



# Habilitet og interessekonflikter

Hvordan forstå regelverkene og  
gjennomføre internrevisjoner

Gunnar Holm Ringen og Oda Krogh Læret

18. september 2024



# Agenda



**Del 1. Rettsregler og krav**



**Del 2. Erfaringer fra internrevisjoner**



**Spørsmål kan stilles underveis**



## Del 1 - Rettsregler og krav – fokus på habilitet, korrupsjon og innsidehandel, hva snakker vi om, hvor går grensene og eksempler?

- 01 Rettsregler - fokus på habilitet, korrupsjon og innsidehandel
- 02 Grensen mellom jussen og “VG-testen”
- 03 Dypdykk - “Tjøme-saken”
- 04 Hva kjennetegner et godt antikorrupsjonsprogram
- 05 Risiko og hensyn i offentlig sektor

1

Rettsregler - fokus på habilitet, korrupsjon og innsidehandel

# Relevante regler

Aktuelle bestemmelser er reglene i straffeloven, forvaltningsloven og virksomhetens egne etiske retningslinjer



## Korrupsjonsbestemmelsene

**Straffeloven § 387 om aktiv bestikkelse** knytter straffeansvar til den som gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag. Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

Ansvarssubjektet kan være både den enkeltpersonen som gir fordelene eller det foretaket enkeltpersonen representerer.

Risikoen for foretaksstraff for aktive bestikkelser er betydelig. Gode organisatoriske tiltak mot korrupsjon i virksomheten reduserer risikoen, jf. straffeloven § 28, bokstav C.



## Ulovlig innsidehandel

Definisjonen av innsideinformasjon følger av MARs artikkel 7, opplysninger, og bygger på fire hovedkriterier. Disse krever at det må dreie seg om opplysninger som

- er presise
- ikke er blitt offentliggjort
- direkte eller indirekte vedrører en eller flere utstedere eller ett eller flere finansielle instrumenter, og som er egnet til å påvirke kursen på de finansielle instrumentene merkbart dersom opplysningene blir offentliggjort.

**Straffeloven § 389 om påvirkningshandel** knytter straffeansvar til den som gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag.

Denne bestemmelsen rammer bestikkelser av agenter/mellommenn. Bestikkelsen gis da ikke på bakgrunn av agentens stilling, verv eller oppdrag, men fordi denne kan påvirke en annens utøvelse av stilling, verv eller oppdrag.

Også for påvirkningshandel kan ansvarssubjektet være både den enkeltpersonen som gir fordelene eller det foretaket enkeltpersonen representerer.



## Habilitet (ikke strafferegel)

### Forvaltningsloven § 6 (offentlig)

ugild når selv er part, slekt med part, særlige interesser - samt også når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.



# Relevante regler forts.

Samt statsansatteloven, statens personalhåndbok og virksomhetens etiske retningslinjer



## Statsansatteloven

### § 39 a. Registrering av statsansattes og embetsmenns verv og økonomiske interesser

For å forebygge interessekonflikter, kan en virksomhet fastsette at ansatte i bestemte stillinger skal registrere sine verv og økonomiske interesser:

- dersom det er nødvendig ut fra virksomhetens ansvars- og arbeidsområder og de ansattes stilling eller funksjon.
- Det skal da også fastsettes hvilke opplysninger som omfattes av registreringsplikten, og hvordan registreringen skal skje.



## Etiske retningslinjer

### Virksomhetsspesifikke

Virksomheter kan fastsette egne retningslinjer som kan være strengere enn lovverket fastsetter. Hvilken linje virksomheten velger å legge seg på vil avhenge av en risikovurdering.



## Statens personalhåndbok

### Kapittel 4. Tillit til statsforvaltningen

En statsansatt kan ikke inneha ekstraervert og biertvert, styvert, annet lønnet oppdrag eller eie eller handle med finansielle instrumenter, der dette er uforenlig med den statlige arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Det må være åpenhet om statsansattes ekstraervert og biertvert mv. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.





