



**Anti-korruptionspolitik  
for  
Råstofdepartementet  
og  
dets underordnede institutioner**

**Naalakkersuisoq for Finansier og Råstoffer,  
Andreas René Uldum**

**Marts 2015**

**Nultolerance over for korruption**

Medarbejderne hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner i Grønland arbejder både lokalt i Nuuk og deltager i internationale sammenhænge ved blandt andet møder og konferencer. De ansatte hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner er i tæt kontakt med mineral- og olieindustrien ved for eksempel markedsføring, forhandling af tilladelser til forundersøgelse, efterforskning og udnyttelse samt ved tilsynsførelse med råstofaktiviteter.

Råstofdepartementet vil i henhold til internationale anbefalinger komme potentielle risici for korruption i forkøbet ved at iværksætte en aktiv anti-korruptionspolitik. Anti-korruptionspolitikken er ikke alene udtryk for en politisk stillingtagen, men indebærer også en fastsættelse af retningslinjer for alle medarbejdere hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner for håndtering af korruption og risiko derfor. Undersøgelser foretaget af organisationen "Transparency International Greenland" indikerer, at risikoen for korruption er lav i Grønland. Dog kan risikobilledet blive udfordret i takt med et øget aktivitetsniveau inden for råstofområdet. Dette billede opleves fra lande med større indtægter fra råstofområdet. Synlighed og åbenhed er ifølge "Transparency International" afgørende i forhold til bekæmpelse af korruption.

Råstofdepartementet ønsker fremadrettet at arbejde for øget synlighed, åbenhed og tilgængelighed. Anti-korruptionspolitikken giver vejledning om, hvordan medarbejdere hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner skal reagere i mødet med korruption.

Det er en forudsætning for at undgå korruptionssager, at medarbejderne er i stand til at vurdere, hvorvidt en given adfærd er korrupt. Anti-korruptionspolitikken har fokus på at ruste medarbejderne bedst muligt i mødet med korruption gennem øget oplysning og undervisning. Det har til formål at beskytte den enkelte medarbejder, det grønlandske samfund, de kollektive interesser og det stærke demokrati.

Råstofdepartementet vil opretholde de højeste standarder for god arbejdsmoral og adfærd. I retningslinjerne vedrørende anti-korruption fokuseres der på håndtering af konkrete situationer, der kan medføre risiko for udøvelse af korruption eller mistanke derom. Udøvelse af korruption og mistanke om korruption er begge skadeligt for Grønlands interesser. Alle medarbejdere skal understøtte den

gode adfærd i deres arbejde og ved mødet med forskellige samarbejdspartnere.

#### Hvad er korrupsion?

Korrupsion er defineret som *misbrug af betroet magt for egen vindings skyld*. En betroet magt kan bestå i den beskikkelse den enkelte er givet i kraft af sin stilling som eksempelvis embedsmand eller politiker. Den enkelte medarbejder kan som led i sin ansættelse påvirke sagsbehandlingen og beslutninger, og herigennem anvende sin magt. Begrebet "for egen vindings skyld" betyder, at der tilbydes et gode med det formål, at påvirke modtageren til at gøre brug af sin betroede magt. Drivkraften for giveren er private interesser. Ordet "egen" skal i forhold til ovenstående definition forstås bredt. Begrebet betyder således ikke alene medarbejderen selv, men også andre personer eller virksomheder, der har en tilknytning til medarbejderen.

Korrupsion er truende for samfundets stabilitet, og underminerer den tillid, der er til demokratiets institutioner og værdier. Samfundet er afhængigt af myndighedernes arbejde for det kollektive samfund. Love og retsprincipper mister deres betydning, hvis der udvises en positiv eller passiv indstilling til korrupsion. Dette krænker alle, hvis livsførelse er afhængig af myndighedernes integritet.

Der er mange former for korrupsion. De mest kendte er bestikkelse, bedrageri, underslæb og afpresning. Korrupsion kan indebære værditransaktioner, i form af penge eller gaver. Korrupsion kan også indebære tjenester for at vinde fordele eller indflydelse, positiv særbehandling, særlig beskyttelse, ekstra service eller fordelagtig sagsbehandling.

Samfundet tildeler myndighederne stor tillid. Denne tillid skal værnes og beskyttes til gavn for fremtidens demokratiske samfund.

#### Retningslinjer for medarbejdere i det offentlige

Alle medarbejdere hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner skal respektere og fremme principperne i nedenstående retningslinjer om anti-korrupsion.

Udover disse retningslinjer er medarbejdere ligeledes underlagt:

- Grundlæggende principper om god forvaltningsskik i det offentlige.
- Grundlæggende principper om habilitet og underretningspligt.
- Bestemmelserne i kriminallovens kapitel 11 om forbrydelser i offentlig tjeneste eller hverv.

