

# IV ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES LA EQUIDAD EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL

## Edición Septiembre 2018

“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 de 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....” La RSE en la Ponencia/ plan de trabajo Federal

**Etiqueta para seguimiento y debate (redes y blog): #RSequidad**

## NOVEDADES DE ESTA EDICIÓN:

- Consolidamos **proyecto permanente y vivo, mediante** actualizaciones, comentarios, nuevas ediciones sectoriales... En las redes y en nuestro blog. Para ello también consolidamos la etiqueta **#RSequidad**, que siempre ha tenido la intención de unir el concepto, amplio y sin vetos, de Responsabilidad Social de las empresas con el de Equidad.
- Abrimos la línea y anticipamos próximos informes en **otros sectores**
- Insistimos en la aportación de las empresas a la protección social instando a la concreción de su **valor compartido**, también a través de su **responsabilidad fiscal** (ver tabla sobre RSE y columna ‘Responsabilidad Fiscal y transparencia’)
- Damos más información respecto a retribuciones, juntas de accionistas y **activismo accionarial**, incluyendo una página con información sobre la **campana y posición de CCOO para las Juntas de Accionistas del IBEX35**
- Novedades en **el dossier** con enlaces a noticias, informes y novedades legislativas. Ver relación de ‘columnas’
- En ‘contexto’ incluimos un apartado sobre los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**Situación del indicador salario máximo/medio conquistado en la SEC (Supervisor de EEUU) y en GRI.** Estrategia para imponer y dar a conocer un ratio de información obligatoria sobre salarios máximos respecto a medias, al menos. Gran parte del mundo empresarial -apoyado por partidos políticos de corte conservador o teóricamente liberales- se resiste a informar sobre estas y otras cuestiones. Sin transparencia no habrá posible evaluación ni ningún avance ante la desigualdad. En nuestro informe puede verse que **sólo 3 de las 15 empresas** incluyen el indicador GRI- ratio máxima retribución / media salarial. Una prueba más de esa resistencia a la transparencia. Ver columna **‘La increíble historia de la legalización de un indicador prohibido’**

**Informe de CCOO sobre indicadores del IBEX35** (Secretaría de Protección Social). Entre los indicadores estudiados en este informe, que se viene presentando anualmente, también se encuentra el de relación máxima respecto a la retribución media de la plantilla.

**Publicación de los informes de la CNMV** : El informe de Gobierno Corporativo está modificando su estructura e Informe sobre las retribuciones de los consejeros de las empresas cotizadas. A destacar: las remuneraciones de los Consejos de Administración del IBEX35 **se han incrementado un 25,1% (edición anterior)** Esto ha sido así durante toda la crisis. Insistimos en que los datos de las retribuciones de los consejeros incluyen todas las remuneraciones, incluidas las indemnizaciones.

**Publicación del informe de remuneraciones de la Autoridad Bancaria Europea (EBA)** en mayo de 2018 (datos del cierre de 2017) Se destaca el dato de los 133 banqueros españoles que ganan más de un millón de Euros (Nuestro informe va más allá de ese límite)

**Actualizamos el dato de las mayores retribuciones mundiales**, dato que escandalizó a la misma Cristine Lagarde (25 gestores que ganaron 1.000 millones de dólares cada uno). Estos sí parecen que han sufrido la crisis: ahora ganan sólo 500 millones. Esta noticia sirve para ilustrar nuestra posición en **contra la teoría de la relatividad respecto a las retribuciones galácticas.**

## 1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

1.1.Introducción.

1.2.Contexto. Continúa la crisis de desigualdad y desempleo en España.  
Desigualdad, riesgos y democracia.

1.3.Tendencias sobre información salarial. CNMV- SEC- GRI- CWC. Información obligatoria/voluntaria. Votaciones salarios directivos juntas accionistas.

## 2. OBJETIVOS

2.1.Transparencia y racionalización de todos los costes de las empresas. Contra la desigualdad desde la negociación colectiva.

2.2.Una propuesta de RATIO DE EQUIDAD salarial para las empresas.

2.3.Nuestras propuestas a gobiernos, partidos políticos, patronales y empresas.

## 3. DATOS Y RATIOS

3.1.Retribuciones de los Consejos, alta dirección y máximas retribuciones. Datos y ratios.

3.2.Especial brecha salarial de género, riesgos y relevancia prudencial

3.3.Ratio Equidad: Metodología Eurostat para países: 20% de mayor ganancia respecto al 20% menor

3.4.Equidad y RSE ¿Están aportando los indicadores propuestos por GRI?  
Evaluación de dos de ellos

4. REFLEXIÓN desde la óptica de la RSE.

## 5. ANEXOS:

5.1.Indicadores GRI-G4 relacionados con las retribuciones.

5.2.[Dossier digital de prensa](#)

5.3.[Dossier digital de informes y estadísticas](#)

### ¿Cómo transformar los incentivos perversos a los objetivos para la sostenibilidad?

Insistimos en la necesaria reflexión sobre los objetivos y retribuciones variables, y su influencia en el clima laboral, prolongaciones jornada, conciliación. En el efecto en los consumidores (clientes) y en la sociedad en general. A nivel global, esos incentivos han influido en los reguladores, regulaciones e instituciones financieras internacionales: los evidentes y continuos conflictos de interés, principal causa de esta crisis sistémica.

El volumen de retribuciones variables sigue aumentando. Es una masa de recursos que queda fuera de los pactos y convenios colectivos. Además, hay otras partidas de gastos también quedan fuera de nuestra participación. Pocas veces se conocen 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. El **indicador propuesto por GRI para los incentivos sostenibles** casi siempre queda en blanco, y aunque alguna experiencia en algún banco, es discutible o anecdótica.

Los efectos de estos incentivos poco sostenibles (y que reciben mayoritariamente hombres) están teniendo un efecto terrible sobre la igualdad de género y la conciliación con la vida privada. En el sector financiero se están generalizando las **prolongaciones de jornada**, con un deterioro insoportable en el clima laboral. Una doble desigualdad: salarial y en el bienestar.

### Los Bancarios no somos banqueros

Una reflexión sobre los efectos de la crisis del sector en el estado de ánimo de profesionales con conciencia y compromiso social

## 1.1.- INTRODUCCIÓN

Presentamos la 4ª edición del informe de desigualdad y equidad del sector financiero español a partir de los datos de cierre del año 2017. Este informe, y las 3 ediciones anteriores, se enmarcan en la línea de acción contra la desigualdad del proyecto global del área de Sostenibilidad y RSE (Responsabilidad Social Empresarial) El proyecto que sigue la línea histórica del movimiento sindical de clase y sociopolítico a favor de la igualdad. Cobra especial importancia en este momento, en el que el **IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC)** ha puesto de relieve las mismas conclusiones de nuestro proyecto: la necesidad de un reparto de rentas, de un sistema y metodología de cálculos de equidad a partir de los balances de las empresas, y la responsabilidad salarial y social en las cadenas de valor. A fin de cuentas, nuestra propuesta es también un sistema de auditoría salarial, pero también de costes, basado en un desglose por tramos de ganancia de las partidas sobre costes salariales de cuenta de resultados. Los indicadores sobre retribuciones, los de impacto fiscal, o los laborales, son parte de los indicadores fundamentales que deberían estar aportando los grandes grupos empresariales.

Hemos mantenido muchas de las descripciones y textos de la edición anterior, actualizado otras, y añadido algunas novedades, tales como más información sobre brecha de género, sobre retribuciones con relevancia prudencial, o sobre cómo están informando las empresas con los indicadores que pretendíamos popularizar en la edición anterior

Volvemos a dar datos concretos y ratios contundentes, también como contrapunto a otros informes, que aunque a veces incluyen conclusiones alarmantes, son de una insoportable levedad respecto a datos directos. Reforzamos la idea e instamos la elaboración de más informes con esta línea de señalamiento claro sobre cómo se reparten las rentas, y no tan generalista (en referencia a ‘Diferencias Abismales’)

**En el contexto del sector financiero**, nuestro informe coincide, mediante datos reales, lo dicho en informes globales, algunos muy recientes: España es el país europeo cuyo sector financiero tiene el **mayor volumen de retribuciones variables de todo el sector (%17)**<sup>1</sup>. También es el país europeo con los **ejecutivos mejor pagados y el 4ª en el que más crecieron los que ganan más de un millón de euros** (ver página sobre el informe de la Autoridad Bancaria Europea EBA) Estas dos cuestiones tienen relación, y explican el ambiente y el clima laboral enrarecido que viven las trabajadoras y trabajadores del sector financiero. Esta sigue siendo la crisis de los incentivos perversos (y atención especial a la modalidad de incentivos en especie, que detectamos se incrementa alarmantemente: regalos, viajes...). La presión comercial vuelve a niveles insoportables, a pesar de la MIDFI y de unos códigos de conducta que siguen siendo decorativos.

---

2. <sup>1</sup> Proyecto “Los Efectos de la Regulación sobre el Empleo en el Sector Bancario en la UE” elaborado por Kantar Live en el marco del Diálogo social europeo en el sector financiero (sindicatos, empresas) ([link](#))

Sin embargo, a pesar de la evidente senda errónea por la que continúa avanzado la política retributiva del sector financiero español tras la reestructuración que le ha llevado a prescindir de más de 90 mil empleos durante los años de crisis, parece que no deja de calar el discurso del conformismo, pensando que poco o nada podemos hacer al respecto.

