

**PROYECTO DE CODIGO UNIFICADO DE  
RECOMENDACIONES SOBRE BUEN  
GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES  
COTIZADAS**

***COMENTARIOS***

**Comisión de Responsabilidad Social Corporativa  
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD  
Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA (AECA)**

# PROYECTO DE CODIGO UNIFICADO DE RECOMENDACIONES SOBRE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS

## COMENTARIOS

### Comisión de Responsabilidad Social Corporativa ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA (AECA)

#### 1. ¿Enfoque puramente accionarial o al menos enfoque accionarial matizado?

##### 1a. Antecedentes.

En la “Presentación” del Proyecto de Código se afirma que las recomendaciones del Grupo de Trabajo se circunscriben “a cuestiones de gobierno interno de las sociedades cotizadas, sin entrar en el ámbito de la llamada “responsabilidad social corporativa”, que afecta principalmente a las relaciones de las empresas con otros grupos de interés distintos de sus accionistas”. Sin embargo, como no podía ser de otra forma en el actual entorno socioeconómico y cultural, a lo largo del Proyecto se realizan varias referencias a la Responsabilidad Social Corporativa (en lo sucesivo, RSC), entrando en **feliz contradicción** con lo afirmado en tal “Presentación”.

Y es que, probablemente, excluir la RSC del gobierno interno de la sociedades cotizadas resultaría una visión muy dudosa, tanto conceptualmente como en las prácticas actuales del mundo de los negocios. Por una parte, implicaría una **tajante, rígida, formalista y ficticia separación entre la sociedad anónima y la empresa**, pese a que, en realidad, los administradores de la compañía son a la vez administradores de la sociedad anónima y de la empresa, una empresa de la que es titular la sociedad anónima. Esta sociedad organiza jurídicamente sólo a quienes aportan capital de riesgo, pero económicamente organiza y afecta también a otros *stakeholders* o grupos de interés, los cuales no cabe considerar como “sujetos externos” debidamente protegidos por otras normas jurídicas o por los correspondientes contratos celebrados a través de los mercados—al fin y al cabo, una sociedad/empresa también mantiene relaciones a través del mercado con sus accionistas, de modo que si las normas y contratos proporcionasen siempre una tutela perfecta, tampoco sería necesario diseñar códigos de buen gobierno orientados hacia los accionistas.

Precisamente por ello, cuando en 1960, R. Eells introduce por primera vez la expresión "**gobierno de la empresa**" (*corporate governance*) lo hace en el contexto de su defensa de una **corporación socialmente responsable**, entendiendo tal gobierno como "la estructura y funcionamiento del sistema político corporativo". Dicha perspectiva ha sido defendida en España por la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa de AECA, como se refleja en su documento *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa* (véase Anexo). Cosa distinta es que muy pronto, hacia finales de los años setenta y principios de los ochenta, el concepto de gobierno corporativo fuese con frecuencia convenientemente reinterpretado y reducido, para limitarlo a los esquemas jurídicos, instrumentos y mecanismos de actuación mediante los cuales se asegura que la dirección y gestión de la compañía se realiza en beneficio de los accionistas.

Por otra parte, tal vez sea adecuado que el Grupo de Trabajo tenga más presentes unas recomendaciones internacionales tan importantes como los **Principios de la OCDE sobre Gobierno Corporativo (2004)**, donde se aplica una definición del buen gobierno de las compañías muy diferente a la que anuncia en la “Presentación” el Grupo de Trabajo. Así, según esos Principios de la OCDE, “el gobierno corporativo comprende una serie de relaciones entre la dirección de la **empresa**, su consejo de administración, sus accionistas y otros grupos de interés” (véase Anexo). En el mismo sentido cabe citar códigos o informes sobre buen gobierno publicados durante los últimos años en, por ejemplo, Bélgica, Holanda o Suiza. En todos ellos se introducen unas mayores y más precisas referencias a los *stakeholders* no accionistas dentro del buen gobierno corporativo, como más adelante detallaremos.

