

PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN PARA LAS EMPRESAS¹

Introducción

Los estudios de los niveles de transparencia para la *prevención de la corrupción*² se han focalizado, fundamentalmente, en el análisis del sector público como origen principal de la problemática, entendiendo que las conductas más relevantes afectaban a la *corrupción* definida como *utilización del cargo público en interés propio del funcionario*³. De ahí que las leyes penales nacionales y los convenios internacionales hayan centrado la prevención de la corrupción en castigar las conductas de corrupción que afectan a las Administraciones Públicas y a los *funcionarios públicos nacionales y extranjeros*⁴. No obstante ello, la legislación internacional -consciente de la necesidad de neutralizar *conductas de corrupción realizadas también en el sector privado*- ha establecido en los últimos años también normas que imponen obligaciones a los agentes privados⁵. La corrupción no sólo afecta así a la *utilización del cargo público en beneficio propio*, sino también a conductas entre particulares que lesionan en mayor medida la *competencia leal* y, con ello, se lesiona de forma directa también el *mercado, la formación de precios y a los consumidores* a través de las conductas denominadas de *corrupción entre particulares*. Por tanto, teniendo en cuenta los dos aspectos que inciden en la corrupción es necesario enfocar los estudios relativos a la prevención de la corrupción a ambos agentes actuantes: el *sector público* (Administración pública y funcionarios públicos) y los *agentes privados* (la empresa -privada o pública-, sus administradores y empleados, así como todo particular interviniente en el mercado).

Desde esta perspectiva, la *cooperación y responsabilidad de la empresa* es necesaria y constituye un elemento esencial en la prevención de la corrupción. Este aspecto también se ha puesto de manifiesto a nivel comunitario en la comunicación *Hacia un Acta del Mercado Único*, en la que se declaró: «*Es primordial que las empresas europeas se comporten con la máxima responsabilidad, tanto frente a sus empleados y accionistas como frente a la sociedad en general*»⁶. Así mismo, en el comunicado emitido el 5 de septiembre de 2009 por los Ministros de Economía y los Gobernadores de

¹ Ponente del Documento: Silvina Bacigalupo. Catedrática Derecho Penal. Universidad Autónoma de Madrid.

² Es importante enfocar la problemática que se va a abordar refiriéndose a la “*prevención de la corrupción*” y no a la “*lucha contra la corrupción*”, pues permite tratar al destinatario de las normas de cumplimiento o de los principios de transparencia, en este caso a la empresa y al sector empresarial, como un interlocutor y cooperador en la evitación de prácticas de corrupción y no como un “enemigo”; esta perspectiva debería permitir un acercamiento mayor con el destinatario y lograr una convicción de conveniencia para la propia empresa en defensa de una competencia leal en el mercado que, en última instancia, está enfocada a favorecer e impulsar la actividad empresarial.

³ La definición dada por el *Global Programme against Corruption* (UN), sin embargo, se refiere al *abuso de poder para el provecho propio* con el fin de integrar bajo un denominador común tanto la corrupción en la administración pública como en el sector privado.

⁴ OEA Convenio para la lucha contra la corrupción (1994). OECD *Recommendation on Bribery in International Business Transactions* 1994 (C (94) 75 final), OECD *Convention on Combating Corruption* (1997), OECD *Revised Recommendation* (1997); UN *Convention against Corruption* (2000, Adopted by Res 58/4 of 31 October 2003). CoE *Criminal Law Convention on Corruption* (1999, ETS 171, 1999); CoE *Civil Law Convention on Corruption* (1999, ETS 174, 1999); CoE *Additional Protocol to the Criminal Law Convention on Corruption* (ETS 191/2003).

⁵ Así se ha incorporado recientemente, mediante la LO 5/2010, en la legislación española el delito de corrupción entre particulares (art. 286 bis Código penal); *vid infra*.

⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones -*Hacia un Acta del Mercado Único. Por una economía social de mercado altamente competitiva*- (COM (2010) 608 final/2, p. 30).

los Bancos Centrales del G20 se hacía especial hincapié en que las medidas anticorrupción son de máxima relevancia por lo que deben tomarse medidas para garantizar un *crecimiento sostenible y, a la vez, construir un sistema financiero internacional más fuerte*⁷.

Prevenir la corrupción en la actividad empresarial resulta, por tanto, clave no sólo para reducir los índices de corrupción en el sector público, sino fundamentalmente también para contribuir a una *competencia leal* en condiciones de igualdad entre los concurrentes. Los actos de corrupción lesionan la administración pública, por un lado, pero suponen a la vez una disminución de la capacidad competitiva de las empresas, por otro. En este sentido, el perjuicio que dicha distorsión de las reglas de competencia supone para la actividad empresarial es incalculable.

No se puede desconocer que la actividad empresarial se ha visto afectada, en las últimas décadas, por un creciente nivel de corrupción no sólo en la contratación con el sector público. También en la actividad empresarial entre particulares se han ido consolidando prácticas que merman de forma significativa la capacidad competitiva de las empresas distorsionando no sólo la *competencia leal y la formación de precios en el mercado*, sino lesionando el sistema objetivo y transparente de selección en la contratación. Por esta razón, las legislaciones penales de los Estados miembros de la UE han incorporado, como consecuencia, de los Convenios internacionales⁸ y europeos⁹, nuevos delitos que amplían considerablemente el catálogo de conductas o modalidades de corrupción que existían hasta la actualidad incorporando incluso el denominado delito de *corrupción entre particulares*. Así la LO 5/2010, de 23 de junio, de reforma del Código penal, ha incorporado al Derecho penal español el *delito de corrupción en el sector privado* como conducta lesiva de la competencia. Por otro lado, se ha ampliado también el *delito de cohecho de funcionarios de organismos públicos extranjeros*, ya sean realizados en España o en el extranjero. En esta misma línea, con la finalidad de proteger el Mercado, se han llevado a cabo reformas en el ámbito de los delitos contra del mercado y de los consumidores incorporando la nueva figura delictiva de *estafa de inversores*.