# Korrupsjon - “den utilbørlige fordelen”

## § 387. Korrupsjon

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

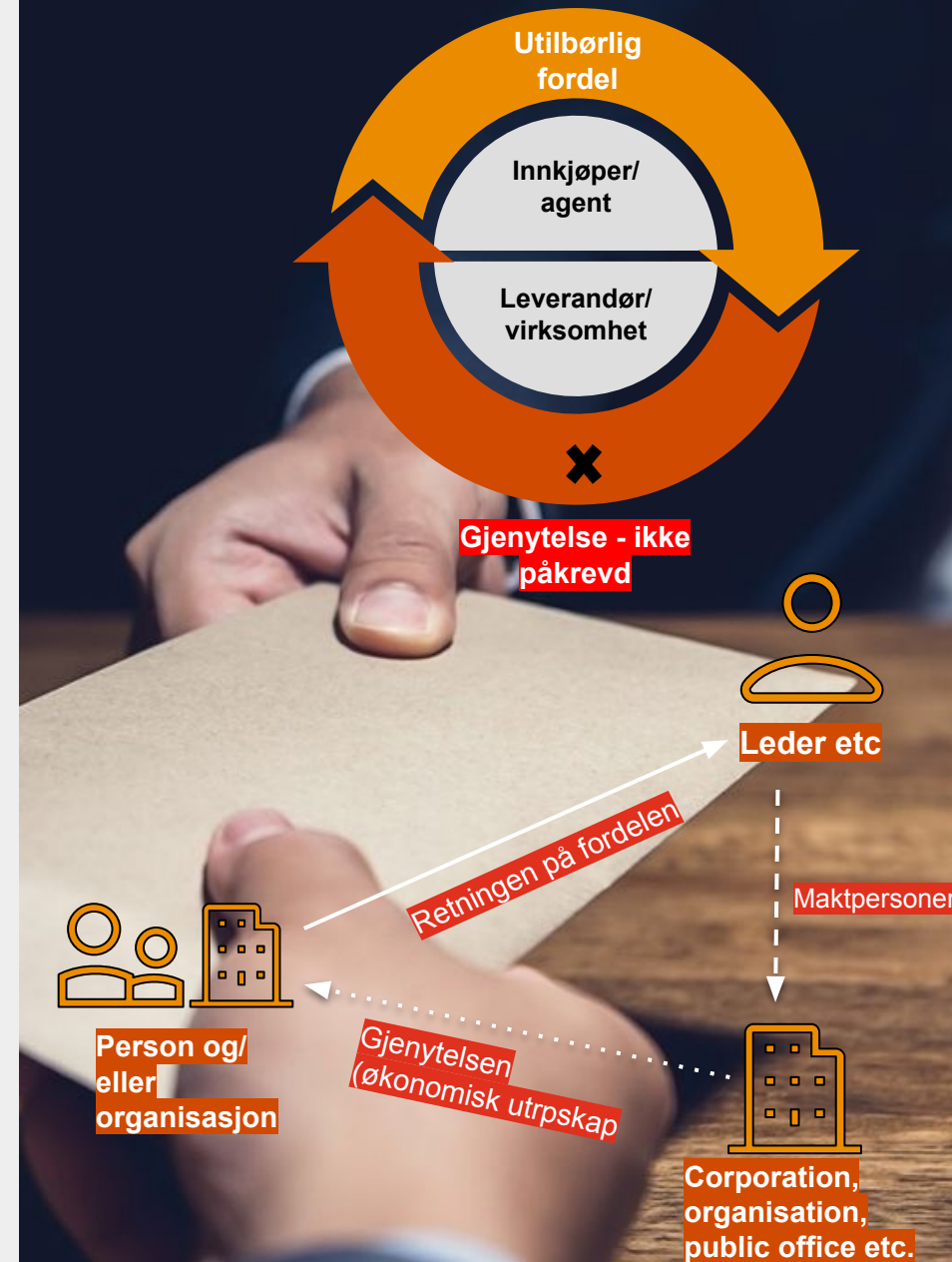
- for seg eller andre **krever, mottar eller aksepterer** et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag, eller
- gir eller tilbyr** noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag.

Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet

## § 388. Grov korrupsjon

Grov korrupsjon straffes med fengsel inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om korrupsjonen er grov skal det særlig legges vekt på om handlingen

- er forøvd av eller overfor en offentlig tjenestemann eller noen annen ved brudd på den særlige tillit som følger med hans stilling, verv eller oppdrag,
- om den har eller kunne ha hatt til følge betydelig økonomisk fordel,
- om det forelå risiko for betydelig skade av økonomisk eller annen art, og
- om det er registrert uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap





# Illustrert gjennom den såkalte Tjøme-saken

## Tjøme-arkitekt Rune Breili tiltalt for grov korrupsjon - ga arkitekt-råd for 50 000 kr

Arkitekt Rune Breili og saksbehandler Harald Svendsen tiltales for grov korrupsjon etter at Breili i hemmelighet tegnet hus for Svendsen - mens Svendsen godkjente søknader om strandsone-hytter tegnet av Breili.

