



International Professional
Practices Framework

Implementatierichtlijn

Gedragscode: competentie

Beginssel 4 van de Gedragscode van het IIA: competentie

Internal auditors passen de kennis, vaardigheden en ervaring toe die nodig zijn voor het uitvoeren van interne audits.

Gedragsregels

Internal auditors:

- 4.1. Verlenen alleen diensten waarvoor zij over de benodigde kennis, vaardigheden en ervaring beschikken.
- 4.2. Verrichten de internal auditwerkzaamheden in overeenstemming met de internationale standaarden voor de beroepsuitoefening van internal auditing (de Standaarden).
- 4.3. Werken voortdurend aan verbetering van hun vakbekwaamheid en van de effectiviteit en kwaliteit van hun diensten.

Aan de slag

De *internationale standaarden voor de beroepsuitoefening van internal auditing* vereisen naleving van de Gedragscode, die vier beginselen omvat. Bij elk beginsel horen gedragsregels die internal auditors moeten toepassen om het beginsel op de juiste wijze uit te dragen. Doel van deze implementatierichtlijn is duidelijk te maken hoe naleving van het beginsel competentie kan worden bereikt.

Het IPPF geeft verplichte en aanbevolen richtlijnen ter verdere ondersteuning van de implementatie van de Gedragscode. Het competentiebeginsel is belangrijk. Vandaar dat het niet alleen is opgenomen

in de Gedragscode, maar ook in de Kernbeginselen van de beroepsuitoefening van internal auditing en op diverse plekken in de *Standaarden*.

De Gedragscode is van toepassing op zowel individuen als entiteiten die internal auditdiensten verlenen. Deze verklaring is vooral van toepassing op het competentiebeginsel en de bijbehorende gedragsregels. Zo geeft Regel 4.2 aan dat internal auditwerkzaamheden moeten worden verricht in overeenstemming met de *Standaarden*. Sommige standaarden zijn specifiek van toepassing op individuele internal auditors. Andere standaarden gelden alleen voor de internal auditfunctie als geheel of beschrijven de verantwoordelijkheden van het hoofd van de internal auditfunctie. Individuele internal auditors zijn zelf verantwoordelijk voor het naleven van het competentiebeginsel, de gedragsregels en toepasselijke standaarden. Ook zijn ze verantwoordelijk voor het opdoen van de benodigde kennis, vaardigheden en ervaring om hun verantwoordelijkheden te vervullen en om voortdurend te werken aan verbetering van hun vakbekwaamheid en de kwaliteit van hun diensten. Het hoofd van de internal auditfunctie is echter verantwoordelijk voor het waarborgen van de competentie van de internal auditfunctie als geheel.

Overwegingen bij de implementatie

Hoofd van de internal auditfunctie

De verantwoordelijkheden van het hoofd van de internal auditfunctie die van belang zijn voor de competentie van internal auditing worden nader omschreven in Standaard 1210 – Vakbekwaamheid, Standaard 1210.A1, Standaard 2030 – Beheer van middelen, en Standaard 2050 – Coördinatie en vertrouwen. Om te voldoen aan de daarin beschreven eisen, moet het hoofd van de internal auditfunctie een personeelsstrategie opstellen. Deze strategie moet ook de tools en processen bevatten voor het periodiek beoordelen van de competenties van individuele internal auditors, de internal auditfunctie als geheel en verleners van assurance- en adviesdiensten op wie de internal auditfunctie een beroep doet.

Het hoofd van de internal auditfunctie moet de vaardigheden en ervaring van individuele auditors inventariseren, deze afstemmen op de competenties die nodig zijn om het internal auditplan uit te voeren en eventuele lacunes in kaart brengen. Het hoofd van de internal auditfunctie kan tekortkomingen aanpakken door het aanbieden van training en mentorschap, roulatie van internal auditmedewerkers, het binnenhalen van gastauditors en/of het inhuren van externe dienstverleners.

