



Beroepscompetentie profiel EICP

**Ethiek, Integriteit en Compliance Professional
(EICP)**

Versie 0.7

21 mei 2025

Inhoud

1. Inleiding	2
1.1 Proces	2
1.2 Doel.....	2
2. Beroepscode Ethiek, Integriteit en Compliance Professional (EICP)	4
3. Wensen en verwachtingen competenties EICP	5
4. Beschrijving Beroepscompetentieprofiel EICP	5
4.1. Uitgangspunten	5
4.2 Competentie-set	6
4.3 Competenties compliance officer met leidinggevende taken	6
4.4 Hulpmiddel	7
Bijlage 1 : Beroepscompetentieprofiel EICP 2025.....	7

Beroepscompetentieprofiel

Ethiek, Integriteit en Compliance Professional (EICP)

1. Inleiding

In 2005 is door de VCO voor het eerst een beroepscompetentieprofiel opgesteld voor de compliance officer. Dit profiel was geënt op de uitvoering van de functie van compliance officer in de financiële sector. In 2018 is dit profiel herijkt en vervolgens in 2021 bijgewerkt. De aanleiding hiervoor was gelegen in het feit dat de compliance officer inmiddels ook steeds meer buiten de financiële sector werkzaam was en dat het Three Lines model haar intrede had gedaan.

In de afgelopen jaren is de rol van de compliance professional verder uitgebreid richting de ethische kant van het zakendoen.

In het licht van deze ontwikkelingen heeft de VCO in 2024 de beroepscode voor de Ethiek, Integriteit en Compliance Professional (EICP) geaccordeerd. Als vervolg hierop heeft het bestuur van de VCO de Kennistafel Inrichting Compliance Functie (KTIC) gevraagd om het huidige profiel van de Compliance Officer in lijn te brengen met de beroepscode van de EICP en een beroepscompetentieprofiel EICP te actualiseren.

1.1 Proces

De KTIC heeft bij de opstelling van het beroepscompetentieprofiel EICP het volgende proces gevolgd:

1. Samenwerking opgezocht met de kennistafel Gedrag en Cultuur (KT G&C).
2. Eerste feedback draft opgesteld door Suzanne de Boer (KT G&C) en Mirjam Veen (KTIC).
3. Feedback opgehaald bij de KT G&C en KTIC.
4. Feedback vertaald naar nieuw concept competentieprofiel EICP.
5. Concept besproken met kennistafels KT G&C en KT IC. Aanpassingen doorgevoerd.
6. Concept aangeboden aan bestuur.
7. Consultatie alle leden
8. Agendering ter akkoord op ALV 12 juni 2025

1.2 Doel

Dit beroepscompetentieprofiel draagt bij aan het doel van de VCO om compliance professionals handvatten te geven bij wat van hen beroepsmatig kan worden verwacht en welke competenties daarvoor nodig zijn in diverse fasen van hun loopbaan. Verder kan het behulpzaam zijn voor HR-afdelingen, directies en andere functies die betrokken zijn bij (het aanstellen van) de compliance professionals. Tenslotte kan het een standaard bieden voor opleidingsinstituten bij de invulling van opleidingen aan compliance professionals.

In hoofdstuk twee wordt eerst kort ingegaan op de beroepscode EICP. De geïnventariseerde wensen en verwachtingen met betrekking tot het beroepscompetentieprofiel zijn samengevat in hoofdstuk 3. In hetzelfde hoofdstuk worden vervolgens een aantal tendensen met betrekking tot de veranderende rol van de EICP toegelicht. In hoofdstuk 4 wordt het beroepscompetentieprofiel beschreven en toegelicht.

Dit document vervangt de versie uit 2021.

2. Beroepscode Ethiek, Integriteit en Compliance Professional (EICP)

De rol van de compliance professional is aan verandering onderhevig en daarmee ook de VCO. Hoewel ethiek en integriteit al langere tijd een belangrijk onderdeel van expertise is van de compliance professional heeft dit deel de afgelopen jaren steeds meer aan terrein, en daarmee aan belang, gewonnen.

Als onderdeel van verdere professionalisering hebben de leden van de VCO in januari 2024 de eerste VCO Beroepscode geaccordeerd. Hierin wordt gesproken over Ethiek, Integriteit en Compliance Professional (EICP) in plaats van over Compliance Officer. Hiermee maakt de VCO expliciet dat ethiek en integriteit onlosmakelijk verbonden zijn met de rol van de compliance professional.

