Standaard 1100 - Onafhankelijkheid en objectiviteit

De internal auditfunctie moet onafhankelijk zijn en internal auditors moeten objectief zijn bij het uitvoeren van hun werk.

**Interpretatie:**

*Onafhankelijkheid is het vrij zijn van omstandigheden die een bedreiging vormen voor het vermogen van de internal auditfunctie om de verantwoordelijkheden van internal auditing onpartijdig uit te voeren. Om de mate van onafhankelijkheid te waarborgen die noodzakelijk is om de verantwoordelijkheden van de internal auditfunctie effectief uit te voeren, moet het hoofd van de internal auditfunctie directe en onbeperkte toegang hebben tot het senior management en het bestuur.* *Dit kan worden gerealiseerd via een tweevoudige rapportagelijn. Bedreigingen van de onafhankelijkheid moeten worden beheerst op het niveau van de individuele auditor, opdracht, functie en organisatie.*

*Objectiviteit is een onbevooroordeelde instelling op basis waarvan internal auditors hun opdracht zodanig kunnen uitvoeren dat zij geloven in de resultaten van hun werkzaamheden en dat er geen compromissen ten aanzien van de kwaliteit worden gemaakt. Objectiviteit vereist dat internal auditors hun oordeel betreffende auditkwesties niet ondergeschikt maken aan anderen. Bedreigingen van de objectiviteit moeten worden beheerst op het niveau van de individuele auditor, opdracht, functie en organisatie.*

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

Implementatierichtlijn 1100

Inleiding

Onafhankelijkheid wordt gedefinieerd als: "het vrij zijn van omstandigheden die een bedreiging vormen voor het vermogen van de internal auditfunctie om de verantwoordelijkheden van internal auditing onpartijdig uit te voeren". Dergelijke omstandigheden komen vaak voort uit de positie van de internal auditfunctie binnen de organisatie en de aan deze functie toegewezen verantwoordelijkheden. Als bijvoorbeeld in een organisatie de rapportage door de internal auditfunctie plaatsvindt binnen andere functies, dan is de internal auditfunctie niet onafhankelijk van deze andere, aan audits onderworpen functie(s). Evenzo geldt dat als de functionele verantwoordelijkheden van het hoofd van de internal auditfunctie (Chief Audit Executive (CAE)) boven de internal auditfunctie uitstijgen en ook functies als risicomanagement en compliance omvatten, de internal auditfunctie niet onafhankelijk is van deze andere, aan audits onderworpen functies.

De CAE kan de onafhankelijkheid en positie binnen de organisatie van de internal auditfunctie echter niet autonoom bepalen; de CAE heeft de hulp van het bestuur en senior management nodig om de onafhankelijkheid van de functie effectief te waarborgen. Gewoonlijk komen de CAE, het bestuur en het senior management tot een gezamenlijke visie op de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en verwachtingen van de internal auditfunctie, hetgeen de basis vormt voor een gesprek over de onafhankelijkheid en positie binnen de organisatie.

Afhankelijk van de ervaring en verwachtingen van het bestuur en het senior management, kunnen er talrijke gesprekken vereist zijn om tot een gezamenlijke visie te komen en bij het bestuur en senior management het bewustzijn te vergroten over het belang van onafhankelijkheid. Deze gesprekken zullen ook nodig zijn om te bepalen hoe onafhankelijkheid kan worden gerealiseerd en voor belangrijke overwegingen als rapportagelijnen, vereisten op grond van beroepsstandaarden en regelgeving, benchmarking en culturele kwesties binnen de organisatie.

In het algemeen vormt het internal auditcharter een afspiegeling van de gemaakte afspraken over de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en verwachtingen van de internal auditfunctie, alsmede haar positie binnen de organisatie en rapportagelijnen.

Objectiviteit houdt in dat internal auditors een onbevooroordeelde instelling hebben. Voor de implementatie van Standaard 1100 is het raadzaam dat de CAE kennis heeft van de beleidsregels of activiteiten in de organisatie en in 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. 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. 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.

