



God adfærd i Rigsrevisionen

Juli
2015



revisionen

rigsrevisionen

rigsrevisionen

Indholdsfortegnelse

1. God adfærd i Rigsrevisionen	1
2. Etik i forbindelse med gaver	3
3. Politik for røking for at mindske risikoen for afhængighed af de reviderede virksomheder	4
4. Regler vedrørende bibeskæftigelse	6

HR har ansvaret for, at denne standard gennemgås og eventuelt opdateres hvert 2. år. Standarden gennemgås senest ved udgangen af 2017. I forbindelse med gennemgangen af standarden drøfter Rigsrevisionens ledelse, om de områder, som standarden dækker, fortsat fungerer hensigtsmæssigt.

1. God adfærd i Rigsrevisionen

1. Rigsrevisionen reviderer statens regnskaber på vegne af Folketinget og styrker udviklingen af en effektiv forvaltning, så vi skaber størst mulig værdi for borgerne.

Troværdig, uafhængig og saglig

2. At Rigsrevisionen opfattes som troværdig er af afgørende betydning for vores arbejde og uløseligt forbundet med vores uafhængighed og saglighed.

3. Rigsrevisionen er uafhængig i den forstand, at vi ikke er påvirket af andre hensyn end at leve op til rigsrevisorloven og vores mission. Vores saglighed er baseret på, at vi er professionelt kompetente, og at vi i udførelsen af revisionsopgaver anvender anerkendte revisionsstandarder, dokumenterer revisionsresultaterne og sikrer, at disse kan efterprøves af andre.

4. Rigsrevisionen er som institution gennem lovgivningen sikret uafhængighed i sit virke. Rigsrevisionens arbejde udføres af de ansatte. Den enkelte leder eller medarbejder skal derfor også i udførelsen af sit arbejde være uafhængig og saglig kompetent.

Adfærdskodeks

5. I det følgende har vi samlet de regler og etiske principper, som Rigsrevisionens ansatte skal overholde. Rigsrevisionens adfærdskodeks er udarbejdet i overensstemmelse med INTOSAI's ISSAI 30 (Code of Ethics) om etiske principper i rigsrevisioner, men tilpasset danske forhold.

6. De specifikke regler for adfærd er på ingen måde udtømmende. Rigsrevisionen bygger på dansk forvaltningstradition, hvor de ansatte er forpligtede til at bruge deres sunde fornuft til at afgøre, hvad der er hensigtsmæssigt i en given situation. Alle ansatte skal i udførelsen af deres arbejde være opmærksomme på, hvordan de bedst muligt sikrer og bevarer Rigsrevisionens troværdighed.

7. Erfaringsmæssigt har det imidlertid vist sig fornuftigt også at opstille regler for de ansattes adfærd på specifikke områder for at sikre uafhængigheden og sagligheden i arbejdet. Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere.

8. Ansatte kan drøfte eventuelle tvivlsspørgsmål med deres leder eller med HR.

Regler om uafhængighed

Habilitet

9. Reglerne om rigsrevisors habilitet fremgår af rigsrevisorlovens § 1 a.

10. Reglerne om ansattes habilitet fremgår i henhold til instruks for rigsrevisor af forvaltningslovens kap. 2. En ansat anses for inhabil, hvis der i øvrigt er omstændigheder, der kan skabe tvivl om den ansattes upartiskhed. I sådanne tilfælde bør ikke kun sagens fakta, men også omverdenens eventuelle opfattelse af sagen tages med i overvejelserne om habilitet.

Modtagelse af gaver og tjenester

11. Ingen i Rigsrevisionen må bede om eller modtage gaver eller tjenester, der kan påvirke – eller må formodes at påvirke – deres uafhængighed, funktion, arbejdsindsats eller dømmekraft. Læs mere i kap. 2.

Rokering

12. For at mindske risikoen for, at ansatte udvikler for tætte forbindelser til de reviderede virksomheder og dermed sår tvivl om uafhængigheden mellem den ansatte og den reviderede virksomhed, må ansatte ikke revidere den samme virksomhed i mere end højst 7 år. Læs mere i kap. 3.