2 min Publisert: 30.04.20 - 12.00 Oppdatert: 2 år siden



## Alle tiltalte i Tjøme-saken nekter straffskyld

Da straffesaken mot en arkitekt og to tidligere byggesaksarbeidere i Tjøme kommune startet opp tirsdag nektet alle tre straffskyld.

1 min Publisert: 19.01.21 - 09.25 Oppdatert: 10 måneder siden



Dahl (fra venstre), Joni Aale Georgsen, Esben Kyrring og Randi Bang fra Økokrim. (Foto: Skjalg Bohmer Vold)



## Økokrim forfølger byggefeil i hytteparadis: - Medieskapt



### AGDER LAGMANNSRETT

#### DOM

Avsagt:	04.01.2023	
Saksnr.:	22-118883AST-ALAG	
Dommere:	Lagdommer Lagdommer	Dag Bugge Nordén Kristine Schilling
Meddommere:	Byggmester Masterdatakonsulent Hjemmeværende Arkitekt Togekspeditor	Leif Ingar Liane Catrin Skramdal Linda-Katrin Isaksen Knut Ove Kristiansen Morten Lockert Dietzel
Siktet	Harald Svendsen Rune Breili	Advokat Knut Henrik Strømme Advokat Thomas Skjølbred
Påtalemyndighet	Økokrim	Politiadvokat Einar Salvesen Lieungh Statsadvokat Henrik Christian Horn

# Kort om saken og sakens kjernespoørsmål

- Byggesaksbehandler fikk byggetillatelse på tomt, juni 2010
- Søknaden inneholdt tegninger, som var produsert av arkitekten, uten vederlag
- Omtvistet verdi av tegningsarbeidene, minimum kr. 10 000
  
- Forholdet kjent ifm. gransking 2017
  
- Sentrale temaer:
  - “fordel” - Ja!
  - “I anledning stilling”?
  - “Utilbørlig”?



Straffeloven 1902 § 276 b første ledd jf. annet ledd jf. § 276 a første ledd bokstav a jf. bokstav b

for å ha gitt eller mottatt en utilbørlig fordel i anledning av stilling. Korrupsjonen er grov, særlig fordi handlingen er forøvd av eller overfor en offentlig tjenestemann.

Grunnlag:

I tidsrommet april-mai 2010, i Færder, i forbindelse med søknad om tillatelse til oppføring bolighus på eiendommen gnr. 8 bnr. 259 (Mølledammen 9) i tidligere Tjøme kommune, mottok overingeniør (bygningssjef) i byggesaksavdelingen i Tjøme kommune, Harald Svendsen, vederlagsfrie tjenester i form av råd, forslag til utforming og tegninger fra arkitekt Rune Breili, til en samlet verdi av ca. 50 000 kroner. Tjenestene hadde sammenheng med Svendsens stilling, der han blant annet hadde ansvar for behandlingen av byggesøknader fra arkitektfirmaene Kystutvikling AS og Breili & Partnere MNAL AS, som Breili jobbet for. Tjenestene Svendsen mottok fra Breili medførte brudd på de etiske retningslinjene som gjaldt for ansatte i Tjøme kommune. Svendsen informerte ikke sin arbeidsgiver om tjenestene.

# Rettenns gjennomgang av vilkårene

## I anledning utøvelsen av stilling?

- Krav om tilknytning/sammenheng mellom en ytelse som er gitt, og mottakerens stilling.
- Av en viss styrke og være tydelig.
- Momenter:
  - Ikke vilkår om årsakssammenheng
  - Påvirkningshensikt kreves ikke
  - tidsmessig sammenheng
  - innholdet i mottakerens stilling
  - hva slags fordel som ytes
  - verdien
  - grad av sannsynlighet som foreligger for at mottakeren skal eller vil kunne treffe en avgjørelse
  - betydningen av slik avgjørelse for giveren
  - Kan også være privat relasjon

