

ŁAD KORPORACYJNY – ZASADY GRY, DO KTÓREJ CHCEMY PRZYSTĄPIĆ

Wyobraźmy sobie dwie drużyny, które spotkały się, żeby rozegrać mecz sportowy w jakiejś dyscyplinie, ale wcześniej nie znają dokładnych zasad gry. Zanim rozpoczną rozgrywkę, muszą poświęcić mnóstwo czasu na ustalenie reguł. Następnie podczas samego meczu dochodzi do częstych przerw poświęconych na wyjaśnienie interpretacji tych zasad w konkretnych sytuacjach. Trenerzy bez przerwy zmieniają zawodników, szukając tych o odpowiednich umiejętnościach, a nieustanne próby znalezienia skutecznej strategii prowadzą raczej do chaosu niż wygranej. Co prawda jest sędzia, ale jego kompetencje, wiedza i władza nie są do końca zdefiniowane, co osłabia jego pozycję. Finał takich zawodów jest taki, że całość trwa koszmarnie długo, wygrana jest dziełem przypadku, trenerzy i zawodnicy odchodzą zniechęceni, a kibice otrzymują słabej jakości rozrywkę.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja, w której mamy jasne dla wszystkich reguły gry, profesjonalnych sędziów, wyznaczone godziny, a trener i zawodnicy znają swoje role. W takiej sytuacji oszczędzamy czas, energię i środki (które spożytkowalibyśmy na ustalenie reguł gry) – czyli ograniczamy tzw. koszty transakcyjne. Wysiłek trenerów jest skierowany na opracowanie odpowiedniej strategii, na dobór utalentowanych i zdeterminowanych zawodników oraz zapewnienie najlepszego zaplecza, które pozwoli na dostarczenie atrakcyjnej rozrywki kibicom/ klientom. Ci ostatni nie tylko docenią taki mecz, ale z przyjemnością wydadzą pieniądze, żeby przyjść na kolejny.

Powyższa opowieść jest niczym innym, jak uproszczonym zaprezentowaniem znaczenia ładu korporacyjnego dla rozwoju ekonomicznego. Na jego braku tracą wszyscy – cała gospodarka, branże, pojedyncze firmy, pracownicy, klienci i pozostali

interesariusze. Dla słabych graczy zasady ładu korporacyjnego są niczym przyciasny, ograniczający ruchy sweterek. Dla najlepszych to wygodne buty, dzięki którym mogą biec szybciej i dalej bez obawy o kontuzje. Bez ładu korporacyjnego grę przejęliby boiskowi chuligani, a na trybunach zasiedliby nie do końca zainteresowani samymi rozgrywkami pseudokibice.

Ład korporacyjny to system zasad, praktyk i procedur, które mają na celu zapewnienie efektywnego i transparentnego zarządzania spółką, jak również ochronę interesów jej akcjonariuszy i innych interesariuszy. Inaczej, ład korporacyjny to zapewnienie, że gra na polu biznesowym odbywa się fair, a zasady tej gry zostały zapisane w „Kodeksie spółek handlowych” (KSH).

Główne, ale nie jedyne elementy ładu korporacyjnego w KSH odnoszą się m.in. do zarządzania, regulując strukturę organów spółki, czyli zarządu, rady nadzorczej i zgromadzenia wspólników, poprzez określenie ich kompetencji. Kodeks określa też zasady dla nadzoru ze strony rady nadzorczej i walnego zgromadzenia, dotyczące systemu kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, czyli audytu. Odnosi się również do obszaru informacji w spółce, nakazując, że sprawozdania finansowe, sprawozdania z działalności czy uchwały organów powinny być dostępne i transparentne dla akcjonariuszy i innych zainteresowanych stron. „Kodeks spółek handlowych” za pomocą ładu korporacyjnego obejmuje ochroną prawa mniejszościowych akcjonariuszy, a także zapewnia im możliwość wpływu na decyzje spółki.

