

CLASIFICACIÓN DE LOS PAÍSES EUROPEOS: DIVERSIDAD EN LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS E INFORMACIÓN FINANCIERA

Amalia Carrasco Gallego

Titular de Universidad

agallego@us.es

Joaquina Laffarga Briones

Catedrática de Universidad

quina@us.es

Universidad de Sevilla

Ramón y Cajal nº 1

Sevilla 41018

954556048

954557569

Área Temática: H) Responsabilidad Social Corporativa

Palabras Claves: Gobierno corporativo; Diversidad; Información financiera.

CLASIFICACIÓN DE LOS PAÍSES EUROPEOS: DIVERSIDAD EN LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS E INFORMACIÓN FINANCIERA.

Resumen

En los últimos años se han emitido o reformado códigos de buen gobierno en todos los países europeos. Ante la falta de un código europeo único, nos planteamos analizar las diferencias que existen entre códigos, haciendo especial hincapié en la diversidad y especialmente en la diversidad de género. Partimos de la hipótesis que estas diferencias están relacionadas con las características propias de cada país que, a pesar de la armonización contable europea en marcha, hacen diferir las connotaciones de información financiera. Hemos elegido 12 países europeos y utilizando un análisis de conglomerados los hemos agrupado en base a la diversidad, características culturales y peculiaridades de información financiera.

CLASIFICACIÓN DE LOS PAÍSES EUROPEOS: DIVERSIDAD EN LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS E INFORMACIÓN FINANCIERA

1. INTRODUCCIÓN

Desde la publicación del Informe Cadbury en 1992 se han realizado numerosas propuestas de códigos de buen gobierno en todos los países europeos. Es sabido que para conseguir la transparencia deseada en los mercados de capitales europeos se ha de contar en todos los países con sistemas de gobiernos claros y preocupados por los stakeholders. Ante la falta de un código único europeo, nos planteamos analizar las diferencias que existen entre los códigos de cada país, haciendo especial hincapié en un tema tan novedoso como es la diversidad y especialmente la diversidad de género. Numerosos trabajos (Robinson y Dechant, 1997, entre ellos) ponen de manifiesto que los consejos de administración diversos contribuyen a una mejor comprensión del mercado y que las compañías que cuenten con ellos tendrán mayor habilidad para penetrar en nuevos mercados y serán más creativos e innovadores.

Partimos de la hipótesis que esas diferencias entre códigos están relacionadas con una serie de características propias de cada país, que a pesar de la armonización contable en marcha hacen diferir las connotaciones de información financiera existentes en cada uno de ellos.

Para sustentar nuestra hipótesis elegimos 12 países europeos: Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Reino Unido. Señalamos las similitudes y divergencias más sobresalientes entre sus códigos. Nos centramos en la diversidad como uno de los factores influyentes en la composición del consejo de administración. Teniendo en cuenta que los factores del entorno de cada país determinan notables diferencias en la información financiera, señalamos las características de la información financiera y hacemos referencia al grado de implementación de las NIIF en los países estudiados.

La cultura ha sido tenida en cuenta como factor explicativo de las diferencias internacionales en los sistemas contables (Gray 1988). Apoyándonos en este trabajo consideramos que la cultura puede influenciar tanto la diversidad recogida en los códigos de buen gobierno, como la diversidad existente en las empresas, de la misma forma que pueden influir las características contables de cada país, así como la opción elegida en la implementación de las NIIF.

Para conseguir nuestro objetivo clasificamos, utilizando un análisis de conglomerados, los países objetos de análisis en base a la diversidad en sus códigos, las prácticas de buen gobierno de sus empresas, las características culturales de cada país y las peculiaridades de su información financiera. Y, partiendo de nuestra hipótesis, consideramos que los países seleccionados se deberían agrupar de forma similar en función a todos los factores.

2. SIMILITUDES Y DIVERGENCIAS ENTRE LOS CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO DE LOS PAÍSES EUROPEOS: DIVERSIDAD

Todos los países de la Europa de los quince han emitido códigos de buen gobierno, y en concreto en los últimos años han sido objeto de revisión para incorporar las últimas recomendaciones realizadas por la OCDE o la Comisión Europea. Reino Unido fue el país pionero en Europa con el Informe Cadbury en 1992 y el último país en tratar el tema ha sido Luxemburgo con la emisión del código de buen gobierno en 2006.

Incluso todos los países incorporados más recientemente y que forman parte de la Europa de los 25 han tratado el tema excepto Bulgaria. También los países de la EFTA han emitido códigos de buen gobierno¹.

La OCDE emitió unos principios sobre gobierno corporativo en 1999, que han servido de referencia a la elaboración de los códigos de buen gobierno de todos los países. En 2004, se revisaron estos principios para incorporar los avances que se habían producido tanto en los países miembros, como en los no miembros en esta materia. Esta revisión se sigue basando en un planteamiento no vinculante y de principios, que reconoce la necesidad de adaptar su implantación a las circunstancias cambiantes en el entorno legal, económico y cultural de cada país.

Con la emisión en Europa del Informe Winter en noviembre de 2002 (EU, 2002), se descartó la idea de un código europeo único de buenas prácticas y se abordó una serie de cuestiones esenciales en materia de gobierno corporativo sobre transparencia informativa; derechos de los accionistas; comité de auditoría y sobre las comisiones de nombramientos y remuneración. El contenido de este informe se tuvo en cuenta en todos los códigos emitidos con posterioridad. Adicionalmente, como desarrollo de este informe se emitió por la Comisión Europea recomendaciones sobre remuneración y sobre los consejeros independientes y las comisiones delegadas (CE, 2004, 2005).

Cada código presenta una estructura diferente, pero todos abarcan una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. El papel de cada uno de estos participantes y la interacción entre los mismos varían enormemente en función del país. En el Estudio Comparativo de los Códigos de Gobiernos realizado en la Unión Europea en 2002 (Gregory, 2002), se puso de manifiesto que las mayores diferencias en las prácticas de gobierno corporativo entre países derivan de las distintas normativas propias de cada uno de los países, más que de las diferencias en las recomendaciones de los códigos.

En casi todos los países se ha ido revisando y mejorando los códigos y se ha incorporado parte de las recomendaciones recogidas en los primeros códigos dentro de la normativa de obligado cumplimiento. Esto ha determinado que en algunos países, como por ejemplo en España, el código unificado se centre, únicamente, en aquellas recomendaciones que no se recogen en normativas obligatorias. Mientras que en otros países, se recogen todos los asuntos estén o no regulado. Por ello, la comparación entre países se complica. En algunos países, como Noruega, se distingue entre los términos debe y debería para expresar esa diferencia. En otros, se hace referencia expresa a lo que supone una obligación legal para diferenciarlo de la simple recomendación.

