

Adam Opalski

Komitet audytu (cz. III)

6. Komitet audytu jako instrument intensyfikacji funkcji kontrolnej rady nadzorczej

Anglosaskie wzorce funkcjonowania komitetu audytu pozwalają uzupełnić szczerą regulację kodeksu spółek handlowych w obszarze sprawowania przez radę nadzorczą kontroli rachunkowości. Komitet audytu prowadzi bowiem do powstania czytelnego i kompleksowego schematu działań kontrolnych. Podstawę takiego schematu stanowi unormowanie zakresu obowiązków i sposobu funkcjonowania komitetu audytu, zawarte w regulaminie rady nadzorczej. Może ono przynajmniej częściowo zastąpić statutową regulację problematyki wykonywania kontroli oraz dostępu rady do informacji o sprawach spółki i jest rozwiązaniem elastycznym, które łatwo dostosować do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania spółki i samej rady nadzorczej. Nie powstają zasadnicze wątpliwości co do niezbędnej częstotliwości występowania z inicjatywą kontrolną, odpada również uciążliwy obowiązek periodycznego wzywania zarządu do składania sprawozdań. Niezbędną regularność działań komitetu audytu zapewnia obowiązek oceny okresowych sprawozdań finansowych, publikowanych przez spółkę. Z racji tego obowiązku komitet audytu powinien podejmować inicjatywę kontrolną przynajmniej raz na kwartał. Dzięki systematycznemu badaniu rachunkowości spółki poprawie może również ulec realizowanie przez radę kontroli w jej wymiarze pozarachunkowym. Analizując dane finansowe, rada uzyskuje bowiem najważniejszy zobiektywizowany miernik działań zarządu, stanowiący podstawę oceny jego skuteczności.

Komitet audytu pozwala zmniejszyć przewagę informacyjną zarządu wobec rady nadzorczej. Pozostaje w regularnych, bezpośrednich kontaktach z jednostkami wewnętrznej kontroli oraz wewnętrznego audytu i otrzymuje ich sprawozdania. Osoba kierująca departamentem audytu wewnętrznego uczestniczy w posiedzeniach komitetu audytu. Za pośrednictwem swoich przedstawicieli w komitecie audytu rada nadzorcza korzysta z aparatu wewnętrznej kontroli i wewnętrznego audytu, nie polega natomiast wyłącznie na informacjach dostarczanych jej przez zarząd. Współdziałanie z kontrolą i audytem wewnętrznym, podobnie jak z biegłym rewidentem, może istotnie ułatwić radzie wczesne rozpoznawanie sytuacji kryzysowych.

Komitet audytu współpracuje wprawdzie z jednostkami wewnętrznej kontroli oraz wewnętrznego audytu i kontroluje prawidłowość ich działania, jednostki te nie mogą jednak zostać organizacyjnie i funkcjonalnie podporządkowane radzie nadzorczej (a tym bardziej bezpośrednio komitetowi audytu, stanowiącemu jedynie pomocnicze gremium rady). Wewnętrzna kontrola jest instrumentem zarządu, za pomocą którego czuwa on nad wykonywaniem uprawnień delegowanych na niższe szczeble w hierarchii spółki. To na zarządzie spoczywa obowiązek organizacji systemu wewnętrznej kontroli, będący elementem generalnego obowiązku należytego ukształtowania organizacyjnych podstaw procesu prowadzenia spraw spółki³¹. Pozbawienie zarządu władzy nad wewnętrzną kontrolą

postawiłoby pod znakiem zapytania realizację jego zadań i doprowadziłoby do skutków odwrotnych od zamierzonych. Zarząd zostałby odcięty od źródła informacji, niezbędnego dla planowania decyzji gospodarczych i kontroli procesów zachodzących w spółce, i jednocześnie mógłby poczuć się zwolniony ze spoczywających na nim obowiązków kierowniczych i kontrolnych³². Podporządkowanie wewnętrznej kontroli radzie nadzorczej byłoby niemożliwe do pogodzenia z dualistycznym modelem organizacyjnym. Złamany zostałby bowiem w ten sposób podstawowy podział kompetencji pomiędzy zarządem i radą nadzorczą.