**En el contexto de desigualdad global, vuelve a repetirse la frase ‘España es el país donde más ha crecido la desigualdad durante la crisis’** Este el titular, ampliamente difundido, procede del reciente informe de Banco de España sobre desigualdad<sup>2</sup>. Y aunque el titular y muchas de sus conclusiones son totalmente ciertas, es en muchos sentidos un informe decepcionante<sup>3</sup>. Respecto a salarios, parece indicar que los datos no son tan malos, con el efecto inacción que puede tener esto (‘no hay nada o poco que hacer’). Aun así, el informe utiliza algunos de los ratios que proponemos popularizar desde nuestro proyecto, tales como el del salario máximo respecto al medio, o el del salario máximo respecto al mínimo. Sobre este último ratio, el informe de Banco España indica que la media de salarios máximos respecto a los mínimos es de muy pocas veces (*dato*). En nuestro informe, damos este dato para cada empresa, y, agárrense: en las empresas del estudio, son ‘normales’ los casos 400, 600, 800 veces. Incluso hay una empresa (no del sector financiero) en el que una persona gana más de 1.800 veces que el que menos gana.

### No es posible que:

- Se diga que la desigualdad en España es alarmante, y en los informes públicos de las empresas o en las estadísticas públicas no aparezcan indicadores consecuentes y alineados con ese dato. En nuestro estudio, sólo tres empresas incluyen el ratio propuesto por GRI (Y no es el mejor ratio, ni mucho menos).

### Los ODS: Oportunidad y ¿burbuja?

Incomprensiblemente (o comprensiblemente, ya que sabemos que la actitud general de las patronales, sus fundaciones y consultoras, apoyadas por el gobierno 'conservador' - conservador y protector un poder desfasado, antisocial y reaccionario contra el cambio, la democracia y la regulación razonable -) las empresas tienden a no informar con estos indicadores en sus informes no financieros (es todo un escándalo lo que está ocurriendo con el indicador salario máximo/media, GRI 102-38), ni el estado ejerce su deber de proteger exigiéndolos, o simplemente, recomendando (han llegado a 'prohibir' los indicadores orientativos que exigía la Ley de Economía Sostenible y el CERSE)



<sup>2</sup> Informe de Banco de España sobre Desigualdad – Junio 2018 ([link](#))

<sup>3</sup> ‘El decepcionante informe del Banco de España sobre desigualdad’ Economistas frente a la crisis. En el artículo se citan y se da acceso además a otros informes alternativos de interés. Cita también la estadística Eurostat usada en nuestro informe y en dos ediciones anteriores <https://economistasfrentealacrisis.com/el-decepcionante-informe-del-banco-de-espana-sobre-la-desigualdad/>

- Se siga divulgando el mal dato de brecha de género del país (en el sector financiero español es un 23% - ver tabla en apartado de datos del informe), y tampoco esto aparezca reflejado de una forma clara, relevante y comparable, en las memorias de las empresas. De nuevo, sólo aparece algo en 3 de las 13 empresas que analizamos
- Se divulgue *urbi et orbe* que el tipo medio real pagado del impuesto de sociedades grandes empresas sea del 14%, y a estas alturas las empresas sigan sin publicar su tipo real pagado por países como ‘huella fiscal’ real . Y en cambio, para más inri, sigan presentando datos e informes absolutamente sesgados, publicitarios y confusos.

Estos son tres de los indicadores que deberían (deben: aun estamos a tiempo) aparecer como consecuencia de la entrada en vigor de la nueva **Directiva 2014/95 / Ley de información no financiera**, cuyo espíritu inicial, que ha ido degradándose, fue el de conseguir que las grandes empresas emitan informes y datos claros, relevantes y comparables sobre su impacto en la sostenibilidad (económica, social, y medioambiental), y cita concretamente *al medio ambiente y los derechos laborales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno*. Para CCOO, los impactos principales sobre los derechos sociales y laborales son los salarios, y la aportación fiscal, de la que depende directamente la protección social de un país. La huella fiscal o la desigualdad salarial son peticiones e indicadores concretos que hemos reclamado a nivel institucional, mediante alegaciones a directiva, con el envío de indicadores –KPI- a la Comisión Europea, a la ley/transposición en España, peticiones en el Consejo de RSE –CERSE-.... Y también reclamamos desde nuestra acción sindical (‘reclamar la **huella fiscal**’ en las empresas se ha incluido en la ponencia/mandato del XI Congreso de CCOO) y en nuestro activismo accionarial (ver apartado sobre campaña de juntas de accionistas)

El análisis de los *informes de información no financiera* que han publicado las doce empresas y que incluimos en nuestro informe ofrecen un resultado absolutamente decepcionante. No podemos encontrar información clara sobre impacto fiscal, ni mucho menos sobre equidad salarial (ver la tabla 10 de nuestro informe en el apartado de datos). La idea de tener informes claros está siendo un fracaso. Para nuestros cálculos sobre equidad hemos tenido que analizar al menos 5 informes de cada entidad (información económico-financiera contenida en las cuentas

### Desigualdad y responsabilidad fiscal de las empresas.

- La protección social de un país depende de la fiscalidad y el poder de recaudación
- Es importante tener clara la diferencia entre elusión y evasión fiscal.

Tasas turísticas, impuesto a tecnológicas, a Amazon y las grandes cadenas de distribución, a la banca... De Seattle a nuestras comunidades autónomas, parece que hay una epidemia de extremistas que quieren exprimir a las pobres empresas.. En España, en este momento, es enternecedor ver al maltratado sector financiero difundiendo informes que intentan demostrar la cantidad de impuestos que pagan, o al sector turístico luchando contra las tasas. Acción, reacción, y confusión.

En el fondo, el problema es que no se sabe cuál es el impacto social de las empresas (las multinacionales, para empezar), ya que los propios estados han ido cayendo en la trampa del dumping fiscal, laboral y social para atraer inversores, y claro, se resisten y colaboran para no ofrecer esa información clara, relevante y comparable tan necesaria para el Derecho a Saber, y para hacer efectivo el Deber del Estado de Proteger.

Toda nuestra estrategia está basada en conseguir esa información. La mencionada Directiva de INF sigue siendo una oportunidad para conseguir una ‘huella fiscal’, por ejemplo. Para nuestras multinacionales y para las de fuera que quieran operar en nuestro país, como *licencia para operar*. Sin trampas. Dijimos que no valían trucos, pero al parecer no se han enterado, y siguen haciendo marketing fiscal. Ampliamos en la [web \(link\)](#)

anuales, los informes de buen gobierno, los informes de retribuciones de la CNMV, los informes de relevancia prudencial, memorias de RSE y/o Sostenibilidad -en los que para colmo predomina la línea publicitaria, añadiendo más confusión-) (Ver recuadro adjunto sobre esta cuestión)

Si en la edición anterior de este informe decíamos que el giro debería ser radical, en este ya vamos a dejar el tono diplomático. El Estado, el gobierno anterior no sólo ha legislado para intentar salir de la crisis recortando salarios, protección social y derechos, sino que además ha seguido las ‘recomendaciones’ de grupos y actores interesados en no visualizar correctamente la desigualdad. En el CERSE, en los procesos relacionados con Buen Gobierno, etc... (Nota sobre el nuevo formato del informe de Gobierno Corporativo) Sin diagnóstico no hay remedio. Sin visualización no hay indignación ni solución. Ha sido un periodo negro en la historia de nuestro país, también enmarcado en un tiempo oscuro a nivel internacional, en el que los promotores del desorden y la desigualdad han ascendido al poder. A veces, argumentando que van a solucionar o a ‘limpiar’ el sistema. Cuando la corrupción, la ineptitud, la estupidez y la codicia alcanza el poder. (Sistema Trump, Berlusconi...)

Los líderes empresariales han tenido éxito en su activismo político y legislativo. Las declaraciones y el compromiso que están dejando por escrito en sus memorias de sostenibilidad han de ser contrastadas con sus declaraciones públicas y las actuaciones de sus fundaciones y *think tanks*. De hecho, este contraste, en formato de tablas/informes serán elementos que iremos difundiendo desde nuestro proyecto. Siempre acompañados con el nombre y remuneración del sujeto declarante (y si es posible, patrimonio acumulado durante la crisis). **Porque puede que esta sea la mayor contribución de las empresas a la equidad (o a la desigualdad): su influencia en legisladores, políticos, medios y reguladores.**

Las comparaciones son odiosas y siempre este tipo de comentarios han sido presentados como populistas o poco rigurosos, pero con la simple comprobación de que **con la retribución de un ‘top’ se pagan 1.000 salarios de 18.000 euros** se tendrían que haber tomado otras medidas para terminar con esta crisis. En nuestro informe damos de nuevo el dato de que **el 20% de las plantillas que menos ganan suponen un aparte ínfima de los gastos de las empresas (en torno a un 7%)**, y es ahí donde se ha intentado aplicar la austeridad, en todos los sectores y ámbitos. Las discusiones, debates, negociaciones salariales (convenios) y resistencias no tienen sentido ante este dato.

Si en la edición que presentamos hace 3 años ya la situación era desesperada, hoy la realidad de la desigualdad en España es aún peor: nada se ha hecho desde el ámbito político y legislativo por atajar el crecimiento de la desigualdad. Al contrario, tal como veníamos repitiendo, se ha hecho caso omiso a nuestra sentencia: la austeridad hacia los que menos ganan no tiene ningún efecto positivo en la economía. El deterioro de lo social, el aumento de la pobreza, la relajación en el control de riesgos (de todo tipo, de los laborales a los financieros, pasando por los climáticos y medioambientales) suponen un coste inmenso, también para el futuro. Si hace 3 años comentábamos los múltiples informes (académicos, públicos, privados, de las IFI’s) estaban dando la alarma sobre la desigualdad,

ahora ya es un clamor. Mucho más en estos últimos meses. Comentamos algunos, aunque al final de este informe, y en nuestra web/blog iremos comentando estos informes y artículos. Sin embargo, algunos de estos informes contienen recomendaciones un tanto desconcertantes, y la mayoría adolecen de datos directos sobre las empresas.

