



FOLKETINGET  
RIGSREVISIONEN

September 2022

**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.....	6
<b>5. Bibeskæftigelse.....</b>	<b>7</b>
5.1. Habilitet.....	7
5.2. Undervisningsarbejde.....	7
5.3. Foredrags- og skribentvirksomhed .....	8
<b>6. Ytringsfrihed og tavshedspligt .....</b>	<b>9</b>
6.1. Ytringsfrihed .....	9
6.2. Tavshedspligt .....	10
6.3. Misbrug af insiderviden .....	11
<b>7. Erklæring .....</b>	<b>13</b>
<b>8. Relevante links .....</b>	<b>14</b>

HR har ansvaret for, at denne standard gennemgås og eventuelt opdateres hvert 2. år. Standarden gennemgås senest ved udgangen af 2022. 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 habilitet og uafhængighed. 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 de områder, som de erklærer sig om, i mere end 10 år. Kravet om, at man ikke må revidere det samme område i mere end 10 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 årsrevision, er omfattet af kravet om rokering. Ledere og medarbejdere i større undersøgelser er ikke omfattet af kravet om rokering. I mange af de lande, som vi sammenligner os med, er revisorer i større undersøgelser ikke omfattet af kravet om rokering, da det vurderes, at de ikke har tætte vedvarende kontakter til de reviderede. Det er direktionens vurdering, at det også gør sig gældende i Rigsrevisionens praksis, da områderne, der undersøges, og kontaktpersonerne hos de reviderede er forskellige fra undersøgelse til undersøgelse.

Ledere og medarbejdere i stabsfunktionerne er undtaget, da de ikke udfører revision. Ledere og medarbejdere i de tværgående revisionskontorer er også undtaget, da de reviderer hele det statslige område og derfor har begrænset kontakt til de enkelte ministerområder. Afdelingschefer er ikke omfattet af kravet om rokering, da de vurderes ikke at have så tæt kontakt med de enkelte virksomheder og ministerområder, at deres uafhængighed kan betvivles.

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 revisionssager 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 10 år er fastsat for at sikre en periode, der er tilstrækkelig lang til at opretholde kontinuitet og opbygge viden på et revisionsområde, og der er mulighed for at gennemføre to 5-årsrunder med alle plantemaer i SOR 6 og SOR 7 på området. Når en leder eller medarbejder afgiver revisionen af et område, kan lederen/medarbejderen tidligst vende tilbage til at erklære sig om det pågældende område efter 3 år. Kortere "fravær" fra revisionen inkluderes som udgangspunkt i 10-årsperioden.

Når en leder eller en medarbejder har revideret samme virksomhed i 9 år, drøfter lederen/medarbejderen spørgsmålet om uafhængighed med sin nærmeste leder og aftaler, hvordan uafhængigheden sikres. De aftalte ændringer skal senest være gennemført, når 10-årsgrænsen er nået. Direktionen kan give dispensation for rokering på baggrund af en konkret vurdering.



## 4.1. Medarbejdere

Den enkelte medarbejder i årsrevisionen bør løbende være opmærksom på risikoen for afhængighed af de områder, medarbejderen erklærer sig om. Det er lederens ansvar at være opmærksom på at sikre uafhængigheden, når kontoret planlægger og fordeler revisionsopgaverne internt i kontoret. Hvis en medarbejder erklærer sig om det samme område i mere end 9 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.

Medarbejdernes uafhængighed kan sikres på flere måder, fx ved:

- at medarbejderen reviderer andre områder i kontoret
- at medarbejderen rokerer til et andet kontor i Rigsrevisionen.

Hvis lederen og medarbejderen vurderer, at der er særlige grunde til at fravige 10-årsreglen, udarbejder lederen sammen med sin overordnede leder en skriftlig vurdering, som behandles af direktionen.

Rokering bør ske under hensyntagen til kontinuiteten. Lederen skal således sikre, at de enkelte revisionsteams fastholder den nødvendige viden om ministerområdet, 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. Ved rokering af medarbejdere til andre kontorer tages der så vidt muligt hensyn til medarbejderens ønsker.

## 4.2. Ledere

Ledere i årsrevisionen skal ligesom medarbejderne være opmærksomme på risikoen for afhængighed af de områder, som de erklærer sig om. Spørgsmålet om uafhængighed drøftes i lederudviklingssamtalen. Afdelingscheferne skal sikre, at kontorcheferne ikke har haft ansvar for revisionen af den samme paragraf på finansloven eller den samme selvstændige offentlige virksomhed i mere end 10 år. Kontorchefernes uafhængighed sikres typisk ved, at kontorchefen rokerer til et andet kontor.

Direktionen fastlægger en proces, hvor direktionen én gang om året drøfter og beslutter kommende lederrokeringer.

# 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 borgerenes 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 bibeskæftigelsen er forenelig med Rigsrevisionens uafhængighed og troværdighed.