## Rettenns vurdering: JA!

- tilstrekkelig tilknytning mellom arkitekttjenestene og mottakers stilling som leder av byggesaksavdelingen?
- Nær profesjonell relasjon
- =Ville treffe avgjørelser av stor betydning!
- =Ikke vanlig sosial omgang, faglig
- =Konklusjon: ikke en privat forbindelse mellom de tiltalte som taler mot at bidrag må bedømmes som en fordel i anledning stilling
- Profesjonell bistand, ellers måtte betale for
- Ikke mer fordelaktig saksbehandling! (motytelse ikke krav) - risiko for påvirkning

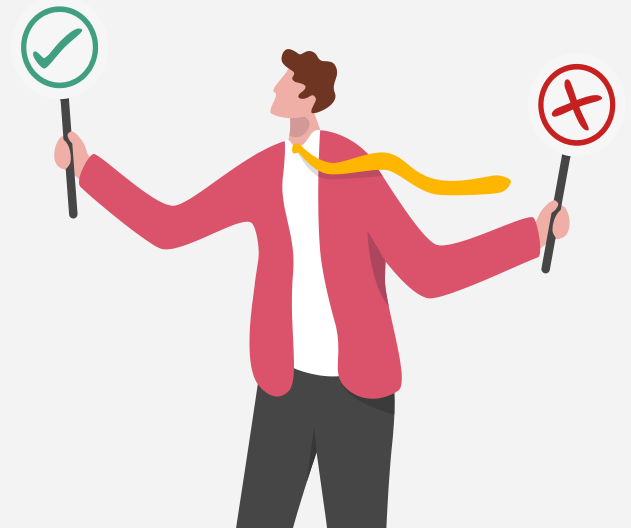
# Utilbørlig

## “Utilbørlig”?

- Klart klanderverdig

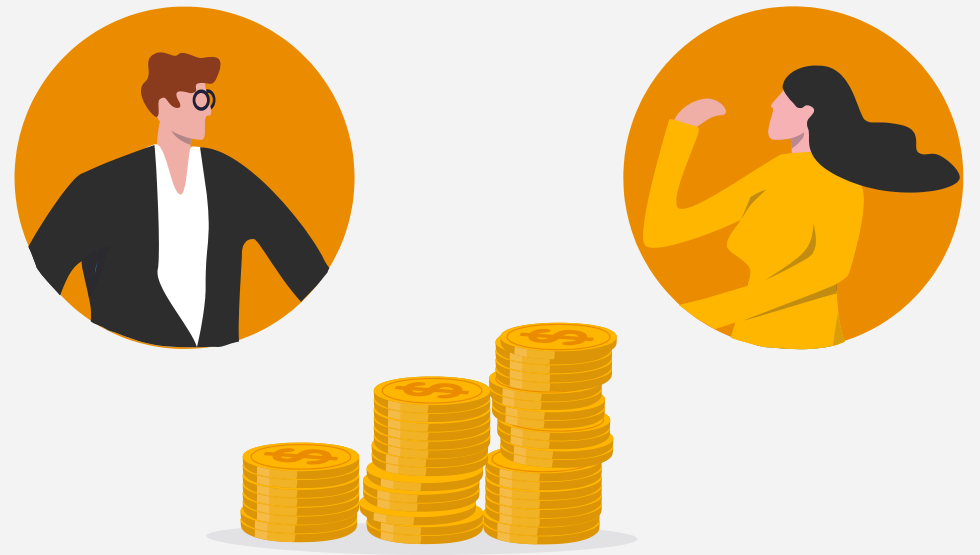
## Vurderingen: Ja!