I kriminallovens kapitel 11 findes blandt andet følgende bestemmelser:

*§ 48. For modtagelse af bestikkelse dømmes den, som i udøvelse af grønlandsk, dansk, færøsk, udenlandsk eller international offentlig tjeneste eller hverv uberettiget modtager, fordrer eller lader sig tilsige gave eller anden fordel.*

*§ 49. For misbrug af offentlig myndighed dømmes den, der i offentlig tjeneste eller hverv misbruger sin stilling til at krænke privates eller det offentliges ret eller interesser.*

Disse retningslinjer vedrørende anti-korrupsionspolitik ophæver og træder i stedet for tidligere interne retningslinjer om Råstofdirektoratets gavepolitik.

## 1. Interessekonflikter

*Vi vil undgå interessekonflikter mellem vores personlige interesser og interesser hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner.*

Interessekonflikter foreligger i situationer, hvor en medarbejder har en privat interesse, der kan påvirke den upartiske og objektive behandling af en given sag. Private interesser omfatter både medarbejderens egne interesser og interesser hos medarbejderens familie, venner og andre personer eller organisationer, til hvilke medarbejderen har en erhvervmæssig, personlig eller politisk tilknytning.

I mindre samfund kan der let opstå interessekonflikter mellem private interesser og myndighedens interesser som følge af det tætte lokale netværk. Udsigten til fordele er ikke nødvendigvis aktivt udtalt, men kan opleves med samme virkning. Oplever medarbejderen en mulig eller aktuel interessekonflikt, er medarbejderen forpligtet til straks at informere sin overordnede derom.

Der er i § 3 i landstingslov af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (sagsbehandlingsloven) fastsat regler om, i hvilke tilfælde en medarbejder, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil.

En medarbejder er efter disse regler som udgangspunkt inhabil i forhold til en sag, hvis medarbejderen har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse. Det samme gælder, hvis en person i medarbejderens nærmeste familie har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller i samme sag er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse. Det betyder for eksempel, at en medarbejder som udgangspunkt vil være inhabil i en sag, hvis sagen vedrører et mineselskab, hvori medarbejderens ægtefælle ejer en aktiepost af en vis størrelse.

Derudover er en medarbejder som udgangspunkt inhabil i forhold til en sag, hvis medarbejderen deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden

privat enhed, der har en særlig interesse i sagens udfald.

Desuden er en medarbejder som udgangspunkt inhabil, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om medarbejderens upartiskhed. Sådanne særlige omstændigheder kan for eksempel foreligge, hvis en medarbejder har et nært venskab med en ledende medarbejder i et olieselskab.

En medarbejder er dog på trods af ovenstående ikke inhabil, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller medarbejderens funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Det følger af sagsbehandlingslovens § 3, at hvis en medarbejder er inhabil i en sag, må denne medarbejder ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelse eller i øvrigt medvirke til behandling af sagen.

Opbygningen i Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner medfører, at alle sager principielt er underlagt den enkelte medarbejders behandling og dermed kravene om habilitet.

Medarbejdere i Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner må derfor ikke eje kapitalandele eller andre værdipapirer i selskaber, der har direkte interesse i blandt andet efterforskning og udnyttelse af råstoffer i Grønland.

Hvis en medarbejder vurderer, at han eller hun er inhabil i forhold til en konkret sag, eller hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt han eller hun er inhabil, skal medarbejderen straks informere sin nærmeste overordnede derom.

## 2. Bestikkelse

---

*Vi vil ikke acceptere nogen form for bestikkelse.*

---

Bestikkelse finder sted, hvis en medarbejder tilbydes, ydes, eller loves eller modtager, accepterer eller kræver noget af værdi herunder fordele, med det formål at påvirke medarbejderens handlinger. Bestikkelse har særligt relevans, i forhold til en embedsmands handlinger i forbindelse med udførelse af offentlige eller lovpligtige opgaver.

Det er væsentligt for den enkelte medarbejder at foretage en konkret og aktiv vurdering af årsagen til, at medarbejderen tilbydes noget af værdi.

Bestikkelse er ikke nødvendigvis forbundet med en direkte formålstilkendegivelse. Der kan således være tale om bestikkelse, selvom formålet er usagt.

I Grønland er det ulovligt og strafbart at tilbyde, yde eller love bestikkelse, ligesom det er ulovligt og strafbart at modtage, acceptere eller kræve bestikkelse.

