

DIE ROL VAN INTERNE OUDIT EN 'N OUDITKOMITEE VAN SENWES BEPERK

deur

JEREMIA JESAJA JANSE VAN RENSBURG
B. (Compt.)

Skripsie voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad

MAGISTER IN BEDRYFSADMINISTRASIE

in die

NAGRAADSE SKOOL VIR BESTUURSWESE

aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT

vir

CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

STUDIELEIER: DR. ANET BOTHA

POTCHEFSTROOM

NOVEMBER 1998

DANKBETUIGING

Aan Hom kom toe die lof en dank vir die krag en insig wat my in staat gestel het om hierdie studie te kon onderneem en af te rond.

Opregte dank en waardering aan:

- My twee studieleiers, dr. Anet Botha en prof. Kobus Pretorius, vir hul uitnemende leiding en bystand in tye toe dit druk gegaan het.
- My eerste studieleier, prof. Ben Marx, wat my geïnspireer het en met die samestelling van die skripsie help beplan het, wat toe dit vir hom onmoontlik geword het om my by te staan, nog steeds sy hulp bly aanbied het.
- Prof. P.D. van der Walt vir die taalversorging van die skripsie.
- Mev. Daléne Prinsloo van Senwesko Voere vir haar professionele hulp met die tik van die skripsie.
- Senwes Beperk wat my toegelaat het om die skripsie te onderneem.
- My medebestuurders en kollegas van Senwesko Voere wat my bygestaan het en die las help dra het in druk tye.
- My ouers, skoonouers, broers en suster vir al hul liefde en vir hul geloof in my om die studie te voltooi.
- My vrou en drie kinders wat baie moes ontbeer en geduld moes beoefen tydens my studiejare.
- Theresa, vir jou ondersteuning en motivering tydens moeilike tye.

"Die liefde is geduldig...

Dit bedek alles, glo alles, hoop alles, verdra alles."

1 Kor. 13

OPSOMMING

Na die vrystelling van die King-verslag in 1992 word daar riglyne voorgestel waaraan 'n interne ouditafdeling en 'n ouditkomitee behoort te voldoen.

- **Interne ouditafdeling**

Die interne ouditafdeling van Senwes Beperk moet gemeet word aan hierdie riglyne van die King-verslag. Verder moet daar na die rol van Senwes Beperk se interne ouditafdeling gekyk word om te bepaal of die afdeling effektief is al dan nie.

Voortspruitend hieruit moet bepaal word wat die verpligtinge van die direksie en die bestuur van Senwes Beperk is om 'n doeltreffend funksionerende interne ouditafdeling daar te stel.

- **Ouditkomitee**

Senwes Beperk het in September 1996 'n ouditkomitee op die been gebring.

Die ouditkomitee van Senwes Beperk moet gemeet word aan die vereistes van die King-verslag asook aan goeie ouditkomiteepraktyk. Die navorsing was daarop gemik om vas te stel of die ouditkomitee effektief funksioneer en of die vereistes soos deur die King-verslag gestel, nagekom word.

Die hoofdoelstelling is om die invloed van die King-verslag op die rol en funksie van beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee te bepaal. Nog 'n doelstelling is om modelle daar te stel waaraan 'n interne ouditafdeling en 'n ouditkomitee van Senwes Beperk behoort te voldoen.

Eerstens is 'n literatuurstudie onderneem van:

- die rol en funksie van 'n interne ouditafdeling;
- die rol en funksie van 'n ouditkomitee; en
- die King-verslag se spesifieke verwysing na interne oudit en ouditkomitees.

Tweedens is onderhoude gevoer met die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die ouditkomitee.

Die vrae aan beide gestel, was hoofsaaklik daarop gemik om te bepaal of die King-verslag se riglyne nagekom word. Daar is ook gepoog om die rol en die funksie van beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee te meet aan die hand van bewese literatuur. Verder moes vasgestel word of die nodige standaarde en vereistes nagekom word om aan die bestuur en direksie van Senwes Beperk modelle te bied waaraan beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee gemeet kan word.

Uit die resultate wat deur die onderhoud met die hoof interne ouditeur verkry is, is gevind dat Senwes Beperk se interne ouditafdeling voldoen aan die verwagtinge van die bestuur en die direksie. Die interne ouditafdeling beantwoord ook aan die standaarde van interne oudit en funksioneer effektief. Dit voldoen volkome aan die King-verslag se vereistes.

Uit die onderhoud met die voorsitter van die ouditkomitee kan vermeld word dat die ouditkomitee van Senwes Beperk voldoen aan die riglyne soos vervat in die King-verslag en dat die ouditkomitee effektief funksioneer.

Daar is twee modelle opgestel wat afgelei is van die vereistes van die King-verslag, die betrokke literatuur en die onderhoude gevoer ten opsigte van beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee.

Daar word geglo dat die doelwitte van die studie bereik is. Die modelle wat daargestel is, sal vir die bestuur en die raad van direkteure waardetoevoeging wees, aangesien beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee hieraan gemeet kan word volgens standaarde en riglyne wat gestel word vir effektiewe ouditkomitees en interne ouditafdelings.

ABSTRACT

After the release of the King Report in 1992, certain guidelines were proposed with which internal audit divisions and audit committees should comply.

- **Internal audit**

The internal audit division of Senwes Limited must be judged by the standards of the King Report. The role played by Senwes Limited's internal audit division must also be borne in mind when determining the efficiency of this division.

The obligations of the board of directors and management of Senwes Limited in establishing a competent internal audit division, should subsequently be determined.

- **Audit committee**

Senwes Limited established an audit committee in September 1996.

The audit committee must be judged by the requirements of the King Report as well as by good audit committee practices. The research done was aimed at determining whether the audit committee is effective and whether the requirements of the King Report are being met.

The main objective of the study was to determine the bearing of the King Report on the role and function of both the internal audit division and the audit committee. Another objective was to develop models by which the internal audit division and the audit committee of Senwes Limited could measure themselves.

Firstly, literature studies were undertaken in respect of the following:

- the role and function of an internal audit division;
- the role and function of an audit committee; and
- specific references in the King Report to internal audit and audit committees.

Secondly, the chief internal auditor and chairman of the audit committee were interviewed.

The questions put to them were aimed at determining whether the guidelines of the King Report are being followed. An attempt was also made to measure the role and functions of both the internal audit division and the audit committee on the basis of proven literature. It had to be determined as well whether the necessary standards and requirements were being met, so models could be developed against which the board and management of Senwes Limited could measure the activities of the internal audit division and the audit committee.

The interview with the chief internal auditor indicated that the internal audit division is in line with the expectations of the board and management. The internal audit division also complies with internal audit standards, functions effectively and meets the requirements of the King Report.

The interview with the chairman of the audit committee indicated that the audit committee of Senwes Limited follows the guidelines of the King Report and that it functions effectively.

Two models were developed for the internal audit division and the audit committee, based on the requirements of the King Report, relevant literature and the interviews.

It is believed that the objectives of the study have been reached. The models which were developed should be of value to the board and management of Senwes Limited as these will enable them to judge both the internal audit division and the audit committee by the standards and guidelines set for effective audit committees and internal audit divisions.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

HOOFSTUK 1 AARD EN OMVANG VAN DIE STUDIE

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	2
1.3	Faktore wat tot die studie aanleiding gegee het	3
1.4	Doelstelling van die studie	3
1.5	Verwysingsraamwerk	3
1.5.1	<i>Die onderneming wat ondersoek word</i>	4
1.6	Navorsingsmetodiek	6
1.7	Aannames en Beperkings	7
1.7.1	<i>Aannames</i>	7
1.7.2	<i>Beperkings</i>	7
1.8	Uitleg van die skripsie	8
1.9	Samevatting	9

HOOFSTUK 2 OMGEWING EN DIE ORGANISASIE WAT ONDERSOEK WORD

2.1	Inleiding	10
2.2	Agtergrond van:	
2.2.1	<i>King-verslag</i>	10
2.2.2	<i>Interne Ouditafdeling</i>	14
2.2.3	<i>Ouditkomitee</i>	18
2.3	Samevatting	19

HOOFSTUK 3 DIE KING-VERSLAG, ROL EN FUNKSIE VAN INTERNE OUDIT EN OUDITKOMITEES

3.1	Inleiding	21
3.2	Die King-verslag oor korporatiewe beheer	21
3.2.1	<i>Die Raad van Direkteure</i>	22
3.2.2	<i>Die Voorsitter</i>	26
3.2.3	<i>Nie-uitvoerende Direkteure</i>	27
3.2.4	<i>Aanstellings</i>	28
3.2.5	<i>Direkteursvergoeding</i>	28
3.2.6	<i>Direkteursvergaderings</i>	29
3.2.7	<i>Maatskappysekretaris en professionele advies</i>	29
3.2.8	<i>Kommunikasie met belanghebbendes</i>	29
3.2.9	<i>Oudit</i>	31
3.2.10	<i>Werkerdeelname</i>	33
3.2.11	<i>Program van Regstellende Aksie</i>	33
3.2.12	<i>Etiese kode</i>	33
3.3	Interne audit	34
3.3.1	<i>Definisie van interne audit</i>	34
3.3.2	<i>Die omvang van interne audit</i>	35
3.3.3	<i>Professionele bekwaamheid van 'n interne auditafdeling</i>	36
3.3.4	<i>'n Effektiewe interne auditafdeling</i>	37
3.3.5	<i>Die tradisionele rol en funksie van interne audit</i>	39
3.3.6	<i>Die King-verslag oor interne audit</i>	42

3.4	Ouditkomitees	44
3.4.1	<i>Inleiding</i>	44
3.4.2	<i>Definisies van ouditkomitees</i>	44
3.4.3	<i>Redes vir die vorming van die ouditkomitee</i>	46
3.4.4	<i>Doelwitte wat bereik moet word deur die instel van 'n ouditkomitee</i>	48
3.4.5	<i>Die pligte en verantwoordelikhede van die ouditkomitee</i>	48
3.4.6	<i>Samestelling van die ouditkomitee</i>	50
3.5	Samevatting	51

HOOFSTUK 4 EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1	Inleiding	53
4.2	Navorsingsmetode	53
4.3	Vraelyste	54
4.3.1	<i>Vraelys aan die hoof interne ouditeur</i>	54
4.3.2	<i>Vraelys aan die voorsitter van die ouditkomitee</i>	58
4.4	Samevatting	61

HOOFSTUK 5 AANBEVELINGS EN MODELLE: INTERNE OUDIT EN OUDITKOMITEE VAN SENWES BEPERK

5.1	Inleiding	62
5.2	Die King-verslag oor:	
5.2.1	<i>Interne audit</i>	62
5.2.2	<i>Ouditkomitees</i>	64

5.3	Model vir interne ouditafdeling	65
5.4	Model vir 'n ouditkomitee	67
5.5	Samevatting	70

BRONNELYS	71
------------------	----

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Vyf kategorieë van korporatiewe bestuur	11
Figuur 2.2	Toepaslikheid van die Kode	13
Figuur 2.3	Hiërargiese struktuur, ± 1950 - 1989	14
Figuur 2.4	Hiërargiese struktuur, 1994	16
Figuur 2.5	Hiërargiese struktuur, 1996	17
Figuur 5.1	Hiërargiese struktuur	66
Figuur C.1	Hiërargiese struktuur (Bylaag C)	88

BYLAE

Bylaag A	75
Bylaag B	78
Bylaag C	83
Bylaag D	90

HOOFSTUK 1

AARD EN OMVANG VAN DIE STUDIE

1.1 Inleiding

Die landboukoöperasiewese het tydens die afgelope twee jaar dramatiese veranderinge ondergaan. Só het Sentraalwes Koöperasie dan ook by van hierdie veranderde denke aangesluit en is die huidige ondernemingsvorm dié van 'n maatskappy.

Om by hierdie veranderde omstandighede aan te pas beteken dat sekere interne veranderinge noodsaaklik is.

In hierdie skripsie word daar navorsing gedoen aangaande die rol en funksie van beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee binne Senwes Beperk.

Die veranderde omstandighede beteken dat indien diensspesialiste soos byvoorbeeld interne ouditeure wil oorleef en hul bestaan wil regverdig, hulle sal moet verseker dat hul dienste voldoen aan die behoefte en verwagtinge van hul klante en/of bestuurslui. Binne die Senwes-omgewing is elke departement dan ook 'n kliënt van interne oudit en moet as sodanig behandel word.

Op 29 November 1994 is die verslag van die King-komitee oor korporatiewe bestuur gepubliseer. Dié King-verslag (The King Report on Corporate Governance, 1994) bevat onder meer sekere bepalings en riglyne insake die interne ouditfunksie asook dié van ouditkomitees.

Wat die ouditfunksie betref, beklemtoon die King-verslag die vereiste dat betrokke ondernemings 'n doeltreffende interne ouditafdeling moet hê wat die respek en medewerking van die direksie en bestuur behoort te geniet.

Ten opsigte van die ouditkomitees stel die King-verslag ook spesifieke riglyne. Alhoewel die kern van die King-verslag handel oor wat in die algemeen as goeie sakepraktyk beskou word, is een van die aanbevelings juis die instelling van ouditkomitees met gepaardgaande bespreking van die funksionering daarvan. Dit is die doel van hierdie navorsing om die invloed van die King-verslag op die rol en funksie van beide die interne oudit en die ouditkomitee te ondersoek en 'n model daar te stel waaraan 'n interne oudit-afdeling en 'n ouditkomitee binne Senwes Beperk behoort te voldoen.

1.2 **Probleemstelling**

Senwes Beperk het onlangs sy ondernemingsvorm van 'n koöperasie tot 'n maatskappy verander en beplan om aansoek te doen om notering op die Johannesburgse Effektebeurs.

Die King-verslag (The King Report on Corporate Governance, 1994) verteenwoordig dit wat oor die algemeen as goeie sakepraktyk beskou word, hoewel dit nie tans statutêr 'n voorskrif is nie. Die Johannesburgse Effektebeurs het dit egter as 'n noteringsvereiste gestel dat maatskappye in hul jaarverslae moet verklaar of hulle aan die King-verslag voldoen al dan nie.

Aangesien Senwes Beperk goedkeuring vir notering op die Johannesburgse Effektebeurs moet verkry, is dit noodsaaklik vir Senwes om te weet dat die maatskappy aan die riglyne soos vervat in die King-verslag, voldoen. Ter voldoening hieraan wil die maatskappy, wat onlangs eers 'n ouditkomitee daargestel het, graag weet en die versekering hê dat sy ouditkomitee aan dié vereistes voldoen. Hierbenewens sal die maatskappy ook bevestiging wil hê dat sy interne ouditafdeling se werk en bydrae ook aan die vereistes van die Verslag voldoen.

Hierdie navorsing is dus daarop gemik om aan die hand van die King-verslag 'n model te ontwikkel waaraan Senwes Beperk se interne oudit-afdeling asook die ouditkomitee behoort te voldoen.

1.3 Faktore wat aanleiding gegee het tot die studie

Met die verandering van ondernemingsvorm van koöperasie na maatskappy was dit reeds die doel van Senwes Beperk om op die Johannesburgse Aandelebeurs genoteer te word. Dit was dus vir Senwes Beperk belangrik om te weet of daar voldoen word aan die interne kontrole soos vervat in die King-verslag, asook of die ouditkomitee wat op die been gebring is, voldoen aan die spesifieke riglyne soos deur die King-verslag aanbeveel is. Hierdie redes het dan daartoe gelei dat hierdie studie aangepak is.

1.4 Doelstelling van die studie

Die studie is geïnisieer na aanleiding van die probleme soos hierbo uiteengesit, nadat die King-verslag vrygestel is. Dit was juis in dié tyd toe die direksie van Sentraalwes Koöperatief Beperk besluit het om by die veranderde omgewing aan te pas en van ondernemingsvorm te verander met die gevolglike vereistes om aan die King-verslag se bepalings te voldoen.

Die spesifieke doelstellings van hierdie studie is om:

- 1.4.1 Aan die bestuur van Senwes Beperk 'n model daar te stel vir verwysingsdoeleindes, waarvolgens die rol en funksie van die ouditkomitee en die interne oudit gemeet kan word aan die hand van die riglyne daargestel deur die King-verslag.
- 1.4.2 Vanuit die ouditkomitee en interne oudit se oogpunt gesien, fokus hierdie studie daarop om vas te stel watter waardetoevoeging beide die ouditkomitee en interne oudit aan die bestuur van Senwes Beperk kan gee.

1.5 Verwysingsraamwerk

Die verwysingsraamwerk waarin die ondersoek uitgevoer word, fokus eerstens op 'n literatuurstudie met betrekking tot interne oudit en ouditkomitees, en tweedens op die rol en funksie van Senwes Beperk se interne ouditafdeling en ouditkomitee.

1.5.1 Die onderneming wat ondersoek word

Die interne ouditafdeling van Senwes is 'n goed gevestigde afdeling wat jare al 'n noodsaaklike diens aan die volgende departemente lewer:

- *Handelsdepartement*

Hierdie departement beskik oor:

- ◆ 47 handelstakke oor die bedieningsgebied versprei;
- ◆ 24 werksinkels wat agent is vir 'n wye reeks heelwerktoe;
- ◆ 'n tweedehandse handelaar in trekkers en implemente;
- ◆ 3 kunsmisaanlegte;
- ◆ 5 ultramarke op geselekteerde dorpe;
- ◆ 'n distribusietak wat grootmaataankope na ander takke versprei;
- ◆ 14 motorhawens wat oor 'n wye reeks agentskappe beskik;
- ◆ 3 vulstasies;
- ◆ 'n besproeiingsafdeling;
- ◆ 'n versekeringsafdeling.