Incluso determinadas leyes de sociedades mercantiles recogen alusiones a estos otros grupos de interés distintos de los accionistas. Resulta significativo que, en el proyecto de la nueva ley británica de sociedades introducido en la Cámara de los Lores el pasado 1 de noviembre, se incorpore al menos el denominado “**enfoque accionarial matizado**” o, si se quiere, comprensivo o ilustrado (*enlightened*).<sup>1</sup>

Ciertamente, en España el denominado **Código Olivencia** adoptó un enfoque directa y explícitamente centrado en la creación de valor para los accionistas, si bien efectuaba alguna referencia al cumplimiento de las normas jurídicas, las cláusulas contractuales explícitas o implícitas y, en general, los deberes éticos en los negocios. Llegó a identificar la maximización del valor de la empresa con esa creación de valor para los accionistas y desafió toda una evidencia empírica disponible al afirmar, sin matices, que dicho enfoque “acompaña eficientemente el diseño de la organización a los incentivos y riesgos de todas las partes implicadas en la empresa”.

Ahora bien, el **Informe Aldama**, pese a las lógicas imprecisiones derivadas de no ser un código, ya hizo hincapié en “**el bien de la empresa en su conjunto**” y su **continuidad a largo plazo**, e introdujo unas mejores y más detalladas referencias a la RSC. Por ello, parece razonable avanzar en esta dirección, haciéndolo sin contradicciones y con la redacción más clara posible.

A decir verdad, la **práctica de las más importantes sociedades cotizadas españolas** confirma lo que acabamos de decir, pues, adelantándose a las recomendaciones de los organismos públicos y situándose en línea con los mejores usos internacionales, durante los últimos años han ido introduciendo con rapidez y acelerado cumplimiento los principios de RSC dentro de su concepto de buen gobierno “global”, a la vez que son ya numerosas las sociedades cotizadas españolas que publican regularmente informes de sostenibilidad o RSC.

---

<sup>1</sup> Según ese proyecto, un administrador de una compañía debe:

"Act in the way he considers, in good faith, would be most likely to promote the success of the company for the benefit of its members as a whole", having regard (as far as reasonably practicable) to: (a) the likely consequences of any decision in the long term; (b) the interests of the company's employees; (c) the need to foster the company's relationships with customers, suppliers and others; (d) the impact of the company's operations on the community and the environment; (e) the desirability of the company maintaining a reputation for high standards of business conduct; (d) the need to act fairly as between members of the company.

### 1.b. El Interés Social y el Consejo de Administración.

En función de todo lo hasta aquí apuntado, parece conveniente que el Proyecto de Código precise y amplíe un poco más la misión del Consejo de Administración.

En efecto, la recomendación número 8 sobre Interés Social, dentro del capítulo II del Consejo de Administración, señala: “El Consejo desempeñará sus funciones con unidad de propósito e independencia de la Dirección, dispensando el mismo trato a todos los accionistas, guiado por el interés de la compañía, entendido como hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la empresa”. Desde luego, esto se puede interpretar como una suavización del generalmente utilizado término de maximizar el valor para el accionista, pero la redacción nos parece algo imprecisa y no resulta muy claro el significado dado por los redactores del Proyecto de Código al término “**valor económico de la empresa**”. El valor de la empresa depende del enfoque o perspectiva que se adopte; e incluso, en último término, no es posible olvidar que, en economía, la identificación y medida de costes y beneficios es en buena parte una construcción social.

La denominada **Ley de Transparencia** (Ley 26/2003), publicada al hilo del Informe Aldama, dispone que los administradores deberán cumplir sus deberes con fidelidad al “interés de la sociedad”, que no se identifica con “el interés común de todos los socios”—esta frase fue eliminada en la redacción final de tal Ley—, de modo que se abre a interpretaciones que tengan en cuenta los intereses de los *stakeholders* no accionistas. Por tanto, cabría admitir que, cuando el Proyecto de Código opta ahora por “hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la empresa”, da un paso hacia la consideración del interés general de la empresa “**en su conjunto**” y desde una perspectiva de la continuidad de la misma a **largo plazo**. Siendo muy diversas las aportaciones y competencias que favorecen el éxito de la empresa, todas ellas contribuyen al logro de los intereses de los accionistas, tanto complementaria como instrumentalmente.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Así, en **Bélgica** el Código Lippens (2004) señala: “The board and management to pursue objectives that are in the interest of the company, its shareholders and other stakeholders”.

