

CO-22. LOS SISTEMAS DE COMPENSACIÓN PARA EJECUTIVOS EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS AUDITORAS

José Ángel Pérez López, Aurora Virginia Pérez López y M^a del Rosario López Gavira

jangel@cica.es
aurovir@hotmail.com
lgrosa@ole.com

Universidad de Sevilla

Dpto. de Contabilidad y Economía Financiera
Ramón y Cajal, 1. 45018 Sevilla (España)

PALABRAS CLAVES: Auditoría, Opciones sobre acciones, Teoría de la Contabilidad.

RESUMEN: Los sistemas de compensación para ejecutivos, conocidos bajo el nombre de stock options, se han venido desarrollando en los Estados Unidos desde los años sesenta, dando lugar no sólo a grandes emolumentos para los altos ejecutivos, sino a una amplia problemática contable que ha derivado en multitud de trabajos que analizan muchas de las vertientes que esta cuestión depara (su valoración desde la óptica de la Teoría de la Contabilidad, sus repercusiones en el mercado de valores, su incidencia en la política salarial de la empresa, etc.). Este tipo de política retributiva ha sido seguida por las empresas españolas con un cierto retraso, de hecho, en nuestro país sólo se ha producido su eclosión y conocimiento por el ciudadano medio en esta última década, sobretodo a raíz del caso Telefónica. El objetivo de este trabajo es analizar, desde el punto de vista de la Auditoría, y por ende de la Contabilidad, no sólo la repercusión que esta política retributiva puede tener en el informe emitido por el auditor, sino como las empresas auditoras están abordando esta nueva problemática, desde la incidencia en el juicio del auditor, manifestado en el informe de auditoría, hasta los servicios adicionales que las empresas auditoras ofrecen a sus clientes.

1. INTRODUCCIÓN.

Como señalan Pérez y Villalobos (2000), uno de los aspectos de la gestión empresarial que más se ha desarrollado en los últimos años es el de las retribuciones a los empleados, de manera que, en la actualidad, podemos decir que existe una completa ingeniería salarial con el fin de diseñar los sistemas retributivos con los que se remunera a los trabajadores, sobre todo a los ejecutivos y a altos cargos de las grandes compañías multinacionales.

Esta problemática se complica, como señala Pérez Santana (1997), puesto que las diferentes políticas salariales utilizadas por las empresas se encuentran relacionadas con las circunstancias particulares de cada una de ellas, lo cual hace prácticamente imposible hablar de fórmulas retributivas universales, independiente del tipo de ejecutivo y/o de la empresa. Lo que sí parece claro es que estos sistemas se han convertido en un elemento clave de motivación para directivos y empleados en general, con objeto de que trabajen lo mejor posible y lo hagan en pro de conseguir los objetivos planificados por la organización, llevando incluso a ciertos planteamientos éticos sobre las dimensiones, motivaciones y reacciones que tienen los distintos empleados ante esta cuestión (Argandoña, 2000).

En teoría, se entiende por planes de compensación a directivos, también denominados planes de opciones sobre acciones, el sistema de incentivos, bonificaciones, beneficios sociales etc., por los que las empresas retribuyen a sus altos ejecutivos. Los mismos presentan un amplio espectro, mostrando multitud de variantes tanto en su concepción como en su materialización (retribuciones en especie, porcentajes en dividendos, pagos en acciones de la compañía, son sólo algunas de las formas que adquieren estos sistemas de opciones sobre acciones)¹⁶³.

Nuestra problemática, a la hora de abordar este trabajo, se complica si tenemos en cuenta que el estudio de los planes de opciones sobre acciones para gerentes, directivos y ejecutivos en las empresas, no es un tema novedoso, pero sí de estudio reciente, ya que, por ejemplo, la literatura contable norteamericana, país pionero en este tipo de trabajos, lo viene analizando desde hace poco más que un par de décadas. En nuestra nación, por supuesto, su incidencia ha sido mucho más tardía; los primeros trabajos que encontramos a este respecto datan

¹⁶³ A esta diversidad de concepciones de sistemas de compensación (stock options), debemos añadir la complicación que supone la permanente innovación que en los mismos se produce y la casi siempre personalización que caracteriza los contratos de los altos directivos.

de la última mitad de la década de los noventa (siendo muy pocos los que se han realizado desde la perspectiva contable); aunque cabe pensar que la continua internacionalización de los mercados, la implantación cada vez más generalizada de grandes multinacionales en nuestro territorio o la evolución lógica en el desarrollo del sistema bursátil, entre otras cuestiones posibilita pensar en un mayor interés por este tema.

Por todo ello, el objetivo que persigue la comunicación que presentamos a estas jornadas es adoptar un punto de partida, que nos sirva de referencia y reflexión, para la realización de un trabajo de investigación novedoso, incluso desde el punto de vista internacional, como es el tratar de analizar la influencia que tiene en las actividades del auditor la implantación de este tipo de política retributiva por las empresas, centrándonos en dos aspectos fundamentales:

1. Las variantes que pueden seguir los profesionales de la Auditoría a la hora de dar su opinión sobre la veracidad de la Cuentas Anuales y si las mismas presentan la imagen fiel de la situación económico financiera de la empresa.
2. Los servicios que prestan las firmas auditoras a sus clientes

En este primer trabajo vamos a centrarnos en el estudio de los planes retributivos de opciones sobre acciones, tanto en su conceptualización como en su problemática contable; para esbozar someramente las implicaciones y problemática que los mismos deparan a las empresas auditoras, objeto de profundización en posteriores trabajos.

Para ello, los puntos que vamos a tratar en nuestra comunicación serán los siguientes: en primer lugar, analizaremos, desde un punto de vista teórico, los sistemas retributivos conocido, de forma general, como *Stock Options*, que a grandes rasgos resumimos en el segundo epígrafe. En el tercer apartado, con el objetivo de conocer qué tipo de investigación se está efectuando sobre esta materia, realizamos una revisión bibliográfica de esta problemática, tanto a nivel nacional como internacional. Posteriormente, reflexionaremos sobre la problemática contable que depara el sistema compensatorio para ejecutivos desde el prisma de la Teoría de la Contabilidad. Seguidamente, pretendemos analizar las posturas y actuaciones que están realizando las empresas auditoras al respecto, para terminar estableciendo una serie de consideraciones y reflexiones finales.