## 5.1. Habilitet

Man må ikke have bibeskæftigelse, hvor 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 Rigsrevisionen ikke kræve, at man først skal indhente tilladelse til at fremføre en ytring. Rigsrevisionen kan heller ikke kræve, at man skal orientere sin nærmeste leder 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 sit 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. Det omfatter bl.a. oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske og straffbare forhold, cpr-oplysninger, oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller oplysninger om drifts- eller forretningsforhold, der har væsentlig økonomisk betydning for den pågældende person eller virksomhed, hvis oplysningerne videregives.

### Eksempler på brud på tavshedspligten

Medarbejderen deltager i en undersøgelse om svig i staten. Et af resultaterne er, at ansatte i X ministerium bl.a. har anvendt deres tjenestlige kreditkort på datingsider på internettet. Medarbejderen fortæller sin chef, at én af personerne, der har misbrugt sit firmakreditkort på denne måde, er chefens gifte nabo. Tavshedspligten er i denne situation brudt, da medarbejderen videregiver oplysninger om enkeltpersoners private forhold til en person, der ikke har brug for at vide det.

Til en privat fest taler medarbejderen med sin bordherre om forskellige aspekter af offentlige tilbud og kontrakter, da bordherren indimellem afgiver tilbud og leverer varer til det offentlige. I samtalen fremhæver medarbejderen et navngivet firmas tilbud og kontrakter, som vedkommende har set i forbindelse med revision af X-ministerium, og fortæller specifikt om de gode elementer i dette firmas opbygning af tilbud og kontrakter, fordi medarbejderen synes, at firmaet gør det på en rigtig smart og overskuelig måde. Tavshedspligten er i denne situation brudt, da medarbejderen videregiver oplysninger om forretningsmæssige fremgangsmåder til uvedkommende.

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 om ikke-offentliggjorte revisionsresultater, 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.

### 6.3. Misbrug af insiderviden

Alle ansatte i Rigsrevisionen underskriver en tavshedserklæring ved deres ansættelse. Sideløbende med forvaltningslovens og straffelovens regler om tavshedspligt er Rigsrevisionens ansatte også omfattet af reglerne om misbrug af insiderviden.

Reglerne om misbrug af insiderviden fremgår af markedsmisbrugsforordningen fra 2016 og et fortsat gældende cirkulære fra Statsministeriet fra 1992 om forebyggelse af insiderhandel. Ifølge markedsmisbrugsforordningens artikel 14 og 15 er det forbudt for ledere og medarbejdere at foretage markedsmisbrug i form af insiderhandel, uretmæssig videregivelse af intern viden eller markedsmanipulation.

Rigsrevisionen har i forbindelse med revisionen af SOV'er fx adgang til bestyrelsesmateriale og materiale til revisionsudvalg og deltager i de pågældende møder. Ledere og medarbejdere har dermed adgang til insiderviden, som potentielt kan misbruges.

#### Eksempler på misbrug af insiderviden

Medarbejderen får i forbindelse med revisionen insiderviden om en stor kontrakt, der er ved at blive forhandlet, om køb af nye togsæt hos en udenlandsk leverandør og videregiver informationen til sin gode ven, som handler en del på Børsen. Dermed kan medarbejderens ven få en fortjeneste, hvis han køber aktier hos togproducenten, inden den store kontakt er endeligt indgået.

Medarbejderen får i forbindelse med revisionen informationer om en planlagt havvindmøllepark, hvor leverandørkontrakten er ved at blive forhandlet på plads med Vestas. Hvis medarbejderen udnytter denne viden og køber aktier i Vestas, er det i strid med markedsmisbrugsforordningen.

Kontorchefer for kontorer, der reviderer SOV'er har et særligt ansvar for at orientere alle medarbejdere om de gældende regler om misbrug af insiderviden hvert år, inden revisionerne går i gang, eller inden en større undersøgelse på SOV'erne igangsættes.

## 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 erklæret mig om de samme områder i mere end 10 år (gælder kun ledere og medarbejdere i årsrevisionen)
- at jeg har underrettet HR om karakteren og omfanget af min bibeskæftigelse
- at jeg er bekendt med og har efterlevet de gældende regler for offentligt ansattes ytringsfrihed og tavshedspligt samt reglerne om misbrug af insiderviden
- at jeg har efterlevet interne politikker, regler og retningslinjer for arbejdet i Rigsrevisionen.



## 8. Relevante links

- **INTOSAI:**  
[ISSAI 130 – Code of Ethics](#) (2019)
- **Moderniseringsstyrelsen, KL, Danske Regioner:**  
[God adfærd i det offentlige](#) (december 2017)
- **Justitsministeriet:**  
[Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#) (oktober 2016)  
[Forvaltningsloven](#)
- **Rigsrevisionen:**  
[Tavshedserklæring](#)
- **EU:**  
[Markedsmisbrugsforordningen af 3. juli 2016](#) (særlig artikel 14 og 15).