De belangrijkste elementen uit de nieuwe VCO Beroepscode zijn de kernwaarden en de normen en verwachtingen. EICP's laten zich in het functioneren hierdoor leiden en zijn daarop aanspreekbaar.

De kernwaarden die door alle leden worden onderschreven zijn expertise, autonomie, zorgvuldigheid en betrokkenheid. De normen en verwachtingen die hieruit voortvloeien zijn als volgt gedefinieerd:

- Expertise: van een EICP wordt verwacht dat deze zich blijvend ontwikkelt in het vakgebied en de benodigde/ relevante expertise toe kan passen.
- Autonomie: een EICP is in staat om zelfstandig zijn/haar oordeel te vormen en kan grenzen stellen.
- Zorgvuldigheid: een EICP maakt een afgewogen oordeel met inachtneming van de vertrouwelijkheid van informatie die hem/haar ter beschikking wordt gesteld.
- Betrokkenheid: een EICP past de normen en waarden juist ook op zichzelf toe. Hij/zij is daarop toetsbaar en kan en wil daarop verantwoording afleggen.

Voor nadere uitwerking van de kernwaarden en de daarbij behorende normen en waarden verwijzen wij naar de VCO Beroepscode¹.

¹ VCO Beroepscode januari 2024

3. Wensen en verwachtingen competenties EICP

Via de kennistafels KTIC en KT G&C en een bijeenkomst van de KTIC zijn wensen en verwachtingen met betrekking tot het beroepscompetentieprofiel geïnventariseerd. Daarnaast is tijdens de bijeenkomst van 10 oktober 2024, georganiseerd door de KTIC, een break-out sessie gefaciliteerd met betrekking tot het beroepscompetentieprofiel. Hierbij was naast circa 10 compliance professionals ook een executive search professionals aanwezig. In deze sessie is gediscussieerd over de volgende vragen:

1. Hoe wordt aangekeken tegen de opbouw van het huidige competentieprofiel compliance officer? Wat moeten daarin behouden, wat zouden we graag anders zien?
2. Welke (nieuwe) onderwerpen moeten er geadresseerd zijn?
3. Welke competenties horen daarbij?

Uit de feedback op vragen 1 en 2 zijn de volgende aandachtspunten punten naar voren gekomen:

- Het nieuwe profiel moet aansluiten bij de Beroepscode VCO en de daarin genoemde rol van de EICP.
- Het huidige profiel is te veel geschreven op de rol van de compliance officer in de financiële sector. De wens is het nieuwe profiel beter te laten aansluiten bij zowel de compliance officer binnen als buiten de financiële sector.
- Het is de wens dat er in het nieuwe beroepscompetentieprofiel rekening gehouden wordt met de fase waarin de compliance officer acteert. Een startende EICP kan bijvoorbeeld andere competenties nodig hebben dan een EICP met leidinggevende taken.
- Als er sprake is van een team kunnen sommige competenties ook over teamleden verdeeld zijn.
- Het Beroepscompetentieprofiel EICP mag/moet compacter en overzichtelijker.
- Maak een competentieprofiel dat eenvoudig aan te passen is aan de relevante situatie binnen het bedrijf; zo vraagt een compliance specialist andere competenties dan een compliance manager.

Bij het beantwoorden van vraag 3 is een competentie-set gebruikt en mochten de deelnemers competenties kiezen. De competentie integriteit werd vaak gekozen, maar daarnaast bleken veel verschillen in opvattingen te bestaan over welke competentie een EICP moet beschikken. De context waarin de rol vervuld moet worden speelt hierin een belangrijke rol. Om die reden is ervoor gekozen de kernwaarden van de VCO als basis voor de relevante competenties te gebruiken.

4. Beschrijving Beroepscompetentieprofiel EICP

4.1. Uitgangspunten

In **bijlage 1** is het beroepscompetentieprofiel van de EICP opgenomen. Bij het ontwikkelen van dit beroepscompetentieprofiel zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De kernwaarden van de EICP, zoals beschreven in de beroepscode EICP van de VCO 2024.
2. De verschillende fases in de loopbaan van de EICP.