- *Landboudienstedepartement*

Hierdie departement beskik oor:

- ◆ 'n Graanafdeling wat oor 67 graansilo's beskik, en versprei is oor die bedieningsgebied. Opbergfasiliteite by hierdie silo's beloop 4.6 miljoen ton. Daar is 40 droogoonde beskikbaar. 'n Grondboeressorteerfabriek ressorteer ook onder hierdie afdeling;
- ◆ 'n Saadbedryfafdeling wat die bemarking van saad nasionaal onderneem;
- ◆ Landbou-ontwikkeling vir die ondersteuning van landboukundigheid.

- *Nywerhede-departement*

Hierdie departement beskik oor:

- ◆ Oliepersfabriek;
- ◆ 3 veevoerfabrieke;
- ◆ Troeteldierkosfabriek;
- ◆ Aartappelskyfiefabriek;
- ◆ Grondbonebotter-aanleg;
- ◆ Wynkelder.

Nywerhede het dan ook ander belange, naamlik:

- ◆ Die beherende aandeel in Country Bird waar braaikuikens grootgemaak, geslag en bemark word;
- ◆ Eierproduksie-eenheid van ongeveer 110 000 lêhenne;
- ◆ 'n Voerkraal waar ongeveer 17 000 stuks vee aangehou word;
- ◆ Aandele in Amaizco wat verskeie meule besit.

- *Beplanningsdepartement*

Hierdie departement verrig ondersteuningsdienste aan al die departemente, naamlik:

- ◆ Vervoer;
- ◆ Ingenieursdienste;
- ◆ Menslike Hulpbronne;
- ◆ Openbare Betrekkings;
- ◆ Inligtingsdienste.

- *Finansiële Departement*

Hierdie departement bestaan uit die volgende vyf diensafdelings, naamlik:

- ◆ Debiteure-afdeling;
- ◆ Bestuursadviesdienste;
- ◆ Sekretariële afdeling;
- ◆ Rekenmeesters;
- ◆ Interne Oudit.

Met die uiteensetting van Senwes Beperk se omvangryke onderne-
ming is dit duidelik dat die taak van interne oudit ook omvangryk is.

Dit is belangrik vir bestuur om te weet dat die interne kontrole van
elke departement en sy onderafdelings voldoende is en dat
bestuursbeleid gevolg word. Of die interne ouditafdeling aan hierdie
vereistes uitvoering gee, sal later duidelik geëvalueer word.

Bogenoemde vorm die grondslag, waarvolgens hierdie navorsingstuk
aangepak is.

1.6 Navorsingsmetodiek

Die navorsingsmetodiek het die volgende aspekte omsluit:

- Die uitvoering van 'n literatuurstudie ten opsigte van die volgende,
naamlik:
 - ◆ Die rol en funksie van 'n interne ouditafdeling;
 - ◆ Die rol en funksie van 'n ouditkomitee;
 - ◆ Die King-verslag, met spesifieke verwysing na die rol en funksie van
die interne ouditafdeling asook dié van 'n ouditkomitee.
- 'n Empiriese ondersoek is ook gedoen ter bereiking van die newe-
doelstelling van die studie, naamlik om 'n model daar te stel waaraan 'n
interne ouditafdeling en 'n ouditkomitee binne 'n landbou- koöperatiewe
omgewing behoort te voldoen. Hierdie empiriese ondersoek het behels
dat onderhoude gevoer is met die voorsitter van die ouditkomitee en die
hoof van die interne ouditafdeling.

- Met die inligting verkry uit die literatuurstudie en die empiriese ondersoek, kon die doelwit bereik word.

1.7 Aannames en Beperkings

Hierdie studie is onderneem met die volgende spesifieke aannames en beperkings in gedagte, naamlik:

1.7.1 Aannames

As die doelwitte van hierdie studie in ag geneem word, asook die relatief klein maar gespesialiseerde groep lesers vir wie hierdie studie bedoel is, kan daar met reg aanvaar word dat die leser:

- Meer as genoegsaam vertrou is met die filosofie, beginsels, funksies, aktiwiteite, rol en die prosesse van 'n interne ouditafdeling;
- Vertraud is met die rasionaal, beginsels, funksies, aktiwiteite, rol en die prosesse van 'n ouditkomitee;
- Vertraud is met die basiese inhoud van die King-verslag, aangesien die King-verslag nie in sy geheel in hierdie studie bespreek word nie maar net as basis gebruik word waar spesifiek na interne oudit en ouditkomitees verwys word.

1.7.2 Beperkings

Gesien in die lig daarvan dat die studie geïnisieer is om spesifiek op die rol en funksies van interne oudit en ouditkomitees binne die landbou- koöperatiewe omgewing te fokus, is die studieveld beperk tot:

- Die interne ouditafdeling en die ouditkomitee van Senwes Beperk in 'n landbou-koöperatiewe omgewing;

- Die omvang van die navorsing was beperk tot die rol en funksie van beide die interne ouditafdeling en ouditkomitee van Senwes Beperk, soos gesien deur die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die ouditkomitee, aangesien hulle 'n betekenisvolle bydrae tot die studie kon lewer.

Alhoewel die navorsingsomgewing en die omvang daarvan beperk was tot een organisasie alleenlik, moet dit uitgewys word dat die resultaat van die studie gebruik kan word vir enige organisasie van dieselfde omvang en aard met 'n interne ouditafdeling en 'n ouditkomitee. Die model wat hieruit ontwikkel is, kan in 'n breër spektrum aangewend word.

1.8 Uitleg van die skripsie

In hoofstuk twee word eerstens die agtergrond van die King-verslag, interne oudit en ouditkomitees gegee. Daarna word aandag aan die aanleidende faktore tot die studie geskenk.

In hoofstuk drie word die essensie van 'n literatuurstudie oor interne oudit, ouditkomitees en die King-verslag aangebied, met spesifieke verwysing na interne oudit en ouditkomitees.

In hoofstuk vier word 'n vraelys ontwikkel oor interne ouditfunksies en ouditkomitees en die resultaat van onderhoude gevoer, gebaseer op die vraelys met die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die ouditkomitees bespreek. Die resultate van die empiriese ondersoek word ook weergegee en bespreek.

Hoofstuk vyf bevat die aanbevelings, en die samevatting asook die model vir interne oudit en ouditkomitees word weergegee.

1.9 Samevatting

Hierdie hoofstuk skets die raamwerk waarbinne Sentraalwes Koöperasie hom getransformeer het tot 'n maatskappy, by name Senwes Beperk.

Dit bied die agtergrond van die tyd toe die King-verslag oor korporatiewe beheer in Suid-Afrika bekend gestel is. Senwes Beperk wil graag op die Johannesburgse Effektebeurs genoteer word, en die primêre rede hiervoor is om 'n meganisme te skep vir Senwes Beperk se aandeelhouers om hul aandele te kan verhandel. Die sekondêre rede is om kapitaal te kan genereer via die Johannesburgse Aandelebeurs. Dit fokus uiteindelik op waardetoevoeging vir Senwes Beperk se aandeelhouers.

HOOFSTUK 2

OMGEWING EN DIE ORGANISASIE WAT ONDERSOEK WORD

2.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word eerstens agtergrondinligting van die King-verslag (The King Report on Corporate Governance, 1994) gegee. Tweedens word die agtergrond van die Interne Ouditafdeling van Senwes Beperk weergegee, en laastens word die Ouditkomitee van Senwes Beperk bespreek.

2.2 Agtergrond

2.2.1 Die King-verslag

Die afgelope paar jaar is daar wêreldwyd deur die algemene publiek, wetgewende en professionele instansies 'n behoefte uitgespreek ten opsigte van 'n riglyn oor organisatoriese verantwoordelikheid en aanspreeklikheid in maatskappye. Met ander woorde, korporatiewe beheer.

Korporatiewe beheer omskryf die stelsel waardeur die verantwoordelikhede van ondernemings vasgestel, bestuur en gekontroleer word.

Die Treadway-kommissie (Report of the National Committee on Fraudulent Financial Reporting, 1987) in die Verenigde State en die Cadbury-komitee (Report of the Committee on Financial Aspects of Corporate Governance, Dec. 1992) in die Verenigde Koninkryk het die finansiële aspekte van korporatiewe bestuur ondersoek en aanbevelings daarvoor gegee. Die Cadbury-komitee het hoofsaaklik op finansiële verslagdoening en verantwoordelikhede, goeie praktyk rakende die verantwoordelikhede van uitvoerende en nie-uitvoerende direkteure, ouditkomitees, die vernaamste verantwoordelikhede van ouditeure (ekstern) en die skakels tussen aandeelhouders, direksie en ouditeure, ingevolge sy opdrag, gekonsentreer.

Na die publikasie van die Cadbury-verslag het die Instituut van Direkteure van Suider-Afrika (IOD) 'n soortgelyke behoefte in Suid-Afrika raakgesien, en die King-komitee is op die been gebring met die IOD wat 'n leidende rol gespeel het.

Daar was egter beduidende verskille tussen die King-verslag en die Cadbury-verslag. Die King-komitee se opdrag was baie wyer as dié van die Cadbury-komitee. Dié opdrag was dat die King-komitee daardie aangeleenthede wat deur die Cadbury-komitee ondersoek is, ook moes dek, sowel as die Etiese Kode vir Sakeondernemings (King-verslag, 3 : 1992) in Suid-Afrika moes ingesluit het. Die doel was om die hoogste standaard van korporatiewe beheer in Suid-Afrika te bevorder. Verder is daar ook van die King-komitee verwag om die spesiale omstandighede wat in Suid-Afrika heers, in ag te neem, veral die opkoms van entrepreneurs uit die minder bevoorregte gemeenskappe.

Dit is egter noodsaaklik vir hierdie studie dat die leser die amptelike opdrag deur die Instituut van Direkteure van Suider-Afrika (IOD) aan die King-komitee moet verstaan:

Die King-komitee is deur die IOD in die lewe geroep. Die amptelike opdrag aan die King-Komitee was onderverdeel in vyf kategorieë van korporatiewe bestuur in Suid-Afrika soos hieronder voorgestel.

Figuur 2.1



Bron: Coopers & Lybrand : Struktuur van die King-komitee

- **Direkteurstaakgroep**

Dié taakgroep moes na die verantwoordelikhede van die uitvoerende en nie-uitvoerende direkteure kyk, asook die gereeldheid, omvang en die formaat van inligting wat aan aandeelhouders deurgegee word. Die taakgroep het hul taak benader met inagneming van die feit dat die Suid-Afrikaanse besigheidsfilosofie van maatskappye op openbaarmaking berus. Erkenning is dus gegee aan die feit dat inligting spoedig, relevant en so simplisties moontlik moet wees.

- **Ouditstaakgroep**

Die ouditstaakgroep het gehandel oor die vraag wat die primêre rol van die eksterne en interne ouditeure is. Die taakgroep het verder ook na die aanstelling en vergoeding van ouditeure en die tussentydse verslae gekyk.

- **Taakgroep vir skakeling met belanghebbendes**

Dié taakgroep het na die skakeling tussen al die verskillende belanghebbendes, by name aandeelhouders, partye wat met 'n maatskappy kontrakteer (werknemers) en partye wat 'n nie-kontraktuele verbintenis met 'n maatskappy het, gekyk.

- **Etiektaakgroep**

Die etiektaakgroep is gevra om 'n Kode van Etiek te ontwikkel waarin etiese praktyke vervat is, gerig op sake-ondernemings.

- **Nakomingstaakgroep**

Die nakomingstaakgroep moes die vraagstuk van aanvaarding van en voldoening aan die aanbevelings van die King-komitee deur alle betrokke partye, hanteer.

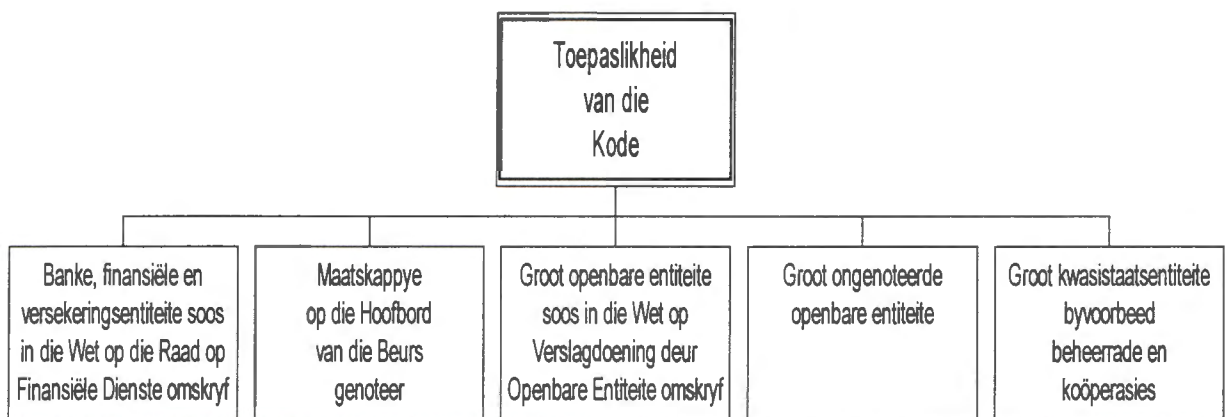
Die King-komitee het op 29 November 1994 sy verslag oor korporatiewe bestuur gepubliseer.

Alhoewel die King-verslag belangrike implikasies vir alle aandeelhouders in sake-ondernemings bevat, is dit veral van belang vir direkteure en ouditeure van sake-ondernemings, asook potensiële aandeelhouders en skuldeisers.

Soos die diagram hieronder aandui, is die Kode ook op koöperasies van toepassing.

Figuur 2.2

Toepaslikheid van die Kode



Bron: Coopers & Lybrand : Opsomming van die King-verslag, 1995 : 01

Die King-verslag beskou groot maatskappye as dié met totale aandeelhouersekuriteit van meer as R 50 miljoen. Alle organisasies word egter aangemoedig om die kode aan te neem (King-verslag, 1992).

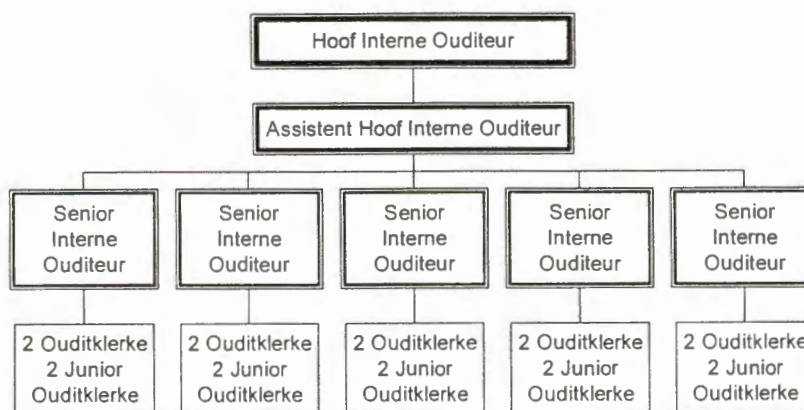
2.2.2 Interne ouditafdeling van die voormalige Sentraalwes Koöperasie Beperk en huidige Senwes Beperk

Oor 'n tydperk van ongeveer 40 jaar het die destydse interne ouditeure ontwikkel tot 'n volwaardige interne ouditafdeling binne die Sentraalwes milieu. Gedurende hierdie periode was die personeelsterkte ongeveer 22 tot 27 persone.

Die hiërargiese struktuur was soos volg:

Figuur 2.3

Hiërargiese struktuur, ± 1950 - 1989



Bron: Senwes Beperk, 1998 : 03

Gedurende die tagtigerjare is die ouditspan aangewend vir transaksie-oudits asook vir die gewone prosedure- en stelseloudits. Hierdie tipe oudits is op 'n steekproefbasis uitgevoer, wat die interne kontrole van elke departement beoordeel het. Hierdie oudits is op 'n deurlopende basis gedurende elke finansiële jaar ten opsigte van elke departement uitgevoer. Na elke oudit is daar 'n verslag bekend gestel. Hierdie verslag is aan die Assistent Hoof Interne Ouditeur oorhandig wat dit met die Hoof Interne Ouditeur uitgeklaar het. Na goedkeuring is die verslag aan die betrokke afdelingshoof, departementshoof en die Hoofbestuurder Finansies oorhandig vir regstellende optredes. Die eksterne ouditeure het met hul interimoudits sowel as met die finale jaarlikse oudit ook hierdie verslae ter insae gehad.

In 1989 is die afdeling gerasionaliseer en het slegs die Hoof Interne Ouditeur en vyf Senior Interne Ouditeure behoue gebly, die rede synde om 'n meer effektiewe ouditafdeling te ontwikkel.

As gevolg van dié rasionalisasie en die omvang van die oudit taak van Sentraalwes moes daar 'n nuwe benadering tot interne audit by Sentraalwes gevolg word. Met 'n korps wat oor 'n wye ervaring en naskoolse kwalifikasies beskik het, moes die audits op só 'n wyse benader word dat effektiwiteit nooit ingeboet word nie.

Na die rasionalisasie het elk van die vyf senior interne ouditeure die verantwoordelikheid van 'n departement binne Sentraalwes aanvaar. In die geval van spesiale ondersoek soos dié rakende diefstal en bedrog, was die betrokke senior in die betrokke departement dan aan die hoof van die ondersoekspan met 'n baie noue samewerking van die hoof interne ouditeur se kant. Spesiale auditondersoek was in die verlede die verantwoordelikheid van die assistent hoof interne ouditeur. Van die ander seniors is dan opgeneem in die span, en sodra die ondersoek afgehandel was, het hulle weer voortgegaan met hul audits.

Wat die normale roetine-audits betref, het die klem nog steeds op interne kontrole gelê. Die hoof interne ouditeur het na beraadslaging met elke departementshoof 'n auditrooster opgestel. 'n Prioriteitslys is gevolg en die dringende audits eerste uitgevoer.

