Inleiding

Standaard 1120 - Individuele objectiviteit

Internal auditors moeten een onpartijdige en onbevooroordeelde houding hebben en elke belangenverstrengeling vermijden.

**Interpretatie:**

*Belangenverstrengeling is een situatie waarin een internal auditor, die zich in een vertrouwenspositie bevindt, een strijdig beroepsmatig of persoonlijk belang heeft. Zulke strijdige belangen kunnen het voor de internal auditor moeilijk maken om zijn of haar taken onpartijdig te vervullen. Belangenverstrengeling bestaat zelfs indien er geen onethische of ongepaste handelingen uit voortvloeien. Belangenverstrengeling kan een schijn van ongepastheid creëren waardoor het vertrouwen in de internal auditor, de internal auditfunctie en het beroep kan worden ondermijnd. Belangenverstrengeling kan afbreuk doen aan het vermogen van een individueel persoon om zijn of haar taken en verantwoordelijkheden objectief uit te voeren.*

Herziene *Standaarden* die per 1 januari 2017 van kracht zijn

Implementatierichtlijn 1120

Objectiviteit houdt in dat internal auditors een onpartijdige en onbevooroordeelde instelling hebben, en met het oog hierop belangenverstrengeling vermijden. Om Standaard 1120 te implementeren is daarom het raadzaam dat het hoofd van de internal auditfunctie (Chief Audit Executive (CAE)) eerst kennis neemt van de beleidsregels of activiteiten in de organisatie en in de internal auditfunctie die deze instelling zouden kunnen verbeteren of belemmeren. Zo is bij veel organisaties het beleid inzake prestatiebeoordeling, beloning en belangenverstrengeling bij medewerkers gebaseerd op standaardmodellen. De internal auditfunctie past dit organisatiebrede beleid vaak aan met het oog op specifieke internal auditrollen, en kan ook specifiek voor de internal auditfunctie ander relevant beleid ontwikkelen, bijvoorbeeld voor opleidingsvereisten. Het is raadzaam dat de CAE inzicht krijgt in de aard van dit beleid en nadenkt over de mogelijke impact ervan op de objectiviteit van de internal auditfunctie.

Overwegingen bij de implementatie

Om de objectiviteit van de internal auditfunctie effectief te managen, hanteren veel CAE's een beleidshandboek dat de verwachtingen en vereisten beschrijft ten aanzien van een onbevooroordeelde instelling die gelden voor alle internal auditors. Een dergelijk beleidshandboek kan het volgende uiteenzetten:

* Het essentiële belang van objectiviteit voor het beroep van internal auditor.
* Typische situaties die de objectiviteit kunnen ondermijnen, zoals het uitvoeren van een audit op een functiegebied waarin de internal auditor onlangs werkzaam is geweest, het auditen van een familielid of vriend, of een ongefundeerde veronderstelling, uitsluitend op basis van eerdere positieve ervaringen, dat het aanvaardbaar is om een bepaald functiegebied te auditen.
* Stappen die internal auditors moeten nemen als ze op de hoogte komen van een actuele of mogelijke toekomstige bedreiging van hun objectiviteit, zoals deze bespreken met een leidinggevende van de internal auditfunctie of met de CAE.
* Rapportagevereisten op grond waarvan alle internal auditors periodiek moeten nagaan of er mogelijke belangenverstrengelingen zijn en deze moeten melden. Beleidsprogramma's vereisen vaak dat individuele auditors bevestigen dat zij bekend zijn met het beleid inzake belangenverstrengeling en mogelijke belangenverstrengelingen melden. Internal auditors ondertekenen jaarlijks een verklaring ter bevestiging dat er geen mogelijke bedreigingen van hun onafhankelijkheid bestaan of waarin zij alle mogelijke bedreigingen melden.

Om het belang van deze beleidsregels te onderstrepen en alle internal auditors hier bewust van te maken, organiseren veel CAE's periodieke workshops of trainingen over deze fundamentele begrippen. Dergelijke trainingen stellen internal auditors vaak in staat om beter inzicht te krijgen in objectiviteit door te werken met scenario's waarin de onafhankelijkheid wordt aangetast en hoe dit het best kan worden aangepakt. Daarbij kunnen auditors en managers in hogere functies bijvoorbeeld persoonlijke ervaringen delen over situaties waarin hun objectiviteit in twijfel werd getrokken of waarin zij zelf een relatie of ervaring hebben gemeld die een belangenverstrengeling inhield. Een ander veelvoorkomend onderwerp in trainingen is het begrip professioneel-kritische instelling. Dergelijke trainingen onderstrepen de betekenis van een professioneel-kritische instelling en het essentiële belang van het vermijden van vooringenomenheid en behouden van een open en nieuwsgierige instelling.