Asimismo, se ha ido avanzando en la idea de la *responsabilidad penal de la propia empresa* como sujeto actuante en el mercado y, por tanto, posible autor de conductas lesivas de la competencia como venían demandando los diversos convenios internacionales contra la corrupción. Como es sabido, una de las mayores reformas de la LO 5/2010 de reforma del Código Penal, ha sido la incorporación de la *responsabilidad penal directa de las empresas* -en la línea ya seguida por varios Estados miembros de la UE- con independencia de la responsabilidad penal personal en que pudieran incurrir sus directivos o empleados. El catálogo de delitos por los que puede responder una empresa ha sido tasado de forma expresa por el legislador, de manera tal que no es posible que una persona jurídica pueda ser responsable de cualquiera de los delitos contenidos en el Código Penal. Los *delitos de corrupción* se encuentran especialmente contemplados dentro de dicho catálogo de conductas. Esta nueva realidad legal sitúa a la empresa en un nuevo plano siendo necesario que dentro de la misma se incorporen o adapten al nuevo escenario legal códigos éticos, protocolos internos de actuación y normas de cumplimiento que permitan proteger la posición jurídica de la empresa de estos nuevos riesgos frente a posibles actuaciones de corrupción de sus directivos y/o empleados que puedan desencadenar su responsabilidad penal directa con la consecuencia de sufrir severas multas y sanciones penales, además del importante daño reputacional que tal situación generaría.

El Código penal introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas sin distinción del tamaño o dimensión de la empresa, por lo que todas serán responsables (grandes empresas y PYMES).

⁷ Véase también, por ejemplo, el documento de la OECD *Corporate Governance and the Financial Crisis - Conclusions and emerging good practices to enhance implementation of the Principles*, febrero de 2010.

⁸ OEA Convenio para la lucha contra la corrupción (1994). OECD *Recommendation on Bribery in International Business Transactions* 1994 (C (94) 75 final), OECD *Convention on Combating Corruption* (1997), OECD *Revised Recommendation* (1997); UN *Convention against Corruption* (2000, Adopted by Res 58/4 of 31 October 2003).

⁹ CoE *Criminal Law Convention on Corruption* (1999, ETS 171, 1999); CoE *Civil Law Convention on Corruption* (1999, ETS 174, 1999); CoE *Additional Protocol to the Criminal Law Convention on Corruption* (ETS 191/2003).

De ahí que las recomendaciones de transparencia empresarial que aquí se sugieren están *dirigidas a todas las empresas* en general. En este sentido, es importante señalar que si bien el Código Penal excluye de forma expresa la responsabilidad penal de las Entidades Públicas Empresariales y *sociedades mercantiles estatales*, entre otras, sólo estarán exentas de responsabilidad cuando ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general; esta exclusión no se extiende para las *sociedades mercantiles estatales que desarrollen una actividad estrictamente mercantil*¹⁰. En este sentido, se considera necesario que los principios de transparencia también abarquen a las empresas públicas.

Por ello, *Transparencia Internacional España* teniendo en cuenta los *Principios de buen gobierno corporativo* basado en el *Principio de integridad* manifiesta la necesidad de que se adopten medidas desde la propia empresa que favorezcan la transparencia para que ésta, lejos de verse considerada como un hipotético *autor* de las conductas de *corrupción*, tenga una adecuada protección interna contra la corrupción así como la protección que ello supone también para sus directivos y todos sus miembros dentro de la estructura empresarial. En última instancia ello permitirá mejorar el nivel de competencia leal y la posición de las empresas en el mercado en un marco de igualdad. Las recomendaciones de transparencia empresarial resultarán en beneficio de la prevención de la corrupción no solo para la empresa, sino también para la prevención de corrupción en las administraciones públicas y, en última instancia, en protección de los *consumidores*, quienes de lo contrario terminan pagando los costes de la competencia desleal.

La finalidad última de esta propuesta de *Principios de transparencia empresarial*, sin pretensión de ser considerado un catálogo cerrado, es servir de punto de partida para lograr desde la actividad empresarial una adecuada *prevención de la corrupción* contribuyendo así de forma directa a la *transparencia* y al respeto de la *competencia leal* generando valor para la empresa, protegiendo internamente a todos sus miembros, promoviendo una mayor protección de los *consumidores*, una mejor *prevención de la corrupción* en el *sector público y privado*, así como también una mejor protección de la Hacienda pública. Desde esta perspectiva y tomando como punto de partida el principio de buen gobierno corporativo, así como las propuestas concretas realizadas por la *Guía de recomendaciones para las empresas para combatir la corrupción* (OCDE 2010) para las empresas¹¹, así como la *Guía práctica para la gestión de riesgos y herramientas de implementación* (Red Pacto Mundial-España), se hace la presente propuesta de principios de transparencia en la actividad empresarial.

Una adecuada prevención de la corrupción desde la empresa permitirá también avanzar hacia una nueva *cultura empresarial* que recupere el valor de integridad que se traducirá en resultados rentables a largo plazo. El nuevo escenario jurídico penal debería contribuir a la creación de una cultura empresarial que recupere los *valores de gestión responsable* y que, combinado con estructuras

¹⁰ En el sentido de lo dispuesto en la Disposición Adicional Duodécima, Ley 6/1997, de 14 abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), éstas podrán ser imputables en el sentido del art. 31 bis Código Penal en todos aquellos aspectos en los que se rigen por el derecho privado. Cuando el art. 31 bis 5 Código Penal se refiere a las "sociedades mercantiles públicas que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general" como entes exentos de responsabilidad penal, se está refiriendo a las sociedades mercantiles que prestan *servicios o funciones reservadas al sector público* en régimen de Derecho privado, como podría ser los servicios prestados por la EMT, S.A. o la empresa de Correos y Telégrafos, que son empresas que prestan *servicios reservados* esencialmente al Estado o a los Ayuntamientos (transporte urbano). Por el contrario, las *mercantiles con participación de capital público* que tengan por objeto social la prestación de servicios o funciones que no se encuentre reservado a la Administración pública, son empresas que se rigen íntegramente por el derecho privado -salvo lo dispuesto por la Disp. Adic. 12º (vid.infra) LOFAGE-, pero no afecta en absoluto a su condición de sujeto en el sentido del 31 bis Código Penal; su función no está reservada a la Administración.