Todos los códigos reconocen la necesidad de separar la función supervisora de la función de gestión, independientemente de sus estructuras de gobierno. La mayoría de los códigos recomiendan que el presidente del consejo de administración no sea la misma persona que el primer ejecutivo. En el código de Reino Unido se recomienda expresamente. En el caso español se recomienda que cuando sea también primer ejecutivo se designe un consejero independiente coordinador. Noruega prohíbe expresamente para determinadas empresas de carácter público que el primer ejecutivo pueda ser el presidente del consejo de administración. Y, el código italiano comenta que no es infrecuente que en las empresas italianas una misma persona tenga los dos puestos, por ello también se crea en este código la figura del consejero independiente coordinador.

El tamaño del consejo de administración no es el tema más importante en los códigos estudiados, el código español es uno de los pocos que especifica un intervalo, entre 7 y 15. En el código noruego y el italiano no se hace referencia expresa y, en el de Reino Unido

¹ En <http://www.ecqi.org>. Se puede encontrar todos los códigos e informes referenciados.

sólo señala que no debería ser tan grande como para que sea difícil de manejar, pero si debería ser de tamaño suficiente para que pueda existir un equilibrio adecuado.

Es la composición del consejo lo que preocupa realmente, para asegurar que éste pueda operar de forma independiente a intereses particulares y realice un control eficiente sobre el equipo de gestión. En todos los códigos se recomienda que el consejo de administración esté formado por consejeros ejecutivos y no ejecutivos (externos). Sin embargo varía la intensidad de las recomendaciones y la práctica de cada país. En Noruega, normalmente, no se eligen representantes del equipo ejecutivo para el consejo de administración, a pesar de que el código noruego recomienda que al menos la mitad de los miembros del consejo sean externos, pero añade que ni el primer ejecutivo ni ningún otro miembro del equipo ejecutivo deberían ser miembros del consejo. En el código español se recalca que el número de consejeros ejecutivos será el mínimo imprescindible, en consecuencia, los consejeros externos constituirán una amplia mayoría. En Reino Unido, sin especificar proporciones, se establece como principio fundamental que el consejo esté formado de forma equilibrada por consejeros ejecutivos y no ejecutivos de tal forma que ningún individuo o pequeño grupo pueda dominar la toma de decisiones del consejo. En Italia el número de consejeros externos sobrepasa normalmente al de los ejecutivos, y el código recomienda que cada empresa debería determinar el número de los externos en relación a su tamaño y del total de miembros del consejo, pero que debería ser tal que puedan llevar el peso significativo en la toma de decisiones.

Igualmente todos los códigos recomiendan que una parte de los consejeros externos sean independientes para representar los intereses minoritarios de los accionistas y evitar que los accionistas significativos (consejeros externos dominicales) puedan en la práctica manipular las decisiones del consejo. También coinciden en las características generales que deben tener un consejero para considerarse como tal. Aunque, la descripción de estas condiciones son cada vez más detallada a medida que se van reformando los códigos. El código unificado español dedica un amplio apartado a este punto.

Referente a este punto, Reino Unido establece que al menos la mitad del consejo, excluyendo el presidente, debería ser consejeros externos independientes, y las pequeñas empresas deberían tener al menos dos consejeros independientes. En el código español se recomienda que representen al menos un tercio del total de consejeros, también recomienda que mantenga una proporción con los dominicales similar a la existente en el capital. El código noruego, por el papel de los trabajadores en el consejo, sólo recomienda que los consejeros elegidos por los accionistas al menos dos sean independientes. El código Italiano y Alemán, sin embargo, no considera necesario emitir una cantidad determinada, señalando únicamente que un adecuado número de consejeros externos debería ser independiente.

La mayoría de los códigos recomiendan que la composición de los consejos de administración debería ser tal, que los consejeros puedan atender a los intereses comunes de todos los accionistas y reunir la necesaria experiencia y capacidad para desarrollar sus funciones. Algunos códigos, como el danés hacen referencia expresa a la experiencia y conocimientos internacionales.

Igualmente, recomiendan expresamente que para que el trabajo que desarrolla el consejo de administración se realice de forma adecuada, debe existir una amplia diversidad en su composición. El Informe Higgs, pone de relieve que los consejos deberían seleccionar un mayor número de consejeros no ejecutivos, a ser posible con mayor participación femenina; así concluye, se acabarían constituyendo consejos de administración más diversos, caracterizados por ser más efectivos y activos. Esta misma visión la comparte el Informe Tyson que ratifica que aquellos consejos de administración que integren la idea de diversidad en su funcionamiento, ya sea en género, religión, nacionalidad, se caracterizan por un mejor funcionamiento. Por un lado, son el reflejo de la diversidad también presente en los grupos de interés concurrentes; por otro, continúa el informe Tyson, los consejos de

administración diversos constituyen una base de conocimiento, aptitudes y experiencias que permite enfrentarse a problemas desde distintos puntos de vista; así, se trataría de evitar la unidireccionalidad del pensamiento en los consejos de administración. De este modo, la diversidad contribuiría a que las decisiones en el seno de los consejos de administración se tomaran con una mayor variedad de opiniones.

En este aspecto, el código noruego señala que se debería poner especial atención en establecer un equilibrio entre miembros hombres y miembros mujeres en el consejo; que estén representados todos los grupos de accionistas y, se potencia también la capacidad de trabajar en equipo. El finlandés indica que la edad media y la proporción entre ambos sexos pueden considerarse en la composición del consejo. El código sueco igualmente señala, que se debería tratar de conseguir igualdad de género en la composición del consejo.

El Código español, como punto novedoso respecto a los informes Olivencia y Aldama, recomienda que el consejo refleje la diversidad de conocimientos, de género y de experiencias precisas para desempeñar sus funciones con eficacia, objetividad e independencia.

Adicionalmente, sin precedente en los códigos estudiados ni en las recomendaciones emitidas por la OCDE, ni en la Comisión Europea, dedica un apartado a la diversidad de género. Y explica que estas recomendaciones parten de la convicción, de que lograr una adecuada diversidad de género no es una mera cuestión ético-política o de "responsabilidad social corporativa" sino también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población –las mujeres- no puede ser eficiente para las sociedades cotizadas en su conjunto. El Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes. Después de explicar la necesidad de esta recomendación expone en su artículo 15, que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación.

3. DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS EUROPEAS

Este punto tan novedoso y extenso sobre diversidad que contiene el código español, contrasta con las cifras reales. Así el Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores de 2004 (CNMV, 2005), expone, que en la mitad de las sociedades cotizadas la presencia de independientes es inferior a 1/3 de los miembros del consejo. Y que en el 33,7% existe un accionista de control. En relación a la diversidad de género señala que el promedio de mujeres en los consejos se sitúa en el 5,9% de sus miembros, mientras que en las compañías del IBEX desciende hasta el 3,4%. El 60% de las sociedades cotizadas no cuentan con la presencia de mujeres en su consejo de administración y en el caso de las compañías del IBEX ese porcentaje se eleva hasta casi el 70%. Y que la mayoría de las mujeres tienen la condición de dominicales.

En Noruega, desde Enero de 2004, las empresas públicas tienen que tener una representación de cada sexo de al menos el 40% del consejo de administración. En cuanto al sector privado, ha tenido un plazo de adaptación hasta julio de 2005, con penalizaciones previstas para 2007 en caso de que las empresas no cumplan con lo previsto. A marzo de 2004, el promedio de mujeres que formaban parte de los consejos era del 22%, el mayor porcentaje de todos los países europeos.

En el estudio realizado sobre diversidad en 2005 (Gómez, 2005) pone de manifiesto que los consejos de administración españoles se encuentran en las últimas posiciones, en cuanto a diversidad de género, de entre los países europeos. El informe EPWN (2004), sitúa a España (3%), junto con Bélgica (3%) e Italia (2%) entre los países europeos con una menor presencia de las mujeres en los consejos. Italia con un 2% es el país que ocupa la última

posición del ranking. En el polo opuesto se encuentran los países nórdicos con Noruega a la cabeza con un 22%, las suecas con un 20% y las finlandesas con un 14%. Reino Unido, con un 10% de mujeres consejero, Alemania con otro 10%, y Francia² con un 6%, ocupan las posiciones intermedias de diez países que muestra el informe elaborado por Heidrick-Struggles (2005)³. Reino Unido, muestra una tendencia creciente, ya que en el año 2000, el porcentaje de mujeres consejeras tan sólo era del 5%. La situación para 2006 ha mejorado levemente, la media europea pasa del 8 al 8,3%, como se puede observar en el cuadro 1. Y los países Nórdicos son los que siguen mostrando mayores porcentajes (Noruega 28,8%, Suecia 22,8%, Finlandia 20% y Dinamarca 17,9). Reino Unido les sigue con 11,4%. Y en las últimas posiciones se sigue encontrando, España 4,3; Bélgica 4,2; Italia 1,6 y Portugal 0%.

Este informe (EPWN, 2004) pone de manifiesto también que la importancia femenina en los consejos también está asociada al porcentaje de sociedades que cuentan con al menos una mujer entre sus consejeros. El promedio europeo es del 62% con países como Noruega, Suecia, Finlandia, Alemania o el Reino Unido que muestran porcentajes superiores al 70%, mientras que en España el porcentaje es del 40% en Bélgica del 18% y en Italia sólo el 12%. También constata que el porcentaje medio de presencia femenina en la Alta Dirección en Europa es del 5%, en Suecia del 11%, Noruega del 9%, Finlandia del 8%, Reino Unido, Francia y Bélgica están en el 5%, Países Bajos en el 4%, Italia en un 3% y España 2%. Mientras que en Alemania y Dinamarca este porcentaje es del 0%.

Tabla I. Diversidad de género en las empresas europeas

	% Diversidad empresas europeas 2004		% Presencia femenina en la alta dirección (2004)	% cuentan con al menos una mujer consejero. (2004)	% cuentan con mas de una mujer (2004)	% Diversidad empresas europeas 2006		% cuentan con al menos una mujer consejero. (2006)	% cuentan con mas de una mujer (2006)
	Total	Trabajadores				total	trabajadores		
Inglaterra	10		5	71	27	11,4		85,9	30
Noruega*	22	3	9	80	70	28,8	9	100	100
Dinamarca	4		0	18	9	17,9	9	100	50
Francia*	6	2	5	60	20	7	1,5	74	22,5
España	3		2	40	20	4,3	1,5	47,8	9
Alemania*	10	8	0	80	51	7,2	5	72	41
Italia	2		3	12	6	1,6		21,7	4
Portugal	1					0		0	0
Bélgica	3		5	18	9	4,2		42,9	28,5
Finlandia	14		8	82	33	20		100	50
Países Bajos	7		4	50	5	6,5		50	22
Suecia*	20	6	11	91	88	22,8	7	100	95
Media	8%			62%	28%	8,3		67,8	30,5
FUENTE	EPWN 2004					EPWN 2006			

* En Alemania mas de dos terceras parte de las mujeres consejeros han sido elegidas como representante de los empleados.

4. TRADICIÓN CONTABLE EN LOS PAÍSES EUROPEOS.

Se han realizado numerosas clasificaciones de los sistemas contables en base a factores del entorno tales como la importancia del mercado de capitales, la profesión contable, el impacto del estado en la emisión de normas contables, la relación entre fiscalidad y contabilidad, y las prácticas contables, Mueller (1967, 1968); Nobes (1983, 1992); Nobes y Parker (1998); Jarne (1997) entre otros. Utilizando las peculiaridades contables señaladas en estos estudios para cada uno de los países elegidos, así como algunas recogidas en el estudio de Radebaugh, Gray y Black (2006), pasamos a perfilar algunas de las

² Es de notar que en Alemania el consejo de administración esta formado por parte de los representantes de los trabajadores, de forma similar pasa en Francia.

³ El informe de H&S señala un 1% de mujeres en los consejos de administración en Portugal.

características tradicionales de la contabilidad de los países objeto de estudio. Sabemos que las prácticas contables en los últimos años están convergiendo a nivel mundial y especialmente en los países europeos, el crecimiento internacional de los negocios y de los mercados de valores ha llevado a una convergencia sobre todo de las cuentas anuales consolidadas de las empresas que cotizan en bolsa. Sin embargo, a pesar de esta convergencia existen características tradicionales que difieren entre países.

La contabilidad en Reino Unido ha sido tradicionalmente la menos conservadora y la más transparente de Europa y ha estado marcada por el gran número y flexibilidad de sus normas. La fiscalidad y la contabilidad han discurrido por caminos separados, siendo el objetivo de la información contable reflejar la imagen fiel de la empresa. Es destacable también la gran influencia que tiene la profesión en la regulación de la contabilidad. Sólo existen requerimientos legales amplios y generales y es el sector privado el que formula las reglas contables concretas. En este país el mercado de valores tradicionalmente ha sido muy fuerte, las empresas optan principalmente por la vía de la financiación propia, por tanto el usuario principal de la información es el inversor.