Daarnaast moet de CAE (of door de CAE hiermee belaste leidinggevende), zoals hierboven beschreven, bij het toewijzen van internal auditors aan specifieke opdrachten mogelijke aantastingen van de onafhankelijkheid in aanmerking nemen en het toewijzen van teamleden met een mogelijke belangenverstrengeling vermijden. Als internal auditors bijvoorbeeld vanuit andere afdelingen naar de internal auditfunctie zijn overgeplaatst, moet de CAE Standaard 1130.A1 toepassen. Volgens deze standaard mogen internal auditors gedurende minimaal een jaar na hun vertrek bij de betreffende afdeling geen activiteiten beoordelen waarvoor zij binnen die afdeling verantwoordelijk waren. Daarnaast moet de CAE (of door de CAE hiermee belaste leidinggevende) de aard van de opdracht en de betrokken individuen en afdelingen bespreken met de kandidaten voor het opdrachtteam, en onderzoeken of er belangenverstrengelingen zijn die een daadwerkelijke (of ogenschijnlijke) aantasting van de objectiviteit van de internal auditor zouden inhouden. Internal auditors worden aangemoedigd om al hun eventuele zorgen te delen zodat het management van de internal auditfunctie kan bepalen of een internal auditor aan een opdracht kan deelnemen.

Het is algemeen bekend dat bepaalde prestatiebeoordelings- en beloningsregelingen een aanzienlijk negatieve invloed kunnen hebben op iemands objectiviteit. Als bijvoorbeeld de prestatiebeoordelingen, salarissen of bonussen van internal auditors voor een groot deel gebaseerd zijn op de scores uit tevredenheidsonderzoeken bij opdrachtgevers, kan het zijn dat een internal auditor liever geen negatieve bevindingen rapporteert omdat de opdrachtgever anders wellicht lage tevredenheidsscores zal geven. Het kan ook zijn dat het beoordelingsproces voor het functioneren van internal auditors sterk de nadruk legt op het aantal observaties of het binnen het budget blijven. Dit kan ertoe leiden dat een internal auditor de objectiviteit laten varen en een relatief onbelangrijke kwestie als auditbevinding rapporteert of signalen van nieuwe kwesties negeert die naar voren komen aan het einde van de opdracht, als het budget bijna op is. Daarom moet de CAE goed nadenken over de opzet van het prestatiebeoordeling- en beloningssysteem en zich afvragen of de gehanteerde maatstaven de objectiviteit van de internal auditors zou kunnen aantasten. Er moet gestreefd worden naar een beoordelingssysteem waarin het functioneren van de internal auditor, de auditbevindingen en de feedback van opdrachtgevers evenwichtig in aanmerking worden genomen.

Overwegingen bij het aantonen van de naleving

De naleving van Standaard 1120 kan worden aangetoond door het beleidshandboek van de internal auditfunctie en het charter van de auditcommissie, dat de prestatiebeoordelings- en beloningsprocessen beschrijft alsmede het beleid inzake objectiviteit en het vermijden en melden van belangenverstrengelingen. Uit trainingsdocumentatie of -materialen kan blijken dat de internal auditors bewust zijn gemaakt van het belang van objectiviteit en de aard van de bedreigingen van objectiviteit en dat met hen voorbeelden van belangenverstrengeling zijn besproken.

Als er binnen de organisatie of internal auditfunctie een betreffend beleid is opgezet, kunnen er daarnaast formulieren zijn ondertekend voor het melden van het bestaan (of de afwezigheid) van belangenverstrengelingen. De workpapers van opdrachten bevatten documentatie van het toegewezen team, die vergeleken kan worden met personeelsdossiers of meldingsformulieren om vast te stellen of belangenverstrengelingen zijn vermeden waarvan het bestaan bekend was.

Over het IIA

Het *Institute of Internal Auditors* (IIA) is internationaal de meest vooraanstaande beroepsorganisatie van de internal auditors. Het instituut treedt op als belangenbehartiger, houdt zich bezig met educatie en verstrekt standaarden, richtsnoeren en certificeringen. Het IIA werd opgericht in 1941 en heeft inmiddels meer dan 180.000 leden in ruim 170 landen. Het wereldwijde hoofdkantoor van het IIA staat in de Verenigde Staten in Lake Mary, Florida. Ga voor andere informatie naar www.globaliia.org of www.theiia.org.

Over de Implementatierichtlijnen

De Implementatierichtlijnen maken deel uit van het *International Professional Practices Framework*® (IPPF®) van het IIA en bevatten (niet-verplichte) richtsnoeren voor het beroep van internal auditor. Doel van de Implementatierichtlijnen is ondersteuning te bieden aan internal auditors en internal auditfuncties zodat zij beter in staat zijn om de *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* (Standaarden) na te leven.

De Implementatierichtlijnen ondersteunen internal auditors bij het toepassen van de Standaarden. De Implementatierichtlijnen beschrijven de aanpak, methodieken en overwegingen die de internal auditfunctie moet hanteren, maar gaan niet in detail in op processen of procedures.

Andere gezaghebbende richtlijnen van het IIA kunt u vinden op onze websites: www.globaliia.org/standards-guidance en www.theiia.org/guidance.

Disclaimer

Dit document is door het IIA gepubliceerd voor informatieve en educatieve doeleinden. Deze Richtlijnen hebben niet tot doel definitieve antwoorden te geven op specifieke individuele vragen en zijn derhalve slechts bedoeld als richtsnoer. Het IIA raadt aan om met betrekking tot een specifieke situatie altijd onafhankelijk deskundig advies ter zake in te winnen. Het IIA accepteert geen verantwoordelijkheid voor de gevolgen indien men uitsluitend afgaat op deze Richtlijnen.

Auteursrecht

Copyright® 2016 *The Institute of Internal Auditors.* Toestemming voor reproductie van deze publicatie kunt u per e-mail aanvragen via guidance@theiia.org.