



FOLKETINGET  
RIGSREVISIONEN

Februar 2020

**God adfærd i  
Rigsrevisionen**

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning.....</b>	<b>1</b>
1.1. Formål.....	1
1.2. Troværdighed.....	1
1.3. Årlig erklæring.....	2
<b>2. Habilitet .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Gaver og andre fordele .....</b>	<b>4</b>
3.1. Undtagelser .....	4
<b>4. Uafhængighed.....</b>	<b>5</b>
4.1. Medarbejdere.....	6
4.2. Ledere.....	7
<b>5. Bibeskæftigelse.....</b>	<b>8</b>
5.1. Habilitet.....	8
5.2. Undervisningsarbejde.....	8
5.3. Foredrags- og skribentvirksomhed.....	9
<b>6. Ytringsfrihed og tavshedspligt .....</b>	<b>10</b>
6.1. Ytringsfrihed .....	10
6.2. Tavshedspligt.....	11
<b>7. Erklæring .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Relevante links .....</b>	<b>13</b>

HR har ansvaret for, at denne standard gennemgås og eventuelt opdateres hvert 2. år. Standarden gennemgås senest ved udgangen af 2020. I forbindelse med gennemgangen af standarden drøfter Rigsrevisionens ledelse, om de områder, som standarden dækker, fortsat fungerer hensigtsmæssigt.

# 1. Indledning

## 1.1. Formål

Formålet med *God adfærd i Rigsrevisionen* er at gøre de ansatte bevidste om deres ansvar og forpligtelser og undgå, at der opstår sager, hvor der kan rejses tvivl om de ansattes adfærd. Reglerne i *God adfærd i Rigsrevisionen* har dermed også til formål at beskytte de ansatte og medvirke til at sikre offentlighedens tillid til Rigsrevisionen.

*God adfærd i Rigsrevisionen* er udarbejdet i overensstemmelse med INTOSAI's ISSAI 30 (Code of Ethics) om etiske principper i rigsrevisioner. Retningslinjerne er tilpasset danske forhold og inddrager relevante elementer fra Moderniseringsstyrelsens seneste vejledning *God adfærd i det offentlige*. *God adfærd i Rigsrevisionen* bygger på dansk forvaltningstradition, hvor de ansatte er forpligtet til at bruge deres sunde fornuft til at afgøre, hvad der er hensigtsmæssigt i en given situation. De nævnte eksempler for god adfærd er derfor ikke udtømmende.

## 1.2. Troværdighed

Rigsrevisionens mission er at undersøge, om statens midler bruges effektivt, og som Folketinget har besluttet. Rigsrevisionens kerneværdi er troværdighed.

Rigsrevisionens troværdighed er tæt forbundet med uafhængighed og saglighed og har en afgørende betydning for Rigsrevisionens opgaver og omdømme. Rigsrevisionens uafhængighed er sikret i rigsrevisorloven og betyder, 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 professionelle og kompetente i udførelsen af revisionen, at vi har en åben dialog med de reviderede, og at vi anvender anerkendte revisionsstandarder, dokumenterer revisionsresultaterne og sikrer, at disse kan efterprøves af andre. Det er vigtigt, at vores arbejde har en høj kvalitet, er relevant og skaber værdi for samfundet.

Rigsrevisionen baserer sit revisionsarbejde på *Standarderne for offentlig revision* (SOR) og de underliggende vejledninger og retningslinjer. Rigsrevisionens kompetencestrategi er med til at sikre, at alle ansatte løbende tilbydes og gennemfører relevant kompetenceudvikling. Alle ansatte er ligeledes forpligtet til at efterspørge nødvendig kompetenceudvikling. Rigsrevisionens ledere er ansvarlige for løbende og i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler at sikre, at alle medarbejdere har de nødvendige kompetencer til at udføre deres arbejde efter de gældende standarder.

Alle ansatte skal i deres arbejde medvirke til at realisere de opgaver, strategier og mål, som direktionen har fastlagt, og skal i deres arbejde være opmærksomme på, hvordan de bedst muligt sikrer og værner om Rigsrevisionens troværdighed. Alle ansatte er forpligtet til at overholde Rigsrevisionens interne politikker, regler og retningslinjer for arbejdet, og Rigsrevisionen forventer, at man som ansat både i arbejdstiden og i fritiden udviser en adfærd, der er passende for stillingen.