2. CONCEPTO DE STOCK OPTIONS.

Ya en la década de los cincuenta las empresas estadounidenses empiezan a distinguir dos partes bien diferenciadas del sueldo de sus máximos ejecutivos: por un lado, la remuneración fija y, por otro, la parte variable, ligándose ésta última a la consecución de determinados objetivos (Larrañaga 1999, p. 2).

Partiendo de esta idea, las empresas y sus Consejos de Administración han buscado y ensayado sistemas de remuneración, sobre todo para la alta dirección, que incorporen factores de variabilidad vinculados con la "performance" de la compañía. En los ochenta, el factor variable por excelencia fue el "bonus" ligado a la evolución de alguna variable - objetivo a corto plazo (ventas, beneficios etc.). Este concepto fue severamente criticado por no condicionar la remuneración variable del directivo a la creación de valor. (Eguidazu Mayor, 1999, p. 88)

De esta forma, podemos definir sistema de compensación como "la estrategia de utilizar el sistema de pago para orientar los esfuerzos de las subunidades empresariales y en general de los individuos que trabajan en ella, hacia la consecución de los objetivos estratégicos organizacionales" (Gómez-Mejía y Balkin, 1992). Así pues, la idea central de este tipo de políticas gira sobre la consideración, universalmente aceptada, de que la remuneración de los trabajadores presenta un importante papel motivador para que efectúen eficientemente sus funciones en la empresa, de manera que el salario, entre otros conceptos, sirve como incentivo a la hora de plasmar y lograr las metas fijadas por la compañía, siendo un hecho generalmente admitido que la forma en que se retribuye a los empleados repercute en el funcionamiento y eficacia de la empresa¹⁶⁴. Por ello, este tipo de sistemas persigue que exista una consistencia perfecta entre la remuneración del empleado y la misión estratégica de la empresa.

Desde un punto de vista teórico, los componentes de la retribución total percibida por el trabajador se agrupan en tres categorías: Remuneración fija, variable y extrasalarial. El sistema de compensación para los ejecutivos, objeto de nuestro estudio, se incluye dentro de la remuneración variable. Por lo tanto, estamos hablando de una remuneración condicional, que se define como aquella que integra todos aquellos ingresos cuya percepción o cuantía está supeditada a que se cumplan ciertas condiciones: comisiones, incentivos, participaciones. El

¹⁶⁴ Esta afirmación, que es válida para todo el personal, es particularmente relevante en el caso de los cargos ejecutivos, ya que su impacto en los resultados de la empresa es máximo (Pérez y Villalobos, 2000).

objetivo principal es, pues, vincular la paga con el rendimiento, de forma que los directivos se benefician cuando la empresa prospera y sufren cuando tienen malos resultados (Hall, 2000, p.21).

Bajo estas circunstancias, para el buen funcionamiento de un sistema de incentivos de esta clase se deben cumplir fundamentalmente dos condiciones:

1. La existencia previa de algún tipo de medida sobre la eficacia o rendimiento del individuo.
2. Una relación equitativa entre los resultados logrados y el esfuerzo realizado que sirva para determinar los incentivos que se persiguen.

Concretamente, los sistemas de compensación para ejecutivos los podemos englobar dentro de los denominados incentivos a largo plazo, pretendiendo por tanto, vincular a los altos directivos con los objetivos estratégicos de las compañías (Pérez y Villalobos, 2000).

Por otro lado, aunque pueden existir diversas alternativas para instrumentar un sistema de opciones sobre acciones, de manera general se puede describir bajo los siguientes postulados:

La idea que subyace en este tipo de políticas retributivas es la siguiente: Una sociedad otorga a sus directivos la posibilidad (opción) de adquirir en el futuro un número determinado de sus propias acciones, según un determinado valor dado en el año n (normalmente en la fecha de concesión del sistema de compensación), si se cumplen determinados objetivos vinculados con su gestión.

De este modo, cuando el plan se inicia, la empresa adquiere en el mercado un número de acciones propias igual a las estipuladas en la opción. Esta compra la realiza la empresa recurriendo al mercado de capitales, endeudándose generalmente por el importe de las acciones adquiridas. Por su parte, bajo este tipo de planes, los ejecutivos adquieren el derecho de comprar los títulos en la fecha de vencimiento del plan por el valor de éstas en el momento de la concesión más los intereses producidos por la financiación. La idea es, si los altos cargos han cumplido con los objetivos, el valor de estas acciones será superior al que tenían en el pasado, incluso cuando consideramos las cargas financieras correspondientes, obteniendo, por tanto, una plusvalía.

Al finalizar el plazo de cadencia del sistema de opciones sobre acciones, la operación de compra de títulos valores propios, así como los gastos derivados de su financiación, serán cubiertos por el ejecutivo cuando realice la opción. En caso de que éste no la efectúe, la empresa siempre puede vender tales acciones en Bolsa y compensar con la plusvalía obtenida de su venta, el coste y los gastos financieros derivados de esta operación.

Por otro lado, sin el objeto de profundizar mucho en el tema debido a la finalidad de nuestro trabajo, queremos resaltar la existencia de numerosas tipologías de sistemas de compensación para directivos, destacando, por nuestra parte, la existencia de tres tipos fundamentales que a continuación exponemos (Hall, 2000):

Planes de valor fijo: Los ejecutivos reciben acciones por un valor predeterminado cada año a lo largo de la vida del plan. Este sistema permite a las empresas controlar cuidadosamente la retribución de los ejecutivos. Ahora bien, posee un gran inconveniente: determinar anticipadamente el valor de las concesiones futuras, debilitando la conexión entre la paga y el rendimiento.

Planes de número fijo: En este caso, se estipula el número de opciones que recibirá el ejecutivo a lo largo de la vida del plan, de manera que no se aísla la paga futura de las variaciones en la cotización de las acciones, creándose unos incentivos más potentes que los otorgados en el caso anterior.

Planes de mega-concesiones: Consisten en una gran concesión inicial valorando las opciones a este año. Es la forma más apalancada de concesión, porque no sólo determina anticipadamente el número de opciones, sino que también determinan el precio de ejercicio.

