seuraavat:

- o eettisyyteen perustuvan kulttuurin edistäminen,
- o rehellisyyteen pohjautuva johtaminen,
- o arviointijärjestelmä, jolla edistetään vastuuvollisuutta ja eettistä käyttäytymistä sekä
- o avoimen organisaatiokulttuurin tukeminen.

Tarkastuksen laajuus ja tarkastustapa

14 Tilintarkastustuomioistuin arvioi tarkastuksessaan, olivatko tarkastetut EU:n toimielimet ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet. Tarkastus kattoi jäsenten ja henkilöstön kaikki tasot seuraavissa toimielimissä: Euroopan parlamentti (jäljempänä 'parlamentti'), Euroopan unionin neuvosto ja Eurooppa-neuvosto (jäljempänä 'neuvosto') ja Euroopan komissio (jäljempänä 'komissio').

15 Tilintarkastustuomioistuin tarkasti nyt ensimmäistä kertaa parlamentin, neuvoston ja komission eettisiä toimintapuitteita. Tilintarkastustuomioistuin on asettanut vuosiksi 2018–2020 strategisen tavoitteen, jonka mukaan luottamusta EU:hun olisi kasvatettava. Nyt tehty tarkastus on tämän tavoitteen mukainen. Parlamentti, neuvosto ja komissio on valittu tarkastuksen kohteeksi sen vuoksi, että ne ovat EU:n kolme tärkeintä lainsäädäntötyöhön osallistuvaa toimielintä ja niillä on huomattava määrä henkilöstöä. Näiden toimielinten eettiset toimintapuitteet tarjoavat parhaat edellytykset vertailevalle analyysille.

16 Sen arvioimiseksi, olivatko parlamentti, neuvosto ja komissio ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet, tilintarkastustuomioistuin on

- i) tarkastellut oikeudellisia eettisiä vaatimuksia, joita toimielimet ovat asettaneet jäsenilleen ja henkilöstölleen, sekä menettelyitä, joiden avulla toimielimet valvovat vaatimusten noudattamista, sekä
- ii) arvioinut, tunteeko tarkastettujen toimielinten henkilöstö eettiset toimintapuitteet.

Tilintarkastustuomioistuin ei selvittänyt, miten eettiset toimintapuitteet oli pantu täytäntöön.

17 Suurimman toimielimen eli komission osalta toimielimen henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosasto antoi tarkastajille selvityksen komissiossa sovellettavista yleisistä vaatimuksista ja menettelyistä. Tarkastuksessa tutkittiin tarkemmin sellaisten pääosastojen erityissääntöjä, jotka hallinnoivat merkittävää osuutta EU:n talousarviosta tai joilla on tärkeä asema laadittaessa ehdotuksia EU:n lainsäädännöksi tai valvottaessa EU:n lainsäädännön noudattamista. Näitä pääosastoja olivat maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosasto, kilpailun pääosasto, energian pääosasto, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto ja pääsihteeristö.

18 Tarkastuksessa arvioitiin toimielinten vaatimuksia ja menettelyitä erityisesti seuraavien kysymysten osalta:

- o lahjat ja kestitys (ks. *liite I, osa A*),
- o viranhoitoon kuulumattomat toimet ja tehtävät (ks. *liite I, osa B*),
- o palvelukseenottoon liittyvät eturistiriidat, satunnaiset yksittäiset eturistiriidat ja puolison toimintaan liittyvät eturistiriidat (ks. *liite I, osa C*),
- o EU-palvelussuhteen päättymisen jälkeiset työtehtävät ja toimeksiannot (ks. *liite I, osa D*),
- o häirinnän vastaiset toimet (ks. *liite I, osa E*) ja
- o väärinkäytösten paljastaminen (ks. *liite I, osa F*).

19 Tilintarkastustuomioistuin tarkasti myös menettelyt, jotka koskivat henkilöstöön liittyviä hallinnollisia tutkimuksia ja kurinpitomenettelyitä. Tarkastuksen toteuttamisen mahdollistamiseksi tilintarkastustuomioistuin ei arvioinut läpinäkyvyyteen ja edunvalvontaan liittyviä sääntöjä, vaikka nämä kysymykset liittyvätkin yleisiin eettisiin toimintapuitteisiin. Eturistiriitoihin liittyvät menettelyt julkisissa hankinnoissa eivät myöskään kuuluneet tämän tarkastuksen piiriin, sillä julkiset hankintamenettelyt ovat tilintarkastustuomioistuimen säännönmukaisuustarkastusten kohteena.

20 Laatiakseen luettelon käyttöön otetuista eettisistä toimintapuitteista ja menettelyistä, joiden avulla toimintapuitteiden noudattamista valvotaan, tilintarkastustuomioistuin lähetti kyselylomakkeen tarkastettaville toimielimille. Lisäksi tilintarkastustuomioistuin analysoi parlamentin, neuvoston ja komission toimittamia sisäisiä asiakirjoja. Komission osalta asiakirjat saatiin henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosastolta ja muilta pääosastoilta. Tilintarkastustuomioistuin vertasi eri toimielimissä voimassa olevia eettisiä vaatimuksia toisiinsa ja arvioi, kuinka hyvin nämä vaatimukset vastasivat alan ulkoisia standardeja (esim. OECD:n, Kansainvälisen työjärjestön ja Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston periaatteita, suuntaviivoja ja parhaita käytäntöjä). Lopuksi tilintarkastustuomioistuin kävi läpi muita etiikka-kysymyksiin liittyviä raportteja sekä haastatteli toimielinten henkilöstön jäseniä, joiden tehtävät liittyivät eettisiin toimintapuitteisiin.

21 Tämän tarkastuksen keskeisiä tarkastuskriteerejä olivat OECD:n kehittämät kansainvälisesti tunnustetut standardit, EU:n lainsäädäntö sekä toimielinten vahvistamat

etiikkavaatimukset ja -menettelyt. Lisäkritereinä käytettiin tarkastettujen toimielinten eettisten toimintapuitteiden vertailevaa analyysiä.

22 Näiden lähteiden täydentämiseksi tarkastajat järjestivät asiantuntijapaneelin, joka keskusteli siitä, mitkä ominaisuudet tekevät julkisten organisaatioiden eettisistä toimintapuitteista johdonmukaisia ja kattavia. Paneeliin kutsuttiin asiantuntijoita OECD:stä, Transparency International -järjestöstä, erään jäsenvaltion ylimmästä tarkastuselimestä sekä tiedeyhteisöstä, yksi henkilö kustakin. Nämä neljä asiantuntijaa auttoivat tilintarkastustuomioistuinta eettisten toimintapuitteiden tiettyjen erityisosa-alueiden arvioinnissa.

23 Tarkastajat pyrkivät muodostamaan käsityksen siitä, kuinka hyvin henkilöstö tunsi eettiset toimintapuitteet ja ymmärsi eettisyyteen perustuvaa kulttuuria. Tässä tarkoituksessa tehtiin kyselytutkimus edustavalle otokselle tarkastettujen toimielinten henkilöstöstä (ks. [liite II](#)).

Huomautukset

Tarkastetut EU:n toimielimet ovat suurelta osin ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet

Tämänhetkisten eettisten toimintapuitteiden keskeiset elementit

24 EU:n toimielinten henkilöstön osalta eettisten toimintapuitteiden päälähteitä ovat SEUT-sopimus, varainhoitoasetus ja henkilöstösääntöjen II osasto (Virkamiehen⁶ oikeudet ja velvollisuudet) (ks. [taulukko 1](#)). Toimielimet ovat kehittäneet näitä vaatimuksia edelleen omilla täytäntöönpanosäännöksillään ja suuntaviivoillaan, joissa vaatimuksia tarkennetaan mutta joissa ei luoda uusia aineellisia velvoitteita. Eettisten toimintapuitteiden säännökset, joita tarkastetut toimielimet soveltavat henkilöstöönsä, ovat kaiken kaikkiaan hyvin samanlaisia.

25 Jäsenten osalta tilanne on monimuotoisempi. Jäsenten asema ja tehtävät ovat luonteeltaan erilaisia eri toimielimissä mutta myös suhteessa henkilöstön asemaan ja tehtäviin. SEUT-sopimus on jäsenten eettisten vaatimusten päälähde: siinä vahvistetaan myös rangaistuksia ja seuraamuksia, jos vaatimuksia ei noudateta. Jäseniin sovellettavissa toimintasäännöissä ja työjärjestyksissä annetaan yksityiskohtaisempia säännöksiä (ks. [taulukko 1](#)). Lisäksi muissa asiakirjoissa, kuten opaskirjoissa, on annettu yksityiskohtaisempia sääntöjä (esimerkiksi parlamentin jäsenille on laadittu opas⁷ työpaikkakiusaamisen vastaisista toimista).

26 Tarkastettujen toimielinten eettiset toimintapuitteet ovat OECD:n suuntaviivojen ja muiden kriteereiden keskeisten vaatimusten mukaisia (ks. kohta [21](#)). Tarkastetut toimielimet ovat suurelta osin ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet sekä jäsenten että henkilöstön osalta:

- o Tarkastetut toimielimet ovat ottaneet käyttöön lahjoja ja kestitystä koskevat toimintaperiaatteet, joissa määritellään lahjat, vieraanvaraisuus ja muut etuisuudet ja vahvistetaan niiden hyväksymiseen ja niistä raportointiin liittyvät menettelyt (ks. [liite I, osa A](#)).

⁶ Muuhun henkilöstöön sovellettavissa palvelussuhteen ehdoissa on vahvistettu vastaavanlaisia vaatimuksia niiden henkilöstön jäsenten osalta, jotka eivät ole virkamiehiä.

⁷ Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle – Opas Euroopan parlamentin jäsenille, 2017.

- o Säännöt, jotka koskevat viranhoitoon kuulumatonta jäsenten ja henkilöstön toimintaa, samoin kuin säännöt, jotka koskevat henkilöstön ammattitoimintaa sen jälkeen kun heidän EU-palvelussuhteensa on päättynyt, kohdistuvat riskialueisiin, ja niissä vahvistetaan kriteerit, joiden perusteella kyseinen toiminta voidaan katsoa hyväksyttäväksi. Lisäksi niissä asetetaan raportointivaatimukset ja määrätään lupamenettelyistä (ks. [liite I, osat B ja D](#)).
- o Toimintaperiaatteet kattavat myös eturistiriidat, joita voi esiintyä esimerkiksi palvelukseenoton yhteydessä, satunnaisissa yksittäisissä tilanteissa, henkilöstöön kuuluvan henkilön aviopuolison tai kumppanin ansiotoiminnan yhteydessä sekä jäsenten toiminnan yhteydessä. Nämä toimintaperiaatteet ovat tarkastuskriteereinä käytettyjen kansainvälisten standardien mukaisia (ks. [liite I, osa C](#)).
- o Tarkastetut toimielimet ovat ottaneet käyttöön häirinnän vastaisia toimintaperiaatteita, jotka täyttävät asiaan liittyvien standardien olennaiset vaatimukset (ks. [liite I, osa E](#)).
- o Tarkastetut toimielimet ovat ottaneet käyttöön asianmukaisia väärinkäytösten paljastamista koskevia toimintaperiaatteita. Tämä on viime vuosien jatkuvan muutostyön tulosta. Periaatteissa esitetään määritelmät ja vahvistetaan väärinkäytösten paljastajia suojaavat mekanismit ([liite I, osa F](#)).

27 Eettisten toimintapuitteiden tukena ovat asianmukaiset tutkinta- ja seuraamusjärjestelmät. Tarkastettujen toimielinten henkilöstön osalta ne ovat samankaltaisia kuin hallinnolliset tutkimukset ja kurinpitomenettelyt, joista säädetään henkilöstösääntöjen kurinpitomenettelyä koskevissa 86 artiklassa ja liitteessä IX. Seuraamusten kirjo on melko laaja, mukaan lukien toimenpiteet, jotka vaikuttavat ensisijaisesti virkamiehen maineeseen (esim. kirjallinen huomautus tai varoitus) tai jotka vaikuttavat virkamiehen asemaan organisaatiossa (esim. ikälisien tai palkkaluokan alentaminen) tai jotka peruuttamattomasti muuttavat virkamiehen ja organisaation välistä suhdetta (esim. viraltapano, johon mahdollisesti liittyy eläkeoikeuksien alentaminen). Joillakin näistä seuraamuksista on taloudellisia vaikutuksia.

28 Jäsenten osalta seuraamukset ja rangaistukset on pääosin vahvistettu SEUT-sopimuksessa. Toimielimien toiminta- tai menettelysäännöt ja työjärjestys täydentävät SEUT-sopimuksen määräyksiä. Perussopimuksissa määrätään varsin monenlaisista välineistä määräysten noudattamisen varmistamiseksi. Näitä ovat esimerkiksi poliittiset ja oikeudelliset menettelyt sekä sisäiset kurinpitomenettelyt.

29 Tilintarkastustuomioistuin havaitsi joukon alueita, joilla toimielinten jäseniin ja henkilöstöön sovellettavien eettisten toimintapuitteiden kattavuutta, täsmällisyyttä ja

selkeyttä ja niihin liittyvää ohjeistusta voitaisiin parantaa (ks. kohdat [32–63](#)) ja yhdenmukaistaa (ks. kohdat [64–68](#)). Tilintarkastustuomioistuvin havaitsi myös esimerkkejä hyvistä käytännöistä, lähinnä komissiossa (ks. kohdat [69–76](#)).

EU:lla ei ole yhteisiä eettisiä toimintapuitteita, jotka koskisivat jäsenvaltioiden edustajien toimintaa neuvostossa

30 Eurooppa-neuvoston jäsenet ovat valtionpäämiehiä tai pääministereitä, ja Euroopan unionin neuvoston jäsenet ovat ministereitä. Tässä kertomuksessa heihin viitataan ilmaisulla ”neuvoston jäsen”. Muut jäsenvaltioiden edustajat ovat kansallisia virkamiehiä, jotka osallistuvat työryhmien ja komiteoiden kokouksiin. Lukuun ottamatta Eurooppa-neuvoston puheenjohtajaa⁸ neuvoston jäseniin ei sovelleta mitään yhteisiä eettisiä toimintapuitteita EU:n tasolla. Jäsenvaltioiden edustajien työtä neuvostossa säännellään kansallisessa lainsäädännössä.

31 Neuvostolla ei ole olemassa kokonaiskuvaa kaikista niistä kansallisista eettisistä toimintapuitteista, joita sovelletaan neuvoston jäseniin ja muihin jäsenvaltioiden edustajiin. Ei ole varmuutta siitä, kattavatko kansalliset vaatimukset – kun otetaan huomioon jäsenten ja edustajien aseman ja työn luonne – kaikki osa-alueet, jotka olisi tarpeen kattaa, ja kaikki riskit, jotka ovat merkityksellisiä.

Toimielinten eettisissä toimintapuitteissa on joitakin puutteita

32 Tilintarkastustuomioistuvin vertasi tarkastettujen toimielinten eettisiä toimintapuitteita kansainvälisiin standardeihin ja havaitsi joitakin puutteita.

Parlamentilla ja neuvostolla ei ole etiikkaa koskevaa kokonaisstrategiaa

33 OECD:n mallissa (ks. kohta [04](#)) korostetaan, että eettisten puitteiden olisi perustuttava strategiaan, jossa määritellään tavoitteet ja painopisteet. Strategia olisi kehitettävä käyttämällä asianmukaisia tietoja ja indikaattoreita, ja siinä olisi otettava huomioon perustellut etiikkariskit.

34 Komission kokonaisstrategia on vahvistettu komission henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosaston vuosia 2017–2020 koskevassa strategisessa

⁸ Ks. SEUT-sopimuksen 15 artikla sekä Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysäännöt (puheenjohtajan itsesäätelynä hyväksymä julkinen asiakirja).

suunnitelmassa, johon on sisällytetty henkilöstöä koskevat etiikkasäännökset. Myös henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosaston vuotuisessa riskinarvioinnissa käsitellään etiikkakysymyksiä. Riskinarviointi liittyy vuotuisen hallintosuunnitelmaan.

35 Strategisessa suunnitelmassa asetetaan kaksi tavoitetta. Ensiksikin johtajien ja henkilöstön olisi kaikissa tilanteissa noudatettava korkeimpia ammatillisia ja eettisiä standardeja. Toiseksi henkilöstösääntöjen täytäntöönpanosääntöjä olisi sovellettava selkeästi ja tehokkaasti. Näiden tavoitteiden saavuttamista seurataan tuloksellisuusindikaattoreiden avulla.

36 Vuoden 2018 riskinarvioinnissa havaittiin yksi yleisluontoinen riski. Arvioinnissa todettiin, että tämänhetkisiä toimenpiteitä ja/tai prosesseja, joiden avulla pyritään vähentämään nykyisen ja aiemman henkilöstön viranhoitoon kuulumattoman toiminnan tai käytöksen aiheuttamia maineeseen liittyviä riskejä, olisi mahdollisesti edelleen kohennettava näiden kysymysten kasvaneen julkisuusarvon huomioon ottamiseksi. Riskitasoksi arvioidaan 9/25, ja tämän riskin pienentämistä seurataan vuotuisessa hallintosuunnitelmassa.

37 Tarkastetut komission pääosastot tunnistavat merkittävät ja kriittiset riskit sekä arvioivat ja hallitsevat niitä vuotuisessa riskinhallintamenettelyssä. Tämä kattaa myös etiikkariskit. Tarkastetuista pääosastoista kilpailun pääosasto oli sisällyttänyt strategiaan ja hallinnollisiin suunnitteluprosesseihinsa yksityiskohtaisimmat henkilöstöä koskevat etiikkatoimet.

38 Parlamentilla ja neuvostolla ei ole sen paremmin henkilöstön kuin jäsentenkään osalta etiikkaan liittyvää kokonaisstrategiaa, jossa tuloksellisuusindikaattoreiden avulla seurattaisiin tavoitteiden ja painopisteiden toteutumista. Parlamentti teki vuonna 2017 arvioinnin, joka kattoi sisäisen valvonnan vähimmäisstandardit ja jossa käsiteltiin myös eettisiä kysymyksiä. Neuvosto sen sijaan ei ole tähän mennessä tehnyt täydellistä riskinarviointia etiikkakysymysten alalla.

Ilmoitusten tarkastamisen menettelyjä ja henkilöstölle annettuja ohjeita ei ole virallistettu riittävällä tavalla

39 OECD:n mukaan jokaisen organisaation olisi otettava käyttöön menettelyt eturistiriitojen tunnistamiseksi, hallinnoimiseksi ja ratkaisemiseksi. Näillä menettelyillä

olisi varmistettava, että virkamiehillä on tieto vaatimuksista, joiden mukaisesti heidän on ilmoitettava eturistiriitatilanteista.⁹

40 Eturistiriitojen osalta eettiset toimintapuitteet perustuvat suurelta osin yksittäisten henkilöstön jäsenten omiin ilmoituksiin. Tällaiset järjestelmät perustuvat yksilön rehellisyyteen ja siihen, että henkilöstön jäsenet tuntevat ilmoituksia koskevat vaatimukset. Eettiset toimintapuitteet eivät kuitenkaan voi olla tehokkaita ilman asianmukaisia valvontajärjestelmiä. Valvonnan tason olisi vastattava riskien tasoa, ja valvontaa mitoitettaessa olisi otettava huomioon valvonnasta koituva hallinnollinen rasitus.

41 EU:n henkilöstön veloitteet perustuvat olennaisilta osiltaan henkilöstösääntöihin ja varainhoitoasetukseen. Toimielinten täytäntöönpanosäännökset edellyttävät, että henkilöstö antaa ilmoituksia oma-aloitteisesti erilaisissa tilanteissa (ks. [laatikko 1](#)):

Laatikko 1

Esimerkkejä siitä, minkä tyyppisiä ilmoituksia tarkastettujen toimielinten henkilöstön on annettava

- lahjat ja vieraanvaraisuus (henkilöstösääntöjen 11 artikla),
- eturistiriita palvelukseenoton yhteydessä (henkilöstösääntöjen 11 artiklan 3 kohta),
- satunnaisesta yksittäisestä eturistiriidasta ilmoittaminen (henkilöstösääntöjen 11 a artikla),
- lupapyyntö, joka koskee viranhoitoon kuulumatonta toimintaa (henkilöstösääntöjen 12 artikla),
- puolison ansiotoiminta (henkilöstösääntöjen 13 artikla) sekä
- toiminta palvelussuhteen päätyttyä (henkilöstösääntöjen 16 artikla).

42 Tällaiset ilmoitukset ovat usein henkilöstön jäsenen harkinnan varassa. Yksityiskohtaiset tiedot tapauksesta on annettava ainoastaan, jos henkilöstön jäsen katsoo, että kyseessä on ilmoitettava asia. Tarkastetut toimielimet ovat yleisesti ottaneet käyttöön menettelyitä ja työnkuluja, joiden avulla ne voivat arvioida henkilöstön

⁹ Eturistiriitojen hallinnointi julkisella sektorilla, OECD, 2005.

jäsenten ilmoituksiin sisältyvät tiedot ja toteuttaa niiden johdosta tarvittavat toimet (esim. myöntää lupia tarvittaessa).

43 Vaikka nämä toimielimet totesivat, että myös kaikkia muita saatavilla olevia tietoja tutkitaan ja ne otetaan huomioon, menettelyt ja työkulut eivät kuvaa, mitä muita sisäisiä tietoja (esim. henkilökansioita tai muita tehtyjä ilmoituksia) tai ulkoisia tietoja (esimerkiksi verkkosivustoja) käytäisiin läpi ja ristiintarkastettaisiin.