Met die rekenaarhoofraamstelsel is auditsteekproewe baie verfyn om sodoende tyd te bespaar om vinniger 'n evaluasie van die interne kontrole te kan doen. Daar is met ander woorde op 'n strategie besluit na aanleiding van die uitslag van elke steekproefontleding. Indien die foutkoers die norm oorskry het, is 'n indringende transaksie-audit uitgevoer. In die gevalle waar die uitslag laer as die norm was, is daar nie verder tyd gemors nie. Hierdie auditbenadering was net moonlik as gevolg van die kennis wat die interne auditspan van die stelsel en prosedure van Sentraalwes het. Tesame met

die aanwending van hierdie kennis en die ontwikkeling van rekenaarverslae, was dit moontlik om binne 'n twee jaar siklus, die hele Sentraalwes te oudit.

Weereens was die samewerking tussen die eksterne oudit en die interne oudit goed en was daar die minimum oorvleueling van oudit. Alle ouditverslae, -programme en ouditwerkspapiere van interne oudit was beskikbaar aan die eksterne ouditeure.

Gedurende hierdie tydperk is daar ook begin om volledige rekords op te bou van die stelsels en prosedure van elke taak wat binne elke departement verrig is.

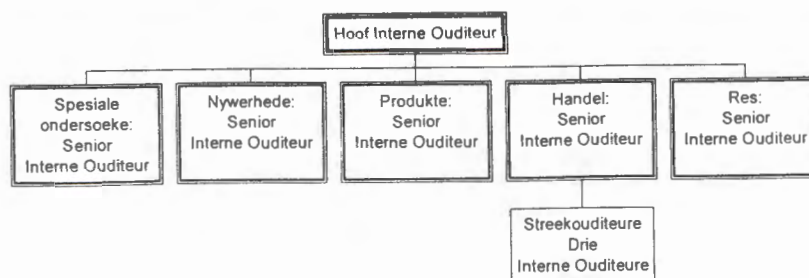
In die vroeë negentigerjare het daar egter 'n toename van spesiale oudits plaasgevind. Dit kon toegeskryf word aan die effektiwiteit van die ouditspan, hul ervaring en kennis van die stelsels. Voortspruitend hieruit is dit aan een senior interne ouditeur opgedra om net diefstal- en bedrogondersoeke te behartig.

Na die King-verslag in 1994 gepubliseer is, het die interne ouditbenadering noodwendig ook verander.

In die periode direk voor die King-verslag het die struktuur van die ouditafdeling (Hoof Interne Ouditeur : Senwes Beperk) soos volg daar uitgesien:

Figuur 2.4

Hiërargiese struktuur : 1994



Bron: Senwes Beperk, 1998 : 03

Gedurende hierdie periode is die prioriteitsbepaling van elke departement se oudits onderneem deur hoofsaaklik die hoof interne ouditeur na oorlegpleging met elke departementshoof.

Die voltooiing van 'n siklus was twee jaar, waarbinne elke departement aan indringende en normale roetine-oudits onderwerp is. Die ouditrooster was altyd buigsaam indien inligting of versoeke daartoe gelei het dat 'n spesiale ondersoek moes plaasvind.

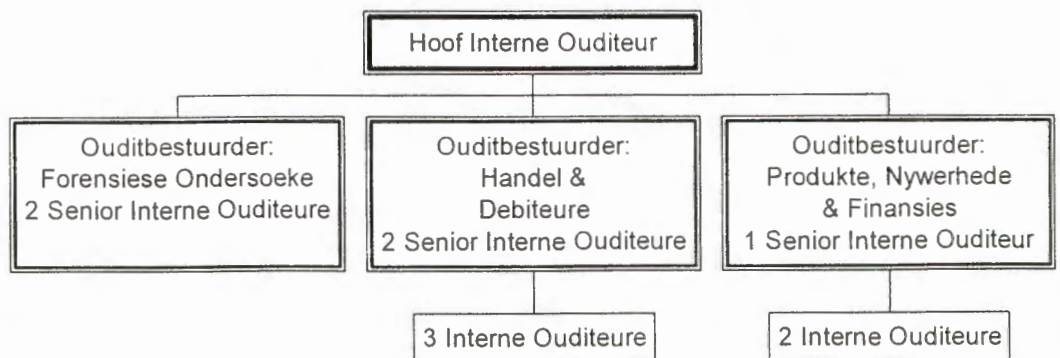
Nadat die proses om die ondernemingsvorm te verander in werking gestel is, is daar ernstige oorweging aan die aanbevelings van die King-verslag geskenk. Dié proses het daartoe gelei dat Sentraalwes op 1 September 1996 'n Ouditkomitee op die been gebring het.

Die ouditkomitee het aanbeveel dat die interne ouditafdeling se struktuur gewysig moet word, wat aanvaar en geïmplementeer is. Die rede vir hierdie verandering was om aan te sluit by die maatskappyvormverandering en die aanbevelings van die King-verslag.

Die struktuur het daarna soos volg daar uitgesien:

Figuur 2.5

Hiërargiese struktuur : 1996



Bron: Senwes Beperk, 1998 : 03

In teenstelling met die verlede is die ouditsiklus ingekort tot 1 jaar. Verder was die insette van die ouditbestuurders groter, aangesien hulle 'n risikomodel moes bou, gebaseer op ervaring en inligting tot hul beskikking, wat die prioriteit van elke oudit volgens die ouditrooster ook kan beïnvloed. Met ander woorde, die Hoof Interne Ouditeur en die betrokke ouditbestuurder het na aanleiding van die risikomodel 'n prioriteitslys opgestel wat dan met elke departementshoof bespreek is. Hierna is die ouditrooster basies gefinaliseer.

Die ouditrooster kon egter ook deur versoeke van die ouditkomitee verander, asook deur spesiale ondersoeke wat van tyd tot tyd noodsaaklik word.

Tans is die situasie nog dieselfde.

2.2.3 Die Ouditkomitee

Soos reeds vermeld, het Sentraalwes Koöperasie nie 'n ouditkomitee gehad nie. Nadat die proses van verandering van koöperasie na maatskappy in werking gestel was, was dit reeds die doelwit van Senwes Beperk om Aandelebeurs toe te gaan. Dit is daarom ook reeds besluit dat die aanbevelings van die King-verslag geïmplementeer sal word, aangesien die King-verslag op Senwes Beperk van toepassing was.

Dit is tans 'n Beursvereiste dat maatskappye wat genoteer wil word, aan die vereistes soos gestel in die King-verslag, sal moet voldoen. In hierdie geval, met verwysing na die King-verslag, word spesifiek na die bestaan en funksionering van 'n ouditkomitee verwys.

Op 1 September 1996 is 'n ouditkomitee amptelik deur Senwes Beperk in die lewe geroep.

2.3 Samevatting

Hierdie hoofstuk omskryf die agtergrond van die King-verslag, die interne ouditafdeling en die ouditkomitee van Senwes Beperk.

Die King-komitee is deur die Instituut van Direkteure van Suider-Afrika versoek om verslag te lewer oor korporatiewe beheer in Suider-Afrika. Hierdie verslag moes 'n breër spektrum dek as wat beide die Treadway- en die Cadbury-komitee se finansiële aspekte van korporatiewe bestuur behels het.

Die King-komitee was in vyf taakgroepe verdeel, wat hul verslag op 29 November 1994 gepubliseer het. Die implikasies van hierdie verslag het belangrike riglyne vir alle aandeelhouers in sake-ondernemings bevat, asook vir direkteure, ouditeure en selfs skuldeisers.

Een van die implikasies van die King-verslag was dat die Johannesburgse Aandelebeurs die King-verslag as 'n voorvereiste gestel het vir notering op die Beurs. Senwes Beperk is van voorneme om genoteer te word, en gevolglik is dit vir die bestuur van Senwes Beperk noodsaaklik om te weet dat daar aan die vereistes voldoen word met die oog op notering.

Die interne ouditafdeling van Senwes Beperk bestaan al byna 50 jaar. Oor hierdie periode het die struktuur baie verander tot die huidige struktuur wat 'n aanbeveling van die ouditkomitee was (figuur 2.5 verwys).

Die huidige stand van die interne ouditafdeling is dat die hoof interne ouditeur tesame met 3 ouditbestuurders, 5 seniors en 5 interne ouditeure die taak van interne kontrole vir bestuur bevestig. Die opdragte kom van die ouditkomitee, wat dit aan Senwes Beperk se bestuur oorhandig. Wat die King-verslag se vereistes betref, is hierdie struktuur en funksies van interne audit van Senwes Beperk in ooreenstemming daarmee.

Wat die ouditkomitee betref, het Senwes Beperk se komitee eers in September 1996 beslag gekry, hoofsaaklik om aan die King-verslag se aanbevelings te voldoen.

Die waarde wat aan die bestuur van Senwes Beperk deur die interne ouditafdeling en die ouditkomitee toegevoeg word, is vir die bedryf van Senwes Beperk van kardinale belang, aangesien die korporatiewe beheer soos deur die King-verslag aanbeveel word, die sekerheid kan verskaf dat die vereistes nagekom is voor notering op die Aandelebeurs.

HOOFSTUK 3

DIE KING-VERSLAG, ROL EN FUNKSIE VAN INTERNE OUDIT EN OUDITKOMITEES

3.1 Inleiding

Die oogmerk van hierdie hoofstuk is om die volgende drie konsepte bekend te stel, naamlik:

- Die King-verslag
- Interne oudit se rol en funksie
- Die ouditkomitee se rol en funksie

Gepaste definisies van al drie konsepte word in die hoofstuk ingesluit. Daarna word 'n kernagtige opsomming van elk van die drie konsepte gegee, soos deur die King-verslag uiteengesit. Laastens word 'n literatuurstudie van die rol en funksie van beide die interne oudit en die ouditkomitee onderneem.

3.2 Die King-verslag oor Korporatiewe Beheer

Die King-komitee is in die lewe geroep om die verskillende aspekte van korporatiewe beheer in die Suid-Afrikaanse konteks te ondersoek en om 'n kode van etiek vir sake-ondernemings te ontwikkel.

Die doel daarvan was *“om die hoogste standaard van korporatiewe beheer in Suid-Afrika te bevorder”* (Price Waterhouse: 1996 : 01).

Alhoewel die King-verslag belangrike implikasies vir alle aandeelhouers in sake-ondernemings bevat, is dit veral van belang vir direkteure en ouditeure van sake-ondernemings.

Volgens die King-verslag is die Kode van Korporatiewe Praktyke en Gedrag 'n stel beginsels en poog dit nie om die gedetailleerde gedragskode van direkteure in enige spesifieke aangeleentheid te bepaal nie.

Daar is 12 basiese beginsels wat kortliks soos volg opgesom kan word:

3.2.1 Die Raad van Direkteure

- Die enkele direksiestruktuur is die toepasliker struktuur wat in Suid-Afrika gebruik word, eerder as 'n bestuurs- en toesig-houdende direksiestruktuur. Eersgenoemde laat 'n groter mate van interaksie tussen die direkteure tydens die hantering van sake soos strategie, beplanning, prestasie, hulpbronne, standaard van optrede en kommunikasie met aandeelhouers toe.
- Geen direksie behoort minder as twee nie-uitvoerende direkteure van toereikende kaliber te hê nie, sodat hul menings beduidende gewig in direksiebesluite sal dra.
- Die Raad moet volle en effektiewe beheer oor die maatskappy behou en moet ook die uitvoerende bestuur monitor en toesien dat besluite oor wesentlike aangeleenthede in die hande van die direksie is.
- Die direksie behoort 'n definisie ten opsigte van wesentlikheid te hê aangaande sake soos die aankoop en verkoop van bates, beleggings, kapitale projekte en magtigingsvlakke.
- Die vlak of omskrywing van wesentlikheid berus by elke maatskappy self. Verder kan 'n tegniese subkomitee aangestel word om tegniese aangeleenthede of projekte te ondersoek.

Volgens die King-verslag (1994 : 08-10) is die rol en funksie van die direksie soos volg:

- Daar behoort 'n balans tussen uitvoerende en nie-uitvoerende direkteure te bestaan.
- Werkers, in teenstelling met bestuur, behoort ook deel te hê aan die bestuur van die betrokke maatskappy.
- Lewensvatbaarheid en uitvoerbaarheid van belangrike sake of projekte behoort deur die raad van direkteure goedgekeur te word.
- Alle betrokke maatskappye behoort 'n bekwame maatskappysekretaris aan te stel, of 'n kontrak met 'n professionele onderneming aan te gaan wat so 'n diens kan lewer.
- Wanneer enige direkteur of amptenaar van 'n genoteerde maatskappy aandele van daardie maatskappy koop of verkoop of enige posisie in die aandele van die maatskappy opneem waarvan hy 'n direkteur is, hetsy direk of indirek, behoort hy onmiddellik die maatskappysekretaris skriftelik van sy voornemens in kennis te stel. Nadat die transaksie plaasgevind het, moet die datum van die transaksie, die prys, die aantal aandele en die aard van die transaksie ook skriftelik aan die maatskappysekretaris bekend gemaak word. Daar behoort 'n meganisme te wees om sodanige transaksies te monitor.

By die daaropvolgende raadsvergadering behoort 'n skriftelike verslag deur die betrokke aan die raad van direkteure voorgelê te word.

Maatskappye behoort ook 'n vasgestelde tydperk te oorweeg wat die aankondiging van die maatskappy se tussentydse en finale resultate voorafgaan, waartydens 'n direkteur nie direk of indirek enige transaksies met die maatskappy se aandele kan aangaan nie.

- 'n Direkteur behoort nie aanspreeklik gehou te word vir skending van omsigtigheid wanneer hy 'n sakebesluit te goeder trou geneem het nie.

Die King-komitee wys die volgende as die hoof funksies van die raad van direkteure aan (King Report, 1994 : 8-10):

- Om die maatskappy strategies en struktureel te stuur.
- Om van tyd tot tyd die strategie van die maatskappy te bepaal, en om die sake van die maatskappy te herdefinieer.
- Om te verseker dat die uitvoerende bestuur uitvoering gee aan die maatskappy se strategie soos van tyd tot tyd bepaal.
- Om te verseker dat die maatskappy voldoende interne kontrolestelsels op operasionele en finansiële vlak het.
- Om die uitvoerende hoofbestuurder aan te wys, om opvolging te verseker en om as raadgever op te tree by die aanstelling van senior bestuurslede.
- Om die nodige inligting met betrekking tot die maatskappy se aktiwiteite te verskaf aan diegene wat daarop geregtig is.
- Om te verseker dat die maatskappy eties optree.
- Om te verseker dat daar opvolging vir senior bestuurslede is.
- Om aandag te gee aan voldoende aftree- en gesondheidsvoordele en fondse.

Die verslag benadruk dat elke direkteur te goeder trou, eerlik en met integriteit moet optree.

Die direkteur moet te alle tye daarna streef om die aandeelhouders se belange te verhoog en terselfdertyd die belang van alle belanghebbendes in ag te neem, en om te verseker dat alle betrokke partye ten volle ingelig oor belangrike sake is. Direkteure moet altyd in die beste belang van die maatskappy optree en nooit ten bate van enige sektorale belang nie.

Die direksie moet daarop aandring dat raadsdokumente en ander inligting vroegtydig aan hulle oorhandig word om sodoende behoorlik ingeligte besluite te kan neem. Die direkteure moet vertroulike sake van die maatskappy respekteer, en indien daar enige twyfel oor enige aspek van hul funksies is, moet die direkteure onafhanklike professionele advies inwin.

Die direkteure moet toesien dat die raad die resultate van die uitvoerende bestuur monitor, asook dat die maatskappy jaarlikse begrotings voorberei waaraan prestasies gemeet kan word (Price Waterhouse, 1996 : 16-21 en King Report, 1994 : 5-8).

3.2.1.1 Aanspreeklikheid

Die King-verslag se aanbeveling in dié verband is dat 'n direkteur nie aanspreeklik behoort gehou te word vir pligsversuim indien hy die nodige sorg en vaardigheid toepas wanneer hy 'n sakebesluit te goeder trou geneem het nie. Daardie sakebesluit moet egter aan die volgende 3 kriteria voldoen:

- Dat die besluit geneem is nadat alle toepaslike feite in oënskou geneem is.
- Dat die besluit rasioneel is.
- Dat geen selfbelang daarby betrokke is nie.

3.2.1.2 Verantwoordelikheid

Die King-verslag (1994 : 08) wys daarop dat daar 'n reuse verantwoordelikheid op direkteure rus, maar dat dit bykans onmoontlik is om dit in 'n statutêre handleiding van direkteursfunksies te vervat.

3.2.2 Die Voorsitter

Dit is verkieslik dat die voorsitter se taak geskei moet wees van dié van die hoof-uitvoerende beampte. Gevolglik moet die voorsitter 'n onafhanklike nie-uitvoerende direkteur wees.

Die voorsitter het 'n belangrike rol om te vervul (King-verslag, 1994 : 13):

- Die persoon moet verseker dat die direksie gebalanseerd is.
- Die persoon moet in staat wees om objektief op te tree.
- Die persoon moet hom kan losmaak van die daaglikse bestuur van die onderneming om te verseker dat die normale ontwikkelingsgeleenthede onder die direksie se aandag gebring kan word en dat dit behoorlik geprioritiseer word.
- Die persoon moet verseker dat uitvoerende direkteure nie slegs hul bestuursrol vervul nie maar ook ten volle deelneem aan die beheer van die maatskappy.
- Die persoon moet ook verseker dat die nie-uitvoerende direkteure bydraes tot sakebesluite lewer.

3.2.3 Nie-uitvoerende direkteure

Die King-verslag benadruk dat elke direkteur ewe veel verantwoordelikheid dra, ongeag of hy 'n uitvoerende of nie-uitvoerende direkteur is.

Nie-uitvoerende direkteure behoort onafhanklik te wees in die sin dat hulle onafhanklik van bestuur moet wees en behoort geen voordele van die maatskappy te ontvang behalwe hul vergoeding nie. 'n Nie-uitvoerende direkteur behoort ook geen sakeverhouding met die maatskappy te hê nie.