## 3. Bedrageri

---

*Vi vil ikke bruge vildledning, snyd eller tillidsbrud for at påvirke myndighedsbehandlingen.*

---

Bedrageri er brug af vildledning, for at opnå en fordel, undgå en forpligtelse eller skade en anden. Bedrageri har ikke nødvendigvis økonomisk karakter, da det også blandt andet kan vedrøre opnåelse af fordele eller rettigheder. Vildledning kan foruden forsætlig uærlighed bestå i svigfuld ageren, svindel eller ageren under falske påskud.

Bedrageri er strafbart i Grønland.

## 4. Afpresning

---

*Vi vil ikke med private formål søge at påvirke personer, selskaber eller organisationer ved at misbruge vores offentlige stilling eller ved anvendelse af magt eller trusler.*

---

Afpresning betyder, at nogen true nogen med det formål at opnå vinding. Afpresning kan blandt andet omfatte trusler om fysisk eller materiel skade og trusler om undladelser eller afvisning af dokumenter eller ansøgninger indgivet til en offentlig myndighed. En medarbejder må ikke fremsætte trusler om at påvirke sagsbehandlingen med det formål at modtage penge eller andre ydelser.

Afpresning er strafbart i Grønland.

## 5. Underslæb

---

*Vi vil ikke misbruge vores stilling til at tilegne os eller misbruge værdier, som er os betroet.*

---

Underslæb betyder, at en medarbejder uretmæssigt tilegner sig eller misbruger værdier, som lovligt er blevet betroet myndigheden eller den enkelte medarbejder i kraft af sin stilling.

Underslæb er strafbart i Grønland.

## 6. Gaver og underholdning

---

*Vi vil ikke, direkte eller indirekte, modtage gaver eller andre fordele, der udgør eller kan opfattes som forsøg på at påvirke vores myndighedsbehandling.*

---

Korruption i forbindelse med gaver, dækker over tilfælde, hvor gaven, der gives, har til formål at blive modsvaret af en service eller tjeneste. Korruption i forbindelse med gaver er således en form for bestikkelse.

Der sondres mellem direkte og indirekte gaver. Fælles for bestikkelse med disse typer gaver er giverens formål om favorisering. Den direkte gave kan omfatte kontanter, aktiver eller donationer. Den indirekte gave kan omfatte middagsinvitationer, udflugter, underholdningsbegivenheder med videre.

Gaver og gæstfrihed kan søges anvendt som bestikkelse eller kan opfattes af omverdenen som bestikkelse.

Medarbejdere skal som hovedregel ikke modtage direkte gaver som led i deres arbejde. Gaver af mindre værdi kan dog accepteres som led i værtsskab og almindelig høflighed. Disse gaver tilhører dog ikke modtageren, men Råstofdepartementet eller dets underordnede institutioner, og skal derfor overdrages til den relevante myndighed. Gaver skal indrapporteres som led i den offentlige åbenhed. Se nærmere derom i det afsluttende afsnit om åbenhed.

Udveksling af gaver kan blandt andet ske ved møder med interessenter fra Østen, herunder for eksempel Kina og Korea, hvor det opfattes som uhøfligt ikke at udveksle gaver.

Indirekte gaver kan være sværere at afgrænse. Den enkelte medarbejder skal vurdere formålet med gaven, og om gaven virker rimelig i forhold til lokal skik, værdi og omstændighederne i øvrigt.

Deltagelse i middage og andre arrangementer, både inden for og uden for almindelig tjenestetid, vil altid påkræve en leders samtykke. Generelt gælder det, at der altid skal være en leder til stede ved sådanne arrangementer og at eventuelle invitationer til middage med videre ikke må accepteres, såfremt en

igangværende ansøgning om en tilladelse eller anden større godkendelse er under behandling.

Sponsorater og donationer til myndighedens offentlige arrangementer eller aktiviteter skal altid offentliggøres.

Medarbejdere må ikke acceptere udgiftsrefusion af andre end myndighederne i forbindelse med en myndigheds deltagelse i et arrangement (rejse, ophold, deltagelsesgebyr med videre).

Medarbejdere må dog godt modtage gaver, der kan betegnes som gaveartikler eller merchandise og som har en værdi på under 50 kr.

## 7. Nepotisme

---

*Vi vil ikke favorisere personer med relation til os i forbindelse med sagsbehandling, ansættelse, indkøb, levering af bistand, tjenester eller andet.*

---

Nepotisme udgør favorisering af familie, venner eller bekendte på baggrund af medarbejderens personlige relationer til disse personer. Nepotisme er et udtryk for, at beslutninger ikke træffes ud fra en kvalitativ, professionel og objektiv vurdering af vedkommendes evner og kompetencer, men ud fra medarbejderens personlige relationer til den pågældende. Nepotisme kan bestå i uddeling af fordele i form af ansættelse, hurtigere sagsbehandling eller på anden måde fordelagtig behandling.