La contabilidad en los Países Bajos es similar en algunos aspectos a la de Reino Unido, los inversores ocupan un lugar prioritario como usuarios de la contabilidad. La profesión contable ejerce también una influencia importante en la regulación contable y aunque el número de sociedades cotizadas es relativamente pequeño, la tradición empresarial en el mercado de valores es más importante que en otros países europeos. No obstante, también la legislación contable se asimila en algunos aspectos a los demás países continentales. La ley de sociedades está incorporada en el Código Civil, basado en el sistema legal romano, pero no contiene un marco detallado de normas.

La contabilidad en los países nórdicos (Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega) es en algunos aspectos similar a la de Reino Unido, pero hay una influencia continental importante, todos siguen el sistema legal romano. En términos generales la contabilidad de los países nórdicos tiende a ser menos conservadora y más transparente que la del resto de los países continentales europeos, pero no tanto como la de Reino Unido (Radebaugh, Gray y Black, 2006).

Uno de los factores diferenciadores entre ellos es la incorporación a la CE; Dinamarca se incorporó en 1973 mientras que Suecia y Finlandia no se incorporaron hasta 1995, y Noruega no se ha incorporado, aunque pertenece al Área Económica Europea (EEA) que tiene similares obligaciones contables. La profesión contable ha intervenido tradicionalmente en la emisión de normas contables en estos países y en los años 80 se formalizó su participación junto con el Estado en el organismo emisor de Normas. Un síntoma de cambio contable en estos países también es el alejamiento de la relación contabilidad fiscalidad, lo que fue claro en Dinamarca por la implementación de la IV Directiva en 1981, llegó a ser claro en Noruega a principios de las 90 y empezó en Suecia a finales de los 90. Y por último, el mercado de valores de estos países es bastante grande dado el tamaño de la población. Además, aunque tradicionalmente la contabilidad se ha basado en las necesidades de información de acreedores, sin embargo el mercado ha adquirido una importancia substancial en la financiación de las empresas. Todos estos factores son consistentes con un acercamiento hacia la contabilidad Anglo-Sajona. Por otro lado. La ley de sociedades se basa en el sistema legal romano, aunque no contiene un marco detallado de normas, por ello, no hay normas contables detalladas en el código de comercio ni planes de cuentas en estos países (Nobes, Parker, 1998).

En relación a Noruega, Kinserdal (1994) señala que se han producido numerosos cambios en los últimos 20 años que le ha acercado más a una perspectiva anglosajona: separación entre contabilidad y fiscalidad, la función de información de los estados contables, la preferencia por el principio de correlación de ingresos y gastos y la importancia de la profesión contable. No obstante, como señala Alexander (2003) es probablemente el único

país europeo que no formula explícitamente un principio de prudencia general en sus normas y el principio de correlación de ingresos y gastos adquiere un lugar prioritario

Tradicionalmente la contabilidad Alemana ha dado prioridad a las necesidades de información de los acreedores y a las autoridades fiscales. Aunque las grandes sociedades cotizadas han presionado para presentar información orientada a los accionistas. El sistema legal Alemán está muy codificado, la uniformidad ha sido una de las características principales y la fiscalidad ha ejercido una fuerte influencia en el ámbito contable. La profesión contable tiene escasa importancia y el mercado de valores está adquiriendo más importancia debido fundamentalmente a las empresas multinacionales. En la práctica, las normas fiscales tienden a dominar las decisiones legales en temas contables (Radebaugh, Gray, Black ,2006).

Con características similares a la contabilidad Alemana se sitúan la de Bélgica, Francia, Portugal, España e Italia. Estos países cuentan con un sistema legal europeo-continental, la contabilidad se ha regulado por ley y las normas contables han estado tradicionalmente en estrecha vinculación con las fiscales. La financiación ajena ha sido la principal fuente de recursos para las empresas de estos países. Por ello, el principal objetivo de la información contable ha sido durante mucho tiempo la protección al acreedor. Las entidades financieras, otros acreedores y el Estado han sido los usuarios de los estados contables. Este énfasis, está cambiando al menos en relación a las sociedades cotizadas y especialmente las multinacionales, ya que el mercado internacional presiona para fomentar una aproximación orientada a los inversores, especialmente en relación a las cuentas consolidadas

Esta situación dio un giro importante en España con la adaptación a las Directivas comunitarias en 1989, cobrando gran importancia el concepto de imagen fiel y separándose los ámbitos contable y fiscal. El mercado de valores ha ido ganando peso como fuente de financiación empresarial, lo que convierte al inversor en un usuario más relevante de la información contable. Y por último, en relación a la importancia de la profesión, AECA, asociación profesional que agrupa a personas de horizontes muy diferentes (profesionales, empresarios, profesores...) ha desempeñado un papel destacado como organismo privado emisor de principios y normas contables de carácter no coercitivo.

5. IMPLEMENTACIÓN DE LAS NIIF EN LOS PAISES EUROPEOS.

Cada país ha elegido una opción diferente para implementar las NIIF en su ámbito contable. En los artículos 5 y 9 del Reglamento 1606/2002, se recogen las distintas opciones posibles sobre las que cada país se ha debido pronunciar en relación a la posibilidad de aplicar las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades cotizadas o no, así como sobre la información consolidada de las sociedades no cotizadas. Igualmente se han debido pronunciar sobre la posibilidad de diferir su aplicación hasta 2007 en determinados casos.

Observamos (IASPLUS 2006) que todos los países permiten utilizar las NIIF en las cuentas consolidadas de las sociedades no cotizadas. Sólo Italia, Bélgica y Portugal obligan a utilizar las NIIF en las cuentas consolidadas de las entidades de créditos e instituciones financieras. Ningún país requiere las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades no cotizadas.

La mitad de los países objeto de estudio permiten aplicar las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades cotizadas. Bélgica, España, Francia y Suecia son los países que no permiten su aplicación. Alemania sólo lo permite a efectos informativo. Italia no lo permite sino que obliga aplicar las NIIF en las cuentas anuales de estas sociedades. Y Dinamarca y Portugal lo requieren a partir de 2009 y 2007 respectivamente.

Igualmente, un gran número de países permiten aplicar las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades no cotizadas excepto Bélgica, España, Francia y Suecia. Alemania sólo lo permite a efectos informativo. Italia, Reino Unido y Portugal presentan excepciones.