44 Jos halutaan, että henkilöstö noudattaa eettisiä vaatimuksia johdonmukaisesti, on annettava selkeä ja kattava ohjeistus kyseisistä vaatimuksista. Tilintarkastustuomioistuimien havaitti kuitenkin, että saatavilla oleva ohjeistus ei aina ollut riittävän selkeää ja yksityiskohtaista (ks. [laatikko 2](#)):

Laatikko 2

Esimerkkejä ohjeistuksen riittämättömyydestä

Ilmoitukset palvelukseenoton yhteydessä

Hakijoiden on tarkastetuissa toimielimissä ilmoitettava taloudellisista sidonnaisuuksistaan palvelukseenoton yhteydessä, mutta vain jos sidonnaisuudet mahdollisesti voivat vaikuttaa hakijan työtehtävien suorittamiseen.

Johtajat voivat näin ollen ryhtyä toimiin ainoastaan sellaisten tietojen perusteella, jotka hakijat itse pitävät tarpeellisena ilmoittaa.

Siitä, millaiset tilanteet voisivat aiheuttaa (mahdollisen) eturistiriidan, on vain vähän ohjeistusta.

Tietyt eturistiriidan kannalta merkitykselliset tilanteet puuttuvat ohjeistuksesta

Komission maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosasto on laatinut etiikkaa koskevan oppaan, jossa annetaan pääosaston henkilöstölle lisää käytännön tietoa eettisistä vaatimuksista samoin kuin asiaan liittyviä esimerkkejä ja selostuksia. Oppaassa ei kuitenkaan käsitellä tiettyjä tilanteita, jotka voivat olla merkityksellisiä pääosaston työn kannalta:

- henkilöstön jäsenet harjoittavat maataloustoimintaa ja
- henkilöstön jäsenet saavat yhteisen maatalouspolitiikan mukaisia EU:n tukia.

45 Eettisissä toimintaperiaatteissa ei aina anneta selkeitä ohjeita kriteereistä, joiden mukaisesti ilmoituksia olisi arvioitava. Tämä koskee erityisesti lainsäädännössä

vahvistettujen kriteerien soveltamista käytännössä. Arviointikriteerit ovat selkeät silloin kun on kyse lahjoista ja kestityksestä sekä viranhoitoon kuulumattomasta, mutta sen kanssa samaan aikaan harjoitetusta ulkoisesta toiminnasta. Sen sijaan ohjeistus on puutteellista, kun on kyse henkilöstön jäsenten taloudellisiin sidonnaisuuksiin liittyvistä eturistiriidoista tai heidän palvelussuhteensa päättymisen jälkeisestä toiminnasta tai heidän puolisonsa tai kumppaninsa ammattitoiminnasta. Vaikka ohjeilla on mahdotonta kattaa kaikkia mahdollisia tilanteita, selkeät ohjeet siitä, miten laissa olevia kriteerejä sovelletaan, vähentäisivät epäyhdenmukaisen kohtelun riskiä.

Jäsenten ilmoitusten tarkastaminen on vähäistä

46 Kuten kohdassa **42** mainittiin, myös tarkastettujen toimielinten jäseniin liittyvät tiedot kerätään pääasiassa jäsenten omista ilmoituksista. Tietojen laatu sekä arviointikriteerit ovat ratkaisevan tärkeitä, jotta voidaan riittävästi hallita eettisiin kysymyksiin liittyviä riskejä. Tietojen tarkastamista varten ei ole laadittu kirjallisia vakiomenettelyitä ja työnkulkuja.

47 Komission jäsenten on toimintasääntöjensä mukaisesti annettava ilmoituksia esimerkiksi aiemmasta toiminnastaan, tämänhetkisestä viranhoitoon liittymättömästä toiminnastaan, taloudellisista sidonnaisuuksistaan sekä puolisoidensa tai kumppaneidensa ammattitoiminnasta. Ilmoitukset tarkastetaan puheenjohtajan alaisuudessa. Myös tältä osin on todettava, että tietojen oikeellisuuden, luotettavuuden tai täydellisyyden tarkastamista varten ei ole kirjallisia vakiomenettelyitä.

48 Myös parlamentin jäsenten on annettava ilmoitus sidonnaisuuksistaan. Ilmoituksessa on annettava tiedot muun muassa ammattitoiminnasta kolmen vuoden ajalta ennen jäsenen toimikauden alkua parlamentissa, säännöllisestä ja satunnaisesta palkallisesta toiminnasta (viranhoitoon kuulumaton toiminta) sekä kaikista muista taloudellisista sidonnaisuuksista, jotka saattavat vaikuttaa jäsenten tehtävien suorittamiseen. Parlamentin jäsenten ilmoituksista tarkastetaan niiden yleinen uskottavuus eli pyritään varmistamaan, että niissä ei ole selvästi virheellistä tietoa ja että tiedot on mahdollista lukea ja ymmärtää. Ilmoitukset tarkastetaan puheenjohtajan alaisuudessa. Tarkastuksessa puututaan ilmoituksessa oleviin selviin muotoiluvirheisiin sekä ristiriitaisuuksiin useamman ilmoituksen välillä. Lisäksi valvotaan määräajan noudattamista. Jos puheenjohtaja saa tietoonsa, että ilmoituksen tiedot ovat olennaisesti virheellisiä tai vanhentuneita, puheenjohtaja voi kuulla jäsenten toimintaa käsittelevää neuvoa-antavaa komiteaa. Puheenjohtajan on tarvittaessa pyydettävä jäsentä korjaamaan ilmoituksensa. Jos esitetään väite menettelysääntöjen rikkomisesta, puheenjohtajan on siirrettävä asia neuvoa-antavalle komitealle. Parlamentin menettelytavoissa ei edellytetä muita tarkastuksia, jotka koskisivat parlamentin jäsenten

ilmoitusten oikeellisuutta ja täydellisyyttä, eikä myöskään muunlaisista ilmoitusten arvioinneista ole säännöksiä¹⁰. Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan ilmoitusta ei tarkasteta eikä arvioida.

49 Keskeinen tae sille, että parlamentin jäsenten, Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan ja komission jäsenten ilmoitukset ovat oikeellisia, on läpinäkyvyys sekä se, että sidosryhmät, tiedotusvälineet ja suuri yleisö kiinnittävät ilmoituksiin huomiota. Lisäksi komission jäsenten ilmoitukset ovat Euroopan parlamentin ja Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan ilmoitukset jäsenvaltioiden tarkkailun alaisia.

50 Se, että jäsenten ilmoitusten tarkastamista varten ei ole vahvistettu kirjallisia vakiomenettelyjä, synnyttää riskin velvollisuuksien epäyhtenäisestä tulkinnasta ja lisää sen skenaarion todennäköisyyttä, että toimieliin ei havaitse virheellisyyksiä ja muita ongelmia ennen kuin ne tulevat esiin julkisuudessa. Tämä voi vaarantaa yleistä luottamusta EU:hun.

Lahjoja ja kestitystä koskevat toimintaperiaatteet ovat puutteellisia ja epäselviä

51 OECD:n suuntaviivojen mukaan organisaatioiden olisi puututtava mahdollisiin eturistiriitoihin, jotka johtuvat lahjoista ja etuisuuksista. Tätä varten olisi muun muassa otettava käyttöön hallinnollinen menettely, jonka avulla lahjoja ja etuisuuksia valvotaan. Tällöin voidaan esimerkiksi määritellä lahjat, jotka voidaan hyväksyä, ja lahjat, joita ei voida hyväksyä. Lisäksi tietyn tyyppisten lahjojen vastaanotto voidaan hyväksyä, jos ne luovutetaan edelleen organisaatiolle.¹¹

52 Tarkastettujen toimielinten toimintaperiaatteet, jotka koskevat jäsenten ja henkilöstön lahjoja ja kestitystä, ovat yleisesti ottaen laadukkaita (ks. *liite I, osa A*). Nämä toimintaperiaatteet kattavat henkilöstösääntöjen 11 artiklan vaatimukset. Kyseisessä artiklassa vahvistetaan säännöt, jotka koskevat kunnianosoitusten, kunniamerkkien, suosionosoitusten, lahjojen tai kaikenlaisten palkkioiden hyväksymistä. Toimintaperiaatteissa kyseisiä vaatimuksia selitetään lisää. Komission jäsenten toimintasäännöissä ja Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysäännöissä on lahjoja ja muita etuisuuksia koskevia säännöksiä. Euroopan parlamentin jäsenten osalta

¹⁰ On huomattava, että joissakin jäsenvaltioissa, kuten Ranskassa ja Puolassa, toimivaltaiset viranomaiset lisäksi tarkastavat toimielinten jäsenten ilmoitukset kansallisen lainsäädännön nojalla.

¹¹ Eturistiriitojen hallinnointi julkisella sektorilla, välinepaketti, OECD, 2005.

tarkempia toimintaperiaatteita sisältyy täytäntöönpanotoimenpiteisiin, jotka koskevat jäsenten menettelysääntöjä¹².

53 Näissä toimintaperiaatteissa on kuitenkin puutteita, ja ne ovat toisinaan epäselviä. Niitä voitaisiin parantaa tietyillä aloilla (ks. *laatikko 3*).

Laatikko 3

Puutteet lahjoihin ja kestävykseen liittyvissä periaatteissa

Parlamentti

- Henkilöstöä koskevissa täytäntöönpanosäännöksissä ei ole määritelty lahjoja tai vieraanvaraisuutta.
- Euroopan parlamentin henkilöstöä koskevat säännöt, jotka liittyvät lahjojen hyväksymiseen, keskittyvät lahjojen arvoon mutta jättävät huomiotta olosuhteet, joissa lahjojen voitaisiin niiden arvosta riippumatta katsoa vaarantavan riippumattomuuden.
- Henkilöstölle ei ole vahvistettu sääntöjä vieraanvaraisuuden hyväksymisestä.
- Siitä, että henkilöstö hyväksyy lahjoja toimielimen puolesta, ei ole sääntöjä.

Neuvosto

- Eurooppa-neuvoston puheenjohtajaa ja henkilöstöä koskevissa säännöissä pyritään yleisesti ottaen siihen, että minkäänlaisia lahjoja ei otettaisi vastaan missään olosuhteissa. Säännöissä ei kuitenkaan selosteta riittävästi, missä olosuhteissa lahjojen voitaisiin niiden arvosta riippumatta katsoa vaarantavan riippumattomuuden.

Komissio

- Jäseniä koskevissa säännöissä ei ole määritelty lahjoja ja vieraanvaraisuutta.

¹² Euroopan parlamentin puhemiesistön päätös täytäntöönpanotoimenpiteistä, jotka koskevat Euroopan parlamentin jäsenten menettelysääntöjä taloudellisten sidonnaisuuksien ja eturistiriitojen alalla, 15.4.2013.

Parlamentin valtuutetuille avustajille ei ole vahvistettu mukautettuja väärinkäytösten paljastamista koskevia sääntöjä

54 Jotta väärinkäytöksistä ja korruptiosta olisi helpompaa ilmoittaa, olisi otettava käyttöön tehokkaat institutionaaliset puitteet sekä selkeät menettelyt ja ilmoituskanavat¹³. Vilpittömässä mielessä toimivia väärinkäytösten paljastajia on suojattava kostotoimilta. *Liitteessä I olevassa osassa F* esitetään yleiskatsaus EU:n nykyisistä asioita koskevista säännöistä.

55 Parlamentin sisäisillä säännöillä pannaan täytäntöön väärinkäytösten paljastamista koskevaa henkilöstösääntöjen 22 c artiklaa. Parlamentin säännöissä säädetään väärinkäytösten paljastajille annettavasta neuvonnasta ja avusta sekä heihin sovellettavista suojatoimenpiteistä. Sääntöjä sovelletaan koko henkilöstöön, myös parlamentin jäsenten valtuutettuihin avustajiin.

56 Valtuutettujen avustajien työ on luonteeltaan toisenlaista kuin muun henkilöstön työ. Heidät otetaan palvelukseen eri tavalla, sillä parlamentin jäsenet palkkaavat heidät suoraan. Parlamentin sisäisten sääntöjen mukaan väärinkäytöksiä paljastanutta henkilöstön jäsentä voidaan suojata siirtämällä hänet toiseen tehtävään. Väärinkäytösten paljastamista koskevissa säännöksissä ei kuitenkaan säädetä minkäänlaisista suojatoimenpiteistä, joissa nimenomaisesti otettaisiin huomioon valtuutettujen avustajien aseman erityisluonne.

Säännökset, jotka koskevat parlamentin jäsenten toimintaa heidän toimikautensa päättymisen jälkeen, ovat vähemmän kattavia

57 OECD on julkaissut julkishallintoa koskevan asiakirjan, jossa esitetään hyviä käytäntöjä palvelussuhteen päättymisen jälkeisestä toiminnasta¹⁴. Asiakirjassa todetaan, että kaikilla yksiköillä, joille palvelussuhteen päättymisen jälkeinen toiminta aiheuttaa todellisen tai potentiaalisen ongelman, olisi oltava toimivat järjestelmät näiden kysymysten hoitamiseksi. Tämä koskee myös tilanteita, joissa henkilö on edelleen virassaan mutta neuvottelee näköpiirissään olevasta työsuhteen jälkeisestä toiminnasta. *Liitteessä I olevassa osassa D* esitetään yleiskatsaus niiden tämänhetkisten sääntöjen pääpiirteistä, jotka koskevat EU-palvelussuhteen päättymisen jälkeisiä työtehtäviä ja

¹³ CleanGovBiz-aloitteen ohjeistus väärinkäytösten paljastajien suojaamisesta ja rohkaisemisesta (Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance), OECD, 2012.

¹⁴ Julkishallinnon palvelussuhteen päättymisen jälkeistä toimintaa koskevista hyvistä käytännöistä ja eturistiriitojen ennaltaehkäisystä laadittu asiakirja (Post-Public Employment Good Practices for preventing Conflict of Interest), OECD, 2010.

toimeksiantoja. Ottaen huomioon että entisten jäsenten ja entisen henkilöstön epäeettistä käyttäytymistä ei ole arvioitu, jäljempänä selostettavat eroavuudet eivät ole perusteltuja.

58 Henkilöstön osalta eettisissä toimintapuitteissa vahvistetaan säännöksiä, jotka liittyvät palvelussuhteen jälkeiseen toimintaan ja erityisesti tiettyyn karenssi aikaan. Virkamiehen, joka aikoo harjoittaa ammattitoimintaa palvelussuhteensa päättymistä seuraavien kahden vuoden kuluessa, on ilmoitettava asiasta toimielimelleen, joka voi hyväksyä tai kieltää uuden toiminnan.

59 Palvelussuhteen päättymistä seuraavien 12 kuukauden kuluessa nimittävä viranomais kieltää entisiä korkeita virkamiehiä osallistumasta edunvalvontatoimiin, jotka kohdistuvat heidän entisen toimielimensä henkilöstöön. He eivät myöskään saa pyrkiä vaikuttamaan sellaisten yritysten, asiakkaiden tai työnantajien hyväksi, joita koskevista asioista he vastasivat virkamiesuransa kolmen viimeisen vuoden aikana. Tietyissä tapauksissa toimielin voi pidentää tämän 12 kuukauden jakson enintään 24 kuukauteen.

60 Komission jäsenten osalta palvelussuhteen päättymisen jälkeistä toimintaa säännellään komission jäsenten toimintasäännöissä. Jos entinen komission jäsen aikoo 24 kuukauden sisällä toimikautensa päättymisestä harjoittaa ammattitoimintaa, hänen on annettava kollegiolle tieto asiasta. Puheenjohtajan osalta vastaava määräaika on 36 kuukautta. Komissio arvioi, sopiiko suunniteltu toiminta yhteen kunniallisuutta ja pidättyvyyttä koskevien velvoitteiden kanssa. Jos suunniteltu toiminta liittyy entisen jäsenen tehtäviin, komission on kuultava riippumatonta eettistä komiteaa.

61 Jos parlamentin entinen jäsen harjoittaa edunvalvonta- ja edustustoimintaa, joka liittyy EU:hun, hänen on menettelysääntöjen 6 artiklan mukaisesti ilmoitettava tällaisesta toiminnasta parlamentille. Hänen on pidättäydyttävä hyödyntämästä oikeuksia, jotka myönnetään entisille jäsenille (esim. elinikäinen kulkulupa). Parlamentin jäsenten toimikauden jälkeiselle toiminnalle ei ole muita rajoituksia, eikä jäsenten tarvitse ilmoittaa mistään muista tehtävistä parlamentille.

62 Parlamentin jäsenen virka ja velvollisuudet poikkeavat luonteeltaan Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan ja komission jäsenen vastaavista varsinkin siinä mielessä, että parlamentin jäsenet ovat kansalaisten suoraan vaaleilla valitsemia. Eturistiriitoja voidaan kuitenkin nähdä silloin kun parlamentin jäsenellä on taustansa vuoksi yhteys tiettyyn teollisuudenalaan ja hän on laatimassa lainsäädäntöä, jolla on välittömiä vaikutuksia tuohon teollisuudenalaan.

63 Menettelysäännöissä kielletään neuvoston puheenjohtajaa kohdistamasta edunvalvontatoimintaa EU:n toimielinten henkilöstöön tai jäseniin 18 kuukauden kuluessa siitä, kun hänen toimikautensa päättyy. Saman ajanjakson aikana hänen on myös ilmoitettava neuvoston pääsihteerille vähintään neljä viikkoa etukäteen aikomuksestaan harjoittaa ammattitoimintaa.

Tarkastettujen toimielinten eettisiä toimintapuitteita tulisi tietyltä osin yhdenmukaistaa, mutta myös esimerkkejä hyvistä käytännöistä havaittiin

64 Tarkastettujen toimielinten eettiset toimintapuitteet poikkeavat toisistaan. Tämä johtuu siitä, että niissä tehtävä työ on erilaista, mutta myös siitä, että niiden tehtäviin luontaisesti liittyvät riskit ovat monin paikoin erilaisia. On kuitenkin monia aloja, joilla toimielinten lähestymistavat eettisissä kysymyksissä voitaisiin yhdenmukaistaa. Yhdenmukaistaminen on perusteltua muun muassa, koska yleisön käsitys EU:n toimielimistä on samanlainen, toimielinten henkilöstöjen oikeudellinen asema on sama ja toimielimen henkilöstön jäsen voi hakea siirtoa toimielimestä toiseen.

Lahjoihin ja kestitykseen liittyvät periaatteet

65 Vaikka lahjoihin ja kestitykseen liittyvät periaatteet ovat pääpiirteissään samanlaisia eri toimielimissä, tarkastuksessa havaittiin tiettyjä eroja, jotka eivät olleet perusteltuja sen paremmin toimielinten toiminnan luonteen kuin siihen liittyvien riskienkään kannalta (ks. [laatikko 4](#)).

Laatikko 4

Esimerkkejä eroista lahjoihin ja kestitykseen liittyvissä säännöissä

Lahjojen ja vieraanvaraisuuden määritelmä

Henkilöstösääntöjen 11 artiklassa ei määritellä, mitä lahjoilla tai vieraanvaraisuudella tarkoitetaan.

Komissio ja neuvosto määrittelevät henkilöstöä koskevissa täytäntöönpanosäännöksissään lahjat ja vieraanvaraisuuden siten, että kyseessä on ”tietty rahasumma tai aineellinen esine tai mahdollisuus osallistua maksutta tapahtumiin, jotka ovat avoimia yleisölle tai luonteeltaan yksityisiä ja joihin voi osallistua vain maksua vastaan ja joilla on tietty arvo (kuten ilmaisliput urheilutapahtumiin, konsertteihin, teatteriin, konferensseihin jne.), tai mikä tahansa muu etu, jolla on rahallista arvoa, kuten matkakulut”.

Parlamentti määrittelee parlamentin jäseniin sovellettavissa täytäntöönpanosäännöksissä lahjat siten, että lahja tarkoittaa ”mitä tahansa yhdestä tai useammasta osasta koostuvaa aineellista esinettä (tai aineellisia esineitä), jonka lahjanantaja antaa jäsenelle yhdellä kertaa.”

Hyväksyttävien lahjojen arvot

Komissiossa ja neuvostossa henkilöstön jäsen voi ilman ennakkolupaa ottaa vastaan lahjoja, joiden arvo on vähemmän kuin 50 euroa. Hän voi ottaa vastaan lahjoja, joiden arvo on 50–150 euroa, jos hän saa siihen ennakkoluvan. Yli 150 euron arvoisia lahjoja ei voida hyväksyä missään olosuhteissa.

Parlamentissa sen sijaan henkilöstön jäsen voi ilman ennakkolupaa ottaa vastaan lahjoja, joiden arvo on vähemmän kuin 100 euroa. Yli 100 euron arvoiset lahjat edellyttävät ennakkolupaa.