### **1.3. Årlig erklæring**

Alle ansatte skal overholde *God adfærd i Rigsrevisionen* og løbende overveje deres habilitet i forbindelse med opgaveløsningen. Rigsrevisionens ledere har et særligt ansvar for at være rollemodeller og for at formidle indholdet i *God adfærd i Rigsrevisionen*. Hvert år skal alle ansatte i en erklæring bekræfte, at de efterlever disse regler. Formålet med erklæringen er at sikre opmærksomhed på overholdelsen af reglerne. Derfor er erklæringen bagudrettet. Hvis der opstår tvivl i forbindelse med erklæringen, skal man drøfte det med sin nærmeste leder eller med HR-chefen.

## 2. Habilitet

Det er et grundlæggende princip, at Rigsrevisionens ansatte både skal være og fremstå som upartiske og skal træffe beslutninger og afgørelser ud fra saglige hensyn. Reglerne om rigsrevisors habilitet fremgår af rigsrevisorlovens § 1 a. Reglerne om ansattes habilitet fremgår af forvaltningslovens kapitel 2.

Ansatte er inhabile, hvis der er omstændigheder, der kan skabe tvivl om den ansattes upartiskhed. Man er inhabil, hvis:

- man har en særlig personlig eller økonomisk interesse i en sags udfald
- man har en familiemæssig tilknytning til en person, der har en sådan interesse
- der i øvrigt foreligger omstændigheder, hvor der kan rejses tvivl om den ansattes upartiskhed, fx fordi der er tale om et nært venskab – eller uvenskab – i forhold til den, som sagen vedrører.

Det er ikke kun sagens fakta, der har betydning for vurderingen af en ansats habilitet, men også omverdenens eventuelle opfattelse af sagen inddrages i overvejelserne om habilitet. Hvis man er inhabil eller er i tvivl om sin habilitet i forhold til behandlingen af en konkret sag, har man pligt til at underrette sin nærmeste leder. Ved tvivl er det lederen/direktionen, der afgør, om man er inhabil.

Vurderingen af en ansats habilitet er ikke en vurdering af den ansattes hæderlighed eller evner. Der er derfor ikke noget forkert i at være inhabil. Det betyder blot, at man undlader at deltage i behandlingen af den konkrete sag, hvor man er inhabil. Hvis man er inhabil, overdrages sagen typisk til en kollega. Vurderingen af habilitet sker ud fra en konkret vurdering i den enkelte sag.

## 3. Gaver og andre fordele

Reglerne om modtagelse af gaver og andre fordele skal ligesom reglerne om habilitet forebygge, at der opstår situationer, hvor der kan rejses tvivl om, hvorvidt den ansatte er saglig og upartisk i sit arbejde.

Ingen ansatte i Rigsrevisionen må bede om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan påvirke – eller formodes at påvirke – deres uafhængighed, funktion, indsats eller dømmekraft. Uafhængighed og troværdighed er centralt for Rigsrevisionens virke. Uafhængigheden og dermed troværdigheden sikres ved, at der ikke kan sås tvivl om, at vores arbejde og beslutninger er upåvirkelige af uvedkommende faktorer.

Ansatte må derfor ikke modtage gaver eller andre fordele fra dem, vi reviderer, da der kan opstå tvivl om, hvorvidt en konkret sag udelukkende betragtes ud fra revisionsfaglige kriterier. På samme måde må de medarbejdere, der har ansvar for indkøb til Rigsrevisionen, ikke modtage gaver eller andre fordele fra nuværende eller potentielle leverandører, da der også her kan sås tvivl om, hvorvidt det – bevidst eller ubevidst – påvirker valget af leverandør.

### 3.1. Undtagelser

Det er 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 ved besøg i udlandet eller i Rigsrevisionen i forbindelse med internationalt eller andet samarbejde, eller hvis man som repræsentant for Rigsrevisionen og som led i sit arbejde holder foredrag for andre. Den ansatte skal dog være opmærksom på, at værdien af gaven er beskeden, ellers må den ansatte ikke modtage gaven.

Rigsrevisionen har tillid til, at den enkelte leder/medarbejder kan vurdere, hvor den etiske grænse er i forhold til gaver og andre fordele. I Moderniseringsstyrelsens vejledning [God adfærd i det offentlige](#), s. 27-35, kan man se eksempler på, hvordan forskellige gavesituationer bør håndteres. Hvis man fortsat er i tvivl, kan man drøfte det med sin leder eller med HR-chefen.