Bibeskæftigelse

13. Ansatte, der har lønnet bibeskæftigelse, skal underrette HR om bibeskæftigelsens art og omfang. Læs mere i kap. 4.

Regler om saglighed

Revisionsarbejdet

14. Rigsrevisionens ansatte baserer deres revisionsarbejde på "God offentlig revisionskik – normen for offentlig revision" (GOR), "Standarderne for Offentlig Revision" (SOR) og de underliggende vejledninger og retningslinjer.

Kompetencer

15. For nyansatte udvikler Rigsrevisionen løbende kompetenceudviklingsforløb for at sikre, at nyansatte har de nødvendige kompetencer til at udføre deres arbejde på bedste måde. I de årlige medarbejderudviklingssamtaler stiller lederen løbende krav til medarbejdernes kompetencer. Herudover er alle ansatte forpligtede til at efterspørge den kompetenceudvikling, der er nødvendig, for at de kan udføre deres arbejde på det krævede niveau.

Rokering

16. Formålet med Rigsrevisionens rokeringspolitik er ikke kun at sikre uafhængigheden. Den skal også sikre, at den enkelte ansatte ikke udvikler blinde pletter i sit arbejde og dermed mister sin saglige tilgang til opgaverne.

Tavshedspligt

17. Rigsrevisionens resultater og konklusioner kommunikeres på et sagligt grundlag og i overensstemmelse med Rigsrevisionens revisionsstandarder til Rigsrevisionens ledelse, de relevante ministerier og offentligheden. Rigsrevisionens ansatte er omfattet af den almindelige tavshedspligt efter straffeloven.

18. Alle ansatte i Rigsrevisionen bekræfter hvert år i en erklæring, at vedkommende efterlever disse regler. Det påhviler den ansatte som led i ansættelsen at overholde "God adfærd i Rigsrevisionen", herunder at overveje sin habilitet i forbindelse med opgaveløsningen. Formålet med erklæringen er således alene at sikre opmærksomhed på overholdelsen. Derfor er erklæringen bagudrettet. Hvis der opstår tvivl i forbindelse med erklæringen, må dette drøftes med den relevante leder.

2. Etik i forbindelse med gaver

19. Ingen ansatte i Rigsrevisionen må bede om eller modtage gaver eller tjenester, der kan påvirke – eller formodes at påvirke – deres uafhængighed, funktion, arbejdsindsats eller dømmekraft.

20. Dette grundlæggende princip afspejler, at uafhængighed og troværdighed er centralt for Rigsrevisionens virke. Uafhængigheden og dermed troværdigheden kan kun beskyttes ved, at der ikke kan sås tvivl om, at vores arbejde og beslutninger er upåvirkelige af uvedkommende faktorer.

21. Ansatte kan derfor ikke modtage gaver eller andre tjenester fra dem, vi reviderer, da der kan opstå tvivl om, hvorvidt en konkret sag udelukkende betragtes ud fra revisionsfaglige kriterier.

22. På samme måde må dem, der har ansvar for indkøb til Rigsrevisionen, ikke modtage gaver eller andre tjenester fra nuværende eller potentielle leverandører, da der også her kan opstå tvivl om, hvorvidt det – bevidst eller ubevidst – påvirker valget af leverandør.

23. Dog er det normalt i orden at sige ja tak til almindelig gæstfrihed og deltage i en arbejdsfrokost/-middag i forbindelse med det almindelige arbejde. Ligeledes kan man modtage gaver af begrænset værdi, fx i forbindelse med besøg i udlandet eller i Rigsrevisionen i forbindelse med internationalt eller andet samarbejde, og hvis man som repræsentant for Rigsrevisionen og som led i sit arbejde holder foredrag for andre.

24. Det er ikke muligt at formulere en udtømmende oversigt over og regler for de situationer, som ansatte kan bringes i i forbindelse med det daglige arbejde, og den enkelte må derfor i den konkrete situation skønne, om det er forsvarligt at modtage en gave eller tjeneste. Grundlæggende har Rigsrevisionen tillid til, at den enkelte leder/medarbejder kan vurdere, hvornår den etiske grænse i forhold til gaver mv. overskrides. Hvis man er i tvivl, kan man rådføre sig med sin leder eller HR-chefen.

3. Politik for rokering for at mindske risikoen for afhængighed af de reviderede virksomheder

Hvem er omfattet?