En cuanto a la posibilidad de diferir la aplicación de las NIIF los países más exigentes son Reino Unido, Países Bajos, Italia y Portugal. El resto de los países de alguna forma lo permiten. Y en cuanto a la posibilidad de anticipar su aplicación sólo Dinamarca, Finlandia, Noruega y Bélgica lo permiten.

Por tanto, podemos destacar que Reino Unido, Holanda, Noruega y Finlandia, permiten a todas las empresas presentar sus cuentas individuales conforme las NIIF. Y, en el lado opuesto, tenemos a Bélgica, España, Francia y Suecia, que no permiten en ningún caso su aplicación. Llama la atención Italia, que es uno de los pocos países europeos que obliga a determinadas empresas a presentar sus cuentas individuales conforme las NIIF.⁴

6. DIFERENCIAS CULTURALES ENTRE PAÍSES.

Gray (1988) propuso un marco teórico incorporando la cultura como factor explicativo de las diferencias internacionales en los sistemas contables. Asumiendo las dimensiones culturales de Hofstede (1984, 1988): Individualismo versus colectivismo, distancia en el poder, evasión de la incertidumbre, masculinidad versus feminidad, y orientación al corto o largo plazo, propuso valores contables, derivados de revisión de la literatura y práctica contable, y los relacionó con valores sociales. Y, usando estos valores realizó una clasificación de los sistemas contables (Radebaugh, Gray, Black ,2006).

Apoyándonos en este trabajo, hemos considerado oportuno utilizar las dimensiones culturales de Hofstede (1991) como variables representativas de la cultura de cada país. Las valoraciones dada por Hofstede a cada una de ellas, con todos los cambios que hayan podido producirse desde la fecha de la realización de su trabajo hasta ahora, pueden influenciar tanto la diversidad recogida en los códigos de buen gobiernos, como la existente en las empresas, de la misma forma pueden influir las características contables de cada país así como la opción elegida en la implementación de las NIIF.

Hofstede (1984, 1988) mostró que hay agrupamientos culturales a nivel regional y nacional que afectan el comportamiento de las organizaciones. Y desarrolló el llamado Modelo de las Cinco Dimensiones para identificar los patrones culturales de cada grupo, (Hofstede, 1991) ([w.w.w. geerthofstede.nl](http://www.geerthofstede.nl)) (ver tabla II):

Distancia en el poder: indica el grado que los miembros menos poderosos de una sociedad esperan y aceptan que existan diferencias en los niveles de poder (desigualdad). Una valoración más alta indica que hay una mayor desigualdad social entre los miembros. Países con elevada distancia en el poder son típicamente más violentos. Una valoración baja, refleja la perspectiva de que la gente debe tener igualdad de derechos sociales. Los países nórdicos son los que tienen más baja puntuación.

Individualismo versus colectivismo. El individualismo se refiere al grado que la gente espera valerse por sí misma y por el contrario, colectivismo, la gente espera actuar principalmente como miembro de un grupo u organización (existen vínculos muy fuerte dentro del grupo a veces familiares , tíos, primos, abuelos..). Estados Unidos es el que obtiene una mayor puntuación.

Masculinidad versus feminidad: En una cultura masculina, países que obtiene una valoración más alta, hay una gran discriminación entre hombres y mujeres. Los hombres dominan casi toda la estructura de poder. En una cultura femenina, países que obtienen una puntuación más baja, indica un nivel bajo de discriminación entre géneros. En estas culturas las mujeres son tratadas igual a los hombres en todos los aspectos de la sociedad. En estas culturas hay más casos de mujeres con carreras tradicionalmente ocupadas por hombres

⁴En España sabemos que se ha modificado la legislación contable nacional acercándose a las NIIF, el nuevo Plan General de Contabilidad se espera que entre en vigor el 1 de enero de 2008. La Comisión de Normas Contable de Bélgica (CBN/CNC) ha propuesto un ambicioso plan para hacer converger la legislación contable del país con las NIIF a partir de 2007. En Francia se ha empezado por reconvertir la CNC (Consejo Nacional de Contabilidad) para posteriormente modernizar las normas contables.

(por ejemplo, ingenieros) que en una cultura masculina. Japón es considerado por Hofstede el país con cultura más “masculina” y Suecia el que posee una cultura más “femenina”⁵.

Evasión de la incertidumbre. Refleja el grado en que una sociedad acepta la incertidumbre y la ambigüedad, por ejemplo situaciones desestructuradas. Las culturas con más valoración evitan tomar riesgos, tienen una baja tolerancia a la incertidumbre y ambigüedad. Establecen normas, leyes, regulación y controles para reducir la ambigüedad e incertidumbre. Una valoración baja indica que tiene más tolerancia a la ambigüedad y la incertidumbre y a la variedad de opiniones. Son culturas menos orientadas a normas, aceptan mejor los cambios y toman mayores riesgos. Las culturas mediterráneas y Japón son las que poseen unas puntuaciones más elevadas en esta dimensión.

Orientación a largo plazo versus orientación a corto plazo. En un país con baja puntuación, orientado a corto plazo, los cambios pueden ocurrir rápidamente y los compromisos tradicionales a largo plazo no pueden ser un impedimento para el cambio. Esta dimensión fue incorporada con posterioridad a las anteriores y no se obtuvo valoración para todos los países.

Tabla II. Dimensiones culturales de Hofstede

Dimensiones identificada por Hofstede (1991)	Distancia en el poder	Individualismo versus colectivismo	Masculinidad versus feminidad	Evasión de la incertidumbre	Orientación a largo plazo versus a corto plazo
Reino Unido	35	89	66	35	25
Noruega	31	69	8	50	20
Dinamarca	18	74	16	23	
Francia	68	71	43	86	
España	57	51	42	86	
Alemania	35	67	66	65	31
Italia	50	76	70	75	
Portugal	63	27	31	104	
Bélgica	65	75	54	94	
Finlandia	33	63	26	59	
Países Bajos	38	80	14	53	44
Suecia	31	71	5	29	33

Hofstede 1991

7. AGRUPACIÓN DE PAÍSES.

Partimos de la hipótesis que los países se deberían agrupar de forma similar para cada factor, la cultura y la tradición propia de cada país influencia la práctica empresarial, así como la elaboración de normas contable.

En base a esta hipótesis hemos considerado 5 factores de agrupación:

- A) Diversidad en los códigos de buen gobierno
- B) Diversidad en la práctica empresarial
- C) Dimensiones culturales de Hofstede
- D) Características contables tradicionales
- F) Implementación de las NIIF en base a las opciones permitidas por el Reglamento (1606/2002).