Viranhoitoon kuulumatonta toimintaa koskevat toimintaperiaatteet henkilöstön osalta

66 EU:n henkilöstö saa harjoittaa viranhoitoon kuulumatonta toimintaa vapaa-ajallaan, mutta siihen tarvitaan lupa. Joissakin tapauksissa henkilöstön jäsen voi vastaanottaa maksun tästä toiminnasta. Rahamäärät, jotka säädösten mukaan on sallittua ansaita, vaihtelevat kuitenkin toimielimestä toiseen (ks. [liite I, osa B](#)). Parlamentin henkilöstö ei saa ottaa vastaan minkäänlaista muuta maksua kuin korvauksen kuluista, jotka ovat suoraan tai välillisesti aiheutuneet viranhoitoon kuulumattomasta toiminnasta. Neuvoston henkilöstön jäsen saa ansaita viranhoitoon kuulumattomasta toiminnasta enintään 5 000 euroa vuodessa. Komissiossa henkilöstön nettoansioiden enimmäismäärä

vuodessa on 10 000 euroa. Jos määrä ylittyy, viranhoitoon kuulumaton toiminta ei ole enää sallittua.

Jäsenten ilmoitukset, jotka koskevat heidän perheenjäsentensä sidonnaisuuksia ja toimintaa

67 Menettelysääntöjen mukaan parlamentin jäsenten on annettava ilmoitus henkilökohtaisista taloudellisista sidonnaisuuksistaan sekä toiminnastaan. Parlamentin jäsenten on sisällytettävä perheenjäsentensä taloudelliset sidonnaisuudet ilmoituksiinsa, jos he katsovat, että kyseiset sidonnaisuudet voisivat vaikuttaa heidän tehtäviensä hoitamiseen eivätkä he voi poistaa eturistiriitaa millään muulla tavalla. Sama pätee ilmoituksiin, jotka koskevat parlamentin jäsenten perheenjäsenten ammattitoimintaa.

68 Sitä vastoin komission jäsenillä¹⁵ ja Eurooppa-neuvoston puheenjohtajalla on velvollisuus ilmoittaa taloudellisista sidonnaisuuksistaan sekä puolisoidensa ja kumppaneidensa ammattitoiminnasta.

Komissiossa saatavilla oleva erityis- ja käytännön ohjeistus

69 Tutkiessaan eettisiä toimintapuitteita tilintarkastustuomioistuin havaitsi useita tapauksia, joissa jonkin toimielimen säännöt tai ohjeistus olivat muita pidemmälle kehitettyjä ja selkeämpiä tiettyjen eettisiin vaatimuksiin liittyvien seikkojen osalta.

70 Komissiossa, joka on suurin toimielin, esiintyy suurin kirjo erilaisia etiikkatilanteita. Monissa tapauksissa se on kehittänyt tarkempia ja selkeämpiä ohjeita kuin muut, erityisesti henkilöstön osalta. Eräät pääosastot ovat kehittäneet erityisiä toimintasääntöjä ja lisämenettelyitä tarkoituksenaan vastata paremmin tilanteisiin ja riskeihin, joita esiintyy säännöllisesti eri puolilla komissiota.

71 Tilintarkastustuomioistuimen tarkastamissa pääosastoissa kilpailun pääosastolla oli tarkimmat ohjeet ja lisämenettelyt. Tämän pääosaston toimintasäännöissä on erityisesti otettu käyttöön käsitteet yleisesti sovellettavista ”tapauskohtaisista ilmoituksista” sekä ”tarkastusilmoituksista” kilpailunrajoituksia ja yrityskeskittymiä koskevissa tarkastuksissa. Myös maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosaston eettisessä oppaassa on

¹⁵ Komissiossa ilmoituksen olisi katettava myös alaikäisten lasten taloudelliset sidonnaisuudet, jos voidaan pitää mahdollisena, että näiden vuoksi syntyisi eturistiriita. Ks. komission jäsenten toimintasääntöjen 3 artiklan 4 kohdan a alakohta.

ohjeita, esimerkkejä ja selityksiä, jotka koskevat eettisiä vaatimuksia, vaikka tilintarkastustuomioistuin onkin niiden osalta tuonut esiin eräitä puutteita [laatikossa 2](#).

72 Niiden ohjeiden lisäksi, joita pääosastot ovat antaneet, komissiossa on lisäksi laadittu suuri määrä selostuksia ja käytännön esimerkkejä, joihin voi tutustua komission sisäisellä verkkosivustolla. Näissä esimerkeissä käsitellään sellaisia aiheita kuin viranhoitoon kuulumaton toiminta, puolison ansiotoiminta sekä lahjat ja vieraanvaraisuus.

Jäsenten eettinen komitea

73 Sekä parlamentti että komissio ovat perustaneet komitean antamaan puhemiehelle/puheenjohtajalle neuvoja asioissa, jotka koskevat jäsenten menettely- ja toimintasääntöjen soveltamista. Parlamentissa tätä komiteaa kutsutaan jäsenten toimintaa käsitteleväksi neuvoa-antavaksi komiteaksi. Komissiossa sitä kutsutaan riippumattomaksi eettiseksi komiteaksi.

74 Parlamentin komitea koostuu viidestä Euroopan parlamentin jäsenestä, jotka valitaan parlamentin perussopimus-, työjärjestys- ja toimielinasioden valiokunnan sekä oikeudellisten asioiden valiokunnan jäsenten joukosta. Komission riippumaton eettinen komitea koostuu kolmesta henkilöstä, jotka valitaan pätevyyden, kokemuksen, riippumattomuuden ja ammattitaidon perusteella. Näiden komiteoiden kokoonpanolla voi olla vaikutusta siihen, pidetäänkö niitä puolueettomina ja riippumattomina.

Häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet tapauksissa, joihin liittyy parlamentin jäsen

75 Parlamentti on vahvistanut erilliset toimintaperiaatteet sellaisia kanteluita varten, joissa parlamentin jäsenten väitetään syyllistyneen häirintään. Periaatteissa esitetään selkeät menettelyt ja säädetään kantelun tekijän suojaamisesta näissä arkaluontoisissa tapauksissa.¹⁶

¹⁶ Opas jäsenille työpaikkakiusaamisen vastaisista toimista (ks. alaviite [7](#)).

Selvästi kirjoitetut häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet henkilöstön osalta

76 Kuten *liitteessä I olevassa osassa E* todetaan, kaikki tarkastetut toimielimet olivat ottaneet käyttöön laadukkaat häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet. *Laatikossa 5* tuodaan esiin sellaisia häirinnän vastaisten toimintaperiaatteiden täytäntöönpanosäännöksiä, jotka olivat erityisen selviä ja joiden soveltamisala oli erityisen laaja.

Laatikko 5

Esimerkkejä selväsanaisista häirinnän vastaisista toimintaperiaatteista

Parlamentin työpaikkakiusaamisen vastaiset toimintaperiaatteet sisältävät käytännön esimerkkejä häirinnästä.

Neuvoston periaatteissa mainitaan nykyaikaiset häirinnän välineet, kuten internet ja sähköposti.

Komission häirinnän vastaisissa toimintaperiaatteissa todetaan nimenomaisesti, että avunpyynnöt käsitellään mahdollisimman nopeasti.

Komission periaatteissa on selkeä viittaus siihen, että mahdolliset seuraamukset määrätään henkilöstösääntöjen mukaisesti.

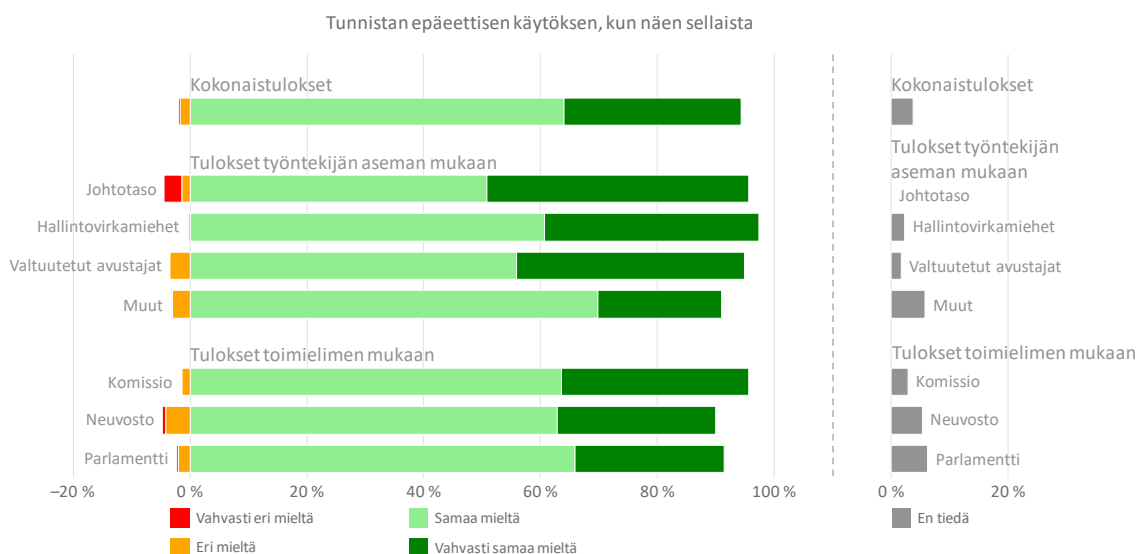
Kyselyn tulokset antavat ristiriitaisen kuvan siitä, tunteeko ja ymmärtääkö henkilöstö etiikkakysymyksiä

77 Kuten kohdassa **13** mainittiin, organisaatiot, jotka pyrkivät pitämään yllä korkeatasoisia eettisiä standardeja, eivät voi tukeutua pelkästään sääntöihin ja valvontamekanismeihin. Sen sijaan niiden on luotava kunnianhimoisten pyrkimystensä tueksi asianmukainen rehellisyyden kulttuuri. Tällaisen kulttuurin kehittäminen onnistuu vain, jos organisaation palveluksessa työskentelevillä henkilöillä on tarvittavat etiikkatiedot ja -taidot ja jos he havaitsevat, että organisaatio on sitoutunut eettisiin arvoihin. Organisaatiot voivat antaa henkilöstölleen tarvittavat etiikkatiedot ja -taidot asianmukaisella koulutuksella ja ohjauksella ja osoittaa sitoutumisensa etiikkaan hyvällä johtamisella ja sillä, että eettisiä toimintapuitteita sovelletaan käytännön tasolla läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti. Kuten kohdassa **16** todettiin, tässä tarkastuksessa keskityttiin lähinnä EU:n toimielinten eettisiin toimintapuitteisiin. Se, miten parlamentti, neuvosto ja komissio ovat panneet täytäntöön omat eettiset toimintapuitteensa, ei kuulunut tämän tarkastuksen alaan. Tilintarkastustuomioistuin teki kuitenkin kyselytutkimuksen, jonka kohteena oli edustava otos mainittujen kolmen toimielimen

henkilöstöstä ja jolla pyrittiin arvioimaan, tunteeko ja ymmärtääkö henkilöstö eettisiä toimintapuitteita (ks. kohta [23](#) ja [liite II](#)). Vaikka tutkimuksen tulokset eivät ole suoranaista tarkastusevidenssiä, ne antavat käsityksen siitä, miten henkilöstön jäsenet arvioivat omia asenteitaan ja omaa pätevyyttään sekä heidän kollegoidensa asenteita ja pätevyyttä ja miten heidän toimielimensä eettiset toimintapuitteet toimivat käytännössä. Näitä tuloksia käsitellään seuraavissa kohdissa.

78 Tutkimustuloksista muodostuva kuva on ristiriitainen. Tilintarkastustuomioistuimen havaintojen mukaan melkein kaikki kyselyyn osallistuneet henkilöstön jäsenet katsoivat, että he tunnistsivat epäeettisen käytöksen sellaista nähdessään (ks. kaavio [2](#)). Tämä osoittaa, että he pitivät omaa ”eettistä vaistoaan” varsin kehittyneenä. Kuitenkin vain 23,4 prosenttia henkilöstöstä katsoi, että heidän kollegansa eivät epäröisi raportoida epäeettisestä käyttäytymisestä esimiehilleen (katso vastaukset tutkimuksen kysymyksiin 11.1 ja 11.3, [liite II](#)).

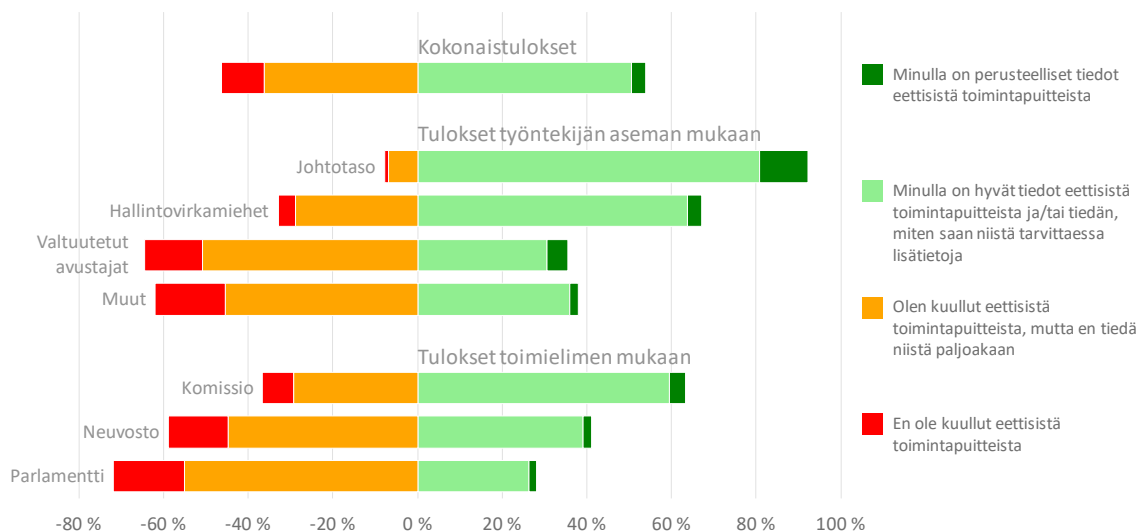
Kaavio 2 – Useimmat henkilöstön jäsenet tunnistavat epäeettisen käyttäytymisen



Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymyksen 11.1 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

79 Noin puolet henkilöstön jäsenistä ilmoittaa, että heillä on vähintään hyvät tiedot toimielimensä eettisistä toimintapuitteista (ks. [kaavio 3](#)). Tämä viittaa mahdollisiin puutteisiin viestinnässä: standardit, säännöt, menettelyt ja käytännöt, jotka muodostavat toimielimen eettiset toimintapuitteet, on varta vasten saatettava henkilöstöön tietoon. Tässä yhteydessä on mielenkiintoista havaita erot eri tehtävälajien välillä, sillä parhaina tietojaan pitivät johtajat ja heidän jälkeensä hallintovirkamiehet. Eroja oli myös kolmen eri toimielimen välillä, sillä komission henkilöstö luotti tietoihinsa enemmän kuin neuvoston ja parlamentin henkilöstö.

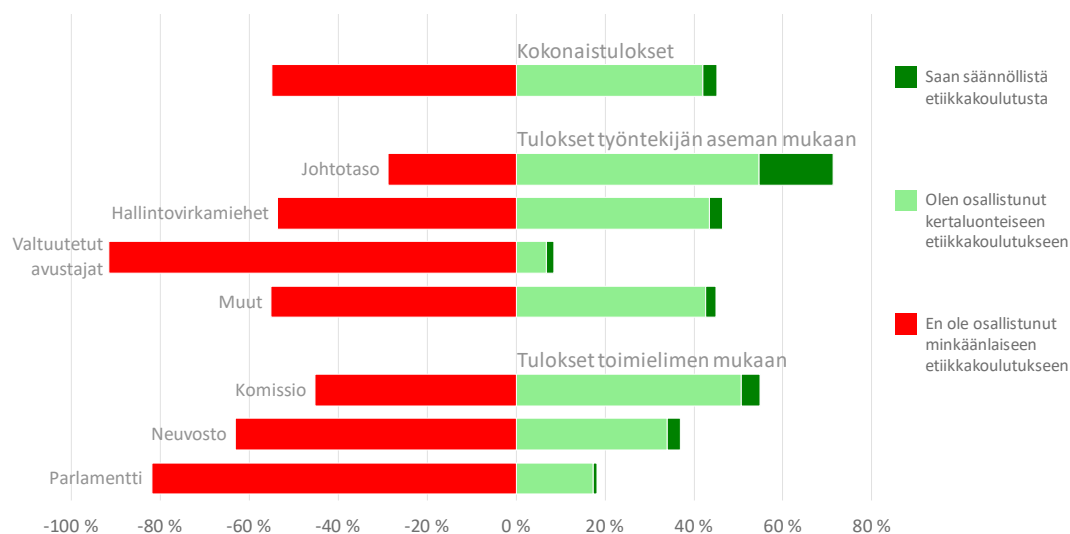
Kaavio 3 – Noin puolet henkilöstön jäsenistä arvioi tietonsa eettisistä toimintapuitteista hyviksi tai erittäin hyviksi



Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymykseen 1 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

80 Tutkimuksesta saadaan jonkin verran tietoa mahdollisista syistä, joiden vuoksi eettiset toimintapuitteet tunnetaan melko huonosti. Ensinnäkin alle puolet henkilöstön jäsenistä ilmoittaa osallistuneensa edes jonkinlaiseen etiikkakoulutukseen, joka on koskenut heidän työtään EU:n toimielimessä (ks. [kaavio 4](#)). Sellaisen henkilöstön osuus, joka saa säännöllistä etiikkakoulutusta, on vain noin 3 prosenttia.

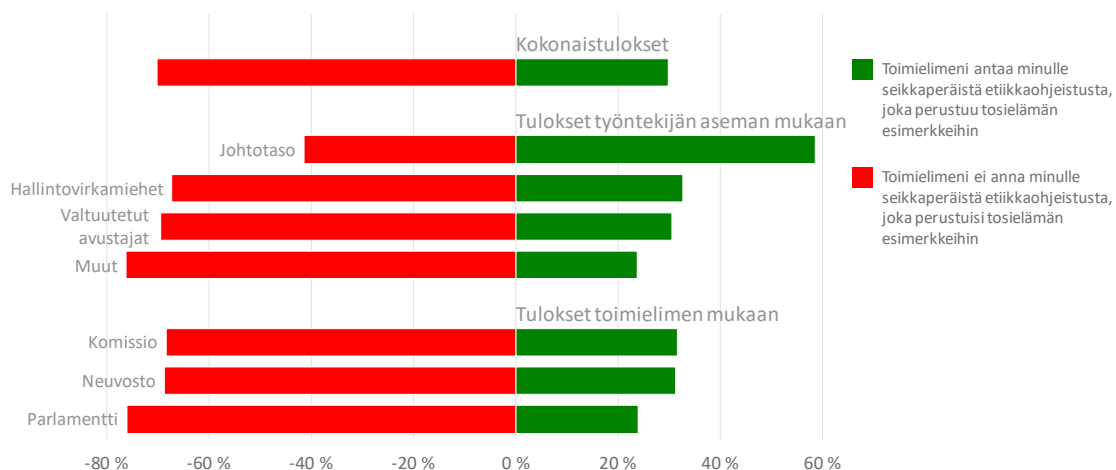
Kaavio 4 – Vähemmän kuin puolet henkilöstön jäsenistä on saanut etiikkakoulutusta



Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymykseen 4 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

81 Toiseksi noin 70 prosenttia henkilöstöstä katsoo, että heidän toimielimensä antama eettinen ohjeistus ei ole seikkaperäistä eikä perustu tosielämän esimerkkeihin (ks. [kaavio 5](#)). On mielenkiintoista, että kolmen toimielimen väliset erot ovat selvästi pienemmät kuin eri tehtävälajien väliset erot. Toimielinten osalta kielteisten vastausten osuus vaihteli komission 68,4 prosentista parlamentin 76,1 prosenttiin, kun taas tehtävittäin tarkasteltuna tuloksena oli, että johtajista kielteisesti vastasi 41,4 prosenttia ja muusta henkilöstöstä 70 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että ongelma ei ole pelkästään eikä edes pääosin ohjeistuksen laadussa sinänsä, vaan lisäksi ohjeistuksen saattamisessa henkilöstön tietoon.