¹¹ *Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*, OECD, adoptado por el Consejo 18 febrero 2010, Annex I, *Good Practice Guidance on Implementing Specific Articles of the Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*.

organizativas modernas, constituirá un factor clave para el *éxito empresarial* pensado a largo plazo y con beneficios que no sólo son los que se reflejan en una cuenta de resultados.

Los procesos de cambios culturales requieren tiempo, pero en la actualidad se presentan como un nuevo y especial reto para permitir definir la *cultura empresarial* de una empresa y el *buen gobierno corporativo* de sus gestores.

Principios de Transparencia y Prevención de la Corrupción para las empresas

- 1. Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo (Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo).**
- 2. Implementación en la Empresa de un Código Ético.**
- 3. Implementación de Programas de cumplimiento normativo (*Compliance Programmes*).**
- 4. Implementación de canales de denuncias para la comunicación de posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa y/o de las normas legales.**
- 5. Información pública de las retribuciones de los directivos y administradores.**
- 6. Información pública de las contrataciones con el sector público e información de las actividades subvencionadas con ayudas públicas.**
- 7. Información pública de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.**
- 8. Evitación de prácticas de favorecimiento y corrupción en el sector privado.**
- 9. Evitación de prácticas de corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones internacionales.**
- 10. Cumplimiento de las obligaciones fiscales.**

1. Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo (Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo). La reciente propuesta de *Libro Verde de la Comisión Europea: La normativa de gobierno corporativo de la UE (2011)*¹² establece criterios para el establecimiento de una normativa uniforme de las normas de Buen Gobierno Corporativo. La Comisión reiteró recientemente su compromiso con un mercado único fuerte y próspero, que se centre de nuevo en los ciudadanos y recupere su confianza. El gobierno corporativo y la responsabilidad social de las empresas son elementos clave para cimentar la confianza de las personas en el mercado único. Contribuyen también a la correcta competitividad de las empresas europeas, ya que son las empresas bien dirigidas y sostenibles las que están en mejores condiciones para contribuir a los ambiciosos objetivos de crecimiento establecidos en la Estrategia 2020.

El gobierno corporativo es un medio para frenar planteamientos a corto plazo perjudiciales y la asunción de riesgos excesivos¹³. La finalidad del Libro Verde es evaluar la eficacia de la normativa actual de gobierno corporativo de las empresas europeas, así como el *Informe de Buen Gobierno Corporativo* un adecuado mecanismo de transparencia como un medio no sólo de contribuir a una competencia sostenible en condiciones de igualdad, sino también con la finalidad de lograr el mismo objetivo para la prevención de la corrupción.

En esta misma línea y reforzando la legislación existente del Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG), la *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía sostenible* refuerza la obligación legal de transparencia y gobierno corporativo exigiendo mayor transparencia de gobierno de las empresas.

El *gobierno corporativo* se define habitualmente como el sistema por el cual las empresas son dirigidas y controladas y como una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su

¹² COM (2011), 164 final. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_es.pdf

¹³ Vid. también OECD *Principles of Corporate Governance*, 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>

consejo, sus accionistas y otras partes interesadas¹⁴. La normativa de gobierno corporativo que se aplica a las empresas que cotizan en Bolsa en la Unión Europea es una combinación de legislación y normas de carácter no vinculante (*soft law*), que incluye recomendaciones y códigos de gobierno corporativo.

En este sentido, los actuales Códigos de Buen Gobierno Corporativo, como el español, sólo son de cumplimiento voluntario (art. 116 LMV), por un lado, y sólo aplicables a las empresas cotizadas, por otro. Sin embargo, conforme a la información de la propia CNMV, el cumplimiento de las Recomendaciones establecidas no son cumplidas de forma satisfactoria por todas las empresas cotizadas¹⁵. En este sentido, si bien el art. 116 LMV no instituye el *Informe Anual de Buen Gobierno Corporativo* como obligatorio, pues es suficiente que las empresas cotizadas que no cumplan con alguna de las Recomendaciones den explicación de por qué no siguen la Recomendación del Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG), las empresas deberían voluntariamente cumplir con las Recomendaciones de Buen Gobierno. Por otro lado, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo deberían no sólo ser exigibles respecto de las empresas cotizadas, sino que la transparencia de buen gobierno como mecanismo relevante para la prevención de la corrupción, debería ser exigible a todas las empresas o, en todo caso, a las grandes empresas independientemente de que sean o no cotizadas.

Por tanto, sería deseable la existencia de una normativa que, teniendo en cuenta el Libro Verde de Buen Gobierno Corporativo, adecue la legislación española a dichos estándares europeos que permita contribuir no sólo a la prevención de la corrupción, sino también a la creación de una *cultura empresarial* tendente a crear y recuperar los valores de la buena gestión empresarial.

- 2. Implementación en la Empresa de un Código Ético.** Los Códigos Éticos constituyen uno de los instrumentos más relevantes actualmente en la implementación de los principios rectores del buen gobierno y autorregulación de la actividad empresarial y del establecimiento de la cultura empresarial referente para la empresa y sus trabajadores. Se recogen en ellos los principios éticos que han de presidir el comportamiento de todos los miembros de una empresa basado en el *principio de integridad*.

Los Códigos Éticos no sólo son importantes para la gran empresa, sino también para la pequeña y mediana empresa. Éstos deben contemplar, en este sentido, los principios rectores de buen gobierno e integridad de la actuación empresarial. Así, constituyen elementos fundamentales las ideas de: liderazgo de los cuerpos directivos, definición de los valores, la política de personal y el factor humano (selección adecuada, respeto del principio de igualdad, formación, etc.) y referencia a los programas de cumplimiento normativo.

El Código Ético debe ser de conocimiento obligatorio y respeto obligado para todos los integrantes de la empresa y su incumplimiento deberá ser comunicado al comité encargado dentro de la estructura empresarial de velar por su cumplimiento.