⁵ Hofstede observó que los valores de las mujeres se diferencian menos entre países, mientras que los valores de los hombres en este campo cambian mucho entre países. Por tanto los países con cultura más “masculina” el gap entre valores de hombres y mujeres es muy grande.

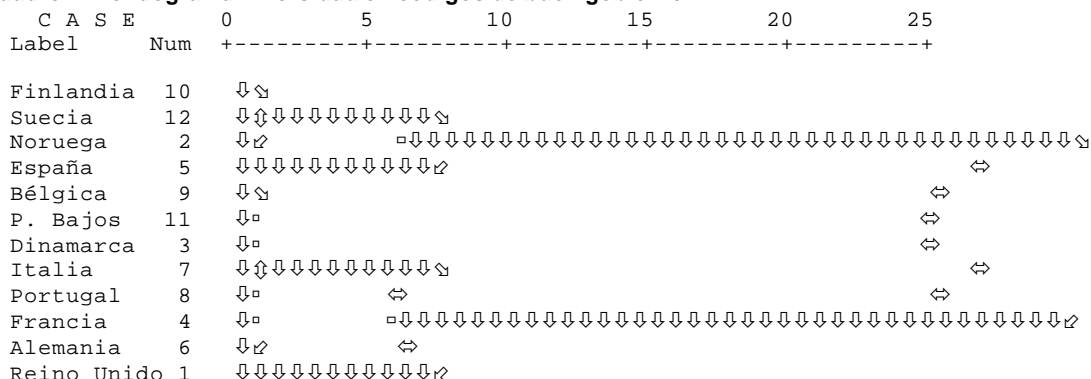
Dado el carácter cualitativo de la mayoría de las variables hemos utilizado un programa estadístico SPSS 14, agrupando por conglomerados en dos fases y jerárquico binario para los factores con variables cualitativas y por conglomerados de k media o jerárquico para los factores con variables numéricas. Prácticamente los único factor a considerar dentro de este último tipo son las valoraciones dada por Hofstede a las dimensiones culturales y la diversidad de género en la práctica empresarial.

7.1. DIVERSIDAD EN LOS CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO

Para agrupar en base a la diversidad en los códigos de buen gobierno hemos utilizado la variable diversidad de género recogida en los códigos. Utilizando un análisis de conglomerados en dos fases y jerárquico binario, hemos obtenido que

- España se agrupa con Noruega, Suecia y Finlandia. Estos países son los que más tratan la diversidad en sus códigos y especialmente la diversidad de género. España es el único país que dedica un apartado específico del código unificado a la diversidad de género.
- En segundo lugar se sitúa Reino Unido, que aunque expresamente en su código no trata la diversidad de género se han elaborado numerosos informes relacionados con el tema.
- los demás países no tratan expresamente la diversidad de género en sus códigos.

Cuadro 1. Dendograma Diversidad en códigos de buen gobierno



7.2. DIVERSIDAD EN LA PRÁCTICA EMPRESARIAL

La agrupación de los países de acuerdo a la diversidad practicada en las empresas la hemos realizado utilizando los datos ofrecidos por EPWN 2006 en cuanto a diversidad en las empresas europeas y la presencia en la alta dirección de 2004. Utilizando un análisis de conglomerados de k medias y jerárquico, observamos que:

- Los países nórdicos están bastante cerca unos de otros y muy alejados del resto. Noruega es el que mayor diversidad posee en sus consejos, seguido bastante cerca de Suecia y Finlandia. Estos países también son los que más mujeres tienen en la alta dirección. Dinamarca presenta también una alta diversidad en sus consejos de administración.
- Reino Unido le sigue con valores medios.
- Los Países Bajos y Bélgica, Francia, Alemania, España, e Italia con valores bajos.
- Por ultimo, el que menos diversidad presenta, Portugal.

La variable que más ha influido en esta clasificación ha sido la diversidad en los códigos de buen gobierno de las empresas europeas en 2006.

Cuadro2.Dendrograma Diversidad de género en las empresas
Rescaled Distance Cluster Combine

C A S E	0	5	10	15	20	25
Francia	4	↓	↓			
P.Bajos	11	↓				
Bélgica	9	↓	↓			
España	5	↓	↓			
Italia	7	↓	↓	↓		
Alemania	6	↓	↓	↓	↓	↓
Portugal	8	↓	↓	↓	↓	↓
Reino Unido	1	↓	↓	↓	↓	↓
Finlandia	10	↓	↓	↓	↓	↓
Suecia	12	↓	↓	↓	↓	↓
Noruega	2	↓	↓	↓	↓	↓
Dinamarca	3	↓	↓	↓	↓	↓

7.3. DIMENSIONES CULTURALES DE HOFSTEDE

Clasificando de acuerdo con las cuatro primeras dimensiones culturales de Hofstede, obtenemos los siguientes grupos de países aplicando un análisis por conglomerado de k media y jerárquico:

- Reino Unido; destaca por tener la mayor valoración en individualismo, la igualdad de derechos sociales y el riesgo son bien aceptados.
- los Países Nórdicos (Noruega, Finlandia, Suecia, Dinamarca) junto con los Países Bajos; destacan por ser los países con una dimensión femenina mayor que el resto de los países, son muy individualista y la igualdad de derechos sociales es bien aceptada.
- Francia, España y Bélgica; Francia y España obtienen valoraciones muy similares en la dimensión masculinidad-feminidad y alta tendencia a la evasión de la incertidumbre, aunque Francia es más individualista que España y España acepta mejor la igualdad de derechos sociales. Bélgica presenta una valoración parecida a Francia.
- Alemania e Italia; Italia presenta en todas las dimensiones una valoración más alta que Alemania. Pero ambas destacan por que poseen unas de las valoraciones más alta en las dimensiones individualismo-colectivismo y masculinidad-feminidad. La evasión a la incertidumbre también es alta en estos países. Sin embargo la igualdad de derechos sociales es mejor aceptada en Alemania que en Italia.
- Portugal; destaca por ser el país con más alta valoración en la evasión a la incertidumbre y la más baja en individualismo.

Cuadro 3. Dendrograma obtenido de las dimensiones culturales de Hofstede

C A S E	0	5	10	15	20	25
Francia	4	↓	↓			
Bélgica	9	↓	↓			
España	5	↓	↓			
Alemania	6	↓	↓	↓		
Italia	7	↓	↓	↓	↓	
Portugal	8	↓	↓	↓	↓	↓
Dinamarca	3	↓	↓	↓	↓	↓
Suecia	12	↓	↓	↓	↓	↓
Noruega	2	↓	↓	↓	↓	↓

P. Bajos	11	↓↗ □↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	□↓↓↓↓↓↓↓↗
Finlandia	10	↓↓↗↗	↔
Reino Unido	1	↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	

Si realizamos una segunda agrupación Reino Unido aparece agrupado con los Países Nórdicos y Países Bajos; y Portugal junto con Alemania, Italia y Francia, Bélgica y España.