W KSH znajdziemy też konkretne zasady ładu korporacyjnego. Jedną z nich jest zasada odpowiedzialności, zgodnie z którą zarząd i rada nadzorcza są odpowiedzialne za swoje działania. Zapis formalny to nie wszystko. Ważne, jak spółki wypełniają treścią tę zasadę w praktyce. Z etycznego punktu widzenia ład korporacyjny to określenie tego, za co organy spółki powinny być odpowiedzialne, i dostarczenie narzędzi, które umożliwiają realizację tej odpowiedzialności, czyli realne branie odpowiedzialności za to, za co jest się odpowiedzialnym.

Inną zasadą jest transparentność, która przejawia się w prawie dostępu do informacji o spółce. Informacji, które są rzetelne i zrozumiałe dla wszystkich zainteresowanych stron. Chodzi o to, żeby wszyscy interesariusze w zrozumiały dla nich sposób mogli ocenić, czy spółka działa fair, jakie są jej kondycja i plany na przyszłość.

Kolejna zasada odnosi się do niezależności organów nadzoru. Rada nadzorcza powinna działać niezależnie od zarządu, po to aby w obiektywny sposób móc oceniać kierunek i prace zarządu, także w zakresie ładu korporacyjnego, ale również wspierać zarząd w jego pracy. Dlatego tak ważne jest, żeby rada nadzorcza nie była ciałem fikcyjnym, a zasiadający w niej członkowie i członkinie powinni posiadać różnorodne doświadczenie i wiedzę, również w takich obszarach jak zrównoważony rozwój.

Taki postulat znajduje się w już zaimplementowanej do polskiego prawa dyrektywie dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wynika z niej, że zobowiązane przedsiębiorstwa mają przekazać swoim interesariuszom informacje o tym, jaką rolę organy administrujące, zarządzające i nadzorujące mają w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Dla potwierdzenia, że są w stanie tę rolę odgrywać, spółka powinna też poinformować o tym, jaką członkowie i członkinie tych organów mają wiedzę ekspercką i umiejętności w tym zakresie lub jak został zapewniony dostęp do takiej wiedzy eksperckiej i umiejętności. Dla podniesienia skuteczności realizacji zadań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz wzmocnienia motywacji spółka powinna też ujawnić informacje o tym, jaki system zachęt dotyczących kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem jest oferowany członkom tych organów.

W skrócie ład korporacyjny uwzględniający elementy zrównoważonego rozwoju powinien definiować rolę organów spółki w tej sferze, sposób i zakres informacji przekazywanych tym organom, uwzględniać wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem w systemach wynagrodzeń, oświadczenie dotyczące należytej staranności oraz zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W szerszym ujęciu ład organizacyjny obejmuje również takie zagadnienia, jak: kultura korporacyjna, etyka biznesu, przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu, zasady działalności lobbingowej, stosunki z dostawcami czy praktyki płacnicze.

Podsumowując, ład korporacyjny to system kontroli i procedur mających zapewnić prawidłowe zarządzanie przedsiębiorstwem. O jakości ładu korporacyjnego świadczą takie czynniki, jak profesjonalna kadra zarządzająca, struktura zarządu i rady nadzorczej oraz dobrze zorganizowany system i procesy zarządzania.

Ład organizacyjny określa pole i zasady gry. To dzięki niemu gra – która przynosi wygraną danemu zespołowi, ale też korzyści tym, dla których zawodnicy grają, czyli kibicom – jest możliwa. O tym, kto wygrywa, decyduje efektywna, skuteczna i bardziej widowiskowa rozgrywka w ramach ustalonych reguł. Tylko dzięki nim gra fair jest możliwa.

Ład korporacyjny chroni nas wszystkich przed biznesowymi chuliganami na rynku.



dr hab. Robert Sroka

Członek Zarządu POLSIF – Sustainability Investment Forum Poland