Om individuele internal auditors te ondersteunen bij het voldoen aan Regel 4.3 – voortdurend werken aan verbetering van hun vakbekwaamheid en van de effectiviteit en kwaliteit van hun diensten – moet het hoofd van de internal auditfunctie beleidsmaatregelen en procedures ontwikkelen waar het regelmatig beoordelen van individuele prestaties (bijv. jaarlijks of halfjaarlijks) onderdeel van is. Dit kan in de vorm van benchmarking en/of toetsing aan de hand van belangrijke prestatie-indicatoren. Ook moet het hoofd van de internal auditfunctie gelegenheid tot scholing en training waar mogelijk

stimuleren (bijv. beroepscongressen en seminars bijwonen en relevante beroepscertificeringen behalen).

Om voortdurende verbetering van de internal auditfunctie als geheel te bevorderen, moet het hoofd van de internal auditfunctie een programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering implementeren in overeenstemming met de 1300-reeks van de Standaarden. Daarnaast kan het hoofd van de internal auditfunctie het IIA Competentieraamwerk gebruiken om de stand van zaken in de internal auditfunctie te bekijken en om deze verder te verbeteren. Deze twee elementen samen kunnen synergievoordelen opleveren om de internal auditfunctie te ondersteunen bij het toepassen en hooghouden van de Gedragscode en de *Standaarden* van het IIA.

Individuele internal auditors

Implementatie van Regel 4.1 vereist dat internal auditors alleen diensten verlenen waarvoor zij over de benodigde kennis, vaardigheden en ervaring beschikken. Standaard 1210 – Vakbekwaamheid, en de bijbehorende implementatierichtlijnen lichten deze eigenschappen toe en ook de wijze waarop internal auditors deze verder kunnen ontwikkelen en onderhouden. Standaard 1210.A2 werkt vakbekwaamheid van internal auditing nader uit met betrekking tot fraude. Standaard 1210.A3 specificeert vakbekwaamheid van internal auditing op het gebied van de belangrijkste IT risico's en -beheersmaatregelen en beschikbare geautomatiseerde audittechnieken.

Om inzicht te krijgen in hun niveau van competentie, vakbekwaamheid en effectiviteit, en om doorgroeimogelijkheden te inventariseren, moeten internal auditors zichzelf regelmatig beoordelen. Hiertoe kan het IIA Competentieraamwerk een handige benchmarking tool vormen. Daarnaast moeten internal auditors constructieve feedback zien te krijgen van collega's, leidinggevers en het hoofd van de internal auditfunctie. Feedback kan worden gegeven tijdens opdrachten, de review van werkdocumenten en/of na het afronden van opdrachten. De feedback kan een combinatie zijn van informele communicatie en formele processen die door het hoofd van de internal auditfunctie zijn vastgesteld. De algehele werkprestaties van individuele internal auditors kunnen periodiek, bijvoorbeeld jaarlijks of halfjaarlijks, worden beoordeeld.

Internal auditors die individuele opdrachten zijn toegewezen, moeten bepalen welke competenties nodig zijn om de doelstellingen van de opdracht te verwezenlijken (Standaard 2230 – Toewijzing van middelen aan de opdracht). In de werkdocumenten van de opdracht kunnen internal auditors die een opdracht uitvoeren hun beweegredenen voor de toewijzing van middelen documenteren. Indien er geen passende en toereikende middelen beschikbaar zijn, moeten internal auditors overleg voeren met het hoofd van de internal auditfunctie en de resultaten van het gesprek documenteren. Het kan nodig zijn te zoeken naar aanvullende middelen buiten de internal auditfunctie. Implementatierichtlijn 1210 – Vakbekwaamheid, geeft meer aanbevelingen.

Internal auditors kunnen hun competenties verder ontwikkelen door kansen op het gebied van scholing en begeleiding aan te grijpen of werkervaring onder toezicht op te doen om hun vaardigheden te vergroten. Internal auditopdrachten die op de juiste manier worden begeleid, spelen een grote rol in het bevorderen van de ontwikkeling van internal auditors omdat de meeste internal auditfuncties beperkte middelen hebben.

