

El govern corporatiu en empreses cotitzades.

El cas del grup OHL

MARÍA JOSÉ GARCÍA LÓPEZ
Universidad Rey Juan Carlos

Data de recepció: 19/05/13

Data d'acceptació: 4/06/13

RESUM

El govern corporatiu, entès com el conjunt de pràctiques que regeixen i controlen les relacions entre els grups interessats d'una organització, s'ha convertit en els últims anys en un indicador clau de la bona gestió, la transparència i responsabilitat social de les empreses. El govern corporatiu serveix per augmentar la confiança dels inversors al mercat de valors en facilitar la relació entre els accionistes i els administradors de les grans companyies, millorant, d'una banda, el funcionament dels òrgans socials i, per una altra, l'organització del consell d'administració amb la finalitat de poder vigilar els executius, buscant la transparència d'aquelles situacions que puguin generar conflicte entre l'interès dels accionistes i el dels gestors. A Espanya, totes les societats cotitzades tenen l'obligació de preparar un informe de govern corporatiu d'acord amb les recomanacions de la Comissió Nacional del Mercat de Valors. En aquest article s'analiza la informació proporcionada en els últims anys pel Grup OHL, en relació al seu govern corporatiu.

PARAULES CLAU

Govern Corporatiu, Consell d'Administració.

ABSTRACT

Corporate governance, understood as to a set of practices that govern and control relationships among the stakeholders of an organization, has become in recent years a key indicator of good governance and corporate social responsibility. Corporate governance serves to increase the confidence of investors in the stock market to facilitate the relationship between shareholders and managers of large companies, improving on the one hand, the social organ function and, secondly, the organization board in order to monitor the management, for the transparency of those situations that may generate conflict between the interests of shareholders and managers. In Spain, all listed companies are required to prepare a report on corporate governance following the recommendations of the National Commission on the Securities Market. This paper analyzes the information provided in recent years by the OHL Group in relation to corporate governance.

KEYWORDS

Corporate Governance, Board of Directors.

1. Introducció

El Govern Corporatiu és el conjunt de principis, pràctiques i tècniques que regeixen i controlen les relacions entre els grups interessats d'una organització. El govern corporatiu sorgeix de la necessitat de superar els problemes que planteja la separació entre la propietat i la gestió en les grans societats que cotitzen en Borsa i, per a això, s'estructura com un sistema de relacions entre accionistes, consell d'administració i direcció executiva, on el Consell d'Administració n'és a pedra angular.

El govern corporatiu s'ha convertit en els últims anys en un indicador clau de la bona gestió, la transparència i la responsabilitat social de les empreses. Aquesta importància s'ha fet màxima a partir dels escàndols financers esdevinguts en els últims anys, que n'han posat en dubte l'efectivitat i, especialment, la del Consell d'Administració, com a òrgan de super-

visió i control, la qual cosa ha portat a una pèrdua de confiança als mercats financers. Davant aquesta situació, s'han publicat diversos codis de bon govern entesos com un conjunt de recomanacions sobre l'apropiada estructura dels òrgans de govern i de l'adequat comportament dels membres d'aquests òrgans (Aguilera i Cuervo, 2004).

El govern corporatiu tracta de millorar l'organització del consell d'administració amb la finalitat de poder vigilar els executius, buscant la transparència d'aquelles situacions de conflicte entre l'interès dels accionistes i el dels gestors. Per exemple, els administradors hauran d'informar de les seves retribucions i d'aquelles operacions en les quals els propis gestors es converteixen en proveïdors o clients de la companyia. D'altra banda, també s'ocupa de millorar l'organització i funcionament de les juntes generals en facilitar l'exercici del dret de vot i l'accés a la informació social per part dels accionistes minoritaris.

El Bon Govern Corporatiu haurà d'estar dirigit a enfortir els sistemes de gestió, control i administració de les empreses, constituint-se com un instrument de gestió de les relacions entre principal —accionista— i agent —directius— (Crespí i Gispert, 1999). Per això, l'existència en les empreses de programes de gestió del risc i sistemes de control i auditoria interna que involucrin a tota l'organització i que estiguin adequadament comunicats juntament amb la missió, els valors, el codi ètic, l'estratègia de negoci i les polítiques corporatives són símptoma que l'organització està alineada amb les millors pràctiques de Bon Govern Corporatiu.

Tradicionalment el govern corporatiu ha estat fortament lligat a la teoria d'agència, que presenta als alts directius com a agents els interessos dels quals poden diferir dels dels socis o accionistes com a principals (Jensen i Meckling, 1976). No obstant això, actualment la teoria d'agència està sent qüestionada en la mesura en què, d'una banda, la perspectiva centrada en una única relació d'agència, entre accionista i directius, es reconeix excessivament restrictiva (Azofra i Santamaría, 2002), ja que des de la teoria d'*stakeholders* existeixen més grups interessats implicats en la relació d'agència, tals com els clients, els proveïdors o la comunitat local entre altres, i per altra banda, la teoria de *stewardship* ha qüestionat l'existència de conflictes d'interessos entre principal i agent, en la mesura en què el comportament dels directius no té per què ser oportunista ni mogut per interessos individuals (Donalson i Davis, 1994). Al voltant d'aquestes teories sorgeixen diferents formes de veure o considerar el govern corporatiu, si bé totes elles comparteixen la base de definició del govern corporatiu.