El proyecto tiene varios objetivos:

- Poner en evidencia la desigualdad. No es suficiente el dato de salarios medios. Una transparencia eficaz a través de una visualización clara. Reforzar el papel del Estado, los poderes públicos, los reguladores ...
- Ofrecer datos concretos, sobre un sector, aunque hay pinceladas sobre otros sectores (próximos informes)
- Ofrecer una herramienta para la auditoría salarial y el control y racionalización de costes, con utilidad para los sistemas de gobierno participativo (consejos, comités y procesos de RSE, de buen gobierno, de sostenibilidad integral, de vigilancia), la gestión del cambio (digitalización, crisis, reestructuraciones, negociación de convenios...)
- Alejar el fantasma del conformismo y la inacción: ‘Nada se puede hacer...’ ‘pues me alegro por ellos’

Al final del informe incluimos conclusiones y recomendaciones. Adelantamos aquí las principales:

### Conclusiones:

- El coste del 20% de las plantillas que menos gana es bajísimo respecto al total (7%)
- Los salarios o máximas retribuciones respecto a la media llegan hasta 600 veces.
- La media salarial (o de costes) es un dato muy poco eficaz. Hay diferencias enormes entre colectivo superior, que además existen zonas oscuras (la retribución variable del sector financiero español es la mayor de Europa; los costes y gastos de los directivos no están nada claros...) Que a nivel estadístico se use esta media salarial no ayuda nada al diagnóstico en cualquier plan, en cualquier ámbito, relacionado con la sostenibilidad (ODS en todos los niveles, de países a ayuntamientos)
- La información no financiera sigue siendo confusa. Ni es clara, ni relevante ni comparable (los tres objetivos del la Directiva de información no financiera)
- Transparencia. Hipocresía descarada. Sólo 3 empresas presentan el indicador de desigualdad salarial. Sólo 4 presentan el de brecha de género.
- Las diferencias se acentúan enormemente en las mayores entidades. Los datos confirman las advertencias contra los oligopolios.

### ¿Qué vendemos y cómo lo vendemos?

Hay una relación entre los incentivos y el trato al cliente, los productos que vendemos e incluso con el tipo de empresas que financiamos...

Las y los trabajadores y sus representantes sindicales queremos incidir en esta cuestión en varios frentes:

- Nuestra política de Inversión Socialmente Responsable, fundamentalmente comenzando desde nuestros Fondos de Pensiones

- En relación a lo anterior, incidiendo en el tipo de productos que se ofrecen al público, y cómo se ofrecen.

- Difusión de información en relación a los criterios de prudencia y reducción de riesgos. Ver el reciente [Informe de la EBA \(Autoridad Bancaria Europea\) sobre riesgos y productos](#)



**Todo esto, como contrapunto a la tendencia, de nuevo, a forzar la presión comercial mediante incentivos (regalos, viajes, incluso en formato a veces no demasiado tangibles), pero casi siempre, perversos, para el clima laboral, la conciliación vida/trabajo, y a fin de cuentas, para los clientes y la reputación del sector.**

- Confirmamos la necesidad de poner el foco en los salarios en la subcontratación, en la cadena productiva y de inversión. El informe y los datos están basados en las cuentas anuales de las empresas, como grupo empresarial. Es necesario un desglose de los salarios de las distintas empresas que componen cada grupo.

### Recomendaciones:

- Evidente: subir el salario de los que menos ganan
- Visualizar la desigualdad. Mediante legislación. Los sistemas estadísticos deben incorporar ratios de desigualdad tales como los que usamos en este informe (máximo-media, máximo-mínimo, índice de equidad, desgloses por tramos de ganancia...)
- Concretar la repetida idea de valor compartido (valor generado y distribuido) en la teoría de la RSE y Sostenibilidad.
- Todas estas recomendaciones conectan con la gran recomendación global que es el IV AENC: foco en subidas a los salarios mínimos a trasladar a todos los convenios; énfasis en los salarios en la subcontratación (tomada en sentido amplio); necesidad de control de balances; planes de igualdad. ...

### Relación de /columnas de texto del informe:

- Desigualdad, democracia y transparencia. En la empresa. Desde la empresa.
- **La increíble historia de la legalización de un indicador prohibido**
- **Retribuciones socialmente repugnantes.** Al ejemplo, histórico de las cajas han seguido más ejemplos de retribuciones repugnantes justo antes de la quiebra de una empresa (corre ¡el barco se hunde!), o la comprobación de que han estado acumulando un patrimonio inmenso al tiempo que aumentaban los riesgos, las burbujas... con un coste inmenso también, para el país, los trabajadores y/o los clientes. Y para la credibilidad del sistema, sector, país
- **Trabajo decente, salario decente. Las retribuciones en las cadenas de valor (productivas, de inversión) Los ‘ODS’**
- **Los bancarios no somos banqueros. De los incentivos perversos, a los incentivos para la sostenibilidad**
- **Responsabilidad fiscal de las empresas**
- **Transparencia efectiva. ‘Teniendo en cuenta lo implacable que debe ser la verdad’ - ¿No hay tanto pan?**

Contra la hipocresía, más transparencia, mayor visualización. Ponemos el foco a los llamamientos de los líderes empresarial hacia los recortes y a su activismo liberal- conservador (conservador ¿de qué? Poder y riqueza)

***Teniendo en cuenta lo implacable que debe ser la verdad. Por una Transparencia real y efectiva. Proyecto #RSequidad... [Click To Tweet](#)***

## 1.2 CONTEXTO (válido texto de la edición anterior)

*Desigualdad: todas las estadísticas, todas las alarmas. Retribuciones astronómicas frente a pobreza laboral. Desigualdad, riesgos y Democracia. Más allá de Piketty: una aplicación práctica de sus teorías. Como evitar el fenómeno de la apropiación de la propiedad de la empresa por parte de los gestores. Hacia una evaluación y regulación social del sector financiero. Nuestras propuestas para recuperar la confianza de un sector preocupado por su reputación.*

Si no existen datos para un diagnóstico, es difícil solucionar un problema. Casi a diario se publican informes y estadísticas globales demuestran el aumento alarmante de la desigualdad<sup>4</sup>. Cada vez tenemos más información sobre las retribuciones de las cúpulas de las empresas. Se discute sobre salarios y costes medios pero pocas veces se analiza por tramos de ganancia. Existe un vacío de información sobre otros tramos de retribuciones. Este informe intenta, también, incidir en esa cuestión.

*Desigualdad en España, desigualdad en el mundo. Desde el año 2010 España está en los primeros puestos del ranking Europeo de desigualdad. Eurostat comienza a difundir los datos del año 2014 y ya aparecemos como el peor país del índice (ver gráfico y datos en la página 7). También hace poco la OCDE destacó que nuestro país ha sido en el que más ha aumentado la desigualdad de todo el los países desarrollados. Son evidentes las consecuencias sociales, pero también las económicas de la desigualdad. Desigualdad que también se da en los sacrificios que se han hecho para intentar salir de la crisis: recortes en los gastos sociales. La desigualdad principal es la consecuencia de tener o no empleo. Pero la desigualdad existe también en las empresas, y cada vez es mayor la brecha salarial. Mayor aun si se tiene en cuenta el la subcontratación y a toda la cadena productiva. Los líderes empresariales (algunos de ellos aparecen en este informe) también tienen una evidente influencia en las políticas relacionadas con la desigualdad, demostrada en sus declaraciones públicas y en la actuación de las asociaciones y fundaciones a los que pertenecen y financian.*

Observamos cierto ‘relativismo’, del que se debería huir, respecto a las máximas retribuciones ¿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? (Una referencia es la ‘denuncia indignada’ de Cristine Lagarde sobre 25 gestores de fondos que ganan unos 1.000 millones de dólares ¡Cada uno!<sup>5</sup>)

¿Es sostenible el discurso sobre la ‘retención del talento’ para justificar retribuciones o indemnizaciones de hasta 16 millones de euros para una sola persona o salarios medios de más de 600.000 € para un grupo de directivos?

---

<sup>4</sup> Ver los dos anexos digitales, uno con artículos de prensa que iremos actualizando, y el otro con informes ( INE, OCDE, Eurostat, ONU, sindicatos, escuelas de negocios, ámbito académico, ongs y fundaciones privadas...)

<sup>5</sup> Actualización: los 25 gestores de fondos que más ganan también sufren y este año han ganado la mitad: una media de 500 millones de euros cada uno ([ver en dossier](#): ‘Contra la teoría de la relatividad aplicada a los sueldos galácticos’)

Tener una buena información sobre las retribuciones evitaría el efecto *apropiación de la empresa* por parte de los gestores. Son demasiado frecuentes los casos de retribuciones de gestores por encima de los intereses de los accionistas, en contra de la sostenibilidad de la propia empresa. Por supuesto, en contra de los intereses de sus trabajadoras y trabajadores.

Pero además existe un efecto mucho más perjudicial. Los intereses para mantener o mejorar el estatus de máximas retribuciones llega a influir sobre la política, regulaciones y reguladores, e incluso en las Instituciones Financieras Internacionales (¿pensaban los tres últimos directores gerentes del FMI en el Bien Común?)