## 4. Uafhængighed

For at sikre uafhængigheden og for at mindske risikoen for, at ansatte udvikler for tætte forbindelser til de reviderede virksomheder, må ansatte ikke revidere den samme virksomhed i mere end 7 år. Kravet om, at man ikke må revidere den samme virksomhed i mere end 7 år, skal også sikre, at man som ansat ikke udvikler blinde pletter i sit arbejde og dermed mister sin saglige tilgang til opgaverne.

Alle ledere og medarbejdere, der arbejder med revision og større undersøgelser, er omfattet af kravet om rokering. Ledere og medarbejdere i afdelingen for støttefunktioner er undtaget, da de ikke udfører revision. Ligeledes er lederne for it-revisionen, lønrevisionen og projektrevisionen undtaget, da de reviderer hele det statslige område og derfor har begrænset kontakt til de enkelte virksomheder.

I henhold til rigsrevisorloven er rigsrevisor uafhængig ved udførelsen af sit hverv og i kraft af den mandatperiode, der er fastsat i loven. Rigsrevisors eventuelle inhabilitet i specifikke revisionsager håndteres ved, at Statsrevisorerne, hvis rigsrevisor erklærer sig inhabil, udpeger en sætterigsrevisor til at behandle sagerne, jf. lov om revisionen af statens regnskaber m.m., § 1 a.

De 7 år er fastsat for at sikre en periode, der er tilstrækkelig lang til at opretholde kontinuitet og opbygge viden på et revisionsområde. 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.

Når en leder eller en medarbejder har revideret samme virksomhed i 6 år, drøfter lederen/medarbejderen spørgsmålet om uafhængighed med sin nærmeste leder og aftaler, hvordan uafhængigheden sikres. De aftalte ændringer skal senest være gennemført, når 7-års grænsen er nået. Direktionen kan give dispensation for rokering på baggrund af en konkret vurdering.



## 4.1. Medarbejdere

Den enkelte medarbejder bør løbende være opmærksom på risikoen for afhængighed af de virksomheder, medarbejderen reviderer. Det er lederens ansvar at være opmærksom på at sikre uafhængigheden, når kontoret planlægger og fordeler revisionsopgaverne internt i kontoret. Hvis en medarbejder har revideret de samme virksomheder i mere end 6 år, er det vigtigt, at lederen sikrer, at uafhængigheden drøftes og håndteres i forhold til den enkelte medarbejder – både løbende og i den årlige medarbejderudviklingssamtale.

For medarbejdere, der arbejder med større undersøgelser, medregnes både de perioder, hvor medarbejderen konkret arbejder med en større undersøgelse, og de perioder, hvor medarbejderen har overvåget og planlagt et område. Der er tale om både valg og fravalg af undersøgelser, der bliver realiseret, og efter en længere periode kan der være brug for "friske øjne" på et område.

Medarbejdernes uafhængighed kan sikres på flere måder, fx ved:

- at medarbejderen reviderer andre virksomheder inden for kontorets revisionsområde
- at medarbejderen rokerer til et andet kontor i Rigsrevisionen
- at kontorerne bytter revisionsområder.

Hvis lederen og medarbejderen vurderer, at der er særlige grunde til at fravige 7-års reglen, udarbejder lederen sammen med sin overordnede leder en skriftlig vurdering, som behandles af direktionen.

Skift af revisionsområder og rokering bør ske under hensyntagen til kontinuiteten. Lederen 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.

Alle ledige stillinger slås op internt, så medarbejderne løbende har mulighed for at rokere til andre kontorer. Rigsrevisionen forventer, at medarbejderne udviser fleksibilitet og tager medansvar for at sikre Rigsrevisionens uafhængighed. Rokering af medarbejdere til andre kontorer sker så vidt muligt frivilligt, hvor der tages hensyn til medarbejderens ønsker.

## 4.2. Ledere

Lederne skal ligesom medarbejderne være opmærksomme på risikoen for afhængighed af de reviderede virksomheder og ministerområder. Spørgsmålet om uafhængighed drøftes i forårets lederudviklingssamtale. Afdelingscheferne skal sikre, at kontorcheferne ikke har haft ansvar for revisionen af det samme ministerområde i mere end 7 år. Kontorchefernes uafhængighed kan sikres på flere måder, fx ved:

- at kontorchefen rokerer til et andet kontor
- at omfordele ministerområder mellem kontorerne, fx i forbindelse med justeringer af organisationen eller ved ressortomlægninger i ministerierne.