En **Holanda**, el Código Tabaksblat (2003), sustituto del conocido Código Peters, sostiene lo siguiente en el punto tercero de su preámbulo (y luego desarrolla): “The code is based on the principle accepted in the Netherlands that a company is a long-term form of collaboration between the various parties involved [...].The management board and the supervisory board have overall responsibility for weighing up the interests, generally with a view to ensuring the continuity of the enterprise. In doing so, the company endeavours to create long-term shareholder value. The management board and supervisory board should take account of the interests of the different stakeholders. The confidence of the stakeholders that their interests are represented is essential if they are to cooperate effectively within and with the company. Good entrepreneurship, including integrity and transparency of decision-making by the management board, and proper supervision thereof, including accountability for such supervision, are essential if the stakeholders are to have confidence in the management board and the supervision. These are the two pillars on which good corporate governance rests and on which this code is based”.

Por último, en **Suiza** el Informe Hofstetter (2002) afirma lo siguiente: “Sur le long terme [...] les divergences d'intérêts entre interlocuteurs d'une même entreprise apparaissent fictives, dans la mesure où les propriétaires-actionnaires (“shareholders”) et les autres acteurs sociaux (“stakeholders”) se trouvent dans le même bateau. C'est d'ailleurs ce qui explique que les organes de l'entreprise s'efforcent de créer les relations les plus fructueuses possibles pour toutes les parties en présence et sur tous les fronts. Cela n'empêche pas les oppositions de surgir de temps en temps [...]. Par conséquent, le seul objectif pratique dont il puisse être raisonnablement question pour les administrateurs d'une entreprise est le maintien dans

A la vez, este enfoque de éxito común y supervivencia en el tiempo exige algo más que una “forma sostenida”: requiere una “**forma sostenible**”, que no es exactamente lo mismo, por cuanto en la actualidad la opinión pública y la propia reputación empresarial hacen ineludible incorporar una visión de desarrollo sostenible—unos lo justificarán desde la interiorización económica de los efectos empresariales externos y otros desde la convicción ética de que, en nuestro tiempo, las empresas importantes mantienen un contrato social implícito con la sociedad de su entorno y necesitan una “licencia social para funcionar”—. A estos efectos, el desarrollo sostenible puede entenderse como satisfacer las necesidades del presente manteniendo la riqueza a lo largo del tiempo, de modo que no se comprometa la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

Continúa la recomendación 8 del Proyecto de Código con el siguiente párrafo: “[el Consejo] velará para que en sus relaciones con los grupos de interés la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas propias de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente”.

Este segundo párrafo resulta ciertamente algo contradictorio después de lo afirmado hasta este momento por el texto del Proyecto de Código, sobre todo por lo ya apuntado referente a su “Presentación”. Ahora se reconocen a esos grupos de interés que antes se ha intentado eludir de forma expresa y se subraya la importancia de que el Consejo se ocupe de estas relaciones y de los principios adicionales de responsabilidad social aceptados voluntariamente.

La redacción de este apartado del Proyecto de Código nos parece que está inspirada claramente en lo expresado por el correspondiente **principio de la OCDE sobre el papel de los grupos de interés en el gobierno corporativo**, cuando dice: “El marco del gobierno corporativo debe reconocer los derechos de los grupos de interés establecidos legalmente o acordados mutuamente y promover activamente la cooperación entre las empresas y dichos grupos para la creación de riqueza, puestos de trabajo y la sostenibilidad de empresas financieramente sanas” (véase Anexo). Sin embargo, la diferencia fundamental es que los Principios de la OCDE no incurren en contradicción, en tanto en cuanto reconocen el enfoque *stakeholder* desde el propio Preámbulo y a lo largo de todo el documento, con una enunciación clara del mismo en un Principio completo, el cuarto de los seis emitidos, y diversas referencias en otros principios. De hecho, en el Principio sexto, referido a las responsabilidades del Consejo, se alude a que se deberían tener en cuenta los intereses de los *stakeholders*.

Finalmente, la recomendación 9.v) del Proyecto de Código recoge de manera explícita, como competencia del Consejo, “la política de responsabilidad social corporativa”, reconociendo en definitiva la preocupación por el tema y reforzando así la contradicción con lo dicho en la “Presentación” del Proyecto.

