

MARÍA DOLORES MONTAÑÉS MANCERA
MARIANO SÁNCHEZ BARRIOS

Universidad de Sevilla

Extracto:

ESTE trabajo analiza los mínimos normativos actualmente en vigor en el modelo de memoria como cuenta anual y propone unos mínimos deseables para el decisor en concordancia con el Informe Olivencia y con los avances conseguidos en otros países. El código de buen gobierno permanece en la actualidad en el centro del debate empresarial, en nuestro país la figura del consejero independiente no está tan arraigada como en otros países de nuestro entorno económico en relación con los gestores de las unidades económicas.

Los aspectos más importantes del ya citado informe están en la estructura accionarial, en los conflictos de intereses por operaciones vinculadas, pactos de sindicación de acciones, transparencia en las operaciones de autocartera, comprobación de la adecuación e integridad de los sistemas internos de control, sistemas de información y control en el área de derivados financieros sofisticados.

Un área de especial interés es la remuneración de los administradores en este apartado se recomienda transparencia total a conseguir con carácter progresivo.

Sumario:

- I. Introducción.

 - II. Información sobre el código de buen gobierno en las empresas del IBEX-35.

 - III. Algunas consideraciones entre los principios de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para el gobierno de las sociedades y el código Olivencia.

 - IV. Dos casos emblemáticos: BBVA y Aceralia.

 - V. Conclusiones.
- Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en una nueva era en relación con los Consejos de Administración, aspectos como ética empresarial, transparencia informativa de la gestión, transparencia informativa sobre la remuneración individualizada de los administradores, incorporación de la mujer como miembro de los mismos, etc., representan cuestiones de gran importancia en un marco nacional e internacional para la empresa, que debe conjugar ética y competitividad.

Siguiendo al profesor GONZALO ANGULO (1994), los administradores deben comunicar los principios éticos que rigen en la organización, dado que los socios, los empleados y sus representantes, los clientes, las empresas competidoras y el público en general, tienen derecho a conocer la conducta de la organización. Los instrumentos para la implantación de comportamientos éticos son: declaración de objetivos éticos (una especie de ideario junto a las metas de la empresa y los medios a emplear y comportamiento ético para conseguirlo), los códigos internos de conducta (sentido concreto de los comportamientos de los responsables de la organización), los comités de auditoría dentro de la organización que ponen de manifiesto incumplimientos.

Según FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ (1994), la ética no debe ser interpretada como una rémora para la obtención de beneficios, sino como la condición de posibilidad para que una empresa sobreviva, se consolide y actúe con vigor en el mercado, para dar cumplimiento a su auténtica razón de ser social. En una empresa, el líder es aquella persona o grupo de empresas que comprende, define, interpreta, hace plausible, transmite y dirige el sistema de valores corporativos. Se debe luchar a medio plazo, por reconstruir la moral de la sociedad en todos sus sectores y niveles a través de la educación ética y cívica, donde quede superado el cómodo recurso de ganar dinero rápido y a cualquier precio.

Por lo que se refiere a la aplicación del principio personalista a la empresa como institución, podemos comenzar, citando a BARTO ROIG (1994) que decía que la empresa es: una comunidad de personas que, con un propósito de proyecto económico, ético y realista y, por tanto, de aportar valor económico añadido se comprometen y esfuerzan de modo individual y colectivo en conseguir el objetivo de su identidad como personas, aportando su trabajo especificado de acuerdo con sus capacidades.

HERNÁN FITE (1996) subraya la inseparabilidad entre lo que es ético para el hombre y lo que es ético para la empresa, pues no existen dos éticas: una que protege al hombre y otra que protege el objetivo económico en la empresa. La primacía de la persona responde a motivos antropológicos y éticos, pero de modo inseparable responde a la misma realidad económica. A nadie se le ocurre hacer un juicio sobre el valor de una empresa sólo a partir de los datos de un balance, existen sobre todo unas posibilidades futuras de desarrollo, basadas en la originalidad y factibilidad de la idea, se valora más la creatividad de las personas que el capital.

En este trabajo se analiza la información requerida en el código de buen gobierno y su repercusión sobre el *reporting* corporativo así como su grado de implantación en la empresa española mediante un estudio de las empresas del Ibex-35. Las razones que nos han llevado a desarrollarlo han sido las siguientes:

Primera, porque el gobierno de las empresas constituye un tema de gran interés para los distintos usuarios de la información contable: inversores, trabajadores, directivos, clientes, proveedores, etc.

Segunda, por el avance de esta cuestión en otros países (Informe Cadbury, 1992; Hampel, 1998; American Law Institute, 1994).

Tercera, porque la información que se suministra actualmente en la Memoria sobre las retribuciones de los administradores, no está en sintonía con los informes relacionados anteriormente, ni desde nuestra perspectiva, con el Informe Olivencia y las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores a las empresas que cotizan en Bolsa. Las retribuciones son fijas, a través de sueldos, dietas y atenciones estatutarias y se presentan de manera global, debiéndose informar sobre el sistema de retribución y contratos de incentivos con máxima transparencia.

Cuarta, por las repercusiones que sobre las cuentas anuales tiene el código de buen gobierno, en materias como: estructura accionarial, conflicto de intereses íntimamente ligado a la estructura accionarial donde aparecen operaciones vinculadas, transparencia en las operaciones de autocartera y sistemas de control en el área de derivados financieros sofisticados.

Quinta, porque en lo sucesivo, las empresas que cotizan en Bolsa deberán presentar junto a las cuentas anuales, un informe sobre el grado de cumplimiento del código de buen gobierno.

Sexta, porque cuando hablamos de *corporate governance* suele aludirse exclusivamente a cuestiones relativas al control del gobierno de la empresa y no debe eludirse el concepto clásico de gobierno entendido como acción y efecto de regir una comunidad humana, esto supone considerar la importancia de las personas dentro de la organización, todos hemos escuchado «los trabajadores son el principal activo de la empresa», sin embargo la información en las cuentas anuales no pone de manifiesto información de base social de alcance que considere la aportación de los mismos a la empresa y su dignidad.