Især i mindre samfund kan det være svært eller uundgåeligt at besætte stillinger med personer som ikke indgår i en medarbejders bekendtskabskreds. Dette er dog isoleret set ikke et problem. Der er først tale om nepotisme, når vedkommende ansættes eller begunstiges på baggrund af en personlig relation til en eller flere medarbejdere.

Åbenhed og transparens skal sikre at sagsbehandling, beslutninger og ansættelse sker i henhold til objektive standarder uden subjektiv favorisering.

## 8. Rapportering af korruption

*Vi vil rapportere ethvert tilfælde af eller forsøg på korruption.*

Enhver medarbejder er forpligtet til at efterleve disse retningslinjer og principperne heri. Enhver medarbejder er forpligtet til at informere sin overordnede ved mistanke om eller bevis for korruption, forsøg derpå eller ethvert andet brud på disse retningslinjer eller principperne heri.

## Åbenhed er langt mere end offentlig synlighed

Råstofdepartementet tilstræber åbenhed og gennemsigtighed over for offentligheden og samarbejdspartnere. Åbenhed og oplysning er nøglen til forebyggelse og bekæmpelse af korruption.

Den offentlige åbenhed vil indebære:

- Anti-korruptionspolitikken offentliggøres på intranet og [www.govmin.gj](http://www.govmin.gj).
- Offentliggørelse af oplysninger om tiltag.
- Offentliggørelse af gavemodtagelser og andre donationer til myndighederne.
- Offentliggørelse af samarbejde med organisationer.
- Udarbejdelse af en årsrapport om det aktuelle korruptionsbillede. Årsrapporten kan indeholde oplysninger om:
  - Myndighedernes og medarbejderes modtagelse af gaver.
  - Rapporterede formodninger for korruption.
  - Afdækning af korruptionsrisici.
  - Procedure for håndtering af mistanke om korruption.
  - Initiativer vedrørende oplysning og undervisning af medarbejdere.
  - Statusvurdering af anti-korruptionspolitikken virkning.
  - Eventuelle nye politiske tiltag.
- Gennem øget oplysning og instruktion tilstræbes det, at den enkelte medarbejder opnår færdigheder til at vurdere og reagere i tilfælde af korrupt adfærd.

Internt sørger Råstofdepartementet for, at alle medarbejdere er bekendt med anti-korruptionspolitikken som en integreret del af personalepolitikken ved:

- Offentliggørelse af anti-korruptionspolitikken på intranet samt [www.govmin.gj](http://www.govmin.gj).
- Information til alle nye medarbejdere om politikken ved både skriftlig underretning og som led i den almene introduktion og undervisning i forbindelse med arbejdet i Råstofdepartementet eller dets underordnede institutioner.
- Løbende træning og uddannelse af medarbejdere, eksempelvis ved deltagelse i kurser.

Vurdering af korruption er ikke nødvendigvis sort eller hvidt

---

*Det er åbenhed, der styrker den fremadrettede fælles forebyggelse.*

---

Nultolerancen overfor korruption medfører, at enhver medarbejder, der får mistanke eller viden om korruption, er forpligtet til at underrette sin overordnede. En begrundet formodning om korruption, er lige så vigtig at rapportere, som en direkte viden. Åbenhed er væsentlig for fremadrettede initiativer i forebyggelsen. Dette er ikke alene et ledelsesmæssigt ansvar, men et fælles ansvar.

En sag er ikke nødvendigvis sort eller hvid. Det skal ikke medføre, at sagen ikke skal italesættes. Det er behandlingen af gråzoner og alle risici, der styrker den fremadrettede forebyggelse og behandling af korruption.

Anti-korrupsions adfærdskodeks

---

*Er du i tvivl - så er du ikke i tvivl.*

---

1. Vi vil undgå interessekonflikter mellem vores personlige interesser og interesser hos Råstofdepartementet og dets underordnede institutioner.
2. Vi vil ikke acceptere nogen form for bestikkelse.
3. Vi vil ikke bruge vildledning, snyd eller tillidsbrud for at påvirke myndighedsbehandlingen.
4. Vi vil ikke med private formål søge at påvirke personer, selskaber eller organisationer ved at misbruge vores offentlige stilling eller ved anvendelse af magt eller trusler.
5. Vi vil ikke misbruge vores stilling til at tilegne os eller misbruge værdier, som er betroet os.
6. Vi vil ikke, direkte eller indirekte, modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som forsøg på at påvirke vores myndighedsbehandling.
7. Vi vil ikke favorisere personer med relation til os i forbindelse med sagsbehandling, ansættelse, indkøb, levering af bistand, tjenester eller andet.
8. Vi vil rapportere ethvert tilfælde af eller forsøg på korruption.