En este sentido, cabe destacar que no existe ninguna norma que imponga obligatoriamente la necesidad por parte de las empresas de implementar un Código Ético, pero, sin embargo, de forma indirecta la nueva normativa penal sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas incorporada al Código penal (LO 5/2010), menciona estas normas de autorregulación como posible atenuante. Por tanto, si bien no existe obligación legal, es recomendable la implementación de dichos Códigos de autorregulación de los principios esenciales del comportamiento en la empresa. Así se suelen considerar principios esenciales: principio de integridad e igualdad, prohibición de comportamientos de corrupción, lobby, tráfico de influencias, etc., principios inherentes a los

¹⁴ Vid. extensamente, Bajo Fernández, M. (Dir.)/Bacigalupo, S. (Coord.), *Gobierno corporativo y Derecho penal*, Madrid, 2008.

¹⁵ <http://www.cnmv.es/portal/Legislacion/COBG/COBG.aspx?lang=es>

sujetos obligados de las empresas que cotizan en el mercado de valores, principios inherentes a la propiedad industrial, intelectual y el secreto de empresa, principios relativos a la intimidad personal y familiar, principios inherentes a los derechos de los trabajadores, entre los más significativos.

- 3. Implementación de Programas de cumplimiento normativo (*Compliance Programmes*).** La nueva legislación penal española, tras la reforma de la Ley Orgánica 5/2010, de 23 junio, ha modificado sustancialmente las coordenadas de las responsabilidades penal de las empresas y con ello también de la actividad empresarial. El legislador establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los hechos cometidos por sus administradores y/o empleados (art. 31 bis CP) y también, al menos como causa de atenuación de la responsabilidad penal la existencia dentro de la empresa de *medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica*. Dicho con otras palabras, el legislador penal está dando, aunque de forma limitada¹⁶, relevancia a la necesidad de que las empresas establezcan *programas de cumplimiento normativo*. Este tipo de programas no son desconocidos y existen en el Derecho comparado: *Compliance Programmes*.

Estos programas existentes en el Derecho comparado, es cierto, se vinculan fundamentalmente con normas administrativas de cumplimiento y no con los riesgos propios del Derecho penal. En este sentido, el catálogo de delitos que pueden cometer las personas jurídicas es muy amplio y requiere, por tanto, un adecuado estudio de los riesgos de la actividad empresarial concreta de cada empresa, su estructura de organización interna, su estructura de grupo, si la hubiera, etc. y la elaboración de un programa cumplimiento adecuado a la actividad empresarial.

Por otro lado, los programas de cumplimiento interno de las empresas no se agotan en la *prevención*, sino que requieren *detección, reacción y seguimiento*¹⁷ de los eventuales incumplimientos de la normativa interna. Desde esta perspectiva se hace necesario el establecimiento de programas de cumplimiento que no sólo establezcan normas de cumplimiento, sino también de investigación interna independiente (*compliance officer*)¹⁸.

Es necesario puntualizar que, desde la perspectiva jurídico-penal, estos programas de cumplimiento deberían ser integrados tanto en las grandes empresas como en las PYMES, dado que el Código penal no distingue para la atribución de responsabilidad penal a la empresa en función de su tamaño. Tan expuestos están a los riesgos penales las grandes como las pequeñas y medianas empresas.

Es importante señalar que los programas de *compliance* requieren una actualización periódica, así como un efectivo training de los empleados (formación continua), para evitar convertirse en un programa estático y meramente declarativo, pero sin efectos reales sobre la cultura empresarial.

¹⁶ Aunque el Código penal sólo hable de “causas de atenuación de la responsabilidad penal”, cuando estas medidas se establezcan, nada impide que la jurisprudencia a la hora de interpretar se incline por darle mayor relevancia e, incluso, una importancia esencial como fundamento de la imputación jurídico penal, como ya se hace en Derecho comparado -leyes italiana (Decreto ley 231/2001) y americana (FCPA [1977]/ Sarbanes-Oxley Act [2002]) p. ej.- y como se defiende por un importante sector de la doctrina también en España.

¹⁷ Precisamente, en estos últimos tres aspectos de los programas de cumplimiento resulta esencial una adecuada legislación de protección de datos y de canales de comunicación de denuncias internas que sea armonizada a nivel europeo para garantizar el respeto de los derechos fundamentales del denunciado y denunciante de forma igualitaria en la UE.

¹⁸ Para poder garantizar la correcta investigación interna y un sistema sancionador es necesario que los encargados del cumplimiento normativo (*compliance officer*) sean independientes de los departamentos de asesoría jurídica o auditoría interna. En este sentido, es preciso tener presente que existen diversos modelos para implementar la figura de un *compliance officer* o departamento de cumplimiento normativo. La distribución y concreción de sus competencias serán el fundamento de la responsabilidad (especial relevancia en el ámbito de la responsabilidad penal). Por ello, es especialmente importante el modelo de responsabilidad que se establezca.

Por último, dada la existencia cada vez mayor de inversiones transnacionales, sería altamente recomendable que los programas de cumplimiento y los protocolos de control que se implementen en la empresa o grupo de empresa se ajusten a los más altos estándares jurídicos del país de origen de la empresa o grupo aún en los establecimientos que ésta o éste puedan tener en países con menores exigencias legales¹⁹.

4. Implementación de canales de denuncias para la comunicación de posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa y/o normas legales. Unas de las principales herramientas para prevenir la corrupción dentro de las empresas y evitar prácticas corruptas que lesionan la libre competencia, es que éstas cuenten con un adecuado canal de denuncias que permita tomar conocimiento de eventuales infracciones de las normas internas de la empresa o bien de las normas legales y adoptar las pertinentes medidas de investigación, y eventualmente sanción.

Un sistema de denuncias debe ajustarse, como no puede ser de otra manera, al respeto de los derechos fundamentales de las posibles personas implicadas y, al desarrollo de éstos en las leyes de protección de datos, favoreciendo la protección del denunciante de buena fe con el fin de que afloren y puedan ser debidamente tratados todos aquellos comportamientos irregulares. Ello requiere también la prohibición de imponer sanciones al denunciante por el mero hecho de formular una denuncia.

Los canales de denuncia deben permitir, por un lado, la posibilidad de que cualquier integrante de la empresa pueda denunciar de forma confidencial el incumplimiento por parte de otros miembros de la empresa y, por otro, ofrecer la posibilidad de que terceros -proveedores, clientes, etc.- también puedan comunicar incumplimientos de las normas o bien de conductas ilícitas o ilegales que deban ser puestos en conocimiento de los órganos encargados dentro de la empresa para velar por el cumplimiento normativo.