Séptima, porque el Gobierno acaba de aprobar un real decreto que obliga a declarar a los directivos y administradores de empresas cotizadas en Bolsa todas las acciones, opciones sobre acciones u otros sistemas retributivos referenciados al mercado ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores, hasta ahora esta obligación afectaba sólo a los consejeros de las empresas. Los administradores, directivos y sociedades cotizadas que desde Enero de 2000 estén en alguna de las situaciones descritas deberán cumplir con sus obligaciones en el plazo máximo de dos meses tras la entrada en vigor de la ya citada norma.

Con la aprobación de esta norma se completa en términos «rigurosos» la implantación de un régimen de plena transparencia de todos los sistemas retributivos de administradores y directivos de las sociedades cotizadas en Bolsa.

Las comunicaciones en materia de opciones sobre acciones o sistema de retribución deberán incluir la clase de derecho de opción que se adquiere, precisando el valor de la acción tanto en el momento inicial como en el precio de ejercicio.

Por otro lado, también se deberá informar sobre el plazo para el ejercicio del derecho de opción, el régimen de transmisión, si procede, la prima que se haya desembolsado para adquirir la opción, la posible financiación para la adquisición de las opciones concedidas por la entidad emisora, así como el número de acciones que se adquieran y los derechos de opción entre otros datos. El plazo para comunicar los datos a la Comisión Nacional del Mercado de Valores será de siete días hábiles desde la celebración del contrato.

La propuesta de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de elaborar un código de buen gobierno para las empresas cotizadas, ha despertado un gran interés social, dado que la gestión de la empresa debe ser eficiente, transparente y responsable (economía social de mercado). Se ha elaborado un modelo de reglamento de funcionamiento del Consejo de Administración que se adapta completamente al código. En todas las empresas conviven unos directivos que toman decisiones sobre bienes ajenos y unos propietarios (accionistas). Del conflicto de intereses como consecuencia de que las funciones de propiedad y control están separadas, nace la problemática de la agencia (*agency costs*), según MELLE HERNÁNDEZ (1999).

Igualmente los consejeros perciben en muchos casos remuneraciones desproporcionadas en relación con su dedicación, que en la mayoría de los casos se limita a la asistencia a sesiones anuales en la que reciben información limitada de la gestión de la empresa. Es rara la concurrencia de consejeros verdaderamente independientes.

El código de buen gobierno no tiene carácter imperativo sino que ha tomado la consideración de norma blanda que ha sido la adoptada en nuestro país por decisión tomada en Consejo de Ministros de fecha 25-2-1997. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá recabar a las sociedades cotizadas sobre si han sido o no asumidas las recomendaciones del citado código. En sentido con-

trario, la Bolsa de Londres ya pide información con carácter obligatorio y detallada, sobre el nivel de implantación del denominado *supercode* recogiendo las recomendaciones de Hampel, Cadbury y Greenbury.

El código de buen gobierno formula recomendaciones que pretenden sintetizar medidas o prácticas de buen gobierno en el estado actual de evolución de las sociedades españolas. No trata de proponer normas de derecho objetivo, sino de ofrecer a la consideración de las sociedades destinatarias un catálogo de medidas que, en uso de la libre autonomía de la voluntad y de la facultad de autorregulación que nuestro ordenamiento jurídico les reconoce, podrán adoptar en sus estatutos y reglas de funcionamiento orgánico. Dado el carácter de relatividad y flexibilidad con que se formulan las recomendaciones, las sociedades que opten por aceptarlas podrán, además, adaptarlas a sus propias características y circunstancias.

Las medidas que constituyen objeto de recomendación se centran en los consejos de administración y se inspiran en los principios *de cuenta y razón*, que incluye los de transparencia y responsabilidad del consejo y de eficacia al servicio del interés social, definido conforme a la regla de creación de valor para el accionista.

El código del buen gobierno está basado en el Informe Olivencia, que recoge las experiencias de los informes foráneos, citados anteriormente. El objetivo fundamental del informe es mejorar el gobierno de las empresas, haciendo que los consejos cumplan su función de mecanismo interno de supervisión y control de las posibles actuaciones oportunistas de los directivos empresariales, logrando de este modo, incrementar el valor de las organizaciones para el accionista.

Sus puntos esenciales son los siguientes:

- Estructura accionarial, abandono de la categoría dualista anglosajona de consejero ejecutivo y consejero independiente, sustituyéndose por consejeros internos y externos (independientes y dominicales).
- Conflicto de intereses, íntimamente ligado a la estructura accionarial, donde aparecen operaciones vinculadas.
- Relaciones del consejo con el mercado (pactos de sindicación, operaciones vinculadas de especial relieve, transparencia en las operaciones de autocartera).
- Sistema de control (comprobación de la adecuación e integridad de los sistemas internos de control, sistema de información y control en el área de derivados financieros sofisticados).
- Un área de especial relevancia es sin duda la de las remuneraciones a los administradores, en el que se enfrentan las legítimas expectativas de saber del accionista y el legítimo derecho del profesional de su intimidad. Es importante significar la existencia de una comisión

de retribuciones constituidas por consejeros externos, que propone la remuneración de todos los consejeros y altos directivos. En relación con la cuantía, el código recomienda moderación y vinculación parcial a los resultados de las empresas, la recomendación es transparencia total y completa, incluyendo la individualización de todos los emolumentos de cada uno de los consejeros, es el objetivo final del código, de esta manera se resuelve el conflicto de intereses entre accionistas a cuyo cargo se paga la remuneración de los consejeros que se benefician de ella.

En los epígrafes posteriores analizamos las prácticas de las empresas del Ibex-35, referidas a 1998, y dos de los casos que más ha llamado nuestra atención dentro de las empresas estudiadas, los del BBVA y ACERALIA.

II. INFORMACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

Tomando como base las empresas que conforman el Ibex-35, hemos analizado el cumplimiento de las recomendaciones del código de buen gobierno, así como el cumplimiento de los mínimos normativos recogidos en la nota número 20 del actual modelo de Memoria del Plan General de Contabilidad que podemos considerar como el antecedente más inmediato del propio código.

Respecto a la primera cuestión, hemos consultado la información suministrada en Internet por las citadas empresas. Dicha información se refiere al ejercicio de 1998, año en que, presentar información sobre las recomendaciones del código de buen gobierno, no era de obligado cumplimiento. El resultado obtenido fue que 9 (Iberdrola, Indra, BBVA, Aceralia, Endesa, Gas Natural, Telefónica, Repsol Ypf e Hidroeléctrica del Cantábrico) de las 35 empresas, es decir un 25%, suministraban este tipo de información. La información suele aparecer en el informe anual bajo un apartado denominado gobierno corporativo o gobierno de la empresa y se presenta de acuerdo con la recomendación número 23 y las directrices de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el grado de asunción de las recomendaciones contenidas en el ya citado código.

En relación con la información sobre la asunción de las recomendaciones del código, estas sociedades revelan la siguiente información:

- a) Competencias indelegables del consejo, asumiendo las facultades de dirección y control de la compañía entre estas facultades está: asegurar la viabilidad futura de la unidad económica, definición de objetivos económicos y estrategias de la misma, etc.
- b) Existencia de consejeros independientes en función de la proporción de capital flotante y capital en mano de los accionistas significativos.

- c) Existencia de consejeros externos.
- d) Número de miembros del consejo de administración.
- e) Presidente con funciones ejecutivas o no.
- f) Secretario del consejo.
- g) Comisiones (Ejecutiva, Auditoría y Control, Selección y Retribuciones) y funciones de las mismas.
- h) Funcionamiento del consejo.
- i) Procedimiento formalizado de elección de consejeros.
- j) Causas de ceses de consejeros.
- k) Edad límite.

Respecto a la estructura de la propiedad: no se hace alusión en ninguna de las empresas a la composición del capital, nos referimos al ámbito informativo de este documento. Por tanto, no se informa de manera precisa y clara sobre los accionistas significativos y capital flotante, tan sólo se da información muy global e imprecisa en el caso de ACERALIA cuando se nos habla de la composición del consejo, en relación con los consejeros independientes.

No se da información sobre las modificaciones del código y sus repercusiones. Tampoco se da información sobre las operaciones vinculadas ni cuantitativamente ni cualitativamente, ni de los accionistas significativos con los que se llevan a cabo.

En la mayoría de las empresas se da información sobre la composición del consejo y sus distintas comisiones y las funciones que tienen asignadas. No obstante, advertimos que no se da información biográfica sobre los distintos componentes del consejo. Entendemos que en un futuro esta información se dará por la existencia de consejeros independientes en la mayoría de las sociedades cotizadas con la puesta en funcionamiento de una manera más generalizada del Código Olivencia.

No existe revelación informativa, a pesar de ser una recomendación importante, sobre las remuneraciones de los distintos miembros que conforman el consejo ni de los distintos directivos al frente de la sociedad. Tampoco se presenta información sobre sus políticas de retribuciones.

Respecto a la segunda cuestión, el cumplimiento de los mínimos normativos recogidos en la nota número 20 del actual modelo de Memoria del Plan General de Contabilidad, hemos empleado las cuentas anuales individuales y consolidadas de las empresas del Ibex-35 al 31-12-1996 que nos fueron facilitadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Si bien es cierto que los míni-

mos normativos recogidos en la nota 20 se cumplen, la información es de carácter impreciso y poco clara, rozando en algunos casos el incumplimiento, si bien esta cuestión puede entrañar una cierta subjetividad dependiendo del usuario.

III. ALGUNAS CONSIDERACIONES ENTRE LOS PRINCIPIOS DE LA OCDE (ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS) PARA EL GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES Y EL CÓDIGO OLIVENCIA

Los principios detallados en este documento se basan en experiencias de iniciativas nacionales de los países miembros y en los trabajos anteriores, incluyendo los del Grupo Consultivo del sector empresarial en Gobierno Corporativo de la OCDE y fueron aprobados por la Cumbre de Ministros del 26 y 27 de mayo de 1999.

En el prefacio de dicho documento se pone de relieve la crisis financiera en Asia y otras regiones que han permitido tomar conciencia y dejar claro a otros países del mundo por qué resultan importante para la confianza de los inversionistas y el desempeño de economías nacionales, temas como transparencia y contabilidad en gobierno corporativo.

Un buen régimen de gobierno corporativo ayuda a afirmar que las corporaciones utilizan su capital de manera eficaz, ayuda a asegurar que las corporaciones operen para el beneficio de la comunidad, ayuda a mantener la confianza de los inversionistas, nacionales e internacionales y a atraer capitales estables y a largo plazo.

En la filosofía del ya citado documento se pone de manifiesto también que no existe un modelo único para un buen gobierno corporativo, por las diferencias legales, marcos institucionales lo que significa que pueden existir distintos enfoques. Sin embargo, es unánime en todos el alto grado de prioridad en los intereses de los accionistas que confían sus depósitos en corporaciones para que sus fondos se utilicen de manera eficaz y efectiva.

La ética empresarial y preocupación corporativa de intereses sociales y medio ambiente pueden tener un impacto en la reputación de desempeño corporativo a largo plazo. Los principios que se exponen a continuación son recomendaciones no vinculantes y de naturaleza evolutiva con mejoras progresivas.

Un buen gobierno corporativo debe proporcionar incentivos adecuados para que el Consejo de Administración y la dirección seleccionen aquellos objetivos más rentables para la compañía y los accionistas. Se centran los principios en la separación de la función de la propiedad y el control.