25. Politikken omfatter alle ledere og medarbejdere, der arbejder med revision og større undersøgelser. Ledere og medarbejdere i afdelingen for støttefunktioner er undtaget, da de ikke udfører revision. Ligeledes er kontorcheferne for it-revisionen og lønrevisionen undtaget, da de reviderer hele det statslige område og derfor har begrænset kontakt til de enkelte virksomheder.

26. I henhold til rigsrevisorloven er rigsrevisor uafhængig ved udførelsen af sit hverv. Rigsrevisors uafhængighed behandles i forbindelse med Statsrevisorernes undersøgelse af revisionsordningen, hvor en mandatperiode for rigsrevisor drøftes. Yderligere sikring af rigsrevisors uafhængighed varetages derfor fremadrettet af Folketinget og Statsrevisorerne.

27. Rigsrevisors eventuelle inhabilitet i specifikke revisionssager håndteres ved, at Statsrevisorerne, hvis rigsrevisor erklærer sig inhabil, udpeger en sætterigsrevisor til at behandle sådanne sager, jf. lov om revisionen af statens regnskaber m.m., § 1 a.

Formål og tidsgrænser

28. Formålet med politikken er at hindre, at ledere og medarbejdere udvikler så tætte bånd til de reviderede virksomheder, at der opstår risiko for en afhængighed mellem revisor og den reviderede virksomhed. Rigsrevisionens ledere og medarbejdere må derfor højst revidere de samme virksomheder i en periode på 7 år.

29. De 7 år er fastsat for at sikre en periode, der er tilstrækkelig lang til at opretholde kontinuitet og opbygge viden på et revisionsområde. Endvidere er de 7 år valgt, fordi det er den grænse, som gælder for private revisorer i Danmark, og som understøttes af internationale standarder.

30. Når en leder eller medarbejder afgiver revisionen af en virksomhed, kan lederen/medarbejderen tidligst vende tilbage til revisionen af den pågældende virksomhed efter 3 år. Kortere "fravær" fra revisionen inkluderes som udgangspunkt i 7-års perioden.

31. Når en leder eller medarbejder har revideret samme virksomhed i 6 år, drøfter lederen/medarbejderen problematikken med sin nærmeste leder og aftaler, hvad der skal ske. De aftalte ændringer skal senest være gennemført, når 7-års grænsen er nået. Der kan dispenseres herfra på baggrund af en konkret vurdering.

Medarbejderne

32. Den enkelte medarbejder bør løbende være opmærksom på risikoen for afhængighed af de virksomheder, han/hun reviderer. Det er kontorchefens ansvar at modvirke afhængigheden, når kontoret planlægger og fordeler revisionsopgaverne internt i kontoret. Hvis en medarbejder har revideret de samme virksomheder i adskillige år, er det vigtigt, at kontorchefen sikrer, at problematikken drøftes og håndteres i forhold til den enkelte medarbejder, både løbende og i medarbejderudviklingssamtalen.

Dette kan sikres på flere måder, fx:

- ved at revidere andre virksomheder inden for kontorets revisionsområde
- ved at rokere til et andet kontor i Rigsrevisionen
- ved at bytte revisionsområder mellem kontorerne/afdelingerne.

33. Hvis kontorchefen og medarbejderen vurderer, at der er særlige forhold, som kan begrunde en fravigelse fra 7-års reglen, udarbejder kontorchefen i samarbejde med afdelingschefen en skriftlig vurdering, som behandles af Rigsrevisionens ledelse.

34. Skift af revisionsområder og roking bør ske under hensyntagen til kontinuiteten. Kontorchefen skal således sikre, at de enkelte revisionsteams fastholder den nødvendige viden om virksomhederne, så hele revisionsteamet ikke udskiftes på samme tid. Bemanding og personaleomsætning samt organisationsændringer og ressortomlægninger hos de reviderede virksomheder kan ligeledes inddrages i vurderingen.

35. Alle ledige stillinger opslås internt, så medarbejderne løbende vil have mulighed for at rokere til andre kontorer. Rigsrevisionen forventer, at medarbejderne udviser fleksibilitet og villighed til at gennemføre politikken. Roking til andre kontorer gennemføres så vidt muligt frivilligt og med inddragelse af medarbejderens ønsker. Roking drøftes konkret i det enkelte tilfælde.