La conveniencia de cada plan dependerá del tipo de empresa que desee llevar a cabo un sistema de opciones sobre acciones evaluándose aspectos tales como la etapa económica en la que se encuentre la compañía; el espíritu emprendedor de cada empresa, su vulnerabilidad ante el riesgo, etc.

Como hemos señalado, las *stock options* de los ejecutivos son opciones "de compra". Proporcionan a su titular posibilidad de adquirir acciones de una empresa a un precio estipulado, denominado precio de ejercicio, no la obligación de hacerlo. Si tomamos como criterio para clasificarlos este último concepto, podemos distinguir tres tipos de planes:

1. Los denominados planes "a dinero", que se utiliza en la mayoría de los casos, e implican que el precio de ejercicio es igual al precio del título en el momento de la concesión.
2. Los denominados planes "fuera de dinero", que consisten en que el precio de ejercicio es mayor que la cotización en el momento inicial, en este caso, se trata de un sistema de opciones con prima.
3. Los denominados planes "dentro de dinero", donde el precio de ejercicio es inferior a la cotización, es decir, son opciones con descuento.

El valor de las acciones en estos sistemas retributivos se suele calcular bajo los parámetros definidos por Black y Scholes (1991) en su conocida fórmula, u otros métodos similares, como los de Merton (1973) o Geske (1979), que tenga en cuenta factores como número de años hasta el vencimiento, tipos de interés imperante, volatilidad de las acciones, dividendos, etc.

Como señala Grupo 20 (2000, p.31), se dan tres efectos al vencimiento de este sistema retributivo:

1. La empresa vale más, en el sentido, de que la consecuencia de adquirir acciones propias es nula y, sin embargo, la motivación dada a sus ejecutivos debe repercutir en un incremento en el rendimiento de la empresa y, por lo tanto, una optimización de los beneficios.
2. Los ejecutivos logran obtener una plusvalía a bajo coste.
3. Los accionistas incrementan el valor de sus acciones y la obtención de mejores dividendos como consecuencia de una buena gestión.

Resumiendo, como señala Hall (2000, p.20): "la concesión de planes de opciones sobre acciones para ejecutivos es la mejor manera de retribuir directivos que se ha ideado nunca. No obstante, no basta con tener un plan de opciones. Es necesario tener el plan adecuado".

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

Como ya hemos señalado, la finalidad de este apartado es efectuar una primera revisión de los trabajos realizados sobre los sistemas de compensación para ejecutivos que nos sirva de punto de partida para nuestro proyecto de investigación.

A este respecto, debemos señalar que tal problemática empieza a ser abordada por los investigadores en Contabilidad en la década de los setenta, siendo la casi totalidad de los trabajos sobre el tema realizados y publicados en Estados Unidos, enfocándose los mismos hacia la repercusión que tiene este tipo de medidas en el mercado de valores estadounidense.

Evidentemente, el interés hacia este tipo de estudios se debe a la posible incidencia de este tipo de políticas en el mercado bursátil norteamericano, dado el gran impacto que el mercado bursátil de este país tiene en las economías domésticas de sus ciudadanos. Así, este tipo de estudio toma gran relevancia cuando examinan las posturas que toman los inversores, tanto actuales como potenciales, como consecuencia de la existencia o no de planes de opciones futuras sobre acciones para los ejecutivos. De hecho, la importancia de la cuestión ha llevado a pronunciarse al FASB sobre los criterios contables que deben prevalecer a la hora de abordar un tipo de política retributiva como esta¹⁶⁵.

En este sentido, hemos dividido los trabajos sobre planes de compensación en dos grandes categorías: los que hemos denominado trabajos teóricos (Homstrom, 1979, Banker y Datar, 1989, Sloan, 1993 y Bushman y Indejejkian, 1993a, 1993b) y trabajos puramente empíricos (Murphy, 1985, Antle y Smith, 1985, Coughlan y Schmidt, 1985, Antle y Smith, 1986, Lambert y Lackert, 1987, Ely, 1991, Clinch, 1991 y Clinch y Magliolo, 1993), por citar algunos ejemplos sobre la cuestión.

Los primeros analizan, desde un prisma puramente conceptual, los aspectos teóricos de este tipo de planes, la influencia de la normativa emitida por el FASB, y/o la repercusión, a priori, que esta clase de información pueda tener en la cotización bursátil de las empresas en cuestión, siguiendo las tendencias manifestadas en problemáticas similares.

Los segundos enfocan la problemática desde un punto de vista empírico, analizando, bajo los modelos teóricos desarrollados por la investigación en mercados de capitales, la incidencia de este tipo de políticas en el mercado

¹⁶⁵ FASB (1995).

de valores estadounidense. Para ello, utilizan la información contable publicada por las empresas relacionándolas con alguna variable que exprese la existencia o no de esta forma de retribución para ejecutivos.

En España, tal problemática tiene una puesta en escena mucho más tardía, alcanzando su punto álgido en octubre de 1999, con el denominado "caso Villalonga" o "Telefónica", que ha avivado la problemática en todas las esferas sociales por las repercusiones políticas que ha tenido (Argandoña, 2000)¹⁶⁶.

Sin embargo, la literatura sobre esta cuestión en nuestro país es relativamente escasa y reciente. La totalidad de los trabajos encontrados son de esta última década; están enfocados desde un punto de vista teórico y abordan la cuestión desde el plano de su legalidad, ética o de su repercusión en la problemática que surge de la política de recursos humanos seguida por la empresa (Casamayor, R., 1999, Cuevas Rodríguez, G., 1997, Eguidazu Mayor, S. (1999), Gennaoui, A., 1998, Mochón Morcillo, F. y Rambla Bel, A., 1999, Osorio Fernández, M., 1983a, Osorio Fernández, M., 1983b, Argandoña, 2000, Martín, 2000, Hall, 2000).