Bogenoemde is in Suid-Afrika nie altyd moontlik nie, omdat daar 'n tekort aan kundige mense is, en daarom aanvaar die King-komitee dat senior uitvoerende direkteure van genoteerde filiaalmaatskappye as nie-uitvoerende direkteure in die houermaatskappy se direksie kan dien en dat 'n direkteur of bestuurder of 'n hoofaandeehouer van 'n beheermaatskappy wel as 'n nie-uitvoerende direkteur in 'n filiaal se direksie kan dien.

Volgens die verslag (1994 : 10-13) het 'n nie-uitvoerende direkteur, afgesien van sy normale funksies, vier belangrike pligte:

- Om sy kundigheid en kennis aan te wend in ooreenstemming met die maatskappy se strategieë en om aangevuur te word deur entrepreneurskap.
- Om die uitvoerende bestuur se prestasie objektief te monitor.
- Om 'n rol te speel en oplossings te vind in situasies waar botsing van belange bestaan.
- Om as klankbord te dien vir uitvoerende direkteure.

Dit moet die voorsitter se plig wees om met die steun van die meerderheid van die direksie lede seker te maak dat enige nie-uitvoerende direkteur wat nie tot die besluite van die direksie bydra nie, nie herkies word nie of dat sy/haar dienste beëindig word.

3.2.4 Aanstellings

Die keuse en aanstelling van direkteure behoort deur die volle direksie hanteer te word, en daarom word nominasiekomitees nie deur die King-verslag aanbeveel nie. Die samestelling van die Raad behoort die strategiese oorwegings en doelwitte van die onderneming voorop te stel. 'n Uitvoerende direkteur se dienskontrak, as daar een is, behoort nie langer as vyf jaar te duur nie, en indien 'n langer tydperk vereis word, behoort dit aan aandeelhouers se goedkeuring onderhewig te wees.

Nuut aangestelde direkteure behoort onderhewig te wees aan 'n bekendstellingstydperk wat die maatskappy se besigheid, hulpbronne, stelsels en bestuurstruktuur betref (Coopers & Lybrand, Vol 01/95 : 9).

3.2.5 Direkteursvergoeding

Aanbevelings oor vergoeding, met inbegrip van dié van nie-uitvoerende direkteure, moet aan 'n vergoedingskomitee gemaak word. Die lede van sodanige komitee moet bevoeg wees om sodanige vergoeding te kan bepaal, en die meerderheid moet nie-uitvoerende direkteure wees.

Daar moet afsonderlike volledige en duidelike openbaarmaking van uitvoerende en nie-uitvoerende direkteure se totale verdienste wees. Afsonderlike syfers moet ten opsigte van salaris, gelde, aandeleopsies en bonusse getoon word (Coopers & Lybrand, Vol 01/95 : 9).

3.2.6 Direkteursvergaderings

Ten einde sy funksies uit te voer, moet die direksie gereeld vergader soos met inagneming van die betrokke maatskappy se omstandighede bepaal word. 'n Direksie moet minstens een keer per kwartaal vergader (Coopers & Lybrand, Vol 01/95 : 10).

3.2.7 Maatskappysekretaris en professionele advies

Alle direkteure moet tot die advies van die sekretaris toegang hê en daarop geregtig wees om volgens 'n goedgekeurde prosedure op die maatskappy se onkoste onafhanklike professionele advies oor die maatskappy se sake in te win (Price Waterhouse, 1996 : 37).

Voor sodanige eksterne advies ingewin word, moet die saak met die voorsitter of die sekretaris bespreek word. Indien die omstandighede dit verhoed dat 'n direkteur met enige van genoemde twee skakel, moet hy hom laat lei deur wat in die beste belang van die maatskappy sal wees.

3.2.8 Kommunikasie met belanghebbendes

Dit is die direksie se plig om 'n gebalanseerde en verstaanbare beoordeling van die maatskappy se posisie voor te lê wanneer hulle aan belanghebbendes verslag doen. Die gehalte van die inligting moet op die riglyne van openlikheid en "wese bo vorm" gebaseer word. Verslagdoening moet oor wesentlike aangeleenthede wat vir alle belanghebbendes van beduidende belang en 'n bron van kommer is, handel.

Verslae en mededelings moet geskied in die konteks dat die gemeenskap nou groter deursigtigheid en aanspreeklikheid van korporasies vereis wat betref hul nie-finansiële sake, waaronder byvoorbeeld hul beleid ten opsigte van indiensneming en omgewingsake.

Verslae moet 'n balans tussen die positiewe en negatiewe aspekte van die maatskappy se aktiwiteite weergee.

Die direkteursverslag moet verklarings insluit dat:

- die finansiële state hul verantwoordelikheid is en dat dit die stand van sake van die maatskappy redelik getrou weergee;
- die ouditeure daarvoor verantwoordelik is om oor die finansiële state verslag te doen;
- voldoende rekeningkundige rekords en 'n doeltreffende stelsel van interne beheermaatreëls in stand gehou is;
- toepaslike rekeningkundige beleid, ondersteun deur redelike en verstandige oordeelsbesluite en ramings, konsekwent in die opstel van die finansiële state toegepas is;
- toepaslike rekeningkundige standaarde nagekom is of, indien daar enige afwyking in belang van redelike aanbieding was, hierdie afwyking nie net openbaar gemaak en verduidelik word nie, maar ook gekwantifiseer word;
- daar geen rede is om te meen dat die onderneming nie in die volgende jaar 'n lopende bedryf sal wees nie, of 'n verduideliking van redes tot die teendeel;
- die Kode van Korporatiewe Praktyke en Gedrag nagekom is, of indien nie, in watter opsigte dit nie nagekom is nie.

Die komitee (King-verslag, 1994 : 16-18) glo dat die jaarlikse algemene vergadering deeglik deur aandeelhouers benut moet word deur vrae te vra rakende die finansiële state en verslae wat voorgelê word. Daar word aanbeveel dat vorms in jaarverslae voorsien moet word, sodat aandeelhouers skriftelik vrae kan instuur voor die jaarvergadering.

3.2.9 Oudit

Maatskappye moet 'n doeltreffende interne ouditfunksie hê wat die respek en medewerking van die direksie, sowel as dié van die bestuur, afdwing.

Die hoogste vlak van besigheids- en professionele etiek moet deur die ouditeure gehandhaaf word, en veral die ouditeure se onafhanklikheid moet op geen wyse aangetas word nie.

Die direksie behoort 'n ouditkomitee te stig met 'n skriftelike opdrag wat deur die direksie bevestig is. Ouditkomitees kan 'n nuttige meganisme verskaf om finansiële verslagdoening te verseker. Deur 'n pro-aktiewe rol te speel kan ouditkomitees die geloofwaardigheid van finansiële verslae verhoog en kommunikasie tussen direkteure, ouditeure en bestuur verbeter.

Ouditfunksies wat deur die King-verslag beklemtoon word:

3.2.9.1 *Die ouditverslag*

Daar bestaan veeleisende verwagtinge van die ouditeur, maar daar is nie algemene begrip daarvoor dat die ouditeur se huidige rol eng omskryf word as slegs die verslagdoening oor die statutêre finansiële state nie.

Die King-verslag beveel aan dat die ouditeur se rol uitgebrei word sodat dit die volgende insluit:

- Verslagdoening aan aandeelhouers oor die direkteursverklaring betreffende die doeltreffendheid van hul stelsel van interne finansiële beheer.

- Verslagdoening aan aandeelhouders oor die direkteursverklaring of die onderneming 'n lopende bedryf is al dan nie.
- Oorsigte van tussentydse verslae.

Hierdie beduidende bykomende verantwoordelikhede behoort baie daartoe by te dra om die ouditeur in staat te stel om beter aan openbare verwagtinge te voldoen. Maar die primêre verantwoordelikheid vir die bestuur van 'n maatskappy moet by die direkteure berus, terwyl aandeelhouders en groot uitleners (in die praktyk die finansiële instellings) die primêre kontrole moet verskaf, byvoorbeeld deur die nakoming van die aangeleentheid te vereis wat in die Kode van Korporatiewe Praktyke en Gedrag behandel word (Coopers & Lybrand : Korporatiewe Bestuur - Die King-verslag, Vol 1/95).

Rekeningkundige standaarde kan verskil en laat beduidende ruimte om feite en syfers op verskeie maniere weer te gee. Die rekeningkundige professie beweeg in die rigting om die beskikbare opsies te beperk en om regsteun aan rekeningkundige standaarde te verleen. Die King-komitee het sy steun aan dié ontwikkeling toegesê.

3.2.9.2 *Ouditeursonafhanklikheid*

Daar bestaan 'n behoefte dat ouditeure die persepsie ten opsigte van hul werkverrigting moet verbeter. Die professie en sy lede doen stappe in dié verband, wat aktiewe deelname aan die King-verslag insluit.

Die King-aanbevelings is daarop gemik om aan ouditeure 'n sterker onafhanklike rol in die direksie te verseker. Dit sal aanleiding gee tot 'n natuurlike bondgenootskap

wanneer 'n ferm standpunt oor rekeningkundige beleid, toereikendheid van beheermaatreëls of kommer oor bestuursintegriteit nodig is (Coopers & Lybrand : Korporatiewe Bestuur - Die King-verslag, Vol 1/95).

Onafhanklike direkteure kan sodoende die dreigemente van ontslag, wat oor 'n ouditeur hang omdat hy ferm standpunt inneem, teenstaan.

3.2.10 Werkerdeelname

Maatskappye moet stelsels ontwikkel wat werkersdeelname deur werkerskomitees, uitvoerende komitees, direksies of andersins behels wat met die ontwikkeling van die volgende sal help (King-verslag, 1994 : 34):

- Praktyke wat tot die doeltreffende deel van tersaaklike inligting lei om werknemers in staat te stel om 'n beter begrip te verkry van die maatskappy waarvoor hulle werk.
- Doeltreffende konsultasie deur die bestuur met die werksmag voordat besluite geneem word wat die werkers beïnvloed.
- Vinnige identifisering van konflik en die doeltreffende oplossing daarvan.

3.2.11 Program van Regstellende Aksie

'n Program van regstellende aksie moet deel van elke maatskappy se besigheidsplan vorm (King Report, 1994 : 34).

3.2.12 Etiese kode

'n Korporasie moet sy eie etiese kode as deel van die korporatiewe bestuur van daardie korporasie implementeer.

'n Etiese kode moet (King Report, 1994 : 34-35):

- die korporasie tot die hoogste gedragstandaarde verbind;
- op so 'n wyse ontwikkel word dat dit alle belanghebbendes by die vestiging van die kultuur daarvan betrek word;
- die totale verbintenis van die direksie en hoofuitvoerende beampte van die korporasie geniet;
- genoeg besonderhede bevat ten einde duidelike riglyne te bied oor die gedrag wat van alle werknemers verwag word.

3.3 Interne Oudit

3.3.1 Definisies van interne oudit

Sawyer (1983 : 7) omskryf interne oudit as *“a systematic, objective appraisal by internal auditors of the diverse operations and controls within an organization to determine whether (1) financial and operating information is accurate and reliable, (2) risks to the enterprise are identified and minimized, (3) external regulations and acceptable internal policies and procedures are followed, (4) satisfactory standards are met, (5) resources are used efficiently and economically, and (6) the organization’s objectives are effectively achieved ... all for the purpose of assisting members of the organization in the effective discharge of their responsibilities.”*

Volgens die Instituut van Interne Ouditeure word interne oudit soos volg omskryf:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization. The objective of internal auditing is to assist members of the organization in the effective discharge of their

responsibilities. To this end, internal auditing furnishes them with analyses, appraisals, recommendations, counsel and information concerning the activities reviewed. The audit objective includes promoting effective control at reasonable cost. The members of the organization assisted by internal auditing, include those in management and the board of directors" (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing : 1994 -1995).

Nog twee bykomende doelstellings van die interne ouditverslag wat bestaan, wat egter ondergeskik is aan die hoofdoelstelling van verslaglewering, is (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing : 1994 -1995):

- die ontdekking van foute, en
- die ontdekking van bedrog.

3.3.2 Die omvang van interne oudit

Die omvang van interne oudit soos uiteengesit in Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (1994 - 1995 : 31 - 35), sluit die volgende in:

- Nagaan van die betroubaarheid en integriteit van finansiële en operasionele inligting en die metodes gebruik om sodanige inligting te identifiseer, te meet, te klassifiseer, asook die verslaglewering van hierdie inligting.
- Nagaan van die stelsel ingestel om nakoming van die beleid, planne, prosedures, wette en regulasies te verseker, wat 'n wesentlike uitwerking op bedryfsaktiwiteite en verslae kan hê, asook om te bepaal of die organisasie dit nakom.
- Nagaan van die metodes vir die beveiliging van die bates, en waar nodig, die verifikasie van die bestaan van hierdie bates.

- Om die doeltreffendheid, doelmatigheid en toereikendheid waarmee hulpbronne aangewend word, te evalueer.
- Die nagaan van programme of bedryfshandelinge om vas te stel of resultate in ooreenstemming met neergelegde doelwitte en mikpunte is en of programme en bedryfshandelinge soos beplan uitgevoer word.

3.3.3 Professionele bekwaamheid van 'n interne ouditafdeling

Sawyer (1988 : 785) sê: *“Good auditing demands good auditors.”*

Volgens die Instituut van Interne Ouditeure (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing, 1994 -1995 : 17-21) is die volgende standarde ook van belang, naamlik:

Standaard 200	<i>“Internal audits should be performed with proficiency and due professional care.”</i>
Standaard 210	<i>“The internal auditing department should provide assurance that the technical proficiency and educational background of internal auditors are appropriate for the audits to be performed.”</i>
Standaard 220	<i>“The internal auditing department should possess or should obtain the knowledge, skills and disciplines needed to carry out its audit responsibilities.”</i>
Standaard 230	<i>“The internal auditing department should provide assurance that internal audits are properly supervised.”</i>
Standaard 240	<i>“Internal auditors should comply with professional standards of conduct.”</i>
Standaard 250	<i>“Internal auditors should possess the knowledge, skills and disciplines essential to the performance of internal audits.”</i>

Standaard 260	<i>“Internal auditors should be skilled in dealing with people and in communicating effectively.”</i>
Standaard 270	<i>“Internal auditors should maintain their technical competence through continuing education.”</i>
Standaard 280	<i>“Internal auditors should exercise due professional care in performing internal audits.”</i>

3.3.4 'n Effektiewe interne ouditafdeling

Volgens Lubbe (1995 : 87) word duidelike aanbevelings oor slaggate wat vermy moet word, gegee om sodoende 'n effektiewe interne ouditafdeling in 'n organisasie daar te stel. Die volgende faktore moet teenwoordig wees vir 'n effektiewe interne ouditafdeling:

- Lubbe (1995 : 87) stel dit dat die King-verslag se kernaanbeveling in dié verband is dat die betrokke ondernemings 'n doeltreffende interne ouditfunksie moet hê wat die respek en medewerking van die direksie en bestuur geniet.
- Volgens Lubbe moet die interne ouditafdeling 'n loopbaan vir sy personeel bied. Volgens hom word daar dikwels te min kontinuiteit in die personeelbesetting van 'n interne ouditafdeling gevind.

Sy redes wat aangevoer word, is:

- ✓ Die ondernemingstruktuur maak moontlik nie voorsiening vir loopbaanvooruitsigte in die interne ouditafdeling nie. Dit veroorsaak dat personeel aansoek doen om ander poste, hetsy binne of buite die instansie, wat meebring dat 'n kundige interne ouditafdeling met voldoende ervaring nooit gevestig kan word nie.

- ✓ Dit kan ook wees dat juis die organisasiestruktuur tot gevolg het dat die wye blootstelling wat die interne ouditafdeling bied, die personeel van die interne ouditafdeling gesogte kandidate maak vir ander poste binne die organisasie, wat ook die kontinuïteit beïnvloed.

Volgens Lubbe kom dit baie keer voor dat die wye ondervindingsmoontlikhede wat interne oudit bied, die opleidingsveld van senior bestuurpersoneel is.

Die goue reël is egter dat direksies en besture moet toesien dat interne ouditafdelings in eie reg loopbaanvoorsigte bied, en moet waak teen die voortdurende wisseling van personeel wat meebring dat sulke afdelings nooit werklik op dreef kan kom nie.

- ✓ Ouditpersoneel moet nie as "aflospersoneel" diens doen nie.
- ✓ Sommige direksies en besture maak hulle daaraan skuldig dat die interne ouditafdeling omgeskep word in 'n spesiale ondersoekafdeling. Dit sluit take in soos lewensvatbaarheidstudies, evaluering van potensiële gerekenariseerde stelsels en ondersoeke rakende oornames van ander ondernemings.
- ✓ Dit is ook demotiverend vir die interne ouditafdeling wanneer bestuur nie uitvoering gee aan sinvolle voorstelle ter verbetering van die rekeningkundige en interne beheerstelsels nie. Sinvolle kommunikasiekanale vir die interne ouditeur tot op die hoogste vlak is hier die goue reël. Dit is in dié opsig waar die vestiging van 'n ouditkomitee soos deur die King-verslag voorgestel, hierdie probleme help oorbrug.

- ✓ Die wanopvatting dat die ouditeure net op soek is na foute en bedrog, veroorsaak dat die interne ouditeure nie dieselfde mate van aanvaarding geniet as ander werknemers nie. Die direksie en bestuur moet dus doelbewus poog om misvattinge uit die weg te ruim en die beeld van die interne ouditafdeling deurlopend help uitbou.

3.3.5 Die tradisionele rol en funksie van interne audit

Sawyer (1983 : 749) sê soos volg: *“Successful internal auditing is constructed on a foundation of technical excellence. The structure must be firmly buttressed on the one side by demonstrated acceptance and support at the highest levels in the enterprise, and on the other by continued, professional, imaginative service to management.”*

Sawyer (1983 : 750) sê verder ook: *“... for the auditing function to be effective, it must be independent of the activities it audits.”*

Wat die rapportering betref, stel die Instituut van Interne Ouditeure dit met Standaard 110.1 soos volg:

“ .1 Die hoof van die interne ouditafdeling behoort verantwoordelik te wees aan 'n individu in die onderneming met voldoende gesag om onafhanklikheid te bevorder en breë ouditdekking, toereikende oorweging van ouditverslae, en toepaslik optrede op ouditaanbevelings te verseker.