Kaavio 5 – Alle kolmannes henkilöstön jäsenistä totesi, että heidän toimielimensä antama eettinen ohjeistus oli seikkaperäistä ja perustui tosielämän esimerkkeihin

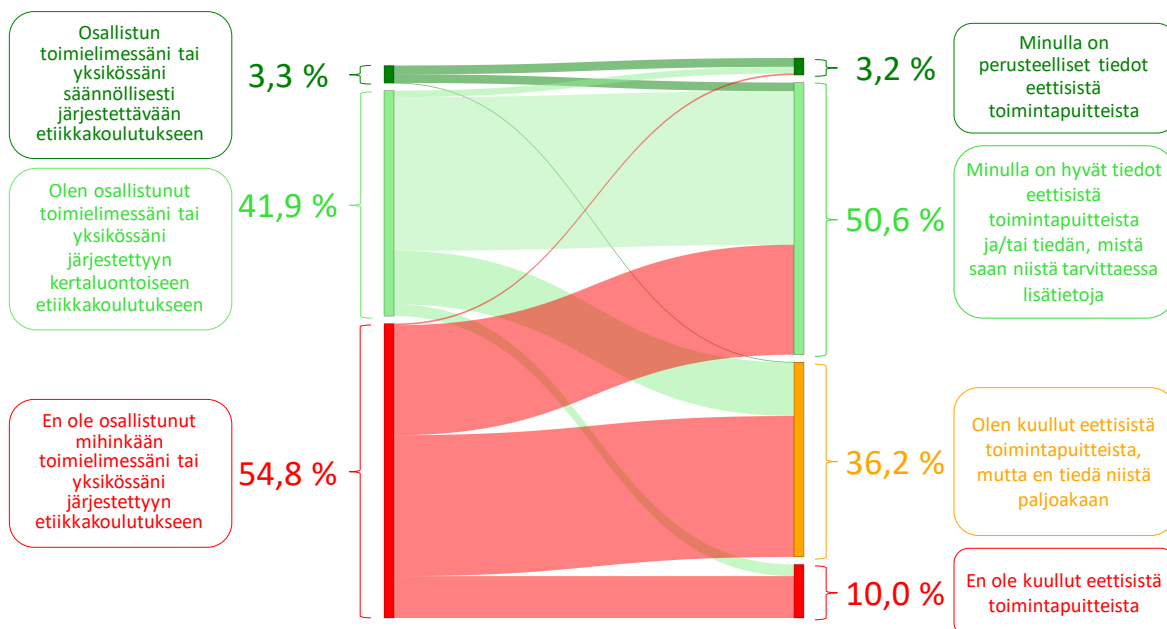


Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymykseen 9 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

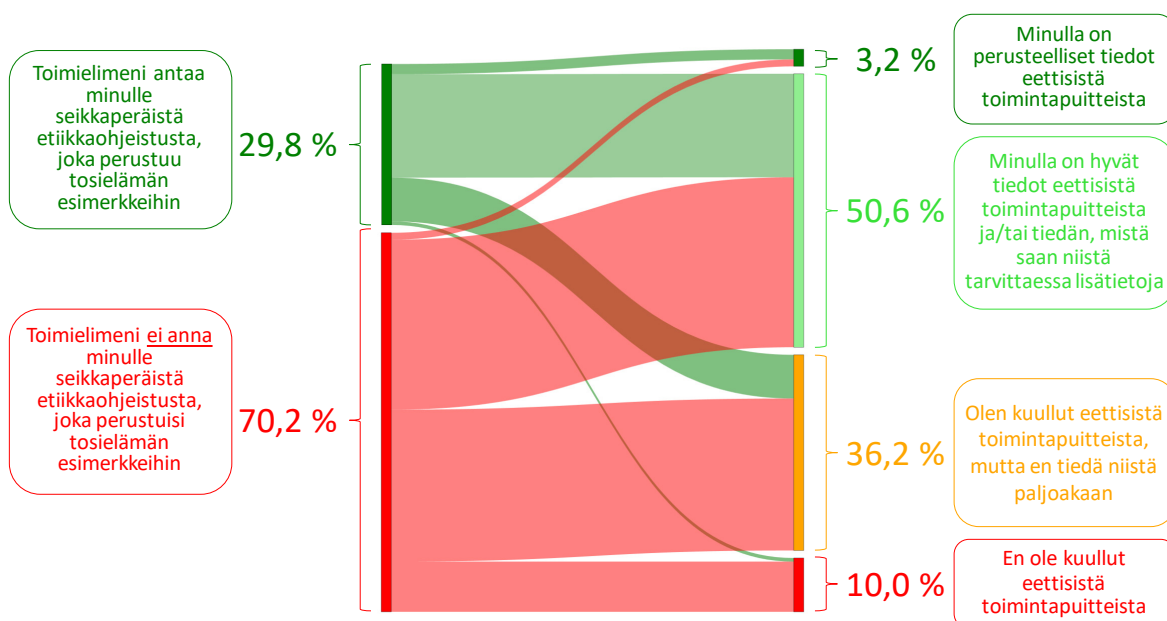
82 Tutkimustuloksia koskeva tilintarkastustuomioistuimen analyysi osoittaa, että koulutuksen ja ohjeistuksen määrä ja laatu ovat tilastollisesti merkittävässä riippuvuussuhteessa sen kanssa, minkä tasoiseksi henkilöstön jäsenet itse arvioivat tietämyksensä etiikasta (ks. [kaavio 6](#)). Henkilöstön jäsenet, jotka saavat enemmän koulutusta tai seikkaperäisempää ja enemmän tosielämään perustuvaa ohjeistusta, suhtautuvat luottavaisemmin etiikkaosaamiseensa. Kuitenkin, kuten kohdissa [80](#) ja [81](#) mainittiin, vain henkilöstön vähemmistö ilmoitti saaneensa etiikkakoulutusta tai laadukasta etiikkaohjeistusta.

Kaavio 6 – Henkilöstön jäsenet, jotka saavat koulutusta ja ohjeistusta, suhtautuvat luottavaisemmin etiikkaosaamiseensa

a) Etiikkakoulutuksen suhde henkilöstön jäsenen omaan arvioon etiikkatietämyksestään



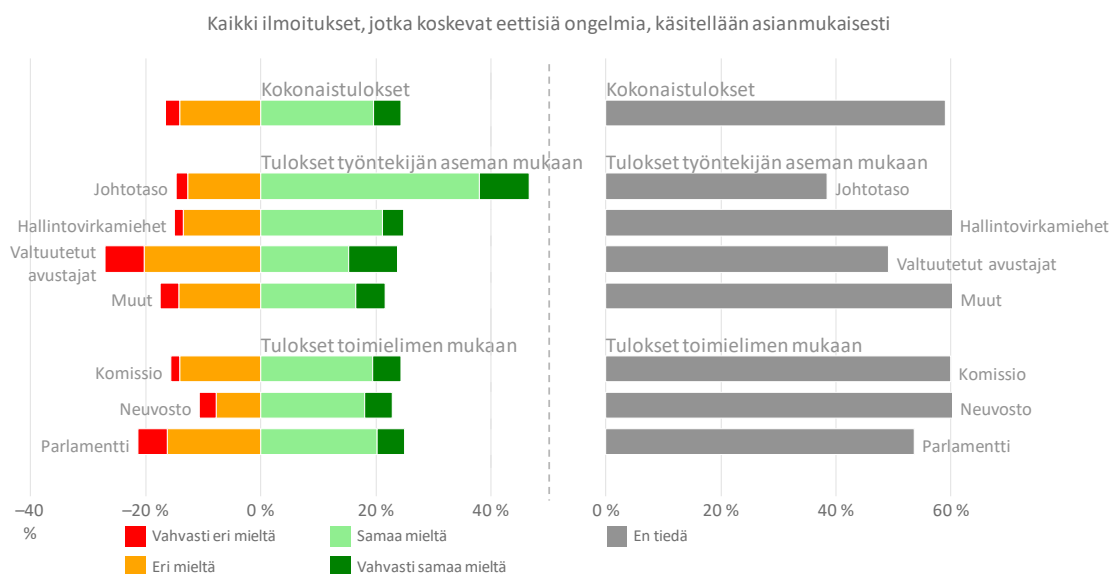
b) Seikkaperäisen etiikkaohjeistuksen suhde henkilöstön jäsenen omaan arvioon etiikkatietämyksestään



Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimitilimen henkilöstölle: kysymyksiin 4 ja 9 annettujen vastausten korrelaatio kysymykseen 1 annettuihin vastauksiin (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

83 Vaikka 59 prosenttia henkilöstöstä katsoo, että heidän toimielimensä eettinen kulttuuri on korkeatasoista, ja vaikka 51 prosenttia henkilöstöstä katsoo, että heidän toimielimensä toimii etiikkaan ja rehellisyyteen perustuvien toimintaperiaatteidensa mukaisesti,¹⁷ noin 59 prosenttia henkilöstöstä toteaa, että he eivät tiedä, käsitteleekö heidän toimielimensä eettisiin kysymyksiin liittyvät valitukset asianmukaisesti. Niiden henkilöstön jäsenten osuus, jotka luottavat siihen, että heidän toimielimensä käsittelee eettiset kysymykset asianmukaisesti (24 %), on suurempi kuin niiden osuus, jotka eivät luota (17 %) (ks. [kaavio 7](#)).

Kaavio 7 – Henkilöstön enemmistö ei tiedä, käsitteleekö heidän toimielimensä eettiset kysymykset asianmukaisesti



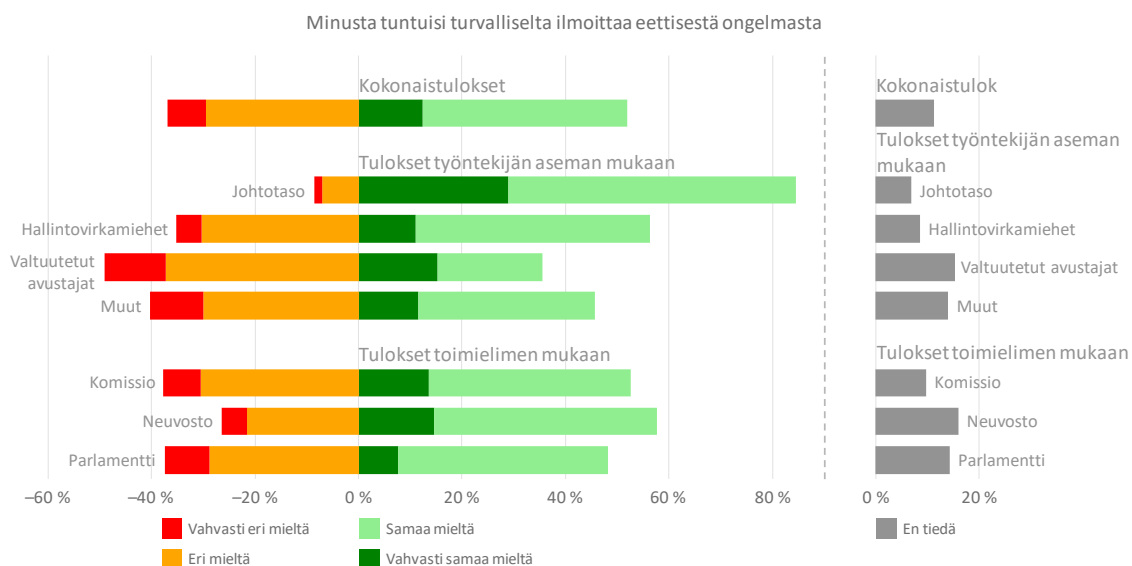
Lähde: Ekstrapoloitujen tulosten tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymykseen 11.12 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

84 Tilintarkastustuomioistuin havaitsi, että henkilöstö epäröi ilmoittaa etiikkaongelmista. Vaikka noin puolet katsoi, että he voisivat itse tehdä luottavaisina ilmoituksen epäeettisestä käytöksestä, vain noin kolmannes uskoi, että ilmoituksen tekijöitä suojataan (ks. [kaavio 8](#)). Molemmista tapauksista yksi henkilöstöryhmä – parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat – antoi huomattavasti enemmän kielteisiä vastauksia kuin muut. Se, että valtuutetut avustajat tuntevat olevansa heikommin suojattuja ilmoittaessaan etiikkaongelmista, voi olla yhteydessä siihen, että heidän työsuhteensa on väliaikainen ja he ovat uranäkymiensä suhteen riippuvaisia parlamentin jäsenestään. Tämän vahvistaa myös kohdissa [54–56](#) esitetyt huomautukset.

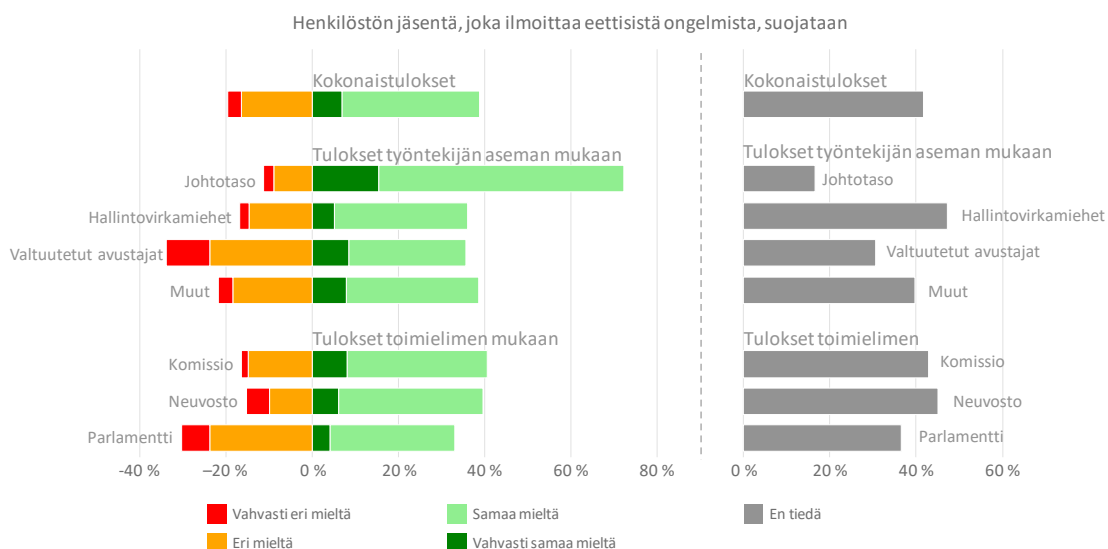
¹⁷ Vastaukset kyselytutkimuksen kysymyksiin 11.9 ja 11.10, ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#).

Kaavio 8 – Etiikkaongelmista ilmoittamiseen liittyvän suojan tasoa pidetään matalana:

a) Noin puolet henkilöstöstä uskoo, että on turvallista ilmoittaa etiikkaongelmista



b) Ainoastaan kolmannes henkilöstöstä uskoo, että etiikkaongelmista ilmoittavia suojataan

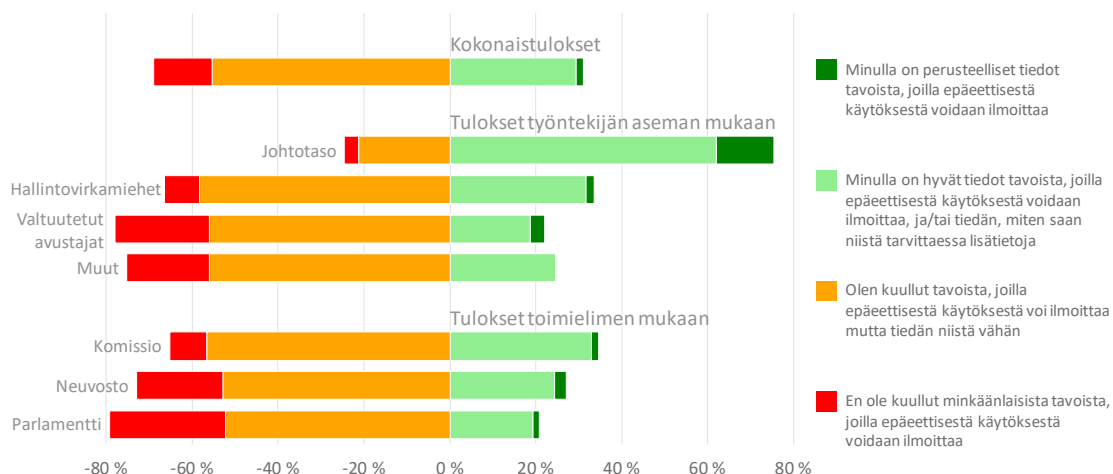


Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymyksiin 11.2 ja 11.5 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

85 Haluttomuus ilmoittaa etiikkaongelmista voi johtua myös siitä, että tietämys asiaankuuluvista menettelyistä ja suojoimista on puutteellista. Noin 55 prosenttia henkilöstön jäsenistä kertoo, että he ovat kuulleet tavoista, joilla epäeettisestä

käyttäytymisestä voi ilmoittaa, mutta heidän tietämyksensä näistä tavoista on vähäinen. Lisäksi 14 prosenttia sanoo, etteivät he ole kuulleet minkäänlaisista tavoista, joilla epäeettisestä käyttäytymisestä voi ilmoittaa (ks. [kaavio 9](#)).

Kaavio 9 – Lähes 70 prosentilla henkilöstön jäsenistä on vain vähän tai ei lainkaan tietoa tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voidaan ilmoittaa



Lähde: Ekstrapoloidut tulokset tilintarkastustuomioistuimen kyselytutkimuksesta kolmen EU:n toimielimen henkilöstölle: vastaukset kysymykseen 3 (ks. [liite II – Kyselytutkimuksen tulokset](#)).

Johtopäätökset ja suositukset

86 Aina kun EU:n toimielinten ja elinten jäsenet tai henkilöstöön kuuluvat käyttäytyvät epäeettisesti, tapaus herättää suurta mielenkiintoa julkisuudessa ja vähentää luottamusta EU:hun. Kaikenlaiset puutteellisuudet näissä asioissa saattavat vahingoittaa EU:n ja sen toimielinten mainetta. Epäeettinen käyttäytyminen on lisäksi yhteydessä lahjonnan ja petosten riskiin (ks. kohdat **06** ja **07**).

87 Tilintarkastustuomioistuin totesi päätelmänään, että tarkastetut toimielimet ovat suurelta osin ottaneet käyttöön jäseniään ja henkilöstöään koskevat riittävät eettiset toimintapuitteet. Nämä koostuvat oikeudellisista vaatimuksista ja niitä koskevista valvontamenettelyistä (mukaan lukien tutkinta- ja seuraamusmekanismit). Toimintapuitteissa on kuitenkin parantamisen varaa. Tarkastuksessa todettiin, että EU:lla ei ole yhteisiä eettisiä toimintapuitteita, jotka koskisivat jäsenvaltioiden edustajien toimintaa neuvostossa (ks. kohdat **24–31**).

88 Tilintarkastustuomioistuin havaitsi puutteita seuraavissa kysymyksissä (joista kaikki eivät koske kaikkia tarkastettuja toimielimiä): etiikkastrategiat (ks. kohdat **33–38**), tarkastamismenettelyt, arviointikriteerit ja henkilöstölle kriteereistä annettu ohjeistus (ks. kohdat **39–45**), jäsenten ilmoitusten tarkastaminen (ks. kohdat **46–50**), lahjoihin ja kestitykseen liittyvät periaatteet (ks. kohdat **51** ja **59**), väärinkäytösten paljastamista koskevat säännöt parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien osalta (ks. kohdat **54–56**) sekä parlamentin jäsenten toimikauden jälkeistä toimintaa koskevat säännökset (ks. kohdat **57–63**).

Suositus 1 – Eettisiä toimintapuitteita olisi parannettava

Tarkastettujen toimielinten olisi puututtava edellä mainittuihin eettisiin toimintapuitteita koskeviin puutteisiin siten, että ne

- 1) laativat etiikkaa koskevat kokonaisstrategiat (parlamentti ja neuvosto),
- 2) virallistavat ilmoitusten tarkastamismenettelyjä ja laativat selkeämmät arviointikriteerejä koskevat ohjeet henkilöstölle (parlamentti, neuvosto ja komissio),
- 3) tehostavat jäsenten ilmoitusten tutkintaa laatimalla kirjalliset vakiomenettelyt tietojen oikeellisuuden ja täydellisyyden tarkastamisesta (parlamentti ja komissio),
- 4) selkeyttävät lahjoja ja kestitystä koskevia toimintaperiaatteita ja laajentavat niiden alaa (parlamentti henkilöstön osalta, neuvosto henkilöstön ja Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan osalta ja komissio jäsenten osalta),
- 5) mukauttavat väärinkäytösten paljastamista koskevia sääntöjä parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien osalta, jotta avustajien palvelussuhteiden erityisluonne ja heidän riippuvaisuutensa otetaan paremmin huomioon (parlamentti), sekä
- 6) lujittavat säännöksiä, jotka koskevat parlamentin jäsenten toimikauden päättymisen jälkeistä toimintaa (parlamentti).

Aikatavoite: vuonna 2020

89 Tarkastettujen toimielinten eettiset toimintapuitteet ovat erilaisia, koska niiden tehtäviin luontaisesti liittyvät riskit ovat monin paikoin erilaisia. On kuitenkin alueita, joilla toimielinten lähestymistavat eettisissä kysymyksissä voitaisiin perustelluista syistä yhdenmukaistaa. Näihin alueisiin kuuluvat muun muassa säännökset, jotka koskevat lahjoihin ja kestitykseen liittyviä toimintaperiaatteita, henkilöstön viranhoitoon kuulumattomaan toimintaan liittyviä toimintaperiaatteita sekä jäsenten puolisoiden ja kumppaneiden toimintaan liittyviä ilmoituksia (ks. kohdat [64–68](#)). Tarkastuksessa havaittiin myös esimerkkejä hyvistä käytännöistä (ks. kohdat [69–76](#)).

Suositus 2 – Toimielinten olisi tehtävä yhteistyötä eettisten toimintapuitteiden tiettyjen osa-alueiden yhdenmukaistamiseksi ja annettava toisilleen enemmän tietoa hyvistä käytännöistä eettisten kysymysten hoitamisessa

Tarkastettujen toimielinten olisi tehtävä yhteistyötä eettisten toimintapuitteidensa yhdenmukaistamiseksi siten, että ne keskittyvät

- 1) lahjoja koskevaan määritelmään sekä tällaisten lahjojen suurimpaan sallittuun arvoon,
- 2) enimmäismääriin, jotka henkilöstön on sallittua ansaita viranhoitoon kuulumattomasta toiminnasta, sekä
- 3) siihen, mitä tietoja jäsenten on ilmoituksissaan annettava perheenjäsentensä sidonnaisuuksista sekä puolisoidensa ja kumppaneidensa toiminnasta.

Tarkastettuja toimielimiä kannustetaan – erityisesti toimielinten välisten foorumeiden avulla – lisäämään hyvien käytäntöjen jakamista.

