# *ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES COMFIA CCOO LA EQUIDAD EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL - DICIEMBRE 2013*

"La crisis ha puesto en evidencia la necesidad no solo de transparencia e información, sino también y sobre todo, la necesidad de **un análisis correcto y objetivo es esta información.** Los términos 'transparencia', 'sostenibilidad' y 'responsabilidad' se repiten continuamente. Reafirmamos que la RSE puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción…." En la ponencia del IV Congreso de COMFIA-CCOO

1. **CONTEXTO**
   1.1. Crisis, récord de desigualdad y desempleo en España
   1.2. Tendencias actuales sobre información salarial. Información obligatoria, Votaciones salarios directivos juntas accionistas – SEC- GRI- CWC- EBA

2. **OBJETIVOS**
   2.1. Racionalización de las retribuciones de las cúpulas directivas. Relación con el empleo y el pacto de rentas.
   **2.2. Una propuesta de RATIO DE EQUIDAD salarial para las empresas.**

3. **DESCRIPCIÓN**
   3.1. Información memorias. Retribuciones Consejos y Cúpulas Directivas. Datos y ratios.
   3.2. **Ratio Equidad**: Novedad. Metodología Eurostat para países: quintiles 20%. Metodología adaptada para este estudio en retribuciones en las empresas.

4. **RESULTADOS**
   4.1. Informe de **relación de retribuciones entre directivos y personal**; 'CEO' sobre coste medio y mínimo; sobre beneficios; Consejo y alta dirección sobre beneficios y gastos de personal, etc.
   4.2. **RATIOS DE EQUIDAD** de las entidades analizadas

5. **REFLEXIÓN** desde la óptica de la RSE. Anexo: indicadores GRI-G4 relacionados con las retribuciones.

**1.1.- CONTEXTO. La desigualdad en España. Desde hace 3 años es el país de Europa con más desigualdad. Acaba de publicarse el dato del 2012 y la situación ha empeorado (ver gráfico y datos de la página siguiente). Son evidentes las consecuencias sociales, pero también las económicas (consumo) de la desigualdad. Desigualdad que también se da en los sacrificios: recortes en los gastos sociales. Pero también desigualdad en las empresas. Este estudio se centra en esto último.**

¿Es *sostenible* el discurso sobre la 'retención del talento' para justificar retribuciones de hasta 10 millones de euros para una sola persona o salarios medios de más de 600.000 € para un grupo de directivos?

¿Pueden seguir justificando estas retribuciones con el argumento de que en otros países la situación es aún peor, y que son las que 'marcan' los mercados?

Se suceden las reestructuraciones y regulaciones de empleo, y creemos que demasiadas ocasiones **se producen despidos antes que reducir las amplias retribuciones de los tramos superiores. Esto explicaría el efecto sobre la crisis en España: alto desempleo y cada vez más desigualdad. Los datos de este estudio corroboran esta visión**. La crisis ha hecho mella en la clase trabajadora en España, que ve recortada sus salarios, mientras otros aumentan sus patrimonios y se benefician de los difíciles momentos económicos.

Una demanda generalizada de transparencia, las peticiones de las organizaciones sindicales, el impulso la sociedad civil, la acción en las juntas de accionistas (también impulsada por los sindicatos a nivel mundial), unas tecnologías de la información cada vez más avanzadas serán cuestiones cada vez más importantes en la valoración de las empresas. Por tanto es conveniente para las propias empresas anticiparse y adaptarse a esta realidad.

**LA CRISIS DE LOS INCENTIVOS PERVERSOS**

Además, es necesaria aquí una reflexión sobre los objetivos y retribuciones variables, y su influencia en el clima laboral, prolongaciones jornada, conciliación. El efecto en los consumidores (clientes) y en la sociedad en general. A nivel mundial se ha llegado al extremo de que esos incentivos han influido incluso en los reguladores: junto al evidente y continuo conflicto de interés, la principal causa de esta crisis sistémica. Por otra parte, existe además cada vez más 'malestar' y baja calidad de vida de algunos directivos

En casi ninguna empresa se conoce el importe de la retribución variable. Y menos los criterios de distribución. Las altas retribuciones en las cúpulas de las empresas, utilizadas como incentivo, finalmente consiguen el efecto contrario debido a las consecuencias negativas que generan en el resto de la plantilla.

Los efectos de estos incentivos poco sostenibles (y que reciben mayoritariamente hombres) están teniendo un efecto terrible sobre temas de igualdad y conciliación. Se están generalizando las prolongaciones de jornada. En el sector financiero, se está produciendo un deterioro notable en el clima laboral. Una doble desigualdad: salarial y en el bienestar.

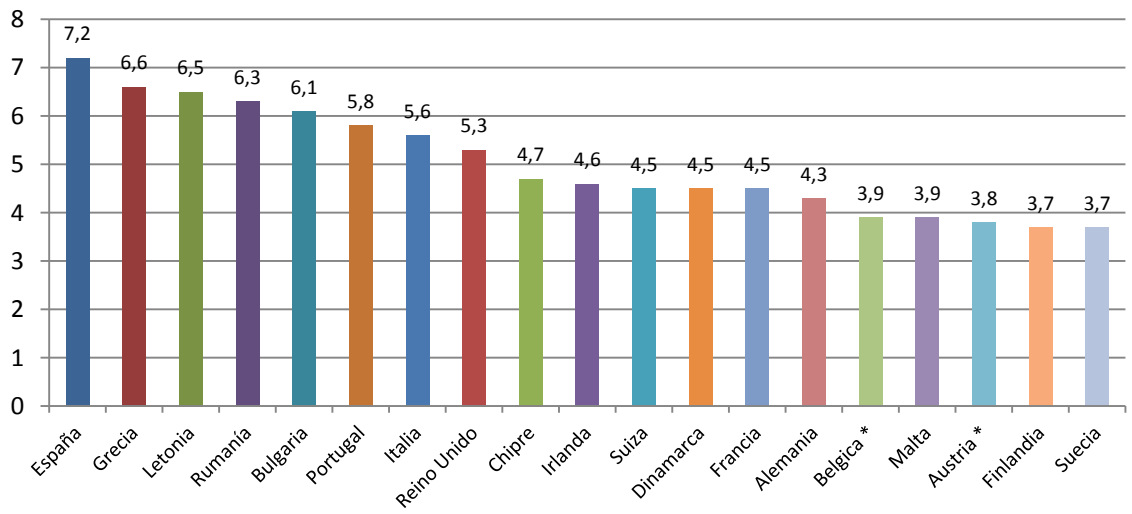
**TRIBUNAL SUPREMO: RETRIBUCIONES *SOCIALMENTE REPUGNANTES***

**La expresión, que ya utilizamos desde Comfía en nuestra anterior campaña e informe sobre retribuciones (noviembre 2011) está inspirada en una sentencia del Tribunal Supremo del año 2006, con la que se desestimó la demanda contra 2 directivos del Santander por indemnizaciones de 44 y 108 millones de euros (…"transgreden ostensiblemente" los topes máximos que rige la ética y "pueden repugnar socialmente"…). Las retribuciones de las cúpulas de las antiguas cajas de ahorro quebradas y que han causado un daño irreparable en la economía española, con consecuencias sociales aún peores, entran desde luego en esta categoría.**