La variable que más a influido en esta agrupación ha sido la evasión a la incertidumbre y en segundo lugar la dimensión masculinidad- feminidad.

7.4. CARACTERÍSTICAS CONTABLES TRADICIONALES.

Para proceder a la agrupación de acuerdo a las características contables de cada país hemos seleccionado cuatro variables: flexibilidad y transparencia; importancia del mercado de valores en la financiación de las empresas; importancia de la profesión contable en la emisión de normas; y principal usuario de la información contable. La agrupación de acuerdo a este factor utilizando un análisis de conglomerados en dos fases y jerárquico binario es la siguiente:

- Reino Unido, presenta mayor flexibilidad en sus normas, y la profesión contable y el mercado de valores son de una gran importancia.
- Los Países Bajos, bastante cercano a Reino Unido pero con algunas peculiaridades
- Los Países Nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca); con un nivel de flexibilidad bastante alto pero menos que los países anteriores y mucho menos conservadores que los del último grupo
- Francia, Alemania, Bélgica, España, Italia y Portugal, son los más conservadores.

Cuadro 4. Dendograma (método binario) características contables

CASE					
Label	Num	0	5	10	15
					20
					25
		+	-----+	-----+	-----+
Finlandia	10	↓↗			
Suecia	12	↓□			
Noruega	2	↓↑↓↓↓↓↓↓↗			
Dinamarca	3	↓↗	□↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓		
P. Bajos	11	↓↓↓↓↓↓↓↓↗		↔	
Portugal	8	↓↗		□↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	↓↓↓↓↓↓↓↓↗
Bélgica	9	↓□		↔	↔
Francia	4	↓□		↔	↔
Alemania	6	↓↑↓↓↓↓↓↓↓↓	↓↓↓↓↓↓↓↓↗		↔
Italia	7	↓□			↔
España	5	↓↗			↔
Reino Unido	1	↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓	↓↓↓↓↓↓↓↓↗

7.5. IMPLEMENTACIÓN DE LAS NIIF.

Y por último, para llevar a cabo la agrupación conforme a la implementación de las NIIF hemos tomado las opciones recogidas en el artículo 5 del reglamento 1606/2002. Hemos eliminado dos opciones, ya que todos los países permiten las NIIF en las cuentas anuales consolidadas (con algunas excepciones) y ningún país requiere la aplicación de las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades no cotizadas. Sobre este factor hemos obtenido los siguientes grupos utilizando un análisis de conglomerados en dos fases y jerárquico binario:

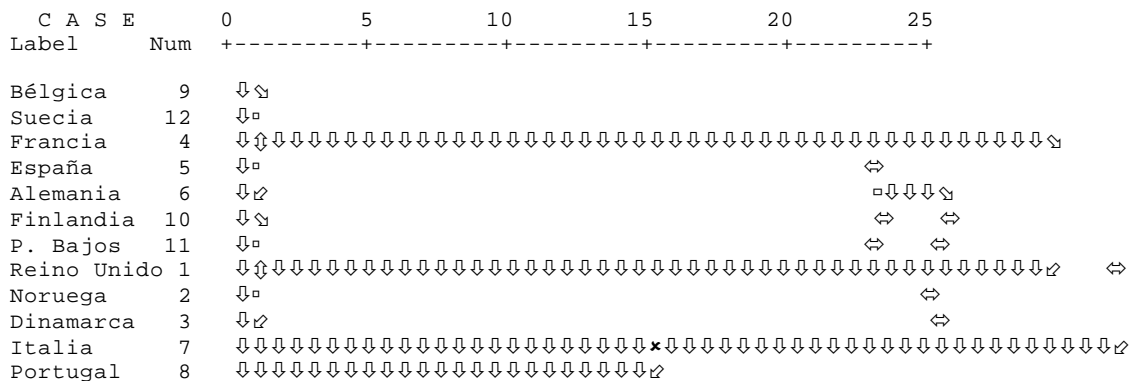
- Reino Unido junto con Países Bajos, Noruega, Finlandia; son los países que permiten aplicar las NIIF en cualquier caso. Dinamarca establece que a partir de 2009 será obligatoria su aplicación.

- Bélgica, España, Francia y Suecia, no permiten su aplicación para la elaboración de las cuentas anuales de ninguna entidad. Alemania sólo las permite a efecto informativo.

- Italia ha optado no por permitir sino por obligar la aplicación de las NIIF para elaborar las cuentas anuales de las sociedades cotizadas. También obliga a algunas sociedades no cotizadas (entidades financieras) a aplicar las NIIF en las cuentas consolidadas y cuentas anuales. Sin embargo permite a determinadas sociedades no cotizadas aplicar las NIIF en las cuentas anuales.

- Portugal también ha elegido una opción coercitiva para las sociedades cotizadas a partir de 2007 así como para las entidades financieras.

Cuadro5. Dendograma (método binario) Implemetación NIIF Reglamento 1606/2002 CE



8. CONCLUSIONES

Partimos de la Hipótesis que las diferencias entre códigos de buen gobierno en temas de diversidad están relacionadas con las características propias de cada país. Para sustentar esta hipótesis consideramos que los países seleccionados se deberían agrupar de forma similar en función a diferentes factores. Hemos aplicado un análisis Cluster sobre las variables que conforman cada uno de estos factores, y concluimos que:

Noruega, Finlandia, Suecia y Dinamarca se agrupan de forma similar en los cinco factores utilizados. Son países donde la dimensión femenina es más alta, la igualdad social es bien aceptada, tienen baja aversión al riesgo, sus normas contables son flexibles, la diversidad en las empresas es alta y recomiendan en sus códigos la diversidad, no sólo de género sino de conocimiento, experiencia, etc. Por tanto la diversidad recogida en sus códigos está en consonancia con la diversidad existente en las empresas con sus características culturales, a su vez también estos países presentan características contables similares y flexibles.

- Sin embargo, Suecia presenta una disparidad en estas agrupaciones ha elegido la opción de no permitir las NIIF, opción que no es acorde con las características anteriores. En este factor se agrupa junto con Francia España y Bélgica
- Dinamarca, de igual forma, aunque se clasifica en casi todos lo factores con los países anteriores, no recomienda expresamente en su código la diversidad de género, y a partir del 2009 obliga aplicar las NIIF en las cuentas anuales de las entidades no financieras
- Los Países Bajos, si bien se agrupa con los países anteriores en su cultura y características contables, la diversidad en sus empresas todavía es baja y no recomienda expresamente la diversidad de género en su código.