Los accionistas mayoritarios ya sean individuales, *holding* familiares, alianzas en bloques u otras sociedades que actúen a través de compañías tenedoras o de participación accionarial recíproca pueden influir de manera significativa en el comportamiento corporativo. Los accionistas minoritarios no suelen pretender ejercer derechos de gobierno pero sí piden un trato justo ante la dirección y los accionistas mayoritarios. De ahí la necesidad de la existencia de consejeros verdaderamente independientes que defiendan al pequeño accionista.

Los acreedores desempeñan un papel importante en algunos sistemas de gobierno pudiendo actuar potencialmente como supervisores externos de las prestaciones corporativas.

Los empleados y otros grupos de interés social desempeñan una función determinante contribuyendo al éxito y a los resultados a largo plazo de la empresa. Estas relaciones están sujetas, por un lado, al derecho y la normativa de cada país y por otro lado a la adaptación voluntaria y las fuerzas de trabajo.

Los principios se desarrollan en cinco líneas de actuación:

- a) El marco del gobierno de las sociedades debe proteger los derechos de los accionistas. Se busca, fundamentalmente, la participación de los accionistas de forma efectiva; se deben revelar las estructuras y convenios de capital que permitan a ciertos accionistas ejercer un control desproporcionado en contraposición a su participación accionarial; los mercados de control societario deben funcionar de una manera eficiente y transparente.
- b) Trato equitativo para todos los accionistas incluidos los minoritarios y los foráneos. Todo accionista debe contar con la posibilidad de obtener reparación efectiva por la violación de sus derechos; Igualmente, todos los accionistas de la misma categoría deben ser tratados con equidad; las transacciones con información privilegiada y la negociación abusiva por cuenta propia deberán estar prohibidas; revelación sobre conflictos de interés material en transacciones o cuestiones que afecten a la sociedad.
- c) Reconocimiento de los derechos de los grupos de interés social estipulados por la ley, con referencia a la introducción de mecanismos que incrementen la participación activa de los grupos de interés social; los grupos de interés social deben tener derecho a información relevante emitido por la sociedad; igualmente, deben tener derecho a programas de desarrollo o planes de opción de compras de acciones para empleados pueden proporcionar información útil a los participantes en el mercado acerca de la fuerza competitiva de la compañía.
- d) Comunicación y transparencia informativa sobre: resultados de la empresa; objetivos de la misma; miembros del Consejo de Administración y directivos clave y sus remuneraciones; factores de riesgo material previsibles; información sobre empleados y otros grupos de interés social; preparar y auditar la información siguiendo estándares contables de calidad más

exigentes; descripción de riesgos financieros y no financieros; los canales de divulgación de información deben permitir a los usuarios un acceso a la información justo, regular y con un coste razonable.

- e) Las responsabilidades del consejo, funciones clave: la revisión y dirección de la estrategia corporativa; los planes de acción principales; política de riesgos; presupuestos anuales y planes de negocios; establecimiento de los objetivos sobre los resultados corporativos; y la supervisión de los principales gastos; adquisiciones y enajenaciones de capital; la selección, retribución, control y, cuando se haga necesario, sustitución de los directivos clave y la supervisión del plan de sucesión.

La revisión de la remuneración de los directivos clave y de los miembros del consejo, asegurándose que el proceso de designación de los consejeros sea formal y transparente.

La supervisión y arbitraje de posibles conflictos de interés entre la dirección, los miembros del consejo y los accionistas, incluido el uso fraudulento de activos corporativos y abuso en transacciones entre partes interesadas.

Garantizar la integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros, incluida una auditoría independiente y la implantación de los debidos sistemas de control, medidas para incrementar la independencia de los auditores y su responsabilidad de cara a los accionistas y fortalecer el papel de los comités de auditorías y el incremento de la responsabilidad en la selección de auditores, comunicar emolumentos recibidos por los auditores por servicios profesionales de otra índole, control de calidad del auditor por parte de otro auditor, rotaciones obligatorias de los auditores; supervisión del proceso de comunicación y la política de información a través de Internet y otras tecnologías de la información que posibiliten la mejora de la comunicación.

Número suficiente de consejeros independientes capaces de ejercer un juicio objetivo en asuntos donde haya conflicto de intereses; los miembros del consejo y directivos deben dedicarles el tiempo suficiente a sus responsabilidades.

A continuación pasamos a comentar las diferencias que nos parecen más significativas entre el Informe de la OCDE y las recomendaciones del Código Olivencia que se recogen en el actual «Modelo del Informe sobre Gobierno de las entidades cotizadas en Bolsa de Valores de 1999». Lo primero que percibimos es la existencia de un gran paralelismo entre ambos documentos, no obstante hemos observado algunas diferencias que creemos oportuno considerar:

En relación con el principio referido a la función de los grupos de interés social en el gobierno de las sociedades. No se hace mención en el Informe Olivencia a la participación de los empleados de las distintas sociedades como un factor fundamental en el «buen gobierno de las empresas» ni a otros grupos de interés social como es el caso de los acreedores. Con referencia a los

empleados se debería recoger información sobre los «Planes de opción de compra de acciones por los empleados» u otro mecanismo de distribución de beneficios. Refiriéndonos a los acreedores podrían formar parte del gobierno societario en un contexto de situaciones excepcionales como los procedimientos legales de insolvencias. Estos aspectos informativos deben estar recogidos convenientemente en la Memoria como cuenta anual al objeto de que exista correlación entre la información que aparece en las cuentas anuales y el informe de buen gobierno, que actualmente no existe.

En el principio referido al tratamiento equitativo de los accionistas existe un alto grado de coincidencia, sin embargo no se advierte explícitamente en el Informe Olivencia aspectos como: reparación efectiva a favor de los accionistas por la violación de sus derechos, evitar mecanismos «antiabsorción» que eximen al Consejo de Administración de sus responsabilidades y por último la defensa del pequeño accionista y accionistas foráneos.

