

XIII

CONTABILIDAD SOCIAL: LOS INFORMES CONTABLES COMO INSTRUMENTO DE VISIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. ESTUDIO DE UN CASO

Nélida PORTO SERANTES

Universidad de Santiago de Compostela

María de Fátima LIMA PINEL

Universidade Federal Fluminense (Brasil)

Selma ALVES DIOS

Universidade Federal Fluminense (Brasil)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	274
II. INFORMACIÓN CONTABLE E INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE BMW	278
III. ¿ES COMPARABLE LA INFORMACIÓN CONTABLE? ANÁLISIS DE UN PARÁMETRO: EL NÚMERO DE TRABAJADORES	284
IV. CONCLUSIONES FINALES	286
V. BIBLIOGRAFÍA	286

RESUMEN

Un contexto de preocupación de los diferentes usuarios de la información empresarial es un caldo de cultivo excelente para dar origen a multitud de normas, modelos, pactos y demás denominaciones posibles cuyo único objetivo es, de alguna

manera, que la información suministrada por las empresas en el ámbito mundial, aunque aún sea de carácter voluntario, sea más transparente. Un modelo para emitir información empresarial socialmente responsable, que ha sido respaldado con más fuerza desde diferentes ámbitos es la GRI. En esta investigación, para enfocarnos en el tópico indicado, nos centraremos en la información que la GRI señala que debe ser suministrada en relación con los aspectos laborales; para ello se realiza el estudio de un caso, de una empresa que lidera el índice Dow Jones de Sostenibilidad en el sector automovilístico en el año 2006. El estudio de este caso nos permitirá analizar la importancia de la información contable y de sostenibilidad generada en materia laboral, y determinar si es posible la ambigüedad; esto es, si cabe la doble posibilidad de, por una parte, evitar dar cierta información y, por otra, afirmar el compromiso de la compañía con la sostenibilidad para reputarse como una empresa socialmente responsable.

ABSTRACT

A context of concern of different users of corporate information is an excellent breeding ground to give rise to a multitude of norms, standards, covenants and others, whose sole purpose is that, the information provided by businesses, at the global level, though it is still voluntary, must be more transparent. A model to deliver socially responsible business information, which was supported more strongly from different fields is the GRI. In this research, we focus on the information that the enterprise should be provided about labor issue, according GRI. For do it we performed a case study of a company leading the Dow Jones Sustainability in the automotive sector in 2006. The case study will allow us to analyze the importance of sustainability accounting about workplace, and determining whether the ambiguity is possible; in others words, if the enterprise avoided giving certain information and the company can affirming their own commitment to sustainability and their reputed as a company responsible socially.

Palabras clave: *Informe de sostenibilidad, GRI, BMW, RSE, Responsabilidad Social.*

Key words: *Sustainability Report, GRI, BMW, CSR, Social Responsibility.*

I. INTRODUCCIÓN

La globalización viene preocupando a la sociedad en su conjunto: mientras unos ven las oportunidades que se presentan, muchos otros se alarman por las amenazas que suponen las conductas empresariales reprobables. En este contexto debemos añadir que los fraudes contables y financieros que se han ido sucediendo a lo largo y ancho del planeta, han llevado a las autoridades nacionales y supranacionales a modificar sus normas contables. Como confirmó el EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM (2004, p. 10) existe una mayor demanda de transparencia en los indicadores

sociales y ambientales que divulgan las empresas en el ámbito de la responsabilidad social corporativa.

Esta demanda de los usuarios de la información contable y demás *stakeholders* ⁽¹⁾ (partes interesadas) por saber y conocer qué están haciendo las empresas, es un caldo de cultivo extraordinario para que diferentes organizaciones se pusieran a trabajar en diseños de modelos de información, aseguramiento de la información, pactos, memorias de sostenibilidad, normas, sellos de calidad, entre diferentes denominaciones, que trataban de dar respuestas parciales, en los ámbitos sociales, económicos o medioambientales o más globales, incluyendo los tres aspectos, a la demanda surgida en la sociedad preocupada cada vez más por un desarrollo que asegure la sostenibilidad y el futuro de nuestro planeta.

De entre todos ellos, las directrices del *Global Reporting Initiative* (GRI) sobresalen por los respaldos que ha contado desde sus inicios.