Aikatavoite: vuonna 2020

90 Eettiset toimintapuitteet voivat toimia hyvin vain, jos organisaatiossa työskentelevillä ihmisillä on tarvittavat taidot ja tiedot niiden soveltamiseksi ja jos he pitävät organisaation sitoutumista etiikkaan uskottavana. Kyselytutkimuksen tulokset antavat ristiriitaisen kuvan siitä, kuinka hyvin henkilöstön jäsenet tuntevat ja ymmärtävät etiikkakysymyksiä (ks. kohdat [77–85](#)). Tulokset kuitenkin vaihtelevat toimielimestä ja henkilöstöryhmästä toiseen. Tilintarkastustuomioistuin pani merkille myös seuraavaa:

- 1) useimmat henkilöstön jäsenet tunnistavat epäeettisen käyttäytymisen;
- 2) noin puolet henkilöstön jäsenistä arvioi tietonsa eettisistä toimintapuitteista hyväksi tai erittäin hyväksi;
- 3) alle puolet henkilöstön jäsenistä totesi, että he olivat saaneet etiikkakoulutusta;
- 4) alle kolmannes henkilöstön jäsenistä totesi, että heidän toimielimensä antama etiikkaohjeistus oli seikkaperäistä ja perustui tosielämän esimerkkeihin;
- 5) henkilöstön jäsenet, jotka ovat saaneet etiikkakoulutusta ja seikkaperäistä, tosielämän esimerkkeihin perustuvaa etiikkaohjeistusta, luottavat huomattavasti enemmän etiikkaosaamiseensa kuin muut;

- 6) henkilöstön enemmistö ei tiedä, käsitteleekö heidän toimielimensä etiikkakysymykset asianmukaisesti;
- 7) etiikkaongelmista ilmoittamiseen liittyvän suojan tasoa pidetään matalana. Vaikka noin puolet totesi, että heistä tuntuisi turvalliselta ilmoittaa etiikkaongelmista, vain kolmannes uskoi, että ilmoituksen tekijöitä suojataan;
- 8) lähes 70 prosentilla henkilöstön jäsenistä on vain vähän tai ei lainkaan tietoa tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voi ilmoittaa.

Suositus 3 – Henkilöstön tietämystä ja ymmärrystä eettisistä toimintapuitteista ja etiikkakulttuurista olisi parannettava

Tarkastettujen toimielinten olisi parannettava henkilöstön tietämystä ja ymmärrystä toimielinten eettisistä toimintapuitteista ja etiikkakulttuurista. Kyselytutkimuksen tulosten mukaan tämä voidaan toteuttaa varmistamalla, että etiikkakoulutus sisältää käytännön ohjeita, jotka perustuvat tosielämän esimerkkeihin, sekä parantamalla etiikkaan liittyvää viestintää henkilöstön kanssa. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä siihen, tietävätkö henkilöstön jäsenet, miten epäeettisestä käyttäytymisestä ilmoitetaan. Lisäksi heidän olisi voitava tuntea olonsa turvallisemmaksi tehdessään ilmoituksia.

Aikatavoite: vuonna 2020

Tilintarkastustuomioistuin on hyväksynyt tämän kertomuksen Luxemburgissa 4. heinäkuuta 2019 pitämässään kokouksessa.

Tilintarkastustuomioistuimen puolesta

Klaus-Heiner Lehne
presidentti

Liitteet

Liite I – Tämänhetkisten eettisten toimintapuitteiden pääpiirteet

Osa A – Lahjat ja kestitys¹⁸

HENKILÖSTÖ			
Henkilöstösäännöissä todetaan, että virkamies¹⁹ ei saa ottaa toimielimen ulkopuoliselta taholta suosionosoitusta, lahjaa tai palkkiota ilman toimielimen lupaa. Rahalahjoja ei saa ottaa vastaan missään olosuhteissa. Tarkastetut toimielimet vahvistavat raja-arvoja sen määrittelemiseksi, millaiset lahjat <i>voidaan hyväksyä</i> ja milloin voidaan olettaa, että lahjan vastaanottamiseen on <i>lupa</i>.			
	Neuvosto	Parlamentti	Komissio
Hyväksyttävät lahjat, joiden osalta voidaan olettaa, että niiden vastaanottamiseen on lupa	alle 50 euroa	alle 100 euroa	alle 50 euroa
Hyväksyttävät lahjat, joiden osalta on saatava lupa etukäteen	50–150 euroa	yli 100 euroa	50–150 euroa
Lahjat, joita ei voida hyväksyä (ja joista on siis kieltäydyttävä)	yli 150 euroa	ei sovelleta	yli 150 euroa
Lupa oletetaan lisäksi saaduksi esimerkiksi sellaisten suosionosoitusten osalta ja/tai sellaisten lounas-, päivällis- ja vastaanottokutsujen osalta, jotka henkilöstön jäsenet hyväksyvät edustamansa yksikön edun mukaisesti esimiehensä tai muun asianmukaisen viranomaisen ennakkoluvan nojalla. Neuvosto ja komissio pitävät			

¹⁸ Näissä on kyse rahasummista tai aineellisista esineistä, jotka annetaan ilman että niistä olisi maksettava mitään, tai mahdollisuudesta osallistua maksutta tapahtumiin, joihin voi osallistua vain maksua vastaan. Käsitteen piiriin kuuluu vieraanvaraisuuden tarjoaminen, mukaan luettuna ruoka, juoma, ateriat ja majoitus.

¹⁹ Muuhun henkilöstöön sovellettavissa palvelussuhteen ehdoissa on vahvistettu vastaavanlaisia vaatimuksia niiden henkilöstön jäsenten osalta, jotka eivät ole virkamiehiä. Toimielimet vahvistavat näitä säännöksiä koskevia täytäntöönpanosääntöjä. Niissä sääntely on seikkaperäisempää.

hyväksyttyä virkamatkamääräystä tai virkamatkaan liittyvää hyväksyttyä kuluilmoitusta lupana hyväksyä vieraanvaraisuus, joka on mainittu virkamatkasuunnitelmassa.

Kun henkilöstön jäsenet eivät voi kieltäytyä lahjasta, he voivat lahjoittaa sen hyväntekeväisyysjärjestölle (tai komission tapauksessa toimittaa sen toimielimelleen, joka lahjoittaa sen hyväntekeväisyysjärjestölle). Toimielimet pitävät rekisterissään kaikki olennaiset tiedot lahjoista ja kestityksestä, joita varten vaaditaan lupa, sekä lahjoista, jotka toimitetaan toimielimelle lahjoitusta varten.

JÄSENET

Jäseniä koskevat toimielinten toiminta- tai menettelysäännöt säätelevät lahjojen ja vieraanvaraisuuden hyväksymistä. Komission jäsenet ja parlamentin jäsenet voivat ottaa vastaan lahjan, jonka arvo ei ylitä 150 euron raja-arvoa. Kaikki Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan saamat, yli 150 euron arvoiset lahjat siirtyvät toimielimen omaisuudeksi.

Jäsenet voivat käyttää tällaisia lahjoja toimikautensa aikana. Lahjat voidaan lahjoittaa hyväntekeväisyyteen tai säilyttää ja panna näytteille toimielimissä. Toimielimet pitävät kattavaa julkista rekisteriä (hallinnon tai puheenjohtajiston tasolla) sellaisista saaduista lahjoista, joiden arvo ylittää raja-arvon.

Osa B – Viranhoitoon kuulumattomat toimet ja tehtävät²⁰

HENKILÖSTÖ

Henkilöstösäännöissä todetaan, että henkilöstön jäsenten on pyydettävä toimielimeltä lupaa, ennen kuin he alkavat harjoittaa viranhoitoon kuulumatonta palkkiollista tai palkkiotonta toimintaa tai ennen kuin he suorittavat unionin ulkopuolelta tulevan toimeksiannon. Parlamentissa ja neuvostossa tämä lupa olisi myönnettävä enintään vuodeksi, ja se voidaan uusida. Henkilöstön jäsenten on haettava tällaista lupaa esimiestensä kautta.

Tarkastettujen toimielinten säännöksissä mainitaan tapauksia, joissa lupahakemus olisi yleensä hyväksyttävä tai hylättävä. Erityisiä säännöksiä sovelletaan virkamiehiin, jotka ovat henkilökohtaisista syistä virkavapaalla tai tekevät osa-aikatyötä tai tulevat valituksi tai nimitetyksi julkiseen virkaan.

²⁰ Nämä ovat palkkiollisia tai palkkiottomia toimia tai tehtäviä, joita virkamiehet tai jäsenet hoitavat virkatoimiensa ulkopuolella. Termillä tarkoitetaan tehtäviä, jotka ovat ammattitoiminnan luonteisia tai jotka ylittävät sen mitä kohtuudella voidaan pitää vapaa-ajan toimintana.

Toimi tai tehtävä hyväksytään

Tavallisesti lupa myönnetään toimelle tai tehtävälle, joka

- ei aiheuta tosiasiallista tai mahdollista eturistiriitaa (mukaan lukien puolueettomuus ja objektiivisuus) suhteessa henkilöstön jäsenen tehtäviin,
- ei ole haitallinen tai soveltumaton toimielimen etujen ja maineen tai EU:n toiminnan näkökulmasta,
- ei vaaranna henkilöstön jäsenen mahdollisuuksia työskennellä toimielimensä hyväksi ja
- joka ei tuota tuloja.

Tointa tai tehtävää ei hyväksytä

Tavallisesti lupaa ei myönnetä toimelle tai tehtävälle,

- jossa on kyse säännelystä ammatista (kuten arkkitehti, juristi, kirjanpitäjä, tulkki/kääntäjä tai lääkäri) ja josta saa palkkion²¹,
- jota tehdään kolmannen osapuolen kanssa tehdyn työsopimuksen nojalla (lukuun ottamatta koulutustoimintaa)²² ja
- johon kuuluu neuvontaa, vaikuttamista tai edunvalvontaa suhteessa EU:hun tai joka koskee EU:n toimintaa.

Neuvosto ja komissio vahvistavat tietyn raja-arvon vuosittain. Parlamentin henkilöstö ei saa ottaa vastaan minkäänlaista muuta maksua kuin korvauksen kuluista, jotka ovat suoraan tai välillisesti aiheutuneet kyseisestä toiminnasta.

JÄSENET

SEUT-sopimuksessa ja Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysäännöissä ja komission jäsenten toimintasäännöissä vahvistetaan yleinen kielto, jonka mukaan puheenjohtaja tai jäsen ei saa toimikautensa aikana harjoittaa minkäänlaista ammattitoimintaa tai hoitaa minkäänlaisia toimeksiantoja, olipa kyse palkkiollisesta tai palkkiottomasta toiminnasta. Parlamentin työjärjestykseen ei sisälly tällaista kieltoa, mutta siinä todetaan, että Euroopan parlamentin jäsenten olisi noudatettava yleisiä viranhoitoon liittyviä käyttäytymissääntöjä.

Tietty toimet ja tehtävät ovat sallittuja, jos ne ovat EU:n edun mukaisia eivätkä estä jäseniä osallistumista parlamentin työhön. Sallittuja ovat esimerkiksi kurssit, seminaarit, luennot, muut viestintätehtävät, kunniatehtävät kulttuuri-, taide- ja hyväntekeväisyysäitiöissä sekä omaisuuden tai omistussuhteiden taikka henkilökohtaisen tai suvun omaisuuden hallinta yksityishenkilönä. Näiden toimien osalta ei ole mitään hyväksymismenettelyä. Sen sijaan vaaditaan vain, että jäsen sisällyttää ne taloudellisia etuja koskevaan ilmoitukseensa.

Komission jäsenten on kuitenkin annettava puheenjohtajalle tieto eräistä hyväksytyistä toiminna (kuten kunniatehtävistä, kirjojen julkaisusta ja toimisesta luennoitsijana maksutta).

²¹ Komissiossa näitä arvioidaan tapauskohtaisesti.

²² Kuten edellä.

Osa C – Palvelukseenottoon liittyvät eturistiriidat, satunnaiset yksittäiset eturistiriidat ja puolison toimintaan liittyvät eturistiriidat

HENKILÖSTÖ

Hakijan, jonka palvelukseenottoa harkitaan, on ennen palvelussuhteen alkamista ilmoitettava toimielimelle mahdollisista tai todellisista eturistiriidoista. Nimittävän viranomaisen olisi toimitettujen tietojen perusteella tutkittava, voiko hakijan henkilökohtainen etu vaarantaa hänen riippumattomuutensa tai onko hänellä jokin muu eturistiriita.

Henkilöstön jäsen ei tehtäviään hoitaessaan saisi käsitellä asiaa, johon liittyy suoraan tai välillisesti hänen riippumattomuutensa mahdollisesti vaarantava henkilökohtainen etu. Tämä koskee erityisesti perheeseen liittyvää tai taloudellista etua. Jos tällainen tilanne tulee esiin, henkilöstön jäsenen on ilmoitettava siitä esimiehilleen, jotka ryhtyvät tarvittaviin toimiin.

Henkilöstön jäsenen on ilmoitettava toimielimelleen myös puolisonsa tai kumppaninsa tämänhetkisestä ammattitoiminnasta, jotta toimielin voi arvioida, sopiiko puolison tai kumppanin toiminta yhteen kyseisen henkilöstön jäsenen tehtävien kanssa.

JÄSENET

Toimielinten jäsenten toiminta- tai menettelysäännöissä edellytetään, että jäsen ilmoittaa sidonnaisuuksistaan. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös jäsenen puolison tai kumppanin sidonnaisuuksia sekä tämän nykyistä ammattitoimintaa.

Jäsenten on ryhdyttävä tarvittaviin toimiin eturistiriidan poistamiseksi, ja heidän on aina ilmoitettava toimielimensä puhemiehelle/puheenjohtajalle eturistiriidan syntymisestä.

Osa D – EU-palvelussuhteen päättymisen jälkeiset työtehtävät ja toimeksiannot

HENKILÖSTÖ

Entisillä henkilöstön jäsenillä on tiettyjä velvoitteita, joista joitakin sovelletaan työtehtävissä toimiviin virkamiehiin. Nämä velvoitteet on vahvistettu henkilöstösäännöissä, ja niitä koskevat säännökset liittyvät eturistiriitoihin, tietojen luvattomaan luovuttamiseen, ammattitoiminnan harjoittamiseen, tiettyjen tehtävien ja etujen hyväksymiseen, keksintöihin sekä sosiaalietuuksien ja korvausten vastaanottamiseen.

Eturistiriidat

Kun virkamiehet havaitsevat, että heillä on eturistiriita, heidän on välittömästi ilmoitettava asiasta toimielimelleen (ks. tämän [liitteen osa C](#)). Tämä koskee myös

henkilöstön jäsentä, joka on edelleen virassaan mutta joka neuvottelee näköpiirissään olevasta työsuhteen jälkeisestä toiminnasta.

Tietojen luvaton luovuttaminen

Virkamiehen on pidättäydyttävä tehtäviensä myötä saamiensa tietojen luovuttamisesta paitsi jos tiedot ovat jo yleisesti saatavilla. Tämä koskee myös henkilöstöä, jonka palvelussuhde EU:ssa on päättynyt.

Ammattitoiminnan harjoittaminen

Entisen virkamiehen, joka aikoo harjoittaa palkkiollista tai palkkiotonta ammattitoimintaa palvelussuhteensa päättymistä seuraavien kahden vuoden kuluessa, on ilmoitettava siitä toimitelmalleen. Jos tämä toiminta liittyy työhön, jota virkamies on tehnyt palvelussuhteensa viimeisten kolmen vuoden kuluessa, ja kyseinen toiminta saattaa synnyttää ristiriidan toimitelimen oikeutetun edun kanssa, nimittävä viranomainen voi joko kieltää virkamiestä aloittamasta toimintaa tai asettaa toimintaa koskevalle luvalla tiettyjä ehtoja.

Entisiin korkeisiin virkamiehiin sovelletaan erityisiä lisäsääntöjä sellaisten edunvalvontatoimien osalta, jotka kohdistuvat virkamiesten entisten toimitelinten henkilöstöön. Näitä lisäsääntöjä sovelletaan myös silloin kun virkamies pyrkii vaikuttamaan yrityksen, asiakkaan tai työnantajan hyväksi asioissa, joista virkamies vastasi virkamiesuransa kolmen viimeisen vuoden kuluessa.

Tiettyjen tehtävien ja etujen vastaanottaminen

Virkamiehen on palvelussuhteensa päätyttyä edelleen noudatettava kunniallisuutta ja pidättyvyyttä hyväksyessään tiettyjä tehtäviä tai etuja (esim. kunnianosoituksia, kunniamerkkejä, suosionosoituksia, lahjoja tai palkkioita).

Keksinnöt

Kun virkamies tekee palvelussuhteensa päättymistä seuraavan vuoden kuluessa keksinnön, joka liittyy EU:n toimintaan, hänen katsotaan tehneen sen tehtäviään hoitaessaan tai niiden yhteydessä.

Sosiaalietuuksien ja korvausten vastaanottaminen

Työkyvyttömyyskorvausta saava henkilöstön jäsen ei saa harjoittaa palkkiollista ammattitoimintaa, ellei hän ole saanut toimitelmältään siihen ennakkolupaa. Jos hän kuitenkin harjoittaa tällaista toimintaa, korvausta voidaan vähentää. Sama pätee korvauksiin, jotka maksetaan tehtävistä vapauttamisen tai yksikön edun vuoksi myönnettävän virkavapauden tai eläkkeen perusteella. Entiset virkamiehet, jotka harjoittavat palkkiollista toimintaa, eivät kuulu EU:n sosiaaliturvajärjestelmään.

JÄSENET

EU:n toimielinten entisillä jäsenillä on tiettyjä velvoitteita, joista osa koskee heitä heidän toimikautensa aikana (ja liittyy esim. tietojen luvattomaan luovuttamiseen). Useimmat näistä velvoitteista perustuvat SEUT-sopimukseen ja toimielinten jäsenten toiminta- ja menettelysääntöihin.

Erityissäännöksiä on annettu ammattitoiminnan harjoittamisesta sekä sosiaalietuuksien ja korvausten vastaanottamisesta.

Yleisiä vaatimuksia, jotka koskevat eturistiriitoja (ks. tämän [liitteen osa C](#)), sovelletaan myös tilanteisiin, jotka johtuvat näköpiirissä olevasta palvelussuhteen jälkeisestä toiminnasta.

Ammattitoiminta

Parlamentti

Jos Euroopan parlamentin entinen jäsen harjoittaa edunvalvonta- ja edustustoimintaa, joka liittyy EU:hun, hän ei saa käyttää oikeuksia, jotka myönnetään entisille jäsenille (esim. elinikäinen kulkulupa).

Neuvosto

Eurooppa-neuvoston entisten puheenjohtajien on palvelussuhteensa päätyttyä edelleen noudatettava kunniallisuutta ja pidättyvyyttä hyväksyessään tiettyjä tehtäviä tai etuja. Neuvoston puheenjohtajat eivät saa 18 kuukauden kuluessa siitä, kun heidän toimikautensa päättyy, kohdistaa edunvalvontatoimintaa EU:n toimielinten henkilöstöön tai jäseniin tai pyrkiä vaikuttamaan heihin yrityksen, asiakkaan tai työnantajan eduksi.

Jos entinen puheenjohtaja aikoo harjoittaa ammattitoimintaa 18 kuukauden kuluessa virkakautensa päättymisestä, hänen on ilmoitettava tästä pääsihteerille hyvissä ajoin, mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä viikkoa etukäteen. Pääsihteeri tutkii, mikä suunnitellun ammattitoiminnan luonne on, ja tarvittaessa ilmoittaa asiasta neuvostolle. Tätä ei sovelleta, jos entinen puheenjohtaja siirtyy julkiseen virkaan.

Komissio

Entisten komission jäsenten on toimikautensa päätyttyä noudatettava kunniallisuutta ja pidättyvyyttä vastaanottaessaan tiettyjä tehtäviä tai etuja. Viranhoitoon liittyvät kollegiaalisuuden ja pidättyvyyden velvollisuudet sitovat heitä myös toimikauden jälkeen.

Heidän on ilmoitettava toimielimelleen etukäteen kaikesta ammattitoiminnasta, jota he aikovat harjoittaa toimikautensa päätyttyä. Ilmoitusvelvollisuus kestää kaksi vuotta toimikauden päättymisestä komission jäsenten osalta ja kolme vuotta komission puheenjohtajan osalta. Jos suunniteltu ammattitoiminta liittyy entisen jäsenen tehtäviin komissiossa, collegio voi päättää asiaa koskevasta kannastaan kuultuaan riippumatonta eettistä komiteaa. Tätä ei sovelleta, kun entiset komission jäsenet siirtyvät julkiseen virkaan. Kahden vuoden kuluessa sen jälkeen kun jäsenen toimikausi on päättynyt (kolmen vuoden kuluessa entisten puheenjohtajien osalta), jäsen ei saa kohdistaa edunvalvontaa komissioon jäseniin tai henkilöstöön yrityksen, asiakkaan tai työnantajan hyväksi asioissa, joista hän komission jäsenenä vastasi.