2. El govern corporatiu a Espanya: El codi unificat de bon govern de la CNMV

En termes generals, els Codis de Bon Govern dicten recomanacions voluntàries a seguir per les empreses cotitzades, sobre la base d'un «complir o explicar». Això significa que quan una empresa no segueix els estàndards de bon govern ha d'oferir una explicació detallada de les seves decisions, perquè els mercats puguin valorar-ho adequadament. No obstant això, en els últims anys s'ha observat com moltes de les recomanacions dictades en els codis han estat objecte de regulació legislativa. Tal és el cas, a Espanya dels Comitès de Auditoria⁵², els Reglaments de la Junta General i del Consell d'Administració, i la igualtat efectiva de dones i homes en el Consell d'Administració⁵³.

Els principis de Govern Corporatiu de l'OCDE del 2004 constitueixen la referència internacional per excel·lència per a l'elaboració dels codis de bon govern corporatiu. Aquests principis són compatibles amb la diversitat de models regionals. La Comissió Europea per la seva banda, recomana que cada Estat membre compti amb el seu propi codi de bon govern. Així, el primer Codi de Bon Govern publicat va ser el 1992 en el Regne Unit, el «Cadbury Report», arran del qual s'ha produït una cascada de codis a nivell internacional. A Espanya, el primer va ser el Codi Olivencia el 1998, al qual va seguir el Codi Aldama el 2003. El 22 de maig del 2006, després d'un intens debat entre els diferents agents econòmics afectats per la matèria, el Consell de la Comissió Nacional del Mercat de Valors va aprovar el Codi Unificat de Bon Govern de les Societats Cotitzades. Aquest text va unificar tot un seguit de normes i recomanacions per promoure l'aplicació de principis de transparència al govern de les companyies cotitzades.

L'article 116 de la Llei del Mercat de Valors obliga a les societats cotitzades espanyoles a consignar en el seu Informe Anual de Govern Corporatiu «*el grau de seguiment de les recomanacions de govern corporatiu o, si escau, l'explicació de la falta de seguiment d'aquestes recomanacions*». En aquest sentit, el Codi Unificat de Bon Govern de la CNMV formula les

52. La Llei 44/2002, de 22 de novembre, de Mesures de Reforma del Sistema Financer, en el seu article 47 estableix l'obligatorietat de tenir un Comitè d'Auditoria per a les societats cotitzades, i que aquest comitè estigui integrat majoritàriament per consellers independents. A més, per garantir la independència dels auditors externs, estableix incompatibilitats i mesures de rotació (article 51).

53. L'article 75 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, estableix l'obligació de procurar incloure en el Consell d'Administració un nombre de dones que permeti aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor de la llei.

recomanacions que han de seguir les societats cotitzades per complir aquesta obligació.

Posteriorment, i d'acord amb la llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible (Llei d'Economia Sostenible) que va modificar la llei 24/1988, de 28 de juliol del Mercat de Valors (LMV), s'han establert noves obligacions d'informació a les societats cotitzades. En particular es va introduir un nou article 61 bis, sobre difusió i continguts de l'informe anual de govern corporatiu (IAGC), en el qual se sol·licita que les empreses cotitzades incloguin una descripció dels sistemes interns de control i gestió de riscos en relació amb el procés d'emissió de la informació financera.

No obstant això, encara no ha culminat el procés legislatiu que desenvoluparà el nou model d'informe de govern corporatiu, per la qual cosa les empreses espanyoles cotitzades presenten els seus informes de govern corporatiu d'acord al model incorporat a la Circular 4/2007, de 27 de desembre, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors i els complementen amb un Annex referent als continguts en la Llei d'Economia Sostenible i no recollits encara en el model d'IAGC en vigor. Per a l'elaboració del present cas, s'han considerat tant els informes de govern corporatiu com els annexos en els anys en què estan disponibles del Grup OHL durant el període 2008-2012.

3. El codi unificat de bon govern espanyol: el cas del grup OHL

Obrascón Huarte Lain (OHL) és un dels grups internacionals més grans de concessions i construcció, amb més de cent anys d'experiència i una destacada presència a 28 països dels cinc continents.

Actualment, el Grup OHL és:

- Líder mundial en construcció d'hospitals i ferrocarrils.
- Grup número 21 entre els 225 contractistes internacionals més grans (rànkning ENR 2012).
- Soci de referència d'Abertis, que després d'incorporar els actius concessionals del Grup OHL a Brasil i Xile, ha passat a ser líder mundial en concessions d'infraestructures de transport.

