



International Professional
Practices Framework

Implementatierichtlijn

Gedragcode: integriteit

Beginsel 1 van de Gedragcode van het IIA: integriteit

De integriteit van internal auditors geeft vertrouwen en vormt aldus het fundament voor het vertrouwen dat wordt gesteld in diens oordeel.

Gedagsregels

Internal auditors:

- 1.1. Verrichten hun werkzaamheden op basis van eerlijkheid, toewijding en verantwoordelijkheid.
- 1.2. Houden zich aan de wet en maken informatie openbaar zoals dit door de wet en het beroep van hen verwacht wordt.
- 1.3. Zijn niet bewust partij in enige onwettelijke activiteit en nemen niet deel aan handelingen die het beroep van internal auditor of de organisatie in diskrediet kunnen brengen.
- 1.4. Respecteren de wettelijke en ethische doelstellingen van de organisatie en dragen hieraan bij.

Aan de slag

De *internationale standaarden voor de beroepsuitoefening van internal auditing* vereisen naleving van de Gedragcode, 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 integriteit kan worden bereikt.

Integriteit is het fundament van de andere drie beginselen in de Gedragcode van het IIA; objectiviteit, vertrouwelijkheid en competentie zijn allemaal afhankelijk van integriteit. Integriteit ligt ook ten

grondslag aan de *Standaarden*. De gedragsregels die met elk beginsel van de Gedragscode samenhangen, helpen internal auditors het beginsel te vertalen in praktische gedragsnormen.

Voor internal auditors, ook het hoofd van de internal auditfunctie (CAE), kan het nuttig zijn het IPPF regelmatig te bestuderen om inzicht te krijgen in de verwachtingen omtrent “toewijding” en “verantwoordelijkheid” als beschreven in Regel 1.1. De begrippen en bijbehorende eisen worden in verschillende standaarden en implementatierichtlijnen beschreven.

Voor de implementatie van Regel 1.2 en 1.3 moeten internal auditors vertrouwd raken met de wet- en regelgeving die van belang is voor de sector en de rechtsgebieden waarbinnen de organisatie actief is. Voor de implementatie van Regel 1.4 moeten internal auditors eerst vaststellen wat de missie, doelstellingen en ethische waarden van de organisatie zijn. Deze zijn meestal te vinden in jaarlijkse strategieplannen, handboeken voor medewerkers en/of beleidshandleidingen.

Overwegingen bij de implementatie

Hoofd van de internal auditfunctie

Volgens Standaard 2000 – Management van de internal auditfunctie, moet het hoofd van de internal auditfunctie ervoor zorgen dat de internal auditfunctie het doel bereikt en de verantwoordelijkheid nakomt die in het internal auditcharter zijn opgenomen en dat de individuele teamleden de Gedragscode en de *Standaarden* naleven. Als leider moet het hoofd van de internal auditfunctie een cultuur van integriteit bevorderen door integer te handelen en zich te houden aan de Gedragscode.

Ook moet het hoofd van de internal auditfunctie volgens Standaard 2040 beleidsregels en procedures vaststellen om de internal auditfunctie aan te sturen. Wanneer deze zijn geïmplementeerd, kan de internal auditfunctie toewijding en verantwoordelijkheid aantonen. Het hoofd van de internal auditfunctie kan bewustwording en verantwoording realiseren door internal auditors te verplichten schriftelijk te bevestigen dat ze deze beleidsregels en procedures hebben bestudeerd en begrepen. De organisatie verzamelt ondertekende bevestigingen van de gedragscode en het ethische beleid gewoonlijk van alle medewerkers. Het hoofd van de internal auditfunctie kan internal auditors verplichten schriftelijk te bevestigen dat ze zich zullen houden aan de Gedragscode van het IIA en aan aanvullende ethische beleidsmaatregelen die zijn toegespitst op de internal auditfunctie, zoals het bekendmaken van belangenverstrengeling. De organisatie en het hoofd van de internal auditfunctie kunnen ook het belang van integriteit benadrukken door het geven van trainingen waarin integriteit en andere ethische beginselen praktisch worden belicht; bijvoorbeeld door het bespreken van situaties die ethische keuzes vereisen.