Esta crisis, sistémica, y las recetas para intentar salir de ella, son la prueba. Los mismos campeones de los rankings de retribuciones (algunos, en este informe, aunque el fenómeno se da en todos los sectores) son los impulsores de recetas de austeridad y reformas como la laboral española, o como las que se han impuesto a países como Grecia, basada en recortes a los más débiles y que, como evidencian los datos, no se aplican ellos mismos. Este informe tiene relación con las teorías de Thomas Piketty sobre la concentración del poder y cómo un grupo importante de agentes comienzan a estar más preocupados por mantener su estatus que de la sostenibilidad de sus empresas, de un país, o cuando se asocian entre ellos a nivel internacional, de todo el sistema económico mundial.

Se suceden las reestructuraciones y regulaciones de empleo, y creemos que demasiadas ocasiones se producen despidos antes que reducir las elevadas 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.

*De nuevo proponemos utilizar la metodología de cálculo de Eurostat para medir la contribución de las empresas a la equidad global de un país:*

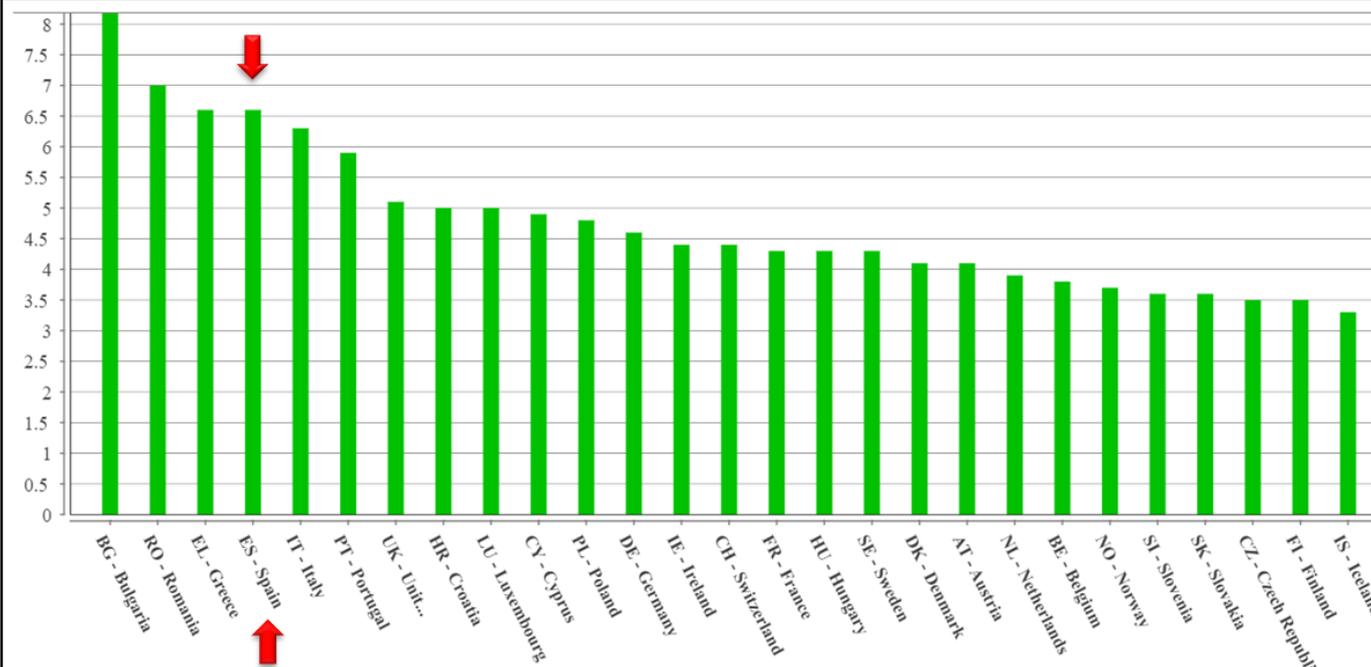
4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español - Contexto



Income quintile share ratio (S80/S20) (source: SILC)

The ratio of total income received by the 20 % of the population with the highest income ... [more](#)

**Contexto:** España, el país más desigual de Europa, y además, el país desarrollado del mundo en el que más crece la desigualdad. Eurostat aun no tiene los datos del 2017 de todos los países, pero ya aparecemos de nuevo como 'líderes'. **ACTUALIZADO A 30/05/2018**



geo/time	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU (27 countries)	5	5	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.2	5.2	5.2
Belgium	3,9	4,1	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8
Bulgaria	7,0	6,5	5,9	5,9	6,5	6,1	6,6	6,8	7,1	7,9
Czech Republic	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5
Denmark	3,7	3,6	4,6	4,4	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1	4,1
Germany	4,9	4,8	4,5	4,5	4,5	4,3	4,6	5,1	4,8	4,6
Estonia	5,5	5,0	5,0	5,0	5,3	5,4	5,5	6,5	6,2	5,6
Ireland	4,8	4,4	4,2	4,7	4,6	4,8	4,7	4,9	4,5	4,4
Greece	6,0	5,9	5,8	5,6	6,0	6,6	6,6	6,5	6,5	6,6
Spain	5,5	5,6	5,9	6,2	6,3	6,5	6,3	6,8	6,9	6,6
France	3,9	4,4	4,4	4,4	4,6	4,5	4,5	4,3	4,3	4,3
Croatia	:	:	:	5,5	5,6	5,4	5,3	5,1	5,2	5,0
Italy	5,4	5,2	5,3	5,4	5,7	5,6	5,8	5,8	5,8	6,3
Cyprus	4,4	4,3	4,4	4,5	4,3	4,7	4,9	5,4	5,2	4,9
Luxembourg	4,0	4,1	4,3	4,1	4,0	4,1	4,6	4,4	4,3	5
Hungary	3,7	3,6	3,5	3,4	3,9	4,0	4,3	4,3	4,3	4,3
Netherlands	4,0	4,0	4,0	3,7	3,8	3,6	3,6	3,8	3,8	3,9
Austria	3,8	4,2	4,2	4,3	4,1	4,2	4,1	4,1	4,0	4,1
Poland	5,3	5,1	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8
Portugal	6,5	6,1	6,0	5,6	5,7	5,8	6,0	6,2	6,0	5,9
Romania	8,1	7,0	6,5	6,1	6,2	6,6	6,8	7,2	8,3	7,2
Finland	3,7	3,8	3,7	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6
Sweden	3,3	3,7	4,0	3,8	4,0	4,0	4,0	4,2	4,1	4,3
United Kingdom	5,3	5,6	5,3	5,4	5,3	5,0	4,6	5,1	5,2	5,1
Iceland	3,9	3,8	4,2	3,6	3,3	3,4	3,4	3,1	3,4	3,3
Norway	3,5	3,7	3,5	3,4	3,3	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7
Switzerland	4,7	4,9	4,8	4,5	4,5	4,4	4,2	4,4	4,5	4,4
Suisse		4,7	4,9	4,8	4,5	4,5	4,4	4,2	:	:

**EUROSTAT: Ratio Quintiles S80/20.** En este índice se basa nuestro cálculo de equidad, aplicado a empresas. Número de veces de la renta del 20% de la población con más renta, respecto a la del 20% de población con menos renta (más operativo que el índice de Ginni). Según el indicador de desigualdad en la distribución de la renta de la oficina estadística de la Comisión Europea (Eurostat), España, desde el año 2010 está en los primeros puestos de la Unión Europea en desigualdad en la distribución de la renta, dejando atrás a países con un menor nivel de desarrollo y sistemas tributarios poco desarrollados y obsoletos, con niveles de renta per cápita y un Estado de Bienestar muy inferior.

## 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. Ejemplos:

- 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, de buen gobierno (modificado recientemente, reforzando las *recomendaciones* sobre RSE, que no consideramos suficientes, vista su utilidad anterior) y sobre todo, los **informes de relevancia prudencial**.
- La votación de los informes, la política, e incluso la aprobación de las retribuciones en las **Juntas de Accionistas**. Se está elaborando una nueva directiva (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.13-14), 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 relacionados con las retribuciones)
- En **EEUU** la Securities and Exchange Commission (**SEC**) ha determinado la obligatoriedad de aportar este importante 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). (Información actualizada. Ver detalles sobre la resistencia empresarial y aliados políticos [en el dossier](#))
- **La iniciativa Suiza 1/12**, que proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque esta propuesta se rechazó en referéndum, 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. **Nosotros no olvidamos la idea: incluimos el ratio de la retribución máxima respecto al salario mínimo estimado de cada empresa.**

### '¿No hay tanto pan?'

Es evidente que la salida de la crisis podría haberse realizado de otra manera. Casi lo más indignante es que muchos de estos líderes (no todos) han utilizado su poder mediático, y sobre todo político, en hacia una legislación perversa y una regulación laxa respecto a la equidad. Y no sólo ha sido un uso descompensado de la austeridad hacia los más débiles para intentar salir la crisis (una salida muy poco estable), sino que parece que la intención es consolidar esta situación de desigualdad, convirtiéndola en endémica. Muchos de estos líderes siguen en la misma línea, según sus declaraciones. Han tenido un evidente éxito en su activismo hacia la desigualdad, sobre todo a través de sus poderosas fundaciones y think tank's.

### Los salarios de la cadena productiva. Pobreza laboral, salario mínimo vital, Trabajo Decente

En nuestra acción sindical cada vez prestaremos más atención a la información sobre retribuciones en las cadenas productivas (contratas, subcontratas, empresas del grupo, trabajo temporal, uso de empresas multiservicio, autónomos). Los empresarios parecen estar de acuerdo, y esta cuestión también ha sido incluida en el **AENC** (ver nota más adelante), en el aspecto referido a los derechos de información. Hay abusos en torno a las iniciativas de emprendimiento, voluntariado, becarios y trabajos en prácticas.