**EUROSTAT: Ratio Quintiles S80/20**. Número de veces de la renta del 20% de la población con más renta, respecto a la del 20% de población con menos renta

CONTEXTO

## Indice equidad Eurostat (2012)




**Según el indicador de desigualdad en la distribución de la renta de la oficina estadística de la Comisión Europea (Eurostat), España es el Estado de la Unión Europea en el que la desigualdad en la distribución de la renta es mayor en 2011. El dato es sorprendente, pues encabezamos el ranking dejando atrás a países con un menor nivel de desarrollo y sistemas tributarios poco desarrollados y obsoletos.**

**España supera en desigualdad a Estados como Letonia, Hungría o Rumania, todos ellos de reciente incorporación a la UE y con niveles de renta per cápita y un Estado de Bienestar muy inferior al español. Puede comprobar estos datos en la página oficial de Eurostat pinchando** aquí.

***Por primera vez vamos a utilizar esta metodología de cálculo para medir la contribución de las empresas a la equidad global de un país***

## 1.2 CONTEXTO. Tendencias actuales respecto a la información sobre retribuciones

Los temas salariales han sido excluidos históricamente de los indicadores relacionados con la RSE. Sin embargo, debido a la crisis, se está produciendo un cambio radical en esta tendencia. Cinco muestras de este cambio:

- La obligatoriedad de informar de las retribuciones salariales de las cúpulas de las empresas en el sector financiero. En España, los **reguladores** ya han normalizado esta información (**CNMV, Banco de España…).** Los informes de retribuciones y de relevancia prudencial
- La votación de los informes, la política, e incluso la aprobación de las retribuciones en las **Juntas de Accionistas.** (Ver apartado sobre el Comité del Capital de los Trabajadores - CWC)
- La nueva versión del modelo **GRI (Ver anexo sobre la reflexión sobre la equidad desde el discurso de la RSE)**, el estándar más usado en el mundo para elaborar memorias de sostenibilidad incluye un nuevo indicador: "Informar sobre la relación entre el salario anual que recibe la persona mejor pagada en cada país con operaciones significativas y el salario medio anual de todos los empleados (excluyendo a la persona mejor pagada) en ese mismo país" (INDICADOR G4-54)
    - La generalización del cálculo de la *brecha salarial de género*, así como del uso del ratio final que las empresas tendrá que aportar (para ese cálculo es necesario utilizar los datos de retribuciones reales segregados por categorías y género). También es un indicador de GRI (LA.14), al que hasta ahora se le ha dado poca importancia y no se ha cumplimentado correctamente en muchas empresas
    - En casi ninguna empresa se está tratando el indicador de GRI que se refiere a retribución variable vinculada a objetivos de sostenibilidad

      (Ver anexo final con los nuevos indicadores de GRI (Versión G4) relacionados con las retribuciones)
- En **EEUU** la Securities and Exchange Commission **(SEC)** está planteando la obligatoriedad de aportar este importante ratio, que es bastante probable sea obligatorio en el año 2015: se requiere a las empresas que hagan pública la ratio salarial entre la retribución de su máximo ejecutivo y la mediana de sus empleados (incluidos los que trabajan a tiempo parcial y en el extranjero)
- **La iniciativa Suiza 1/12**, que propone limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque se rechazó en referéndum el pasado 24 de Noviembre, consiguió que la cuestión se debatiese en toda Europa. Aun así, consiguió un 35% de los votos en un país bastante conservador en estas cuestiones.

**Este estudio es también la aportación de COMFIA-CCOO a la campaña del Comité del Capital de los Trabajadores** (Órgano de la Confederación Sindical Internacional parte también de la TUAC –órgano sindical consultivo de la OCDE. Comfia, miembros desde su creación) **sobre salarios de los altos ejecutivos (CEO's) – y su relación con los posicionamientos sobre estos temas en las Juntas de accionistas**.

¿Están justificadas tan altísimas remuneraciones en los consejos y altas direcciones de las empresas? En las últimas décadas, los salarios de los ejecutivos han aumentado de forma espectacular en todos los sectores y en todo el mundo. Por ejemplo, en 1982, en los Estados Unidos, **la proporción de pago de los CEO a trabajador** era 42:1, proporción que aumentó a **354:1** en 2012.

En la tabla adjunta pueden verse las mayores retribuciones de las empresas cotizadas de EEUU, Canadá y Reino Unido, que llegan hasta los **96 millones de dólares** (Oracle). También puede verse el resultado de la votación en la junta de accionistas (votos a favor de la remuneración)

(Ver actividad de CCOO al respecto. Trabajo 'Proxi Vote Review')

| Country | Company | Executive | Year of salary | Compensation (USD)[1] | Result of Say on Pay vote[2] |
|---|---|---|---|---|---|
| Australia | Westfield | Peter Lowy / Steven Lowy | 2012 | 19,655,507 | 97% |
| | Australia and New Zealand Bank | Mike Smith | 2012 | 9,020,710 | 96% |
| | Westpac Banking Corp. | Gail Kelly | 2012 | 8,943,777 | 91% |
| | BHP Billiton | Marius Kloppers | 2012 | 8,876,504 | 96% |
| | James Hardie Industries | Louis Gries | 2012 | 8,428,307 | 91% |
| | Rio Tinto | Tom Albanese | 2012 | 8,196,653 | 95% |
| | National Australia Bank | Cameron Clyne | 2012 | 8,186,414 | 78% |
| | Origin Energy | Grant King | 2012 | 7,783,851 | 92% |
| | Suncorp Group | Patrick Snowball | 2012 | 7,706,468 | 97% |
| | Wesfarmers | Richard Goyder | 2012 | 7,468,742 | 89% |
| Canada | Canadian Pacific Railway | E. Hunter Harrison | 2012 | 47,643,897 | 71% |
| | Thomson Reuters Corp | James C. Smith | 2012 | 18,228,413 | 84% |
| | Talisman Energy | John A. Manzoni | 2012 | 18,098,432 | 75% |
| | Magna International inc. | Donald J. Walker | 2012 | 16,334,329 | 75% |
| | Royal Bank of Canada | Gordon Nixon | 2012 | 13,310,803 | 94% |
| | Catamaran Corp. | Mark Thierer | 2012 | 12,497,057 | 94% |
| | Suncor Energy Inc. | Steven W. Williams | 2012 | 11,704,838 | 93% |
| | Barrick Gold Corp. | Jamie C. Sokalsky | 2012 | 11,012,838 | 15% |
| | Agrium Inc. | Michael M. Wilson | 2012 | 10,820,757 | 82% |
| | Bank of Nova Scotia | Richard E. Waugh | 2012 | 10,760,789 | 94% |
| USA | Oracle Corp | Lawrence J. Ellison | 2012 | 96,160,696 | 41% |
| | Activision Blizzard Inc | Robert A. Kotick | 2012 | 64,942,306 | 74% |
| | Cheniere Energy Inc | Charif Souki | 2012 | 57,518,332 | 57% |
| | Credit Acceptance Corp | Brett A. Roberts | 2012 | 54,282,500 | 85% |
| | McKesson Corp | John H. Hammergren | 2013 | 51,744,999 | 53% |
| | HCA Holdings | Richard M. Bracken | 2012 | 46,359,246 | 98% |
| | Jefferies Group LLC | Richard B. Handler | 2012 | 45,182,239 | 99% |
| | Level 3 Communications Inc. | James Q. Crowe | 2012 | 40,708,970 | 53% |
| | Exxon Mobil Corp. | R.W. Tillerson | 2012 | 40,266,501 | 70% |
| | Nuance Communications Inc | Paul A. Ricci | 2012 | 37,077,679 | 41% |