Zo kan een internal auditor een goed inzicht hebben in risico's, risicobeoordelingen, beheersmaatregelen en internal auditmethoden, maar niet beschikken over expertise op andere vakgebieden of te beoordelen processen. In dat geval kan de internal auditor samenwerken met een ter zake deskundige om het betreffende gebied of proces beter te begrijpen en zakelijk inzicht te verkrijgen.

In andere gevallen beschikt personeel dat speciaal is ingehuurd voor specifieke expertise op bepaalde gebieden of processen soms niet over voldoende internal auditvaardigheden. In het laatstgenoemde scenario moet een ervaren internal auditor (bijv. degene die toezicht houdt op de opdracht) nauw met deze specialist(en) samenwerken om ervoor te zorgen dat de opdracht met voldoende competentie op het gebied van internal auditing wordt uitgevoerd. Beide benaderingen vergroten de kennis van zaken en organisaties bij internal auditors en dragen bij aan verbreding van het zakelijke en strategische inzicht van de internal auditfunctie.

Volgens Regel 4.3 moeten internal auditors voortdurend werken aan verbetering van hun vakbekwaamheid en van de effectiviteit en kwaliteit van hun diensten. Deze eis wordt herhaald in Standaard 1230 – Voortdurende vaktechnische ontwikkeling, waarbij mogelijkheden worden beschreven om aan deze eis te voldoen in de bijbehorende implementatierichtlijn. Individuele internal auditors zijn zelf verantwoordelijk voor het nemen van maatregelen om de benodigde uren voor hun voortdurende vaktechnische scholing en ontwikkeling (CPE/CPD) te verkrijgen. Om hun vorderingen te volgen, kunnen internal auditors plannen voor hun vaktechnische ontwikkeling opstellen en bijhouden.

Professionals moeten op de hoogte zijn van de huidige eisen om te zorgen dat hun certificaten geldig blijven. Als ze niet aan de eisen voldoen, kan dit de toestemming om de certificaten te gebruiken in gevaar brengen tot de tekortkoming is rechtgezet. De meeste certificaten en kwalificaties, zoals die van het IIA, vereisen het volgen van een ethiektraining en voortdurende vaktechnische scholing/ontwikkeling.

Overwegingen bij het aantonen van naleving

Hoofd van de internal auditfunctie

Het hoofd van de internal auditfunctie kan naleving van het competentiebeginsel aantonen aan de hand van een gedocumenteerde beoordeling van de competenties van de internal auditors en andere verleners van assurance- en adviesdiensten op wie de internal auditfunctie een beroep doet. Naleving

kan ook worden aangetoond door een gedocumenteerd internal auditplan, een inventarisatie van de competenties die nodig zijn om het plan te verwezenlijken en een bijbehorende analyse van de lacunes. Om een cultuur die competentie en voortdurend werken aan verbetering van de vakbekwaamheid, effectiviteit en kwaliteit aan te tonen, kan hoofd van de internal auditfunctie de volgende bewijzen overleggen:

- Opdrachten zijn op de juiste wijze van middelen en toezicht voorzien.
- Belanghebbenden bij de internal audit is om feedback gevraagd en hier is voldoende aandacht aan geschonken.
- Er zijn regelmatig functioneringsgesprekken met internal auditors gevoerd.
- Er worden mogelijkheden voor training, begeleiding en vaktechnische scholing geboden.
- Er loopt een programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering.
- Internal auditdiensten worden uitgevoerd in overeenstemming met de Verplichte richtlijnen van het IPPF.

Individuele internal auditors

De kennis, vaardigheden en ervaring van individuele internal auditors kan deels worden aangetoond door kwalificaties met een certificaat, zoals universitaire diploma's en certificeringen, en een relevant arbeidsverleden, zoals aangegeven in het cv van de internal auditor, die het hoofd van de internal auditfunctie en/of de afdeling Human Resources van de organisatie in hun bestand hebben. Daarnaast kunnen internal auditors documentatie bijhouden over een zelfevaluatie van hun vaardigheden, een plan voor hun vaktechnische ontwikkeling en afgeronde cursussen en trainingen in het kader van voortdurende vaktechnische scholing/ontwikkeling.