Nieco inaczej umiejscowiony jest natomiast wewnętrzny audyt, który w założeniu ma działać autonomicznie w stosunku do kadry zarządzającej. Jak już wspomniano, zadaniem audytu wewnętrznego jest badanie prawidłowości funkcjonowania systemów kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem z pozycji jednostki, która nie jest bezpośrednio zaangażowana w prace tych systemów. Audyt wewnętrzny ma umożliwiać niezależną ocenę zjawisk zachodzących w spółce. W modelu anglosaskim zakłada się, że komitet audytu stoi na straży niezależności komórki audytu wewnętrznego od kierownictwa, a audyt wewnętrzny ma stanowić narzędzie operacyjne komitetu audytu, pozwalające badać zjawiska zachodzące w spółce. W systemie dualistycznym nie istnieje jednak możliwość uwolnienia wewnętrznego audytu od wpływów zarządu. Jeżeli zadania audytu wewnętrznego wykonują pracownicy spółki, są oni służbowo podporządkowani zarządowi, bowiem to zarząd wykonuje wobec nich uprawnienia pracodawcy. Jeżeli audyt wewnętrzny zostaje natomiast zlecony osobie trzeciej, zarząd reprezentuje spółkę wobec tej osoby, określając zakres zlecenia i sposób jego realizacji. W warunkach polskich osoba kierująca audytem wewnętrznym podlega najczęściej bezpośrednio prezesowi zarządu³³.

Kodeks spółek handlowych, inaczej niż niektóre kodyfikacje obce (por. np. § 91 ust. 2 niemieckiego prawa akcyjnego), nie przewiduje wprost obowiązku organizacji systemu kontroli i audytu wewnętrznego. Obowiązek taki wprowadzają natomiast art. 9-9d znowelizowanego prawa bankowego³⁴. Stanowią one interesującą próbę uregulowania relacji prawnych między systemem wewnętrznej kontroli i audytu a zarządem, radą nadzorczą oraz komitetem audytu. Zarząd banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz działanie systemu kontroli wewnętrznej, dostosowanego do jego uwarunkowań. Zadaniem rady nadzorczej jest nadzór nad wprowadzeniem systemu kontroli wewnętrznej oraz ocena jego adekwatności i skuteczności. Komórka audytu wewnętrznego jest podporządkowana zarządowi (wskazuje na to pośrednio art. 22a ust. 2 pr. bank.). Rada nadzorcza otrzymuje informacje o wykrytych przez nią nieprawidłowościach. Przewidziano istnienie fakultatywnego „komitetu do spraw audytu wewnętrznego”, wyłanianego spośród członków rady nadzorczej, który wykonuje „czynności nadzorcze nad działalnością komórki audytu wewnętrznego”. Tym samym komitet audytu znalazł szcątkową regulację w systemie prawa polskiego.

Analiza wybranych statutów i regulaminów rad nadzorczych spółek publicznych notowanych na warszawskiej giełdzie wskazuje, że niekiedy ma miejsce prosta recepcja anglosaskiego modelu komitetu audytu i jednostka wewnętrznego audytu zostaje bezpośrednio podporządkowana radzie nadzorczej. Rada nadzorcza uzyskuje prawo zatwierdzania (nadawania) regulaminu tej jednostki, z pominięciem zarządu. Wątpliwości wzbudzają ponadto postanowienia statutów, zgodnie z którymi sprawuje ona „bezpośredni nadzór nad funkcjonowaniem kontroli wewnętrznej”. Kontrolując proces prowadzenia spraw spółki, ocenia działanie wewnętrznej kontroli jako jednego z systemów niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania spółki. Rada nie dysponuje jednak uprawnieniami

nadzorczyimi bezpośrednio wobec jednostki wewnętrznej kontroli, ale w stosunku do zarządu, któremu z kolei na zasadzie hierarchicznego podporządkowania podlega wewnętrzna kontrola.