EBA EUROPEAN BANKING AUTHORITY

CONTEXTO

# El informe de la EBA

**La Autoridad Bancaria Europea (EBA) acaba de publicar su informe sobre las prácticas de remuneración del sector financiero de la Unión Europea en los años 2010 a 2011.**

**Un dato a destacar:**

**En España, en el 2012, 100 directivos cobraban más de un millón de € (una media de 2,1 millones €)**

**Detalle del estudio (2012):**

| Derived metrics for SPAIN for 2012 | Total amount in Euro per business area | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Business area | | | | |
| Metric | Investment banking | Retail banking | Asset management | Other business areas | Total |
| Number of high earners | 37 | 16 | 0 | 47 | 100 |
| Number of high earners that are identified staff | 25 | 16 | 0 | 46 | 87 |
| Total fixed remuneration | 15,473,549 | 12,331,546 | 0 | 63,529,000 | 91,334,095 |
| Total variable remuneration | 50,793,664 | 22,630,227 | 0 | 52,091,000 | 125,514,891 |
| Total amount of variable remuneration deferred in year N | 27,552,756 | 11,143,350 | 0 | 27,344,000 | 66,040,106 |
| Total amount of discretionary pension benefits | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Average total remuneration per individual | 1,791,006 | 2,185,111 | . | 2,460,000 | 2,168,490 |
| Ratio variable/fixed remuneration in % | 328% | 184% | . | 82% | 137% |
| Ratio variable/total remuneration in % | 77% | 65% | . | 45% | 58% |
| Ratio of deferred/total variable remuneration in % | 54% | 49% | . | 52% | 53% |

## 2. OBJETIVOS FUNDAMENTALES:

**El empleo, emergencia nacional.** La relación entre las retribuciones y el empleo: El 'pacto de rentas'. Con este estudio damos una respuesta contundente, basada en datos rigurosos, a las continuas propuestas de recortes y sacrificios sociales y laborales para salir de la crisis (véanse las declaraciones del Comisario Olli Rehn, o la reciente propuesta de BBVA)

**EL 'PACTO DE RENTAS': NO CUMPLEN**

**El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014), firmado el 25 de enero de 2012 por las confederaciones sindicales CCOO, UGT y las patronales CEOE y CEPYME, trata de corregir este desajuste e incide en la moderación de todas las rentas, junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, de forma que se permita mejorar el endeudamiento y la competitividad de las empresas**

- Pretendemos normalizar y **generalizar el cálculo de ratio de equidad en todas las empresas**, no sólo a nivel de salarios, sino también respecto a los costes laborales.
- Hemos construido una **herramienta exportable** a todos los sectores y empresas (incluso para el sector público. Véanse las últimas informaciones sobre las retribuciones en las empresas públicas)

  Ofrecemos una herramienta para conseguir una mejor racionalización de los costes laborales, incluyendo a la cúpula de la empresa, que tradicionalmente ha quedado fuera de las negociaciones. Existe un déficit de información sobre esta partida del balance, determinante para la sostenibilidad de la empresa. Tiene una aplicación práctica en las negociaciones sobre reestructuraciones de empresas. Estamos hablando de temas relacionados con la ***previsión y gestión del cambio*; el derecho sindical a la información; el derecho sindical a la participación en la organización del trabajo, etc.**
- La información sobre retribuciones debe ser fiable, clara, homogénea y fácilmente accesible: deben aparecer directamente en las **memorias de sostenibilidad** (o memorias integradas).
- Impulsar el **desarrollo de las nuevas iniciativas sobre transparencia e índices sobre retribuciones** descritos en el apartado siguiente.

  Muchos de los estudios sobre igualdad y sostenibilidad elaborados a nivel europeo, fundamentalmente por países (Caso Eurostat), no se están aplicando a nivel de empresa. Este estudio intenta también paliar este déficit.

www.TuSalario.es

**Este proyecto es también una contribución de CCOO a la iniciativa 'TU SALARIO'**

## 3. DESCRIPCIÓN. DATOS DEL ESTUDIO

El estudio se ha llevado a cabo en las 18 mayores empresas del sector financiero (incluida una del sector de Seguros)

Consta de dos partes diferenciadas:

**A:** Datos y ratios salariales a partir de la información pública existente en las memorias. Datos que ya son manejados y difundidos con normalidad.

**B:** La segunda parte es la principal novedad ofrecida por este estudio: utilización del **ratio de equidad** de cada entidad, siguiendo la metodología de Eurostat para el cálculo de la equidad de los países europeos (ver gráfico 1), y que consiste en comparar el total de renta obtenido por el 20% de la población más rica, en comparación con el 20% más pobre.

Cada vez tendremos más datos sobre las retribuciones de las cúpulas de las empresas. Sin embargo, puede que exista **un vacío sobre niveles retributivos intermedios/altos**. A veces, el volumen de estos tramos puede suponer un porcentaje muy elevado del total de la masa salarial.

**Los ratios sobre las retribuciones de las cúpulas no son suficientes *('Más allá del 1:12')***. Cada uno de ellos tiene sus ventajas e inconvenientes. El ratio sobre beneficios, por ejemplo, pierde sentido cuando el beneficio es negativo (aunque invita a una reflexión sobre el contraste con las altas retribuciones de la cúpula y su mantenimiento a pesar de ello).

**VISIÓN GLOBAL DE LA EQUIDAD EN LA EMPRESA:**

**COMBINACIÓN DE TODOS LOS RATIOS OFRECIDOS**

# Metodología del cálculo de equidad

Para hacer este cálculo correctamente hubiese sido necesario que las empresas nos aportaran el **gasto de personal*** total agrupado por quintiles de ganancias-costes (5 tramos del 20%). Esto no ha sido posible en esta edición pero comenzaremos un diálogo con las empresas para que aporten la información pertinente. La reivindicación de un índice de equidad homogéneo también la estamos realizando en otros ámbitos, especialmente en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social, y en todo el debate en torno a la sostenibilidad y Responsabilidad Social de las Empresas.