La GRI fue constituida en 1997 por el PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y por la organización no gubernamental estadounidense Ceres (*Coalition for Environmentally Responsible Economies*). Actualmente GRI es una institución internacional independiente, cuya misión principal es definir, medir y realizar un modelo de memoria de sostenibilidad que involucre asuntos económicos, sociales y medioambientales.

Desde los orígenes de la GRI ⁽²⁾ ya ha lanzado tres modelos de guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad, la última se denomina G3.

La pregunta que tratamos de responder con este trabajo es si los informes contables y las memorias de sostenibilidad elaborada según las directrices de la GRI, que generan información en materia laboral, es suficientemente clara o si, por el contrario, la información emitida por las organizaciones permite la ambigüedad.

Acudimos al diccionario en busca de la definición de «ambiguo» y en su primera acepción indica:

«Dicho especialmente del lenguaje: Que puede entenderse de varios modos o admitir distintas interpretaciones y dar, por consiguiente, motivo a dudas, incertidumbre o confusión».

A los efectos de nuestro trabajo, podría entenderse que, a pesar de lo indicado por las normas, éstas permiten que ciertos datos no sean facilitados o bien que se

(1) La información contable, emitida por las empresas, es importante para los diferentes usuarios (sociedad, gobiernos, empresas competidoras, organizaciones ecologistas, entre otros).

(2) El modelo GRI promueve la armonización internacional en la divulgación de información relevante y creíble en tres ámbitos: medioambiental, económico y social, a través de la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad (PORTO, 2005, p. 13): La importancia de esta norma dio lugar a la Nota Técnica de Prevención (NTP) 648 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

pueda evadir dar dicha información a la vez que se puede afirmar rotundamente el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y de tal manera que su reputación corporativa aumente al ser considerada como una empresa socialmente responsable.

Para realizar este trabajo, nos centramos en el estudio de un caso. A la hora de determinar qué compañía sería objeto de nuestro análisis, decidimos acudir a un índice de prestigio y allí escoger la que se encontrara en primer lugar.

Había que buscar un índice cuyos criterios fueran lo suficientemente aceptados por la comunidad científica. De ahí que hayamos optado por seleccionar un índice de reconocido prestigio internacional, el Dow Jones. Dado que éste es muy genérico y como nuestro trabajo versa sobre la responsabilidad social, optamos por ir al más concreto, el Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI).

El DJSI fue lanzado en 1999 como el primer índice bursátil que aunaba el seguimiento de la ejecución financiera y la sostenibilidad en las principales empresas de todo el mundo. El DJSI está compuesto por el 10% de aquellas empresas con mejor comportamiento en Responsabilidad Social Corporativa (RSC): de entre las 2.500 empresas más grandes del mundo que componen el índice Dow Jones Global, se seleccionan las mejores, clasificadas en cincuenta y ocho sectores y repartidas en dieciocho países.

Aun así, la cuestión de elegir la empresa objeto de estudio, de entre tantos sectores, no resultaba tarea fácil. Por ello acudimos al aún más selecto es el Dow Jones Sustainability Indexes World. Supersector Leaders (véase la Tabla 1) que agrupa a las dieciocho empresas líderes, cada una en su sector en el ámbito mundial, en sostenibilidad y buen gobierno corporativo. En el cuadro siguiente, recogemos el listado de las dieciocho superempresas que según este índice destacan en el período 2006/2007.

TABLA 1

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES WORLD. SUPERSECTOR LEADERS (2006/2007)

Nombre	Sector	País
Bayerische Motoren Werke AG (BMW)	Automobiles & Parts	Germany
Westpac Banking Corp.	Banks	Australia
Norsk Hydro	Basic Resources	Norway
DSM NV	Chemicals	Netherlands
Holcim	Construction & Materials	Switzerland
Sodexo Alliance SA	Travel & Leisure	France
Statoil	Oil & Gas	Norway

Continúa

Nombre	Sector	País
Investa Property Group	Financial Services	Australia
Unilever	Food & Beverage	Netherlands
Novartis	Healthcare	Switzerland
3M Company	Industrial Goods & Services	USA
Allianz	Insurance	Germany
ITV Plc	Media	UK
Procter & Gamble Co.	Personal & Household Goods	USA
Kesko	Retail	Finland
Intel Corp.	Technology	USA
BT Group Plc	Telecommunications	UK
Veolia Environment	Utilities	France

Fuente: http://www.sustainability-indexes.com/07_html/reviews/DJSI_World_supersector_leaders_2006.html.