Des de la constitució d'Obrascón el 1911, el Grup OHL treballa en totes les activitats del sector de la construcció al món.

Des de l'exercici 1999, en el qual el Grup OHL es va dotar d'un Reglament del Consell d'Administració que complia amb les recomanacions del Codi de Bon Govern vigents en aquelles dates, la societat ha vingut elaborant un Informe de Bon Govern en el qual, any rere any, s'ha constatat el compliment de les recomanacions i preceptes legals vigents sobre bon govern corporatiu.

Obrascón Huarte Lain, S. A., sempre a l'avantguarda en l'aplicació de les normes i recomanacions dictades sobre bon govern corporatiu, va aprovar, per acord del Consell d'Administració de data 27 de març de 2007, la modificació del Reglament del Consell d'Administració per adaptar-lo en el que calgués a les recomanacions contingudes en el Codi Unificat de Bon Govern de les Societats Cotitzades.

La totalitat dels textos que recullen la normativa reguladora del Govern de la companyia (Estatuts Socials, Reglament de la Junta General, Reglament del Consell d'Administració i Codi de Conducta en matèries relatives als mercats de valors), adaptada fidelment a la legislació vigent, poden ser consultats a la pàgina web del Grup OHL (www.ohl.es).

Per realitzar aquest cas, s'han analitzat els informes anuals de govern corporatiu del Grup OHL, S. A. durant el període 2008-2012 i l'Informe de Govern Corporatiu de les entitats emissores de valors admesos a negociació en mercats secundaris oficials de l'exercici 2011, publicat per la CNMV l'any 2013.

Estructura de Propietat

El capital social de Grup OHL no ha sofert modificacions des de l'any 2009. Actualment el nombre d'accions és de 99.740.942 amb un nombre idèntic de drets de vot.

L'accionista principal del Grup és Inmobiliaria Espacio, S.A. que durant el període analitzat ha estat titular d'un percentatge entre 56,015% i el 60%. El Grup OHL pertany, per tant, al 24,8% de les societats cotitzades en les quals existeix alguna persona física o jurídica que posseeix la majoria dels drets de vot o que exerceix o pot exercir el control.

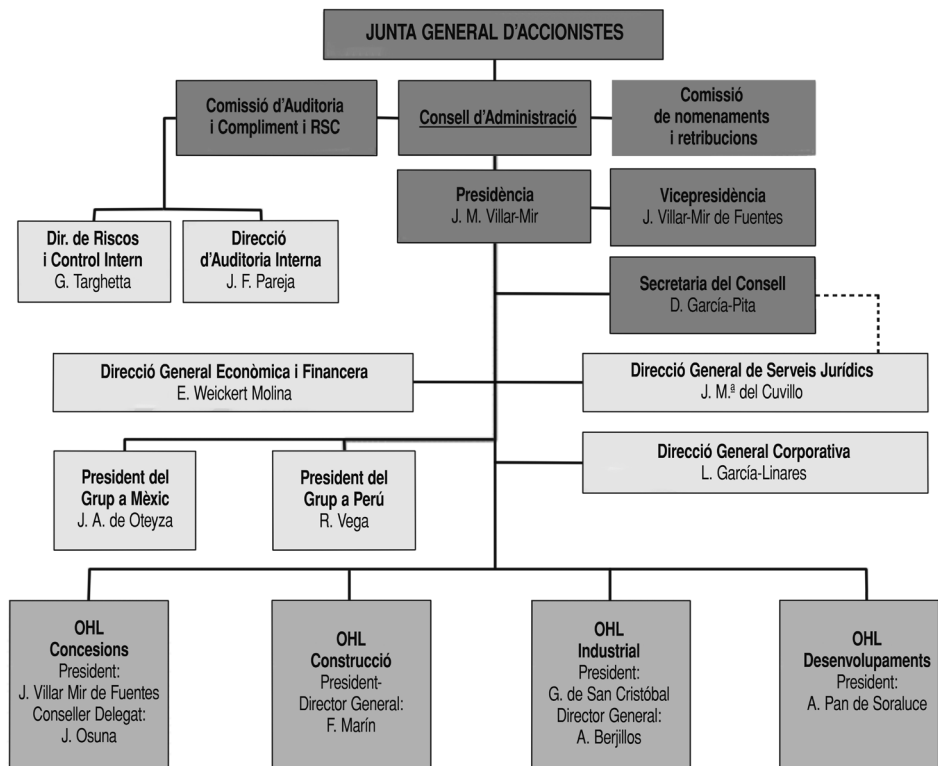
Referent a l'autocartera a data de tancament d'exercici, l'any 2008 disposava d'un total d'accions pròpies que representaven el 3,406% del capital. Durant els anys 2009-2010 no posseeix autocartera i el 2012 recull novament en el seu informe de govern corporatiu el disposar d'accions pròpies per un 0,848% del capital. Aquesta proporció d'accions pròpies és inferior a la mitjana de les societats cotitzades, que se situa en l'1,7%. Totes

les operacions d'adquisició d'accions pròpies van ser autoritzades en les Juntes Generals ordinàries celebrades cada any, de manera que es permetia al consell d'administració l'adquisició d'accions pròpies dins d'uns límits de termini i preu.