* Hemos partido del dato **Gastos de Personal** (que incluye, además de Sueldos y Salarios, seguridad social, formación, otros gastos…) y no sólo *sueldos y salarios* ya que el estudio está incluido en el debate sobre el 'Valor Compartido' que se está haciendo dentro del ámbito de la RSE y la Sostenibilidad. El indicador que trata de esta cuestión en el modelo casi universal de reportes de memorias, GRI, es el EC1, que pide a las empresas que aporten el dato de 'valor creado y compartido': remuneraciones al accionista, impuestos pagados, pagos a proveedores… y **gastos de personal,** que es el dato que aportan las empresas en sus memorias de RSE en este indicador**. Otras razones:** también nos interesa abrir el debate sobre la equidad en el gasto de formación; y en el epígrafe 'otros gastos salariales', que a veces puede tener un volumen importante, se incluyen indemnizaciones, premios y otros conceptos que suponen retribuciones y sobre la que creemos de interés su desglose por tramos retributivos. **En definitiva, es la partida del balance más determinante para la sostenibilidad de la empresa y frente a las posibles reestructuraciones, y sobre la que existe poca información, especialmente en su desglose por tramos.**

Hemos dividido los gastos salariales en 5 bloques del 20% del número de trabajadores (quintiles) agrupados por su nivel de costes salariales según el supuesto de que son equivalentes a las categorías salariales de convenio. Este supuesto no es totalmente válido, puesto que puede que trabajadores de una categoría inferior ganen más que otros incluso de categorías superiores, así que hemos corregido el dato con una serie de referencias (de las empresas que hemos tenido más información, señaladas en rojo).

- Las retribuciones de la Alta dirección que las empresas están obligadas a informar en los Informes de Gobierno Corporativo nos sirven de referencia para asignar costes al nivel siguiente (directivos del organigrama…)
- **Información del Informe de Relevancia Prudencial. Muy importante: este informe ofrece datos sobre el número de personas y retribuciones, con detalle (fijo y variable) no incluidas en los informes de Gobierno Corporativo (Consejo y Alta Dirección). Confirma nuestras estimaciones**
- Retribución variable (mucho mayor en algunas empresas que otras, sobre todo en Banca). Esta dato es fundamental y es sobre el que existe menos información
- Antigüedad y complementos por función

**La suma de estas estimaciones por bloque es igual al total de la partida Gastos Salariales**

Las fuentes de información han sido:

| | |
|---|---|
| Memorias de RSE (o 'informes integrados') | web empresas |
| Informe anual retribuciones consejeros CNMV: | http://www.cnmv.es/portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?TipoInforme=6 |
| Informes de Gobierno Corporativo (cotizadas) | (ídem) |
| **Informes de relevancia prudencial de las entidades financieras** | |
| INFORME AEB (Banca) | http://www.aebanca.es/cs/groups/public/documents/publicaciones/22-201303229.pdf |
| ANUARIO de CECA | http://www.cajasdeahorros.es/#/PAG\|estados |
| Información de prensa | |
| Hechos relevantes, información de emisiones… | |
| Información sindical, estadísticas de nóminas … | |

# 4.1.- Presentación de resultados PARTE A. Ratios sobre totales retributivos. (Aplicación en este estudio de las nuevas tendencias sobre información de remuneraciones)

| | PLANTILLA MEDIA 2012 | BENEFICIOS (miles €) | GASTOS DE PERSONAL (miles €) | Retribución Consejo € | Nº Personas | Retribución Alta Dirección € | Nº Personas | Retribución máxima (Consejero o directivo) | Coste de personal medio € | Salario mínimo (conocido o de convenio) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| BBVA (Esp) | 26.693 | 1.428.308 | 2.264.000 | 12.919.000 | 14 | 17.731.000 | 13 | 9.670.000 | 84.816 | 25.500 |
| B.POPULAR | 13.521 | - 2.719.525 | 803.083 | 1.819.000 | 20 | 3.733.000 | 8 | 1.234.000 | 59.395 | 23.000 |
| SANTANDER (Esp) | 19.349 | 1.355.201 | 1.793.267 | 28.222.000 | 16 | 74.110.600 | 23 | 8.230.000 | 92.680 | 22.208 |
| BANESTO | 8.042 | - 856.000 | 584.755 | 6.147.000 | 14 | 7.948.005 | 13 | 1.910.500 | 72.713 | 22.208 |
| B.SABADELL | 14.291 | 45.204 | 858.584 | 5.933.000 | 15 | 2.609.000 | 8 | 2.730.000 | 60.079 | 21.000 |
| BANKINTER | 3.321 | 148.208 | 219.140 | 3.637.000 | 10 | 1.684.000 | 5 | 600.000 | 65.986 | 22.208 |
| CAIXA | 30.442 | 230.000 | 2.284.000 | 7.392.000 | 22 | 12.023.000 | 11 | 2.685.000 | 75.028 | 19.000 |
| MAPFRE (Esp) | 10.773 | 450.000 | 468.543 | 11.576.000 | 21 | 2.071.000 | 4 | 957.000 | 43.492 | 21.000 |
| *CajaMar* | 6.508 | - 954.000 | 276.908 | 1.000.000 | 25 | 1.700.000 | 7 | 400.000 | 42.549 | 22.000 |
| Unicaja | 4.500 | - 531.000 | 255.845 | 2.314.000 | 15 | 1.781.000 | 9 | 900.000 | 56.854 | 22.000 |
| BMN (a) | 7.040 | - 2.449.625 | 435.811 | 1.600.000 | 9 | 1.887.000 | 8 | 350.000 | 61.905 | 22.000 |
| Ibercaja | 4.213 | - 485.710 | 313.496 | 383.000 | 24 | 3.652.000 | 16 | 300.000 | 74.412 | 20.512 |
| *Kutxabank* | 5.038 | 79.364 | 409.255 | 1.489.000 | 15 | 1.847.000 | 5 | 400.000 | 81.234 | 25.560 |
| Liberbank (a) | 6.157 | - 1.715.000 | 321.423 | 2.595.000 | 13 | 2.201.000 | 10 | 300.000 | 52.204 | 15.954 |
| Bankia (i) | 18.780 | - 18.306.443 | 1.224.088 | 3.096.000 | 9 | 1.470.000 | 5 | 454.000 | 65.180 | 26.000 |
| Catalunya Banc (i) | 7.091 | - 11.854.908 | 467.255 | 1.057.300 | 12 | 2.477.000 | 9 | 300.000 | 65.894 | 26.000 |
| Nova C.Galicia (i) | 6.003 | - 7.391.750 | 591.853 | 1.000.000 | 6 | 2.899.000 | 12 | 300.000 | 98.593 | 26.781 |
| Caja 3 (a) | 2.603 | - 1.042.000 | 225.541 | 1.074.000 | 13 | 2.919.000 | 9 | 690.000 | 86.647 | 26.742 |
| C.España (CEISS) (a) | 5.046 | - 2.511.432 | 284.974 | 590.000 | 5 | 2.375.000 | 14 | 350.000 | 56.475 | 26.000 |
| | 199.411 | | 14.081.821 | 93.843.300 | 278 | 147.117.605 | 189 | 32.760.500 | 70.617 | 22.930 |