Afdelingschefernes risiko for afhængighed af de reviderede virksomheder og ministerområder drøftes i forårets lederudviklingssamtale med rigsrevisor. I praksis vil afdelingscheferne formentlig sjældent have en så tæt kontakt med enkelte virksomheder og ministerområder, at deres uafhængighed kan betvivles. Afdelingschefernes uafhængighed kan sikres på flere måder, fx ved:

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

## 5. Bibeskæftigelse

Alle ansatte har ret til at have beskæftigelse ved siden af deres hovedbeskæftigelse i Rigsrevisionen. Bibeskæftigelse kan være til gavn for både den ansatte og Rigsrevisionen, fordi den ansatte får en bredere viden og en større kontaktflade til offentligheden. Samtidig kan den ansattes synlighed i offentligheden være med til at styrke borgernes kendskab og tillid til Rigsrevisionen.

Bibeskæftigelsen skal til enhver tid være forenelig med at varetage arbejdet i Rigsrevisionen uafhængigt, kvalificeret og fleksibelt og være forenelig med at kunne repræsentere Rigsrevisionen på en troværdig og kompetent måde.

Alle ansatte, der har lønnet bibeskæftigelse, skal orientere HR om bibeskæftigelsens art og omfang for at sikre, at medarbejdernes bibeskæftigelse er forenelig med Rigsrevisionens uafhængighed og troværdighed.

### 5.1. Habilitet

Når man har 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. Hvis man er i tvivl om, hvorvidt der er et habilitetsproblem i forbindelse med bibeskæftigelse, skal det tydeligt angives, når man underretter HR om bibeskæftigelsen. HR vil så i dialog med den ansatte tage stilling til spørgsmålet om habilitet.

### 5.2. Undervisningsarbejde

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 ske inden for Rigsrevisionens normale arbejdstid, mens den ansatte selv skal betale for tidsforbrug til undervisning og forberedelse.

### 5.3. Foredrags- og skribentvirksomhed

Ansatte kan lejlighedsvis holde foredrag i offentlige eller private virksomheder og organisationer og ligeledes skrive artikler til fagblade. Den ansatte skal konkret vurdere, om der er tale om foredrag/artikler, som udspringer af jobbet i Rigsrevisionen, og om emnet er en del af den ansattes daglige arbejde.

Hvis foredraget/artiklen er tjenstligt betinget, og forberedelse og afholdelse af foredraget/udarbejdelse af artiklen indgår i arbejdstiden, indbetales et eventuelt honorar til Rigsrevisionen (dog bortset fra et symbolsk vederlag i form af fx et par flasker vin). Foredrag, som er tjenstlige, skal aftales med den nærmeste leder.

Hvis foredraget/artiklen omhandler andre emner og foregår uden for arbejdstiden, kan den ansatte modtage honorar. Hvis emnet for foredraget/artiklen berører Rigsrevisionens virksomhed, vil det være en god idé på forhånd at orientere sin nærmeste leder.

# 6. Ytringsfrihed og tavshedspligt

## 6.1. Ytringsfrihed

Alle ansatte er ligesom andre borgere beskyttet af grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger også om emner, der vedrører deres arbejdsområde. Beskyttelsen omfatter som udgangspunkt alle former for ytringer fra faglige beskrivelser og synspunkter til politiske holdninger, som udtrykkes i tekst, tale eller billeder, og som fremsættes i forbindelse med taler, møder, interviews, læserbreve, debatindlæg, indlæg på sociale medier, kunstneriske udtryksformer m.m. Ansatte må dog ikke udtale sig freds- og ærekrænkende ved at videregive oplysninger om en anden persons private forhold eller fremsætte injurierende udtalelser.

Når man udtaler sig på egne vegne, kan direktionen ikke kræve, at man først skal indhente tilladelse til at fremføre en ytring. Direktionen kan heller ikke kræve, at man skal orientere direktionen om ytringer, som fremsættes på egne vegne. Hvis der er risiko for, at offentligheden fejlagtigt kan opfatte en ytring som Rigsrevisionens synspunkt, skal man være opmærksom på at præcisere, at man ytrer sig på egne vegne.