---

la duree de la competitivite de l'entreprise, autrement dit la sauvegarde et l'accroissement a long terme de sa valeur”.

## 2. Sugerencias principales concretas.

Para eliminar lo que nos parecen contradicciones del texto en relación con la introducción del enfoque de la responsabilidad social en el gobierno corporativo, sugerimos lo siguiente:

- a) *Eliminar de la “Presentación” el párrafo que excluye el ámbito de la RSC en las recomendaciones* de este Proyecto de Código, ya que luego se reconoce la importancia de dicho ámbito.
- b) *Asumir y recoger explícitamente, como los Principios OCDE, la importancia de considerar e implicar a los diversos grupos de interés—no solo a los accionistas—para la consecución del objetivo principal del Consejo.* En consecuencia, al aludir al interés social, proponemos que el Grupo de Trabajo estudie la posibilidad de incluir un texto más completo y preciso: *“El Consejo desempeñará sus funciones con unidad de propósito e independencia de la Dirección, dispensando el mismo trato a todos los accionistas, guiado por el interés de la compañía, entendido como **hacer máximo, de forma sostenible y a largo plazo, el valor económico de la empresa en su conjunto, de modo que se favorezca la innovación, la competitividad, la estabilidad y la continuidad de la misma**”.*
- c) Reconocer también como objetivo la creación de valor para los grupos de interés—al menos, los identificados como grupos relevantes—, como fuente, a su vez, generadora de riqueza y desarrollo sostenibles, de confianza y legitimidad social. Tal como ya leemos en el Informe Aldama, el gobierno corporativo y la dirección ejecutiva *“han de considerar los diversos intereses concurrentes en una decisión”*, *de manera que, en caso de conflicto, el criterio superior dirimente habría de ser “el bien de la empresa en su conjunto y su continuidad a largo plazo”*. Es significativo que el Principio cuarto de la OCDE recomiende reconocer los derechos de los diversos grupos de interés, a la vez que anima a la cooperación activa entre la sociedad civil y dichos grupos para crear riqueza y empleo y asegurar la sostenibilidad de empresas financieramente sanas.
- d) Recomendar la creación de una *Comisión* (o la integración con otra) que se encargue de hacer el *seguimiento de la política de responsabilidad social corporativa*, al igual que existen las Comisiones de auditoría, nombramientos y retribuciones. Cabría explicitar los aspectos y tareas que correspondería realizar a la citada Comisión en relación con la política de RSC marcada por el Consejo: control de gestión, sistemas de información, verificación, etc.
- e) Completar la enumeración de las competencias del Consejo para que, dentro de las decisiones operativas, se incluya no sólo una referencia a la información propiamente financiera sino también: 1) la recomendación de adoptar un *“cuadro de mando integral” ampliado*, basado en indicadores económicos, sociales y medioambientales, como instrumento de control estratégico; 2) el compromiso de garantizar la *elaboración, difusión y verificación de los resultados alcanzados en términos de responsabilidad*

*social corporativa*—recuérdese que el Principio quinto de la OCDE, relativo a la transparencia y difusión de informaciones, propone que éstas incluyan asuntos referentes a los empleados y otros grupos de interés.