**(a)** Entidades con ayudas públicas. **(i)** Entidades además, intervenidas (FROB)

comfia CCOO servicios financieros y administrativos

## ÁREA DE RSE – ISR - SOSTENIBILIDAD

| INFORME DE RETRIBUCIONES SECTOR FINANCIERO COMFIA CCOO Diciembre-2013 | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo / coste de personal medio: | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo / salario mínimo de la plantilla: | % Máximo Ejecutivo / Beneficios | % remuneración total del Consejo / beneficios | % remuneración total del Consejo y alta dirección / gastos de personal |
|---|---|---|---|---|---|
| BBVA | 114 | 379 | 0,68% | 0,90% | 1,35% |
| POPULAR | 21 | 54 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,69% |
| SANTANDER | 89 | 371 | 0,61% | 2,08% | 5,71% |
| BANESTO | 26 | 86 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 2,41% |
| SABADELL | 45 | 130 | 6,04% | 13,12% | 0,99% |
| BANKINTER | 9 | 27 | 0,40% | 2,45% | 2,43% |
| CAIXA | 36 | 141 | 1,17% | 3,21% | 0,85% |
| MAPFRE | 22 | 46 | 0,21% | 2,57% | 2,91% |
| *CajaMar* | 9 | 18 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,98% |
| Unicaja | 16 | 41 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 1,60% |
| BMN (a) | 6 | 16 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,80% |
| Ibercaja | 4 | 15 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 1,29% |
| *Kutxabank* | 5 | 16 | 0,50% | 1,88% | 0,82% |
| Liberbank (a) | 6 | 19 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 1,49% |
| Bankia (i) | 7 | 17 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,37% |
| Catalunya Banc (i) | 5 | 12 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,76% |
| Nova C.Galicia (i) | 3 | 11 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 0,66% |
| Caja 3 (a) | 8 | 26 | -0,07% | -0,10% | 1,77% |
| Caja España (CEISS) (a) | 6 | 13 | Sin sentido. Pérdidas | Sin sentido. Pérdidas | 1,04% |
| PROMEDIOS: | 23 | 76 | | | 1,52% |

**(a)** Entidades con ayudas públicas. **(i)** Entidades además, intervenidas (FROB)

comfia CCOO servicios financieros y administrativos

## ÁREA DE RSE – ISR - SOSTENIBILIDAD

| INFORME DE RETRIBUCIONES SECTOR FINANCIERO COMFIA -CCOO Diciembre-2013 | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo respecto al salario mínimo de la plantilla: | La iniciativa Suiza 1:12 | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo respecto al coste de personal medio: |
|---|---|---|---|
| BBVA | 379 | | 114 |
| POPULAR | 54 | | 21 |
| SANTANDER | 371 | | 89 |
| BANESTO | 86 | | 26 |
| SABADELL | 130 | | 45 |
| BANKINTER | 27 | | 9 |
| CAIXA | 141 | | 36 |
| MAPFRE | 46 | | 22 |
| *CajaMar* | 18 | | 9 |
| Unicaja | 41 | | 16 |
| BMN (a) | 16 | El ratio máximo salario sobre mínimo es de 1:45 en SUIZA | 6 |
| Ibercaja | 15 | | 4 |
| *Kutxabank* | 16 | En las 350 mayores empresas de EEUU, 1:231 | 5 |
| Liberbank (a) | 19 | | 6 |
| Bankia (i) | 17 | En el sector financiero en España (muestra): | 7 |
| Catalunya Banc (i) | 12 | Promedio total: 76 | 5 |
| Nova C.Galicia (i) | 11 | Promedio cotizadas (Banca…): 154 | 3 |
| Caja 3 (a) | 26 | Promedio (ex) Cajas 19 | 8 |
| Caja España (CEISS) (a) | 13 | | 6 |

**(a)** Entidades con ayudas públicas. **(i)** Entidades además, intervenidas (FROB)

## Tabla de ratios clasificada por: cotizadas, ex´cajas sin ayudas, con ayudas e intervenidas. Y ordenadas por ratio (*)

| INFORME DE RETRIBUCIONES SECTOR FINANCIERO COMFIA CCOO Diciembre-2013 | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo / coste de personal medio: | Nº de veces que cobra el máximo ejecutivo / salario mínimo de la plantilla: | % remuneración total del Consejo / beneficios | % remuneración total del Consejo y alta dirección / gastos de personal |
|---|---|---|---|---|
| SANTANDER | 89 | 371 | 2,08% | 5,71% |
| MAPFRE | 22 | 46 | 2,57% | 2,91% |
| BANKINTER | 9 | 27 | 2,45% | 2,43% |
| BANESTO | 26 | 86 | Pérdidas | 2,41% |
| BBVA | 114 | 379 | 0,90% | 1,35% |
| SABADELL | 45 | 130 | 13,12% | 0,99% |
| CAIXA | 36 | 141 | 3,21% | 0,85% |
| POPULAR | 21 | 54 | Pérdidas | 0,69% |
| Unicaja | 16 | 41 | Pérdidas | 1,60% |
| Ibercaja | 4 | 15 | Pérdidas | 1,29% |
| *CajaMar* | 9 | 18 | Pérdidas | 0,98% |
| *Kutxabank* | 5 | 16 | 1,88% | 0,82% |
| Caja 3 (a) | 8 | 26 | -0,10% | 1,77% |
| Liberbank (a) | 6 | 19 | Pérdidas | 1,49% |
| Caja España (CEISS) (a) | 6 | 13 | Pérdidas | 1,04% |
| BMN (a) | 6 | 16 | Pérdidas | 0,80% |
| Bankia (i) | 7 | 17 | Pérdidas | 0,37% |
| Catalunya Banc (i) | 5 | 12 | Pérdidas | 0,76% |
| Nova C.Galicia (i) | 3 | 11 | Pérdidas | 0,66% |
| PROMEDIOS: | 23 | 76 | | 1,52% |