Además, el salario mínimo en España es claramente insuficiente, como llevamos denunciando hace mucho y han confirmado varios organismos de referencia. Cuestión que tiene que ver con la Carta Social Europea.

Nuestra propuesta es la acción sobre la información de bajos salarios en toda la cadena productiva, y en el sector financiero, en la cadena de inversiones, sobre las que en posteriores ediciones de este informe incluiremos datos y ratios: trabajo decente, salario mínimo vital. Conceptos relacionados con iniciativas sobre RSE e ISR

**4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español - Contexto**

**Contexto Sector financiero.** Informe de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre los mayores salarios

**Los banqueros europeos que ganan más de un millón de euros**

Resumen en su web: (Informe 2018 datos 2016)

A pesar de la drástica reducción de empleo en el sector (más de 90.000 empleados menos):

Somos el **4º país con más ejecutivos que ganan más de 1 millón (152 personas)**

Su ganancia media es de 2,14 millones de Euros

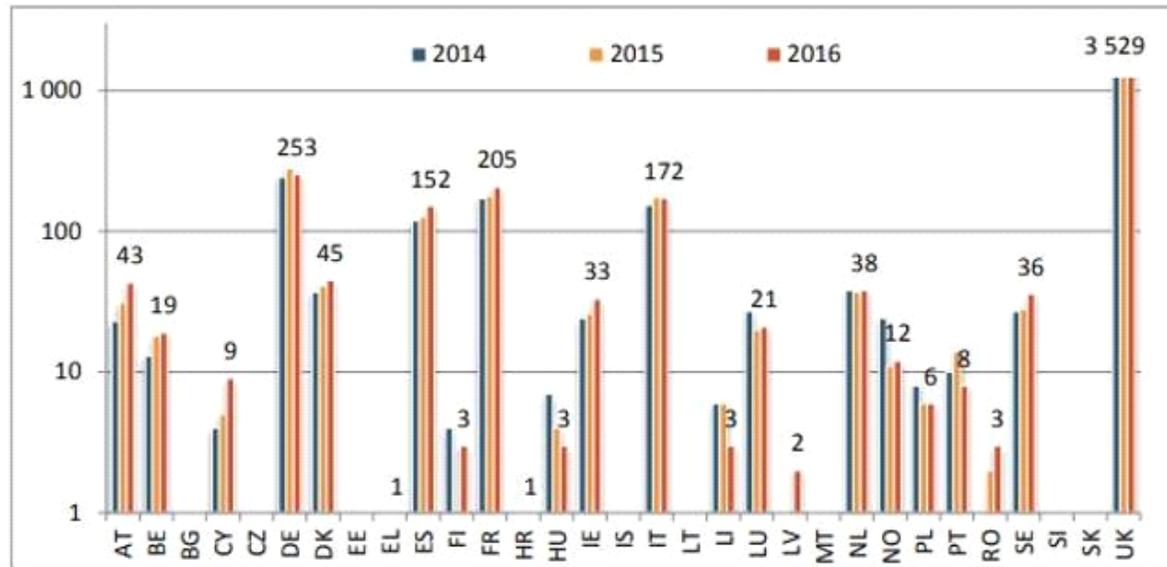
España es el **país con el mayor crecimiento** de ejecutivos mejor pagados: un 20% más que en 2015

El informe está enfocado al personal identificado en relación a los riesgos.

Está relacionado con los **informes de relevancia prudencial** que analizamos aquí con más profundidad



Figure 2: Number of high earners by Member State (values shown refer to 2016; logarithmic scale)



Evolución de banqueros con sueldos por encima del millón de euros en países UE (Autoridad Bancaria Europea)

Austria	43
Belgica	19
Chipre	9
Dinamarca	45
<b>Alemania</b>	<b>253</b>
<b>España</b>	<b>152</b>
Finlandia	3
<b>Francia</b>	<b>205</b>
Grecia	1
Croacia	1
Hungría	3
Irlanda	33
<b>Italia</b>	<b>172</b>
Lichtenstein	3
Luxemburgo	21
Letonia	2
Holanda	38
Noruega	12
Polonia	6
Portugal	8
Rumania	3
Suecia	36
<b>Reino Unido</b>	<b>3.529</b>
<b>Total</b>	<b>4.597</b>

**Llamativo el nº de banqueros ingleses que cobran más de 1 millón. Reflexiones sobre la City y el Brexit**

**Pero ¿qué ocurre con los que ganan una cantidad importante, pero menor del millón? Porque tal como venimos insistiendo, no es suficiente ese dato. Lo veremos a continuación. Hemos analizado el apartado sobre retribuciones de los informes de relevancia prudencial de cada una de las entidades.**

## LA DESIGUALDAD Y LOS INVERSORES



Este estudio es también la aportación de CCOO a la campaña del Comité del Capital de los Trabajadores, del que somos miembros (Órgano de la Confederación Sindical Internacional parte también de la TUAC –órgano sindical consultivo de la OCDE) 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 publicación de CCOO/CWC: ['Proxi Vote Review' edición 2014](#))

Country	Company	Executive	Year of salary	Compensation (USD) <sup>1</sup>	Result of Say on Pay vote <sup>2</sup>
	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%
Australia	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%
	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%
Canada	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%
	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%
USA					

**Anexo: Campaña CCOO Juntas de Accionistas 2018 - Área Federal de RSE / ISR/ Sostenibilidad**

**Retribuciones y activismo accionarial.** Participamos en una campaña a nivel internacional, a través del Comité del Capital de los Trabajadores (CWC, órgano de la Confederación Sindical Internacional - CSI- y a la TUAC, el comité sindical asesor de la OCDE. Nuestra estrategia de **evaluación sociolaboral** de las empresas cada vez tiene más relación con nuestra evaluación de la **gestión empresarial**, que en las Juntas aparece como un punto específico del orden del día. Tema central de nuestra evaluación es la **lucha contra la Desigualdad salarial** (Relacionada casi siempre en varios puntos del orden del día. Como puede verse en los informes adjuntos, en casi todas las juntas estamos recomendando votar en contra de estas retribuciones, que han sido escandalosas durante toda la crisis). Por fin parece que hay algún signo de que comienza a contemplarse la **avaricia como un riesgo financiero**.

Las Juntas son un buen momento para reactivar nuestro plan de trabajo: elaboración y difusión de nuestros informes, a usar incluso en la posible intervención con voz en el acto de la Junta (a veces muy difícil de gestionar, por lo que utilizamos métodos alternativos de visualización de nuestra posición). Al votarse como punto separado del orden del día, cada vez hay mas contestación a las retribuciones (anexo 'casos sonados'). El formato del informe para la posición sindical respecto a los puntos que se votan en las juntas está estandarizado y acordado en el CWC.

- <https://qoo.gl/0Rn2Xr> **Link a nuestro modelo de análisis** (elementos para 10 bloques/objetivos incluidos en Ponencias) [Link 2 \(ampliación\)](#)
- <https://qoo.gl/tixhr2> **Link a nuestros ejemplos de evaluaciones**
- <https://qoo.gl/Eq2BxN> **Link a nuestra estrategia y plan de trabajo contra la DESIGUALDAD** (Informes, metodología...)

**Link a espacio con los documento de posición CCOO para las juntas de accionistas del ibex35 (pendiente de actualizar) Los documentos de las juntas de este informe:**

Posición CCOO para Junta (link a informe)	Empresa	Fecha	Doc. Junta	Informe RSE	Comunicado Sección Sindical (Link)	+Comunicados / (acceso videos)
<a href="#">Link 2018</a>	BANCO SANTANDER	23/03/2018	<a href="#">link</a>	SANTANDER	<a href="#">SI</a>	
<a href="#">Link 2018</a>	BBVA	15/03/2018	<a href="#">link</a>	BBVA	<a href="#">Si</a>	<a href="#">Intervención Junta 2018</a>
<a href="#">Link 2018</a>	BANCO SABADELL	19/04/2018	<a href="#">link</a>	B.SABADELL		
<a href="#">Link 2018</a>	BANKINTER	22/03/2018	<a href="#">link</a>	BANKINTER		
<a href="#">Link 2018</a>	CAIXABANK	06/04/2017	<a href="#">link</a>	CaixaBank	<a href="#">Varios (ver 1º)</a>	<a href="#">Intervención Junta 2018</a>
<a href="#">Link 2018</a>	BANKIA	10/04/2018	<a href="#">link</a>	Bankia		
<a href="#">Link 2018</a>	MAPFRE	09/03/2018	<a href="#">link</a>	<a href="#">Link</a>		
<a href="#">Link 2018</a>	DIA	20/04/2018	<a href="#">link</a>	<a href="#">LINK</a>		
<a href="#">Link 2018</a>	MELIA	07/06/2018	<a href="#">link</a>	<a href="#">LINK (*)</a>	(*) Informe RSE 2018 pendiente	
<a href="#">Link 2018</a>	NH Hoteles	21/06/2018	<a href="#">link</a>	<a href="#">LINK</a>		
<a href="#">Link 2018</a>	INDRA	28/06/2018	<a href="#">link</a>	<a href="#">LINK</a>		

[Informes Observatorio RSC](#) **Para nuestro posicionamiento prestamos atención a los informes del Observatorio de RSC sobre el Ibx 35 (aunque los análisis siempre son del año anterior) Acceso a descarga de informes individuales de las empresas vinculadas a la Federación de Servicios de CCOO**

[Descarga tabla](#)

**A TENER EN CUENTA (Para junta o análisis/informes posteriores):**

- Relación como shareholders (accionistas)
- Relación sindicato como stakeholder (representantes del grupo TRABAJADORES) (procesos RSE)
- Gestión del cambio (diálogo social en procesos de reestructuración)
- Exigencias de responsabilidades. Uso perverso de códigos de conducta. Protección a denunciantes
- Desigualdad versus 'Equidad': Remuneraciones, bonus y crisis de los 'incentivos perversos'
- Clave: relación de riesgos (insensatos; sistémicos) con remuneraciones socialmente repugnantes
- Productos/clientes. Contra Presión comercial: riesgos psicosociales y control horario.
- Nuestros (contra) informes/encuestas tipo 'la mejor empresa para trabajar'
- Empleo real, calidad. También en Cadena Productiva (ver vídeo '¿Cuál es la fuerza laboral real de tu empresa?' Nacional (Nota Multiservicios...) e Internacional)
- Derecho a saber y derecho a la participación organización del trabajo
- Responsabilidad fiscal de las empresas. Contribución a la Protección Social. Tipo fiscal real y pagos por países
- Citar controversias - 'Hechos relevantes RSE'



## 2. OBJETIVOS FUNDAMENTALES:

**El empleo, la pobreza laboral, y la desigualdad emergencias nacionales.** 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.