En cuanto a trabajos que presenten un enfoque puramente contable, pocos son los artículos publicados que podemos hallar en nuestro país, tan sólo hemos podido encontrar en nuestra búsqueda dos: los de Ansón Lapeña, J.A y Pina Martínez, V. (1995) y Pérez López, J.A. (1998), que afrontan el tema desde perspectivas diferentes. Mientras el primero analiza la problemática desde un punto de vista empírico, el segundo analiza los estudios realizados sobre el tema en Estados Unidos. Asimismo, somos conscientes de la existencia de algún trabajo debatido en congresos y foros contables; pero que lamentablemente no han sido publicados con posterioridad, y de los que no disponemos la comunicación en sí para su estudio.

Para finalizar, y centramos más concretamente en la materia que nos ocupa: la posible repercusión de este tipo de medida en el trabajo de la empresa auditora, sólo hemos encontrado 4 trabajos, por supuesto todos ellos dentro del entorno estadounidense¹⁶⁷, que nos puedan servir de guía en el desarrollo de nuestra investigación. La línea de los mismos es bastante similar, en ellos se describen, a grosso modo, las inquietudes de las grandes empresas auditoras al respecto y los servicios que éstas están dispuestas a dar a sus clientes, pero en ningún momento se describe la actuación de las compañías auditoras, ni se estudian soluciones a los problemas que la existencia de un plan de opciones sobre acciones le plantean al auditor a la hora de emitir su juicio sobre la situación económico - financiera del cliente.

4. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA CONTABLE DESDE UN PUNTO DE VISTA TEÓRICO.

Antes de comenzar a analizar las posturas adoptadas por las empresas auditoras sobre las *stock options* creemos indispensable reflexionar sobre la problemática contable que se depara de esta política salarial desde el punto de vista de la Teoría de la Contabilidad.

Evidentemente, al reflexionar sobre este tipo de política salarial y su incidencia en la información financiera, que deben de emitir las empresas, surgen varios interrogantes:

- ¿Tienen las empresas obligación de emitir información al respecto?.
- ¿Qué clase de información debe publicarse?.
- ¿Debe incluirse esta información en las Cuentas Anuales o tratarse como información suplementaria?.
- ¿Debería considerarse este tipo de políticas retributivas dentro de la problemática contable de la revelación voluntaria?.
- Etc.

Dadas las dimensiones de esta problemática, pretendemos analizarla a grandes rasgos, sin entrar en las particularidades concretas que se dan en este tipo de políticas retributivas, es decir, ni en la ingeniería financiera que existe en el trasfondo de la cuestión (valor de las acciones, el aseguramiento de la operación, etc.), ni en las circunstancias individuales que rodean este tipo de políticas para altos ejecutivos, sobre todo en las grandes compañías multinacionales.

¹⁶⁶ En esta fecha aparece la noticia tanto en prensa, como en radio y televisión, que un determinado número de directivos de esta empresa de telecomunicaciones había recibido, como parte de su remuneración, opciones sobre acciones que alcanzarían un valor de 45.000 millones de pesetas en el caso de ejercerían este derecho en febrero de 2000.

¹⁶⁷ Melcher, 1999, Paige, 1999, Baker, 1999, Turpin, 1999.

Bajo estos postulados, nuestra primera cuestión es abordar la problemática contable planteada en el momento en que se aprueba este tipo de retribución al personal.

Según los criterios estipulados por el FASB (1985), en su pronunciamiento sobre los elementos que componen los Estados Financieros, y que ha sido recogido como fundamentos de los distintos marcos conceptuales emitidos por la mayoría de los organismos emisores de normas contables, incluido AECA (1999), cuando se analizan los criterios de reconocimiento para los distintos elementos contables, un punto básico es que su valoración se pueda realizar con certeza, es decir, que no exista incertidumbre respecto a la misma. Con ello se pretende que la información contenida en los Informes Financieros reúna las características cualitativas mínimas dictaminadas en la Teoría del Marco Conceptual.

En este sentido, el principal problema que plantea este sistema retributivo es la dificultad de determinar el valor de estas acciones en el futuro. Por ejemplo, algo tan simple como que no se consigan los objetivos requeridos para su emisión (permanencia en la empresa del ejecutivo, nivel de beneficio o rendimiento alcanzado, etc.).

Además de ello, habría que tener en cuenta otros aspectos de vital importancia a la hora de analizar el impacto de las *stock options* y, por ende, de su valoración, como puede ser la prima de seguro contratada, el riesgo que cubre o la incidencia de la política de compensación para altos ejecutivos en la política de personal de la empresa.

Por esas razones, el FASB ha emitido el SFAS N° 123, *Accounting for Stock-Based Compensation*, donde se regula todo el sistema de compensación para ejecutivos, estipulándose como posibles métodos para valorarlos, bien a valor real o a valor intrínseco, siguiendo los pronunciamientos de la SEC, y obligando a las empresas a informar sobre su existencia en la Memoria.

Tal y como señala Baker (1999), la evidencia demuestra que a partir de la emisión del pronunciamiento del FASB, las empresas estadounidenses emiten información financiera relativa a los sistemas de compensación para ejecutivos bien como un punto informativo más en su Memoria, bien como información suplementaria a sus Informes Anuales.

A continuación vamos a proceder a tratar cuál sería la problemática contable a la que se enfrentarían las empresas que ofrezcan opciones a sus ejecutivos. Por un lado, habría que distinguir la problemática contable referida a las acciones propias y por otro la derivada de la forma de financiación de este sistema retributivo.

Siguiendo la normativa establecida en el Plan General de Contabilidad (PGC), bajo las directrices de la Ley de Sociedades Anónimas (LSA) (art. 176 y 177), el procedimiento contable podría describirse diferenciando los siguientes momentos de la vida de las opciones:

1. Adquisición de las acciones: la sociedad procederá, en primer lugar, a la búsqueda de financiación para la compra de esos títulos. Lo podrá hacer atendiendo bien a los recursos económicos disponibles por la compañía o acudiendo a una fuente de financiación externa por ejemplo un préstamo bancario. En ambas situaciones, su tratamiento contable es el que usualmente se realiza en estos casos (distribución de reservas, reclasificación de la deuda, cálculo del interés,.....)

Con los recursos adquiridos en la financiación, la empresa procederá a comprar sus propias acciones, las cuales pasarán a formar parte de su activo como establece la LSA, cuestión bastante discutible pues pensamos que sería más correcto considerarla como una cuenta compensadora de neto, ya que en definitiva representan una merma de la financiación de los propietarios.