Tal com recull l'Informe de Govern Corporatiu, no existeixen restriccions legals ni estatutàries a l'exercici dels drets de vot, ni restriccions legals a l'adquisició o transmissió de participacions al capital social.

Estructura de l'administració de la societat

L'organigrama del Grup s'ajusta al següent:



■ Òrgans de govern d'Obrascon Huarte Lain, S.A., Societat matriu del Grup

■ Estructura del Grup

■ Divisions operatives del Grup

Consell d'Administració

El Codi Unificat de Bon Govern Corporatiu de les Societats Cotitzades (CUGC), de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), recomana que els consellers externs dominicals i independents constitueixin una àmplia majoria del Consell i que el nombre de consellers executius sigui el mínim necessari si bé, aquest «mínim» es tempera tenint en compte la complexitat del grup societari i el percentatge de participació dels consellers executius al capital de la societat.

Dins del grup dels consellers externs, el CUGC recomana al seu torn que la relació entre el nombre de consellers dominicals i el d'independents reflecteixi la proporció existent entre el capital de la societat representat pels consellers dominicals i la resta del capital. També en aquest cas el CUGC situa immediatament darrere de la regla les seves excepcions: el criteri de proporcionalitat estricta es pot atenuar —el pes dels dominicals seria major que el que correspondria al percentatge total de capital que representin— en societats d'elevada capitalització en les quals siguin escasses o nul·les les participacions accionaries que tinguin legalment la consideració de significatives, però existeixin accionistes amb paquets accionaris d'elevat valor absolut així com quan es tracti de societats en les quals existeixi una pluralitat d'accionistes representats en el Consell, i no tinguin vincles entre si.

Es consideren consellers dominicals aquells que posseeixen una participació accionaria superior o igual a la que es consideri legalment com a significativa (actualment el 3% en virtut del RD 1362/2007, de 19 d'octubre) o que haguessin estat designats per la seva condició d'accionistes, encara que la seva participació accionaria no assoleixi aquesta quantia, o bé aquells que representin accionistes dels assenyalats en el punt precedent.

Així doncs, segons el CUGC, tot conseller la participació accionaria del qual o la de l'accionista que representa excedeixi del 3% o que hagi estat designat per la seva condició d'accionista —encara que no arribi ni representi aquest límit— serà qualificat com a conseller dominical. Per sota del 3%, en canvi, un conseller podrà tenir el caràcter de dominical o el d'independent si reuneix tots els requisits d'aquesta última condició.

En definitiva, es considera conseller dominical aquell que accedeix al Consell d'Administració d'una Companyia perquè és titular o representa els titulars de paquets accionaris de la Societat que pel seu volum tenen capacitat d'influir per si sols, o per acords amb altres, en el con-

trol de la Societat. El conseller dominical és un *conseller extern* (no executiu).

Un conseller independent és aquell membre del Consell d'Administració d'una companyia el nomenament del qual es realitza a raó de la seva alta qualificació professional i al marge que sigui o no accionista i, igual que en el cas dels consellers dominicals, és un *conseller extern* (no executiu).

Segons els estatuts del Grup OHL, el nombre màxim previst de consellers és de 13 i el mínim de 7. En aquest sentit, la grandària del consell d'administració del Grup OHL és lleugerament menor que la grandària mitjana de les societats de l'IBEX-35, que se situa en 14,4 membres.

Durant el període analitzat, el Consell d'Administració del Grup OHL ha comptat amb 12 membres. Sempre s'ha mantingut un mínim de 6 Consellers Dominicals i 4 Consellers Independents. Com a exemple, l'any 2012 el Consell compta amb 6 Consellers Dominicals (inclosos el President i el Vicepresident del Consell), 2 Consellers Executius i 4 Consellers Independents. En aquest sentit cal assenyalar que el Grup OHL pertany al 31% de societats cotitzades que el president del consell és un conseller extern i no un conseller executiu (63,8% de les societats) ni independent (5,8% de les societats). No obstant això, compta amb una majoria de consellers no executius en el consell, igual que el 94% de les societats. En relació amb la proporció mitjana de consellers independents, el consell d'administració del Grup OHL segueix la recomanació del mínim d'1/3 recomanat en el CUGC, i es manté en un nivell lleugerament superior a la mitjana de les societats cotitzades (33,3% enfront de 32,2%).