Reino Unido también se agrupa de forma similar para todos los factores. Es el país con mayor flexibilidad en sus normas, con menos aversión al riesgo, más individualista, la igualdad social es bien aceptada la diversidad en las empresas es cada vez mayor y aunque no recoge expresamente en su código la diversidad de género, sin embargo la estudia en diversos documentos relacionados con el tema.

Con características diferentes, Francia, Bélgica y Alemania también se agrupan de forma similar en los cinco factores estudiados. Son países más conservadores, con una aversión al riesgo alta, algo individualista, la igualdad social es aceptada, no contemplan la diversidad de género en sus códigos y tienen una baja/media diversidad en sus empresas.

- Italia se podría clasificar de forma similar a estos países, con algunas peculiaridades, es uno de los países que menos diversidad recoge en su código y menos diversidad tiene en sus empresas, y sin embargo exige la aplicación de las NIIF en las cuentas anuales de las sociedades cotizadas y consolidadas de algunas entidades.
- Portugal aunque con características propias, se asimila a los países anteriores y también ha optado de forma similar a Italia por aplicar las NIIF a determinadas empresas, siendo el país que más baja diversidad presenta en sus empresas.

España es el país que presenta desde nuestro punto de vista una disparidad mayor en su agrupación, siendo un país clasificado culturalmente con Francia y Bélgica, con similares características contables y siendo uno de los menos diversos en sus empresas, sin embargo es el país que trata en su código de forma más amplia la diversidad en general y la de género en especial. La diversidad recogida en el código unificado no se corresponde ni con la diversidad de género en la práctica empresarial española, ni con la valoración atribuida por Hofstede a las dimensiones culturales, ni con las características contables.

España parece haber optado por unas recomendaciones ambiciosas similares a los países nórdicos, países que tienen diferente cultura y características. Más de la mitad de las empresas noruegas tienen al menos un 40% de mujeres en los consejos de administración⁶. Estos países son los que tienen más alto índice de mujeres en cargos de alta dirección de las empresas europeas. Por tanto el camino que se ha de recorrer, todavía es largo para poder cumplir con las recomendaciones recogidas en este punto por el código unificado. La idea inicial, recogida en el borrador de la Ley de Igualdad, de tratar de conseguir la paridad de forma similar a Noruega, ha quedado en una simple recomendación en un horizonte de ocho años.

9. BIBLIOGRAFÍA

ALEXANDER, D AND SCHWENCKE, H. [2003]: Accounting change in Norway. *The European Accounting Review*, núm. 12, 3: 549-567.

BROWN, D; BROWN, D, Y ANASTASOPOULOS, V. [2002]: Women on Boards. Not just the right thing...but the "bright" thing."

CE [2002]: Reglamento nº 1606/2002 de Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de julio de 2002 relativo a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 11.9.2002.

CE [2004]: Comisión Europea 2004. Recomendación (913/2004/CE), de 14 de diciembre, sobre la promoción de un régimen adecuado de retribución a los administradores de las sociedades cotizadas.

⁶ Porcentaje conseguido por la ley de paridad efectiva en los consejos de administración aprobada en 2003. Con penalizaciones previstas para 2008.

CE [2005]: Comisión Europea 2005. Recomendación (162/2005/CE), de 15 de febrero, sobre el papel de los consejeros externos o supervisores de las sociedades cotizadas y sobre los comités del consejo de administración o supervisión.

CNMV. COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES [2005]: Informe de Gobierno Corporativo de las Entidades Emisoras de Valores Admitidos a Negociación en Mercados Secundarios Oficiales. Diciembre 2005.

DEL VAILLE, P; EBBERS, G AND SACCON, C. [2005]: International Financial Reporting Convergence: Evidence from Three Continental European Countries *Accounting in Europe*, Vol. 2: 137-164.

EUROPEAN BOARD WOMEN MONITOR [2004]: European Professional Women's Network & Egon Zehnder International ([http:// www.europeanpwn.net](http://www.europeanpwn.net)).

FÉLEZ, M; ROMERO, A; PUEYO, R Y LLARÍA, J [2004]: "Género y los Consejos de Administración de las Empresas del IBEX 35". Documento de Trabajo de la Fundación Ecológica y Desarrollo, abril 2004.

GÓMEZ ANSÓN, S (2005): "Diversidad de Género en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas y Cajas de Ahorros Españolas". *Papeles de la Fundación de Estudios Financieros*. Nº 12.

GRAY, S, J. [1988]: Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally. *ABACUS*, March: 1-15

GREGORY ,HJ [2002]: *Comparative Study of Corporate Governance Codes Relevant to the European Union and its Member States*. Weil, Goatshal& Manges. On behalf of the European Commission.

HIGGS, D. [2003]: *The Higgs Report: Review of role and effectiveness of non executive directors*, The Department of Trade and Industry. UK. January 2003.

HOFSTEDE [1991]: *Culture and Organitations, Software of the Mind, intercultural cooperstion and its importance for survival*. Londons. McGrawHill.

IASPLUS [2006]: Implementation of the IAS Regulation (1606/2002) in the EU and EEA (IASPLUS 15/05/2006) (<http://www.iasplus.com/europe/>).

JARNE, J.I. [1997]: *Clasificación y Evolución Internacional de los Sistemas Contables*. AECA, Madrid.

KINSERDAL, A. [1994]: "Norway", in Flower, J. (ed) *The Regulation of Financial Reporting in the Nordic Countries*. Stockholm: Fritze.

LAÍNEZ, J.A. [2001]: *Manual de Contabilidad Internacional*. Ed. Pirámide. Madrid.

Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero. BOE 23/11/02

NAA [1998]: Norwegian Accounting Act. Oslo: Norges statsautorisererte revisores forening.

NOBES, C. PARKER, R. [1998]: *Comparative International Accounting*. Prentice Hall Europe. 1998.

OCDE [2004]: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*. Ministerio de Economía y Hacienda.

RADEBAUGH, GRAY, BLACK [2006]: *Internacional Accounting and Multinacional Enterprises*. Wiley 2006

ROBINSON, G. Y DECHANT, K, [1997]: Building a Business Case for Diversity, *The Academy of Management Executive*, vol. 11,3: 21-31.

UE [2002]: Report of the High Level Group of Company Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe. November 2002.