Model dualistyczny nie wyklucza tym niemniej uzyskania przez radę nadzorczą pewnego wpływu na kontrolę i audyt wewnętrzny. Zatrudnianie i zwalnianie osób kierujących kontrolą i audytem wewnętrznym może zostać uzależnione od zgody rady nadzorczej (art. 384 k.s.h.). Chodzi bowiem o decyzję dotyczącą obsady stanowiska kierowniczego, a zatem o czynność wykraczającą poza bieżące administrowanie, która może być podejmowana przy udziale rady nadzorczej. To samo dotyczy kształtowania przez zarząd ram organizacyjnych kontroli i audytu wewnętrznego. Prowadząc dialog z jednostką wewnętrznego kontroli i audytu, rada nadzorcza może także uzyskać pewien wpływ na określenie zakresu spraw będących przedmiotem badania tej jednostki. Granice wpływu wyznacza zakaz wydawania zarządowi poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki (art. 3751 k.s.h.). Ważne jest ponadto zachowanie organizacyjnej podległości wobec zarządu osób zatrudnionych w spółce, nawet jeżeli równoległe są one ustawowo zobowiązane do udzielania radzie nadzorczej wszelkich wyjaśnień (art. 382 § 4 k.s.h.).

* * *

Bezpośrednie kontakty komitetu audytu z pracownikami spółki stawiają tych ostatnich w sytuacji konfliktu interesów. Z racji stosunku zatrudnienia czują się oni zobowiązani do lojalności wobec zarządu i bezpośrednich przełożonych, którym podlegają. Regulacje wewnątrz korporacyjne, posiadające swoje umocowanie w art. 382 § 4 k.s.h. („w celu wykonania swoich obowiązków rada nadzorcza może [...] żądać od pracowników sprawozdań i wyjaśnień”), zobowiązują ich natomiast do udzielania komitetowi audytu wyczerpujących i zgodnych z prawdą informacji, które mogą stawiać zarząd i przełożonych w negatywnym świetle (np. kierownik departamentu audytu powinien okresowo przekazywać radzie nadzorczej informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach). W wielu przypadkach pracownicy będą dążyć do ochrony własnego interesu i z naturalnych względów nie będą skłonni do ujawniania informacji krytykujących przełożonych. Jeżeli bowiem zarzuty wobec przełożonego nie okażą się na tyle poważne, że spowodują jego natychmiastowe zwolnienie, współpraca z komitetem audytu może skutkować zwolnieniem pracownika. Pracownicy mogą (nie bez racji) postrzegać członków rady nadzorczej jako osoby spoza struktury spółki, pozbawione realnych wpływów, które trudno obdarzyć zaufaniem³⁵.

Obowiązek lojalności wynika z istoty stosunku pracy. Pracodawcą jest jednak nie zarząd, ale spółka akcyjna, zaś zarząd i inni przełożeni występują tylko w jej imieniu (art. 31 k.p.), dlatego pracownicy powinni postępować lojalnie wobec zarządu i przełożonych tylko w takim zakresie, w jakim nie prowadzi to do naruszenia interesu spółki. Są wręcz zobowiązani ujawniać wobec komitetu audytu przypadki naruszania zasad należytego prowadzenia spraw spółki czy działania na jej szkodę. Ocena zasadności zarzutów należy do nich samych. Nie powinni, rzecz jasna, wykorzystywać komitetu audytu do rozgrywania sporów z przełożonymi. Podważałoby to bowiem autorytet zarządu i prowadziłoby do utraty zaufania między zarządem a radą nadzorczą. Komitet audytu nie stanowi forum rozstrzygania wewnętrznych konfliktów między przełożonymi a pracownikami, ale jest instrumentem kontroli całokształtu procesu prowadzenia spraw spółki.

W celu umożliwienia komitetowi audytu dostępu do rzetelnych informacji o sytuacji spółki bardzo istotne jest wprowadzenie wspomnianych wyżej instrumentów, zapewniających choćby ograniczoną autonomię jednostki audytu wewnętrznego wobec zarządu oraz procedur pozwalających pracownikom anonimowo zawiadamiać o nadużyciach występujących w spółce. Wzorem rozwiązań anglosaskich pracownicy powinni zostać pouczeni przez zarząd, że są zobowiązani współpracować z komitetem audytu i dostarczać mu wszystkich żądanych danych (pkt 1.8 The Smith Guidance). W przeciwnym razie praktyczne znaczenie jego kontaktów z jednostkami wewnętrznymi może okazać się niewielkie.