L'antiguitat dels membres del consell del Grup OHL s'ha vist modificada l'any 2012, ja que s'han renovat 3 dels seus membres, els dos consellers executius i un conseller extern. Per això, el Grup OHL no segueix la tendència de la resta de societats cotitzades, on els consellers executius acumulen la major antiguitat (10,8 anys). Els consellers dominicals del Grup OHL porten una mitjana de 14 anys en el consell (enfront de la mitjana de 7,4 anys de les restants societats) i els consellers externs pertanyen al consell des de fa una mitjana de 7,75 anys, enfront de la mitjana de 6,6 anys de la resta de societats cotitzades. En aquest sentit, l'informe de govern corporatiu de la CNMV recull que durant l'últim any ha augmentat el nombre de consellers independents amb una antiguitat en el càrrec superior als 12 anys. En el cas del Grup OHL, el 50% dels consellers independents es troben en aquesta situació.

Ni el Secretari ni el Sotssecretari del Consell d'Administració ostenten el càrrec de Consellers. En general i llevat d'excepció, el Grup OHL no

admet que siguin proposats com a consellers aquells que pertanyin a més de cinc consells d'administració.

L'informe de Govern corporatiu recull així mateix una breu descripció del perfil dels consellers externs independents, on es posa de manifest la seva alta qualificació professional.

La presència femenina en el consell d'administració del Grup OHL representa el 16,66%, xifra superior a la mitjana de la resta de societats que ascendeix al 10,4%.

Facultats del Consell

Durant el període d'anàlisi, el Grup OHL també ha recollit en el seu informe de Govern corporatiu, les facultats que tenen delegades els consellers delegats. Aquestes són totes les facultats del Consell d'Administració, excepte les indelegables d'acord amb la Llei i amb el previst en el Reglament del Consell d'Administració del Grup, que estableix com a tals les següents:

- Aprovació de les estratègies generals de la societat.
- Nomenament, retribució i, si escau, destitució dels més alts directius de la societat.
- Aprovar la política en matèria de autocartera.
- Control de l'activitat de gestió i avaluació dels directius.
- Identificació dels principals riscos de la societat.
- Determinació de la política d'informació i comunicació amb els accionistes, els mercats i l'opinió pública.
- En general, les operacions que comportin la disposició d'actius substancials de la Companyia.

La recomanació número 8 del CUGC recomana que el Consell ha d'assumir, com a nucli de la seva missió, aprovar l'estratègia de la companyia i l'organització precisa per a posar-la en pràctica, així com supervisar i controlar que la Direcció compleix els objectius marcats i respecta l'objecte i l'interès social de la companyia. En aquest sentit, el Consell d'Administració d'OHL s'ha reservat aprovar:

- La política d'inversions i finançament.
- La definició de l'estructura del grup de societats.
- La política de govern corporatiu.

- La política de responsabilitat social corporativa.
- El Pla estratègic o de negoci, així com els objectius de gestió i pressupost anuals.
- La política de retribucions i avaluació de l'acompliment dels alts directius.
- La política de control i gestió de riscos, així com el seguiment periòdic dels sistemes interns d'informació i control.
- La política de dividends, així com la d'autocartera i, especialment, els seus límits.

A més de les anteriors funcions, el Consell en ple s'ha reservat l'aprovació de les següents decisions en matèria retributiva:

- Aprovar, a proposta del primer executiu de la companyia, el nomenament i eventual cessament dels alts directius, així com les seves clàusules d'indemnització.
- Fixar la retribució dels consellers, així com, en el cas dels executius, la retribució addicional per les seves funcions executives i altres condicions que hagin de respectar els seus contractes.
- Aprovar l'import de les dietes per participació en el Consell.
- Aprovar l'import de les dietes per participació en el Consell i les seves Comissions.
- Aprovar els conceptes retributius de caràcter variable.
- Aprovar les principals característiques dels sistemes de previsió.
- Aprovar les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius.

Els consellers externs poden sol·licitar la contractació amb càrrec a la Societat d'assessors legals, comptables, financers o altres experts que els auxiliïn en l'exercici de les seves funcions.

Nomenament de consellers

Seguint les recomanacions del CUGC, el Grup OHL recull en els seus informes de govern corporatiu els procediments de nomenament, reelecció, avaluació i remoció dels consellers, el límit d'edat per ser conseller, els procediments de nomenament i cessament del Secretari del Consell i els supòsits pels quals els consellers estan obligats a dimitir.

Funcionament del Consell

També es recull el procediment mitjançant el qual s'adopten els acords en el Consell d'Administració, assenyalant el mínim quòrum d'assistència en funció del tipus d'acord a adoptar.

El nombre de vegades que s'ha reunit el Consell durant el període observat oscil·la entre 6 vegades l'any 2008 i 10 l'any 2009. La Comissió d'Auditoria es va reunir entre un mínim de 6 vegades l'any 2008 i un màxim de 10 vegades l'any 2011 i la comissió de nomenaments i retribucions es va reunir entre un mínim de 2 vegades l'any 2008 i un màxim de 6 vegades l'any 2011.