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 de la cuenta de resultados de las empresas, determinante para su sostenibilidad económica. 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.

### HACIA LA EQUIDAD MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En busca del equilibrio, sostenido y sostenible - Nunca dejaremos de reivindicar el denominado 'pacto de rentas'

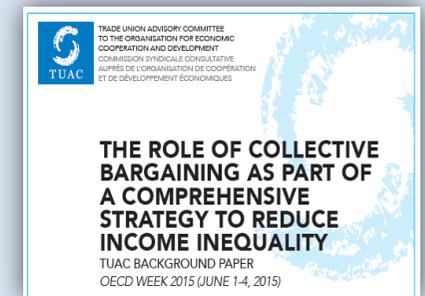
A fecha de publicación de este informe, se acaba de firmar el nuevo AENC (el IV)

Los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) han tratado de incidir en la moderación de todas las rentas (capital y trabajo), junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, de forma que se permita mejorar el endeudamiento y la competitividad de las empresas. Evidentemente, la parte empresarial se resiste a cumplir con su compromiso.

El AENC III ya insistía en el derecho a la información sindical, especialmente sobre temas retributivos y cadena productiva. Esto será fundamental para lograr frenar el avance de la pobreza laboral. Existe una oportunidad: la conexión con los ODS, trabajo decente, salario decente y debida diligencia)

Desde CCOO estamos haciendo propuestas concretas para incluir la Sostenibilidad, el Buen Gobierno y la RSE en los nuevos convenios, y en todos los procesos de diálogo social e institucional. La lucha contra la desigualdad es parte central en todas estas líneas de trabajo.

Nuestra Federación ha incluido la Sostenibilidad, el Buen Gobierno y la RSE en las propuestas para los **convenios del Sector financiero**.



[Ver la publicación](#) de la TUAC, el órgano sindical asesor de la OCDE:

## 2.3 Nuestras propuestas, peticiones, recomendaciones (a gobiernos, reguladores, empresas, asociaciones empresariales...)

- Se debe legislar a favor de una información clara, relevante, comparable y accesible (la información voluntaria no es suficiente)
- La información relevante debe aparecer en la memoria de sostenibilidad/de información no financiera (incluidas multas, faltas, sanciones, estadísticas...)
- Debe generalizarse el uso de indicadores de consenso (OIT, OCDE, ONU, GRI...) y se han de cumplimentar correctamente en las memorias (tras 10 años, sigue sin hacerse)
- Hay una oportunidad en el proceso de determinación de los indicadores Directiva Información no financiera.
- Exigimos el cumplimiento de la ley Economía Sostenible respecto a la cuestión de indicadores y memorias
- La información orientativa de órganos asesores y consultivos debe ser firme y clara, más allá del fomento de 'buenas prácticas' (CERSE, Observatorios sectoriales)
- Debe fomentarse (legislación y fomento) información y participación sindical/social. En relación al Derecho a saber, y al derecho a la participación en la organización del trabajo
- Debe facilitarse el avance hacia la equidad mediante la negociación colectiva
- Debe facilitarse (legislación y fomento) la participación sindical en consejos consultivos, comités de sostenibilidad y de buen gobierno.
- Las empresas deberían facilitar los datos sobre salarios y **costes** ordenados por nivel de ganancia.
- En todas las todas las empresas debe conocerse el número de personas con salarios (y *costes*) mayores a 200.000 € (mediante legislación e información *voluntaria*, en tanto no exista ley), más allá de los 500.000 € que indican la EBA y BCE para el sector financiero.



[www.TuSalario.es](http://www.TuSalario.es) Este proyecto es también una contribución de CCOO a la iniciativa **'TU SALARIO'**

### CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



En este informe hemos prestado especial atención a la Brecha Salarial de Género, incluyendo una tabla sobre si la empresa reconoce la existencia de esta brecha en sus memorias de sostenibilidad, y sobre si está teniendo en cuenta al Plan de Igualdad (página 20). Sorprendentemente, sólo tres de las quince empresas analizadas reconocen la existencia de esa brecha en los informes, y la mayoría tampoco hacen apenas referencias a la situación del Plan de Igualdad. Esta situación viene repitiéndose desde que las empresas elaboran este tipo de informes, a los que los inversores prestan cada vez más atención. Si no existen datos, es muy difícil que pueda resolverse un problema

Pero también hemos hecho una estimación, novedosa, sobre el volumen de 'retribución prudencial' (véase la tabla de la página 15). Véase también:

[Resolución](#) de la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC) sobre brecha de género (Junio 2015)

Descargar la guía de la [CES Negociando Igualdad](#)

Proyecto europeo [ACCTIOON Equal PAY](#)

### 3. DESCRIPCIÓN. DATOS DEL ESTUDIO

El estudio se ha llevado a cabo en las **12 mayores** empresas del sector financiero (el 86,6% del sector). 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.

**Los ratios sobre las retribuciones de las cúpulas no son suficientes.** 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.

#### VISIÓN GLOBAL DE LA EQUIDAD EN LA EMPRESA: COMBINACIÓN DE TODOS LOS RATIOS DE ESTE ESTUDIO



### Metodología del cálculo de equidad

(Ver [artículo en el blog](#) y [vídeo explicativo](#) elaborado por nuestro canal Servicios-TV)

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 queremos tener 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 de la cuenta de resultados 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**

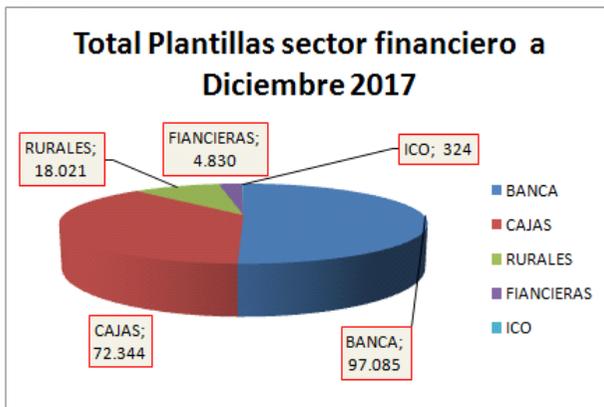
**Fuentes de información (pendientes de actualizar, ya que faltan informes y anuarios):**

- Memorias de RSE (o 'informes integrados') en la web de cada empresa
- Información de las Secciones Sindicales y estadísticas de nóminas
- Informes anuales de retribuciones CNMV: <http://www.cnmv.es/portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?TipoInforme=6>
- Informes de Gobierno Corporativo (cotizadas) (ídem)
- Memorias financieras e 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 (Cajas)

### 3.- DATOS Y RATIOS.

A continuación ofrecemos las tablas de datos y ratios del estudio:

## IV Estudio retribuciones Sector Financiero - 2018 - Datos a cierre 2017



**Muestra del estudio (casi todo el sector) Empleados:**

Banca	82.025
Ahorro	82.211
Rurales:	6.435
<b>TOTAL:</b>	<b>170.671</b>

Del total sector: 192.604

**El sector ha perdido más de 90.000 empleos durante la crisis. Sin embargo...**

Bancos globales	Activo mundial	Empleados mundo	Beneficio mundial
Santander	1.444.304.795	202.251	8.207
BBVA	690.058.763	131.856	4.762

(dato anuario)

Informe RSE	Informes relevancia prudencial	Informe Remuneraciones CNMV	Activos (mill.)	Empleados grupo (Esp)	Gastos de Personal (miles €)	Beneficios (Mill. €)	Gasto de personal medio (€)	Media de salarios mínimos	Media de salarios máximos
SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	492.415	21.775	2.109.000	3.006	96.854	22.208	713.125
BBVA	BBVA	BBVA	400.083	26.633	2.382.000	2.083	89.438	25.500	628.252
B.SABADELL	B.SABADELL	B.SABADELL	221.348	25.845	1.573.560	805	60.885	21.000	504.242
BANKINTER	BANKINTER	BANKINTER	71.333	7.772	498.494	495	64.140	22.208	280.161
CaixaBank	CaixaBank	CaixaBank	383.186	36.972	2.981.413	1.719	80.640	25.000	330.705
Bankia	Bankia	Bankia	213.932	17.757	1.389.897	494	78.273	26.000	331.525
Kutxabank (*)	Kutxabank	Kutxabank (*)	57.442	5.963	434.393	303	72.848	25.560	175.800
Unicaja (*)	Unicaja	Unicaja	56.332	7.200	401.073	138	55.705	22.000	157.071
Ibercaja	Ibercaja	Ibercaja	53.107	5.581	458.588	138	82.170	20.512	107.732
Liberbank (*)	Liberbank	Liberbank	35.462	4.123	249.669	-302	60.555	15.954	131.881
Abanca	Abanca	Abanca	50.784	4.615	314.996	367	68.255	25.000	230.945
CajaMar	CajaMar	CajaMar (*)	40.507	6.435	340.980	80	52.988	22.000	220.370
<b>TOTALES:</b>			<b>2.075.931</b>	<b>170.671</b>	<b>13.134.063</b>	<b>9.327</b>	<b>71.896</b>	<b>22.745</b>	<b>317.651</b>