Inmediatamente después de contabilizar la adquisición de las acciones, la empresa deberá proceder a dotar una reserva por una cantidad equivalente con cargo a alguna reserva de libre disposición.

2. El siguiente punto de nuestro desarrollo está relacionado con las limitaciones que se establecen a la adquisición por parte de la empresa de sus propias acciones:

- La compra deberá ser autorizada en la Junta General de Accionistas (JGA).
- El importe total no podrá exceder el 10% del capital social.
- La empresa deberá dotar la correspondiente reserva con carácter indisponible.
- Las acciones deberán estar íntegramente desembolsadas.

De forma que, ante la inobservancia de cualquiera de los tres primeros requisitos la empresa está obligada a vender las acciones propias en el plazo de un año, cuestión poco factible para empresas con opciones puesto que generalmente los plazos que se establecen en tales sistemas son mucho mayores. Asimismo, si la empresa compra las acciones y no procede a su desembolso total, implicará la nulidad de la operación.

A continuación, nos parece interesante indicar una serie de características especiales que poseen las acciones propias establecidas por la LSA:

- a. Los dividendos acumulados por las acciones en el momento de su compra, es decir, el cupón corrido, serán considerados por la empresa como una pérdida, ya que estos derechos económicos inherentes a las acciones serán atribuidos proporcionalmente al resto de las acciones.
- b. En el caso de una ampliación de capital, las acciones propias no tendrán derecho de suscripción preferente, por lo tanto, la empresa tendrá que contabilizar una pérdida igual al coste del derecho y proceder a disminuir por el mismo valor las acciones. La reserva dotada en el momento de la adquisición también se verá minorada en la misma cuantía.
- c. Por último, señalar que en cuanto a la depreciación de las acciones, el tratamiento contable es el mismo que para el resto de los títulos que posea la empresa. No obstante, señalar que la dotación de la provisión tendrá como consecuencia una disminución del neto patrimonial de la empresa, pero paralelamente producirá también una reducción del valor de las acciones y teniendo en cuenta que nos encontramos con una cuenta compensadora de neto, esté se verá aumentado por la misma cuantía con lo cual el efecto resultante será nulo.

3. Finalización del periodo de cadencia: Una vez terminado la duración establecida por la empresa para las opciones, el ejecutivo tendrá que decidirse entre dos alternativas:

- a. Hacer efectivo el plan de opciones.
- b. Renunciar a ese derecho.

Obviamente, el ejecutivo optará entre una u otra alternativa según sus intereses personales y, en el caso de elegir la primera, deberá decidir posteriormente, entre venderlas en el mercado de capitales o quedárselas dentro de su patrimonio personal. Evidentemente, estas cuestiones quedan al margen de la problemática contable de la empresa, aunque no de su política empresarial, puesto que la idea que subyace en este tipo de políticas retributivas es que el ejecutivo se convierta en accionista de la empresa.

Tanto en uno u como en otro caso, la empresa procederá a saldar todas las cuentas que han ido surgiendo en relación con el sistema de opciones sobre acciones, haciéndolas desaparecer de su Balance (la cuenta de Acciones Propias, la correspondiente reserva), cancelando, con los recursos obtenidos por la venta, la financiación que ha venido utilizando para mantener el sistema de compensación.

Evidentemente, la problemática contable es mucho más compleja. En la misma, habría que incluir todo lo que implica una posible ampliación de capital, ya sea con cargo a reservas, a beneficios, etc.; el posible ingreso que se pudiera obtener de las compañías aseguradoras u otras cuestiones similares.

Podemos adornar estas reflexiones no sólo con la problemática que depara la ética o justicia de este tipo de remuneraciones¹⁶⁸, sino con cifras reveladoras de la significatividad de la cuestión. Por ejemplo, Microsoft declaró un beneficio en 1998 de 4,8 billones de dólares, sin embargo, si en ese año se hubiesen deducido las opciones no liquidadas, la compañía se hubiese visto obligada a declarar unas pérdidas de 18 billones de dólares, según manifiesta la consultora *Smithers and Co* en la revista *The Economist* (Anónimo, 1999).

¹⁶⁸ La Revista *The Economist* compara este tipo de retribuciones para ejecutivos (que en algunas compañías multinacionales superan en 400 veces el salario medio de un trabajador) con las citas de *Las mil y una noches* donde los sultanes pagaban su peso en oro (Anónimo, 1999).

Otro punto a considerar es la cantidad de acciones que han pasado a manos de los altos ejecutivos de las compañías que mantienen este tipo de política retributivas donde compañías como *Apple Computer* o *Pacificare Health System*, mediante el sistema de stock options, han repartido acciones a sus altos cargos que rodean el 10% del total de las acciones emitidas por la compañía, lo que los convierte en el principal grupo de poder en estas empresas.

5. LA ACTUACIÓN DE LOS AUDITORES ANTE LOS SISTEMAS COMPENSATORIOS PARA EJECUTIVOS.

Desde nuestro punto de vista, tres son los temas principales que se deberían tratar en este apartado. La opinión del auditor externo ante este sistema retributivo de esta índole, los servicios adicionales que puede prestar una empresa auditora a sus clientes y las implicaciones que la existencia de un plan de opciones sobre acciones pueda tener en el trabajo desarrollado por la Auditoría Interna.

En cuanto a la primera cuestión, ante la existencia de este tipo de planes en una empresa, entendemos que, aunque no exista regulación al respecto, la auditoría debe dar su opinión, en primer lugar, de sí el riesgo asumido por la compañía en esta operación se encuentra dentro de los márgenes establecidos en el nivel de importancia relativa establecidos en el proceso de auditoría y, evidentemente, si la política contable seguida por la empresa se ajusta a los principios contables generalmente aceptados, manifestando, de esa forma, la imagen fiel de la situación patrimonial de la compañía.

El siguiente punto de reflexión viene determinado por la importancia que están alcanzado los servicios que prestan adicionalmente las empresas auditoras, al margen del proceso de auditoría propiamente dicho, conocidos bajo el término anglosajón *outsourcing*, como puede ser servicios de consultoría, contabilidad, asesoramiento fiscal, etc. (Jordan Lowe, Geiger y Pany, 1999).