En este sentido, a diferencia de lo que ocurre en otros países²⁰, las disposiciones existentes en los Estados miembros relativas a los canales de denuncias en las empresas (*whistleblowing*) no son uniformes, a pesar de que las leyes de protección de datos de los Estados miembros de la UE se basen sobre la transposición de la Directiva 95/46/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 24 octubre 1995 y de su Reglamento 1882/2003. La transposición a las legislaciones internas de los Estados miembros ha resultado fragmentaria por la forma en que ésta ha sido interpretada por los diversos Estados miembros²¹. En unos países las denuncias internas puede hacerse de forma absolutamente *anónima*, mientras que en otros -como en España- sólo se admite la posibilidad de denuncias *confidenciales* (vid. Informe Jurídico 128/2007, *sobre Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (Mecanismos de “whistleblowing”)* de la Agencia Española Protección de Datos (AEPD)²². En efecto, tal y como señala el Informe, “dado que la Ley española no impone el deber jurídico de implantar estos procedimientos y que la regla del interés legítimo ha de venir referenciada al reconocimiento del mismo por una norma legal aplicable al caso, (lo que

¹⁹ Sirva como ejemplo la legislación de prevención del blanqueo de capitales (Ley 10/2010) en su artículo 1.2 dispone que “Se considerará que hay blanqueo de capitales aun cuando las actividades que hayan generado los bienes se hubieran desarrollado en el territorio de otro Estado”. Es decir, que aún cuando en un tercer Estado los requisitos legales de prevención -en este caso, del blanqueo de capitales, pero también podría tomarse como ejemplo cualquier otro ámbito de legislación sectorial (prevención de riesgos laborales, prevención de la corrupción, etc.)- fueran inferiores a los exigidos en España u otro Estados miembros de la UE, sería recomendable que los grupos de empresas extiendan sus estándares jurídicos en los programas de cumplimiento a los requeridos por la legislación de la empresa de origen. Ello refuerza además la idea de la *cultura empresarial* del grupo.

²⁰ En EE.UU. lo recoge en particular la Sarbanes-Oxley Act (2002), en el Reino Unido Public Interest Disclosure Act (1998) y la Bribery Act (2010). Vid. información sobre el estado actual de la evolución de la legislación internacional y en UE en esta materia <http://ipandit.practicallaw.com/1-366-2987>.

²¹ Vid. *Infra*, Anexo *Propuestas legislativas de armonización del Derecho europeo*.

²² El Informe Jurídico 128/2007 aborda la compatibilidad de los mecanismos de denuncias de carácter *anónimas* con la Ley 15/1999 de Protección de Datos, entendiendo fundamentalmente que para ser conforme a la legislación española dichos sistemas sólo pueden ser confidenciales, pero no absolutamente anónimos.

tampoco resulta claramente discernible en este caso), cabría analizar si el tratamiento al que se refiere la consulta podría encontrarse incardinado en la existencia de un vínculo contractual...” y en este sentido, señala que a su “juicio, debería partirse del establecimiento de procedimientos que garanticen el tratamiento confidencial de las denuncias presentadas a través de los sistemas de “*whistleblowing*”, de forma que se evite la existencia de denuncias anónimas, garantizándose así la exactitud e integridad de la información contenida en dichos sistemas. La garantía de la confidencialidad debería manifestarse a través del hecho de que la persona denunciada no pudiera acceder a los datos identificativos de la persona denunciante. Ello resultaría plenamente conforme a lo dispuesto en la Ley española, dado que el artículo 3 a) de la Ley Orgánica 15/1999 define los datos de carácter personal como “Cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”. Es preciso señalar que aunque dichos Informes de la AEPD no tiene un carácter vinculante, dicha opinión jurídica contiene una argumentación jurídica²³ que debería ser tenida en cuenta por las empresas para el establecimiento de los mecanismos de *whistleblowing*, toda vez que las denuncias puramente anónimas tampoco son admisibles en el ámbito del Derecho penal, con lo que se reduciría considerablemente el efecto de atenuación o exclusión de culpabilidad de las personas jurídicas, en el caso en que estos mecanismos pretendan hacerse valer llegado el caso en un procedimiento penal en el que se viera involucrada la empresa.

Por otro lado, no hay que olvidar que existen leyes de otros países con posible aplicación extraterritorial, como la FCPA (Foreign Corrupt Practice Act, 1977) o la Sarbanes-Oxley Act (SOX) (2003) de EE.UU. exigen que en los canales de denuncias se establezcan específicamente canales de denuncias *anónimas*, cumplimiento normativo al que están expuestas empresas americanas, pero también extranjeras aunque no sean empresas americanas, ni se encuentren situadas en EE.UU., pero coticen en la Bolsa americana o, incluso, no tengan vinculación territorial con EE.UU.

Por estas razones, aunque es deseable y necesaria una legislación armonizada en los Estados miembros de la UE que brinden una adecuada protección al denunciante y al denunciado conforme a los estándares y principios que rigen la protección de los derechos fundamentales en el ámbito europeo, las empresas deberían adaptar sus sistemas de mecanismos de denuncias a la legislación interna y, si fuera necesario, a la legislación internacional.

5. Información pública de las retribuciones de los directivos y administradores. Como concepto el *Gobierno Corporativo* se centra esencialmente en las cuestiones que se derivan de la separación entre propiedad y control, en concreto la relación principal-agente entre accionistas y administradores ejecutivos. La remuneración de los administradores se ha utilizado a menudo como instrumento para aproximar los intereses de los accionistas y los administradores ejecutivos y reducir así los costes de agencia.

Sin embargo, la transparencia y publicidad en la remuneración e incentivos (*bonus*) a los directivos no sólo afecta al buen gobierno corporativo, sino que también es relevante en relación a la prevención de la corrupción. La política de incentivos debería ser reducida para no suponer un estímulo que provoque un resultado inverso al perseguido. En otras palabras, la política de incentivos no debe ser desproporcionada para evitar el fomento de una cultura empresarial que ponga en peligro los principios de buen gobierno corporativo.