.2 Die hoof van die interne ouditafdeling behoort direkte toegang tot die uitvoerende bestuur te hê. Gereelde kommunikasie met die uitvoerende bestuur skep die geleentheid om mekaar wedersyds in te lig oor sake van gemeenskaplike belang.

.3 Onafhanklikheid word verhoog indien die uitvoerende bestuur die aanstelling en afdanking van die hoof van die interne ouditafdeling behartig.”

Met inagneming van die aanhalings genoem, is daar hoofsaaklik twee rolle wat die interne oudit moet vervul om dié funksies te verwesentlik.

3.3.5.1 *As adviseur optree vir lede van organisasie*

- As adviseur ondersoek en gaan die interne ouditeur die aktiwiteite van die onderneming na om hulle te kan evalueer ten einde raad, inligting en aanbevelings te doen aan die lede van die organisasie, sodat die lede hulle verantwoordelikhede effektief kan nakom.
- As adviseur moet die interne ouditeur 'n onbevooroordeelde mening kan vorm, en daarom word dié ouditfunksie as 'n onafhanklike waardeskattingfunksie gedefinieer en behoort dit ook as sodanig in die organisasieplan ingevoeg te word.
- 'n Adviseur gee slegs raad, verskaf inligting en/of maak aanbevelings. Daarom is en bly die besluit om hierdie aanbevelings, raad of inligting te aanvaar of te verwerp altyd die top uitvoerende bestuur se reg. Die interne ouditfunksie behoort nooit oor die organisatoriese mag te beskik om die resultate van sy oudit op top uitvoerende bestuur af te dwing nie.

Volgens die Standaarde van die Instituut van Interne Ouditeurs, 440 verwys, is die ouditeur slegs verantwoordelik om op te volg dat daar wel na aanleiding van sy aanbevelings 'n besluit geneem is deur die top uitvoerende bestuur, te wete:

- die aanbevelings te aanvaar, in welke geval die interne ouditeur moet vasstel dat die verlangde resultate deur die regstellende stappe gedoen, verkry word;
- die aanbevelings te verwerp, in welke geval die interne ouditeur moet vasstel dat die topbestuur die risiko om nie-regstellende stappe te doen met betrekking tot die gerapporteerde auditbevindings, aanvaar het.

3.3.5.2 *As 'n kontrole vir die organisasie*

Volgens Standaard 100, 110 en 440 van die Instituut van Interne Ouditeurs is die kern soos volg:

- Die interne auditfunksie dien as 'n opsporende kontrole in die stelsel van interne kontrole en funksioneer as 'n kontrole oor ander kontroles.
- Die omvang van die taak van die interne auditfunksie sluit die nagaan en evaluasie van die toereikendheid en doeltreffendheid van die stelsel van interne kontrole deur die interne ouditeur in, sowel as die beoordeling van die kwaliteit van nakoming in die uitvoering van toegewysde verantwoordelikhede.
- In hierdie rol word die stelsel van interne kontrole met sy komponente administratiewe, bestuur- en rekenkundige kontrole in sy geheel geëvalueer en die top uitvoerende bestuur oor die toereikendheid daarvan ingelig.

- Die doel met die evaluasie van die toereikendheid van die stelsel van interne kontrole is om vas te stel dat die gevestigde stelsel redelike versekering verskaf dat die doelwitte van die onderneming effektief en ekonomies bereik word. In hierdie proses word ook vasgestel of die beleid, die standaarde en prosedures soos deur bestuur bepaal is, nagevolg word.
- Die doel met die evaluasie van die doeltreffendheid van die stelsel van interne kontrole is om vas te stel of die stelsel betroubaar is al dan nie. Dit bepaal weer of doelwitte en mikpunte op 'n akkurate en tydige wyse met minimale gebruik van hulpbronne bereik word.
- Die kwaliteit van nakoming word laastens beoordeel om vas te stel of die doelwitte van die onderneming bereik is al dan nie.

3.3.6 Die King-verslag oor interne audit

Die King-verslag het die volgende riglyne ten opsigte van die interne auditfunksie neergelê:

- 3.3.6.1 Daar moet 'n interne auditafdeling wees wat effektief funksioneer binne maatskappye wat geraak word deur die King-verslag.
- 3.3.6.2 Die Suid-Afrikaanse Instituut van Interne Ouditeure het riglyne en standaarde daargestel wat gevolg behoort te word.
- 3.3.6.3 Die interne auditafdeling moet die nodige respek en medewerking van die direksie sowel as die bestuur geniet.

- 3.3.6.4 Interne oudit moet onafhanklik funksioneer. Daar moet geen beperking op hul onafhanklikheid wees nie.
- 3.3.6.5 Interne oudit is 'n integrale deel van die onderneming en vorm deel van die beleid van bestuur en die direkteure. Die reglement van interne oudit behoort deur die bestuur en die direkteure goedgekeur te word.
- 3.3.6.6 Die interne oudit se rol binne 'n onderneming is om die onderneming se aktiwiteite te ondersoek en te evalueer. Die interne oudit se funksie is om die uitvoerende bestuur te help om hul verantwoordelikhede na te kom. Dit word gedoen deur ontledings, evaluerings, aanbevelings, beradslaging en noodsaaklike inligting.
- 3.3.6.7 Interne oudit is daarvoor verantwoordelik dat beide die bestuur en die raad van direkteure van inligting, aanbevelings rakende interne kontroles se nakoming en effektiwiteit voldoende is. Waar nie, moet aanbevelings gedoen word om sake reg te stel.
- 3.3.6.8 Die doel van interne oudit behoort die volgende in te sluit:
- Nasien van die integriteit en aanvaarbaarheid van die finansiële en operasionele inligting om daaruit afleidings te kan maak. Die inligting moet dan per verslag gerapporteer word.
 - Nasien van stelsels om vas te stel dat die beleid, planne, prosedures en wetgewing nagekom word.
 - Nagaan van stelsels om die bates van die onderneming te bevestig en te beskerm.
 - Die beoordeling van die onderneming se finansiële bestuur, menslike hulpbronbestuur en ander bronne, asook die effektiewe toepassing van die onderneming se aktiwiteite.

- Nasien van programme en aktiwiteite om te bepaal of die resultate behaal, voldoen aan die doelwitte deur bestuur gestel, en of die aktiwiteite uitgevoer word volgens beplanning.

3.4 Ouditkomitees

3.4.1 Inleiding

Die King-verslag stel dit duidelik dat alle betrokke maatskappye ouditkomitees behoort te hê. Die vorm van so 'n komitee en die interaksie met die eksterne ouditeure is 'n belangrike beginsel in korporatiewe beheer.

3.4.2 Definisies van Ouditkomitees

Tydens die navorsing wat in dié verband onderneem is, is verskillende definisies van 'n ouditkomitee gevind. Enkele van die omskrywings word hier aangehaal.

“n Ouditkomitee is 'n onderdeel van die organisasiestruktuur. Die interne beheerstelsel werk binne die raamwerk van die organisasiestruktuur. 'n Ouditkomitee moet die integriteit van finansiële verslagdoening verseker en omsien na die behoorlike werking van die interne beheerfunksie. Ouditkomitees behoort oorwegend uit nie-uitvoerende direkteure saamgestel te word. Hul primêre funksie is om die maatskappy se posisie objektief te beoordeel.” (Ford, 1990 : 19)

“Audit Committee : a committee of directors of a corporation whose specific responsibility is to review the annual financial statements before submission to the board of directors. The committee generally acts as liaison between the auditor and the board of directors, and its activities may include the review of nomination of the auditors, overall scope of the audit, results of the audit, internal

financial controls and financial information for publication.” (Accountants International Study Group, 1977 : 2)

“Die ouditkomitee behoort as ‘n subkomitee van die raad van direkteure te funksioneer en moet gereeld vergader... Die ouditkomitee word verkieslik saamgestel uit nie-uitvoerende direkteure, ten einde onafhanklikheid van die bestuur te bewerkstellig... Die ouditkomitee het nie ten doel om enige funksies van die bestuur te verrig nie. Indien die ouditkomitee sou poog om van die bestuur se verantwoordelikhede oor te neem, word dit deel daarvan en word die hoofdoelstellings, naamlik objektiviteit en onafhanklikheid, veredel. Die ouditkomitee moet ook verseker dat die werksverhouding tussen eksterne en interne oudit en bestuur gehandhaaf en voortdurend uitgebou word... Die ouditkomitee is ‘n verlengstuk van die direksie en bly steeds aan die volle direksie waaraan gereeld op ‘n gepaste wyse rapporteer word, verantwoordelik.” (Theron du Toit S.J. : 5)

Uit bogenoemde definisies kan afgelei word dat die ouditkomitee funksioneer as ‘n subkomitee van die direksie waarvan die lede verkieslik nie-uitvoerende direkteure moet wees. Alhoewel ‘n wye reeks verantwoordelikhede aan die ouditkomitee opgedra kan word, is die belangrikste verantwoordelikheid van die ouditkomitee waarskynlik die plig om te verseker dat die direkteure hulle verantwoordelikheid met betrekking tot behoorlike finansiële verslagdoening nakom.

3.4.2.1 *Begrippe “Nie-uitvoerende direkteur” en “Uitvoerende direkteur”*

Die King-verslag en verskeie ander gesaghebbendes stel die riglyne en vereistes wat oor die vorming van ouditkomitees handel, dat die ouditkomitee uitsluitlik of hoofsaaklik uit nie-uitvoerende direkteure moet bestaan. Om hierdie rede is dit noodsaaklik om ‘n onderskeid te tref

tussen die begrippe “nie-uitvoerende direkteure” en “uitvoerende direkteure”.

- Nie-uitvoerende direkteur

Verskeie betekenis kan aan dié begrip gekoppel word, maar in wese kom dit daarop neer dat sodanige direkteur nie ‘n werknemer van die onderneming is nie en nie betrokke is met die daaglikse bestuur van die onderneming nie.

Tricker (1978 : 46) se omskrywing word as voldoende beskou: *“The director who is genuinely independent of management, free from any relationship, financial or otherwise, which might interfere with the exercise of independent judgement and be able to resign if necessary from the directorship without financial hardship.”*

- Uitvoerende direkteur

‘n Uitvoerende direkteur kan beskryf word as ‘n direkteur wat ‘n werknemer van die onderneming is en direk betrokke is by die daaglikse bestuur van die onderneming.

3.4.3 Redes vir die vorming van die ouditkomitee

Volgens Marx (1992 : 15-16) kan die hoofredes soos volg opgesom word:

- Finansiële verslagdoening het uiters kompleks geraak, en terselfdertyd het die publiek in ‘n toenemende mate bewus geword van die swakhede wat in die finansiële verslagdoeningsproses bestaan.

- Die ouditeur is aanspreeklik teenoor die aandeelhouers vir verslagdoening oor die finansiële jaarstate, maar verkeer in daaglikse kontak met die bestuur van die maatskappy.
- Beide die ouditeur en direkteure van 'n maatskappy kan ten beste hulle verantwoordelikhede teenoor die aandeelhouers nakom deur middel van 'n werktuig (ouditkomitee) wat met alle aspekte van die finansiële verslagdoeningsprosesse handel.
- 'n Komitee wat as 'n klein groep deskundiges funksioneer, is dikwels 'n effektiewer werktuig as die volle direksie.
- Die direkteure van die maatskappy is verantwoordelik om te verseker dat die finansiële jaarstate voldoen aan die Maatskappywet en algemeen aanvaarde rekeningkundige praktyk.

'n Behoorlik gestruktureerde ouditkomitee kan 'n waardevolle bydrae lewer om die maatskappy se bates te beskerm en die gehalte van finansiële verslagdoening te verbeter (Smith, 1989 : 2-3). Berkett (1980 : 43-45) stel dit dat deur die werking van die ouditkomitee die direkteure verder in staat gestel word om hul statutêre plig met betrekking tot finansiële verslagdoening en beheer effektief na te kom.

Vir die eksterne ouditeur hou die instelling van 'n ouditkomitee ook waardevolle voordele in. Die belangrikste voordeel behels waarskynlik die daarstel van 'n direkte kommunikasiekanaal tussen die eksterne ouditeur en 'n ingeligte groep finansiële kenners (ouditkomitee) wat die maatskappy se belange vooropstel. Dit lei tot die verhoging van die eksterne ouditeur se onafhanklikheid en die verbetering van die kwaliteit van die eksterne ouditfunksies (Ford, 1990 : 19).

3.4.4 Doelwitte wat bereik kan word deur die instel van 'n ouditkomitee

Volgens Ernst & Young Editorial (1991b : 8-9) kan die doelwitte met die instel van 'n ouditkomitee wissel van organisasie tot organisasie maar behels dit hoofsaaklik die volgende:

- verbetering van die gehalte van die finansiële verslagdoeningsproses;
- versekering dat die direksie ingeligte besluite neem aangaande die rekeningkundige beleid, praktyke en openbaarmaking deur die onderneming gevolg;
- die daarstel van 'n meganisme om die direksie se potensiele aanspreeklikheid te beperk; en laastens
- die beoordeling van die omvang en resultaat van beide die eksterne en interne ouditeure.

Opmnames wat gedoen is (Ernst & Young Editorial, 1991 : 32), het bevind dat maatskappye waarvan die bestuur 'n hoë kwaliteit van finansiële verslagdoening handhaaf, kan spog met 'n konstante winsrekord en deur die mark beloon word met 'n gunstige aandeelprys. Marx (1992 : 17) stel dit in sy verhandeling: *“deurdat die ouditkomitee uit 'n groep ingeligte finansiële kenners bestaan wat die finansiële verslag-doeningsproses hersien, kan die maatskappy 'n hoë standaard van finansiële verslagdoening handhaaf wat voordelig sal wees vir die maatskappy, die direkteure en die aandeelhouers.”*

3.4.5 Die pligte en verantwoordelikhede van die ouditkomitee

Volgens Marx (1992 : 206) kan die pligte en verantwoordelikhede van die ouditkomitee wissel van onderneming tot onderneming en van situasie tot situasie. Dit blyk egter uit sy literatuurstudie dat die vernaamste pligte en verantwoordelikhede van die ouditkomitee die volgende behels:

- die hersiening van die aanstelling en vergoeding van die eksterne ouditeur en die koördinerings van die eksterne auditfunksie;
- die verskaffing van 'n objektiewe forum aan die eksterne ouditeur ter bespreking van laasgenoemde se bevindinge;
- die evaluering van die redelike weergawe van die finansiële jaarstate en ander finansiële verslae voor publikasie;
- die verskaffing van 'n oorsig en die evaluering van die doeltreffende funksionering van die rekeningkundige en interne beheerstelsel;
- die verskaffing van 'n oorsig en die evaluering van die doeltreffende funksionering van die interne auditafdeling.

Tesame met hierdie pligte en verantwoordelikhede stel Marx (1992 : 115-116) dit ook dat deur die nakoming van die volgende minimumvoorskrifte 'n beter en duideliker begrip binne maatskappyverband bewerkstellig word oor die pligte en verantwoordelikhede van die auditkomitee:

- Instelling van die auditkomitee

“Dit is van kardinale belang dat die auditkomitee formeel ingestel moet word. Uit die literatuur blyk dit dat 'n direksiebesluit die aanvaarbaarste manier is om die auditkomitee in te stel. Sodanige besluit moet op 'n volle direksievergadering geneem word en moet behoorlik gedokumenteer word.”

- Handleiding

“Een van die aanbevelings van die Treadway-kommissie was dat elke auditkomitee oor 'n formele handleiding moet beskik. So 'n handleiding moet die magte, pligte en verantwoordelikhede van die auditkomitee skriftelik uiteensit en gereeld deur die direksie hersien en goedgekeur word.”

- Voldoende magtiging en hulpbronne

“Die ouditkomitee moet oor voldoende magtiging, personeel en hulpbronne beskik om sy pligte en verantwoordelikhede effektief ten uitvoer te bring.”

- Verslagdoening aan die direksie

“Aangesien die ouditkomitee as ‘n subkomitee van die direksie funksioneer, moet hy gereeld aan die direksie verslag lewer oor die uitvoering van sy pligte. Sodanige verslaglewering kan die vorm aanneem van formele verslae aan die direksie deur die voorsitter van die ouditkomitee, voorlegging aan die direksie van die notules van ouditkomiteevergaderings, of ‘n kombinasie van die twee.”

3.4.6 Samestelling van die ouditkomitee

Volgens Marx (1992 : 314 - 317) word daar op grond van sy literatuurstudie en sy empiriese ondersoek die volgende aanbevelings gedoen aangaande die samestelling van die ouditkomitee:

- Voorsitter

Dat die voorsitter van die ouditkomitee ‘n nie-uitvoerende direkteur behoort te wees. Weens die beperkte tyd waarvoor sodanige persone normaalweg beskik, word aanbeveel dat die voorsitter nie ook voorsitter van die direksie moet wees nie.

- Ander lede

Volgens Marx se navorsing is daar vasgestel dat die beste resultate verwag kan word indien 'n ouditkomitee uit 3 tot 5 lede saamgestel is en al die lede nie-uitvoerende direkteure van die maatskappy is.

Indien dit egter nie prakties moontlik is nie, behoort die ouditkomitee minstens uit 'n meerderheid nie-uitvoerende direkteure saamgestel te wees.

3.4.6.1 Bywoning van die ouditkomiteevergaderings

Die King-verslag beveel aan dat beide die eksterne en interne ouditeur asook die finansiële direkteur alle ouditkomiteevergaderings sal bywoon. Verder kan enige beampte van die onderneming, soos nodig geag deur die ouditkomitee, ook die vergaderings bywoon. Daar moet nie minder as 3 vergaderings per jaar gehou word nie, maar indien nodig geag, kan meer gereeld vergader word.