Este es un informe vivo, parte de un proyecto mayor. Las actualizaciones, ampliaciones y posibles correcciones se irán difundiendo a través de nuestra web, blog y redes sociales - twitter- mediante la etiqueta #Rsequidad (Responsabilidad Social y Equidad)

Se utilizan los DATOS DE LOS INFORMES CONSOLIDADOS (GRUPO), aunque el gráfico superior incluye sólo a empleados de las oficinas bancarias. Ampliaremos (y actuamos) más sobre salarios en cadena productiva (Argumento / línea de trabajo sobre *diligencia debida*, responsabilidad subcontratada, salario decente/ODS's)

Anticipamos dos conclusiones: 1, que la reconversión del sector, y la salida de la crisis se podría estar haciendo con una mayor equidad (y menor sufrimiento de los que menos ganan). Y 2, que queda confirmado el peligro de oligopolio, también respecto a la concentración de la masa salarial, y de poder, en un grupo de directivos (*teoría de la agencia*), que pueden verse tentados incluso a constituir su propio sindicato.

#### 4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español

##### Consejos de administración y retribución máxima

ENTIDAD	<a href="#">Informe de Remuneraciones CNMV</a>	Retribución total Consejo Admón.	Personas	Mujeres	% Mujeres Consejo	Máxima Retribución	Ratio máximo / coste medio plantilla banco
SANTANDER	<a href="#">Si</a>	31.683.000 €	16	6	38%	10.582.000 €	109
BBVA	<a href="#">Si</a>	18.750.000 €	15	3	20%	6.749.000 €	75
B.SABADELL	<a href="#">Si</a>	12.368.000 €	18	2	11%	5.976.000 €	98
BANKINTER	<a href="#">Si</a>	4.205.000 €	11	4	36%	1.306.000 €	20
CaixaBank	<a href="#">Si</a>	7.490.000 €	20	4	20%	2.791.000 €	35
Bankia	<a href="#">Si</a>	3.180.000 €	11	1	9%	800.000 €	10
Kutxabank	<a href="#">IGC</a>	2.254.000 €	16	3	19%	849.000 €	12
Unicaja	<a href="#">Si</a>	2.606.000 €	13	3	23%	754.000 €	14
Ibercaja	<a href="#">IGC</a>	1.439.000 €	14	2	14%	494.000 €	6
Liberbank	<a href="#">Si</a>	1.670.000 €	14	4	29%	442.000 €	7
Abanca	<a href="#">IGC</a>	1.852.000 €	9	1	11%	2.542.000 €	37
CajaMar	<a href="#">IGC</a>	3.119.000 €	14	3	21%	1.000.000 €	19
		<b>90.616.000 €</b>	171	36	<b>21%</b>	<b>34.285.000 €</b>	

\* En el caso de **Bankia**, hay dos consejeros más que cobran **800 mil €**. Además, el ex presidente de **BMN se incorporó con un salario de 500.000 € más variable** (con fecha enero 2018 pero creemos importante citarlo)

**Bankia, Ibercaja, Liberbank, Abanca, al estar intervenidas, sus remuneraciones tenían un límite de 300,000 €. Evidentemente, ya no lo tienen.**

**Insistimos en que hay importes similares en todo el ibex 35 y en otras empresas, cotizadas o no . La desigualdad no es exclusiva del sector (ver las dos tablas anexas)**

**El importe acumulado durante los años de crisis (20, 25, 30 o 40 millones de € en 5 años) y los saldos acumulados en planes de pensiones de algunos Consejeros no son compatibles con el clima de austeridad del que hablan: 88, 78, 64, 47, 40 millones de € !!!!**

### Anexo - 4º Informe de Retribuciones

#### La desigualdad en otros sectores del ámbito de CCOO - Servicios (próximos informes)

EMPRESA (de las 100 cotizadas en Bolsa. Fuente: CNMV)	Salario persona mejor pagada (en el Consejo o en alta dirección)	(*) Gasto medio por empleado (ojo, incluidos los 'top')	(2) Salario mínimo (a falta de dato, estimamos)	Número de veces que gana más que el salario medio plantilla	Número de veces respecto a salario mínimo (1:12 Suiza)
Indra	7.857.000 €	37.147 €	12.000 €	212	655
Indra	4.230.000 €	37.147 €	12.000 €	114	353
Inditex	10.690.000 €	24.017 €	12.000 €	445	891
Applus	5.514.000 €	45.437 €	12.000 €	121	460
Técnicas Reunidas	1.477.500 €	66.808 €	12.000 €	22	123
Mapfre	3.771.000 €	48.613 €	12.000 €	78	314
Mapfre	3.099.000 €	48.613 €	12.000 €	64	258
Catalana Occidente	1.452.000 €	76.667 €	12.000 €	19	121
Meliá Hotels	1.309.000 €	23.272 €	12.000 €	56	109
NH Hotels	1.011.000 €	38.554 €	12.000 €	26	84
Dia	910.000 €	19.491 €	12.000 €	47	76
BME (Bolsas y Mercados)	1.562.000 €	94.570 €	12.000 €	17	130
Codere (Juegos)	1.012.000 €	19.920 €	12.000 €	51	84
<b>Medias:</b>	<b>3.448.396 €</b>	<b>44.635 €</b>	<b>12.000 €</b>	<b>98</b>	<b>281</b>

(\*) Atención: el dato del gasto medio por empleado es muy engañoso. Como insistimos en este estudio, es necesario desglosar por tramos de ganancia. Recalamos también que son gastos-costes, no sueldos

**La iniciativa Suiza 1/12**, proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque esta propuesta se rechazó en referéndum, 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. Nosotros no olvidamos la idea, y en nuestro estudio incluimos el ratio de la retribución máxima respecto al salario mínimo estimado de cada empresa. En el 2012, la media máximo/mínimo en Suiza era 45. En las 350 mayores empresas de EEUU, 231 (número de veces que cobra el máximo sobre el salario mínimo de cada empresa) ¿Lo has calculado en tu empresa? Novedad: el **Banco de España !** ha usado este ratio en su último informe.



Ventanas de Berna (campaña pro 1:12)

(\* 2) Los datos de los balances se refieren a los grupos empresariales (empleados, beneficios...), por lo que en ediciones sucesivas detallaremos la composición de los grupos, prestando especial atención a los salarios mínimos de cada empresa del grupo, así como a los salarios de los proveedores y empresas de servicios, multiservicios, incluido el nivel internacional. Temas relacionados: salario decente y pobreza laboral - ODS's - AENC - Debita

## LOS 10 CAMPEONES - Anexo - 4º Informe de Retribuciones

### La desigualdad en otros sectores

EMPRESA (de las 100 cotizadas en Bolsa. Fuente: CNMV)	Salario persona mejor pagada	(*) Gasto medio por empleado (ojo, incluidos los 'top')	(2) Salario mínimo (a falta de dato, estimamos)	Numero de veces que gana más que el salario medio plantilla	Numero de veces respecto a salario mínimo (1:12 Suiza)
ACS	22.381.000 €	42.353 €	12.000 €	528	1.865
Cie Automotive	17.729.000 €	27.016 €	12.000 €	656	1.477
Acciona	14.258.000 €	40.024 €	12.000 €	356	1.188
Neinor (inmobiliaria)	11.950.000 €	73.366 €	12.000 €	163	996
Abertis	11.782.000 €	42.329 €	12.000 €	278	982
Axiare (inmobiliaria)	11.533.000 €	70.000 €	12.000 €	165	961
inditex	10.690.000 €	24.017 €	12.000 €	445	891
B. Santander	10.582.000 €	61.551 €	12.000 €	172	882
Iberdrola	9.474.000 €	96.556 €	12.000 €	98	790
B. Santander	8.893.000 €	61.551 €	12.000 €	144	741
<b>Medias:</b>	<b>12.927.200 €</b>	<b>53.876 €</b>	<b>12.000 €</b>	<b>301</b>	<b>1.077</b>

(\*) Atención: el dato del gasto medio por empleado es muy engañoso. Como insistimos en este estudio, es necesario desglosar por tramos de ganancia. Recalamos también que son gastos-costes, no sueldos

**4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español**  
**SOBRE RETRIBUCIONES Y RIESGOS. INFORME DE RELEVANCIA PRUDENCIAL**

Informe de Relevancia Prudencial	Directivos	Con retribucion total:	Media
<b>SANTANDER (2)</b>	1.255	874.699.000 €	696.971 €
<b>BBVA</b>	572	350.034.000 €	611.948 €
B.SABADELL	106	50.158.000 €	473.189 €
BANKINTER	82	21.850.000 €	266.463 €
CaixaBank	231	75.517.000 €	326.913 €
Bankia	88	29.641.000 €	336.830 €
Kutxabank	44	8.294.000 €	188.500 €
Unicaja	15	1.792.000 €	119.467 €
Ibercaja	27	2.978.000 €	110.296 €
Liberbank	33	4.528.397 €	137.224 €
Abanca	64	15.007.000 €	234.484 €
CajaMar	32	7.018.000 €	219.313 €
	2.549	1.441.516.397 €	310.133 €

Evaluar la desigualdad / equidad sólo contemplando la retribución del CEO, Consejo y/o alta dirección tampoco es suficiente. Es necesario estudiar más a fondo más niveles. A consecuencia de la crisis, el sector financiero en Europa está obligado a elaborar anualmente informes de Relevancia Prudencial, que incluyen un apartado sobre retribuciones de directivos.