Nomenaments i retribucions

Des de l'any 2008, el Grup OHL manté operatives dues comissions del Consell d'Administració, la de Nomenaments i Retribucions; i la d'Auditoria.

El Grup OHL pertany al 89,3% de les societats que compta amb una Comissió de Nomenaments i Retribucions. Aquesta Comissió està formada per consellers externs, majoritàriament independents i igual que succeeix en el 71,5% de les societats cotitzades, la presidència d'aquesta Comissió recau en un conseller independent. A més, el Grup OHL disposa, com el 40,3% de les societats, d'una comissió delegada amb funcions executives de nomenaments i una altra de retribucions. Les seves funcions es poden resumir en les següents:

- Formular i revisar els criteris que s'han de seguir per a la composició del Consell d'Administració.
- Elevar al Consell les propostes de nomenaments de consellers perquè aquest decideixi.
- Proposar els membres del Consell que han de formar part de cadascuna de les Comissions.
- Proposar al Consell el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consells, dels membres del Comitè de direcció i de la resta del personal directiu del Grup OHL.
- Informar sobre les transaccions que puguin implicar conflicte d'interessos.
- Informar al Consell sobre la proposta de nomenament i cessament del Secretari del Consell i sobre l'avaluació de l'acompliment de les funcions del President del Consell.

- Informar al Consell sobre les condicions que hauran de respectar els contractes d'els qui exerceixin funcions d'alta direcció.
- Organitzar la successió del President del Consell i del Primer Executiu.

El Grup OHL ha anat informant al llarg dels anys de la remuneració agregada dels consellers, i de la remuneració per tipologia de conseller, gaudint aquests d'una retribució fixa i variable, i també per dietes. Així mateix, els membres del consell del Grup OHL compten amb altres beneficis tals com aportacions a fons i plans de pensions i primes d'assegurances de vida. En termes agregats, la retribució es desglossa de la manera següent:

Grup OHL		Mitjana Societats Cotitzades	
Remuneració fixa	48,63%	Remuneració fixa	39,9%
Remuneració variable	13,98%	Remuneració variable	26,8%
Dietes	10,63%	Dietes	10,1%
Altres retribucions	26,74%	Altres retribucions	24,9%

S'observen per tant, diferències substancials quant als percentatges en termes de remuneració fixa i variable entre el Grup OHL i la resta de societats. En canvi, les partides destinades a dietes i altres retribucions són molt similars.

La remuneració total a consellers, va oscil·lar entre un 0,89% el 2009 i un 0,1% el 2011 del benefici atribuït a la societat dominant. En aquest sentit, la retribució mitjana per conseller va ser de 253.900 euros anuals, quantitat lleugerament inferior a la mitjana de les societats cotitzades que es va situar en 279.300 euros.

Igualment, apareix recollida cada any la remuneració total reportada a favor dels membres de l'alta direcció que no són al mateix temps consellers executius, la qual ha oscil·lat entre el 2,2% i el 0,15% del benefici atribuït a la societat dominant. En aquest sentit, cada membre de l'alta direcció del Grup OHL va percebre una remuneració mitjana de 572.166 euros, quantitat bastant superior als 466.678 euros percebuts per la mitjana dels membres de l'alta direcció de les societats cotitzades.

Comissió d'Auditoria

El Grup OHL disposa d'una Comissió d'Auditoria, Compliment i Responsabilitat Social Corporativa que és l'encarregada de rebre informació sobre aquelles qüestions que puguin posar en risc la independència dels auditors, dels analistes financers, dels bancs d'inversió i de les agències de qualificació. El grup OHL, que igual que el 97,7% de les societats, ha presentat el seu informe d'auditoria sense excepcions per incompliment dels criteris comptables, manté des de fa 11 anys (a data 2012) la mateixa firma d'auditoria de manera ininterrompuda.

La Comissió està formada per consellers que no tinguin la condició d'executius del Grup OHL ni hi mantinguin una relació contractual. En aquest sentit, la política del Grup OHL s'alineja amb la del 94,8% de les societats cotitzades que opten pels consellers externs en les seves comissions d'auditoria. Igual que succeeix en la Comissió de Nomenaments i Retribucions, el càrrec de president recau en un conseller independent, tal com succeeix en el 76,9% de les societats. Les funcions d'aquesta Comissió s'han anat ampliant al llarg del període d'estudi, a causa de la incorporació com a part de l'estratègia del Grup OHL de la Responsabilitat Social Corporativa. Així, el 2012, les funcions d'aquesta Comissió es resumien en:

- Informar a la Junta d'Accionistes sobre les qüestions de la seva competència.
- Proposar la designació de l'auditor, les seves condicions de contractació i, si escau, la seva revocació.
- Establir les relacions amb els auditors externs i avaluar els seus resultats.
- Emetre, amb caràcter previ a l'emissió de l'informe d'auditoria de comptes, un informe en què s'expressi una opinió sobre la independència dels auditors de comptes.
- Supervisar el compliment del contracte d'auditoria, l'eficàcia del control intern, els serveis d'auditoria interna i els sistemes de gestió de riscos.
- Supervisar el procés d'elaboració i presentació de la informació financera, revisar els comptes de la societat, vigilar el compliment dels requeriments legals i de la correcta aplicació dels principis comptables.
- Revisar els fullets d'emissió i la informació financera periòdica que hagi de subministrar el Consell als mercats financers.