Lederne

36. For kontorchefer og afdelingschefer er det også vigtigt, at den enkelte er opmærksom på risikoen for afhængighed af de reviderede virksomheder og ministerområder. Spørgsmålet drøftes i forårets chefsamtale. Afdelingscheferne skal sikre, at deres kontorchefer ikke har haft ansvar for revisionen af det samme ministerområde i mere end 7 år.

Dette kan sikres på flere måder, fx:

- ved en intern omfordeling af ministerområder mellem kontorerne, fx i forbindelse med ressortomlægninger i ministerierne (kontorchefen bliver i kontoret, men får ét eller flere nye områder)
- ved at gennemføre bytte eller rokade mellem 2 eller flere kontorchefer, som fx med henblik på kompetenceudvikling ønsker at rokere til nye revisionsområder e.l.

37. Afdelingschefernes risiko for afhængighed af de reviderede virksomheder og ministerområder drøftes i forårets chefsamtale med rigsrevisor. I praksis vil afdelingscheferne formentlig kun sjældent have en så tæt kontakt med enkelte virksomheder og ministerområder gennem en længere periode, at det kan give risiko for afhængighed.

Det kan i givet fald sikres på flere måder, fx:

- ved at enkelte kontorer i afdelingen flyttes til en anden afdeling
- ved at revisionen af konkrete virksomheder flyttes til en anden afdeling
- ved at afdelingschefen rokerer til en anden afdeling.

4. Regler vedrørende bibeskæftigelse

38. Rigsrevisionens ansatte kan have beskæftigelse ved siden af deres stilling, i det omfang det er foreneligt med at varetage jobbet i Rigsrevisionen uafhængigt, kvalificeret og fleksibelt. Ved bibeskæftigelse forstås hverv, som man bliver honoreret for.

39. Bibeskæftigelsen skal være forenelig med den for stillingen "nødvendige agtelse og tillid". Det betyder, at man til enhver tid skal kunne repræsentere Rigsrevisionen på en troværdig og kompetent måde.

40. Alle, der påtager sig beskæftigelse ved siden af stillingen, skal derfor underrette HR om bibeskæftigelsens art og omfang.

Habilitet

41. Når man påtager sig bibeskæftigelse, skal man være opmærksom på, om der kan opstå habilitetsproblemer – interessekonflikter – i forhold til arbejdet i Rigsrevisionen. Særligt skal man være opmærksom, hvis det drejer sig om hverv, hvor der er statsmidler involveret.

42. Hvis man er i tvivl, om der kan være et habilitetsproblem i forbindelse med bibeskæftigelse, skal det tydeligt angives, når man underretter HR om bibeskæftigelsen. HR vil så i dialog med den pågældende tage stilling til spørgsmålet om habilitet.

Undervisningsarbejde

43. Det er Rigsrevisionens holdning, at undervisningsarbejde på universitetet (eller tilsvarende) kan være en god mulighed for faglig og personlig kompetenceudvikling og kan give mulighed for teoretisk ajourføring og en frugtbar kontakt til det studiemiljø, hvorfra Rigsrevisionen rekrutterer nyuddannede medarbejdere. Der vil derfor være mulighed for, at undervisningen kan være inden for Rigsrevisionens normale arbejdstid, mens tidsforbrug til undervisning og forberedelse er flekstid.

Foredrags- og skribentvirksomhed

44. Ansatte kan lejlighedsvis holde foredrag i offentlige eller private virksomheder og organisationer og ligeledes skrive artikler til fagblade.

45. Det skal konkret vurderes, om der er tale om foredrag/artikler, som udspringer af tjenesten i Rigsrevisionen, og om emnet er en del af den pågældendes daglige arbejde. Hvis foredraget/artiklen er tjenstligt betinget, og forberedelse og afholdelse af foredraget/udarbejdelse af artiklen indgår i arbejdstiden, indbetales et eventuel honorar til Rigsrevisionen (dog bortset fra et symbolsk vederlag i form af fx et par flasker vin). Foredrag, som er tjenstlige, aftales med den relevante leder.

46. Hvis foredraget/artiklen omhandler andre emner og foregår uden for arbejdstiden, kan ansatte modtage honorar. Hvis emnet for foredraget/artiklen berører Rigsrevisionens virksomhed, vil det være godt på forhånd at orientere den relevante leder.