Het doeltreffend aansturen van de internal auditfunctie omvat goed toezicht op opdrachten en periodieke functioneringsgesprekken met internal auditors, die gelegenheid bieden om te bespreken hoe integriteit in concrete situaties op de proef kan worden gesteld en kan worden behouden. Zo omvat

toezicht goedkeuring van werkprogramma's voordat het veldwerk begint en een beoordeling van de werkdocumenten en resultaten van de opdracht. Dit zijn kansen voor supervisors om situaties te bespreken waarin de integriteit in het geding is en om internal auditors een richtsnoer te geven. Daarnaast dient het hoofd van de internal auditfunctie te zorgen voor een werkomgeving waarin internal auditors zich gesteund voelen bij het uitspreken van legitieme, op feiten gebaseerde bevindingen, conclusies en meningen, ook wanneer deze niet positief zijn.

Individuele internal auditors

Integriteit kan worden gezien als vooral een persoonlijke eigenschap van individuele internal auditors, wat het meten, handhaven of garanderen ervan lastig maakt. Eenvoudig gezegd wordt van internal auditors verwacht dat zij de waarheid spreken en doen wat juist is, ook als dat ongemakkelijk of lastig is en het niet nemen van de juiste stappen gemakkelijker lijkt (bijv. bevindingen niet verhullen of weglaten uit een rapport). Het beste houvast voor het vaststellen en meten van integriteit bieden een scherp besef en begrip van de gedragsregels van de Gedragscode voor integriteit, de Verplichte richtlijnen van het IPPF en ondersteunende werkwijzen.

Met betrekking tot Regel 1.1, moeten internal auditors vooral aandacht schenken aan informatie over toewijding en verantwoordelijkheid, als beschreven in Standaard 1200 – Vakbekwaamheid en beroepsmatige zorgvuldigheid, Standaard 1220 – Beroepsmatige zorgvuldigheid, en de bijbehorende implementatiestandaarden en -richtlijnen. Volgens Regel 1.2 moeten internal auditors zich aan de wet houden en informatie openbaar maken zoals dit door de wet en het beroep van hen verwacht wordt. Regel 1.3 verlangt uitdrukkelijk dat internal auditors nooit bewust partij zijn in enige onwettelijke activiteit. De regel reikt verder dan alleen onwettige activiteiten en omvat “handelingen die geacht worden het beroep van internal auditing of de organisatie in diskrediet brengen.”

Gedragingen die voor internal auditors niet onwettig zijn maar hen wel in diskrediet kunnen brengen, zijn onder meer:

- Gedrag dat als pestend, intimiderend of discriminerend kan worden aangemerkt.
- Het niet nemen van verantwoordelijkheid voor gemaakte fouten.
- Het afgeven van valse rapporten en anderen toestaan dit te doen.
- Liegen.
- Het op een bedrieglijke, onjuiste of misleidende wijze doen van beweringen over de eigen competenties.
- Denigrerende opmerkingen maken over de organisatie, collega's of belanghebbenden, persoonlijk of via media (bijv. in publicaties of posts op social media).
- Het beperken, verhullen of weglaten van bevindingen of teleurstellende conclusies of beoordelingen in opdracht rapporten of algemene toetsingen.

- Niet-naleving van de *Standaarden* en andere Verplichte richtlijnen van het IPPF.
 - Het verlenen van internal auditdiensten waarvoor men niet competent is.
 - Het verlenen van internal auditdiensten met niet-aangegeven aantasting van de onafhankelijkheid en objectiviteit.
 - Het zonder toestemming vragen om of bekendmaken van vertrouwelijke informatie.
 - Verklaaren dat de internal auditfunctie werkt conform de *Standaarden* wanneer deze bewering niet wordt onderbouwd door de resultaten van het programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering.¹
- Onwettige activiteiten door de vingers zien die de organisatie toestaat of gedoogd.
- De titel CIA of andere certificaten gebruiken nadat deze zijn verlopen of ingetrokken.

Sommige verwachtingen over het gedrag kunnen zijn vastgelegd in het beleid van de internal auditfunctie en/of de organisatie (bijv. het beleid inzake Human Resources en Legal). Naast voldoen aan de Gedragscode van het IIA en andere Verplichte richtlijnen van het IPPF, moeten internal auditors zich ook houden aan het ethische beleid, de gedragscode, de kernwaarden en andere beleidsmaatregelen en procedures die door de internal auditfunctie en de organisatie zijn vastgesteld. Bovendien moeten internal auditors de wet- en regelgeving in acht nemen die van belang is voor de sector en rechtsgebieden waarin de organisatie actief is. Het hoofd van de internal auditfunctie en internal auditors moeten streven naar een gedrag dat boven elke verdenking verheven is.

