

Por ejemplo, se consideraría que el deterioro es significativo situaciones como que la entidad concediera la operación ahora en condiciones significativamente distintas o la existencia de impagados con más de 30 días de antigüedad.

- Además el nuevo modelo impacta en la forma en la que se reconocen los intereses de las carteras. Así, mientras que en los instrumentos clasificados en los cajones 1 y 2 se presentarían calculados sobre el valor bruto del préstamo o crédito, en aquellas operaciones traspasadas al cajón 3, se reconocerán sobre el valor neto del préstamo. Este hecho requerirá de modificaciones en los procesos de registro contable y en las aplicaciones que los soportan.
- Asimismo, las entidades necesitarán desarrollar nuevos modelos o adaptar los existentes para poder calcular las pérdidas de acuerdo con los nuevos requerimientos, así como modificar los procesos de registro contable y las aplicaciones de soporte, para poder generar la información necesaria con los niveles de control y calidad de la información necesarios, tanto desde un punto de vista interno (gestión) como externo (información a revelar al mercado).

La determinación de cuando se produce un “incremento significativo del riesgo de crédito” y las variables y factores considerados para el cálculo de la pérdida esperada contable, serán, el principal foco de discusión o debate principal entre entidades, reguladores, auditores y demás usuarios de los estados financieros, como así se está manifestando en muchos de los comentarios recibidos por el IASB.

Mientras que la pérdida incurrida se corresponde con el deterioro de valor que se ha registrado en una cartera o instrumento como consecuencia de “eventos de pérdida” ya ocurridos que harán que los flujos de caja futuros de dicha cartera o instrumento sean menores que los inicialmente previstos, mientras que para determinar la pérdida esperada no tienen por qué haber “ocurrido” los mencionados eventos de pérdida.

Esta circunstancia indica que, bajo el nuevo modelo propuesto, el registro de las pérdidas por deterioro se anticipará respecto a las registradas bajo el modelo actual de pérdida incurrida, cubriendo así uno de los aspectos más criticados del modelo actual de provisiones.

Es importante precisar que, en el caso de las entidades de crédito, la pérdida esperada “contable” seguirá difiriendo de la pérdida esperada requerida a efectos regulatorios (requerimientos de capital) al perseguir distintos objetivos. Las pérdidas esperadas “contables” están basadas en el cálculo de flujos de pérdida esperados en base a la coyuntura económica actual (*point in time*) y las pérdidas esperadas “regulatorias” están basadas en el cálculo de los flujos de pérdida esperados a lo largo de un ciclo económico (*through the cycle*). Además la pérdida esperada “regulatoria” únicamente contempla el horizonte temporal de un año y es un concepto estadístico, siendo la media del flujo anual de quebrantos por impagos que, al comienzo del ejercicio, se estima que aparecerán a lo largo del año siguiente.

No obstante, a pesar de las diferencias comentadas, existen sinergias claras entre los modelos internos ya desarrollados para determinar las pérdidas esperadas “regulatorias” y la información necesaria para determinar las pérdidas esperadas “contables” de acuerdo con la nueva normativa contable. Los parámetros utilizados en los cálculos de la pérdida esperada “regulatoria” como la probabilidad de impago (“Probability of default” o PD) y la pérdida en caso de impago (“*loss given default*” o LGD) serán, con toda seguridad, utilizados por las entidades en los modelos de pérdida esperada “contable”.

Otra cuestión relevante, ante cualquier tipo de cambio normativo, es el tiempo que se necesita para la implementación de los nuevos requerimientos. De acuerdo con los comentarios recibidos por el IASB, el tiempo estimado para la implementación de las propuestas contempladas en la norma se situaría en torno a tres años. Además,

las cartas de comentarios recibidas exponían dudas o peticiones de aclaración sobre el concepto de incremento significativo del riesgo de crédito y sobre los posibles métodos a emplear para el cálculo de la pérdida esperada a un año. Hay que destacar que un alto porcentaje de las entidades de crédito europeas ya han empezado a analizar los potenciales impactos de los nuevos requerimientos.