Sosiaalietuuksien ja korvausten vastaanottaminen

Parlamentti

Entisillä parlamentin jäsenillä on oikeus siirtymäkorvaukseen sen jälkeen kun heidän toimikautensa on päättynyt. Siirtymäkorvausta ei vähennetä siitä syystä, että parlamentin jäsen ottaa vastaan julkisen viran, jos hänestä ei tällöin tule ”viranomaisena toimiva korkea virkamies”. Siirtymäkorvausta ei vähennetä myöskään siitä syystä, että jäsen ottaa vastaan työn yksityiseltä sektorilta. Parlamentin jäsenet, joilla on oikeus siirtymäkorvaukseen, vanhuuseläkkeeseen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen, on valittava yksi näistä kolmesta edusta. Vanhuuseläkkeen maksaminen keskeytetään, jos eläkkeensaaja valitaan uudelleen parlamenttiin. Jos entinen parlamentin jäsen saa työkyvyttömyyseläkettä sellaisen edustajantoimen nojalla, jota hän hoiti jossain muussa parlamentissa samaan aikaan Euroopan parlamentin edustajantoimen kanssa, kyseinen työkyvyttömyyseläke vähennetään EU:n maksamasta työkyvyttömyyseläkkeestä.

Neuvosto ja komissio

Tulot, jotka entiset Eurooppa-neuvoston puheenjohtajat tai komission jäsenet saavat toimikautensa jälkeisestä toiminnasta, vähennetään siirtymäkorvauksesta. Oikeus siirtymäkorvaukseen päättyy, jos entinen Eurooppa-neuvoston puheenjohtaja tai komission jäsen nimitetään virkaan unionin toimitelimestä tai valitaan parlamenttiin tai hän saavuttaa eläkeiän tai kuolee. Siirtymäkorvauksiin ja eläkkeisiin liittyvää päällekkäisyyksien estämisen periaatetta sovelletaan myös jäseniin, joka on ollut julkisessa virassa useammin kuin kerran, jos yhteenlaskettu määrä ylittää palkkion, jonka hän sai ollessaan virassa.

Osa E – Häirinnän vastaiset toimet

HENKILÖSTÖ

Kaikki kolme toimielintä, joita tämän kertomus koskee, ovat ottaneet käyttöön häirinnän vastaisten toimintaperiaatteiden tärkeimmät elementit.

Häirinnän vastaiset toimintaperiaatteet

Tarkastettujen toimielinten toimintaperiaatteissa tuomitaan häirintä kaikissa muodoissaan selvin sanoin ja todetaan, että kiusaajan asemalla organisaatiossa ei ole merkitystä.

Kaikki kolme toimielintä ovat ottaneet käyttöön asianmukaiset kantelumenettelyt, jotka ovat häirinnän uhrien käytettävissä.

Seuranta ja arviointi

Kolme toimielintä ovat strategisissa asiakirjoissaan (parlamentin tapauksessa päätöslauselmassa) ilmoittaneet olevansa sitoutuneita häirinnän vastaisten toimintaperiaatteidensa seurantaan ja arviointiin.

JÄSENET

Parlamentti on vahvistanut joukon häirinnän vastaisia sääntöjä ja menettelyitä, joita sovelletaan erityisesti parlamentin jäseniin.

Kahdessa muussa toimielimessä (neuvosto ja komissio) jäseniin (Eurooppa-neuvoston puheenjohtaja ja komission jäsenet) sovellettavat häirinnän vastaiset säännöt perustuvat niihin yleisluontoisempiin eettisiin velvoitteisiin, jotka on vahvistettu jäseniä koskevissa toiminta- ja menettelysäännöissä.

Osa F – Väärinkäytösten paljastaminen

HENKILÖSTÖ

Tarkastetut toimielimet ovat ottaneet käyttöön väärinkäytösten paljastamista koskevat toimintaperiaatteet, joihin on kirjattu määritelmät ja joissa vahvistetaan ilmoittamiskanavat ja suojatoimenpiteet.

JÄSENET

Asiassa sovelletaan SEUT-sopimuksen yleisiä määräyksiä sekä Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysääntöjä, Euroopan parlamentin jäsenten menettelysääntöjä ja komission jäsenten toimintasääntöjä.

Jäsenten suojaksi ei ole luotu samanlaisia toimenpiteitä ja menettelyitä kuin henkilöstön suojaksi.

Liite II – Kyselytutkimuksen tulokset

Menetelmiä koskeva huomautus

Otanta tehtiin satunnaisotantana kolmen EU:n toimielinten henkilöstöstä, joka oli ositettu kahden kriteerin perusteella:

- o Työnantajana toimiva toimielin:
 - o parlamentti, jolla oli otantahetkellä 9 764 työntekijää,
 - o Eurooppa-neuvosto ja Euroopan unionin neuvosto, joita kyselytutkimuksessa käsiteltiin yhtenä toimielimenä ja joilla oli otantahetkellä 3 031 työntekijää, ja
 - o komissio, jolla oli otantahetkellä 30 372 työntekijää.
- o Työntekijän asema hierarkiassa:
 - o johtaja (mukaan lukien pääsihteerit, pääjohtajat, johtajat, kabinettipäälliköt, yksikönpäälliköt ja pääneuvonantajat),
 - o hallintovirkamies (mukaan lukien henkilöstön jäsenet, joilla on AD-virka mutta ei johtamistehtäviä – esimerkiksi yleishallintovirkamiehet, kääntäjät ja juristit; tehtäväryhmään VI kuuluvat sopimussuhteiset toimihenkilöt ja kansalliset asiantuntijat),
 - o parlamentin jäsenten valtuutettu avustaja (koskee vain parlamenttia) ja
 - o muu (mukaan lukien henkilöstön jäsenet, joilla on AST-virka – esimerkiksi vanhemmat hallintoavustajat ja hallintoavustajat; henkilöstön jäsenet, joilla on SC-virka – esimerkiksi sihteerit ja virkailijat; tehtäväryhmään I–III kuuluvat sopimussuhteiset toimihenkilöt).

Näiden kriteerien mukaisesti otanta tehtiin kymmenestä erillisestä henkilöstön alapopulaatiosta: kolme toimielintä x kolme asemaa hierarkiassa; lisäksi erillinen otanta yhdestä työntekijälajista (valtuutetut avustajat), joka esiintyy vain parlamentissa.

Hyväksyttäviä vastauksia saatiin yhteensä 798. Vastausprosentti oli kaikkiaan 39 prosenttia. Yksittäisten alapopulaatioiden välillä vastausprosentti vaihteli 34 prosentin ja 69 prosentin välillä. Poikkeuksena tästä oli valtuutettujen avustajien alapopulaatio, jossa vastausprosentti oli 12 prosenttia. Alla olevat luvut on ekstrapoloitu kyselytutkimuksen tuloksista. Luvut ovat tilintarkastustuomioistuimen paras arvio

mainittujen henkilöstöryhmien osalta kolmessa toimitilimessä. Kyselytutkimuksen pääasiallisista tuloksista esitetään yleiskatsaus *taulukossa 2*.

Taulukko 2 –Yleiskatsaus kyselytutkimuksen pääasiallisista tuloksista

	Johtotaso	Hallintovirkamiehet	Parlamentin jäsenien valtuutetut avustajat	Muut	Komissio	Neuvosto	Parlamentti	YHTEENSÄ
1. Miten arvioisit tietojasi eettisistä toimintapuitteista, joita toimitielimessä sovelletaan?								
Minulla on perusteelliset tiedot eettisistä toimintapuitteista	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Minulla on hyvät tiedot eettisistä toimintapuitteista ja/tai tiedän, miten saan niistä tarvittaessa lisätietoja	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
Olen kuullut eettisistä toimintapuitteista, mutta en tiedä niistä paljoakaan	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
En ole kuullut eettisistä toimintapuitteista	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Jäsenien käyttäytyminen (toimielimestä riippuen: Eurooppa-neuvoston puheenjohtaja, Euroopan komission jäsenet ja Euroopan parlamentin jäsenet)								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Eturistiriitojen välttäminen:								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Ilmoitus puolison ansiotoiminnasta								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Viranhoitoon kuulumatonta toimintaa koskevat säännöt								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Salassapitovelvollisuus								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Lahjoja, palkkioita, kunniamerkkejä ja vieraanvaraisuutta koskevat säännöt								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Säännöt, joita sovelletaan, kun henkilö aikoo asettua ehdolle julkiseen virkaan ja kun hän ottaa vastaan julkisen viran								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Johtotaso	Hallintovirkamiehet	Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat	Muut	Komissio	Neuvosto	Parlamentti	YHTEENSÄ
2.8. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Säännöt rajoituksista, jotka koskevat EU-palvelussuhteen jälkeisiä työtehtäviä								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Säännöt ja ohjeet, jotka koskevat viestintää yleisön ja tiedotusvälineiden kanssa								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Säännöt ja ohjeet, jotka koskevat sosiaalisen median käyttöä								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Säännöt ja ohjeet, jotka koskevat tieto- ja viestintätekniikan käyttöä								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Työpaikkakiusaamista ja seksuaalista häirintää koskevat säännöt								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Väärinkäytösten paljastamista koskevat säännöt								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Tiedätkö, mitä vaatimuksia sovelletaan seuraavassa asiassa? : Yhteydet edunvalvojiin (lobbaus)								
Minulla on perusteelliset tiedot vaatimuksista	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Minulla on hyvät tiedot vaatimuksista	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Minulla on jonkin verran tietoa vaatimuksista, ja tiedän, miten saan niistä lisätietoja	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Minulla ei ole tietoa vaatimuksista	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Miten arvioisit tietojasi tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä (eli käytöksestä, joka näyttäisi olevan toimielimen eettisten toimintapuutteiden vastaista) voidaan ilmoittaa?								
Minulla on perusteelliset tiedot tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voidaan ilmoittaa	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Minulla on hyvät tiedot tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voidaan ilmoittaa, ja/tai tiedän, miten saan niistä tarvittaessa lisätietoja	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Olen kuullut tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voi ilmoittaa, mutta tiedän niistä vähän	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
En ole kuullut minkäänlaisista tavoista, joilla epäeettisestä käytöksestä voidaan ilmoittaa	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Johtotaso	Hallintovirkamiehet	Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat	Muut		Komissio	Neuvosto	Parlamentti	YHTEENSÄ
4. Oletko osallistunut toimielimesi tai yksikkösi järjestämään etiikkakoulutukseen (esim. kursseille, seminaareihin, kokouksiin)?									
Kyllä, saan säännöllistä etiikkakoulutusta	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %		4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Kyllä, osallistuin kertaluonteiseen etiikkakoulutukseen	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %		50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
En	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %		45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. Saitko koulutuksen avulla riittävät tiedot eettisistä toimintapuitteista?									
Kyllä, uskon, että koulutuksen avulla sain riittävät tiedot eettisistä toimintapuitteista	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %		47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Ei, minusta tuntuu, että tietoni eettisistä toimintapuitteista ovat riittämättömät	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %		7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
EIVASTAUSTA	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %		45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Miksi et ole osallistunut minkäänlaiseen etiikkakoulutukseen?									
En ole kiinnostunut eettisistä kysymyksistä	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %		2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
En tiennyt, että etiikkakoulutusta on saatavilla	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %		20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Olin liian kiireinen osallistuakseni	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %		18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Johto ei hyväksynyt etiikkakoulutukseen osallistumista koskevaa hakemustani	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %		0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Muu, täsmennä	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %		1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
EIVASTAUSTA	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %		56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Vaaditaanko sinulta kertaluontoista tai säännöllisesti tehtävää ilmoitusta, jonka mukaan tunnet sinuun sovellettavat eettiset säännöt?									
Kyllä	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %		26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Ei	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %		43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
En tiedä	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %		30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Vaaditaanko sinulta säännöllistä vahvistusta (nimenomaista tai hiljaisella menettelyllä annettavaa) siitä, että olet noudattanut voimassa olevia eettisiä sääntöjä?									
Kyllä	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %		11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Kyllä, mutta vain tietyistä tehtävieni osa-alueista	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %		14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Ei	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %		51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
En tiedä	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %		22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Antaako toimielimesi tai yksikkösi sinulle eettiseen käytökseen liittyvää ohjeistusta, joka perustuu tosielämän esimerkkeihin, ja annetaanko toimielimessäsi tai yksikössäsi ohjeistusta käsittelemällä sitä, miten tiettyjä tilanteita on hoidettu aiemmin ja/tai miten niitä on tarkoitus hoitaa									
Kyllä	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %		31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Ei	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %		68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Tiedätkö, mitkä ovat epäeettisistä toiminnasta johtuvat seuraukset ja rangaistukset?									
Minulla on hyvät tiedot rangaistuksista	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %		26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Olen kuullut, että epäeettisestä toiminnasta voidaan rankaista, mutta en tiedä, mitä seuraamukset ovat	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %		60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
En tunne epäeettisestä toiminnasta määrättäviä rangaistuksia	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %		12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Tunnistan epäeettisen käytöksen, kun näen sellaista									
Vahvasti samaa mieltä	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %		32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Samaa mieltä	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %		63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Eri mieltä	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %		1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Vahvasti eri mieltä	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %		0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
En tiedä	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %		2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Johtotaso	Hallintovirkamiehet	Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat	Muut		Komisio	Neuvosto	Parlamentti	YHTEENSÄ
11.2. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Minusta tuntui turvalliselta ilmoittaa eettisestä ongelmasta									
Vahvasti samaa mieltä	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %		13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Samaa mieltä	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %		38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Eri mieltä	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %		30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Vahvasti eri mieltä	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %		7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
En tiedä	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %		9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Henkilöstö ei epäröi ilmoittaa epäeettisestä käytöksestä esimiehilleen									
Vahvasti samaa mieltä	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %		4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Samaa mieltä	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %		20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Eri mieltä	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %		38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Vahvasti eri mieltä	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %		13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
En tiedä	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %		23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Yksikköni henkilöstö kykenee tunnistamaan eettiset ongelmat									
Vahvasti samaa mieltä	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %		13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Samaa mieltä	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %		52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Eri mieltä	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %		11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Vahvasti eri mieltä	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %		2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
En tiedä	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %		20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Henkilöstön jäsentä, joka ilmoittaa eettisistä ongelmista, suojataan									
Vahvasti samaa mieltä	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %		8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Samaa mieltä	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %		32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Eri mieltä	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %		14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Vahvasti eri mieltä	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %		1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
En tiedä	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %		42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Esimieheni johtavat esimerkillä etiikka-asioissa									
Vahvasti samaa mieltä	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %		23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Samaa mieltä	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %		36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Eri mieltä	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %		17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Vahvasti eri mieltä	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %		3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
En tiedä	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %		18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Yksikössäni otetaan epäeettinen käytös aina vakavasti									
Vahvasti samaa mieltä	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %		28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Samaa mieltä	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %		37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Eri mieltä	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %		8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Vahvasti eri mieltä	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %		2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
En tiedä	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %		23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Johtotaso	Hallintovirkamiehet	Parlamentin jäsenten vattuutet avustajat	Muut	Konissio	Neuvosto	Parlamentti	YHTEENSÄ
11.8. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Yksikössäsi noudatettavat käytännöt ovat eettisten toimintapuitteiden periaatteiden mukaisia								
Vahvasti samaa mieltä	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Samaa mieltä	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Eri mieltä	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Vahvasti eri mieltä	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
En tiedä	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Toimielimeni eettinen kulttuuri on vahvaa								
Vahvasti samaa mieltä	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Samaa mieltä	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Eri mieltä	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Vahvasti eri mieltä	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
En tiedä	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Toimielimeni noudattaa niitä etiikkaan ja rehellisyyteen pohjautuvia periaatteita, joita se on ilmoittanut noudattavansa								
Vahvasti samaa mieltä	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Samaa mieltä	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Eri mieltä	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Vahvasti eri mieltä	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
En tiedä	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Säännöt ja menettelyt, jotka koskevat rikkomisista ja ongelmista ilmoittamista, ovat selkeitä								
Vahvasti samaa mieltä	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Samaa mieltä	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Eri mieltä	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Vahvasti eri mieltä	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
En tiedä	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12. Mitä mieltä olet seuraavasta lausumasta: Kaikki ilmoitukset, jotka koskevat eettisiä ongelmia, käsitellään asianmukaisesti								
Vahvasti samaa mieltä	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Samaa mieltä	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Eri mieltä	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Vahvasti eri mieltä	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
En tiedä	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Onko eettisten toimintapuitteiden vaatimukset annettu henkilöstölle riittävän hyvin tiedoksi (esim. kokouksissa, koulutustilaisuuksissa, tapahtumissa tai intranetissä)?								
Kyllä	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Ei	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Kattavatko eettiset toimintapuitteet mielestäsi kaikki mahdolliset ongelmatilanteet asianmukaisesti?								
Kyllä	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Ei	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
En tiedä	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Mitä mieltä olet rangaistuksista, joita toimielimesi on aiemmin antanut epäeettisen käytöksen vuoksi?								
Ne ovat varoittavia, mutta suhteettoman ankaria	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Ne ovat riittävän varoittavia	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Ne eivät ole riittävän varoittavia	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Ei mielipidettä	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Lähde: Euroopan tilintarkastustuomioistuin.

Lyhenteet

EU: Euroopan unioni

Komissio: Euroopan komissio

Neuvosto: Euroopan unionin neuvosto ja Eurooppa-neuvosto

OECD: Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö

Parlamentti: Euroopan parlamentti

SEUT-sopimus: Sopimus Euroopan unionin toiminnasta.

Sanasto

Ettinen komitea (EU:n toimielimissä): Tämä elin antaa puhemiehelle/puheenjohtajille neuvoja toimielinten jäsenten toiminta- tai menettelysääntöjen soveltamisesta.

Eettiset toimintapuitteet: Tässä tarkastuksessa tällä käsitteellä viitataan ensiksi eettisiä kysymyksiä koskeviin oikeudellisiin vaatimuksiin ja toiseksi menettelyihin, lainvalvontavälineisiin, ohjeistukseen ja viestintään, joiden avulla pyritään varmistamaan, että oikeudellisia vaatimuksia noudatetaan.

Eturistiriita: Kyseessä on tilanne, jossa henkilö tai organisaatio on mukana edistämässä useampia taloudellisia tai muita etuja ja toimiessaan yhden edun puolesta saattaisi toimia toista etua vastaan. EU:n toimielimissä voi esiintyä monen tyyppisiä eturistiriitoja. Niitä voi tulla esiin esimerkiksi palvelukseenoton yhteydessä, työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Eturistiriita voi liittyä lahjoihin ja kestitykseen, viranhoitoon kuulumattomaan toimintaan, puolison ansiotoimintaan tai edunvalvontaan ja vaikuttamiseen.

EU:n toimielinten henkilöstö: Henkilöstöön kuuluvat kaikki EU:n suoraan palkkaamat työntekijät, joiden palvelussuhteet ovat tyypiltään erilaisia: he voivat olla virkamiehiä, väliaikaisia toimihenkilöitä, sopimussuhteisia toimihenkilöitä, paikallisia toimihenkilöitä, erityisneuvonantajia tai parlamentin jäsenten valtuutettuja avustajia. Näiden lisäksi henkilöt, jotka työskentelevät kansallisina asiantuntijoina tai harjoittelijoina, rinnastetaan EU:n toimielinten työntekijöihin.

EU:n toimielinten jäsenet: Toimielimen jäsenet ovat henkilöitä, jotka on joko nimitetty tai valittu vaaleilla toimielimen päättävän elimen jäseniksi.

EU-palvelussuhteen päättymisen jälkeiset työtehtävät ja toimeksiannot: EU:n toimielinten entisellä henkilöstöllä ja entisillä jäsenillä on tiettyjä velvoitteita, joista joitakin sovelletaan työtehtävissä toimiviin virkamiehiin tai jäseniin näiden toimikauden kuluessa. Nämä velvoitteet sisältävät henkilöstösääntöihin tai SEUT-sopimukseen sekä EU:n toimielinten jäsenten toiminta- tai menettelysääntöihin. Velvoitteet liittyvät erityisesti tietojen luvattoman luovuttamisen kieltoon, velvollisuuteen ilmoittaa ammattitoiminnan aloittamisesta kahden vuoden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä, velvollisuuteen käyttäytyä kunniallisesti ja pidättyvästi tiettyjen tehtävien ja etujen hyväksymisessä, keksintöjä koskeviin säännöksiin sekä sosiaalietuuksien ja korvausten vastaanottamiseen.

Hallinnolliset tutkimukset: Näillä tarkoitetaan kaikkia toimia, joilla valtuutetut virkamiehet pyrkivät selvittämään tapauksen tosiseikat ja tarvittaessa sen, onko EU:n toimielimen virkamies laiminlyönyt velvollisuutensa. Komissiossa hallinnolliset tutkimukset kuuluvat komission tutkinta- ja kurinpitotoimiston tehtäviin.

Henkilöstösäännöt: Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavat henkilöstösäännöt ja unionin muuta henkilöstöä koskevat palvelussuhteen ehdot, jotka on vahvistettu neuvoston asetuksessa (ETY, Euratom, EHTY) N:o 259/68²³.

Häirinnän vastaiset toimet: Tässä on kyse häirinnän torjumisesta. Työpaikkakiusaaminen on inhimillisten voimavarojen tehokkaassa hallinnossa alati herkempi aihe. Kiusaamisessa on kyse monen tyyppisestä syrjinnästä ja loukkaamisesta, joka ei rajoitu johonkin tiettyyn henkilöstöryhmään. Kiusaamisteot voidaan jakaa henkiseen ja fyysiseen kaltoinkohteluun.