Con respecto al principio de comunicación y transparencia informativa observamos algunas diferencias con el código de buen gobierno en España como es la de preparar y auditar los estados contables siguiendo estándares de calidad, con medidas que incrementen la independencia de los auditores precisando las siguientes: remuneración de los trabajos no vinculados a la auditoría, emolumentos por servicios profesionales de otra índole, control de calidad de la auditoría por parte de otros auditores independientes, rotaciones obligatorias de los auditores y contratación directa de los mismos por los accionistas.

En relación con el principio referido a la responsabilidad del consejo también entendemos que se debe precisar lo siguiente, no aparece en el Informe Olivencia y sí aparece explícitamente en el Informe de la OCDE: la selección, retribución, control y cuando se haga necesario sustitución de los directivos clave y la supervisión del plan de sucesión, formación y autoevaluación voluntaria de los consejeros y por último limitación del número de asientos que alguien pueda ocupar en distintos consejos.

IV. DOS CASOS EMBLEMÁTICOS: BBVA Y ACERALIA

Los dos casos que más han llamado nuestra atención han sido los del Banco Bilbao Vizcaya, S.A. (en la actualidad BBVA) y ACERALIA Corporación Siderúrgica, S.A.

El BBVA dispone de un Código Ético «El Estatuto del Consejero Administrador del Banco Bilbao Vizcaya», que tiene su origen en un estatuto similar que, desde 1981 tenía el antiguo Banco de Bilbao y que fue modelo en su género que ha sido objeto de modificaciones y ampliaciones, con la finalidad de acomodarlo a las necesidades del momento. Desde 1993 tiene como anexo un convenio sobre información privilegiada e información reservada.

La finalidad del estatuto, como se dice en la norma primera, es complementar las normas legales y estatutarias que regulan la actividad del consejero de una entidad financiera y recoger aquellas normas de conducta que han venido tradicionalmente enmarcando la actuación de los consejeros del Banco Bilbao Vizcaya, con el fin de que como administradores del banco y respondiendo a la confianza en ellos depositada puedan salvaguardar los intereses de los accionistas y, además, dar respuesta adecuada a los intereses que tienen encomendados, tanto del banco como de sus clientes y empleados y de la sociedad en general.

El Estatuto del Consejero Administrador tiene catorce normas y el Anexo sobre Información Privilegiada e Información Reservada tiene once. El contenido de ambos documentos puede sistematizarse en tres grandes apartados:

- A. Normas de Gobierno y Administración;
- B. Normas Éticas;
- C. Normas sobre Información Privilegiada e Información Reservada.

En relación con las Normas de Gobierno y Administración se establecen tres apartados: Derechos y Obligaciones del Consejero, Elección y Reelección de Consejeros y Cese de los Consejeros.

Con referencia a las Normas Éticas y Normas sobre Información Privilegiada e Información Reservada, recogen un conjunto de ellas que son aplicables no sólo al consejero, sino también a su cónyuge, a sus hijos menores no emancipados y a las sociedades participadas por ellos mayoritariamente.

En el caso de ACERALIA Corporación Siderúrgica, S.A., reproducimos aquí, por su interés, el contenido del documento sobre el código de buen gobierno.

DOCUMENTO ADICIONAL A LAS CUENTAS ANUALES, MEMORIA INFORME DE GESTIÓN Y AUDITORÍA DE ACERALIA CORPORACIÓN SIDERÚRGICA, S.A., CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 1998

De acuerdo con la Recomendación 23» del «Código de Buen Gobierno» y las directrices de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante CNMV), expresadas en la Carta-Circular de 17 de diciembre de 1998, dirigida por el Presidente de la CNMV a los Presidentes de los Consejos de Administración de las Sociedades cotizadas, se emite el presente informe sobre el grado de asunción, por parte del Consejo de Administración de ACERALIA CORPORACIÓN SIDERÚRGICA, S.A. (en adelante ACERALIA), de las recomendaciones contenidas en el expresado Código, ajustado al modelo sugerido al efecto por la propia CNMV.

1. INFORMACIÓN SOBRE LAS REGLAS DE GOBIERNO APLICADAS POR LA SOCIEDAD

Dentro del marco del proceso de privatización de ACERALIA, que culminó con la ejecución de una oferta pública de venta de acciones en diciembre de 1997, y la admisión a cotización oficial, en las cuatro Bolsas de Valores y en el mercado continuo, de las acciones de la compañía, se llevó a cabo la aprobación de unos nuevos Estatutos de la Compañía y se dotó el Consejo de Administración, con fecha 14 de noviembre de 1997, de un Reglamento, documentos en los que ya se recogían los principios básicos de las reglas de «buen gobierno» que posteriormente se incluirían en el ya mencionado «Código de Buen Gobierno».

Siguiendo estas orientaciones el citado Reglamento del Consejo, como posteriormente se expresará, reserva ciertas competencias indelegables al Consejo; prevé la existencia tanto de Consejeros externos como ejecutivos, diferenciando entre los primeros a los «independientes» y a los «dominicales», representantes de los accionistas significativos; detalla los derechos y deberes de los Consejeros, especificando el deber de diligencia; establece dos Comisiones del Consejo, la de «Selección y Remuneraciones», con funciones de interpretación del Reglamento y de propuestas de nombramientos tanto de Consejeros como de Directivos, y la de «Auditoría y Control», con funciones de verificación contable, control, cumplimiento y verificación de las relaciones con los accionistas significativos. Finalmente, regula detalladamente el funcionamiento del Consejo, las figuras de Presidente y Secretario, y las relaciones a mantener con los accionistas significativos e institucionales, y con los auditores de la Compañía, según se expone a continuación.

Este Reglamento fue objeto de una modificación, siguiendo el procedimiento especial previsto al efecto, en la reunión de 19 de noviembre de 1997, para equiparar el número de miembros de ambas Comisiones del Consejo, y ha sido expresamente aceptado por todos los Consejeros, como regla de su actuación, en el momento de su aceptación del cargo.