- ikke åpenhet
- brudd på etiske retningslinjer



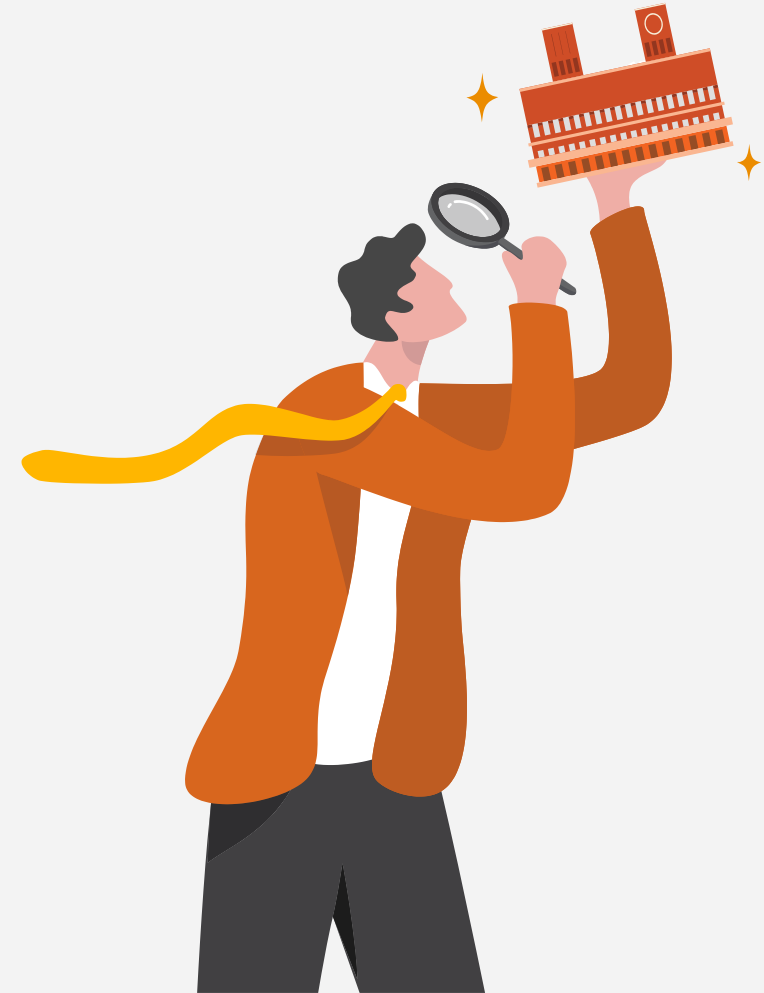
# Hva innebærer denne dommen?

- Inhabilitet, en forutsetning, et moment, ikke relevant, konsumeres?
- De tradisjonelle momentene for utilbørlig;
  - Ytelsens art og verdi
  - Brudd på interne retningslinjer
  - (Stillingen (offentlig og privat sektor))
  - Åpenhet
    - Annerledes i situasjoner hvor involverte har privat relasjon?
  - Formål...
    - Annerledes i situasjoner hvor involverte har privat relasjon?
- Relasjonen er kjent?
- Graden av knytning mellom de involverte?
- Tidsmomentet?
- Fordelens art betydning?
  - Fordel innenfor/utenfor ens egen profesjon



# Risiko og hensyn i offentlig sektor

- Lavere terskel for korrupsjon
- Høye krav til habilitet
- Stort omdømmemessig fokus



3

Kjennetegn ved et godt antikorrupsjonsprogram

# Elementer i et antikorrupsjonsprogram

## PwCs rammeverk for vurdering av compliance- og mislighetsforebyggende aktiviteter

- **Tonen fra toppen**
  - Ansvarlig ledelse og ledelsesforankring
  - Internrevisjon/kontrollfunksjon
  - Oppdaterte medarbeidere
- 
- Tilpasse rutine for oppfølging undersøkelser
  - Evaluering og implementering av korrigerende tiltak
  - Kvalitetssikring av rutiner



- Program for å sikre regeletterlevelse
  - **Risikoanalyser** og -vurderinger
  - Mislighetsforebyggende systemer og aktiviteter avstemt mot faktiske risikoer i virksomheter
  - **Opplæring** og kursing av ansatte
  - Antikorrupsjonsprogram
  - Rutiner for engasjering av tredjeparter
- 
- Internkontroller avstemt mot faktiske risikoer i virksomheten
  - Kontroll og sikring av ansattes etterlevelse
  - **Kanal** for rapportering av uønsket praksis/hendelser
  - Fortløpende monitorering