Van internal auditors wordt verwacht dat ze waarde toevoegen aan de organisatie. Deze verwachting is vastgelegd in Regel 1.4 van de Gedragscode, waarin staat dat internal auditors de wettelijke en ethische doelstellingen van de organisatie respecteren en hieraan bijdragen. Dit aspect van integriteit wordt benadrukt in de Missie van Internal Audit en in het gehele IPPF. Zo moeten internal auditors kijken hoe strategieën en doelstellingen zijn afgestemd op de missie en waarde van de organisatie en mogelijkheden vaststellen voor duidelijke verbeteringen in de governance, het risicomanagement en beheersprocessen.

Internal auditors kunnen hun begrip van de Gedragscode en het vermogen te voldoen aan de principes verstreken door deel te nemen aan ethisch gerichte, voortdurende vaktechnische scholing/ontwikkeling (CPE/CPD). Het IIA verplicht houders van certificaten en kwalificaties ethiektraining te volgen en elke verslagperiode te verklaren dat de houder voldoet aan de Gedragscode van het IIA. Professionals moeten hun kennis van eisen betreffende hun diploma's up-to-date houden. Als ze niet meer aan de eisen voldoen, kan dit de toestemming om de certificaten te gebruiken in gevaar brengen tot dit weer is rechtgezet.

¹ Voor meer informatie, zie Implementatierichtlijn 1321 – Gebruik van de uitdrukking “In overeenstemming met de internationale standaarden voor de beroepsuitoefening van internal auditing.”

Overwegingen bij het aantonen van naleving

Hoofd van de internal auditfunctie

Als element van het behouden van integriteit, moet het hoofd van de internal auditfunctie een programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering in stand houden. De resultaten hiervan, inclusief gevallen van niet-naleving, dient het hoofd van de internal auditfunctie conform de 1300-reeks van de standaarden te rapporteren aan het senior management en het bestuur. Dit bewijs, samen met het internal auditbeleid en procedures, toont ook aan dat de aansturing van de internal auditfunctie door het hoofd van de internal auditfunctie de integriteit ervan ondersteunt. Aan de hand van een programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering kan onafhankelijk worden bevestigd dat het hoofd van de internal auditfunctie het integriteitsbeginsel en de gedragsregels in acht neemt.

Individuele internal auditors

Internal auditors en de internal auditfunctie geven blijk van integriteit door processen te volgen die de naleving van het integriteitsbeginsel en de gedragsregels ondersteunen en door zich te houden aan de *Standaarden*, met name de specifieke standaarden die in deze richtlijn worden genoemd. Niet-naleving kan erop duiden dat de integriteit onvoldoende is.

Schriftelijke bevestigingen, ondertekend door individuele internal auditors, tonen aan dat internal auditors zich hebben gecommitteerd aan het ethische beleid of de gedragscode van de organisatie, de relevante wet- en regelgeving, en de Gedragscode van het IIA en andere Verplichte richtlijnen van het IPPF. Daarnaast kan het hoofd van de internal auditfunctie gegevens hebben over de deelname van internal auditors aan workshops, webinars of bijeenkomsten waar ethische kwesties zijn besproken. CPE/CPD-studiepunten vormen ook bewijs dat iemand zich inzet om het ethische bewustzijn in stand te houden en te verbeteren.

De internal auditfunctie als geheel geeft blijk van integriteit door zorgvuldig toezicht te houden op opdrachten en de zelfevaluaties uit te voeren zoals aangegeven in de *Standaarden*. Gedocumenteerde opdrachtplannen, werkdocumenten en resultaten van enquêtes na de opdracht om de mening te peilen van het management en bestuur kunnen uitwijzen of de verstrekte informatie van de internal auditors nuttig is en de organisatie helpt haar doelen te bereiken en of de communicatie constructief is. Aanvullende prestatiemaatstaven kunnen erop wijzen dat de werkzaamheden met toewijding en verantwoordelijkheidsgevoel zijn uitgevoerd.

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.

Februari 2019