Además, del habitual proceso de consulta y recepción de comentarios, el IASB ha realizado un test sobre el nuevo modelo con 15 entidades globales. La mayor parte de los participantes eran favorables a un modelo como el actualmente planteado por el IASB, aunque con algunos matices sobre la aplicación de determinados conceptos. Otra cuestión a destacar, es que el modelo de deterioro que plantea el FASB no distingue entre carteras, y exige para todas las carteras el registro de las pérdidas calculadas para toda la vida del instrumento (*lifetime*), sin contemplar el cálculo de pérdidas esperadas a un año (cajón 1 del modelo IASB), con lo que conceptualmente el nivel de provisiones en las entidades que preparan sus cuentas con principios americanos (FASB) tenderán a ser superiores.

Durante el tercer trimestre de 2013, es objetivo del IASB analizar y debatir, con los distintos participantes, los comentarios y planteamientos recibidos y aunque no hay una fecha objetivo publicada se espera la emisión de la norma final para mediados de 2014.

En cuanto a la fecha efectiva de aplicación, aunque el borrador de norma de marzo de 2013 la establecía para el 1 de enero de 2015, el pasado mes de julio el IASB decidió diferir esta fecha, sin estipular otra fecha concreta, que será determinada y publicada una vez que las normas finales sobre “clasificación y valoración sobre instrumentos financieros” (fase 1) y sobre la comentada “deterioro de activos financieros” (fase 2) hayan sido emitidas.

A pesar de la incertidumbre sobre la fecha de efectiva aplicación, parece claro, y así lo asumen los distintos grupos de interés, que el nuevo modelo de deterioro estará basado en la **pérdida esperada** por riesgo de crédito, cuyos impactos cuantitativos variarán dependiendo del perfil de riesgo y del modelo de negocio de las entidades y requerirá cambios relevantes en los actuales procesos contables, así como en las aplicaciones que los soportan, por lo que las entidades deben comenzar lo antes posible a analizar los distintos retos e impactos que plantea el nuevo modelo.

.....
Amalia Carrasco
Joaquina Laffarga
 Universidad de Sevilla

Ética y eficiencia en los consejos de administración europeos

La Comisión Europea en un comunicado de prensa de 14 de noviembre de 2012 propuso como objetivo que el género menos representado suponga para 2018/20 el 40% de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas cotizadas en Bolsa (European Commission, 2012a). Muchos países se han manifestado en contra de esta propuesta, dentro de los cuales destacamos Reino Unido, por ser el país precursor de códigos éticos, y Suecia, por ser el que ha destacado desde hace tiempo por la diversidad en sus consejos (Suecia)¹. Esta oposición se fundamenta en la creencia que la evolución natural y, en todo caso, la autorregulación puede ser suficiente para poder llegar a las cotas de paridad deseadas.

¹ Noruega es el país que actualmente tiene mayor diversidad en sus consejos derivada de la ley adoptada en 2003 que requería paridad para 2008.

Sin embargo, sólo once países europeos, siguiendo las recomendaciones de la Comisión², han utilizado algún instrumento jurídico para promover la paridad en los consejos, variando en plazos, porcentajes, sanciones y tipos de empresas: Bélgica, Francia, Italia y los Países Bajos en 2011; Portugal en 2012; España en 2007; Dinamarca y Austria en 2010; y Finlandia, Grecia y Eslovenia. De estos 11 países, y según información de la CE (European Commission, 2012b), Francia es el país que ha mostrado mayor avance desde su autorregulación (incremento del 9,3% en un año) situándose en 2012 en el tercer país Europeo con mayor proporción de mujeres en los consejos (27%). Finlandia, con un incremento del 1,7% en el último año, se sitúa en un 29,2%, adelantando a Suecia (26,9%). Los Países Bajos han aumentado en un 1,2%, llegando al 21,7%, y España con un aumento del 1% consigue llegar a un 13,9% en 2012. Los demás países avanzan en un porcentaje inferior al 1% e incluso descienden, como Eslovenia, o no experimentan ningún aumento como Grecia.

Por tanto, ni todos los países han utilizado el vehículo de la autorregulación, ni todos responden de la misma forma sea por motivos culturales o institucionales (Carrasco *et al.*, 2011). Los avances tangibles son la excepción, Francia es el país que ha mostrado mejor respuesta, y llama la atención España que, tras casi siete años desde la publicación de la ley de igualdad, el avance sigue siendo lento. Por ello, justifica la Comisión, si se considera la autorregulación, y añadimos nosotros la evolución natural, como el instrumento para conseguir la paridad, la mayoría de los países tardarían entre 30 a 100 años (incluyendo a España entre ellos), si se mantiene el avance manifestado en 2012. Además, y no menos importante, de los problemas que las diferencias jurídicas podrían ocasionar dado el carácter globalizador de la mayoría de las actuaciones empresariales en la actualidad.