## Del 2 - Erfaringer fra internrevisjoner – hvor er utfordringene og fallgruvene?

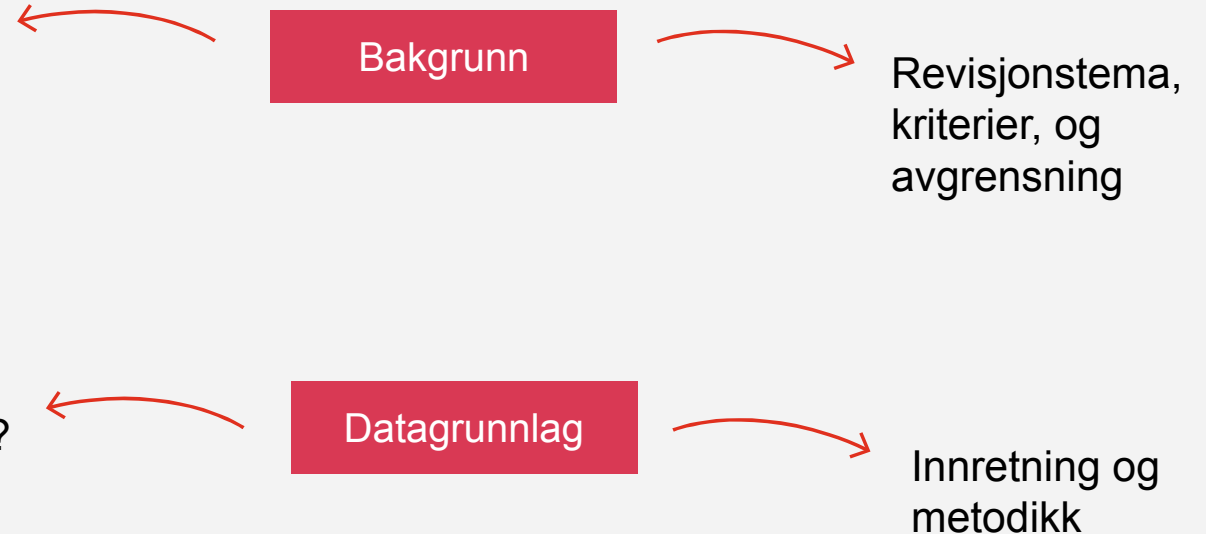
- 01 Viktigheten av godt forarbeid
- 02 Ulike metoder for å undersøke habilitet og interessekonflikter
- 03 Eksempel: sidegjøremål ved NTNU
- 04 Mulige utfordringer i gjennomføring
- 05 Hvordan skrive gode anbefalinger (og unngå fallgruver)

# Godt forarbeid er nøkkelen til alle gode revisjoner

I den initielle risikovurderingen eller oppstarten av revisjonen anbefaler vi å begynne med å identifisere:

- Hvor er risikoen for mulig inhabilitet størst?
- Kan det være risiko for korrupsjon?
- Kan ansatte ha tilgang til innsideinformasjon?
- Har virksomheten gjennomført risikovurderinger?

- I hvilken grad er roller og ansvar avklart?
- Er det etablert styrende dokumenter?
- Er det forebyggende og kontrollerende aktiviteter på plass?
- Er det mulig å etterkontrollere?



# Dokumentgjennomgang / intervju

- Tonen fra toppen
- Er det etablerte roller som har ansvar for spørsmål knyttet til habilitet?
- Er det kjent hvem som har disse rollene? Har de tilstrekkelig kapasitet?

- Er det åpenhet rundt habilitetsvurderinger?
- Evaluering og implementering av korrigerende tiltak
- Kvalitetssikring av rutiner



- Er det etablert styrende dokumenter og veiledninger?
- Er disse dekkende, tilgjengeliggjort og kommunisert?
- Er det gjennomført overordnede vurderinger av risiko knyttet til habilitets- og interessekonflikter?
- Gjennomføres det opplæring og kursing av ansatte? Onboarding? interne / eksterne? tredjeparter?
- Er det systemstøtte for å dokumentere vurderinger?

- Kontroll og sikring av ansattes etterlevelse?
- Kanal for rapportering av uønsket praksis/hendelser?
- Fortløpende monitorering?
- Er kontrollaktiviteter avstemt mot faktiske risikoer i virksomheter?



# Relasjonsanalyse som metode

For virksomheter med risiko på innkjøp eller med krav til / system for registrering av roller

## Relasjonsanalyse opp mot leverandører

Handler om å identifisere ukjente dobbeltroller ansatte kan indirekte eller direkte ha med leverandører



Kartleggingen av leverandører utføres ved å benytte selskapets leverandørregister, og utvalget av leverandører kan baseres på deres transaksjoner med selskapet de siste årene.



Vi innhenter eier- og rolleinformasjon om leverandørene (tre ledd ut) fra tredjepart som ProffForvalt og aksjonærregisteret.