La magnitud de la lista con dieciocho empresas de diferentes sectores nos ha llevado a realizar dos consideraciones relevantes:

- La dispersión de la información en diferentes sectores no facilita la comparabilidad de la información a los efectos de nuestra investigación y
- la limitación del espacio de un trabajo de este estilo no permite abordar un análisis tan amplio.

Estas limitaciones nos han llevado a enfocar nuestro estudio en una única empresa. A la hora de realizar la elección hemos decidido que la mejor opción es la de seleccionar la que aparece en primer lugar en esta lista del selecto DJSI de las empresas líderes en el mundo.

La compañía que ocupa el primer lugar es la empresa Bayerische Motoren Werke AG, conocida mundialmente por su marca comercial como BMW, perteneciente al sector de automóviles y cuya matriz está situada en Alemania. Al ocupar este primer puesto, se le presupone ser el líder mundial en sostenibilidad corporativa en su sector. Ahondando más, BMW es la única compañía del sector recogida en el DJSI y en el Índice STOXX Europeo Dow Jones de Sostenibilidad (*European Dow Jones Sustainability STOXX Index*) en todas las ocasiones desde la aparición del Índice en 1999.

En este trabajo se exponen algunas de las conclusiones que las autoras han alcanzado, basándose en los informes contables e informes de sostenibilidad de esta empresa transnacional en un aspecto concreto: el laboral.

II. INFORMACIÓN CONTABLE E INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE BMW

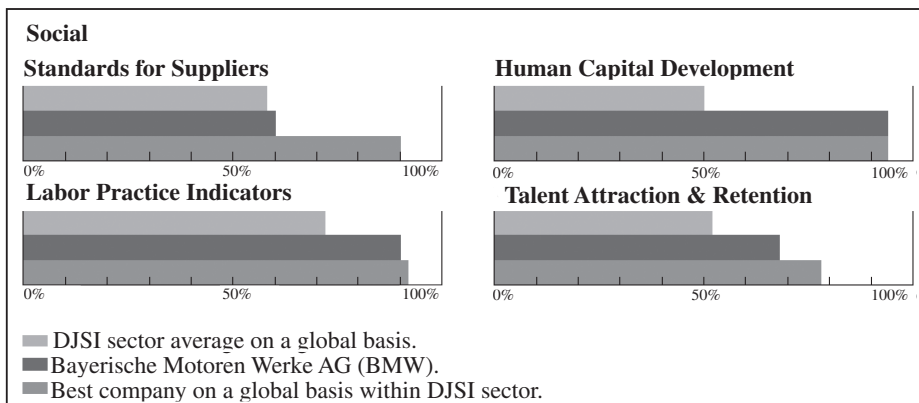
La BMW remonta sus orígenes a 1916 construyendo motores para la aviación alemana, si bien la marca BMW no fue registrada hasta el año siguiente, el 10 de diciembre de 1917. Más tarde inicia la construcción de motocicletas y vehículos. Pese a que ha ido cambiando de denominación, el espíritu de sus modelos combina a la perfección la tecnología de los automóviles de competición con el pragmatismo y comodidad cotidianos, aspectos que ha sabido conservar, a la vez que se ha ubicado entre las mejores empresas sostenibles del mundo.

En la web del grupo BMW ⁽³⁾, en el apartado dedicado a la responsabilidad, se señala al respecto que «los empleados son la base de nuestro éxito.—Los empleados del grupo BMW altamente cualificados y comprometidos y el trabajo que ellos realizan son la base del éxito de la compañía», añadiendo que desde hace más de 20 años, esto ha sido parte de la cultura corporativa de la empresa del grupo BMW, que se basa en la confianza, la tolerancia y el concepto de «dar y recibir».

Esta idea se repite en el informe de sostenibilidad del grupo (p. 59) donde expresamente indica «la cualificación, motivación y creatividad de sus empleados son decisivos para el éxito del Grupo BMW».