Julkissektorin lahjomattomuus: Tämä tarkoittaa OECD:n määritelmän mukaan sitä, että viranomaiset poikkeuksetta noudattavat yhteisiä eettisiä arvoja, periaatteita ja normeja ja näin ajavat ja pitävät etusijalla julkista etua julkissektorilla – yksityisten etujen sijasta.

Karenssiaika: EU:n toimielimissä tämä on aikaväli, jonka kuluessa entisen jäsenen tai henkilöstöön kuuluneen henkilön olisi ilmoitettava nimittävälle viranomaiselle tai kollegiolle uudesta toiminnastaan ja jonka kuluessa hänen ei tulisi harjoittaa edunvalvontaa entisessä toimielimessään.

Kurinpitomenettely: Tässä on kyse vakiintuneesta menettelytavasta, jolla työnantaja puuttuu vääränä pitämäänsä työntekijän toimintaan. Kurinpitomenettelyn osana järjestetään kuuleminen, jossa henkilöstön jäsenellä on tilaisuus selittää, mitä on tapahtunut.

Lahjarekisteri: Lahjarekisteri sisältää kaikki olennaiset tiedot lahjoista ja kestityksestä, joita EU:n toimielinten henkilöstö tai jäsenet ovat hyväksyneet. Henkilöstön osalta kyseessä on hallinnon ylläpitämä sisäinen rekisteri, johon merkitään vain luvanvaraiset lahjat. Jäsenten osalta rekisteri on julkinen, puhemies/puheenjohtaja ylläpitää sitä ja se sisältää kaikki hyväksytyt lahjat.

Lahjat ja kestitys: Näissä on kyse rahasummista tai aineellisista esineistä, jotka annetaan ilman että niistä olisi maksettava mitään, tai mahdollisuudesta osallistua maksutta tapahtumiin, joihin voi osallistua vain maksua vastaan. Näitä ovat myös tarjottu ruoka, juoma, ateriat ja majoitus.

Neuvonta: Häirinnän vastaisten sääntöjen yhteydessä tällä tarkoitetaan prosessia, jossa häirinnän uhrit päättävät noudattaa epävirallisia menettelyitä asian ratkaisemiseksi. Neuvonantajat ovat koulutettuja henkilöitä, jotka opastavat henkilökohtaisissa tai psyykkisissä ongelmissa (ks. myös sovittelua käsittelevä kohta).

Nimittävä viranomainen: Tämä on EU:n toimielimessä toimiva henkilö ja/tai elin, jolla on valtuudet nimittää henkilöstön jäsenet ja päättää heidän työsuhteensa. Näitä valtuuksia

²³ EYVL L 56, 4.3.1968, s. 1.

käyttää jäsenten collegio, joka siirtää suurimman osan kyseisistä valtuuksista pääsihteerille. Tämä taas yleensä siirtää tehtävän johtaville virkamiehille.

Oma ilmoitus: Tämä EU:n toimielimissä käytössä oleva väline tarjoaa jäsenille ja henkilöstölle tilaisuuden täyttää etiikkavelvoitteensa. Henkilöstö antaa omat ilmoituksensa nimittävälle viranomaiselle. Jäsenten ilmoitukset ovat julkisia.

Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat: Valtuutetun avustajan valitsee yksi tai useampi Euroopan parlamentin jäsen, ja hänet palkataan suoraan parlamentin kanssa tehtävällä sopimuksella avustamaan Euroopan parlamentin jäseniä näiden tehtävien hoitamisessa välittömästi näiden alaisuudessa ja valtuuttamina ja keskinäisen luottamussuhteen pohjalta.

Sovittelu: Häirinnän vastaisten sääntöjen yhteydessä tällä tarkoitetaan prosessia, jossa häirinnän uhrit päättävät noudattaa epävirallisia menettelyitä asian ratkaisemiseksi. Sovittelijat ovat henkilöitä, jotka pyrkivät siihen, että konfliktin osapuolet sopivat riitansa (ks. myös neuvontaa koskeva kohta).

Vieraanvaraisuus: Käsitteen piiriin kuuluu ruoan, juoman, aterioiden ja majoituksen järjestäminen. Siihen voi liittyä myös huvituksia ja vapaa-ajan toimintaa.

Viranhoitoon kuulumattomat toimet ja tehtävät: Nämä ovat palkkiollisia tai palkkiottomia toimia tai tehtäviä, joihin virkamiehet tai jäsenet ryhtyvät virkatoimiensa ulkopuolella. Ne ovat ammattitoiminnan luonteisia ja/tai ylittävät sen mitä kohtuudella voidaan pitää vapaa-ajan toimintana.

Väärinkäytösten paljastaminen: Tässä prosessissa henkilö (esim. henkilöstön jäsen) ilmoittaa, että hän on tehtäviään hoitaessaan tai niihin liittyen havainnut tosiseikkoja, jotka viittaavat vakaviin sääntöjenvastaisuuksiin. Ilmoitus olisi tehtävä kirjallisesti ja viipymättä. Väärinkäytösten paljastamista koskevissa säännöissä säädetään väärinkäytösten paljastajille annettavasta neuvonnasta, avusta ja suojasta.

**PUHEMIEHISTÖN HYVÄKSYMÄT EUROOPAN PARLAMENTIN VASTAUKSET
EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIMEN HUOMAUTUKSIIN
ERITYISKERTOMUKSESTA ”TARKASTETTujen EU:N TOIMIELINTEN EETTiset
TOIMINTAPUITTEET: EDELLEEN PARANTAMISEN VARAA”**

Vastaus huomautukseen 38:

Parlamentti katsoo, että työjärjestys (myös Euroopan parlamentin jäsenten menettelysäännöt taloudellisten sidonnaisuuksien ja eturistiriitojen alalla ja asianmukaista käyttäytymistä edustajantoimensa hoitamisessa koskevat säännöt) sekä häirinnän torjumista koskeva etenemissuunnitelma luovat perustan jäsenten etiikkaa koskeville strategisille tavoitteille ja painopisteille. Menettelysäännöt ja henkilöstön häirinnän vastainen politiikka ilmentävät parlamentin henkilöstöpolitiikan strategisia tavoitteita ja painopisteitä. Kuten vuotta 2017 koskevassa arvioinnissa osoitettiin, tulos on mitattavissa.

Vastaus huomautukseen 43:

Kaikki palvelukseenoton yhteydessä esitetyt eturistiriidattomuutta koskevat ilmoitukset lähetetään urakehitys- ja ammattietiikkayksikön ammattietikkajaostoon tarkistettaviksi. Ristiintarkastukset tehdään käytännössä aina kun se on mahdollista Euroopan parlamentin asiasta vastaavien yksiköiden välillä. Johdonmukaisuuden varmistamiseksi yksikönpäällikkö tarkastelee kaikkia asiakirjoja. Kun henkilökohtaisten oikeuksien yksikkö saa tiedon puolison työsuhteen muutoksesta, urakehitys- ja ammattietiikkayksikön henkilöstö seuraa tilannetta ja lähettää kyseiselle työntekijälle lomakkeen, jolla puolison ansiotyöstä ilmoitetaan. Olemassa olevia asiakirjoja täydennetään tarkastusten perusteella.

Vastaus huomautukseen 48:

Jäsenet voivat pyytää luottamuksellisesti lisätietoja jäsenten toimintaa käsittelevältä neuvoa-antavalta komitealta. Menettelysääntöjen 8 artiklassa on vahvistettu menettely sellaisia tapauksia varten, joissa epäillään, että ilmoitusvelvollisuuksia on rikottu. Parlamentti toteaa, että pitemmälle menevän ”kirjallisen vakiomenettelyn” kehittäminen tarkastusten toteuttamiseksi on ongelmallista, koska jäsenten ilmoittamien tietojen valikoima on loputon. Näin ollen kaikki saadut tiedot on arvioitava erikseen. Vaatimus viran puolesta tehtävistä tietojen oikeudellisuuden ja täydellisyyden perusteellisista tarkastuksista edellyttäisi huomattavaa lisähenkilöstöä, jopa noin 60 AD-virkaa. On myös huomattava, että parlamentilla ei ole tutkintavaltuuksia Euroopan parlamentin jäseniin, jotka ovat vastuussa äänestäjille, ja että parlamentin on kunnioitettava vapaan edustajantoimen periaatetta.

Vastaus huomautukseen 50:

Parlamentin jäsenten käytettävissä on johdonmukaisia ja vakiintuneeseen käytäntöön perustuvia ohjeita.

Vastaus huomautukseen 53:

Parlamentilla on käytössään henkilöstöä koskevat menettelysäännöt (opas Euroopan parlamentin virkamiesten ja toimihenkilöiden velvollisuuksista, puhemiehistön 7. heinäkuuta 2008 tekemä päätös). Saavutettavuuden ja ymmärrettävyyden parantamiseksi parlamentti on laatinut ja ottaa parhaillaan

käyttöön henkilöstölle tarkoitettuja lisäohjeita, jotka sisältävät menettelysääntöjä koskevia kattavia ja yksityiskohtaisia täsmennyksiä, esimerkkejä ja menettelytapaohjeita, mukaan luettuina kaikki tilintarkastustuomioistuimen esiin tuomat kysymykset lahjoista.

Vastaus huomautukseen 56:

Parlamentti muistuttaa, että valtuutetut avustajat ovat suoraan Euroopan parlamentin palveluksessa, mutta työskentelevät avustamiensa jäsenten ohjauksessa. Jäsenet ovat avustajien esimiehiä (Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 5a artikla ja niiden VII osaston soveltamisohjeiden 1 artikla). Kun otetaan huomioon, että he ovat ”ovat yhden tai useamman jäsenen valitsemia henkilöitä”, heitä ei voida siirtää muuhun tehtävään Euroopan parlamentissa pelkästään hallinnon päätöksellä. Parlamentti ei voi yksipuolisesti muuttaa tätä, koska kyseessä on lakisääteinen vaatimus. Valtuutettuja avustajia varten on kuitenkin saatavilla muita räätälöityjä tukimuotoja henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisesti, jota sovelletaan analogisesti valtuutettuihin avustajiin.

Vastaus huomautukseen 61:

Euroopan parlamentilla ei ole toimivaltaa määritellä Euroopan parlamentin entisiä jäseniä koskevia muita rajoituksia kuin niitä, jotka koskevat heidän pääsyään tiloihin, tilojen ja palvelujen käyttöä ja taloudellisia etuuksia. Olisi myös otettava huomioon, että merkittävä askel parlamentaarisen demokratian kehittämisessä on ollut se, että henkilöille, jotka eivät varallisuutensa puolesta itse kykene elättämään itseään, on annettu mahdollisuus pyrkiä julkiseen virkaan ja että heitä on tähän kannustettu. Toimikauden jälkeisten välittömien työsuhteiden rajoittaminen entisestään merkitsee joko sitä, että hyväksytään julkiseen virkaan pyrkimisen estäminen, koska vaalikauden jälkeen jäsenille ei voida taata työpaikkaa, tai sitä, että olisi ehkä löydettävä korvausmekanismeja siirtymäkorvausjärjestelmistä.

Vastaus huomautukseen 67:

Parlamentti pitää ensiarvoisen tärkeänä, että kaikki eturistiriidat ratkaistaan, ja edellyttää eturistiriitaa koskevien tietojen julkistamista ainoastaan silloin, kun jäsen itse ei ratkaise eturistiriitaa.

Vastaus huomautukseen 74:

Puhemiehen on otettava huomioon jäsenten kokemus ja poliittinen tasapaino komiteoiden jäsenten nimittämisessä (ks. menettelysääntöjen 7 artiklan 2 kohta).

Vastaus huomautukseen 80:

Uudistettu ”Let’s talk about Ethics” -kurssi on ollut säännöllisesti tarjolla lokakuusta 2018 lähtien.

Vuodesta 2018 lähtien uusien palvelukseen otettujen valtuutettujen avustajien on osallistuttava heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskevaan perehdytyskoulutukseen.

Vastaus huomautukseen 81:

Kuten kohdassa 53 on selostettu, parlamentti on parhaillaan ottamassa käyttöön henkilöstölle tarkoitettua opasta, johon sisältyy tositapahtumiin perustuvia esimerkkejä ja eettisiä kysymyksiä koskevia täsmennyksiä ja jolla täydennetään nykyisiä menettelysääntöjä.

Lisäksi henkilöstölle on lähetetty tammikuusta 2019 alkaen useita tiedonantoja, jotka koskevat pääasiassa ilmoittautumista ehdokkaaksi EU-vaaleissa ja osallistumista EU-vaalien kampanjointiin, mitä parlamentti pitää ja käsittelee ulkoisena toimintana.

Vastaus huomautukseen 82:

Katso edellä kohdat 80 ja 81.

Vastaus huomautukseen 84:

Valtuutetut avustajat saavat jatkuvasti eettisiä kysymyksiä koskevaa ohjeistusta. He myös esittävät lukuisia pyyntöjä ja ilmoituksia, jotka koskevat tehtävien hoitoon kuulumatonta toimintaa, ehdokkuutta vaaleissa, julkaisuja jne.

Suositus 1:

(1) Parlamentti hyväksyy osittain suosituksen 1 kohdan 1. Asiasta vastaavien yksiköiden on edelleen saatettava ajan tasalle ja kehitettävä etiikkaa koskevaa lähestymistapaansa. Parlamentti ei kuitenkaan pidä tarpeellisena, että tästä laaditaan yksi ainoa strategia-asiakirja. Parlamentti kehittää indikaattoreita, jotta voitaisiin parantaa edelleen sen hallinnon tuloksellisuusarviointia. [Suositus 4] Sekä henkilöstön että jäsenten tietämyksen lisäämisessä keskitytään etiikkaan.

(2) Parlamentti hyväksyy osittain suosituksen 1 kohdan 2. Olemassa olevia asiakirjoja täydennetään tarkastusten perusteella. Parlamentti pitää tarkastuksia koskevia johdonmukaisia menettelyjä tarpeellisina, mutta toteaa, että käytännössä se varmistaa asianmukaisesti johdonmukaiset ilmoitusten tarkastamismenettelyt urakehitys- ja ammattietiikkayksikössä. Pian henkilöstön saatavilla on myös täydentävää yksityiskohtaista ohjeistusta, joka sisältää jopa menettelysääntöjä selvempiä ohjeita.

(3) Parlamentti ei hyväksy suosituksen 1 kohtaa 3. Parlamentti katsoo, että ilmoituksella varmistetaan avoimuus jäsenten menettelysääntöjen 4 artiklan mukaisesti ja mahdollistetaan riittävä julkinen valvonta. Kaikki pidemmälle menevät vaatimukset tietojen oikeellisuuden ja täydellisyyden tarkastamiseksi viran puolesta edellyttäisivät huomattavia henkilöstölisäyksiä ja/tai tutkintavaltuuksien lisäyksiä. Nämä lisäykset eivät kuitenkaan ole toteutettavissa.

(4) Parlamentti hyväksyy suosituksen 1 kohdan 4 ja korostaa, että kesäkuussa 2019 julkaistavassa uudessa etiikkaa koskevassa oppaassa selitetään ja täsmennetään kattavasti lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevia säännöksiä.

(5) Parlamentti ei hyväksy suosituksen 1 kohtaa 5. Se on samaa mieltä siitä, että valtuutetut avustajat ovat erityisryhmä, johon ei voida soveltaa kaikkia samoja toimenpiteitä kuin henkilöstöön. Parlamentti

voi kuitenkin jo nyt löytää asianmukaisia ratkaisuja soveltamalla henkilöstösääntöjen 24 artiklaa valtuutettuihin avustajiin. Nykyisissä väärinkäytösten paljastamista koskevissa säännöissä viitataan kyseiseen 24 artiklaan.

(6) Parlamentti hyväksyy osittain suosituksen 1 kohdan 6 ja arvioi, voisiko se tehdä jotakin nykyisissä oikeudellisissa puitteissa ja mitä se olisi. Parlamentti pitää tärkeänä kiinnittää huomiota jäsenten toimikauden päättymisen jälkeistä toimintaa koskeviin sääntöihin, mutta toteaa, että sillä on rajallinen toimivalta entisiin jäseniin liittyvissä asioissa, ellei kyse ole parlamentin tilojen ja palvelujen käytöstä, ja tätä valtaa se jo käyttää. Tässä asiassa se on jo ryhtynyt toimiin. Katso myös kohta 61.

Suositus 2:

(1) Parlamentti hyväksyy suosituksen 2 kohdan 1 ja on valmis jakamaan hyviä käytäntöjä muiden toimielinten kanssa.

(2) Parlamentti hyväksyy suosituksen 2 kohdan 2. Parlamentti hyväksyy sen, että työskentely muiden toimielinten kanssa on periaatteessa hyödyllistä, mutta korostaa, että sillä on tällä hetkellä kaikkein tiukin viranhoitoon kuulumattomasta toiminnasta saatua korvausta koskeva enimmäismäärä (0).

(3) Parlamentti hyväksyy osittain suosituksen 2 kohdan 3. Se suhtautuu avoimesti parhaiden käytäntöjen vaihtoon muiden toimielinten kanssa, mutta korostaa, että Euroopan parlamentin jäsenten asema tässä toimielimessä on aivan erityinen (ks. myös kohta 67) ja että on olemassa oikeudellisia rajoitteita, jotka perustuvat perheenjäsenten yksityisyyttä koskeviin oikeuksiin.

Suositus 3:

Parlamentti hyväksyy tämän suosituksen.

On laadittu kohdennetumpaa keskitettyä ohjeistusta, jota on pian saatavilla. Asiasta vastaavat yksilöt jatkavat koulutuksen, tietämyksen ja asiantuntemuksen levittämistä (kehitettyjen olemassa olevien moduulien perusteella sekä koulutuksen / tietämyksen lisäämistöiminnan perusteella, joka pohjautuu pääosaston tasolla toteutettuihin tutkimuksiin) alakohtaisille pääosastoille, ja käyttävät tässä kaikkia sisäisiä kanavia.

**EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIMEN ERITYISKERTOMUSTA KOSKEVAT
NEUVOSTON JA NEUVOSTON PÄÄSIHTEERISTÖN VASTAUKSET
"TARKASTETTUIJEN EU:N TOIMIELINTEN EETTISET TOIMINTAPUITTEET: EDELLEEN
PARANTAMISEN VARAA"**

Numerot viittaavat tilintarkastustuomioistuimen kertomuksen kohtiin.

Huomioita

- 25 Neuvoston jäsenten asema on hyvin erityinen eikä se ole verrattavissa muiden toimielinten jäsenten asemaan. Neuvostolla ei ole nimitettyjä tai vaaleilla valittuja jäseniä eikä heidän palkkojaan makseta EU:n talousarvioista.

SEU 16 artiklan 2 kohdassa määrätään, että "neuvosto muodostuu jäsenvaltioiden ministeritason edustajista, joita on yksi kustakin jäsenvaltiosta ja joilla on edustamansa jäsenvaltion hallitusta sitovat valtuudet sekä sille kuuluva äänioikeus".

Neuvoston työjärjestyksen liitteessä I todetaan, että "kukin jäsenvaltio päättää itse omasta edustuksestaan neuvostossa". SEU 16 artiklan 7 kohdassa määrätään, että jäsenvaltioiden hallitusten pysyvien edustajien komitea (Coreper) huolehtii neuvoston työskentelyn valmistelusta. Helpottaakseen neuvoston työskentelyn valmistelemista Coreper voi perustaa komiteoita ja työryhmiä ja määrittää niiden toimeksiannon (ks. neuvoston työjärjestyksen 19 artiklan 3 kohta). Nämä työryhmät muodostuvat jäsenvaltioiden edustajista, jotka toimivat näin ollen kansallisen hallintonsa puolesta ja ajavat jäsenvaltionsa etuja.

Vain Eurooppa-neuvoston puheenjohtaja nimitetään kyseiseen toimielimeen, ja hänen korvauksensa maksetaan EU:n talousarviosta.

- 38 Neuvoston pääsihteeristön Guide on Ethics and Conduct -oppaaseen ja muihin henkilöstön käyttäytymistä ja velvoitteita koskeviin asiakirjoihin on koottu tärkeitä strategisia etiikkaa koskevia periaatteita.

Neuvoston pääsihteeristö hyväksyi 29.10.2018 tarkistetut sisäisen valvonnan toimintapuitteet, jotka tulivat voimaan 1.11.2018 (neuvoston pääsihteerin päätös 42/18). Valvontaa koskevien puitteiden ensimmäinen periaate on, että pääsihteeristö sitoutuu lahjomattomuuteen ja eettisiin arvoihin. Periaate on muotoiltu seuraavasti:

- a) Johtotaso: johto noudattaa ohjeissaan, toimissaan ja käytöksessään lahjomattomuutta ja eettisiä arvoja.
- b) Menettelysäännöissä esitetään ne lahjomattomuuteen ja eettisiin arvoihin liittyvät odotukset, joita kohdistetaan ja joista tiedotetaan organisaation kaikille tasoille.

Riskinarvioinnin osalta sisäisen tarkastuksen yksikkö teki vuonna 2015 tarkastuksen pääsihteeristön eettisen toimintapolitiikan arvioimiseksi. Tarkastuskertomuksessa kuvailtiin tarkastajien havaitsemia etiikkaan liittyviä riskejä ja annettiin suosituksia asianmukaisista toimista.