7. Skład komitetu audytu i kwalifikacje jego członków

„Dobre praktyki...” postulują, by w skład komitetu audytu wchodziło co najmniej dwóch członków niezależnych oraz przynajmniej jedna osoba posiadająca kwalifikacje i doświadczenie w zakresie rachunkowości i finansów (zasada 28). W spółkach z akcjonariuszem dominującym przewodniczącym komitetu audytu powinien być członek niezależny, o ile komitet taki został ustanowiony (zasada 20 lit. d).

Rozwiązanie to wywołuje zasadnicze wątpliwości w kontekście przytaczanych powyżej regulacji zagranicznych. Wszystkie wymagają bowiem niezależności co najmniej połowy członków komitetu audytu (Zalecenie Komisji Europejskiej, Cadbury Code, posiadający już historyczne znaczenie) bądź stoją wręcz na stanowisku, że komitet audytu może składać się wyłącznie z członków niezależnych (Combined Code, ustawa Sarbanes-Oxley, zasady ładu korporacyjnego giełdy nowojorskiej). Wątpliwości są tym większe, że „Dobre praktyki...” formułują równocześnie kontrowersyjne wymaganie, by członkowie niezależni tworzyli większość składu całej rady nadzorczej. Wydaje się, że układ zaleceń powinien być odwrotny: członkowie niezależni powinni stanowić mniejszość w radzie, dominować natomiast w komitecie audytu. Pozwoliłoby to akcjonariuszowi strategicznemu zachować kontrolę nad radą i osłabiłoby dążenia do „manipulowania” kryteriami niezależności³⁶. Równocześnie istotnie wzmocniony zostałby czynnik niezależny, powołany bezpośrednio do sprawowania kontroli nad zarządem, pochodzącym z nominacji akcjonariusza strategicznego. Tym samym komitet audytu zyskałby rolę silnego instrumentu ochrony mniejszości. Komitet audytu ma wprawdzie wyłącznie uprawnienia przygotowawcze, tym niemniej – biorąc pod uwagę kompetencje merytoryczne członków i skoncentrowanie zadań kontrolnych – może istotnie oddziaływać na sposób funkcjonowania rady nadzorczej i podejmowane przez nią decyzje. Tymczasem rozwiązanie przyjęte w „Dobrych praktykach...” pozwala uzyskać czynnikowi niezależnemu przewagę w komitecie audytu tylko wtedy, gdy składa się on z dwóch bądź trzech osób. Licniejszy komitet audytu oznacza natomiast przyzwolenie autorów „Dobrych praktyk...” na równowagę obu grup funkcjonariuszy bądź przewagę osób „zależnych”.

Szczególna dyrektywa skierowana pod adresem komitetu audytu spółek z akcjonariuszem dominującym zdaje się sugerować, że komitet ten nie jest w tych spółkach wymagany („o ile taki komitet został ustanowiony”). Jak wiadomo, wszystkie reguły „Dobrych praktyk...” mają charakter postulatyczny, wiążący spółki wyłącznie według zasady *comply or explain*. Wskazywanie na tę okoliczność w treści poszczególnych zasad jest zabiegiem zbędnym, który może jedynie doprowadzić do powstania niepotrzebnych wątpliwości u ich adresatów. Celem zasady 20 lit. d jest wzmocnienie autonomii komitetu audytu w spółkach z akcjonariuszem dominującym. Wprawdzie w spółkach tych

w skład rady nadzorczej może wchodzić tylko dwóch członków niezależnych, jednak funkcję przewodniczącego komitetu audytu powinien pełnić jeden z nich. Niewątpliwie silny i wolny od wpływów komitet audytu jest szczególnie potrzebny właśnie wtedy, gdy akcjonariusz strategiczny dysponuje ponad połową głosów na walnym zgromadzeniu. Przyznanie przewodnictwa w tym komitecie osobie niezależnej powinno jednak stanowić regułę, odzwierciedlającą generalną przewagę czynnika niezależnego w tym gremium, nie zaś jedynie szczególne rozwiązanie na wypadek osłabienia wpływów członków niezależnych w radzie nadzorczej.