2. INFORMACIÓN SOBRE LA ASUNCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO

Recomendación 1. Competencias indelegables del Consejo

El Reglamento del Consejo en su artículo 6 expresa la necesidad de asumir de manera efectiva las facultades de dirección, control y representación de la Compañía, y a estos efectos, tanto este artículo 6 como el 7, reservan al Consejo de Administración el ejercicio de ciertas facultades entre las que cabe destacar, además de las previstas por la Ley:

- La especificación de los negocios en que se concreta el objeto social dentro de los límites contenidos en los Estatutos, mediante la aprobación de un Plan Industrial para el período temporal que en cada época considere adecuado e informar a la Junta General Ordinaria de Accionistas acerca de su desarrollo y actualización;

- La determinación de los objetivos económicos de la compañía y la definición de la estrategia y los planes para su logro, en coherencia con el Plan Industrial;
- El control del desarrollo de la actividad de la Compañía, así como la ejecución del Plan Industrial, mediante la aprobación de las adquisiciones y enajenaciones de aquellos activos de la Compañía que por cualquier circunstancia resulten especialmente significativos;
- La de asegurar la viabilidad futura de la Compañía con especial atención a su competitividad, mediante la implantación de las oportunas estrategias de investigación y desarrollo, aprobar los planes de investigación y las políticas de inversión;
- Mantener la Compañía bajo una dirección y liderazgo adecuados;
- Aprobar, en su caso, los códigos de conducta de la compañía y el Código de exigencias medioambientales.

Estas funciones y competencias se ejercerán de acuerdo con los principios de equilibrio, distribución y participación, asegurando un control pleno y efectivo sobre las actuaciones desarrolladas por los Consejeros ejecutivos y los Directivos de la Compañía e informando puntualmente al Consejo los Consejeros que desempeñen funciones de representación o ejecutivas de todos los aspectos relativos a la gestión, así como de aquellos actos o negocios que excedan de la ordinaria administración.

Recomendación 2. Consejeros Independientes

El Código considera como Consejeros Independientes, a aquellos Consejeros no vinculados ni con el equipo de gestión ni con los núcleos accionariales de control que más influyen sobre éste, precisando que su perfil debe responder a personas de prestigio profesional dotadas de competencia y experiencia, añadiendo que el número de Consejeros de este tipo debe ser «razonable».

Tal recomendación se cumple en el caso de ACERALIA. Por una parte, porque su Reglamento precisa las características de los Consejeros independientes al indicar que no podrán ser propuestos como tales aquellas personas que desempeñen o hayan desempeñado funciones de dirección en la Compañía, sean parientes hasta el tercer grado de quienes sean o hayan sido en los dos últimos años Consejeros ejecutivos o directivos de la Compañía, hayan recibido o hecho directa o indirectamente pagos que pudieran comprometer su independencia o sean personas físicas o jurídicas que sean titulares, por sí mismas o a través de los grupos que representen o a que pertenezcan, de una participación accionarial superior al 2% del capital con derecho a voto. Lo anterior se completa con otras previsiones específicas en diversas cuestiones como en materia de reelección, limitada a un mandato en el caso de este tipo de Consejeros.

En cuanto a su número, estando representado en el Consejo más del cincuenta y cuatro por ciento (54%) del capital, de los quince (15) miembros del Consejo de Administración, debe destacarse que seis (6) miembros, y entre ellos el Presidente del Consejo, tienen la consideración de «Consejeros Independientes». Su perfil brevemente es el siguiente:

D. José Ramón Álvarez Rendueles, Presidente del Consejo, Catedrático de Universidad.

D. Manuel Fernández López, Secretario General-Federación del Metal UGT.

D. Ignacio Fernández Tojo, Secretario General-Federación del Metal CC.OO.

D. Victoriano Muñoz Cava, Ingeniero, Presidente y Consejero Delegado de ACERINOX.

D. Francisco de la Riva Garriga, Abogado, Vicepresidente Ejecutivo de FERTIBERIA.

D. Ángel Rojo Fernández-Río, Abogado, Catedrático de Derecho Mercantil.

Recomendación 3. Número de Consejeros Externos

La suma de Consejeros Externos («dominicales» e «independientes» en expresión del Código del Buen Gobierno) en el Consejo de Administración de ACERALIA es de trece (13) sobre un total de quince (15), lo que constituye una muy amplia mayoría sobre los dos únicos consejeros internos con funciones ejecutivas.

El número de consejeros «dominicales» es de siete (7) de un total de trece (13) externos, atendiendo a la estructura accionarial de ACERALIA, que concentra en tres accionistas representados en el Consejo más del cincuenta y cuatro por ciento (54%) del capital social.

Recomendación 4. Número de miembros del Consejo de Administración

La dimensión del Consejo de Administración de ACERALIA se sitúa dentro de la Recomendación, ya que actualmente el número de sus miembros es de quince (15). El número de miembros del Consejo, a fijar por la Junta General, puede ser un mínimo de cuatro (4) y un máximo de veinte (20) [artículo 25 de los Estatutos]. El Reglamento del Consejo indica, en su artículo 5, que el número de miembros a proponer a la Junta General será de quince (15).

Recomendación 5. Presidente no ejecutivo

ACERALIA no tiene acumulado en el Presidente del Consejo el cargo del primer ejecutivo, por lo que no se hace preciso establecer controles adicionales para reducir los riesgos de una excesiva concentración de poder. El Presidente del Consejo de Administración, según su Reglamento, debe ser un Consejero independiente (artículo 5), previendo adicionalmente el

mismo Reglamento que la Presidencia del Consejo no tendrá funciones ejecutivas, ni delegación permanente de facultades del Consejo, sin perjuicio de que ostente la representación institucional de la sociedad, presida la Comisión de Auditoría y Control del Consejo y coordine la labor de los Consejeros.