3.4.6.2 Kwalifikasies

Volgens die riglyne deur die Suid-Afrikaanse Instituut van Geoktrooieerde Rekenmeesters, die Instituut vir Direkteure en die Instituut vir Interne Ouditeure, word die sienswyse gehuldig dat minstens een ouditkomiteelid oor 'n finansiële agtergrond moet beskik, maar dat die vernaamste voorvereiste vir kwalifikasie as ouditkomiteelid 'n gesonde verstand en objek-tiewe oordeel moet wees.

3.5 Samevatting

Hierdie hoofstuk vat die literatuurstudie ten opsigte van die drie hoofkomponente saam.

Die eerste gedeelte handel oor die agtergrond en tersaaklike inligting oor die King-verslag, met spesifieke verwysing na interne oudit en die ouditkomitee.

Die tweede gedeelte van hierdie hoofstuk is 'n uiteensetting van die literatuurstudie oor interne oudit en die ouditkomitee.

Die opsomming van die King-verslag is kernagtige grepe uit gemelde verslag. Die literatuurstudie oor interne oudit is vanuit verskeie bronne gedoen, waarvan die belangrikste Sawyer, verskeie artikels uit die Standaarde van die Instituut van Interne Ouditeure, toonaangewende eksterne ouditeurfirmas se oorsig oor die King-verslag en die verhandeling van prof. B. Marx oor ouditkomitees in Suid-Afrika is.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1 Inleiding

Met spesifieke verwysing na paragraaf 1.4 van Hoofstuk 1 is aangetoon dat dit die doel van hierdie studie is om 'n model daar te stel vir die bestuur van Senwes Beperk, waarvolgens die rol en funksie van beide die ouditkomitee en die interne oudit gemeet kan word volgens die riglyne en aanbevelings van die King-verslag.

Aangesien die funksionering van Senwes Beperk se ouditkomitee nog relatief nuut is en die interne oudit 'n goed gevestigde afdeling van Senwes Beperk, is besluit om onderhoude met beide die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die ouditkomitee te voer. Dit word gedoen om die huidige stand van die ouditafdeling en die ouditkomitee van Senwes Beperk aan die hand van die King-verslag se aanbevelings na behore te kan beoordeel.

Die vrae wat per onderhoud aan die hoof interne ouditeur gevra is, word in Bylaag A vervat. Daardie vrae wat aan die voorsitter van die ouditkomitee gestel is, word in Bylaag B saamgevat.

4.2 Navorsingsmetode

Die twee respondente aan wie die vraelyste per onderhoud gestel is, word beskou as konsensieuse en hoogs gerespekteerde lede van die sakegemeenskap, en daarom is aanvaar dat hulle die nodige sorg en vaardigheid aan die dag sou lê met die beantwoording van die vraelyste tydens die onderhoude.

Verder is met die opstel en voorbereiding van die vraelyste 'n groot mate van omsigtigheid aan die dag gelê om te verseker dat dit die indruk van logika en relevansie sou deurgee en ook maklik verstaanbaar sou wees.

Dit was die skrywer se persepsie dat die hoof interne ouditeur 'n kardinale rol gespeel het oor 'n periode van meer as 20 jaar rakende interne ouditeure van Senwes Beperk. As die effektiwiteit en die rol wat interne audit van Senwes Beperk oor jare gespeel het, ondersoek moet word, dan is mnr. Willem du Plessis die geskikste persoon om 'n onderhoud mee te voer.

Die voorsitter van die auditkomitee, prof. D. Lubbe, word ook as 'n kenner op die gebied van auditkomitees beskou. Met sy betrokkenheid by Senwes Beperk se auditkomitee en die sukses waarmee hierdie komitee tans funksioneer, is skrywer hiervan van mening dat dit net logies is om met hom 'n onderhoud te voer rakende die auditkomitee van Senwes Beperk.

Geen ander persone het die agtergrond en die ervaring van Senwes Beperk en auditkomitees soos bogenoemde twee persone nie, en daarom is besluit om slegs onderhoude met hulle te voer.

4.3 Vraelyste

Alhoewel die antwoorde van beide die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die auditkomitee nie noodwendig 'n woordelike weergawe is nie, is dit feitelik korrek op skrif geplaas.

4.3.1 Vraelys aan die hoof interne ouditeur van Senwes Beperk, mnr. Willem du Plessis

Die vraelys gebruik vir die onderhoud met mnr. Willem du Plessis, die hoof interne ouditeur van Senwes Beperk, is vervat in Bylaag A. Die antwoorde op die vraelys soos tydens die onderhoud, is vervat in Bylaag C.

Die doel van elke groep vrae word hier bespreek. Die resultate word in hoofstuk 5 bespreek.

4.3.1.1 Voldoening van interne audit aan die King-verslag

Vraag 1 tot 5

Hierdie groep vrae was daarop gemik om vas te stel of interne audit aan die King-verslag se voorstelle voldoen, al dan nie.

Resultaat

Die interne audit voldoen aan die vereistes van die King-verslag. Die ondersteuning van die bestuur en die direksie is daar. Die afdeling se onafhanklikheid is onaangetas. Die samewerking tussen die eksterne en interne audit is goed. Die auditkomitee het die effektiwiteit van interne audit verbeter.

4.3.1.2 Die wisselwerking tussen die auditkomitee en interne audit

Vraag 6 tot 8

Hierdie groep vrae se doel was om vas te stel of die nodige wisselwerking tussen die auditkomitee en interne audit bestaan.

Resultaat

Die nodige wisselwerking tussen die auditkomitee en interne audit funksioneer goed. Die auditkomitee verleen die nodige ondersteuning aan die interne audit ten opsigte van verslae, en interne audit voldoen volkome aan die vereistes soos deur die auditkomitee verwag word.

4.3.1.3 Basiese vereistes van interne oudit

Vraag 9 tot 12

Hierdie groep vrae was daarop gemik om vas te stel of Senwes Beperk se interne oudit voldoen aan die basiese vereistes waaraan 'n interne ouditafdeling behoort te voldoen.

Resultaat

Die interne ouditafdeling van Senwes Beperk het nog altyd die nodige standaarde nageset gevolg. Interne oudit lewer wel hul insette om stelsels, interne kontrole en prosedures in belang van Senwes Beperk te handhaaf. Voortvloeiend hieruit bied Senwes Beperk weer beter loopbaanvooruitsigte aan ouditeure.

4.3.1.4 Standaarde van die Instituut van Interne Ouditeure (IIA)

Vraag 13 tot 15

Hierdie groep vrae was daarop gemik om vas te stel of die funksionering van Senwes Beperk se interne ouditafdeling voldoen aan die standaarde soos gestel deur die Instituut van Interne Ouditeure (IIA).

Resultaat

Die interne ouditafdeling voldoen volkome aan die standaarde soos gestel deur die Instituut van Interne Ouditeure (IIA). Daardeur word die effektiwiteit van oudit verhoog, danksy die ondersteuning wat die afdeling van die bestuur en die direksie geniet. Wat die struktuur

betref, funksioneer dit goed, wat die effektiwiteit verder versterk.

4.3.1.5 Die minimumkwalifikasies van 'n interne ouditeur van Senwes Beperk

Vraag 16

Hierdie vraag was daarop gemik om vas te stel wat die minimumkwalifikasie van 'n interne ouditeur behoort te wees, en waarom.

Resultaat

Die minimumkwalifikasies is 'n B-graad plus klerkskap. Klerkskap moet auditondervinding ingesluit het. Auditondervinding word bepaal op die vlak waar aangewend, wat wissel van 3 tot 7 jaar.

4.3.1.6 Die effektiwiteit van Senwes Beperk se interne audit

Vraag 17

Dié vraag was daarop gemik om 'n geheelbeeld te kry van die effektiwiteit van Senwes Beperk se interne audit, met inagneming van die King-verslag, auditstandaarde en die auditkomiteewisselwerking.

Resultaat

Senwes Beperk se interne auditafdeling voldoen aan al die auditstandaarde en riglyne van die King-verslag. Dit bevestig die effektiwiteit van dié afdeling.

4.3.2 Vraelys aan die voorsitter van die ouditkomitee van Senwes Beperk, prof. Dave Lubbe

Bylaag B bevat die vraelys gebruik as riglyn tydens die onderhoud met prof. Dave Lubbe, die voorsitter van die ouditkomitee van Senwes Beperk. Die antwoorde op die vraelys soos tydens die onderhoud is vervolgens vervat in Bylaag D.

Die doel van elke groep vrae word hier bespreek:

4.3.2.1 Samestelling van Senwes Beperk se ouditkomitee

Vraag 1 tot 8

Hierdie vrae het dit ten doel gehad om die samestelling van Senwes Beperk se ouditkomitee te bepaal.

Resultaat

Die totstandkoming van Senwes Beperk se ouditkomitee het in September 1996 sy beslag gekry. Dit is gedoen, aangesien dit 'n voorvereiste vir notering op die Johannesburgse Aandelebeurs is.

Daar is 3 lede verkies. Die onafhanklikheid waarna die King-verslag streef, is bereik deur Senwes Beperk se ouditkomitee. Hierdie komitee word jaarliks aangewys.

4.3.2.2 Die funksie van die ouditkomitee

Vraag 9 tot 12

Hierdie vrae het dit ten doel gehad om by die voorsitter vas te stel wat die funksie van die ouditkomitee is.

Resultaat

Die ouditkomitee is 'n subkomitee van die direksie. Die raad van direkteure keur die doelwitte van die ouditkomitee goed. Die ouditkomitee voer die volgende funksies uit:

- Finansiële verslagdoening
- Eksterne audit-verwante sake

4.3.2.3 Die magte en pligte van die ouditkomitee

Vraag 13 tot 15

Hierdie vrae was daarop gemik om die magte en pligte van die ouditkomitee met die voorsitter uit te klaar.

Resultaat

Met Senwes Beperk se handves van die ouditkomitee as riglyn, voldoen die ouditkomitee volkome aan die vereistes en is die magte en pligte duidelik omskryf.

4.3.2.4 Toegang van eksterne ouditeure tot die ouditkomitee

Vraag 16

Hierdie vraag was daarop gemik om die toegang van die eksterne ouditeure tot die ouditkomitee vas te stel.

Resultaat

Die eksterne ouditeure het vrye toegang tot die ouditkomitee.

4.3.2.5 Toegang van interne ouditeure tot die ouditkomitee

Vraag 17

Hierdie vraag was daarop gemik om die toegang van die interne ouditeure tot die ouditkomitee vas te stel.

Resultaat

Toegang tot die ouditkomitee is onbelemmerd en vry, asook tot die bestuur en die direksie.

4.3.2.6 Spesiale ondersoeke

Vraag 18

Hierdie vraag se doelwit was om vas te stel of daar spesiale ouditondersoeke deur die ouditkomitee aangevra word.

Resultaat

Na evaluering van inligting word spesiale ondersoeke wel deur die ouditkomitee aangevra.

4.3.2.7 'n Geheelbeeld van die ouditkomitee

Vraag 19

Hierdie vraag het as doelwit gehad om 'n geheelbeeld van die ouditkomitee van Senwes Beperk te verkry soos gesien en/of beoordeel deur die voorsitter van die ouditkomitee.

Resultaat

Die ouditkomitee van Senwes Beperk is effektief. Met die King-verslag se riglyne, die handves en die leierskap van die voorsitter word die effektiwiteit bevestig.

4.4 Samevatting

Die onderhoud wat gevoer is met beide die hoof interne ouditeur asook die voorsitter van die direksie, het dit ten doel gehad om eerstens vas te stel hoe die King-verslag 'n invloed op beide die interne ouditafdeling en die ouditkomitee gehad het.

Tweedens, hoe beide funksioneer en om dit dan te meet aan die literatuur waarin vereistes, standaarde en rolle uiteengesit en behoort te wees binne Senwes Beperk.

Derdens is daar gepoog om uit hierdie antwoorde afleidings te maak, om sodoende modelle daar te stel hoe die interne ouditafdeling en die ouditkomitee moet funksioneer, om gevolglik deur die studie waardetoevoeging aan Senwes Beperk te kan gee.

Die onderhoude is in 'n baie positiewe gees gevoer; en dit was dan ook die skrywer se gevolgtrekking dat beide Senwes Beperk se interne ouditafdeling en die ouditkomitee voldoen aan al die vereistes wat deur die King-verslag en ouditstandaarde gestel word.

HOOFSTUK 5

AANBEVELINGS EN MODELLE: INTERNE OUDIT EN OUDITKOMITEE VAN SENWES BEPERK

5.1 Inleiding

Met die literatuurstudie onderneem oor die rol en funksie van beide interne oudit en die ouditkomitee van Senwes Beperk, is vraelyste opgestel en onderhoude gevoer.

Die onderhoude is met die hoof interne ouditeur en die voorsitter van die ouditkomitee gevoer. Na aanleiding van hul antwoorde was dit vir skrywer hiervan moontlik om modelle daar te stel wat as aanwyser en meetinstrument gebruik kan word om beide interne oudit en die ouditkomitee van Senwes Beperk aan die hand daarvan te meet.

Dit is in hierdie stadium noodsaaklik om daarop te wys dat Senwes Beperk se direksie 'n besluit geneem het dat die King-verslag nagekom sal word.

5.2 Die King-verslag oor:

5.2.1 Interne oudit

Die volgende aanbevelings, soos reeds vervat in Hoofstuk 3, word deur die King-verslag gedoen:

5.2.1.1 Interne oudit moet onafhanklik funksioneer. Daar moet geen beperking op hul onafhanklikheid wees nie.

5.2.1.2 Die interne ouditafdeling moet die nodige respek en medewerking van die direksie sowel as bestuur geniet.

- 5.2.1.3 Daar moet 'n interne ouditafdeling wees wat effektief funksioneer binne maatskappye wat deur die King-verslag geraak word.
- 5.2.1.4 Die Suid-Afrikaanse Instituut van Interne Ouditeure het riglyne en standaarde daargestel wat gevolg behoort te word.
- 5.2.1.5 Die interne oudit se rol binne 'n onderneming is om die onderneming se aktiwiteite te ondersoek en te evalueer. Die interne oudit se funksie is om die uitvoerende bestuur te help om hul verantwoordelikhede na te kom. Dit word gedoen deur ontledings, evaluerings, aanbevelings, beradslaging en noodsaaklike inligting.
- 5.2.1.6 Interne oudit is daarvoor verantwoordelik dat beide die bestuur en die raad van direkteure se inligting en aanbevelings rakende die nakoming en effektiwiteit van die interne kontroles, voldoende is. Waar nie, moet aanbevelings gemaak word om sake reg te stel.
- 5.2.1.7 Interne oudit is 'n integrale deel van die onderneming en vorm deel van die beleid van bestuur en die direkteure. Die reglement van interne oudit behoort deur die bestuur en die direkteure goedgekeur te word.
- 5.2.1.8 Die doel van interne oudit behoort die volgende in te sluit:
- Nasien van die integriteit en aanvaarbaarheid van die finansiële en operasionele inligting om daaruit afleidings te kan maak. Die inligting moet dan per verslag gerapporteer word.
 - Nasien van stelsels om vas te stel dat die beleid, planne, prosedures en wetgewing nagekom word.

- Nagaan van stelsels om die bates van die onderneming te bevestig en te beskerm.
- Die beoordeling van die onderneming se finansiële bestuur, menslike hulpbronbestuur en ander bronne, asook die effektiewe toepassing van die onderneming se aktiwiteite.
- Nasien van programme en aktiwiteite om te bepaal of die resultate behaal, voldoen aan die doelwitte deur bestuur gestel, en of die aktiwiteite uitgevoer word volgens beplanning.

5.2.2 Ouditkomitees

Die King-verslag maak die volgende aanbevelings rakende ouditkomitees:

- 5.2.2.1 Alle betrokke ondernemings moet oor 'n ouditkomitee beskik.
- 5.2.2.2 Die ouditkomitee moet gelei word deur 'n nie-uitvoerende direkteur. Die komitee moet verder uit ten minste een nie-uitvoerende direkteur bestaan.
- 5.2.2.3 Die eksterne en interne ouditeure behoort alle ouditkomiteevergaderings by te woon.
- 5.2.2.4 Die lede van die ouditkomitee behoort in die jaarverslag vermeld te word.
- 5.2.2.5 Die raad van direkteure behoort die magte en pligte van die ouditkomitee op skrif te stel en te versprei aan alle senior bestuurslede, eksterne en interne ouditeure.
- 5.2.2.6 Die ouditkomitee behoort vrye kommunikasie met die voorsitter van die direksie te hê.

5.2.2.7 Die ouditkomitee behoort te kan besluit of onafhanklike kundigheid buite die organisasie verkry moet word.

5.2.2.8 Die ouditkomitee se primêre funksie is:

- Nasien van die finansiële state saam met beide die bestuur en eksterne ouditeure.
- Rekenkundige beleid beoordeel.
- Nasien van die effektiwiteit van die jaarverslag om vas te stel dat die fokus op die regte punte is, soos deur die ouditkomitee, bestuur en die ouditeure aanbeveel.
- Nasien van buitengewone saketransaksies.
- Nasien van effektiwiteit van die interne ouditeure.
- Koördinering van die ouditbenadering van beide interne en eksterne audit.
- Tussentydse finansiële state nagaan.
- Nagaan van die effektiwiteit van bestuursinligting en ander stelsels van interne kontrole.
- Nagaan en vasstelling van die jaarlikse auditgelde.