- Examinar el compliment de tots els reglaments interns del Grup i de les regles de govern de la companyia.
- Informar al Consell amb caràcter previ a l'adopció d'acords relatius a la creació o adquisició en entitats de propòsit especial o domiciliades en paradisos fiscals.
- Identificar, proposar, orientar, impulsar i supervisar la política de Responsabilitat Social Corporativa del Grup OHL i elaborar l'informe anual en aquesta matèria.

Operacions vinculades

L'informe de Govern Corporatiu, igual que la Memòria Anual dels Estats Financers del Grup OHL recull, així mateix, tota la informació referent a les operacions vinculades realitzades.

Riscos

En relació amb els sistemes de control de riscos, els objectius estratègics del Grup OHL estan orientats a implantar un sistema fiable de gestió de riscos, mantenir-lo i utilitzar-lo com a eina de gestió en tots els nivells de decisió per a:

- Identificar i gestionar els riscos a nivell Grup i Divisió.
- Establir un *reporting* integrat que permeti la identificació i seguiment dels riscos clau.
- Millorar la informació i comunicació de riscos.
- Millorar les decisions de resposta al risc.
- Reduir la vulnerabilitat del Grup OHL davant elements adversos.
- Augmentar la confiança i seguretat del Consell d'Administració i dels grups interessats quant a que els riscos materials estan sent gestionats i comunicats al moment apropiat.

El sistema de gestió de riscos considera quatre grans categories de risc:

- Riscos estratègics: relacionats amb el mercat i l'entorn, amb la diversitat de mercats/països en els quals opera el Grup, amb els derivats d'aliances i projectes conjunts o bé, aquells riscos associats a la reputació i imatge del Grup.

- Riscos Operatius: relacionats amb els processos operatius del Grup d'acord a la cadena de valor.
- Riscos de compliment: relacionats amb el compliment de la legislació aplicable.
- Riscos financers: relacionats amb l'accés als mercats financers, la gestió de la tresoreria i la fiscalitat, la fiabilitat de la informació economicofinancera i la gestió d'assegurances.

En aquest sentit, el Grup OHL pertany al 49,7% de les societats que assenyalen que no s'ha materialitzat cap risc durant el període estudiat.

La comissió encarregada d'establir i supervisar els mecanismes de control és en el Grup OHL, igual que en el 78,5% de les societats cotitzades, la Comissió d'Auditoria, Compliment i Responsabilitat Social Corporativa.

Seguiment de les recomanacions del Codi Unificat

El Grup OHL no presenta, igual que el 96% de les empreses de l'IBEX, incompliments de les recomanacions del citat CUGC. De fet, el Grup OHL declara i exposa en els seus informes de govern corporatiu un seguiment total del Codi, i pertany per tant al 30,9% de les societats cotitzades que segueixen més del 90% de les recomanacions del Codi Unificat.

Des de l'entrada en vigor de l'article 61 bis de la Llei del Mercat de Valors, les societats han d'informar dels seus sistemes interns de control i gestió de riscos en relació amb el procés d'emissió de la informació financera (SCIIF). El model actual d'Informe Anual de Govern Corporatiu no estableix un format específic per informar sobre els SCIIF, però el Grup OHL, igual que el 71% de les societats, ha seguit l'estructura proposada pel document del grup d'experts i el projecte de la Circular de la CNMV sobre aquest tema.

En general, el Grup OHL, igual que la resta de les societats cotitzades, descriu els cinc components del SCIIF segons el model COSO⁵⁴: entorn de

54. COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Es tracta d'un comitè creat als Estats Units l'any 1985, amb la finalitat de definir un model que faciliti el compliment dels següents objectius: a) Definir les principals directives per a la implantació i gestió d'un sistema de control, considerant no només normativa, sinó també procediments i maneres d'involucrar les persones; b) Facilitar l'avaluació del sistema de control mitjançant una estructura. COSO proporciona un model de control per a l'assoliment d'una administració dels riscos de les organitzacions d'una forma eficient.

control, avaluació del risc, activitats de control, informació i comunicació i supervisió del funcionament del sistema.

Finalment, cal assenyalar que el Grup OHL pertany al 25,6% de societats que han sotmès la descripció dels SCIIF a la revisió de l'auditor.