Este tipo de actividades toma connotaciones muy significativas sí, por ejemplo, tomamos en consideración que los beneficios por los servicios de auditoría de Arthur Andersen han aumentado un 8% en el año 98, cantidad bastante inferior al incremento de los servicios de consultoría realizados por esta misma empresa, que en el mismo año, incrementaron su nivel de beneficios en un 38% (Melcher, 1999).

Este hecho ha deparado que socios de la empresa Arthur Andersen, como es el caso de Jim Wadia¹⁶⁹ reconociesen abiertamente que "si existen posibilidades de negocios para la compañía en otras áreas, yo daré mi aprobación", abriendo aún más la guerra entre Andersen Consulting y Arthur Andersen.

Con esta clase de afirmaciones, la posibilidad de convertir a las compañías auditoras en empresas multiservicios va cobrando fuerza, aunque evidentemente como señala Steven M. Samek "para realizar este cambio de filosofía dentro de la empresa, necesitamos asegurar que los líderes de las posibles secciones sean parte de un único equipo", en clara alusión a no cometer el mismo error dos veces¹⁷⁰ (Melcher, 1999).

Más concretamente, en cuanto al tema que nos ocupa, la auditora Arthur Andersen ha desarrollado últimamente toda la estructura de la política de personal de la *London Underground Rail*, empresa de metro londinense, desde el sistema de recursos humanos hasta las stock options de los altos cargos de la misma.

Esta política expansiva de sus actividades empresariales abre el debate sobre cuáles son las funciones de una empresa auditora. Desde nuestro punto de vista, en nada contradice la función auditora de estas compañías con otro tipo de actividades colaterales que tales empresas puedan desarrollar.

Obviamente, la función auditora seguirá sus cauces y el resto de actividades demandarán otro tipo de especialistas que nada tiene que ver con los requisitos legales y necesarios del profesional de la Auditoría, aunque en algunos casos, puedan desempeñar ambas cuestiones.

Por último, la función del auditor interno ante esta situación, es otra faceta de interés en cuanto a su estudio. Finch (1999) estudia en una muestra de 130 empresas de naturaleza diferente, examinando los métodos de

¹⁶⁹ Jim Wadia es socio gerente a nivel mundial, de origen británico, es el primer socio que sin formación contable previa ascendió a esos niveles en la compañía.

¹⁷⁰ En clara alusión a la problemática existente entre las compañías Arthur Andersen y Andersen Consulting, nacidas de un mismo tronco, pero con una rivalidad cada vez más patente.

publicación utilizados, el modelo empleado para valorar las *stock options* y las hipótesis seguidas para usar los modelos de tasación de las *stock options*, manifestando que los auditores internos deben tener cuidado a la hora de considerar las hipótesis usadas por las compañías y analizar detalladamente la forma en que las empresas van a suministrar la información sobre el sistema de compensación para ejecutivos a los distintos usuarios de la información financiera.

6. CONSIDERACIONES FINALES.

Para finalizar con este trabajo, queremos establecer algunas consideraciones que se pueden deparar a raíz de lo enunciado anteriormente.

En primer lugar, señalar que este tipo de políticas retributivas es uno de los mejores métodos de motivación para los altos ejecutivos de los que existen en la actualidad (Hall, 1999).

En segundo término, cabe señalar que podemos encontrar una gran variedad de este tipo de incentivos, como hemos dejado patente en el segundo punto de nuestro trabajo. Sin embargo, debemos hacer la apreciación de que no basta simplemente con tener un plan de opciones, sino que es necesario tener el plan adecuado. Para ello, el estudio de la situación de la empresa, de sus directivos, etc. se plantea como una cuestión ineludible a la hora de plasmar este tipo de planes de compensación.

En tercer lugar, señalar, que a diferencia de lo que ocurre en los países anglosajones, la literatura contable existente en nuestro país sobre este tema es escasa, enfocándose el problema desde la perspectiva de los recursos humanos, la ética y, en algunos casos, desde la problemática fiscal. Probablemente esta carencia se debe a que muy pocas empresas españolas han optado por este tipo de medidas para retribuir a sus altos cargos.

Desde el punto de vista de su problemática contable, su registro no implica grandes dificultades; pues, en todo caso, se trata de simples operaciones de adquisición y venta de acciones con las restricciones legales estipuladas al tratarse de acciones propias. Sin embargo, debemos señalar un punto de inflexión dentro de esta cuestión: su valoración, al tener que emplear para ello fórmulas financieras complejas del tipo de la de *Black-Scholes*.

Por último, desde el prisma de la Auditoría, tres aspectos son dignos de mención: la planificación del trabajo del auditor para dar su opinión sobre la razonabilidad de las Cuentas Anuales de la empresa cuando existan este tipo de planes, los servicios externos que la compañía auditora pueda prestar en este sentido y la incidencia de este tipo de sistemas en las funciones ejecutadas por los auditores internos.

No obstante, la pretensión de este trabajo es sólo plantear los pilares donde se va a sustentar nuestra futura investigación. Hemos querido dar, por ello, un tratamiento generalista sin caer en la multitud de particularidades que esta problemática puede deparar. En la mayoría de los apartados sólo hemos manifestado el estado de la cuestión.

A partir de este momento, nuestro trabajo pretende desarrollar las siguientes acciones, tratando de, en primer lugar, profundizar teóricamente en el tema y, en segundo, dar evidencia empírica de lo que hacen las empresas auditoras de nuestro contexto y, por último, establecer posibles soluciones a esta cuestión.

Para ello, y además de la actualización bibliográfica necesaria tanto en revistas especializadas como en la normativa vigente, nos vemos obligados a contactar con las empresas auditoras, con el objeto de determinar qué tipo de actuaciones están realizando al respecto, cuales son sus ideas, políticas, si tienen manuales internos, etc. Asimismo, otra faceta que despierta nuestro interés es la repercusión que este tipo de política retributiva tiene en el trabajo de los auditores internos.