„Dobre praktyki...” nie wskazują minimalnej, a tym bardziej maksymalnej liczby członków komitetu audytu. Nie wydaje się w szczególności, by z zasady 28 wynikał stanowczy postulat co najmniej trzyosobowego składu komitetu audytu (dwóch członków niezależnych oraz specjalista z zakresu rachunkowości). Specjalistą może być jeden z członków niezależnych. W mniejszych spółkach giełdowych, w których działają pięcioosobowe rady nadzorcze, utworzenie trzyosobowego komitetu audytu może niekiedy okazać się problematyczne, zwłaszcza że równoległe „Dobre praktyki...” postulują powołanie komitetu wynagrodzeń, a w dalszej perspektywie niewykluczone jest sformułowanie zalecenia dotyczącego komitetu nominacji. Interpretacja ta znajduje wsparcie w Zaleceniu Komisji Europejskiej: wszystkie komitety powinny zasadniczo składać się co najmniej z trzech członków, jednak w spółkach posiadających mniejsze rady wyjątkowo mogą tworzyć je dwie osoby (pkt 1.1 Załącznika nr 1)³⁷. Również Combined Code przewiduje wyjątek od co najmniej trzyosobowego składu komitetu audytu dla odpowiednio zdefiniowanych, mniejszych spółek (pkt C.3.1).

Maksymalna liczba członków komitetu audytu stanowi funkcję jego operatywności i jest, rzecz jasna, pochodną wielkości samej rady nadzorczej. W warunkach polskich, w których rady nadzorcze spółek publicznych rzadko przekraczają 10 osób, komitet audytu nie powinien składać się więcej niż z 5 członków. Tworzenie liczniejszych zaprzeczałoby zasadniczej idei, polegającej na dążeniu do zwiększenia efektywności realizacji zadań kontrolnych w następstwie zmniejszenia liczby osób bezpośrednio zaangażowanych w te zadania i wprowadzenia specjalizacji.

* * *

W tym miejscu nie ma potrzeby wyjaśnienia pojęcia niezależności wymaganej wobec części członków komitetu audytu, zostało to bowiem dokonane gdzie indziej³⁸. Warto natomiast poświęcić kilka słów postulatowi uczestnictwa w komitecie audytu specjalisty z zakresu rachunkowości i finansów.

Kodeks spółek handlowych nie stawia *expressis verbis* jakichkolwiek wymagań w dziedzinie kwalifikacji, wykształcenia czy doświadczenia, które stanowiłyby przesłankę uzyskania mandatu w radzie nadzorczej. To samo dotyczy zresztą zarządu. Członkiem rady nadzorczej może być każda osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, która nie została skazana za przestępstwa wymienione w art. 18 k.s.h. Nie oznacza to jednak, że takie wymagania nie istnieją. Członkowie rady nadzorczej, tak samo jak inni funkcjonariusze są bowiem zobowiązani do wykazania staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności (art. 483 k.s.h.). Zadośćuczynienie temu standardowi jest możliwe jedynie przez osoby o kwalifikacjach, wykształceniu i doświadczeniu odpowiadającym potrzebom spółek. Pełnienie funkcji w radzie nadzorczej jest obowiązkiem ściśle osobistym, który nie może zostać przeniesiony na inne osoby. Członek rady

nadzorczej powinien dysponować umiejętnościami pozwalającymi samodzielnie sprawować funkcję, rozumieć zachodzące zdarzenia i procesy gospodarcze, posiadać zdolność ich krytycznej analizy oraz być przygotowanym do podejmowania decyzji. Stąd też kodeksy ładu korporacyjnego oczekują od funkcjonariuszy odpowiednich kwalifikacji, pozostawiając szczegółowe ich określenie rozstrzygnięciom wewnątrz korporacyjnym. Konkretnie wymagania zależą bowiem od rodzaju i rozmiaru działalności prowadzonej przez spółkę, jej wewnętrznych struktur oraz warunków zewnętrznych, w jakich działa. Bardziej istotne jest przy tym merytoryczne przygotowanie całej rady niż tylko pojedynczych jej członków, a także osiągnięcie odpowiedniego zróżnicowania wiedzy i umiejętności wśród funkcjonariuszy (pkt 16 Motywów Zalecenia Komisji Europejskiej, pkt 11 Zalecenia). Postulat ten odnajdujemy również w „Dobrych praktykach...”. Wymagają one od członka rady należytego wykształcenia, doświadczenia zawodowego i życiowego (zasada 19).