En los últimos años, se ha vuelto mucho más frecuente una remuneración variable, normalmente vinculada a los resultados y a las responsabilidades. Sin embargo, también se ha hecho patente un desajuste entre los resultados y la remuneración de los administradores ejecutivos. Unas políticas de remuneración o estructuras de incentivos deficientes pueden dar lugar a transferencias de valor injustificadas de las empresas y sus accionistas y otras partes interesadas a los ejecutivos. Además,

²³ La interpretación realizada por la AEPD en el Informe 128/2007 está en la misma línea de argumentación de la jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la CE, STJCE de 24 de noviembre 2011, C-468/10 y 469/10.

centrarse en criterios de rendimiento a corto plazo puede tener una influencia negativa en la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. La Comisión ha tratado los problemas relacionados con la remuneración de los administradores en tres Recomendaciones²⁴. Las principales recomendaciones son: que se informe sobre la política de remuneraciones y sobre la remuneración específica de los administradores ejecutivos y no ejecutivos, que la declaración relativa a las remuneraciones se someta a la votación de los accionistas, y que se establezca dentro de las empresas un comité de remuneraciones que funcione de manera independiente e incentivos adecuados que promuevan el rendimiento y la creación de valor a largo plazo de las empresas que cotizan en Bolsa.

Los informes de la Comisión muestran que algunos Estados miembros no han tratado correctamente estas cuestiones. Por otra parte, se observa en los Estados miembros una tendencia creciente a legislar sobre la divulgación de información y el voto de los accionistas. En 2009, el *Foro europeo sobre la gobernanza empresarial*²⁵ recomendó que la información sobre la política de remuneración y las remuneraciones individuales fuera obligatoria para todas las empresas que cotizan en Bolsa. Recomendó también una votación vinculante o consultiva de los accionistas sobre la política de remuneración y una mayor independencia de los administradores no ejecutivos que participen en la determinación de la política de remuneración.

La política de retribuciones e incentivos también ha sido un factor que ha contribuido de forma negativa a los altos niveles de corrupción. Toda vez que a un administrador o directivo se le vincula su retribución de *bonus* al logro de objetivos y beneficios sólo de carácter económico para la empresa.

Por este motivo, también desde el año 2009, diferentes organismos nacionales y supranacionales han ido publicando sucesivos documentos de carácter vinculante y consultivos en materia de política retributiva y gobierno corporativo. Desde un punto de vista europeo, podemos destacar que esta problemática se ha tratado nuevamente, si bien en relación a las entidades de crédito, en la última Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración, en la que se establecen disposiciones relativas a las políticas y prácticas de las entidades de crédito en materia de remuneraciones, y las recomendaciones y prácticas en política retributiva por parte del Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) de Diciembre de 2010.

En la misma línea, la *Ley 2/2011, de 5 de marzo, de Economía sostenible* (arts. 27 ss.) [y la Ley de Cajas (DL 2/2011, 18 febrero)] aborda esta materia con el fin de garantizar una mayor transparencia y una mejor gobernanza de las políticas retributivas de los entes colectivos.

- 6. Información pública de las contrataciones con el sector público e información de las actividades subvencionadas con ayudas públicas.** Con la finalidad de lograr un sistema de transparencia e información para la prevención de la corrupción sería, sin duda, importante también que se dé publicidad, por ejemplo, a través de la página web corporativa, de aquellas administraciones públicas, organismos públicos, etc., con los que la empresas tengan relaciones mercantiles.

También contribuiría a la transparencia la publicación de la información de las actividades empresariales que se realizan por parte de la empresa con la financiación de ayudas públicas y subvenciones.

²⁴ Recomendaciones 2004/913/CE, 2005/162/CE y 2009/385/CE de la Comisión.

²⁵ Declaración del Foro europeo sobre la gobernanza empresarial de 23 de marzo de 2009.

Por otro lado, también sería deseable que se incluyera en los Informes de Buen Gobierno Corporativo dicha información como un aspecto esencial de la información obligatoria a pesar de no estar previsto entre las recomendaciones del CUBG (vid. Infra Anexo I).

La publicación de las administraciones públicas y las ayudas y subvenciones públicas que tiene una empresa no sería sólo un mecanismo esencial para la transparencia y la prevención de la corrupción especialmente enfocada a la prevención de la corrupción en las Administraciones públicas, sino que añadiría además valor a la actividad empresarial toda vez que la obtención de ayudas y subvenciones y los contratos públicos constituyen un valor esencial para determinadas actividades empresariales permitiendo así obtener una posición competitiva leal y relevante en el mercado.

- 7. Información pública de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).** Como ya pusiera de relevancia el *Libro Verde para Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*²⁶ la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (RSC o RSE), no ha sido considerada hasta la actualidad como un importante factor integrante de buen gobierno corporativo. En este sentido, parece que la existencia de una *cultura empresarial* basada en valores esenciales de buena gobernanza requiere también la transparencia e información de las políticas de responsabilidad social corporativa o empresarial, pues éstas inciden dentro de la empresa a la contribución activa y mejoramiento social y económico.

Es cierto que la llamada RSC o RSE se ha vinculado a un cumplimiento voluntario y de buena imagen de la empresa y no como obligatorios principios rectores de la actividad empresarial. Sin embargo, la RSC forma parte también de manera esencial de las prácticas de buen gobierno corporativo. Desde esta perspectiva la RSC no debería centrarse exclusivamente en buenas políticas y respeto del medio ambiente, sino también en una contribución activa en la prevención de prácticas de corrupción lesivas del buen funcionamiento de las administraciones públicas y desestabilizadoras de la libre competencia.

Especialmente en orden a reforzar la transparencia y la responsabilidad social la *Ley 2/2011, de 5 de marzo, de Economía sostenible*, refuerza en las disposiciones legales referidas a la responsabilidad social de las empresas (art. 39) el compromiso de transparencia de las políticas de RSC para los que el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para la autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte adecuado a los estándares internacionales en la materia.

Todo ello no sólo permite reforzar la prevención de la corrupción, sino nuevamente fortalecer la posición de la empresa en el mercado para una mejor competitividad en el mercado.