4. Conclusions

El govern corporatiu s'ha convertit en els últims anys en un indicador clau de la bona gestió, la transparència i la responsabilitat social de les empreses.

El Grup OHL ha estat a l'avantguarda d'informar sobre la seva política de govern corporatiu, ja que des de l'any 1999 té vigent un Reglament de bon govern corporatiu, el qual ha estat convenientment actualitzat en funció de les diferents obligacions i recomanacions posteriors.

Al llarg de les pàgines anteriors s'ha posat de manifest l'alt grau d'implantació en el Grup OHL de les directrius en matèria de Govern Corporatiu, donats els alts índexs de compliment que presenta, tant en relació al Codi Unificat de Govern Corporatiu de la CNMV com en comparació de la resta de societats cotitzades.

Referències Bibliogràfiques

- AGUILERA, R.F. i CUERVO-CAZURRA, A. (2004): «Codes of good governance worldwide: what is the trigger?» *Organizations Studies*, V. 25, n.º 3, pàg. 417-446.
- AZOFRA VALENZUELA, V. i SANTAMARÍA MARISCAL, M. (2002): «Gobierno y eficiencia de las cajas de ahorros españolas». *Universia Business Review*, segundo trimestre, pàg. 48-59.
- CNMV (2013): «Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales». Comisión Nacional del Mercado de Valores. Madrid. Disponible a www.cnmv.es
- COMISIÓN ESPECIAL PARA EL ESTUDIO DE UN CÓDIGO ÉTICO DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES (1998). *El gobierno de las sociedades cotizadas*. Madrid.
- COMISIÓN ESPECIAL PARA EL FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA Y LA SEGURIDAD EN LOS MERCADOS FINANCIEROS Y LAS SOCIEDADES COTIZADAS (2003). *Informe de la comisión*

especial para el fomento de la transparencia y la seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas. Madrid.

CRESPI, R. i GISPERT, C. (1999): «Block transfer. Implications for the governance of Spanish companies». *II Foro de Finanzas*. Segovia, 1999.

DONALDSON, L. i DAVIS, J.H. (1994): «Boards and company performance research challenges the conventional wisdom». *Corporate Governance An International Review*, V. 2, n.º 3, pàg. 151-210.

GRUPO ESPECIAL DE TRABAJO SOBRE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS (2006). *Informe del grupo especial de trabajo sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas*. Madrid.

JENSEN, M.C. i MECKLING, W.H. (1976): «Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure». *Journal of Financial Economic*, V.3, n.º 4, pàg. 305-360.

LLEI 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible (BOE 5 de març, 2011).

LLEI 24/1988, de 28 de juliol, del Mercat de Valors (BOE 29 de juliol, 1988).

LLEI 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, (BOE 23 de març, 2007).

LLEI 44/2002, de 22 de novembre, de Mesures de Reforma del Sistema Financer (BOE 7 de febrer, 2003).

MATEU DE ROS, R. (2007): «El Consejo, la verdadera Junta de Accionistas. Los consejeros dominicales como protagonistas del Buen Gobierno» *Universia Business Review*. N.º 16, pàg 10-21.

PUNTES, R., VELASCO, M. i VILAR, J. (2009): «El Buen Gobierno Corporativo en las Sociedades Cooperativas» *Revesco*, n.º 98. Segon quadrimestre.

ZUNZUNEGUI, F. (2006): «¿Qué es el Gobierno Corporativo?» *Revista de Derecho del Mercado Financiero*. Novembre. Disponible a <http://rdmf.wordpress.com/2006/11/05/%C2%BFque-es-el-gobierno-corporativo/>

Webgrafia

http://www.deloitte.com/view/es_ES/es/lineas-de-servicio/Gobierno-Corporativo/

<http://www.ohl.es/Plantillas/template1.aspx?IdA=121&IdF=85&idM=410&nvl=1>

<http://www.ohl.es/Plantillas/SuperPlantilla.aspx?IdA=121&IdF=96&idM=439&nvl=1>

http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/InformesGC/Gobierno%202007.pdf
http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/InformesGC/inf_anual_gob_corporativo2008.pdf
http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/JuntaGeneral/Informes%20Junta/ordinaria%202010/Informe%20Gobierno%20Corporativo%202009.pdf
http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/JuntaGeneral/Informes%20Junta/ordinaria%202011/1j2011_IBG2010.pdf
http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/JuntaGeneral/Informes%20Junta/ordinaria%202011/1j2011_IBG2010.pdf
http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/GobiernoCorporativo/JuntaGeneral/Informes%20Junta/Ordinaria%202013/IGC_2012.pdf
<http://www.cnmv.es>

ACCID

Associació
Catalana de
Comptabilitat i
Direcció

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

Edif. Col·legi d'Economistes de Catalunya
Pl.- Gal·la Plàcida 32, 4ª planta - 08006 Barcelona
Tel. 93 416 16 04 extensió 2019

info@accid.org - www.accid.org- @Associacio ACCID