Bez względu na specyficzne uwarunkowania, wspólna dla wszystkich spółek jest potrzeba zapewnienia merytorycznego przygotowania osób uczestniczących w Komitecie Audytu. Potrzeba ta jest zupełnie oczywista w kontekście zadań przypisanych temu gremium, o których była mowa powyżej. Podczas gdy przewodniczenie Radzie Nadzorczej (Radzie Dyrektorów) i inne funkcje organizacyjne nie wymagają z założenia specjalistycznych umiejętności, ale dodatkowego zaangażowania czasowego, udział w Komitecie Audytu wiąże się z koniecznością posiadania szczególnych kwalifikacji, dlatego odpowiedni postulat odnajdujemy w wielu źródłach zagranicznych. Jedno z najbardziej rozbudowanych rozwiązań zawiera amerykańska ustawa Sarbanes-Oxley. Sekcja 407 tej ustawy zobowiązuje spółki do ujawnienia, czy w skład komitetu audytu wchodzi przynajmniej jedna osoba będąca „ekspertem z zakresu finansów” (financial expert). Ekspertem jest osoba, która dzięki wykształceniu i doświadczeniu jako biegły rewident, dyrektor finansowy, kontroler, dyrektor księgowy lub osoba pełniąca podobne funkcje posiada zdolność rozumienia powszechnie przyjętych zasad rachunkowości i sprawozdań finansowych oraz doświadczenie w przygotowywaniu bądź ocenie sprawozdań finansowych porównywalnych ze sprawozdaniami finansowymi spółki publicznej, stosowaniu wspomnianych zasad do wyceny i tworzenia rezerw, a także doświadczenie w obszarze systemów wewnętrznej kontroli finansowej. Osoba ta powinna znać zadania powierzone komitetowi audytu³⁹. Angielski Combined Code ogranicza się natomiast do postulatu uczestnictwa w Komitecie Audytu przynajmniej jednej osoby posiadającej aktualne i wystarczające doświadczenie z zakresu finansów (pkt C.3.1). The Smith Guidance precyzuje, że za wskazane uznaje się uzyskanie kwalifikacji od jednej z korporacji zawodowych biegłych rewidentów (pkt 2.17). Podkreśla się również znaczenie posiadania podstawowej wiedzy z zakresu finansów przez pozostałych członków komitetu audytu. Najbardziej ogólnie do problemu ich kwalifikacji odnosi się Zalecenie Komisji Europejskiej, co jest zrozumiałe ze względu na charakter tego aktu. Punkt 11.2 Zalecenia stwierdza jedynie, że komitet audytu powinny tworzyć osoby, które łącznie dysponują niezbędnym doświadczeniem z zakresu finansów i rachunkowości.

Na tle powyższych regulacji rozwiązanie przyjęte w „Dobrych praktykach...” stanowi rozsądny kompromis między dążeniem do profesjonalizacji działań komitetu audytu a potrzebą stworzenia elastycznego rozwiązania, które nie krępowałoby nadmiernie spółek i nie ograniczałoby zbyt kręgu kandydatów chętnych do udziału w pracach komitetu audytu. Kwalifikacjami w zakresie rachunkowości i finansów dysponuje biegły rewident, księgowy, osoba pełniąca funkcję dyrektora finansowego czy kierująca jednostką wewnętrznej kontroli w spółce publicznej bądź w innym dużym podmiocie gospodarczym. Uzyskanie niezbędnego doświadczenia wymaga pełnienia wspomnianych wyżej funkcji przez okres co najmniej kilku lat. Mimo milczenia w tym względzie „Dobrych praktyk...”,

nie ulega wątpliwości, że pozostali członkowie komitetu audytu powinni posiadać podstawową wiedzę z zakresu rachunkowości i finansów, umożliwiającą aktywne uczestnictwo w jego pracach. Wniosek ten wynika bezpośrednio z zasady 19.