Overwegingen bij de implementatie

Zoals gezegd werkt de CAE samen met het bestuur en senior management om omstandigheden te vermijden die de internal auditfunctie belemmeren in het onbevooroordeeld kunnen vervullen van haar verantwoordelijkheden. De CAE heeft vaak een rechtstreekse functionele rapportagelijn naar het bestuur en een hiërarchische rapportagelijn naar een lid van het senior management. De rapportagelijn naar het bestuur geeft de CAE rechtstreekse toegang tot het bestuur voor gevoelige zaken en zorgt ervoor dat de CAE voldoende status heeft binnen de organisatie. De hiërarchische rapportage aan een lid van het senior management zorgt er tevens voor dat de CAE voldoende status heeft binnen de organisatie, alsmede het gezag om taken onbelemmerd te vervullen en moeilijke kwesties samen met andere hooggeplaatste leidinggevenden aan te pakken. Zo rapporteert de CAE gewoonlijk niet aan een controller of medior manager, die onderworpen kan zijn aan periodieke audits.

Het IIA raadt aan dat de CAE hiërarchisch rapporteert aan de Chief Executive Officer (CEO), zodat duidelijk is dat de CAE een senior rol vervult en dat de internal auditfunctie zich niet binnen een activiteit bevindt die is onderworpen aan audits. De CAE moet ook op de hoogte zijn van de vereisten van toezichthouders of andere regelgevende instanties die mogelijk een specifieke rapportagerelatie voorschrijven. Nadere richtsnoeren voor de rapportagerelaties van de CAE zijn te vinden in Implementatierichtlijn 1100 *Organisatorische onafhankelijkheid*.

Daarnaast wordt aangeraden dat de CAE geen operationele verantwoordelijkheden heeft voor andere afdelingen dan de internal auditfunctie, omdat deze andere afdelingen zelf onderworpen kunnen zijn aan audits. In sommige organisaties wordt de CAE gevraagd om operationele verantwoordelijkheden op zich nemen, zoals voor risicomanagement of compliance. In dergelijke situaties bespreekt de CAE de punten van zorg ten aanzien van de onafhankelijkheid gewoonlijk met het bestuur en senior managent, die dan waarborgen treffen om de aantasting van de onafhankelijkheid te beperken. Deze waarborgen betreffen toezichthoudende activiteiten van het bestuur om bedreigingen van de onafhankelijkheid te monitoren en ondervangen. Voorbeelden zijn periodieke evaluaties van de verantwoordelijkheden van de CAE en het ontwikkelen van alternatieve processen voor het verkrijgen van zekerheid ten aanzien van de extra verantwoordelijkheidsgebieden. Ook moet men zich bewust zijn van de mogelijke aantasting van de onafhankelijkheid bij het in aanmerking nemen van door de internal auditfunctie gemaakte risicobeoordelingen.

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. 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, als gevolg van eigenbelang, zelftoetsing, vertrouwdheid, vooringenomenheid of ongepaste invloed. Voorbeelden zijn 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 zij geconfronteerd worden met 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.

Om het belang van deze beleidsregels te onderstrepen en alle internal auditors hier bewust van te maken, organiseren sommige 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.

Daarnaast moet de CAE 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.

Het is algemeen bekend dat bepaalde prestatie- en beloningsregelingen een aanzienlijke 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. 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. Nadere richtsnoeren voor objectiviteit zijn te vinden in Implementatierichtlijn 1120 *Individuele objectiviteit*.

Overwegingen bij het aantonen van de naleving

De naleving van Standaard 1100 kan worden aangetoond door meerdere documenten, waaronder: het internal auditcharter; een organogram met rapportageverantwoordelijkheden; een beleidshandboek met bepalingen inzake onafhankelijkheid, objectiviteit en hoe moet worden omgegaan met belangenverstrengelingen, alsmede inzake prestatiebeoordelingen; de documentatie van trainingen; en formulieren voor het melden van mogelijke belangenverstrengelingen. Daarnaast kan de naleving ook blijken, indien van toepassing, uit documenten waarin aantastingen van de onafhankelijkheid worden gemeld conform Standaard 1130 Aantasting van onafhankelijkheid of objectiviteit.

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.