Recomendación 6. El Secretario del Consejo

El Reglamento del Consejo contempla expresamente dentro de su Título II, Estructura y Funcionamiento del Consejo de Administración, junto al Presidente del Consejo, en su Capítulo II, la figura del Secretario, sobre el que existen otras previsiones específicas a lo largo del Reglamento. El Secretario del Consejo de Administración es también Secretario de las distintas Comisiones del Consejo, lo que evidencia una preocupación por los aspectos jurídico-formales de la actuación del Consejo, actuando como Director de Asuntos Jurídicos.

Recomendación 7. Comisión Ejecutiva

En ACERALIA no existe Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración. De acuerdo con el artículo 38 de su Reglamento, para lograr la mayor eficacia y profundidad de análisis en el ejercicio de las facultades y cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, el Consejo de Administración podrá ordenar su trabajo mediante la constitución de Comisiones que le faciliten la decisión sobre algunos asuntos con un estudio previo de los mismos o refuercen las garantías de objetividad con las que el Consejo debe abordar determinadas cuestiones, pero expresamente se establece que «no existirán comisiones ejecutivas». Con independencia de lo anterior ha de indicarse que la gestión ordinaria se atribuye a un Comité de Dirección del Grupo, integrado por cinco (5) miembros, actuando como Presidentes del mismo los dos Consejeros Ejecutivos. Los miembros del Comité de Dirección no Consejeros, asisten como invitados a las sesiones del Consejo de Administración.

Recomendación 8. Comisiones del Consejo de Administración

ACERALIA tiene constituidas dos Comisiones, la de «Auditoría y Control», y la de «Selección y Retribuciones». Las mismas están integradas exclusivamente por seis (6) Consejeros Externos, que deben pertenecer tres (3) de ellos al Grupo de Consejeros Independientes y los tres (3) restantes al de los accionistas estables con participación significativa. El Presidente, que en ambos casos tiene voto de calidad, será elegido en el caso de la Comisión de Auditoría y Control por los Consejeros Independientes, y en el de la Comisión de Selección y Retribuciones por los accionistas con participación significativa.

En cuanto a sus funciones y número de reuniones:

La misión primordial de la Comisión de Auditoría y Control es la de servir de apoyo al Consejo de Administración en sus cometidos de vigilancia, mediante la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económica financiera, de sus controles internos y de la independencia del Auditor Externo así como de la revisión del cumplimiento de todas las disposiciones legales y normativas internas aplicables a la compañía. Ejercita funciones en materia de cuestiones de auditoría (control interno sobre el sistema de formulación y auditoría de cuentas, revisiones de las cuentas trimestrales y anuales, individuales y consolidadas, respuestas a las recomendaciones del Auditor); de control (procedimientos de control interno de la Compañía en materia de gastos, inversiones y otros aspectos, sistemas internos de control, operaciones singulares de inversión cuya magnitud e importancia así lo aconseje); cuestiones de cumplimiento y de relaciones con accionistas estables, especialmente en la verificación de las transacciones y seguimiento de las inversiones financieras en empresas de grupos pertenecientes a los mismos. Esta Comisión se ha reunido en siete (7) ocasiones en el año 1998.

Respecto a la Comisión de Selección y Retribuciones, su misión se centra en informar las propuestas de nombramiento de Consejeros, Directivos de la Compañía, fijación de contratos tipo y de condiciones generales, régimen y política de remuneración, así como control del «Estatuto de los Consejeros» e interpretación del propio Reglamento. Esta Comisión se ha reunido en siete (7) ocasiones en 1998.

Recomendación 9. Preparación del Consejo: información

Dentro de las obligaciones generales del Consejero se encuentra la de informarse y preparar adecuadamente las reuniones del Consejo y de las Comisiones a que pertenezca y a este fin las convocatorias del Consejo y de las Comisiones se realizan siempre acompañando la información escrita que proceda, y al Consejo asisten de ordinario los miembros del Comité de Dirección del Grupo a fin de facilitar la información complementaria requerida y analizar cuantas cuestiones puedan surgir de su examen o de las exposiciones realizadas al Consejo.

Recomendación 10. Funcionamiento del Consejo: número de reuniones, participación de los Consejeros y actas de las sesiones

Aunque de acuerdo con el Reglamento del Consejo éste celebrará una sesión ordinaria bimestral, durante el ejercicio 1998, primer año como empresa cotizada, se ha reunido once (11) veces, lo que asegura un adecuado seguimiento de la Compañía e información de los asuntos. En este sentido además el Reglamento del Consejo indica que «en todos los asuntos que sean competencia del Consejo, las decisiones que procedan se adoptarán por éste, procurando una participación activa de todos los miembros».

En cuanto a la redacción de las actas las mismas se preparan con especial cuidado y meticulosidad a fin de ofrecer una imagen fiel y completa del desarrollo y contenido de la sesión.

Recomendación 11. Procedimiento formalizado de elección de Consejeros

Las sustituciones de Consejeros que se han producido en el ejercicio se han realizado siempre aplicando el procedimiento previsto en el Reglamento, que incluye un informe y propuesta formal de la correspondiente Comisión de Selección y Retribuciones del Consejo.

Recomendación 12. Causas de cese de los Consejeros

El Reglamento del Consejo incluye un artículo dedicado al «cese de los Administradores» que menciona expresamente como causa el haber sido amonestado por la Comisión de Selección y Retribuciones por haber infringido sus deberes como Consejeros, que son ampliamente recogidos en el Capítulo Segundo del Título II, como desarrollo del genérico deber de diligencia y lealtad, tal y como se detalla en la Recomendación 16».

Recomendación 13. Edad límite

El artículo 18 del Reglamento del Consejo se ocupa del límite de edad para el ejercicio del cargo, diferenciando entre el Presidente, Consejero Delegado y Secretario, que cesarán a los sesenta y cinco (65) años, pero podrán continuar como Consejeros, y los demás Consejeros, para los que se establece como límite de edad los setenta (70) años. El cese se producirá en este caso en la Junta General siguiente.