V. Podsumowanie

Komitet audytu rozwinął się w Stanach Zjednoczonych w odpowiedzi na brak instytucjonalnego podziału funkcji kierowniczych i kontrolnych w spółkach publicznych oraz potrzebę wzmocnienia pozycji dyrektorów niewykonawczych, zdominowanych przez kadre zarządzającą. Jednak również w systemach prawa kontynentalnego, przewidujących istnienie rady nadzorczej, stanowi on ważny instrument poprawy efektywności procesów kontroli. Jest działającą w sposób stały grupą roboczą wewnątrz rady dyrektorów (rady nadzorczej), której zadaniem jest realizowanie w sposób wyspecjalizowany szeroko pojętych zadań kontrolnych i przygotowywanie decyzji, podejmowanych następnie przez radę in gremio. Komitet audytu jest przejawem tendencji do stopniowego zbliżania się do siebie modeli monistycznego i dualistycznego.

W spółkach akcyjnych kontrola jest zadaniem różnych podmiotów. Komitet audytu pełni funkcję instytucjonalnego partnera dla biegłego rewidenta oraz jednostek wewnętrznej kontroli i audytu. Koordynując działania tych podmiotów, pozwala poprawić efektywność kontroli oraz uzyskać efekt synergii w relacjach między radą nadzorczą, biegłym rewidentem i kontrolą wewnętrzną. Zagraniczne praktyki korporacyjne, „importowane” wraz z instytucją komitetu audytu, pozwalają radzie nadzorczej, ukształtowanej według tradycyjnych wzorców kontynentalnych, lepiej realizować swą funkcję kontrolną.

Punktem wyjścia każdej kontroli jest informacja. Komitet audytu wpływa na zmniejszenie przewagi informacyjnej zarządu w stosunku do rady nadzorczej i łagodzi negatywne następstwa naturalnego dystansu, dzielącego radę nadzorczą od zarządu, umożliwia intensywną i szybką kontrolę, koncentruje umiejętności fachowe, a jednocześnie pozwala zachować poufność.

Każdy organizm gospodarczy podlega ocenie przede wszystkim na podstawie bilansu i przy pomocy kryteriów wypracowanych przez rachunkowość. Kompetencje w sferze rachunkowości są nieodzowne nie tylko dla należytego zarządzania spółkami, ale również ich odpowiedniej kontroli, co dobitnie ukazały skandale finansowe ostatnich lat. Okoliczność ta podkreśla znaczenie komitetu audytu. Odciąża on radę nadzorczą, ułatwiając kontrolę rachunkowości i bilansu (przede wszystkim wykonanie podstawowego obowiązku badania rocznych sprawozdań), choć nie zwalnia jej z tego zadania.

Komitet audytu, składający się w większości z członków niezależnych, jest ważnym narzędziem wzmocnienia autonomiczności rady nadzorczej nie tylko w relacji do zarządu, ale również akcjonariusza strategicznego. Ten ostatni aspekt ma kluczowe znaczenie w warunkach polskiego rynku kapitałowego, który cechują skoncentrowane stosunki właścicielskie, i co za tym idzie, ryzyko naruszania praw akcjonariuszy mniejszościowych. „Dobre praktyki...” nie zawierają jednak stanowczego postulatu, by większość komitetu audytu tworzyli członkowie niezależni, co zasługuje na krytyczną ocenę.

Kodeks spółek handlowych nie jest przygotowany do recypowania instytucji komitetu audytu, ponieważ wymusza na radzie nadzorczej kolegialne działanie. W konsekwencji jedynie odpowiednia

wykładnia funkcjonalna, wbrew brzmieniu przepisów i orzecznictwu Sądu Najwyższego, pozwala uznać dopuszczalność stałego delegowania obowiązków kontrolnych na rzecz komitetu audytu, który jest dobrym przykładem, jak praktyka korporacyjna może nie tylko uzupełniać regulację kodeksową, ale doprowadzić do sytuacji, w której ta ostatnia schodzi na dalszy plan. Komitet audytu pozwala również dostrzec inne mankamenty kodeksu spółek handlowych, przede wszystkim brak instrumentów zapewniających współpracę rady nadzorczej z biegłym rewidentem i umożliwiających radzie uzyskanie roli wyłącznego decydenta oraz reprezentanta spółki wobec niego. De lege ferenda należy opowiedzieć się za przyznaniem radzie nadzorczej kompleksowego prawa występowania za spółkę w relacjach z biegłym rewidentem, co pozwoliłoby uwolnić zarząd od sytuacji konfliktu interesów.