En primer lugar, veamos la información que suministra la compañía en relación con el Dow Jones (2006) y publicados por SAM Groups (Ilustración 1). A los efectos de este breve artículo, nos centraremos en los relativos a los aspectos sociales incluidos en el gráfico siguiente.

ILUSTRACIÓN 1
CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL DE BMW SEGÚN SAM GROUP



Fuente: SAM Group (2006).

(3) http://www.bmwgroup.com/e/nav/index.html?http://www.bmwgroup.com/e/0_0_www_bmw-group_com/verantwortung/verantwortung.html.

En todos los aspectos indicados, la Compañía supera, según la información suministrada por sus cuentas anuales, la media del sector del DJSI, y los aspectos más destacables a nuestro juicio son:

- El desarrollo del capital humano, que supera el 90%, iguala a la mejor empresa de todo el DJSI, cuando la media global está situada en el 50%.
- Los indicadores de las prácticas laborales están en el 90%, casi igualando a la mejor empresa del DJSI, mientras la media global es del 70%.
- La atracción y retención del talento se sitúa por encima de la media, pero un 10% menor que la mejor empresa.
- Los estándares para los proveedores apenas superan la media global.

Acudimos a la memoria de sostenibilidad realizada según el modelo de la GRI G2 por BMW, declarada como *in accordance* ⁽⁴⁾ y encontramos la siguiente tabla que aportamos a este trabajo.

TABLA 2

ALGUNOS DATOS DE BMW SEGÚN SU SUSTAINABLE VALUE REPORT (2005/2006)

SOCIAL	2000	2001	2002	2003	2004
Workforce at end of year ⁽⁵⁾	93,624	97,275	101,395	104,342 ⁽⁶⁾	105,972
thereof					
in Germany	68,905	72,863	76,143	78,569	80,005
outside Germany	24,719	24,412	25,252	25,773	25,967
BMW Group employees according to segment					
Automobiles	81,913	89,292	93,216	95,913	99,043
Motorcycles	2,397	2,699	2,847	2,954	2,918
Financial Services	1,671	1,973	2,196	2,476	2,841
Other	7,643 ⁽⁷⁾	3,311	3,136	2,999	1,170
Number of apprentices	3,698	3,829	4,199	4,306	4,464
Years of service in Company ⁽⁸⁾ (years)	14,2	14,1	14,0	14,2	14,1
(5) Figures exclude suspended contracts of employment in the work and non-work phases of pre-retirement part-time arrangements and low-income earners. (6) After adjusting for disposals and transfers of group companies, the comparable number was 104,250 employees at 31 December 2003. (7) In 2000 including Oxford plant, Hams Hall and other UK companies. (8) Refers to BMW AG.					

Fuente: Sustainable Value Report 2005/2006.

(4) *In accordance* significa que la propia compañía declara que ha elaborado la memoria de sostenibilidad siguiendo los criterios de la Guía del GRI, en este caso el modelo G2 del año 2002.

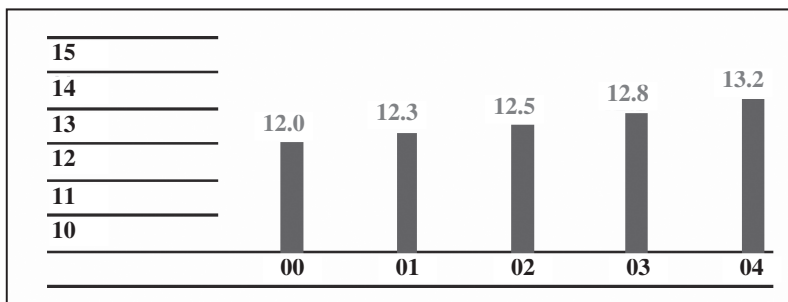
En esta tabla, al analizar la información de un lustro, observamos que BMW ha ido aumentando su plantilla tanto dentro como fuera de Alemania, salvo en el apartado de «Otros», en el que el número de empleados ha disminuido por el cierre de instalaciones en el Reino Unido.