Para su desarrollo, creemos que el método más conveniente es el del Estudio del Caso, basando el logro de información tanto en el sistema de encuestas como en el de entrevistas personales y el nivel de información requerida va a ser tanto a nivel nacional (donde estimamos que vamos a encontrar pocas empresas que tengan delimitada esta problemática), como a nivel internacional, sobretudo en Estados Unidos, donde esta cuestión está lo suficientemente desarrollada para conseguir la información necesaria que necesitamos.

BIBLIOGRAFIA.

AECA (1999): "Marco Conceptual para la información financiera", *Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresa*, Madrid.

ANÓNIMO (1999): "Special: Share options", *The Economist*, p. 18-20.

ANSON LAPEÑA, J.A y PINA MARTINEZ, V. (1995): "Factores explicativos de la rentabilidad empresarial", *Revista española de financiación y contabilidad*, Vol. XXIV, nº 82, p. 41-57.

ANTLE, R. y SMITH, A. (1985): "Measuring executive compensation: Methods and an application", *Journal of Accounting Research* 23, Primavera, p. 296 - 325.

ANTLE, R. y SMITH, A. (1986): "An empirical investigation of the relative performance evaluation of corporate executives"; *Journal of Accounting Research* 24, Primavera, pg. 1 - 39.

ARGANDOÑA, A. (2000): "Las opciones sobre acciones y la remuneración de directivos", *Harvard Deusto Business Review*, 96, p. 56 - 65.

BAKER, T. (1999): "Options reporting and the political costs of CEO pay", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, p. 125-145.

BANKER, R. y DATAR, S.M. (1989): "Sensitivity, precision and linear aggregation of signals for performance evaluation"; *Journal of Accounting Research* 27, Primavera, pg. 21 - 39.

BLACK, F. y SCHOLES, M. (1991): "Valoración de Opciones y de Pasivos de una Empresa", *Análisis Financiero*, 53, p. 18-27.

BUSHMAN, R.M. y INDEJEJIKIAN, R.J. (1993a): "Accounting income, stock price, and managerial compensation"; *Journal of Accounting Economics* 16 (1/3), pg. 4 - 23.

BUSHMAN, R.M. y INDEJEJIKIAN, R.J. (1993b): "Stewardship value of "distorted" Accounting Disclosures"; *The Accounting Review* 68, Octubre, pg. 765 - 782.

CASAMAYOR, R. (1999): "Incentivos desmesurados", *El País (Negocios)*, 7 de Noviembre de 1999, p.5.

CISCHEL, D. y CARROLL, T. (1980): "The determinants of executive salaries: An econometric survey"; *Review of Economics and Statistics* 62, Febrero, pg. 7 - 13.

CLINCH, G. (1991): "Employee compensation and firm's research and development activity", *Journal of Accounting Research* 29, primavera, pg. 59 - 78.

CLINCH, G. y MAGLIOLO, J. (1993): "CEO compensation and components of earnings in bank holding companies", *Journal of Accounting and Economics* 16 (1/3), pg. 241 - 272.

COUGHLIN, A.T. y SCHMIDT, R. (1985): "Executive compensation management turnover and firm performance: An empirical investigation". *Journal of Accounting and Economics* 7 (1/3), pg. 43 - 66.

CUEVAS RODRIGUEZ, G. (1997): "Papel de las medidas de evaluación del rendimiento en la compensación de directivos", Comunicación presentada al *V Workshop en Contabilidad y control de Gestión*.

DICK, A. y CARDWELL, C. (1999): "Executive benefits' role in compensation", *Credit Union Executive*, Vol 39, Is. 5 p 26 - 29.

EGUIDAZU MAYOR, S. (1999): *Creación de valor y gobierno de la empresa en España*, AB Asesores Morgan Stanley Dean Witter, Madrid.

ELY, K.M. (1991): "Interindustry differences in the relation between compensation and firm performance variables", *Journal of Accounting Research* 29, primavera, pg. 37 - 57.

FASB (1985): *Elements of Financial Statement*, SFAC nº 6, (FASB: Stamford).

FASB (1995): *Accounting for Stock-Based Compensation*, SFAS nº 123, (FASB: Stamford).

FIELDS, P. (1999): "The importance of call delays and cash flow positions in evaluating the information content of convertible preferred stock calls", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, p. 163-183.

GARCIA MORENO, A. (1999): "El gobierno impone por Ley moderación y transparencia en las opciones sobre acciones", *Diario ABC*, 30 de Octubre de 1999, p. 65.

GENNAOUI, A. (1998): "Ligando la retribución del ejecutivo con la suerte del accionista", *Alta Dirección*, nº 108, p. 56-62.

GESKE, R. (1979): "A Note on a Analytical Valuation Formula for Unprotected American Call Options with Know Dividends", *Journal of Finance Economics*, 7, p. 63-81.

GOMEZ-MEJÍA, L.R y BALKIN, D. (1992): *Compensation, organizational strategies and firm performance*, Southwestern Publishing Co., Cincinnati, Ohio.

GRUPO 20 (2000): "Las Opciones sobre Acciones (Stock Options) como Retribución, sin Coste, de la Eficiencia y Eficacia de la Gestión", *Banca y Finanzas*, 56, p. 30 - 31.

HALL, B.J. (2000): "Lo que Necesita Saber sobre las Stock Options", *Harvard Deusto Business Review*, p. 20 - 31.

HOLMSTROM, B. (1979): "Moral hazard and observability"; *The Bell Journal Economics*, Primavera, pg. 74 - 91.

JORDAN LOWE, D., GEIGER, M.A. y PANY, K. (1999): "The Effects of Internal Audit Outsourcing on Perceived External Auditor Independence", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 18, p. 7 - 27.

LAMBERT, R. A. y LACKER, D.F. (1987): "An analysis of the use of accounting and market measures of performance in executive compensation contracts"; *Journal of Accounting Research* 25, suplemento, pg. 85 - 105.