Lisäksi useat pääsihteeristön osastot tekevät vuosittain riskinarviointeja. Epäeettiseen käytökseen liittyvien riskien tunnistaminen on osa näitä arviointeja. Pääsihteeristö päätti tehdä säännöllisiä riskinarviointeja osastoittain (tai hankkeittain), ja tarkoituksena on kattaa kaikki riskialat, myös eettiset kysymykset, sen sijaan, että luotaisiin varsinainen eettisten riskien rekisteri. Pääsihteeristö tutkii, olisiko yleisestä eettisten riskien arvioinnista hyötyä.

- 48 Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan on annettava selvitys sidonnaisuuksista Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan menettelysääntöjen perusteella. SEU-sopimuksen 15 artiklan 5 kohdan mukaan Eurooppa-neuvosto voi päättää puheenjohtajan toimikauden määräenemmistöpäätöksellä, jos tämä syyllistyy vakavaan rikkomukseen. Tätä varten Eurooppa-neuvosto voi ottaa huomioon kaikki käytäntösääntöjen noudattamatta jättämiset tai rikkomiset.
- 49 Katso edellä oleva kohtaan 48 annettu vastaus.

Johtopäätökset ja suositukset

Suositus 1 — Eettisiä toimintapuitteita olisi parannettava

Pääsihteeristö hyväksyy suosituksen 1 kohdat 1, 2 ja 4.

Suosituksen 1 kohdan 1 osalta on huomattava, että tärkeitä strategisia etiikkaa koskevia tekijöitä sisältyy jo pääsihteeristön Guide on Ethics and Conduct -oppaaseen ja joukkoon asiakirjoja, joissa annetaan ohjeita henkilöstön käyttäytymisen ja velvoitteiden osalta. Kohtaa 1 toteutetaan jo käynnissä olevan Ethics in Focus -hankkeen kautta.

Suositus 2 — Eettisten toimintapuitteiden tiettyjä osa-alueita olisi yhdenmukaistettava ja hyviä käytäntöjä etiikkakysymysten hoitamisessa olisi levitettävä

Pääsihteeristö hyväksyy suosituksen 2. Kohta 3 ei kuitenkaan ole sovellettavissa neuvostoon.

Suositus 3 — Henkilöstön tietämystä ja ymmärrystä eettisistä toimintapuitteista ja etiikkakulttuurista olisi parannettava

Pääsihteeristö hyväksyy suosituksen 3. Pääsihteeristössä on jo käynnissä vuoden 2019 lippulaivahanke "Ethics in Focus", jota johtaa henkilöstöhallinnon pääosasto. Hankkeen päätarkoituksena on mm. lisätä henkilöstön tietoisuutta eettisestä käyttäytymisestä ja edistää sitä.

KOMISSIION VASTAUKSET EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIMEN ERITYISKERTOMUKSEEN

”TARKASTETTUJEN EU:N TOIMIELINTEN EETTISET TOIMINTAPUITTEET: EDELLEEN PARANTAMISEN VARAA”

TIIVISTELMÄ

IV. Komissio katsoo, että sen jäsenten antamien ilmoitusten tarkastus hoidetaan tarkoituksenmukaisesti. Se aikoo dokumentoida kirjallisen vakiomenettelynsä Euroopan tilintarkastustuomioistuimen suositusten mukaisesti.

V. Komissio katsoo, että tutkimuksen tulokset ovat sen henkilöstön osalta myönteisiä, sillä 59,6 prosenttia henkilöstöstä arvioi tietonsa hyväksi tai erittäin hyväksi.

JOHDANTO

07. Komission jäsenten osalta SEU-sopimuksen 17 artiklan 3 kohta ja SEUT-sopimuksen 245 artikla muodostavat perussopimuksissa vahvistetun eettisen toimintakehyksen.

Unionin toimielinten henkilöstön osalta henkilöstösääntöjen 11–26 a artikla muodostavat lainsäätäjän vahvistaman eettisen toimintakehyksen. Tämä lainsäädännön taso vastaa monissa kansallisissa virkamieslaeissa vahvistettua tasoa ja on riittävä. Toimielimet hyväksyvät sen pohjalta yksityiskohtaisempia sääntöjä henkilöstönsä osalta ja mukauttavat niitä tarvittaessa.

HUOMAUTUKSET

34. Komission jäseniin liittyviä eettisiä kysymyksiä käsitellään muissa asiakirjoissa, kuten puheenjohtajan toimeksiantokirjeissä yksittäisille jäsenille, pääsihteeristön strategisessa suunnitelmassa 2016–2020 ja pääsihteeristön hallintosuunnitelmassa vuodeksi 2018.

37. Riskinhallintamenettely kattaa komissiossa kaikki osa-alueet ja hallintoon liittyvät näkökohdat, myös etiikkaan liittyvät kysymykset. Hallintasuunnitelmaan olisi sisällytettävä vain merkittävät etiikkaan liittyvät riskit. Vaikka tarkastuksen kohteena olleet pääosastot eivät yksilöineet mitään erityisiä merkittäviä etiikkaan liittyviä riskejä, tämä ei ole estänyt niitä sisällyttämästä erityistoimia (kuten etiikka-aiheisten tapahtumien järjestämistä) ja organisaation arvoja vuotuisiin hallintasuunnitelmiinsa ja/tai suunnittelemaista muita sisäisen valvonnan kehyksen mukaisia toimia.

43. Komissio ristiintarkistaa etiikkaan liittyvissä pyynnöissä esitetyt tiedot käytettävissä olevien sisäisten ja ulkoisten tietojen perusteella. Koska pyyntöjä arvioidaan aina tapauskohtaisesti, ristiintarkastusten laajuus riippuu tapaukseen mahdollisesti sisältyvästä riskistä ja on suhteellisuusperiaatteen mukainen.

Kun on kyse viranhoitoon kuulumattomista toimista palvelussuhteen ja henkilökohtaisista syistä myönnetyn virkavapaan aikana sekä palvelussuhteen jälkeisestä toiminnasta, näitä koskevien keskeisen menettelyjen dokumentointia on parannettu vuoden 2018 jälkipuoliskolla viranhoitoon kuulumattomia toimia koskevan tarkistetun päätöksen hyväksymisen jälkeen. Suoritettavat tarkastukset yksilöidään nyt selkeästi. Muita menettelyjä vahvistetaan parhaillaan.

Laatikko 2: Esimerkkejä ohjeistuksen riittämättömyydestä

Tietyt eturistiriidan kannalta merkitykselliset tilanteet puuttuvat ohjeistuksesta.

Etiikkaa ja henkilöstön käyttäytymistä koskevassa esitteessä on ohjeita siitä, mitä pidetään eturistiriitana. Tulevaisuudessa voitaisiin kuitenkin antaa tarkempaa ohjeistusta eturistiriidoista palvelukseenoton yhteydessä samalla tavoin kuin on tehty viranhoitoon kuulumattomien toimien ja työsuhteen päättymisen jälkeisen toiminnan tapauksessa.

Maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosaston etiikkaoppaassa käsitellään asioita, joista asianomaisen pääosaston työntekijät ovat useimmin tiedustelleet etiikasta vastaavilta kollegoiltaan.

Ammattitoimintaan osallistumisesta tai EU-tukien saamisesta aiheutuvat eturistiriidat kuuluvat eturistiriitoja ja viranhoitoon kuulumattomia toimia koskevien yleisten sääntöjen piiriin. Tällaiset tilanteet eivät välttämättä ole maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosastossa sen todennäköisempiä kuin muissakaan komission yksiköissä.

47. Komissio aikoo dokumentoida vakiomenettelynsä. Se muistuttaa tässä yhteydessä, että ensimmäinen merkittävä tarkastusvaihe on jäsenten valinnan ja valittujen jäsenten kuulemisen yhteydessä ennen komission nimittämistä. Jäsen ehdokkaiden on toimitettava sidonnaisuuksia koskevat ilmoituksensa Euroopan parlamentille hyvissä ajoin, jotta parlamentti voi tutkia ne, ja he ovat vastuussa ilmoituksistaan.

Nimityksen jälkeen ja aina tietojen päivittämisen yhteydessä ilmoitukset tarkastetaan komission puheenjohtajan alaisuudessa komission jäsenten toimintasääntöjen 2 artiklan 6 kohdan, 3 artiklan 1 kohdan ja 4 artiklan 2 ja 4 kohdan mukaisesti. Tarkastus kattaa tilanteet, jotka saattavat johtaa eturistiriitoihin tai olla perustellusti tulkittavissa sellaisiksi. Jos komission puheenjohtaja toteaa ja vahvistaa tällaisen tilanteen, hän voi toteuttaa toimenpiteitä, muun muassa siirtää asian käsittelyn toiselle jäsenelle tai pyytää taloudellisten sidonnaisuuksien myymistä. Lisäksi tarkistetaan käytettävissä olevien tietojen perusteella, voidaanko ilmoituksen tietoja pitää kattavina.

Jäsenet ovat henkilökohtaisesti vastuussa ilmoituksistaan.

50. Komissio muistuttaa, että vaikka tarkastusta varten ei ole vielä laadittu kirjallista vakiomenettelyä, se on kattava, siihen kuuluu käytettävissä olevien tietojen perusteella tehtävä yleinen tietojen täydellisyyden tarkastus ja sitä varten on olemassa selkeät kriteerit.

Lisäksi komission jäsenten ilmoitukset ja niiden päivitykset julkaistaan, ja ne ovat jatkuvan julkisen valvonnan kohteena.

Laatikko 3: Puutteet lahjoihin ja kestitykseen liittyvissä periaatteissa *Komissio*

”Lahjan” ja ”vieraanvaraisuuden” käsitteitä käytetään toimintasäännöissä näiden käsitteiden yleiskielisessä merkityksessä kattamaan kaikki komission jäsenen mahdollisesti kohtaamat tilanteet lahjoja ja eturistiriitoja koskevissa säännöksissä (komission jäsenten toimintasääntöjen 6 artiklan 4 kohta ja 2 artiklan 6 kohta) esitettyjen yleisten periaatteiden mukaisesti. Tarkoituksena on antaa lisäohjeita asiasta.

80. Komissiolla on käytössä erittäin kattava etiikkakysymyksiä koskeva koulutuspolitiikka, jonka avulla pyritään tavoittamaan henkilöstön jäseniä näiden uran eri vaiheissa. Tätä politiikkaa on

vahvistettu entisestään vuonna 2018 (erityisesti määräämällä etiikkakoulutus pakolliseksi kaikille työntekijöille palvelukseentulon yhteydessä sekä kaikille uusille yksikönpäälliköille). Euroopan tilintarkastustuomioistuimen tutkimus osoittaa, että komission henkilöstöstä 50,6 prosenttia ilmoitti osallistuneensa etiikkakoulutukseen. Käyttöön otetut toimenpiteet huomioon ottaen koulutukseen osallistuneiden määrän pitäisi kasvaa pian, ja komissio odottaa, että koulutuspolitiikka johtaa tulevana vuosina siihen, että eettiset toimintapuitteet tunnetaan entistäkin paremmin.

83. On erittäin tärkeää järjestää tiedotuskampanjoita, joissa esitellään komission tutkinta- ja kurinpitotoimiston (IDOC) vuotuista toimintakertomusta. Nämä kertomukset julkaistaan MyIntracomissa ja niitä esitellään monissa pääosastoissa ja yksiköissä, mutta näyttää siltä, että tiedotusta on vielä lisättävä.

84. Komissio järjestää etiikkaa ja lahjomattomuutta käsittelevän tehokkaan valistuskampanjan pääosastoissa ja uusille työntekijöille. Komission koulutusvalikoimassa on tarjolla lisäkursseja henkilöstölle.

Epäeettisestä käytöksestä ilmoittavien työntekijöiden suojelusta voidaan todeta, että IDOC varmistaa parhaan mahdollisen luottamuksellisuuden ja tietosuojan tason. Tämä seikka on otettu huomioon IDOC:n yleisten täytäntöönpanosääntöjen meneillään olevassa tarkistuksessa ja uudessa tietosuojaa koskevassa päätöksessä (1. helmikuuta 2019 annettu komission päätös (EU) 2019/165).

85. Komissio ryhtyy toimiin tämän ongelman ratkaisemiseksi ja aikoo muun muassa järjestää etiikkaa ja lahjomattomuutta käsitteleviä valistuskampanjoita ja lisäesittelyn IDOC:n menettelyistä. Se aikoo myös huolehtia siitä, että IDOC:n vuotuinen toimintakertomus julkistetaan asianmukaisesti.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Suositus 1, kohta 2

Komissio hyväksyy suosituksen.

Ilmoitusten tarkastusmenettelyiden virallistamisen osalta komissio katsoo, että suositus on jo pantu täytäntöön sikäli kuin on kyse pyynnöistä, jotka koskevat viranhoitoon kuulumattomia toimia palvelussuhteen ja henkilökohtaisista syistä myönnetyn virkavapaan aikana sekä palvelussuhteen jälkeistä toimintaa. Muita menettelyjä vahvistetaan parhaillaan.

Suositus 1, kohta 3

Komissio hyväksyy suosituksen.

Se katsoo, että sidonnaisuuksia koskevien ilmoitusten tarkastus on kattavaa, siihen kuuluu käytettävissä olevien tietojen perusteella tehtävä yleinen tietojen täydellisyyden tarkastus ja sitä varten on selkeät kriteerit.

Komissio aikoo dokumentoida toimintasääntöjen 4 artiklan 2 kohdan mukaista tarkastusta koskevan sisäisen vakiomenettelynsä prosessin laadun ja johdonmukaisuuden varmistamiseksi.

Suositus 1, kohta 4 – lahjat ja kestitys

Komissio hyväksyy suosituksen ja antaa lisäohjeita, tietoja ja esimerkkejä toimintasääntöjen 6 artiklan perusteella.

Suositus 2 – Eettisten toimintapuitteiden tiettyjä osa-alueita olisi yhdenmukaistettava ja hyviä käytäntöjä etiikkakysymysten hoitamisessa olisi levitettävä

Komissio hyväksyy suosituksen osittain.

Komissio on valmis jatkamaan muiden toimielinten kanssa keskusteluja yhteisen edun mukaisista eettisistä kysymyksistä nykyisten toimielinten välisten foorumien, kuten henkilöstösääntökysymysten valmistelukomitean (Comité préparatoire des questions statutaires, CPQS), puitteissa tai yksiköiden tasolla sekä hyvien käytäntöjen jakamiseksi.

Mitä tulee tilintarkastustuomioistuimen mainitsemiin kolmeen yhdenmukaistamista kaipaavaan kohtaan, komissiolla on niiden osalta käytössään oikeusperusta ja säädöstekstit, jotka ovat tuoreita, yksityiskohtaisia ja tarkoituksenmukaisia.

Päätöstä, jota sovelletaan viranhoitoon kuulumattomaan toimintaan, on hiljattain tarkistettu, eikä komissio aio muuttaa sitä tulevaisuudessa. Komissio ei myöskään aio tehdä lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyviä ohjeita koskevia uusia ehdotuksia, sillä ohjeita pidetään tarkoituksenmukaisina.

Puolisoiden ja kumppaneiden ammatillista toimintaa koskeva ilmoitus on jo pakollinen komission jäsenille. Sama koskee tietyin edellytyksin jäsenten puolisoitten, kumppaneiden ja alaikäisten lasten taloudellisia sidonnaisuuksia. Komissio ei aio tehdä tätä koskevia aloitteita.

Komissio haluaa korostaa, että suosituksen täytäntöönpano ei riipu pelkästään komissiosta.

90. 2) Euroopan tilintarkastustuomioistuimen tutkimus osoittaa, että 59,6 prosenttia komission henkilöstöstä arvioi, että he tuntevat eettiset puitteet ”hyvin” tai ”erittäin hyvin”.

3) Euroopan tilintarkastustuomioistuimen tutkimus osoittaa, että 54,7 prosenttia komission henkilöstön jäsenistä ilmoitti saaneensa etiikkakoulutusta.

Suositus 3 – Henkilöstön tietämystä ja ymmärrystä eettisistä toimintapuitteista ja etiikkakulttuurista olisi parannettava

Komissio hyväksyy suosituksen ja katsoo, että sen täytäntöönpano on jo aloitettu.

Komissio on jo ryhtynyt mittaviin toimiin lisätäkseen henkilöstön tietämystä eettisistä kysymyksistä ja jatkaa näiden toimien toteuttamista. Kuten kohtaan 80 annetussa vastauksessa selitettiin, komissiolla on käytössä erittäin kattava etiikkakysymyksiä koskeva koulutuspolitiikka, jonka avulla pyritään tavoittamaan henkilöstön jäseniä näiden uran eri vaiheissa. Tätä politiikkaa on vahvistettu entisestään vuonna 2018. Komissio jatkaa politiikkansa kehittämistä näiden toimien pohjalta ja uskoo, että tämä johtaa henkilöstön tietämyksen parantumiseen lyhyellä aikavälillä.

Tarkastustiimi

Tilintarkastustuomioistuin esittää erityiskertomuksissaan tulokset tarkastuksista, joita se kohdistaa EU:n toimintapolitiikkoihin ja ohjelmiin tai yksittäisten talousarvioalojen hallinnointiin liittyviin aihealueisiin. Tilintarkastustuomioistuin valitsee ja suunnittelee nämä tarkastustehtävät siten, että niillä saadaan aikaan mahdollisimman suuri vaikutus. Se ottaa valinta- ja suunnitteluvaiheessa huomioon tuloksellisuuteen tai säännönmukaisuuteen kohdistuvat riskit, asianomaisten tulojen tai menojen määrän, tulevat kehityssuunnat sekä poliittiset näkökohdat ja yleisen edun.

Tästä tuloksellisuuden tarkastuksesta vastasi V tarkastusjaosto, jonka erikoisalana on Euroopan unionin rahoitus ja hallinto. Tarkastusjaoston puheenjohtaja on Euroopan tilintarkastustuomioistuimen jäsen Lazaros S. Lazarou. Tarkastus toimitettiin tilintarkastustuomioistuimen jäsenen Mihails Kozlovsin johdolla, ja siihen osallistuivat kabinettipäällikkö Edite Dzalbe, kabinettiavustaja Laura Graudina, toimialapäällikkö Alberto Gasperoni, tehtävävastaava Gediminas Macys, apulaistehtävävastaava Michal Machowski sekä tarkastajat Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy ja Angela Onno²⁵. Kielellisissä kysymyksissä avusti Richard Moore. Emanuele Fossati antoi tietoteknistä tukea.



Vasemmalta oikealle: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

²⁴ Huhtikuuhun 2018 saakka.

²⁵ Elokuuhun 2018 saakka.

Tapahtuma	Päivämäärä
Tarkastuksen suunnittelumuistio hyväksytty / Tarkastus alkoi	19.1.2018
Kertomusluonnos lähetetty komissioon (tai muulle tarkastuskohteelle)	27.3.2019
Lopullinen kertomus hyväksytty kuulemismenettelyn jälkeen	4.7.2019
Parlamentin viralliset vastaukset saatu kaikilla kielillä	28.6.2019
Neuvoston viralliset vastaukset saatu kaikilla kielillä	18.6.2019
Komission viralliset vastaukset saatu kaikilla kielillä	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2295-2 doi:10.2865/72892 QJ-AB-19-010-FI-N

HTML ISBN 978-92-847-2287-7 doi:10.2865/260974 QJ-AB-19-010-FI-Q

Tässä erityiskertomuksessa tilintarkastustuomioistuin arvioi, ovatko Euroopan parlamentti, Euroopan unionin neuvosto, Eurooppa-neuvosto ja Euroopan komissio ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet. Tilintarkastustuomioistuimen tarkastuksessa tutkittiin toimielinten jäsenten ja henkilöstön kaikkia tasoja. Tarkastuksessa selvitettiin kyselytutkimuksen avulla, tunsivatko henkilöstön jäsenet toimielimensä eettiset toimintapuitteet. Tarkastuksessa ei kuitenkaan selvitetty eettisten toimintapuitteiden täytäntöönpanoa tarkastetuissa toimielimissä.

Tilintarkastustuomioistuin totesi, että tarkastetut toimielimet olivat suurelta osin ottaneet käyttöön asianmukaiset eettiset toimintapuitteet mutta parantamisen varaa oli edelleen. Tarkastuksessa todettiin, että EU:lla ei ole yhteisiä eettisiä toimintapuitteita, jotka koskisivat jäsenvaltioiden edustajien toimintaa neuvostossa.

Tarkastuksessa havaittiin lisäksi tiettyjä puutteita eettisissä toimintapuitteissa sekä niiden yhdenmukaisuudessa. Myös esimerkkejä hyvistä käytännöistä tuli esiin. Tarkastettujen toimielinten olisi parannettava eettisiä toimintapuitteitaan, tehtävä yhteistyötä niiden yhdenmukaistamiseksi sekä annettava toisilleen enemmän tietoa hyvistä käytännöistä eettisten kysymysten hoitamisessa. Lisäksi olisi parannettava toimielinten henkilöstön tietämystä ja ymmärrystä eettisistä toimintapuitteista ja eettisyyteen perustuvasta kulttuurista.



EUROOPAN
TILINTARKASTUS
TUOMIOISTUIN



Julkaisutoimisto

EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxemburg
LUXEMBURG

Puh. +352 4398-1

Tiedustelut: eca.europa.eu/fi/Pages/ContactForm.aspx

Verkkosivut: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors

© Euroopan unioni, 2019.

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Euroopan unionin tekijänoikeuden piiriin kuulumattomien kuvien tai muun materiaalin käyttöön tai jäljentämiseen on pyydettävä lupa suoraan tekijänoikeuden haltijoilta.