Esta propuesta ha reavivado un debate latente desde hace años en los medios políticos, sociales y académicos de todos los países. Si bien las cuestiones sometidas a debate son amplias, hay una que destacamos en estas líneas, por ser la pregunta más generalizada en la mente de muchos, ¿por qué es necesario que haya mujeres en los consejos? Interrogante nada nuevo, que nos ha llevado a rebuscar en la literatura de hace 20 o 30 años, para tratar de responder y razonar a este pregunta y analizar la propuesta europea.

A pesar de la amplia literatura al respecto (ver Burgess y Thaenou, 2002) vamos a acudir a un artículo publicado en 1989 de Billing y Alvesson titulado "Four ways of looking at women and Leadership". Estos autores tratan de explicar el acceso de la mujer a los órganos de gestión a través de cuatro perspectivas: Igualdad de Oportunidades, Meritocracia, Contribución Especial y Aportación de Valores Diferentes. Perspectivas extremas de un continuo que se entremezclan en la abundante bibliografía existente, siendo difícil de encontrar de forma pura alguna de ellas.

La perspectiva de "igualdad de oportunidades" tiende a definir su objetivo básico en términos de dar a las mujeres una justa oportunidad de ascender en la escala jerarquía de la organización. La visión "meritocrática" busca seleccionar la mejor cualificación sin tener en cuenta el género, clase, origen, raza o religión. Estos dos primeros enfoques enfatizan que hombre y mujer tienen rasgos comunes, y por tanto, teóricamente, hay igualdad de oportunidades para poder acceder a los puestos jerárquicamente más altos de

toma de decisiones. Se asume que el hombre y la mujer puede ser evaluado con la misma escala. Si bien, mientras el enfoque de igualdad de oportunidades mira los obstáculos de acceder a puestos de decisión desde un punto de vista ético, desde la segunda perspectiva el menor acceso de la mujer a los consejos de administración es un problema de ineficiencia en la gestión de los recursos humanos y no de discriminación, estereotipos o falta de ética.

Las perspectivas tercera y cuarta se basan en la existencia de diferencias entre sexos, en términos de experiencias, valores, formas de comportarse, sentir y pensar. La visión "contribución especial" sugiere que debido a estas diferencias las mujeres poseen cualificaciones complementarias y, por tanto, potencial para hacer nuevas e importantes "contribuciones" en el campo de gestión. Comunicación, trabajo en equipo, cooperación son rasgos femeninos típicos que influyen en una estructura social menos jerárquica y un clima laboral más flexible demandados en la actualidad por las organizaciones. En consecuencia, según este enfoque son las características específicas de la mujer las que sirven de vehículos para alcanzar puesto de toma de decisiones.

El cuarto enfoque "valores alternativos" hace hincapié en que las diferencias entre los valores típicos masculinos y femeninos son sustanciales, y que puede provocar conflicto entre los dos sexos por tener ambos intereses contrapuestos. De aquí se deriva que las barreras para alcanzar puestos más altos para las mujeres, no son sólo cuestión de falta de igualdad de oportunidades, prejuicios..., también puede ser resultado de falta de interés de muchas mujeres en adaptarse a la demandas de las empresas y puestos de trabajo de gestión dominados por los hombres. Sin embargo, desde un punto de vista ético y de responsabilidad social corporativa, es de justicia social que las mujeres ocupen puestos de toma de decisiones en mucha mayor medida de lo que lo hacen en la actualidad para cumplir con la demanda de la sociedad y sus instituciones, lo que supone, siguiendo el último enfoque, aceptar cambios estructurales y culturales en la organización (ver Grosser, 2011).

La combinación de las dos últimas perspectivas lleva a una situación paradójica: El factor que hace importante que las mujeres estén representadas en los grupos de toma de decisiones, es decir, la diferencia entre valores y prioridades de mujeres y hombres, también hace que sea más difícil que las mujeres consigan mejores puestos de trabajo en los negocios, gobierno o política.