- LAMBERT, R. A., LACKER, D.F y VERRECCHIA, R.E. (1991); "Portfolio considerations in valuing executive compensation"; *Journal of Accounting Research* 29, primavera, pg. 129-149.
- LARRAÑAGA, M. (1999): "Stock options: Un sistema americano que levanta ampollas", *Diario ABC Economía*, 7 de Noviembre de 1999, p.2-5.
- MARTIN, B. (2000): "La Tributación de los Planes de Opciones de Compra sobre Acciones Obtenidas por los Directivos y Trabajadores de las Compañías. Las Stock Options", *Información Fiscal*, 37, p. 67-85.
- MELCHER, R. (1999): "Up from Beam-Counting", *Business Week*, p. 102.
- MERTON, R. (1973): "Theory of Rational Option Pricing", *Bell Journal of Economics*, Primavera, p. 141-183.
- MOCHON MORCILLO, F. y RAMBLA BEL, A. (1999): *La creación de valor y las grandes empresas españolas*, Ariel, Barcelona.
- MURPHY, K.J. (1985); "Corporate performance and managerial remuneration: An empirical analysis"; *Journal of Accounting and Economics* 7 (1/3), p. 11-42.
- OSORIO FERNANDEZ, M. (1983a): "La remuneración de los ejecutivos (II): Fijación de la remuneración y sus componentes", *Alta Dirección*, 19 (111), p. 389-395.
- OSORIO FERNANDEZ, M. (1983b): "La remuneración de los ejecutivos (III): prácticas retributivas vigentes en las empresas españolas", *Alta Dirección*, 19 (112), p. 445-451.
- PÉREZ LÓPEZ, J.A. (1998): "Los planes de compensación para ejecutivos y su incidencia en el mercado de capitales: Una revisión de la literatura", *Actualidad Financiera*, Diciembre, nº 12, p. 63-72.
- PÉREZ LÓPEZ, J.A. y VILLALOBOS PERPIÑÁ, F. (2000): "Aproximación conceptual a los planes de compensación para ejecutivos desde la perspectiva de las stock options", *La Contabilidad ante el nuevo milenio*, IX Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad, Las Palmas de Gran Canarias.
- PEREZ SANTANA, P. (1997). Citado por CUEVAS RODRIGUEZ, G. (1997).
- SLOAN, R.G. (1993); "Accounting earnings and top executive compensation"; *Journal of Accounting and Economics* 16 (1/3), pg. 55-100.
- TURPIN, R., FINCH, H. y DICKISON, D. (1999): "Accounting for the value of employee stock options: Implications for internal auditors", *Internal Auditing*, p. 30-34.
- VALENZUELA, J. (1999): "EEUU: el paraíso de las stock options", *El País (Negocios)*, 7 de noviembre de 1999, p.7.
- VELASCO, R. (1999): "¡Es el valor ,estúpidos!", *El País (Negocios)*, 7 de noviembre de 1999, p.6.

CO-23. LAS CARACTERÍSTICAS CUALITATIVAS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE: UNA REFLEXIÓN EN MICROCONTABILIDAD PRIVADA Y PÚBLICA

Manuel Pedro Rodríguez Bolívar
manuelp@ugr.es

Universidad de Granada
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad
C/ Campus Universitario de Cartuja s/n. 18071 Granada (España)

PALABRAS CLAVE: marco conceptual, características cualitativas.

ABSTRACT: En la presente comunicación se pretende poner de manifiesto una reflexión en torno a la consideración de las características cualitativas de la información contable como elemento conceptual. Para ello nos centraremos en el paradigma de la utilidad y analizaremos su naturaleza desde esta perspectiva. Seguidamente se hace referencia a las diversas aportaciones realizadas dentro del ámbito microcontable privado y público así como sobre sus posibles divergencias.

INTRODUCCIÓN

Las aproximaciones teóricas que han intentado delimitar el campo de investigación contable han sido, cuando menos, múltiples. El prof. Belkaoui [1996], en aplicación de la concepción paradigmática expuesta por Kuhn¹⁷¹, ha plasmado las distintas visiones normativas que puede ofrecer la contabilidad, presentando para ello la puesta en práctica de los siguientes paradigmas de la información contable [Belkaoui; 1996]:

- El paradigma inductivo/antropológico.
- El paradigma deductivo del ingreso real.
- El paradigma del modelo de decisión/utilidad de las decisiones.
- El paradigma del comportamiento del mercado agregado/tomador de decisiones/utilidad de la decisión.
- El paradigma del usuario individual/tomador de decisiones/utilidad de la decisión.

Teniendo en cuenta las precisiones posteriores desarrolladas por Kuhn sobre el término de paradigma¹⁷², puede decirse que hoy día la ciencia contable fundamenta su análisis en el paradigma de la utilidad de la información contable para la toma de decisiones económicas. Es aquí precisamente el contexto en el que se inserta la presente comunicación.

El reciente desarrollo normativo de la Contabilidad ha derivado en la creación de una estructura lógico-deductiva, que ha venido a denominarse marco conceptual que ha supuesto el establecimiento de un esquema normativo secuencial de forma que, mediante su aplicación, pudiera darse cierta coherencia a las normas emitidas sobre todo por los organismos profesionales anglosajones¹⁷³.

En cualquier caso, la promulgación de "marcos conceptuales" no ha venido sino a explicitar lo que previamente estaba instaurado desde el punto de vista empírico. De hecho, las mayores críticas sufridas por el marco conceptual han venido en la dirección de que, como señala Pina Martínez [1995: 10], "*El Marco Conceptual ha venido básicamente, a justificar y legitimar la práctica contable existente, cuando se esperaba de él una Teoría General de la Contabilidad. En este sentido se ha criticado al Marco Conceptual: porque no ha alcanzado los objetivos que se había propuesto, y no supone ningún avance, desde una perspectiva epistemológica*".

¹⁷¹ Para Kuhn, un paradigma se interpreta como una "...realización científica universalmente reconocida que durante cierto tiempo proporciona modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica" [Requena Rodríguez; 1989: 246].

¹⁷² Kuhn precisa el término de paradigma como "...aquello que los miembros de una comunidad científica comparten y, recíprocamente, una comunidad científica consiste en hombres que comparten un paradigma" [Requena Rodríguez; 1989: 247].

¹⁷³ Téngase en cuenta que son los organismos de carácter profesional en Estados Unidos los que, inicialmente, introducen la línea de investigación lógico-deductiva para la elaboración de las normas contables. Con posterioridad, se va trasladando al ámbito de la regulación contable pública siendo ejemplo de ello la normalización contable española.