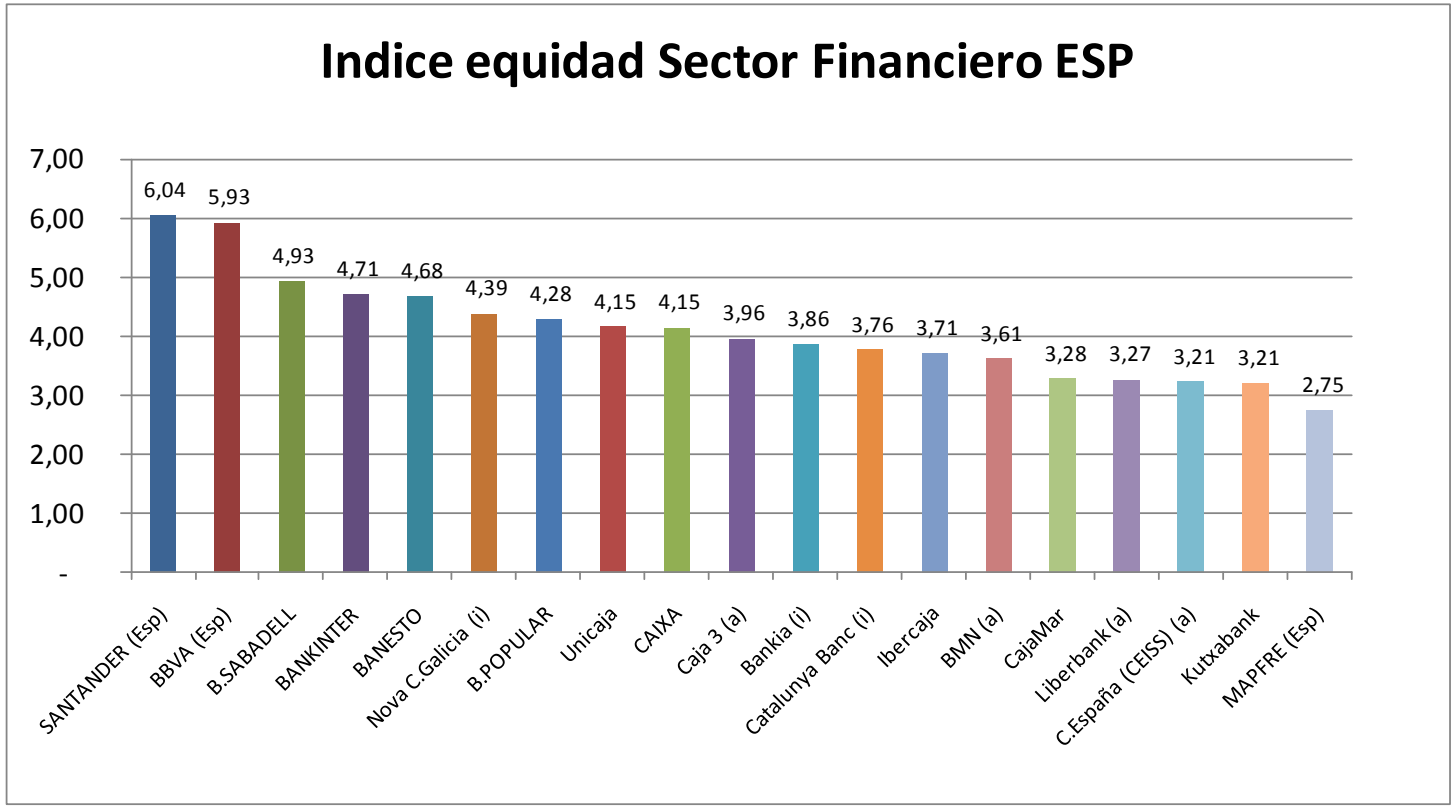
(a) Entidades con ayudas públicas. (i) Entidades además, intervenidas (FROB)

## 4.2 Datos del índice de equidad (Parte B del informe):

**ÍNDICE DE EQUIDAD GLOBAL (Método Eurostat Quintil 20/80) :**

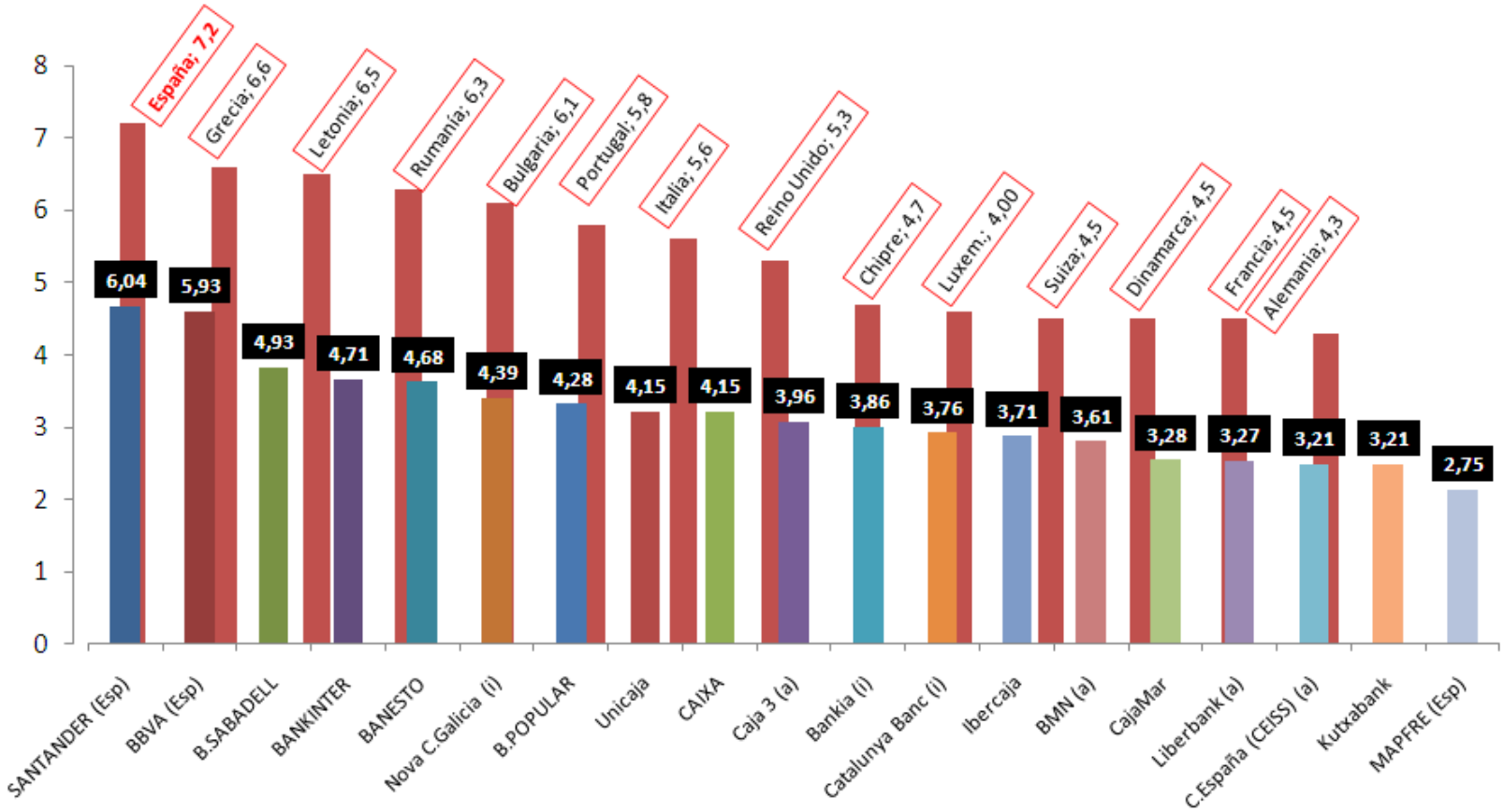
| | PLANTILLA | Un quintil (20%) | Total Gastos de personal | A: Gastos del 20% de más ingresos | B: Gastos del 20% de menos ingresos | Número de veces A/B | Coste del 20% sup. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *BBVA (Esp)* | 26.693 | 5.339 | 2.264.000.000 | 894.095.000 | *150.742.000* | 5,93 | 39% |
| *B.POPULAR* | 13.521 | 2.704 | 803.083.000 | *289.539.200* | 67.605.000 | 4,28 | 36% |
| *SANTANDER (Esp)* | 19.349 | 3.870 | 1.793.267.000 | 780.230.600 | 129.251.320 | 6,04 | 44% |
| *BANESTO* | 8.042 | 1.608 | 584.755.000 | 240.893.505 | 51.468.800 | 4,68 | 41% |
| *B.SABADELL* | 14.291 | *2.858* | *858.584.000* | 393.059.664 | 79.743.780 | 4,93 | 46% |
| *BANKINTER* | 3.321 | *664* | *219.140.000* | 87.663.800 | 18.597.600 | 4,71 | 40% |
| *CAIXA* | 30.442 | 6.088 | 2.284.000.000 | 807.948.000 | 194.828.800 | 4,15 | 35% |
| *MAPFRE (Esp)* | 10.773 | 2.155 | 468.543.000 | 159.905.500 | 58.174.200 | 2,75 | 34% |
| CajaMar | 6.508 | 1.302 | 276.908.000 | 106.658.000 | 32.540.000 | 3,28 | 39% |
| Unicaja | *4.500* | 900 | 255.845.000 | *93.435.000* | 22.500.000 | 4,15 | 37% |
| BMN | 7.040 | 1.408 | 435.811.000 | 152.547.000 | 42.240.000 | 3,61 | 35% |
| Ibercaja | 4.213 | 843 | 313.496.000 | 104.175.000 | 28.097.340 | 3,71 | 33% |
| *Kutxabank* | 5.038 | 1.008 | 409.255.000 | 129.208.000 | 40.304.000 | 3,21 | 32% |
| Liberbank | 6.157 | 1.231 | 321.423.000 | 115.219.000 | 35.250.056 | 3,27 | 36% |
| *Bankia* | 18.780 | 3.756 | 1.224.088.000 | 464.493.600 | 120.192.000 | 3,86 | 38% |
| Catalunya Banc | 7.091 | 1.418 | 467.255.000 | 152.749.300 | 40.597.393 | 3,76 | 33% |
| Nova C.Galicia | 6.003 | 1.201 | 591.853.000 | 178.299.000 | 40.597.393 | 4,39 | 30% |
| Caja 3 | 2.603 | 521 | 225.541.000 | 73.163.000 | 18.468.285 | 3,96 | 32% |
| Caja España (CEISS) | 5.046 | 1.009 | 284.974.000 | 84.310.000 | 26.239.200 | 3,21 | 30% |
| | 199.411 | 39.882 | 14.081.821.000 | 5.307.592.169 | 1.197.437.167 | 4,10 | 36% |