Un dato significativo es que el número de años de servicio en la compañía se mantiene ligeramente constante, incluso podemos observar un ligero descenso en el año 2002, a nuestro juicio un parámetro de este estilo, que no va incrementándose con los años, está indicando que la plantilla está renovándose o, dicho de otra manera, las personas no permanecen en su puesto de trabajo. En caso de que esto ocurriese, los trabajadores tendrían de media más de 14 años de antigüedad en la empresa.

El grupo informa sobre el trabajo femenino (Ilustración 2), ofreciendo datos de un quinquenio, en el cual el porcentaje aumenta del 12 al 13,2%. Si bien, el informe de sostenibilidad matiza esta información al indicar que este porcentaje es mayor entre los aprendices, alcanzando el 21,6%, porcentaje que se eleva al 29% entre los no graduados, postgraduados y jóvenes profesionales. Resaltando que el grupo BMW, frente a sus competidores, promueve el empleo de talento femenino, lo cual le honra, a la vez que parece evidenciar que al menos a corto plazo las mujeres estarán aún lejos de los puestos de responsabilidad.

ILUSTRACIÓN 2

PORCENTAJES DE MUJERES TRABAJADORAS EN EL GRUPO BMW



Fuente: Sustainable Value Report 2005/2006.

La tendencia hacia la búsqueda de equiparación entre hombres y mujeres en la plantilla de BMW pareciera verse confirmada en las sucesivas memorias de sostenibilidad. Los porcentajes correspondientes a las mujeres dentro del grupo BMW aumenta al 13,4% en el 2005 y, sin embargo, en el año siguiente, se repite el mismo porcentaje o, lo que es lo mismo, no aumenta (*Sustainable Value Report 2007/2008*, p. 59).

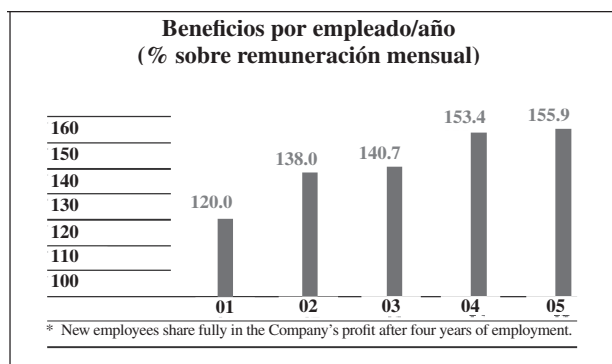
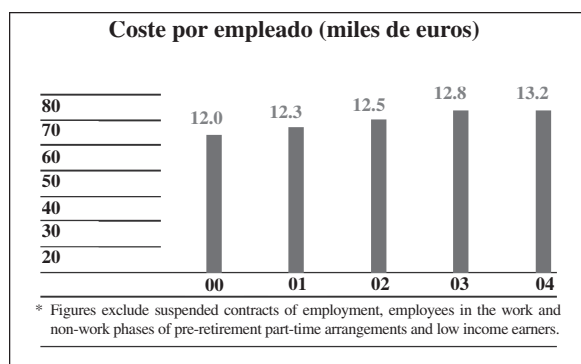
Mientras, en la Ilustración 3 vemos un dato que nos llama la atención, y es que a pesar del aumento de la plantilla en más de 1.500 empleados, el coste por emplea-

do se mantiene. Si cruzamos este dato con que la antigüedad ha bajado un 0,01%, nos sugiere que el personal más antiguo es sustituido por personal más joven cuyos salarios son inferiores, permitiendo que el coste de los salarios para la empresa se mantenga.

Además, pareciera que para obviar esta evidencia, les surgiera la necesidad de afirmar en la siguiente memoria de sostenibilidad que la edad media de los trabajadores del grupo BMW se incrementará en 5 años a lo largo de la próxima década como consecuencia del cambio demográfico en Alemania que permitirá una edad de retiro más tardía (*Sustainable Value Report 2007/2008*, p. 64).

ILUSTRACIÓN 3

COSTE POR EMPLEADO Y BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS



Fuente: *Sustainable Value Report 2005/2006*.

Sin embargo, BMW indica en la memoria de sostenibilidad 2005/2006 que sus trabajadores perciben paga de Navidad y tienen vacaciones.