De estas propuestas, las más generalizadas y aceptadas son la meritocrática y contribución especial, ambas inciden en la eficiencia en los consejos de administración (Terjesen *et al.*, 2002), Y parece que la propuesta europea parece seguir estos dos enfoques de eficiencia, al utilizar las cualificaciones y los méritos como los principales criterios para ocupar un puesto en un consejo de administración, y la incorporación de garantías para asegurar que no se produzcan ascensos automáticos e incondicionales del género menos representado. Como colofón a la propuesta, la comisión señala que una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos puede contribuir a un entorno de trabajo más productivo e innovador y por ello a mejorar la rentabilidad de la empresa en su conjunto. Esto se debe a una mentalidad más diversa y colectiva que incorpora una gama más amplia de perspectivas y adopta así decisiones más equilibradas.

Sin embargo, la realidad no es la paridad (Catalyst, 2012), las barreras al acceso de la mujer a los puestos de decisión han existido, o existen todavía. Las mujeres representan el 60% de los nuevos licenciados universitarios, pero sólo unas pocas acaban ocupando altos puestos en las empresas. Romper con ese techo de cristal, aunque sea por motivos éticos, de responsabilidad social y justicia social, aspectos tan demandados en los momentos actuales, parece necesario. La evidencia ha demostrado que para la mayoría de los países sólo una normativa coercitiva ha hecho posible el avance en este terreno (Catalyst 2012, European Commission, 2012b). Por ello, la propuesta europea, respetando los principios de eficiencia de las organizaciones, se complementa con una acción positiva transitoria,

² Existen recomendaciones del Consejo sobre el fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones que se remontan a 1984 y 1996. En marzo de 2010, se promueve la igualdad en la toma de decisiones como uno de los objetivos de la Carta de la Mujer. La Comisión prosiguió estos compromisos mediante la adopción en septiembre del mismo año, de una estrategia de igualdad de género para los cinco siguientes años. En marzo de 2011, la Comisión invitó a las empresas cotizadas a aumentar voluntariamente el número de mujeres en sus consejos de administración mediante la firma del Compromiso Europeo "Más mujeres en los órganos Directivos" hasta un 30% en 2015 y un 40% en 2020.

hasta 2028: a igualdad de cualificaciones se da preferencia al género menos representado, a menos que una evaluación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios específicos de los candidatos individuales incline la balanza a favor del candidato del otro género.

Bibliografía

Billing, Y. D., y Alvesson, M. (1989): "Four Ways of Looking at Women and Leadership". *Scandinavian Journal of Management* 5: 63-80.

Burgess, Z., y Tharenou, P. (2002): "Women Board Directors: Characteristics of the Few". *Journal of Business Ethics* 37: 39-49.

Carrasco, A.; Laffarga, J., y Ruiz Barbadillo, E. (2011): "Diferencias culturales entre países y acceso de la mujer a los consejos de administración". *Revista Española de Financiación y Contabilidad* 152: 629-656.

Catalyst, 2012. *Increasing gender Diversity on boards: Current index o formal approaches.* New York: Catalyst.

European Commission (2012a): Comunicado de prensa de 14 de 11 de 2012. Press release database. Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_es.htm

European Commission (2012b): *Women on boards-Factsheet 2. Gender equality in the member states.* European Commission. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf

Grosser, K. (2011): *Corporate Social Responsibility, gender equality and Organizational change: A Feminist Perspective.* Thesis University of Nottingham.

Terjesen, S.; Sealy, R., y Singh, V. (2009): "Women Director son Corporate Boards: A Review and Research Agenda". *Corporate Governance: An International Review* 17 (3): 320-337.

Alejandro Larriba Díaz-Zorita

Catedrático de Universidad

Presidente de la Comisión de Entidades Sin Fines de Lucro de AECA

El ánimo de lucro en las Entidades sin fines de lucro

I. Introducción y concepto

En nuestro mundo actual, y bajo diferentes denominaciones, actúan unas determinadas entidades cuya intención es ayudar a cubrir la larga serie de carencias que existen en nuestra sociedad, desarrollando un papel de cobertura allí donde las necesidades de cualquier tipo que sea se manifiestan sin estar eficazmente cubiertas por otros organismos o entes llamados a ello. Estas entidades –que actúan de forma de forma complementaria e independiente de los organismos antes citados–, aportan su colaboración y su modo particular de "saber hacer" donde se necesite su presencia, presentando unas peculiaridades organizativas y estructurales que no se corresponden con las tradicionalmente atribuibles, tanto a entidades del sector privado como del sector público.