Dersom ønskelig utfører vi også screening mot offisielle sanksjonslister for å avdekke regulatorisk risiko forbundet med subjektene som dere kan være eksponert for.

## Relasjonsanalyse av ansattes roller og/eller eierskap

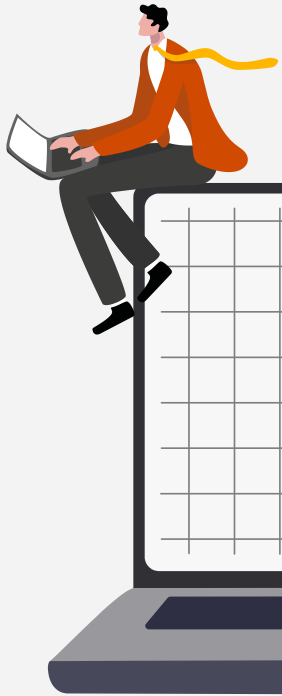
Handler om å identifisere mulige interessekonflikter for utvalgte ansatte



Kartleggingen av ansattes roller og eierskap utføres ved å gå gjennom registrering / dokumentasjon av roller og eierskap.



Vi innhenter ut informasjon om ansattes roller og eierinformasjon fra tredjepart som ProffForvalt og aksjonærregisteret og sammenligner opp mot oppgitte roller.



# Kryssjekk av registrerte data (leverandører)

Misligheter skjer ofte i samarbeid mellom ansatte og leverandører.

I en kryssjekk kontrollerer vi hvorvidt finnes felles karakteristika hos leverandører og ansatte:

*Leverandør og ansatt med samme bankkontonummer...*

Leverandørregister				Lønnssystem		
Lev. Nr.	Leverandør navn	Adresse	Kontonummer	Navn	Adresse	Kontonummer
976327333	Nilsen Transport	Bakveien 5	1441 30 07049	Nilsen, Roger	Bakveien 5	1441 10 07049
802549	HANSE ADVOKATFIRMA	POSTBOKS 277	9686 27 21690	Olsen, Ingvild	Toftes gate 3	9686 27 21690
982922333	Autobil	Vollveien 51 B	9582 11 54678	Hansen, Jørund	Vollvn. 51	2660 11 05460

*Leverandør og ansatt med samme eller lignende gateadresse...*



# Eksempel: registrering av sidegjøremål (ansatte)

- Sidegjøremål er en kjent risiko for mulige interessekonflikter i kunnskapssektoren, og det er derfor krav til registrering.
- Vi har gjennomført gjentatte tester av registreringsystemet for å vurdere om systemet er oppdatert mtp roller og eierandeler.
- Konklusjon:
  - Variasjon i registrering og lederes godkjenning av registrering (behov for bevisstgjøring)
  - Manglende etterkontroll
  - Manglende differensiering i krav til registrering ut fra stillingsnivå.

Men reduserer registrering sannsynligheten for interessekonflikter?



# Utfordringer med relasjonsanalyse

- Potensielt store mengder personopplysninger
  - Må ha et definert formål og begrenses til det som er nødvendig for formålet
  - Et behandlingsgrunnlag
  - Oversikt over hvilke data det gjelder
  - Tilgangsstyring
  - Klare rutiner for sletting av data
- Krever tilgang til ProffForvalt og aksjonærregisteret
- Andre land har ikke tilsvarende system, eller krav til registrering



# Hvordan skrive gode anbefalinger?

- Forstå virksomhetens risikoaksept - det er ikke nødvendigvis galt å være inhabil
- Ha et godt samarbeid med virksomheten - dette er ofte et område under modning
- Husk at registrering kan være en sovepute, vanskelig å implementere, vedlikeholde og etterkontrollere
- Regelverket er vanskelig og skjønnsbasert - bevissthet og opplæringen er ofte nøkkelen







# Takk!



## **Gunnar Holm Ringen**

Partner, advokat og statsautorisert revisor  
Leder for Granskning, compliance og sikkerhet

Telefon: 95 26 01 75

E-post:  
[gunnar.holm.ringen@pwc.com](mailto:gunnar.holm.ringen@pwc.com)



## **Oda Krogh Læret**

Senior Manager i Governance, Risk, Compliance & Internal Audit

Telefon: 45 43 02 63

E-post:  
[oda.laeret@pwc.com](mailto:oda.laeret@pwc.com)



[pwc.no](https://www.pwc.no)