Recomendación 14. Obtención de información y asesoramiento por los Consejeros para el ejercicio de sus funciones

Dentro del Capítulo II del Título II «Derechos y facultades del Consejo», artículos 29 y 30, se detallan con gran amplitud las facultades del Consejero para informarse sobre cualquier aspecto de la Compañía, para examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales, el procedimiento para el ejercicio de esta facultad de información, canalizada a través del Presidente del Consejo para no perturbar la gestión ordinaria de la Compañía, y la posibilidad de ser auxiliados en el ejercicio de sus funciones por expertos ajenos a la Compañía (legales, contables financieros y de otro tipo) para encargos concretos de cierto relieve y complejidad. Esta facultad se regula en particular para los Consejeros Independientes tanto en cuanto al procedimiento a aplicar como en cuanto al posible veto del Consejo sólo en los casos tasados que se establecen atendiendo a su innecesariedad, coste excesivo o posibilidad de auxilio y asistencia por los servicios internos de la Compañía.

V. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos analizado el cumplimiento de las recomendaciones del código de buen gobierno por parte de las empresas que conforman el Ibex-35, así como el grado de cumplimiento de los mínimos normativos recogidos en la nota número 20 del actual modelo de Memoria del Plan General de Contabilidad que podemos considerar como el antecedente más inmediato del propio código.

Respecto a la primera cuestión, el resultado obtenido fue que el 25% de las empresas suministra información sobre la existencia de un reglamento ajustado al código de buen gobierno con la composición de las distintas comisiones y sus funciones, pero no aparece información detallada de las remuneraciones de los distintos miembros que conforman el consejo ni de los distintos directivos al frente de la sociedad. Tampoco presentan información sobre sus políticas de retribuciones.

Respecto a la segunda cuestión, si bien es cierto que los mínimos normativos recogidos en la nota 20 se cumplen, la información es de carácter impreciso y poco clara, rozando en algunos casos el incumplimiento, si bien esta cuestión puede entrañar una cierta subjetividad dependiendo del usuario.

El modelo de memoria actual, desde el punto de vista informativo es insuficiente en el apartado correspondiente a la retribución de los administradores, y no contempla ampliaciones, de contenido que permitan una mejor interpretación de las cuentas anuales, así como mayor nivel de transparencia e imagen fiel, no contempla aspectos relacionados con el buen gobierno de las empresas, no contempla información transparente sobre la estructura de la propiedad (capital flotante y accionistas significativos), ni modificaciones y repercusiones en las cuentas anuales sobre las modificaciones de la regla de gobierno, ni operaciones vinculadas de especial relieve con accionistas significativos, ni información sobre pactos de sindicación, ni operaciones que afectan a los fondos propios de la sociedad, otro aspecto pobre desde el punto de vista informativo es la medición del capital intelectual (capital humano, capital estructural y capital relacional) así como otros intangibles, que hacen los grupos de empresas españolas.

Para presentar la imagen fiel de la compañía, en sintonía con el código de buen gobierno, el modelo de memoria debería incluir, en nuestra opinión, la siguiente información:

- Información sobre el sistema de remuneración y cuantía de las retribuciones de los distintos miembros del consejo de administración y directivos clave detallada e individualizada.
- Información sobre la evolución de los programas de retribuciones.

- Información sobre las transacciones con los miembros del consejo de administración que puedan implicar conflictos de intereses, tanto personales como familiares, así como operaciones vinculadas.
- Información de cualquier ventaja patrimonial por el uso de activos sociales.
- Información sobre activos intangibles como capital intelectual.
- Información sobre planes de opción de compras de acciones para los empleados u otros mecanismos a distribución de resultados. Pues los empleados como ya hemos advertido al comienzo de este trabajo son el principal activo de la organización.
- Información sobre riesgos sobre tipos de interés, divisas y derivados.

Por último, creemos que es conveniente dejar claro que a este documento adicional a las cuentas anuales le queda mucho camino por recorrer hasta llegar alcanzar su madurez, hecho que se producirá en los próximos años.

BIBLIOGRAFÍA

- BARTO ROIG (1994) «Hacia un nuevo concepto de empresa». *Revista IESE*, págs. 47-50.
- CADBURY, A. (1992) «Report of the committee on The Financial Aspects of Corporate Governance», Burgess Science Press. Londres.
- CADBURY, A. (1992) «Report of the committee on The Financial Aspects of Corporate Governance. The Code of Best Practice». Burgess Science Press, Londres.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (1998) «Informe Olivencia» (El Gobierno de las Sociedades Cotizadas). Madrid.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (1998) «Carta Circular 11/98, sobre información al mercado sobre el Código de Buen Gobierno». Madrid.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (1998) «Códigos de Buen Gobierno de otros países». Madrid.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (1998) «Modelo de Reglamento tipo del Consejo de Administración ajustado al Código de Buen Gobierno». Madrid.

- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L. (1994) «Ética empresarial y competitividad». *Boletín de AECA*. Madrid. Págs. 41-44.
- GONZALO ANGULO, J.A. (1994) «Ética en las organizaciones: ¿Moda o necesidad? *Boletín de AECA*. Madrid. Págs. 4-7.
- HAMPEL REPORT (1998) «Committee on Corporate Governance Financial Report». Londres.
- HERNÁN FITE (1996) «La primacía de las personas en el gobierno de las empresas», págs. 27-41, artículo publicado en EUNA bajo el título «*Ética en el Gobierno de las empresas*», Coordinación Domènec Melé Carné.
- MELLE HERNÁNDEZ, M. (1999) «El gobierno de las empresas cotizadas: código de buen gobierno y reglamento tipo del consejo de administración». *Papeles de Economía*. Madrid. Págs. 282-287.
- OCDE (1999) «Principles of Corporate Governance» Mayo de 1999. París.
- THE AMERICAN LAW INSTITUTE (1992) «Principles of Corporate Governance: Analysis and Recommendations», Estados Unidos.