Respecto de su denominación estas entidades reciben diversos nombres tales como "entidades sin fines de lucro (ESFL)", "organizaciones no gubernamentales (ONG's)", "organizaciones no lucrativas (ONL)", "organizaciones voluntarias", "entidades del Tercer Sector", "organizaciones filantrópicas", etc., es decir, que existe una multiplicidad de nombres para identificarlas, ya que siendo todas ellas similares en el fondo, cada una de ellas presenta matices propios singulares, al no ser su contenido totalmente coincidente.

El título que más adecuado nos parece para su identificación es el de "entidades sin fines de lucro", por entender que es justamente la ausencia de "ánimo de fin de lucro" la nota distintiva que mejor las define. Esta última frase, atendiendo a las definiciones que el

Diccionario de nuestra Lengua¹ atribuye a los tres sustantivos que la forman, presenta el siguiente significado semántico que le confiere dichas palabras.

- **Ánimo:** intención, voluntad (3.ª acepción).
- **Fin:** objeto o motivo con que se ejecuta algo (3.ª acepción).
- **Lucro:** ganancia o provecho que se saca de algo (1.ª acepción).

Es decir, que con la expresión "ánimo de fin de lucro", queremos indicar "la intención o voluntad de obtener ganancia o provecho de algo que se ejecuta por tal motivo"; mientras que, por el contrario, "sin ánimo de lucro" nos está indicando "la intención o voluntad de **no** obtener ganancia o provecho de algo que **no** se ejecuta por tal motivo". Con ello queremos resaltar que la expresión "sin ánimo de lucro" adquiere, el carácter negativo de carencia de algo.

Trasladando estos conceptos a las diferentes entidades que son protagonistas de la actividad económica, podemos separar aquellas entidades cuyo objeto es precisamente la obtención de lucro con su funcionamiento –entidades lucrativas–, de aquellas otras cuya nota distintiva es justamente la de carecer de dicha motivación –entidades no lucrativas o sin fines de lucro–, y que son aquellas a las que nos queremos referir.

II. Entidades sin fines lucrativos versus entidades con fines lucrativos

Como acabamos de decir, el hecho de carecer de finalidad lucrativa es precisamente la nota básica que caracteriza y define a un conjunto determinado de sujetos económicos, como es el de las "entidades sin fines de lucro" –en adelante ESFL–, el cual puede diferir en contenido del de otras denominaciones genéricas, ya que no todas agrupan exactamente las mismas entidades, por ejemplo, una "organización no gubernamental" no tiene porque ser siempre también una ESFL, pese a que la mayoría lo sea; tampoco una "entidad del tercer sector" tiene que ser por fuerza una "entidad filantrópica", etc.

Como encontramos que la única característica que define con toda precisión a estas entidades, es justamente la de carecer de ánimo de lucro, nos atrevemos a afirmar que las entidades que no presentan esta nota, podrán ser "lo que sean", pero lo que no serán es ESFL. De otro modo caeríamos en una profunda contradicción básica, al incluir como "entidades sin fines de lucro" a entidades que, de forma directa o indirecta, persigan su obtención. Sería todo un contrasentido que, formando parte de las denominadas ESFL, se incluyeran algunas otras cuya finalidad, explícita o implícita, fuera precisamente su obtención.

La definición de ESFL contrapone su objetivo final con el de las entidades lucrativas o, si se quiere, con las empresas mercantiles. Mientras que para las empresas como entidades que persiguen el lucro, la finalidad última de su existencia es la de conseguir beneficios suficientes para retribuir a sus accionistas o partícipes, el objetivo último de las ESFL es alcanzar algún objetivo inmaterial como puede ser la mejora del bienestar de los ciudadanos de un lugar concreto, la preservación del medio ambiente, la difusión de la cultura, una mejor asistencia sanitaria, etc. Pero el hecho de que la finalidad principal de las ESFL no sea la obtención de lucro, no significa que deban perseguir la ruina descapitalizándose, todo lo contrario, deberán esforzarse en mantener un equilibrio presupuestario, de tal manera que los ingresos de un periodo traducidos en cobros, procediendo de la fuente que sea, equilibren los pagos a realizar en ese mismo periodo

¹ Vigésima primera edición del *Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua*.