Añaden que según la zona geográfica sus trabajadores perciben remuneraciones adicionales tales como seguro de enfermedad y accidentes, planes de pensiones, pro-

gramas de adquisición de vehículos a menor precio, remuneraciones adicionales que han ido aumentando hasta llegar a representar casi el 156% de una mensualidad⁽⁵⁾.

A pesar de todo este desglose de información, al acudir a un modelo de reconocido prestigio como es la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, de la GRI (*Global Reporting Initiative*) echamos en falta el desglose del número de trabajadores por zonas geográficas.

La GRI diseñó un modelo nuevo de informe de sostenibilidad, la conocida como G3, que la BMW asumió en su informe publicado en 2007/2008.

Acudimos a la guía elaborada por la GRI para ver cuáles son los indicadores laborales que deberían ser incluidos en la memoria de sostenibilidad que presentan las corporaciones. En la Ilustración 4, incorporamos los que consideramos relevantes para el desarrollo del presente trabajo.

ILUSTRACIÓN 4

ALGUNOS INDICADORES LABORALES SEGÚN GRI (G3)

ASPECTO: EMPLEO	
PRIN	LA1. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.
PRIN	LA2. Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión.
ADICIONAL	LA3. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Fuente: Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, GRI.

Atendiendo a los criterios de la GRI, el informe de sostenibilidad debe incluir dos indicadores principales LA1 y LA2, que se indican en la ilustración anterior. El

(5) Encontramos la posible explicación a esta nota en la memoria de sostenibilidad en el fenómeno de que los trabajadores desean ser reconocidos y ansían tener algunas atenciones personales, aparte de las monetarias. Estos aspectos contribuyen al buen clima laboral, mantienen la motivación y la productividad alta [PORTO 2005, b)].

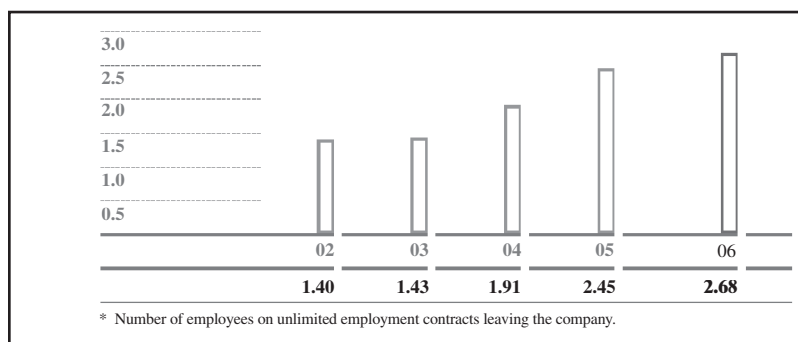
tercer indicador tiene carácter adicional, a la vez que se considerará como información relevante para comprender la información de la compañía.

Ahora acudimos al último informe de sostenibilidad del grupo BMW, que está calificado como nivel B y verificado por tercera parte ⁽⁶⁾ y encontramos al respecto:

- LA1: en cuanto al desglose por tipo de empleo, por contrato y por región, seguimos echando en falta el desglose por regiones. Si bien la información es detallada, al igual que en anterior informe, en cuanto al número de trabajadores a final de año, indica los que trabajan en Alemania y en el resto del mundo, por tanto, insistimos, está obviando el desglose por regiones geográficas nuevamente, si bien desglosa el número de trabajadores por segmentos e indica el número de aprendices, el de trabajadores a tiempo parcial, el teletrabajo y los sabáticos.
- LA2: Respecto a la rotación media de los empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región, el grupo BMW ofrece esta escueta gráfica.

ILUSTRACIÓN 5

ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL GRUPO BMW. INDICADOR LA2



Fuente: Sustainable Value Report 2007/2008, pág. 100.

La información que ofrece la BMW, tan sólo indica que el número de empleados con contrato indefinido que ha decidido dejar su empleo ha aumentado desde el 1,91% del anterior informe del año 2004 al 2,68% del 2006, y no detalla el dato distinguiendo la edad, sexo o región.

(6) Los niveles de aplicación de la G3 son de menor a mayor calidad, C, C+, B, B+, A y A+. La principal diferencia es el nivel de exigencia de información facilitada. Se añade el «+» a aquellas informaciones que han sido verificadas por una tercera parte independiente.