**El 20% de las plantillas con más ingresos suponen el 36% de los gastos de personal. Y ese 20% supone 4,10 veces el coste del 20% que menos gana**




***Gastos de personal del 20% de las personas de la empresa que más ganan, respecto al 20% de los que menos ganan.***
***Índice basado en ratio de quintiles Eurostat.***

**(DOS GRÁFICOS SUPERPUESTOS. ATENCIÓN: LA EQUIDAD DE UN PAÍS DEBERÍA SER MUY INFERIOR (Ratio más alto) A LA DE UNA EMPRESA, YA QUE EN EL PRIMER CASO, PARTE DE LA POBLACIÓN NO TIENE INGRESOS. EN LAS EMPRESAS SE SUPONE QUE ESO NO OCURRE)**



## 5. Una reflexión desde la perspectiva de la Responsabilidad Social. Indicadores.

Los temas salariales han sido excluidos históricamente de los indicadores relacionados con la RSE. Sin embargo se está produciendo un cambio radical en esta tendencia. Factores:

- Las continuas referencias al concepto de 'creación de valor compartido'. Instamos a **concretar** ese valor y la forma de compartirlo.
- La norma orientativa casi universal sobre RSE, la **ISO26000** cita el concepto de equidad como fundamental para la *evaluación* de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- La nueva versión del modelo de elaboración de memorias de sostenibilidad más extendido (la versión **G4 de GRI**) pone énfasis en el concepto de **'materialidad'**: qué es realmente importante respecto a la sostenibilidad de la propia empresa, y respecto a su relación con la sociedad, y qué es realmente importante para sus '**grupos de interés'**.

  Los sindicatos somos representantes legítimos y legitimados de los intereses colectivos dentro y fuera de la empresa. Los trabajadores y las trabajadoras somos también empresa y no sólo tenemos interés, sino también derecho a que los gestores de las empresas las gobiernen adecuadamente, dando satisfacción a los intereses de diversos grupos y no exclusivamente a la de sus propietarios. Y como representantes del grupo de interés 'trabajadores', creemos que para todo ello la cuestión de las retribuciones y la equidad social (incluida también la responsabilidad fiscal) son cuestiones de máximo interés que no podemos dejar al margen.

**'Materialidad' 'Creación de valor compartido'. Valor generado y distribuido. Equidad global, social: incluido el dato de pago de impuestos.**

**En el Consejo Estatal de Responsabilidad Social también se están tratando los temas de retribuciones y estamos proponiendo ratios para una evaluación rigurosa de la equidad en las empresas. En el documento sobre transparencia aprobado por consenso se indica expresamente que la información relevante sobre gobierno corporativo debe aparecer directamente en las memorias de RSE. Las retribuciones de las cúpulas, a las que la CNMV está obligando a informar es parte de esa información relevante.**

**Por otra parte, en las cadenas de valor (proveedores, grupo) también hay una tendencia a valorar los temas salariales. Esto cobra vital importancia en empresas con cadenas productivas internacionalizadas. Son cada vez más utilizados los conceptos 'Salario mínimo vital' o 'Salario decente' (Indicadores ya propuestos por la OIT)**

En la versión actual del modelo de elaboración de informes de sostenibilidad (G3 GRI) ya existen algunos indicadores sobre retribuciones. Pero dado que los indicadores son voluntarios, por ejemplo, en casi ninguna empresa se está calculando correctamente la brecha salarial de género (LA 14). Para su cálculo es necesario conocer las retribuciones fijas y variables por categorías profesionales. También existe una referencia a los **'incentivos sostenibles':**

| | |
|---|---|
| 4.5 | Vínculo entre la **retribución de los miembros** del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (**incluido su desempeño social y ambiental**). |

**En todas las empresas analizadas este indicador se ha dejado en blanco.**

En la **nueva versión de GRI (G4),** presentada en España el pasado 19 de Noviembre se han incluido más indicadores relacionados con los conceptos retributivos. Así lo pedimos desde COMFIA-CCOO en el proceso previo de consultas que estableció GRI. Creemos que no son suficientes (de ahí nuestras propuestas al CERSE y nuestros propios estudios), pero en algo avanzaríamos si simplemente se cumplimentaran y difundieran los resultados de lo propuesto en esta nueva versión. Ofrecemos aquí la relación de estos indicadores salariales.