- 8. Evitación de prácticas de favorecimiento y corrupción en el sector privado.** Se ha hecho referencia a la corrupción en el sector privado como la otra cara de la moneda de la corrupción en el sector de las Administraciones Públicas. Si bien los programas de cumplimiento normativo han ido introduciendo en años recientes especiales normas de conducta y normas corporativas internas tendentes a prevenir la corrupción en el sector privado, parece conveniente establecer este principio de forma independiente. En este sentido, especiales normas que permitan prevenir dentro de la empresa la realización de tales conductas en aras a la prevención de la corrupción de estas prácticas contempladas tanto como delito en el Código penal español como en los de los demás Estados miembros de la UE, así como en la legislación internacional y los convenios suscritos por España [*OECD Recommendation on Bribery in International Business Transactions* 1994 (C (94) 75 final), *OECD Convention on Combating Corruption* (1997), *OECD Revised Recommendation* (1997); *UN Convention against Corruption* (2000, Adopted by Res 58/4 of 31 October 2003). *CoE*

²⁶ Libro Verde de la Comisión Europea para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, COM (2001) 366 final.

Criminal Law Convention on Corruption (1999, ETS 171, 1999); *CoE Civil Law Convention on Corruption* (1999, ETS 174, 1999); *CoE Additional Protocol to the Criminal Law Convention on Corruption* (ETS 191/2003)]. En este sentido, resulta especialmente importante prevenir dichos comportamientos a través de un exhaustivo control en las formas de contratación de proveedores, estableciendo una política de regalos rigurosa, segregación de funciones en la estructura de poderes, especiales controles en los departamentos autorizados a la realización de pagos.

Para una adecuada prevención de estas conductas, es necesario también que los canales de denuncias estén abiertos a terceros (proveedores, clientes, etc.).

Dada la incorporación en las legislaciones penales de los Estados miembros de la UE y en la legislación de terceros Estados de la específica figura de delito de corrupción de funcionarios internacionales²⁷, las normas de cumplimiento en las transacciones económicas nacionales e internacionales deben además prever la prohibición de la utilización de empresas de lobby y de actividades de lobby, toda vez que éstas constituyen un factor de riesgo de corrupción de primer orden.

La *formación* de todos los empleados en estas materias resulta un factor esencial en el momento de prevenir tales conductas que hasta no hace mucho tiempo eran consideradas prácticas socialmente adecuadas en las transacciones mercantiles (comisiones, ventajitas, etc.). Sólo a través de una adecuada formación de la plantilla de los miembros integrantes de la empresa será posible la sensibilización con estos temas y el cambio hacia una nueva *cultura empresarial*.

9. Evitación de prácticas de corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones internacionales. Como consecuencia de los Convenios internacionales suscritos por España -en particular los convenios *OECD Recommendation on Bribery in International Business Transactions* 1994 (C (94) 75 final), *OECD Convention on Combating Corruption* (1997), *OECD Revised Recommendation* (1997); *UN Convention against Corruption* (2000, Adopted by Res 58/4 of 31 October 2003). *CoE Criminal Law Convention on Corruption* (1999, ETS 171, 1999)- se incorporó al Código penal español con la reforma de 2000 (LO 3/2000, de 11 de enero) el delito de *corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones comerciales internacionales*, si bien la actual redacción es la dada por la reciente reforma del Código Penal (LO 5/2010). De esta manera el derecho español se acerca a los derechos penales europeos, aunque ciertamente con retraso respecto de otros Estados miembros de la UE²⁸. La nueva disposición completa lo dispuesto en el art. 445 Código Penal incorporando a su apartado tercero la definición de *funcionario público extranjero*, en la forma prevista en el Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Se trata, por otra parte, de un delito no sólo comunitario, sino también de trascendencia internacional, dado que de acuerdo con el art. 7 de la Decisión Marco 2003/568 los Estados miembros deben fijar su competencia inclusive cuando el hecho haya sido cometido sólo parcialmente en su territorio (art.7.1.a), aplicar el principio activo de la personalidad (art.7.1.b) y también cuando el hecho haya sido cometido en beneficio de una persona jurídica con sede en el territorio de otro EM²⁹. Esta previsión no ha sido reflejada de forma expresa en la legislación penal, pero precisamente por la posibilidad que contemplan otras legislaciones -como la FCPA- de aplicación extraterritorial de su ley, sería recomendable que los *programas de compliance* establecieran los mismos estándares de controles anticorrupción para el cumplimiento con su legislación nacional también a las empresas que un grupo empresarial pueda tener en el extranjero

²⁷ Vid. *OECD Convention on Combating Corruption* (1997).

²⁸ Sobre los distintos modelos legislativos en Europa confr. *J. I. Rosas Oliva*, en CPCr. 2009, nº 99, p. 93 y ss. (100 y ss.); *J. Sprafke*, *Korruption, Strafrecht, Compliance*, 2010, p. 80 y ss.

²⁹ En el derecho alemán esto ha conducido a la introducción del apartado 3 del § 299 StGB, que dice: las disposiciones de ese parágrafo rigen “también respecto de acciones contra la libre competencia en el extranjero”.

con independencia de que en el país extranjero los estándares anticorrupción sean menores o, incluso, estén permitidas determinadas formas de lobby que, por ejemplo, conforme a la ley española y a la mayoría de las legislaciones europeas se encuentran prohibidas.

En este sentido, ténganse en cuenta como orientación: *Guía de recomendaciones a las empresas para combatir la corrupción* (OECD 2010)³⁰, así como la *Guía práctica para la gestión de riesgos y herramientas de implementación* (Red Pacto Mundial-España).

10. Cumplimiento de las obligaciones fiscales. La elusión del pago de tributos es una conducta que no sólo afecta a la Hacienda Pública, sino también lesiona, en un segundo plano, la *competencia leal*. Por esta razón, también se debería insistir en el compromiso del cumplimiento de las obligaciones fiscales, pues la elusión del pago de tributos o la obtención de ventajas tributarias o devoluciones de forma indebidas permiten tener más medios a las empresas defraudatorias, frente a las empresas que cumplen rigurosamente con sus obligaciones fiscales.