Ook kunnen internal auditors bewijs overleggen van opgedane ervaring – zoals specifieke werkopdrachten (on-the-job training) of vrijwilligerswerk in beroepsorganisaties – om hun competenties verder te ontwikkelen. Het volgen en afronden van vaktechnische scholing, ongeacht of het gaat om nieuwe certificaten of voortdurende vaktechnische scholing, is nog een bewijs van de inzet van internal auditors om voortdurend te werken aan verbetering van hun vakbekwaamheid en van de effectiviteit en kwaliteit van hun diensten.

Toepasselijkheid en handhaving van de Gedragscode

Deze Gedragscode is van toepassing op zowel entiteiten als individuele personen die internal audits verrichten.

Voor leden van het IIA en bezitters van of kandidaten voor een professioneel IIA-certificaat worden eventuele inbreuken op de gedragscode geëvalueerd en beheerd overeenkomstig de statuten en administratieve richtlijnen van het instituut. Het feit dat een specifieke gedraging niet wordt genoemd in de



Gedragsregels houdt niet in dat deze onacceptabel of verwerpelijk is. Derhalve kunnen ook dergelijke gedragingen voor leden, certificaathouders en kandidaten disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.



Over het IIA

The Institute of Internal Auditors (IIA) is de meest erkende pleitbezorger, opleider en leverancier van standaarden en richtlijnen voor en certificeringen van internal auditors. Het IIA, opgericht in 1941, bedient op dit moment meer dan 190.000 leden uit meer dan 170 landen en regio's. Het wereldwijde hoofdkantoor van de vereniging bevindt zich in Lake Mary, Fla. USA. Ga voor meer informatie naar www.globaliia.org.

Over de Implementatierichtlijnen

Implementatierichtlijnen bieden als onderdeel van het International Professional Practices Framework® (IPPF®) van het IIA Aanbevolen (niet-verplichte) richtlijnen voor de internal auditberoepsgroep. Ze zijn bedoeld om zowel internal auditors als internal auditfuncties te ondersteunen bij het verbeteren van hun vermogen om te voldoen aan de *internationale standaarden voor de beroepsuitoefening van internal auditing (Standaarden)*.

De Implementatierichtlijnen schetsen overwegingen die van toepassing kunnen zijn en mogelijke maatregelen om de Verplichte richtlijnen van het IIA te implementeren. De Implementatierichtlijnen specificeren geen programma's, processen, procedures of tools.

Andere gezaghebbende richtlijnen van het IIA kunt u vinden op onze website <https://globaliia.org/standards-guidance>.

Over de Gedragscode van het IIA

De Gedragscode van het IIA omvat twee essentiële componenten:

- Vier beginselen die van belang zijn voor het beroep en de praktijk van internal auditing.
- Gedragsregels voor elk beginsel, die de gedragsnormen omschrijven die worden verwacht van internal auditors.

Het doel van de Gedragscode van het IIA is het bevorderen van een ethische cultuur binnen het geheel van de beroepsgroep van internal audit.

De volledige Gedragscode kunt u vinden op <https://globaliia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Code-of-Ethics.aspx>.

Disclaimer

Het IIA publiceert dit document voor informatieve en educatieve doeleinden. Deze richtlijnen zijn niet bedoeld om definitieve oplossingen te geven voor specifieke afzonderlijke gevallen. Het IIA adviseert om altijd onafhankelijk deskundig advies in te winnen dat rechtstreeks betrekking heeft op een specifieke situatie. Het IIA accepteert geen verantwoordelijkheid wanneer iemand alleen op deze richtlijnen afgaat.

Copyright

Copyright © 2019 The Institute of Internal Auditors, Inc. Alle rechten voorbehouden. Neem voor toestemming om te reproduceren contact op met copyright@theiia.org.