# ANEXO. Relación y descripción de los nuevos indicadores de GRI (versión G4) relacionados con este estudio .

## RETRIBUCIÓN E INCENTIVOS

Estos contenidos básicos hacen hincapié en las políticas de retribución, a fin de que los acuerdos en este ámbito sean acordes con los objetivos estratégicos de la organización, se alineen con los deseos de los grupos de interés y favorezcan la contratación, la motivación y la retención de los miembros del órgano superior de gobierno, la alta dirección y los empleados.

### G4-33

'…funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social; y la **retribución y los incentivos.**

### G4-51

a. Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución:

   Retribución fija y retribución variable: retribución basada en el rendimiento; retribución en acciones; primas; y acciones de dividendo diferido o acciones transferidas; bonos o incentivos a la contratación; indemnizaciones por despido; reembolsos; y pensiones de jubilación, teniendo en cuenta la diferencia entre los regímenes de prestaciones y los tipos de retribución del órgano superior de gobierno, la alta dirección y todos los demás empleados.

b. **Relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección.**

### G4-52

a. Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.

**G4-53**

Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.

**G4-54**

**Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.**

**G4-55**

Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.

**G4-LA13**

a. Indique la relación entre el salario base y la **remuneración** de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad. ***(indicador sobre brecha salarial de género. Remuneración incluye todos los conceptos salariales: fijos, variables, pensiones, pluses, retribuciones en especie…)***

b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

**G4-EC3**

**COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN DERIVADAS DE SU PLAN DE PRESTACIONES**

a. Si las obligaciones están cubiertas por los recursos ordinarios de la organización, indique el valor estimado de las mismas. b. Si existe un fondo independiente para atender las obligaciones del plan de prestaciones, indique:

qué porcentaje de las obligaciones se calcula que cubren los activos que se han reservado a tal efecto;

en qué se basa dicho cálculo; y cuándo se efectuó el cálculo.

c. Si el fondo externalizado no ofrece una cobertura total de las obligaciones, describa la estrategia adoptada por la empresa para avanzar hacia la cobertura total, y el plazo, si se conoce, en el que la empresa espera alcanzarla. d. Indique qué porcentaje del salario aportan el trabajador y la empresa. e. Indique el nivel de participación en los planes de jubilación (por ejemplo, participación en planes obligatorios o voluntarios, programas regionales o nacionales, o aquellos con impacto financiero).

**G4-EC5**

**RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL DESGLOSADO POR SEXO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS**

a. Cuando la remuneración de un porcentaje significativo de la plantilla se base en la normativa relativa al salario mínimo, indique la relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en los lugares donde se desarrollen operaciones significativas. b. Indique si en algún lugar con operaciones significativas no existe un salario mínimo local o si este es variable, desglosado por sexo. Si se pueden usar como referencia distintos salarios mínimos, indique cuál se está empleando. c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

⇒ **EL ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES se elaborará y presentará anualmente.**

⇒ **Nuevo estudio en próxima entrega: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL.**

Anticipamos un dato: hemos comprobado que son hombres la mayoría de las personas incluidas en los informes de relevancia prudencial del sector financiero identificadas como relacionadas con la gestión de riesgos, y que además tienen unas remuneraciones muy altas. Lo que nos adelanta consecuencias y reflexiones muy interesantes respecto a la relación riesgos/género, objetivos de la entidad y el clima laboral, y también respecto al cálculo correcto del índice de brecha de género en cada empresa.

# 7 Bibliografía. Publicaciones de CCOO directamente relacionadas. Dossier de prensa

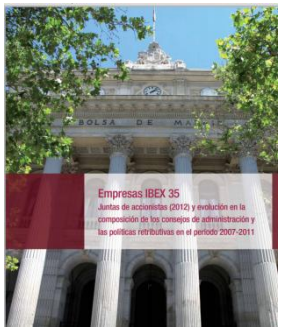
## La lucha por la igualdad. CCOO. **Gaceta Sindical Reflexión y Debate nº20. JUNIO 2013.**

La importancia de la lucha por la igualdad, que vertebra el contenido de este monográfico, tiene su explicación en que ha sido y es un referente histórico de los movimientos sociales y políticos emancipatorios —y entre ellos el del movimiento sindical—. Y lo es porque la igualdad se conjuga con otros conceptos tan importantes como la libertad, la justicia, la solidaridad o la democracia

## Primer estudio sobre retribuciones del sector financiero COMFIA-CCOO:

http://www.comfia.net/andalucia/html/22327.html

## Nuevo estudio del Comité sobre el Capital de los Trabajadores para controlar y supervisar el voto delegado Con la participación de CCOO




SECRETARÍA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE CCOO

## Informe Ibex 35 2012. Se mantiene elevada la distribución de dividendos mientras caen los beneficios y el empleo. El ‘pacto de rentas’: equilibrio empleo, retribución al accionista y las cúpulas de las empresas.

**DOSSIER DE PRENSA. VER:** http://www.comfia.info/noticias/70161.html

Algunos artículos recientes (ver más en nuestro boletín de RSE e Inversión Socialmente Responsable)

**La SEC pide que se publique diferencia salarial entre ejecutivos y empleados**
**Los 15** ejecutivos mejor pagados del Ibex 35 ganaron 127 millones **...**
**A un paso de aprobar ley que exigirá publicar la brecha salarial entre los CEOs y los empleados**
La crisis consagra la doble escala salarial en las empresas
**Los accionistas fijarán los sueldos de los consejeros de las firmas cotizadas**
**La transparencia llega a las retribuciones del Consejo (I Y II)**
**Los consejeros de los grupos del Ibex 35 ganaron de media 562.000 euros en 2012**
Reino Unido publicará los nombres de los empresarios "sinvergüenzas" que no paguen el salario mínimo
**"La gente tiene cada vez más claro que los grandes salarios son un abuso"** Entrevista a David Roth, impulsor de la iniciativa 1:12 para reducir la brecha salarial. El líder de las juventudes socialistas logró que Suiza someta a consulta la diferencia de sueldos
**125 banqueros españoles ganan más de un millón de euros al año**
**Todos cobraron, nadie responde**
**La CNMV publica el Informe Anual del Gobierno Corporativo de 2012 de las compañías del Ibex 35** Noticia con acceso a la descarga del informe

**La CNMV impone más transparencia en las retribuciones de los consejeros (incluye descarga documentos)**
**Sueldos para todos los gustos**
**Desigualdad y grandes empresas**
**Brecha salarial en España: un CEO gana en una hora lo que un asalariado medio en ocho días**
**España es el segundo país de Europa en términos de desigualdad**
**Directivos del Ibex defienden las altas retribuciones de los ejecutivos**
**El sueldo de los consejeros del Ibex sube un 4% en 2011 hasta los 279.300 euros**
**La cúpula empresarial encuentra vías para cobrar más en época de crisis**

**...**