### 3. Sugerencias adicionales concretas.

- f) Añadir en el punto 9.vi) del Proyecto de Código a los consejeros, es decir, “La política de retribuciones y evaluación del desempeño *de los consejeros* y de los altos directivos”.
- g) De la misma forma que, muy razonablemente, el Proyecto de Código se preocupa por la *diversidad de género* en el Consejo, sería recomendable también hacer mención explícita de la *búsqueda de un diálogo y una mínima participación de los diversos grupos de interés en el contexto del gobierno de la empresa*, con el mismo objetivo de proteger los intangibles empresariales y captar talento o conocimiento generador de valor para la compañía. Los Principios de la OCDE se refieren concretamente a la participación de los empleados en el gobierno corporativo. En este punto también cabría reconocer la importancia de una representación de los accionistas minoritarios como grupo de interés individualizado. De hecho, el argumento utilizado en la nota 22 del Proyecto de Código con el fin de favorecer la diversidad de género en el Consejo de Administración puede aplicarse perfectamente, *mutatis mutandi*, a diferentes grupos de interés no accionariales.  
No obstante, la previsión dirigida a ofrecer en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la *distribución por sexos* de todo el personal de la sociedad, y los cambios producidos en dicha distribución a lo largo del ejercicio, podría resultar más apropiada para otro tipo de informes más amplios.
- h) La designación entre los consejeros independientes de un *Vicepresidente* con amplias atribuciones, como contrapeso del Presidente cuando a su vez es también primer ejecutivo, podría ser perjudicial en determinadas situaciones (creación de corrientes antagónicas en el seno del Consejo), ocasionando problemas más serios que las posibles contingencias de abuso de poder que se pretenden evitar. Sería aconsejable, en cualquier caso, conocer alguna experiencia de implantación de esta práctica en países de nuestro entorno.
- i) Con la disposición de que el *Secretario* del Consejo no debería tener la condición de consejero se persigue garantizar la independencia en el cargo. Ahora bien la recomendación del Código no entra a dilucidar si el Secretario deberá ser externo o no. Si fuera interno (empleado) podría argumentarse que la perseguida independencia tampoco está garantizada.  
Por otra parte, en determinadas condiciones, puede resultar de gran valor el nombramiento de un *secretario consejero* especialmente cualificado para tal función, pudiendo representar un coste de oportunidad elevado el nombramiento de un externo o interno con un nivel de competencia inferior.
- j) El establecimiento de un número *mínimo de ocho reuniones anuales* del Consejo de Administración puede resultar excesivo para algunas compañías.

Podría presentarse esta recomendación con algo más de flexibilidad, en línea con lo expresado por otros códigos, donde se dice que el Consejo se reunirá las veces que sean necesarias para cumplir adecuadamente con sus funciones.

- k) La recomendación de limitar el número de consejos de los que formen parte los consejeros de las sociedades, podría completarse con una alusión a la ***eficacia perseguida en el desempeño de sus funciones***.
- l) El punto 40 liga el carácter de ***consejero independiente*** a la ausencia de condicionamientos por relaciones pasadas, presentes o *futuras* con la sociedad, los accionistas o sus directivos. Pero, ¿quién conoce con certeza el futuro?
- m) El punto 40.h) fija en 12 años el plazo para que un ***consejero independiente*** deje de serlo. ¿Por qué no 6, 8, 10 o 20? La verdadera independencia va asociada a las convicciones y forma de ser de la persona y no al tiempo de relación establecida. Si el consejero independiente no es tal, lo mejor es que renuncie o sea cesado lo antes posible. La ***Comisión de Nombramientos*** y su capacidad de evaluar el comportamiento del consejero independiente podría tener reconocida expresamente facultad para, excepcionalmente, determinar las ***salvedades oportunas a recomendaciones*** concretas: plazos, relaciones, etc.
- n) En el apartado de ***nombramiento y cese de consejeros*** la mención a la selección de los mismos no se ve correspondida con indicación alguna en el desarrollo posterior (recomendaciones 41 y 42).
- o) En la recomendación 43, podría añadirse la conveniencia de establecer un ***programa de orientación a los nuevos consejeros en materia de responsabilidad social corporativa***.
- p) La recomendación 48 acerca de la ***comunicación del cese de un consejero*** por medio de una carta de éste a todos los miembros del Consejo, podría suavizarse con una comunicación al Presidente y Secretario, con el fin de salvaguardar el derecho a la intimidad en determinados casos.
- q) En el capítulo de retribuciones no se hace recomendación alguna sobre la conveniencia de establecer criterios que intenten evitar las situaciones de ***desigualdad retributiva grave e injustificada*** entre consejeros o altos directivos y el resto de empleados de la compañía. De cara a los accionistas y demás grupos de interés, los criterios de prudencia, racionalidad y justicia retributiva en esta materia pueden ser seguramente más valiosos que el amplio y detallado volumen de información incluido en el informe sobre política de retribuciones de los consejeros, el cual por otra parte, puede ser un elemento inhibitor para la salida a Bolsa de nuevas empresas.  
El “Código Combinado” británico indica que el nivel de remuneración de los miembros del Consejo debe ser suficiente para atraer, retener y motivar a consejeros del nivel y preparación requeridos por la compañía sin que deba tampoco pagarse más de lo necesario a estos efectos.