3. De wensen die naar voren gekomen zijn tijdens de bijeenkomst KTIC in oktober 2024,

De kernwaarden uit de beroepscode EICP betreffen expertise, autonomie, zorgvuldigheid en betrokkenheid.

De verschillende fases in de loopbaan van een compliance officer komen naar voren in de onderverdeling die wij hebben gekozen naar ervaringsniveaus. Een medewerker start als een junior EICP, vervolgens groeit men door naar het niveau van medior EICP en senior EICP. Wanneer een medewerker over leidinggevende capaciteiten beschikt (en leidinggeven vooral ook leuk vindt) kan een medewerker doorgroeien naar een EICP met leidinggevende taken. De genoemde competenties kennen een opbouw; een competentie die voor een junior al relevant is, is voor een senior nog meer uitgebreid. Sommige competenties zijn echter pas relevant voor zwaardere functies en starten daarom niet bij een juniorrol.

4.2 Competentie-set

Er is gebruik gemaakt van de competentie-set die door de Rijksoverheid gehanteerd wordt. Deze set gaat uit van 38 competenties. Per competentie zijn gedragsindicatoren beschreven. Deze geven een helder beeld van het gewenste gedrag per competentie.

Het beroepscompetentieprofiel EICP (**bijlage 1**) is als volgt opgebouwd:

1. Het competentieprofiel met de opdeling van verschillende competenties o.b.v. de beroepscode en verdeeld over de verschillende functieniveaus. (tabblad 1).
2. Een overzicht van alle competenties uit de competentiegids Rijksoverheid (tabblad 2).
3. Uitwerking van de gedragsindicatoren per competenties, geclusterd per kernwaarde (tabbladen 3 tot en met 6).
4. Er is gekozen voor een opbouw in de competentie. Hierbij een voorbeeld om dit te verduidelijken:

Zowel bij een junior EICP als bij een senior EICP staat de competentie “analyseren”. Het niveau waarop deze competentie ontwikkeld moet zijn verschilt. De nummers vermeld bij deze competentie verwijzen naar de gedragsindicatoren die beschreven zijn op de tabbladen 3 tot en met 6. Hoe verder je komt in je loopbaan hoe meer eisen er aan de competentie “analyseren” gesteld worden. Zo zie bij analyseren bij de junior niveau 1 en 2 staan. Bij de senior moet deze ontwikkeld zijn tot en met niveau 8. Dit betekent vervolgens ook dat op de daaropvolgende niveaus (in dit voorbeeld de leidinggevende) de competentie analyseren ontwikkeld moet zijn tot en met het niveau 8.

4.3 Competenties compliance officer met leidinggevende taken

De generieke competenties die nodig zijn om leiding te geven zijn in dit profiel niet benoemd. Wij adviseren om aan te sluiten bij de bestaande competentie-set die door jouw organisatie gebruikt wordt voor leidinggevende rollen.

De rol van compliance directeur is ook buiten scope gelaten. We hebben vooral een hands-on tool willen ontwikkelen om compliance teams samen te stellen. De werving van een directeursfunctie vraagt een profiel dat lastiger universeel te definiëren is.

4.4 Hulpmiddel

Het Beroepscompetentieprofiel EICP is nadrukkelijk een hulpmiddel om te komen tot de juiste competentie-set voor een EICP-rol in de specifieke context van de organisatie. Het is dus nadrukkelijk geen verplichte lijst. De lijst biedt de mogelijkheid om enerzijds te kijken wat gangbare competenties zijn in een bepaalde fase van een EICP, maar biedt daarnaast ook voldoende mogelijkheden om daarvan af te wijken. Ook geeft het EICP's beeld bij de competenties die nodig zijn om verder te kunnen groeien in hun loopbaan, zodat zij daar gericht aan kunnen werken.

Per loopbaanfase zijn steeds die competenties gekozen, die als meest relevant ingeschat zijn. Dit is altijd bespreekbaar en kan afhankelijk van de rol en de context van de organisatie aangepast worden. Een monitorende rol vergt andere competenties dan een adviserende rol. En een leidinggevende rol of managementpositie vraagt ook weer andere accenten in het competentieprofiel. In het geval er sprake is van een team van EICP's kunnen competenties ook over meerdere personen verspreid aanwezig zijn.

Bijlage 1 : Beroepscompetentieprofiel EICP 2025