LA3: es un indicador adicional, del que la BMW no ofrece ninguna información⁽⁷⁾.

III. ¿ES COMPARABLE LA INFORMACIÓN CONTABLE? ANÁLISIS DE UN PARÁMETRO: EL NÚMERO DE TRABAJADORES

Si bien algunas empresas se niegan expresamente a dar información sobre el número de sus empleados, el grupo BMW escogido para esta investigación sí ofrece este dato. No obstante, es significativo que en el caso de la empresa BMW no conste la localización geográfica de sus trabajadores.

La información suministrada en sus cuentas anuales señala que se trata de una empresa internacional, que tiene en su plantilla a personas de 98 países, según consta en su informe, creando valor (p. 10). En las páginas 131 y 132 de su información anual incluyen un mapa con la localización mundial de sus 23 plantas de ensamble y producción. No hemos logrado averiguar dónde se sitúan estos trabajadores, si bien hacen clara alusión a que la mayoría de sus trabajadores están empleados en Alemania. En la memoria de sostenibilidad insiste también en que la mayoría de sus trabajadores están ubicados en Alemania, sin embargo no suministra toda la información que la GRI señala que debe indicarse.

Sin embargo, con la información relativa al número de empleados de la empresa BMW, suministrada en los informes de sostenibilidad, hemos elaborado la tabla siguiente que nos permite extraer otras conclusiones.

TABLA 3

TRABAJADORES DE LA BMW, DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
Alemania	68.905	74%	72.863	75%	76.143	75%	78.569	75%	80.005	75%	80.020	76%	79.896	75%
Resto del mundo	24.719	26%	24.412	25%	25.252	25%	25.773	25%	25.967	25%	25.778	24%	26.679	25%
Total	93.624	100%	97.275	100%	101.395	100%	104.342	100%	105.972	100%	105.798	100%	106.575	100%

A lo largo de los siete años analizados, hemos verificado que la mayoría de los trabajadores de la empresa BMW están en Alemania, permaneciendo casi constante el porcentaje de trabajadores que realizan sus tareas en el resto del mundo.

(7) BMW presenta información en la G3 con un nivel B, esto quiere decir que está obligada a suministrar tan sólo veinte indicadores y toda la información sobre los contenidos establecidos como básicos por la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad detallados en GRI (2006).

Para llevar a cabo el objetivo de este trabajo nos centraremos en el número de los trabajadores. Hemos buscado este dato en tres fuentes diferentes:

- Dow Jones (website de IDJS).
- *Amadeus* (Base de datos financieros).
- La información disponible en la propia web del GRI.

Con los datos obtenidos hemos elaborado la ilustración siguiente:

TABLA 4
NÚMERO DE EMPLEADOS 2006 DE BMW SEGÚN DIFERENTES FUENTES

EMPRESA	DOW JONES ^(*)	Base datos AMADEUS ^(**)	Sustainable Value Report ^(***)	Annual Report ^(****)
BMW	105.798	97.206	106.575	106.575
(*) Dato obtenido según SAM Group 2006. (**) Datos obtenidos de la base de datos Amadeus. (***) Empleados a 31 de diciembre de 2006, según la memoria de sostenibilidad de 2007/2008. (****) Empleados a 31 de diciembre de 2006, según su información anual 2007.				

Aunque aparentemente los datos no son coherentes o, dicho de otro modo, nos pueden confundir, vamos a analizar qué ha ocurrido:

- La información del Dow Jones, facilitada por SAM, induce a error al lector, pues aunque son elaborados en el año 2006 hacen en realidad referencia al año 2005 sin indicarlo en parte alguna; para averiguarlo tuvimos que acudir a la información facilitada por el propio grupo BMW.
- Los de la base de datos *Amadeus* son los más dispares. Suponemos que esta disparidad en la información es debida al criterio utilizado para el cálculo del número de empleados de la empresa. La falta de acceso a un diccionario de metadatos (que describa los significados de los datos) nos dificulta saber quién se configura como empleado.
- Hay coherencia en los datos suministrados por la propia compañía, tanto en su información financiera, correspondiente al año 2006, como en el informe de sostenibilidad correspondiente al bienio 2007/2008. Sin embargo, a nuestro juicio, las diferencias en las fechas de los informes podrían inducir a la confusión del lector poco experimentado.