Kommunikation på sociale medier, fx Facebook, LinkedIn, Twitter og YouTube, er sidestillet med al anden kommunikation i det offentlige rum. På sociale medier er indholdet offentligt, og private, kommercielle og politiske interesser kan let flyde sammen. Derfor kræver det særlig omtanke hos de ansatte, hvis man på sociale medier kommunikerer om emner, der vedrører Rigsrevisionen. Selv om man optræder som privatperson på de sociale medier, kan opdateringer og kommentarer blive opfattet som udtryk for den ansattes professionelle virke. Det er derfor vigtigt, at man på de sociale medier kun skriver om emner, der kan tåle at blive offentliggjort. Det gælder både i forhold til organisationen, kolleger, samarbejdspartnere og de reviderede virksomheder. I forhold til nyansatte medarbejdere har Rigsrevisionens ledere et særligt ansvar for tidligt i ansættelsen at formidle retningslinjerne for god adfærd på de sociale medier.

Ansatte må godt udtale sig kritisk om forholdene i Rigsrevisionen, hvis forholdene giver grund til det, men må ikke udtale sig i urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for deres arbejdsområde. Det kan dog være hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken internt og forsøge at forbedre de forhold, man finder kritiske, også af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold i Rigsrevisionen.

Beskyttelsen af den ansattes ytringsfrihed gælder kun, når man udtaler sig på egne vegne. Det er Rigsrevisionens ledelse, der fastsætter regler for, hvem der kan udtale sig på Rigsrevisionens vegne, og som fastsætter retningslinjer for indholdet af udtalelser, der fremsættes på Rigsrevisionens vegne.

Man kan få mere information om offentlige ansattes ytringsfrihed i Justitsministeriets [Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#). Hvis man er i tvivl om grænserne for sin ytringsfrihed, kan man drøfte det med sin nærmeste leder.

## 6.2. Tavshedspligt

Rigsrevisionens ansatte må i almindelighed gerne fortælle andre om deres arbejde, da åbenhed om Rigsrevisionens arbejde bidrager til at skabe forståelse for og tillid til Rigsrevisionens virke. Der er dog grænser for, hvilke oplysninger de ansatte må videregive.

Rigsrevisionens ansatte er omfattet af den almindelige tavshedspligt efter straffeloven og underskriver ved ansættelsen en [tavshedserklæring](#). Alle ansatte har dermed *tavshedspligt* om oplysninger omfattet af forvaltningslovens § 27 (fortrolige oplysninger), som de får kendskab til igennem deres arbejde.

Ud over oplysninger omfattet af den strafretlige tavshedspligt skal ansatte i Rigsrevisionen generelt udvise tilbageholdenhed med at ytre sig af hensyn til Rigsrevisionens interne beslutningsproces og funktionsevne og dermed ikke videregive oplysninger, som det er væsentligt for Rigsrevisionen at beskytte. Det gælder fx alle former for revisionsmateriale, som ikke er anonymiseret, eller som kan henføres til kilden, og oplysninger om ikke-offentliggjorte revisionsresultater. Videregivelse af sådanne oplysninger kan medføre ansættelsesretlige sanktioner som påtale, advarsel og i sidste ende afskedigelse.

Ansatte skal være opmærksomme på ikke uforvarende at komme til at videregive tavshedsbelagte oplysninger, fx i forbindelse med Facebook-opdateringer og tweets på de sociale medier.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt en oplysning er omfattet af tavshedspligten, kan man drøfte det med sin nærmeste leder.

## 7. Erklæring

Jeg er bekendt med reglerne i *God adfærd i Rigsrevisionen* og erklærer hermed:

- at jeg har været opmærksom på min habilitet i udførelsen af mit arbejde og har underrettet min leder i tilfælde af inhabilitet, eller hvis jeg har været i tvivl om, hvorvidt jeg var inhabil
- at jeg ikke har modtaget gaver eller andre fordele fra de virksomheder, jeg reviderer, eller fra nuværende eller potentielle leverandører i forbindelse med mine indkøb til Rigsrevisionen
- at jeg ikke har revideret de samme virksomheder i mere end 7 år
- at jeg har underrettet HR om karakteren og omfanget af min bibeskæftigelse
- at jeg er bekendt med de gældende regler for offentligt ansattes ytringsfrihed og tavshedspligt
- at jeg har efterlevet interne politikker, regler og retningslinjer for arbejdet i Rigsrevisionen.

## 8. Relevante links

- **INTOSAI:**  
[ISSAI 30 – Code of Ethics](#) (december 2016)
- **Moderniseringsstyrelsen, KL, Danske Regioner:**  
[God adfærd i det offentlige](#) (december 2017)
- **Justitsministeriet:**  
[Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#) (oktober 2016)  
[Forvaltningsloven](#)
- **Rigsrevisionen:**  
[Tavshedserklæring](#)