En este sentido, se ha elaborado el *Código de Buenas Prácticas Tributarias* en el Foro de Grandes Empresas y la Agencia Tributaria, estableciendo principios de buena fe y confianza de cooperación recíproca. Así se reconoce la confianza en las empresas -en la interpretación de las normas fiscales por parte de la Agencia Tributaria-, el riguroso respeto a los derechos del contribuyente a fin de reducir, además, la litigiosidad y evitación de conflictos. Si bien, estos principios han sido elaborados en relación a grandes empresas y éstos no son obligatorios más que para aquellas empresas que se adhieren de forma voluntaria al mismo, no impide que los principios allí recogidos se cumplan de forma voluntaria aún sin haberse adherido formalmente al mismo y, además, que éstos sean también respetados por las PYMES, cuya posición jurídico-fiscal en nada difiere, en tanto a sus derechos como contribuyente, de la de las grandes empresas.

En esa línea, el *Código de Buenas Prácticas Tributarias* contiene recomendaciones, voluntariamente asumidas por la Administración Tributaria y las empresas, tendentes a mejorar la aplicación del sistema tributario a través del incremento de la seguridad jurídica, la cooperación recíproca basada en la buena fe y confianza legítima entre la Agencia Tributaria y las propias empresas, y la aplicación de políticas fiscales responsables en las empresas siempre notificadas al Consejo de Administración. Estas recomendaciones se formulan con carácter no exhaustivo y flexible, permitiendo que las empresas que las asuman puedan adaptarlas a sus propias características. Una correcta gestión tributaria por parte de las empresas y una mayor seguridad jurídica en materia fiscal conlleva una mayor fortaleza en sus resultados económicos, minorando sus riesgos, incluyendo los reputacionales.

³⁰ *Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*, OECD, adoptado por el Consejo 18 febrero 2010, Annex I, *Good Practice Guidance on Implementing Specific Articles of the Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*.

Anexo I: Propuestas legislativas de armonización del Derecho europeo en las futuras revisiones del *Convenio penal europeo contra la corrupción* y propuestas legislativas de Derecho interno.

Por otro lado, aunque queda fuera del ámbito del destinatario al que está dirigido este Decálogo de *Principios de transparencia y prevención de la corrupción*, Transparencia Internacional manifiesta la necesidad de reclamar el establecimiento de estándares mínimos y uniformes para las legislaciones de los Estados miembros de la Unión Europea con el fin de alcanzar un grado de uniformidad que permita promover también un estándar de prevención y de protección frente a la corrupción para las empresas a nivel europeo. Para lograr dicho objetivo sería conveniente armonizar también algunos aspectos de las legislaciones nacionales de los Estados miembros para una protección adecuada e igualitaria de la corrupción en la UE y de la *competencia leal* en el mercado único de la UE.

Así mismo, sería necesario que se reforzaran algunas disposiciones del Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG) y se incluyera disposiciones que permitan incluir como un aspecto esencial de buen gobierno normas específicas destinadas a la prevención de la corrupción.

1. Armonización de la legislación europea de protección de datos y de canales de denuncias internas de las empresas³¹. Las leyes de protección de datos de los Estados miembros no se encuentran actualmente armonizadas en la UE por lo que en unos países la denuncia puede hacerse de forma absolutamente *anónima*, mientras que otras -como la española- sólo admiten la posibilidad de denuncias *confidenciales* (vid. Informe 128/2007, *sobre Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (Mecanismos de “whistleblowing”)* de la Agencia Española Protección de Datos)³².

Por otro lado, las leyes de otros países con posible aplicación extraterritorial, como la Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) (1977) o la Sarbanes-Oxley Act (SOX) (2003) de EE.UU. exigen que los canales de denuncias se establezcan específicamente canales de denuncias anónimas, cumplimiento normativo al que están expuestas empresas americanas, pero también extranjeras aunque no sean empresas americanas, ni se encuentren situadas en EE.UU., pero coticen en la Bolsa americana o, incluso, no tengan vinculación territorial con EE.UU.

Por estas razones, es deseable y necesaria una legislación armonizada en los Estados miembros de la UE que brinden una adecuada protección al denunciante y al denunciado conforme a los estándares y principios que rigen la protección de los derechos fundamentales en el ámbito europeo.

En este mismo contexto, es necesario que una normativa uniforme para toda la UE contemple de forma uniforme la posibilidad de un *canal de denuncias externo* para permitir que consumidores y proveedores también puedan hacer denuncias *confidenciales* en relación a la empresa o a sus directivos/empleados.

2. Armonización de la legislación europea de protección de datos y de canales de denuncias externas en las Administraciones públicas. Además de una adecuada legislación sobre los canales de denuncias internas dentro de la empresa para que en ésta se puedan detectar posibles prácticas corruptas que afecten a la misma, también es necesario que exista un canal de denuncias externas que permita la denuncia por parte de los proveedores y consumidores de prácticas de corrupción que puedan tener lugar en el ámbito de las Administraciones Públicas.

³¹ Al momento de redactar estos principios se ha conocido la noticia de que la UE está ultimando una propuesta de nueva Directiva en materia de protección de datos.

³² Vid. supra. Nota 13.

Se trata, sin duda, de un mecanismo que permitirá también la prevención de la *corrupción privada*, pues da la posibilidad de excluir a eventuales competidores que hayan sido excluidos en la contratación por conductas lesivas de la competencia leal.

3. Revisar las Recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo

Sería importante que entre las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo el Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG) incluyera disposiciones específicas que permitieran el conocimiento de las contrataciones con las Administraciones públicas.

En este sentido, sería deseable que el CUBG introdujera la obligación de informar sobre las Administraciones Públicas con las que se mantienen relaciones comerciales, así como la información relativa a las ayudas y subvenciones públicas que se hayan recibido.

Los Informes de Buen Gobierno Corporativo (art. 116 LM) deberían contemplar que dicha información sea también un aspecto esencial de la información obligatoria.

(Nota: *Transparencia Internacional España* agradece la colaboración de aquellas personas e instituciones de carácter *público*, como la *Oficina Antifraude de Cataluña*, o de carácter *privado*, como *Siemens España*, que han realizado valiosas aportaciones técnicas en el proceso de elaboración de estos Principios)