A nuestro juicio, es necesario resaltar que algunos datos en ocasiones están divulgados con valores y denominaciones diferentes, en distintos medios, como acabamos de ver en la Tabla 4. Entendemos que con ello se están generando problemas de comparabilidad de la información; esto puede llevar, a nuestro entender, a un de-

terio de la imagen de la contabilidad y de la auditoría, que ya se ha visto erosionada con los escándalos financieros de gran repercusión posteriores al caso Enron y que fueron el origen de los diferentes cambios legislativos producidos en todo el mundo, para paliar los efectos de dicho deterioro, pero que aún vemos que presenta fisuras que requieren la atención de las máximas autoridades en materia de contabilidad.

IV. CONCLUSIONES FINALES

Es preciso responder a la pregunta que inicialmente nos planteamos, indicando que es posible cierta ambigüedad en la información que emiten las organizaciones.

En el caso que hemos estudiado, el grupo BMW, al indicar que su nivel de cumplimiento del informe de sostenibilidad es «B», obtiene un doble objetivo:

- está evitando dar cierta información, a la vez que
- está afirmando que la compañía está comprometida con la sostenibilidad.

De esta manera, la compañía BMW puede reputarse como una empresa socialmente responsable, y, a su vez, reafirmarlo al añadir la coetilla del «+». Con ello se está indicando que la información que se ha suministrado ha sido auditada por una tercera parte independiente.

V. BIBLIOGRAFÍA

BALAGUER VEGAS, A.I., y CABALLERO CABALLERO (2005): *NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_648.htm.

BAYERISCHE MOTOREN WERKE AG (BMW) (2007): *Annual Report 2006*.

BMW (2007): *Sustainable Value Report 2007/2008*, en http://www.bmwgroup.com/e/nav/index.html?http://www.bmwgroup.com/e/0_0_www_bmwgroup_com/verantwortung/publikationen/sustainable_value_report_2007/sustainable_value_report_2007.shtml.

— (2005): *Sustainable Value Report 2005/2006*, en http://www.bmwgroup.com/e/nav/index.html?http://www.bmwgroup.com/e/0_0_www_bmwgroup_com/verantwortung/publikationen/sustainable_value_report_2005/sustainable_value_report_2005.shtml.

EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM ON CSR (2004): *Report of the Round Table on «Improving knowledge about CSR and Facilitating the Exchange of Experience and Good Practice*, en http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/documents/knowledge_rt_final_report.pdf.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI): *Application Levels*, en <http://www.globalreporting.org/Home>.

- (2006): *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. GRI*, en http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/415F297B-5289-4160-8B6C7CC034D5BE52/0/G3_GuidelinesESP.pdf.
- IAS 37: *International Standards of Accounting and Reporting (Naciones Unidas): Conclusions on Accounting and reporting by Transnational Corporations*, 2004.
- LIMA PINEL, M.F. (2007): *La deslocalización de las empresas transnacionales y su impacto sobre la perspectiva del trabajo*, Navarra.
- OBSERVATORIO CONTABLE Y FINANCIERO (2007): en <http://www.editorialobservatorio.com/observatorio/portada1.asp>.
- PORTO SERANTES, N (2005 a); «Tendencias en la información contable para la gestión de la empresa socialmente responsable», *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*, pp. 5-22.
- (2005 b): «La satisfacción laboral como responsabilidad interna de gestión de su empresa», *Boletín de Investigación y Negocios Empresariales*, ISSN 1856-4011. Valencia, Carabobo, Venezuela, edición 2004, junio, en <http://www.entorno-empresarial.com/de-proimca/boletin/?pag=leer&id=92>.
- REGULACIÓN CONTABLE DE LA INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL (2005): *Normativa Española e Internacional*, Madrid, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- SAM, GROUP (2006): *Sustainability Leader Member of DJSI World & DJSI STOXX*, Bayerische Motoren Werke AG (BMW) AUT Automobiles, sep. 2005.
- SANTOS, JOSÉ FERNANDES PINTO (2007): «Multinacionais e Mundialização», *Revista Economia y Prospectiva*, Universidad Católica Portuguesa.