W piśmiennictwie polskim nie przeprowadzono do tej pory głębszej dyskusji nad zadaniami rady nadzorczej oraz jej miejscem w systemie organizacyjnym spółek akcyjnych. Intensywny rozwój komitetów audytu, inspirowany wzorcami zagranicznymi, pozwala mieć nadzieję, że ten stan ulegnie wkrótce zmianie.

Przypisy

31 Konkretnie ukształtowanie systemu kontroli wewnętrznej wykracza w zasadzie poza sferę prawną i stanowi domenę nauki zarządzania. Zarząd dysponuje w tym względzie swobodnym uznaniem, którego granice wyznacza potrzeba zapewnienia gospodarczej racjonalności i efektywności przyjętych rozwiązań.

32 E.Scheffler, Aufgaben und Zusammensetzung von Prüfungsausschüssen (Audit Committees), Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht 2003, nr 2, s. 256; M.Roth, Möglichkeiten vorstandsunabhängiger Information des Aufsichtsrats, Die Aktiengesellschaft 2004, nr 1, s. 12.

33 Seminarium „Prewencyjna rola rad nadzorczych i zarządów w świetle ustawy

o odpowiedzialności spółek za czyny zabronione pod groźbą kary”, 8 październik 2003 r., www.seg.org.pl, s. 4-5 (1 VI 2005 r.); L.Ostruszka, P.Buła, Era po „Enronie”, s. 3, www.pikw.pl (1 X 2005 r.).

34 Ustawa z dnia 1 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy – Prawo bankowe oraz o zmianie innych ustaw, Dz.U. Nr 91, poz. 870; por. też art. 31 ust. 3 pkt 4 pr. bank. oraz Rekomendację „H”, dotyczącą kontroli wewnętrznej w banku, przyjętą w 2002 r. przez Komisję Nadzoru Bankowego, www.nbp.pl (1 X 2005 r.).

35 Warto wspomnieć, że niektóre systemy próbują nie dopuścić do powstania omawianego konfliktu interesów, nie przyznając radzie nadzorczej generalnego prawa zasięgania informacji u pracowników. W prawie niemieckim rozwiązanie to uzasadnia się zasadą podziału kompetencji kierowniczych i kontrolnych. Żądanie wyjaśnień od pracowników bądź jednostki wewnętrznej kontroli traktuje się jako ingerencję w uprawnienie zarządu do prowadzenia spraw spółki i zamach na jego autorytet wobec pracowników. Rada nadzorcza może żądać wyjaśnień od pracowników w zasadzie tylko w porozumieniu z zarządem, jeżeli przemawia za tym rzeczowa potrzeba wynikająca z przeprowadzanej kontroli.

Takie rozwiązanie prowadzi jednak do istotnego osłabienia funkcji kontrolnej rady nadzorczej. M.Lutter, *Information und Vertraulichkeit im Aufsichtsrat*, wyd. 2, Kolonia 1984, s. 98 i nast.; H.-J.Mertens, *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz*, wyd. 2, Kolonia 1988-1995, t. II, s. 494, 574, 583; M.Roth, *Möglichkeiten vorstandsunabhängiger Information des Aufsichtsrats*, s. 2.

36 M.Dzierżanowski, P.Tamowicz, *Ład czy dyktat korporacyjny*, Rzeczpospolita z dnia 12 września 2003 r., s. C3; M.Dzierżanowski, P.Tamowicz, *Setting Standards of Corporate Governance: A Polish Experience*, 4 *European Business Organization Law Review* (2003), s. 288-289.

37 Zalecenie zezwala zresztą nawet na realizowanie zadań przypisanych komitetom przez same rady, o ile tylko ich skład odpowiada wymaganiom formułowanym wobec komitetów i okoliczność ta zostanie ujawniona (pkt 7.2 Zalecenia).

38 A.Opalski, *Niezależni członkowie rady nadzorczej*, PPH 2005, nr 6, s. 10.

39 Por. ponadto szczegółową definicję i wyjaśnienie pojęcia eksperta, zawartą w regule amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd z dnia 23 stycznia 2003 r., wydanej na podstawie ustawowej delegacji (Final Rule: Disclosure Required by Sections 406 and 407 of the Sarbanes-Oxley Act of 2002, Release Nos.: 34-47235, File No.: S7-40-02, www.sec.gov – 1 X 2005 r.).