## ANEXO

### Principios de la OCDE sobre Gobierno Corporativo (2004)

Donald J. Johnston, secretario general de la OCDE, hace la siguiente afirmación en el Prólogo de los “Principios de Gobierno Corporativo” emitidos por esta institución en 2004<sup>3</sup> :

“En las economías actuales, el interés en el gobierno corporativo va más allá de la mera atención de los accionistas a la marcha y comportamiento de las compañías. Teniendo en cuenta el relevante papel de las empresas en nuestras economías y el creciente protagonismo de algunas entidades privadas en la gestión de los recursos y pensiones de gran número de particulares, el gobierno corporativo adquiere cada día mayor relevancia para un creciente segmento poblacional”

El Preámbulo de los Principios recoge la siguiente afirmación: “El gobierno corporativo comprende una serie de relaciones entre la dirección de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otros grupos de interés”. En concreto cita a inversores institucionales, accionistas individuales, entidades de crédito, empleados, gobiernos y otras partes interesadas, todas las cuales juegan un papel determinante en el comportamiento y consecución del éxito a largo plazo de la compañía.

El cuarto principio, de los seis emitidos por la OCDE, se refiere expresamente al “Papel de los grupos de interés en el gobierno corporativo”:

“El marco del gobierno corporativo debe reconocer los derechos de los grupos de interés establecidos legalmente o acordados mutuamente y promover activamente la cooperación entre las empresas y dichos grupos para la creación de riqueza, puestos de trabajo y la sostenibilidad de empresas financieramente sanas”.

“El gobierno corporativo también es responsable de la búsqueda de fórmulas para la efectiva implicación de los grupos de interés en alcanzar el óptimo valor económico de la inversión en capital humano y físico de la compañía. La competitividad y el éxito de la empresa es resultado del trabajo en equipo y recursos procedente de distintos grupos de interés: inversores, empleados, entidades de crédito y proveedores. Las empresas deben reconocer que las aportaciones de los distintos grupos de interés constituyen un valor esencial para ser competitivas y rentables. Es por esto por lo que en interés a largo plazo de las compañías es muy importante establecer buenas relaciones con los grupos de interés para la generación de riqueza. El marco del gobierno corporativo debe reconocer que los intereses de la empresa pasan por el reconocimiento de los intereses de los grupos de interés y su contribución al éxito de la compañía a largo plazo.

---

<sup>3</sup> Los Principios OCDE de Gobierno Corporativo fueron publicados en su primera versión en 1999. Los continuos cambios de las condiciones que rodean y afectan al Gobierno Corporativo hizo recomendable la revisión de la guía, dando lugar a la nueva versión publicada en 2004.

- A. Los derechos de los grupos de interés establecidos por ley o mutuo acuerdo deberán ser respetados.
- B. Cuando estos derechos estén protegidos por ley, los grupos de interés podrán contar con la posibilidad de obtener algún tipo de reparación por la violación de éstos.
- C. La participación de los empleados en el gobierno corporativo debe ser impulsado por medio de la creación de mecanismos específicos
- D. Cuando los grupos de interés participen en el proceso de gobierno corporativo, deben tener acceso regular y puntual a información relevante, suficiente y fiable.
- E. Los grupos de interés, incluidos los empleados a título individual o a través de los órganos de representación adecuados, deberían tener la posibilidad de comunicar con total libertad al Consejo de Administración sus denuncias acerca de prácticas ilegales o no éticas detectadas en la empresa, sin que por ello puedan ver comprometidos sus derechos.
- F. El marco del gobierno corporativo debe ser complementado por un eficaz y eficiente marco para la detección de la insolvencia y un efectivo reconocimiento de los derechos de la entidad de crédito”

### **Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa (AECA, 2004)**

El primer Documento emitido por la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), sobre el Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa, se refiere al Gobierno Corporativo en distintos párrafos. Algunos de estos son:

- 102. “Se entiende por gobierno corporativo la forma en que las empresas se organizan, son dirigidas y controladas. La responsabilidad social corporativa aplicada al gobierno corporativo implica la presencia e influencia de los principios de la responsabilidad social y medioambiental en los órganos que ejercen dicha dirección y control de las organizaciones”.
- 103. “El gobierno corporativo socialmente responsable busca la satisfacción de los distintos grupos de interés, no sólo de los accionistas, asegurando el diálogo y el establecimiento de relaciones con todas las partes. Su objetivo es asociar la creación de valor económico con el compromiso social de la actividad empresarial”.
- 104. “La forma de actuar del Consejo de Administración debe demostrar liderazgo con el fin de que esta se convierta en ejemplo para el resto de la organización, que observa con atención las señales emitidas por el órgano de máxima representación y responsabilidad. La función general de supervisión del Consejo adquiere un papel fundamental en la gestión empresarial, que debe de tener una proyección clara hacia los distintos grupos de interés, internos y externos, generando confianza y legitimidad social. Este comportamiento se basará en el trabajo eficaz de todos y cada uno de los consejeros, tanto individualmente como en su agrupación funcional en las Comisiones Delegadas, en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la organización”

**PROYECTO DE CODIGO UNIFICADO DE RECOMENDACIONES SOBRE  
BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS**

***COMENTARIOS***

**Grupo de Trabajo:**

Pedro RIVERO	AECA – Ponente
Borja BASELGA	Grupo Santander
Miguel CANALES	UNESA
Javier CHÉRCOLES	Inditex
José Luis LIZCANO	AECA – Ponente
Mónica MELLE	Universidad Complutense
José Mariano MONEVA	Universidad de Zaragoza
José Miguel RODRÍGUEZ	Universidad de Valladolid – Ponente
Esther TRUJILLO	Telefónica

**Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas**

C/ Rafael Bergamín, 16-B. 28043 - MADRID

Tfnos: 91 547 37 56 - 91 547 44 65

Fax: 91 541 34 84

<http://www.aeca.es/>

Email: [info@aecas.es](mailto:info@aecas.es)

## COMISIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE AECA

### **Presidente:**

Pedro RIVERO Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA)

### **Coordinadores:**

José Luis LIZCANO AECA  
José Mariano MONEVA Universidad de Zaragoza

### **Miembros:**

Marta AREIZAGA	Grupo Eroski
Francisco ABAD	Fundación Empresa y Sociedad
Juan ALFARO	Club Excelencia en Sostenibilidad
Borja BASELGA	Grupo Santander
Jan BEBBINGTON	ACCA-England
Andrés BETANCOR	Universidad Pompeu Fabra
José Luis BLASCO	KPMG
Francisco CARRASCO	CICSMA
Fernando CASANI	Universidad Autónoma de Madrid
M <sup>a</sup> Luz CASTILLA	PricewaterhouseCoopers
Javier CHÉRCOLES	Inditex
Beatriz CLEMENTE	Fundación Entorno
Ricardo DE JORGE	Consultoría y Auditoría
Marta DE LA CUESTA	Economistas sin Fronteras
Carmen FERNÁNDEZ	Universidad de León
José Luis FERNÁNDEZ	Ética, Economía y Dirección EBEN España
Marta FERNÁNDEZ	Expansión
Joaquín GARRALDA	Instituto de Empresa
Germán GRANDA	Forética
Cándido GUTIÉRREZ	ICAC
Carlos LARRINAGA	Universidad de Burgos
Josep María LOZANO	ESADE
Roberto MARTÍNEZ	Fundación Más Familia
José Angel MORENO	BBVA
Joaquín NIETO	CCOO
Jesús LLARÍA	Ecología y Desarrollo - SIRI GROUP
José María PÉREZ	Repsol YPF
Juan Felipe PUERTA	Iberdrola
Katherine RALEIGH	Creating – Sustainability Services
Helena REDONDO	Deloitte
Julia REQUEJO	UGT
Miguel Á. RODRÍGUEZ	IESE
Juan Miguel ROYO	Renta 4 Sociedad de Valores y Bolsa
Fernando M. SEABRA	Instituto Politécnico de Setúbal-Portugal
Jordi TORRENTS	AGBAR
Esther TRUJILLO	Telefónica