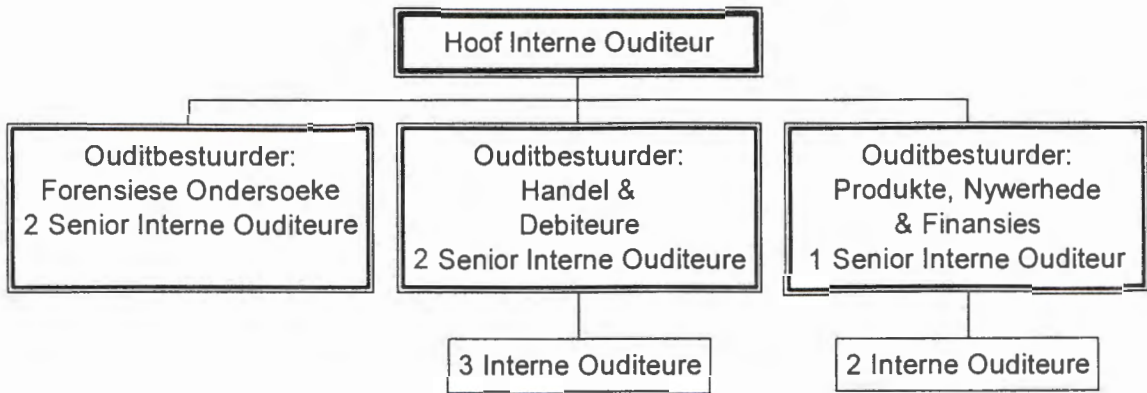
5.3 Model vir interne audit

Die model behoort die volgende te bevat:

5.3.1 Struktuur

Die struktuur hang grootliks af van die omvang van die audit en kan wissel in hoeveelheid van auditbestuurders na gelang van ondernemingsgrootte.

Figuur 5.1
Hiërargiese struktuur



Bron: Senwes Beperk, 1998 : 03

- 5.3.2 Die standaard van die Instituut van Interne Ouditeure moet as basis vir die interne ouditafdeling dien.
- 5.3.3 Die interne ouditafdeling behoort onafhanklik te kan optree en moet die respek en medewerking van die bestuur en direksie geniet.
- 5.3.4 Die interne ouditeure behoort kundige personeel te hê. Dit is 'n voorvereiste vir effektiwiteit. 'n B-graad plus klerkskap blyk 'n minimumvereiste te wees.
- 5.3.5 Daar moet loopbaanvooruitsigte vir die interne ouditeure wees.
- 5.3.6 Die aanbevelings van die ouditafdeling behoort deur die ouditkomitee geëvalueer te word en, indien goedgekeur, deurgevoer word.
- 5.3.7 Die interne ouditafdeling behoort as adviseur vir die lede van die organisasie op te tree.

- 5.3.8 Die interne oudit se rol binne 'n onderneming is om die onderneming se aktiwiteite te ondersoek en te evalueer. Die interne oudit se funksie is om die uitvoerende bestuur te help om hul verantwoordelikhede na te kom. Dit word gedoen deur ontledings, evaluerings, aanbevelings, beraadslaging en noodsaaklike inligting.
- 5.3.9 Interne oudit is daarvoor verantwoordelik dat beide die bestuur en die raad van direkteure se inligting en aanbevelings rakende die nakoming en effektiwiteit van die interne kontroles, voldoende is. Waar nie, moet aanbevelings gemaak word om sake reg te stel.
- 5.3.10 Interne oudit is 'n integrale deel van die onderneming en vorm deel van die beleid van bestuur en die direksie. Die reglement van interne oudit behoort deur die bestuur en die direkteure goedgekeur te word.
- 5.3.11 Interne oudit behoort goeie samewerking met die eksterne oudit na te streef.
- 5.3.12 Die hoof interne ouditeur behoort vrye toegang tot die ouditkomitee te hê.

5.4 Model vir 'n ouditkomitee

Die basiese vereistes soos deur die King-verslag daargestel, behoort deel van hierdie model te vorm.

- 5.4.1 Alle betrokke ondernernings moet oor 'n ouditkomitee beskik.
- 5.4.2 Die ouditkomitee moet gelei word deur 'n nie-uitvoerende direkteur. Die komitee moet verder uit ten minste een nie-uitvoerende direkteur bestaan.
- 5.4.3 Die eksterne en interne ouditeure behoort alle ouditkomiteevergaderings by te woon.

- 5.4.4 Die lede van die ouditkomitee behoort in die jaarverslag vermeld te word.
- 5.4.5 Die raad van direkteure behoort die magte en pligte van die ouditkomitee op skrif te stel en aan alle senior bestuurslede, eksterne en interne ouditeure beskikbaar te stel.
- 5.4.6 Die ouditkomitee behoort vrye kommunikasie met die voorsitter van die direksie te hê.
- 5.4.7 Die ouditkomitee behoort te kan besluit of onafhanklike kundigheid buite die organisasie verkry moet word.
- 5.4.8 Die ouditkomitee se primêre funksie moet wees:
- Nasien van die finansiële state saam met beide die bestuur en eksterne ouditeure.
 - Rekenkundige beleid beoordeel.
 - Nasien van die effektiwiteit van die jaarverslag om vas te stel dat die fokus op die regte punte is, soos deur die ouditkomitee, bestuur en die ouditeure aanbeveel.
 - Nasien van buitengewone saketransaksies.
 - Nasien van effektiwiteit van die interne ouditeure.
 - Koördinering van die auditbenadering van beide interne en eksterne audit.
 - Tussentydse finansiële state nagaan.
 - Nagaan van die effektiwiteit van bestuursinligting en ander stelsels van interne kontrole.
 - Nagaan en vasstelling van die jaarlikse ouditgelde.
- 5.4.9 Die ouditkomitee moet onafhanklik funksioneer. Dit is 'n voorvereiste.

- 5.4.10 Die voorsitter van die ouditkomitee behoort 'n geoktrooieerde rekenmeester te wees. Indien nie binne die organisasie beskikbaar nie, behoort 'n buitestaander aangewys te word, wat die onafhanklikheid verder steun.
- 5.4.11 Ten minste een lid van die ouditkomitee moet rekenkundig onderrig wees.
- 5.4.12 Elke komiteelid behoort voldoende kennis te hê van Senwes Beperk se besigheidsbelange.
- 5.4.13 Die direksie moet die ouditkomitee lede kies en jaarliks aanwys. Lede kan gewissel word maar mag nie die kontinuïteit van die ouditkomitee beïnvloed nie.
- 5.4.14 Die raad van direkteure behoort die doelwitte van die ouditkomitee goed te keur.
- 5.4.15 Die funksies behoort die volgende te vervat:
- 5.4.15.1 Finansiële verslagdoening
 - 5.4.15.2 Eksterne oudit-verwante sake
 - 5.4.15.3 Interne oudit-verwante sake
 - 5.4.15.4 Interne kontrole van die maatskappy
 - 5.4.15.5 Algemene sake
- 5.4.16 Die ouditkomitee behoort kwartaalliks te vergader.
- 5.4.17 Die ouditkomitee behoort 'n reglement te hê wat die magte, pligte en verantwoordelikhede duidelik omskryf.
- 5.4.18 Die eksterne oudit behoort vrye toegang tot die ouditkomitee te hê.
- 5.4.19 Die hoof interne ouditeur behoort ook vrye toegang tot die ouditkomitee te hê.

5.5 Samevatting

Senwes Beperk se interne ouditafdeling het oor verskeie jare heen altyd daarin geslaag om effektiwiteit na te streef en te handhaaf.

Dit was eenvoudig moontlik omdat die standaarde en riglyne soos deur die Instituut van Interne Ouditeure voorgeskryf, gevolg is. Dit was ook verder moontlik omdat dit die beleid van Senwes Beperk was om 'n effektiewe ouditafdeling daar te stel. Die afdeling was onafhanklik en het die ondersteuning en respek van die bestuur en direksie geniet.

Nadat die ouditkomitee gevorm is, het die struktuur verander, maar die afdeling het groter ondersteuning gekry, wat die afdeling effektiewer gemaak het.

Die ouditkomitee is nog 'n relatief nuwe konsep binne Senwes Beperk. Die funksionering daarvan geskied egter op 'n hoë vlak, danksy die bekwame voorsitterskap.

Die ondersteuning en respek van die bestuur, direksie en ouditkomitee werk saam om die rol en funksie van beide die interne ouditeure en die ouditkomitee op 'n baie gesonde vlak binne Senwes Beperk te plaas.

BRONNELYS

ALEXANDER HAMILTON INSTITUTE. 1982. Internal auditing : Key to financial and operations improvement. New York, N.Y. : Modern Business Reports.134p.

COOPERS & LYBRAND. 1995. Korporatiewe Bestuur - Die King-verslag. 11p.

COOPERS & LYBRAND. Korporatiewe bestuur - Direkteurskap van koöperasies. 66p.

DELOITTE & TOUCHE. 1994. King Committee and corporate governance. 3p.

DELOITTE & TOUCHE. 1995. Corporate Governance in South Africa. Dialogue,(1) :1, Feb.

DELOITTE & TOUCHE. 1995. Corporate Governance in South Africa, Progress Report 2. 32p.

DU PLESSIS, W. 1998. Mondelinge mededeling aan outeur. Klerksdorp. (Aantekeninge en kassetopname in besit van outeur)

ERNST & YOUNG. Internal Audit - A Guide for Management. 24p.

LUBBE, D. 1998. Mondelinge mededeling aan outeur. Bloemfontein. (Aantekeninge in besit van outeur)

LUBBE, D. 1995. Vermy slaggate in interne ouditafdelings. Finansies & Tegniek. (3):87, Mrt.

LUBBE, D. & MARX, B. 1993. Ouditkomitees reeds ingewortel by genoteerde ondernemings. Beeld : S7, Mei.

MARX, B. 1992. 'n Kritiese ondersoek na die ontwikkeling en funksionering van die ouditkomitee in Suid-Afrika. Bloemfontein. 369p.
(Verhandeling (M.Compt.) - UOVS.)

MARX, B. 1995. Die ouditkomitee binne die kontemporêre korporatiewe milieu. Johannesburg. 11p.

(Intreerede (Professoraat, Departement Rekeningkunde) - RAU.)

PATTERSON, S. 1995. Audit committees and the King Report. 3p.

PRICE WATERHOUSE. 1996. Company directors : What directors need to know. 39p.

PRICE WATERHOUSE. 1996. The King Report on corporate governance - An overview and commentary. 51p.

PRICE WATERHOUSE. 1993. Improving audit committee performance : what works best. Altamonte Springs, Fla.: Institute of Internal Auditors Research Foundation. 113p.

SAWYER, L.B. 1973. Sawyer's internal auditing - The practice of modern internal auditing. Altamonte Springs, Fla.: The Institute of Internal Auditors. 1291p.

SENWES BEPERK. 1996. Reglement van die ouditkomitee. 8p.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1973. Maatskappywet, no. 61 van 1973. Pretoria : Staatsdrukker.

THE INSTITUTE OF DIRECTORS IN SOUTHERN AFRICA. The King Report on Corporate Governance. 1994. Parklands.

(Voorsitter: M.E. King)

THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. 1994. Standards for the professional practice of internal auditing. Altamonte Springs, Fla. : The Institute of Internal Auditors. 99p.

VAN DER MERWE, J.G. 1996. Die invloed van die ouditkomitee op die eksterne ouditproses. Pretoria. 322p.

(Verhandeling (M.Com.) - Universiteit van Pretoria.)

WETTE

kyk

SUID-AFRIKA (Republiek)

BYLAAG A

**VRAELYS AAN DIE HOOF INTERNE OUDITEUR VAN SENWES BEPERK:
MNR. WILLEM DU PLESSIS**

Vraag 1

Geniet die interne ouditafdeling van Senwes Beperk die nodige respek en medewerking van die direksie sowel as die bestuur? Motiveer.

Vraag 2

Sou u sê dat die ouditafdeling van Senwes Beperk se onafhanklikheid op enige wyse aangetas word?

Vraag 3

U posisie as hoof interne ouditeur verwys:

- 3.1 Rapporteer u aan 'n bestuurslid wat oor voldoende gesag en onafhanklikheid beskik?
- 3.2 Het u direkte toegang tot die uitvoerende bestuur?
- 3.3 Sou u sê dat Senwes Beperk se uitvoerende bestuur die aanstelling en afdanking van die hoof interne ouditeur behartig?

Vraag 4

Hoe sal u die samewerking met die eksterne ouditeur omskryf?

Vraag 5

Sou u sê dat die King-verslag enige invloed op Senwes Beperk se interne ouditafdeling gehad het? Motiveer u antwoord.

Vraag 6

Het u as hoof interne ouditeur vrye toegang tot die ouditkomitee? Wat is u doel by die ouditkomitee?

Vraag 7

Nadat Senwes Beperk 'n ouditkomitee gestig het, sou u sê die effektiwiteit van die ouditafdeling het toegeneem?

Vraag 8

Sawyer se definisie, asook IIA se definisie van interne audit (bladsy 34 - 35), verwys: Sou u saamstem of verskil van genoemde twee definisies ten opsigte van die interne auditfunksie van Senwes Beperk? (Hoofdoel is lewer van 'n verslag).

Vraag 9

Sou u sê dat Senwes Beperk se interne ouditafdeling voldoen aan die omvang van interne audit soos uiteengesit deur die Standards for the Professional Practice of Internal Auditors (bladsy 35 - 36)?

Vraag 10

Sou u sê dat Senwes Beperk loopbaanvooruitsigte aan die interne ouditafdeling bied? Motiveer asseblief.

Vraag 11

Tree die interne ouditafdeling van Senwes Beperk op as 'n kontrole vir die organisasie? Motiveer.

Vraag 12

Treë die interne ouditafdeling van Senwes Bepêrk as adviseur vir die personeel van die organisasie op? Motiveer.

Vraag 13

Omskryf die metodiek van die interne ouditfunksie se taakuitvoering.

Vraag 14

Het Senwes Bepêrk volgens u mening 'n effektiewe en doeltreffende ouditafdeling? Motiveer.

Vraag 15

Hoe sal u die struktuur van die interne ouditfunksie daarstel indien u 'n vrye keuse kan uitoefen?

Vraag 16

As u 'n keuse sou hê, wat sal u die minimumkwalifikasie vir toelating tot die interne ouditafdeling maak en waarom?

BYLAAG B

VRAELYS AAN DIE VOORSITTER VAN DIE OUDITKOMITEE VAN SENWES BEPERK:

PROF. DAVE LUBBE

Vraag 1

Wanneer is Senwes Beperk se ouditkomitee gestig?

Vraag 2

Wat het daartoe aanleiding gegee dat 'n ouditkomitee deur Senwes Beperk in die lewe geroep is?

Vraag 3

Hoe is die komitee saamgestel?

3.1 Hoeveel lede dien in die komitee?

3.2 Hoeveel lede is uitvoerende direkteure van Senwes Beperk?

3.3 Hoeveel lede is nie-uitvoerende direkteure van Senwes Beperk?

3.4 Ander lede? Spesifiseer asseblief.

Vraag 4

U is van buite Senwes Beperk genader om as voorsitter in die ouditkomitee te dien. Wat het aanleiding hiertoe gegee en wat sien u as die voordele en nadele hieraan verbonde?

Vraag 5

Watter van die volgende hoedanighede sou u as belangrik vir 'n ouditkomiteelid beskou:

- 5.1 nie-uitvoerende direkteur;
- 5.2 onderrig in rekeningkunde en/of audit;
- 5.3 voldoende kennis van Senwes Beperk se besigheidsbelange; en
- 5.4 genoegsame tyd beskikbaar om in ouditkomitee te dien.

Vraag 6

Wie het die ouditkomiteelede gekies?

- 6.1 Die direksie
- 6.2 Voorsitter van die direksie
- 6.3 Bestuur
- 6.4 Aandeelhouers
- 6.5 Ander (Spesifiseer asseblief)

Vraag 7

Is die volgende persone permanente lede van die ouditkomitee?

- 7.1 Eksterne ouditeur
- 7.2 Interne ouditeur

Vraag 8

- 8.1 Roteer die lede se diens in die ouditkomitee?
- 8.2 Indien wel, hoe gereeld?

Vraag 9

Watter status geniet die ouditkomitee van Senwes Beperk?

- 9.1 Sub-komitee van die direksie
- 9.2 Uitvoerende raad van die direksie
- 9.3 Bestuurskomitee
- 9.4 Ander (Spesifiseer asseblief)

Vraag 10

Wie keur die doelwitte van die ouditkomitee goed?

- 10.1 Raad van direkteure
- 10.2 Voorsitter van die direksie
- 10.3 Bestuur
- 10.4 Aandeehouers
- 10.5 Niemand
- 10.6 Ander (Spesifiseer asseblief)

Vraag 11

Watter van die volgende funksies word deur die ouditkomitee uitgevoer?

11.1 Finansiële verslagdoening

- 11.1.1 Oorsig van die finansiële jaarstate
- 11.1.2 Oorsig van die toepassing van die finansiële beleid en openbaarmaking

11.2 Eksterne oudit-verwante sake

- 11.2.1 Aanstelling van eksterne ouditeur
- 11.2.2 Vergoeding van eksterne ouditeur
- 11.2.3 Oorsig van die eksterne ouditverslag

11.3 Interne oudit-verwante sake

11.3.1 Oorsig van die bevindings van die interne ouditafdeling

11.4 Interne kontrole van die maatskappy

11.4.1 Oorsig van die effektiwiteit van die interne kontrolestelsels

11.5 Algemene sake

11.5.1 Monitering van die voldoening aan die missie van Senwes Beperk

Vraag 12

Rangskik in volgorde van belangrikheid.

(1 is die heel belangrikste en 4 die minste belangrik)

12.1 Uitbreiding van die eksterne ouditeur se onafhanklikheid

12.2 Uitbreiding van die kwaliteit van die eksterne ouditfunksie

12.3 Verbetering van die effektiewe funksionering van die rekenkundige en interne kontrolestelsels

12.4 Verbetering van die effektiwiteit van die interne ouditfunksies

12.5 Verbetering van die kommunikasie tussen direkteure, ouditeure en bestuur

Vraag 13

13.1 Hoe gereeld kom die ouditkomitee bymekaar?

13.2 Wanneer word die ouditkomiteevergaderings gehou?

13.2.1 Na die interimoudit

13.2.2 Voor die aanvang van die jaarlikse oudit

13.2.3 Na die voltooiing van die jaarlikse oudit

13.2.4 Voor verslagdoening aan die aandeelhouers

13.2.5 Na verslagdoening aan die aandeelhouers

13.2.6 Geen spesifieke tyd nie

Vraag 14

Het die ouditkomitee van Senwes Beperk 'n formele reglement wat die magte, pligte en verantwoordelikhede omskryf?

Vraag 15

Het die ouditkomitee genoegsame magte en bronne om hul taak effektief te kan uitvoer?

15.1 Magte

15.2 Bronne

Vraag 16

Het die eksterne ouditeur vrye toegang tot die ouditkomitee?

Vraag 17

Het die hoof interne ouditeur vrye toegang tot die ouditkomitee?

Vraag 18

Word spesiale ouditondersoeke deur die ouditkomitee aangevra? Word dit dan ge-evalueer?

Vraag 19

Met inagneming van die King-verslag se aanbevelings, sou u sê dat die ouditkomitee van Senwes Beperk effektief is?

BYLAAG C

ANTWOORDE OP ONDERHOUD GEVOER MET DIE HOOF INTERNE OUDITEUR VAN SENWES BEPERK: MNR. WILLEM DU PLESSIS

Vraag 1

Senwes Beperk se interne oudit geniet die volle ondersteuning van die bestuur en die direksie. Kommunikasie tussen die direksie en / of die bestuur is altyd oop gesprekke. In die verlede en tans gebeur dit dat daar met spesifieke direkteure gesprek gevoer moet word. Dit het nog altyd openhartig, eerlik en met respek geskied. Die indruk was nog altyd dat interne oudit voel dat bestuur en direksie 'n hoë agting vir interne oudit het.

Vraag 2

Nee, dit kan gestel word dat die onafhanklikheid van Senwes Beperk se interne oudit nooit onderhandelbaar is of was nie en gevolglik ook nie aangetas word nie.

Vraag 3

3.1 Wat 'n ouditverslag betref, het die hoof interne ouditeur aan die betrokke departementshoof van daardie oudit gerapporteer. Die rapportering was nog altyd onafhanklik en het op 'n vlak plaasgevind wat oor die nodige gesag beskik.

Wat die administrasie van interne oudit betref, rapporteer die hoof interne ouditeur aan die Hoofbestuurder: Finansies.

3.2 Ja, die keuse lê by die hoof interne ouditeur. Hierdie toegang was en is nog altyd drefk, wat ook die onafhanklikheid van interne oudit onderstreep.

3.3 Ja, beslis.

Vraag 4

Die samewerking tussen die eksterne en interne audit is baie goed.

Die eksterne auditeure gebruik, of het toegang tot, alle interne auditverslae. Hierdie verslae word dan beoordeel, en die eksterne audit bepaal daarvolgens hul prioriteite vir hul audits.

Daar is baie goeie samewerking tussen die interne en eksterne auditbestuurders, wat albei 'n belangrike rol speel by die bepaling van prioriteite. Dit bespaar onnodige audittyd wat weer geld vir Senwes Beperk spaar.

Daar moet onthou word dat beide interne en eksterne audit mekaar aanvul. Interne audit beskik oor meerdere stelselkennis van Senwes Beperk. Eksterne audit beskik meer oor meerdere finansiële kennis. Beide gebruik dieselfde werkpapiere, en hul verslae se formaat is ook dieselfde. Dit is alles deel van die goeie samewerking.

Vraag 5

Ja, beslis. Senwes Beperk het van ondernemingsvorm verander en het die doel om op die Johannesburgse Aandelebeurs genoteer te word. Met die vrystelling van die King-verslag het Senwes Beperk se direksie besluit om die aanbevelings van die King-verslag te aanvaar en is die auditkomitee gestig.

Die auditkomitee het die grootste verandering gebring, aangesien alle auditverslae deur die auditkomitee beweeg en die auditkomitee behoorlike antwoorde op die auditverslae terug verwag. Die auditkomitee moet oortuig word van die regstellende stappe gedoen ter verkryging van die nodige interne kontrole.

In die verlede was dit vir interne audit soms moeilik om voldoende terugvoering oor 'n auditverslag te kry en was die regstellende stappe nie altyd aanvaarbaar vir audit nie. Dit het alles verander met die King-verslag en die gevolglike instel van 'n auditkomitee by Senwes Beperk.

Vraag 6

Wat toegang tot die ouditkomitee betref, kan dit vermeld word dat die toegang vry en onbelemmerd is. Die voorsitter van die ouditkomitee bepaal egter of die hoof interne ouditeur 'n vergadering bywoon al dan nie. Die doel kan verskeie of al ondergenoemdes wees:

- 6.1 spesifieke sake van belang te bespreek;
- 6.2 insette oor kontroles te lewer;
- 6.3 interne ouditverslae te behandel; en
- 6.4 beantwoording van vrae uit ouditverslae;

om net 'n paar te noem.

Vraag 7

Die interne ouditafdeling van Senwes Beperk was nog altyd effektief. Dit was nooit beperk nie en het onafhanklik opgetree. Nadat die ouditkomitee op die been gebring is, het die ouditkomitee se hantering van die ouditverslae tot groter effektiwiteit gelei.

Alle verslae moet beantwoord word, en dit word deur die ouditkomitee beoordeel. Die ouditkomitee kan antwoorde op verslae afkeur indien hulle dit nodig ag. Indien geen antwoord ontvang word nie, kan die ouditkomitee aandrang op 'n antwoord.

Dit was voor die totstandkoming van 'n ouditkomitee in 'n mate 'n tekortkoming in interne oudit se effektiwiteit.

Vraag 8

In die breë gesien, stel dit presies wat die interne oudit van Senwes Beperk doen.

Volgens beide definisies was dit nog altyd die oogmerk Senwes Beperk se interne ouditafdeling om beide definisies as riglyn voor te hou.

Alles is nagekom volgens die definisies met inagneming van Senwes Beperk se spesifieke ouditbehoefte soos deur bestuur en die hoof interne ouditeur beskou.

Tans is die ouditkomitee ook baie tevrede met interne oudit se toepassing van beide definisies, aangesien dit die korrekte ouditrigting is wat uiteindelik in 'n ouditverslag saamgevat word.

Vraag 9

Ja, baie beslis. Dit was nog altyd die beleid van die interne ouditafdeling dat die standarde nougeset toegepas moet word.

Elkeen van hierdie standarde was 'n voorvereiste en was nie onderhandelbaar nie. Dit moes stiptelik uitgevoer word.

Vraag 10

Daar was 'n stadium dat daar nie regtig loopbaanvooruitsigte was nie. Die afgelope 5 tot 6 jaar het hierdie situasie baie verbeter. Verskeie senior personeellede is bevorder tot hoër poste in byna al die departemente van Senwes Beperk.

Die kwaliteit van die personeel was hier dalk ook deurslaggewend, maar die feit bly dat daar wel nou loopbaanvooruitsigte is vir oudit se personeel.

Vraag 11

Ja, baie beslis. Indien enige afdeling enige navrae sou doen oor stelsels, prosedures en/of beleid, sal interne oudit as kontrole optree deur die korrekte prosedures, beleid en stelsels te verduidelik en oor te dra. Wanneer nuwe stelsels of prosedures ontwikkel word, word die hoof interne ouditeur altyd genader om insette te lewer. Dit word gedoen om in belang van Senwes Beperk te sorg dat die nodige kontroles geïmplementeer word.

Die finale goedkeuring moet ook eers deur die hoof interne ouditeur gegee word dat die nodige interne kontroles, waar van toepassing, wel teenwoordig is.

Vraag 12

Ja, beslis. Dieselfde geld hier soos in die voorgaande antwoord. Wanneer 'n persoon navraag sou doen oor stelsels, kontroles, ensovoort sal interne oudit te alle tye adviserend optree en sodoende sorg dat hierdie persoon ingelig is rakende die navraag.

Vraag 13

Aan die begin van elke jaar vergader die ouditkomitee, die hoof interne ouditeur en die ouditbestuurders met elke departement. Elke departement gee hul probleme en bekommernisse deur aan die ouditkomitee. Die ouditkomitee bespreek dan elke geval en stel 'n prioriteitslys op. Die prioriteitslys word dan oorhandig aan die hoof interne ouditeur en sy span ouditbestuurders.

Die hoof interne ouditeur en die ouditbestuurder onderneem dan 'n beplanning om die ouditkomitee se prioriteitslys te akkommodeer. Interne oudit het egter ook hul eie prioriteite (voorbeeld hiervan is dooie voorrade, stadig bewegende voorraad), wat dan saamgevoeg word by eersgenoemde prioriteitslys. Tydskedules word aan hierdie totale prioriteitslys gekoppel. Dit is net logies dat die hoër prioriteite eerste aandag geniet en dienoreenkomstig geskeduleer word.

Interne oudit voer egter gedurende die jaar verskeie "tref en trap"-oudits ("hit and run") uit wat gefokus is op spesifieke doelwitte, soos voorraadopnames.

Die normale ouditsiklus is 1 jaar. Daar word ook oudittoetse tesame met eksterne oudit uitgevoer. Dit is veral gemik op voorraadtoetse by finansiële jaareinde.

Vraag 14

Ja, ek dink beslis so. As die standaarde, die riglyne en vereistes waaraan 'n effektiewe ouditafdeling behoort te voldoen as maatstaf geneem word, was Senwes Beperk se ouditafdeling nog al die jare effektief. Met die uitreiking van die King-verslag, tesame met die ondernemingsvormverandering van Senwes Beperk van koöperasie tot maatskappy, het die ouditafdeling effektiewer geword, danksy die ouditkomitee van Senwes Beperk en die ondersteuning van bestuur en die direksie.

Al die genoemde faktore loop hand-aan-hand, en die toepassing daarvan stel 'n effektiewe ouditafdeling daar.

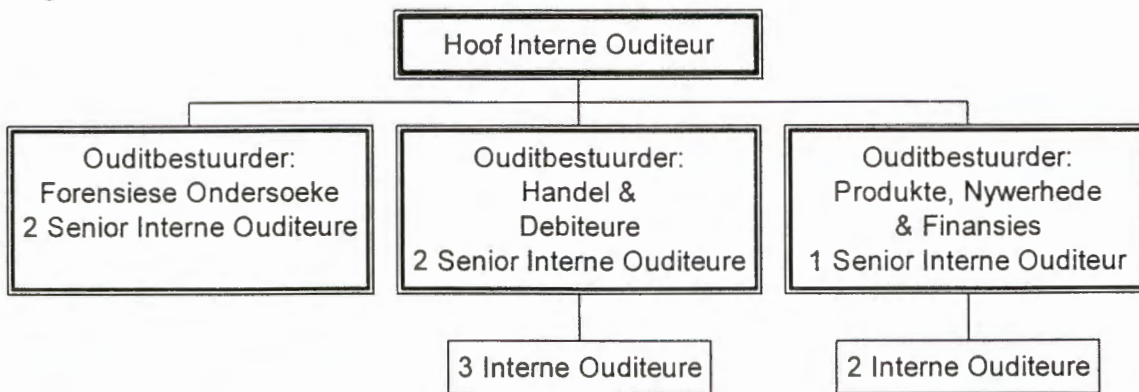
Volgens my voldoen Senwes Beperk se ouditafdeling aan alle standarde soos vereis word. Die geskiedenis het bewys dat die ouditafdeling effektief is, gemeet aan sy werksprestasie.

Ek dink hier ooreenkomstig byvoorbeeld die ontwikkeling van stelsels van interne kontrole, insette gelewer om toekomstige probleme te verhoed, ondersteuning aan bestuur, die direksie. Die afdeling het al oor en oor die respek van Senwes Beperk, direksie en sy personeel verdien.

Vraag 15

Dit sal presies uitsien soos die huidige struktuur daar uitsien, die rede synde dat dit vir Senwes Beperk se behoeftes die beste struktuur is, naamlik:

Figuur C.1



Vraag 16

In hierdie stadium is dit 'n geval van 'n vereiste en nie 'n keuse nie. Die minimum-kwalifikasies tans is 'n B-graad plus klerkskap. Verder word 'n vereiste gestel dat die persoon tydens sy klerkskap meer ouditondervinding moes opgedoen het as rekenmeestersondervinding. Jare ondervinding met 'n ouditagtergrond word ook in ag geneem.

In die geval van 'n senior interne ouditeur word 'n vereiste van 5 tot 7 jaar ondervinding gestel. Vir die interne ouditeure word die vereiste van ten minste 3 jaar gestel.

Om saam vat, as al hierdie faktore in ag geneem word wat reeds hier genoem is, en die voldoening aan die vereistes van die King-verslag word hierby gevoeg, kan ek nie anders as om te sê as dat die interne ouditafdeling van Senwes Beperk effektief is nie.

BYLAAG D

ANTWOORDE OP ONDERHOUD GEVOER MET DIE VOORSITTER VAN DIE OUDIT-KOMITEE VAN SENWES BEPERK: PROF. DAVE LUBBE

Vraag 1

September 1996

Vraag 2

Senwes Beperk het besluit om van ondernemingsvorm te verander, van koöperasie tot maatskappy. Dit is ook 'n verdere doelstelling om op die Johannesburgse Aandelebeurs genoteer te word.

Die King-verslag is in 1994 vrygestel en dit was 'n voorvereiste dat maatskappye wat genoteer wil word, wel 'n ouditkomitee moet hê.

Vraag 3

3.1 3 lede

3.2 Geen

3.3 2 lede

3.4 Die voorsitter. As onafhanklike lid.

Vraag 4

Die King-verslag soek onafhanklikheid. Die voorlegging aan die direksie van Senwes Beperk was eerstens om 'n voorsitter te kry wat 'n geoktrooieerde rekenmeester binne die maatskappy is. Indien dit nie haalbaar is nie, wat wel die geval was, moes die kundigheid van buite gevind word. Om daardie onafhanklikheid te verkry is die voorsitter van buite aangestel.

Die voordele:

- Kundigheid is verkry, wat noodsaaklik is vir 'n effektiewe ouditkomitee.
- Die voorsitter is van buite die maatskappy. Dit het groter onafhanklikheid gewaarborg.
- Twee ander lede is wel vol direkteure wat direksiebesluite binne die ouditkomitee kan bevorder.

Die enigste nadeel, indien dit as 'n nadeel gestel kan word, is dat die voorsitter nie op 'n deurlopende basis so op hoogte van direksiebesluite is nie.

Vraag 5

5.1 Ja

5.2 Ten minste 1 lid moet onderrig wees.

5.3 Ja

5.4 Ja

Vraag 6

Die direksie

Vraag 7

Nee, beide die eksterne en die interne ouditeure is nie lede van die ouditkomitee nie. Beide woon op versoek wel vergaderings by.

Wat die eksterne ouditeure betref, woon hulle ten minste 3 vergaderings per jaar by. Wat die interne ouditeure betref, speel hulle 'n groot rol in die maatskappy en gevolglik via die ouditkomitee ook. Alle verslae word deur die ouditkomitee geëvalueer en goedgekeur.

Daar moet egter onthou word dat beide die eksterne en interne oudit geen stemreg by die ouditkomitee het nie.

Vraag 8

8.1 Ja. Volgens Senwes Beperk se handves word die lede jaarliks aangewys.

8.2 Volgens die handves word dit in paragraaf 4.2 van die handves soos volg aangehaal: *"Die lede van die ouditkomitee word jaarliks deur die direksie aangewys. In die samestelling van die ouditkomitee sal die direksie streef om 'n balans te handhaaf tussen kundigheid, ondervinding, kontinuïteit en 'n rotasie van nuwe denke."*

Vraag 9

Die status wat die ouditkomitee geniet, is dié van 'n sub-komitee van die direksie.

Vraag 10

Die raad van direkteure keur die doelwitte van die ouditkomitee goed.

Daar moet ook bygevoeg word dat die ouditkomitee hul eie doelwitte daarstel, solank dit binne die breë oogmerke wat deur die direkteure daargestel is, val.

Vraag 11

11.1.1 Ja

11.1.2 Ja

11.2.1 Ja

11.2.2 Ja

11.2.3 Ja

11.3.1 Ja

11.4.1 Ja

11.5.1 Ja

Vraag 12

- 12.1 Punt toegeken: 2 (Internasionale firma sal 'n 1 wees)
12.2 Punt toegeken: 1
12.3 Punt toegeken: 1
12.4 Punt toegeken: 1
12.5 Punt toegeken: 1

Vraag 13

13.1 Kwartaalliks

13.2

- 13.2.1 Ja
- 13.2.2 Ja
- 13.2.3 Ja, in hierdie volgorde.
- 13.2.4 Nee
- 13.2.5 Nee
- 13.2.6 Nee

Vraag 14

Ja. Senwes Beperk se reglement van die ouditkomitee.

Vraag 15

- 15.1 Ja
- 15.2 Ja

Vraag 16

Ja, die eksterne oudit het altyd vrye toegang. Dit is noodsaaklik dat hulle te alle tye vrye toegang het.

Daar is ook 'n mandaat aan die ouditkomitee gegee deur die direksie dat die eksterne oudit vrye toegang het, sou dit noodsaaklik wees.

Vraag 17

Ja, beslis. Die interne oudit se funksies binne Senwes Beperk is uiters noodsaaklik en toegang tot die ouditkomitee 'n vereiste.

Vraag 18

Ja. Inligting word geëvalueer, en indien die ouditkomitee so besluit, word opdrag aan interne oudit gegee.

Vraag 19

Ja. Senwes Beperk se ouditkomitee is effektief. Die ouditkomitee funksioneer baie goed. Dit verseker die onafhanklikheid van interne oudit. Met die handves as riglyn en al die vrae wat gestel is, wat weer aansluit by die King-verslag se aanbevelings, is dit 'n besliste ja.