**Dato / impacto: 2.550 directivos** y consejeros dirigen y tienen poder sobre los riesgos (considerados con 'relevancia prudencial'). **Ganan 1.440 millones de €**

Los datos de relevancia prudencial de los dos bancos globales se refieren a todo el grupo. Entre los dos bancos suman más de 1.800 directivos, que ganan de media unos 650.000 €

## 4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español

### SOBRE RETRIBUCIONES Y RIESGOS. INFORME DE RELEVANCIA PRUDENCIAL (2)

#### 1.- El trozo de la tarta que se llevan los directivos es muy alto

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
Sector (13 entidades)	13.164.063.000 €	100%	170.671	100%
Grupo directivos (Relevancia prudencial)	1.441.516.000 €	11%	2.549	1,5%
Resto personal	11.722.547.000 €	89%	168.122	99%

#### 2.- Pero en las 5 mayores empresas esto se acentúa

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
5 Grandes entidades	10.435.870.000 €	100%	128.982	100%
Grupo directivos (Relevancia prudencial)	1.380.049.000 €	13%	2.252	1,7%
Resto personal	9.055.821.000 €	87%	126.730	98%

#### 3.- Y mucho más en los dos grandes bancos globales

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
2 Grandes entidades	4.491.000.000 €	100%	48.408	100%
Grupo directivos (Relevancia prudencial)	1.224.733.000 €	27%	1.827	3,8%
Resto personal	3.266.267.000 €	73%	46.581	96%

#### Datos del resto de las empresas (las 7 medianas/pequeñas)

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
7 Entidades medianas	8.673.063.000 €	100%	41.689	100%
Grupo directivos (Relevancia prudencial)	61.467.000 €	1%	297	0,7%
Resto personal	8.611.596.000 €	99%	41.392	99%

**CONCLUSIÓN: Mayor ALARMA ante clara tendencia a OLIGOPOLIOS. Poder y riqueza. Desigualdad y democracia**

**Dato: el sector financiero español es el que tiene el mayor porcentaje de retribuciones variables de toda Europa**

**Dato: el sector financiero español es en el que más crecen los millonarios en sus cúpulas de toda Europa**

		<b>4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español</b>					
		<b>DESIGUALDAD / EQUIDAD / BRECHA SALARIAL - RATIOS</b>					
ENTIDAD	Consejo + Relev.Prud / Beneficios *	€ Relev. Prud. / beneficios *	Consejo + Relev. Prud. / Gastos de Personal	Índice de equidad (Método Eurostar 20/20)	Ratio Max/media (2) GRI-SEC(EUUU)-CERSE	Ratio Máx./mín. (1:12 Suiza)	
SANTANDER *	11,04%	10,66%	42,98%	9,01	109	661	
BBVA *	7,74%	7,35%	15,48%	6,27	75	422	
B.SABADELL	7,77%	6,23%	3,97%	6,67	98	374	
BANKINTER	5,26%	4,41%	5,23%	4,50	20	82	
CaixaBank	4,83%	4,39%	2,78%	5,66	35	174	
Bankia	6,64%	6,00%	2,36%	5,00	10	50	
Kutxabank	3,48%	2,74%	2,43%	4,69	12	53	
Unicaja	3,18%	1,29%	1,10%	3,64	14	47	
Ibercaja	3,19%	2,15%	0,96%	5,46	6	31	
Liberbank		---	2,48%	4,07	7	28	
Abanca	4,59%	4,09%	5,35%	3,08	37	159	
CajaMar	12,66%	8,77%	2,97%	2,50	19	63	
<i>Medias:</i>	<i>6,40%</i>	<i>5,28%</i>	<i>7,34%</i>	<i>5,05</i>	<i>37</i>	<i>179</i>	
(1) Atención: son COSTES, no sueldos medios		*Santander y BBVA s/dato mundial					(*3)
<p>No olvidamos la <b>iniciativa Suiza 1/12</b>, que proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque esta propuesta se rechazó se rechazó en referéndum, 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. Nosotros no olvidamos la idea, y en nuestro estudio incluimos el ratio de la retribución máxima respecto al salario mínimo estimado de cada empresa. El en 2012, la media máximo/mínimo en Suiza era 45. En las 350 mayores empresas de EEUU, 231 (número de veces que cobra el máximo sobre el salario mínimo de cada empresa). En nuestro estudio hay una clara diferencia entre las grandes empresas (100, 250, 400 veces) y las pequeñas, mucho más moderadas. <b>¿Lo has calculado en tu empresa? Ver la última columna.</b></p>							
<p><b>Nota * 3:</b> Para el cálculo máximo /mínimo, para ser rigurosos, debemos buscar los salarios mínimos de las empresas de cada grupo empresarial (tarea a abordar en próximas ediciones), pero ahora estimamos un salario de 16.000 € en todas las entidades.</p>							
<p><b>Atención, novedad:</b> el Banco de España (nada menos) acaba de publicar un informe en el que utiliza este ratio (comparar el salario menor con el máximo). Es importante porque se trata de un indicador digamos, 'extremo', y no demasiado popular entre los máximos ganadores y los defensores de los salarios bajos como elemento de competitividad ...</p>							

**4º INFORME DE RETRIBUCIONES DEL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL**

**Transparencia y equidad salarial en los informes anuales del sector financiero español**

¿Publican el dato propuesto por el estándar mundial GRI, la SEC, el CERSE...? (Petición-recomendación en proyecto e informes anteriores)

Ley /Directiva de Información no financiera

Informe RSE (link)	Tipo / Denominación	G4-33 Verificado por:	Participación sindical en RSE /memoria	Resp. / huella fiscal	Indicador GRI 102-38	Nuestro cálculo	Justificación ausencia dato G4-54 (cumplir o explicar)
<b>SANTANDER</b>	Integrado	PWC	No	No	No aparece	<b>109,3</b>	Indican 'información confidencial'
<b>BBVA</b>	Integrado	KPMG	No	No	No aparece	<b>75,5</b>	Indican 'Información confidencial'
<b>B.SABADELL</b>	RSE	PWC	No	No	No aparece	<b>98,2</b>	No aparece (y es difícil encontrar los indicadores GRI)
<b>BANKINTER</b>	Integrado	PWC	No	No	<b>17,9</b>	<b>20,4</b>	Lo indican además por países: Portugal 6,11 - Luxemburgo 2,34
<b>CaixaBank</b>	Integrado	Deloitte	No	No	No aparece	<b>34,6</b>	Nota verificador externo 'No se informa de este ratio'
<b>Bankia</b>	Integrado	EY	No	No	No aparece	<b>10,2</b>	Indican 'No disponible por motivos de confidencialidad - política interna de Bankia'
<b>Kutxabank</b>	(*)					<b>11,7</b>	
<b>Unicaja</b>	(*)					<b>13,5</b>	
<b>Ibercaja</b>	Integrado	PWC	No	No	No aparece	<b>6,0</b>	No aparece
<b>Liberbank</b>	(*)					<b>7,3</b>	
<b>Abanca</b>	RSE	KPMG	No	No	<b>9,89</b>	<b>37,2</b>	
<b>CajaMar</b>	integrado	PWC	No	No	<b>11,5</b>	<b>18,9</b>	
<b>Notas:</b>	(*) <i>Pendiente informe 2017</i>	<b>Nota 5</b>	<b>Nota 3</b>	<b>Nota 6</b>	<b>Nota 4</b>		

El estándar mundial de indicadores de memorias, GRI, incluye un indicador GRI 102-38 (antes G4-54): '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' (**Nota 4**)

**Sólo 3 de las 12 entidades** analizadas informan sobre este esclarecedor indicador (a falta de que 3 empresas publiquen su informe). Es muy llamativo que las grandes entidades aleguen confidencialidad para no incluir el ratio, que no incluye nombres. Sobre todo porque esa información, con nombre y apellidos, se encuentra ya en varios informes públicos regulados. Sin transparencia no hay vergüenza (título de un famoso informe relacionado con la sostenibilidad)

La necesidad de regular, popularizar y exigir ratios e indicadores: en EEUU este ratio está regulado por la SEC, el órgano regulador bursátil similar a nuestra CNMC - También contemplado por lista indicadores CERSE (Consejo Estatal de Responsabilidad social de las empresas). La inclusión de este indicador, en los tres casos, ha sido una propuesta sindical, con gran oposición de la parte empresarial y algunos expertos procedentes de ámbitos empresariales.

La información no financiera, el informe de Sostenibilidad (o de RSE) - Integrado o no en el Balance Anual, es tenido en cuenta, cada vez más, por los inversores e incluso en el sector público (contratación responsable). Para los inversores comienza a ser clave el índice de equidad o el informe de la representación laboral (su existencia y su contenido) Los consumidores y sociedad civil, sobre todo a través de las organizaciones más comprometidas, están volviendo a interesarse por los informes de sostenibilidad, tras múltiples decepciones. (*Véanse los informes de gobierno corporativo - cnmv- Estudio - detalle aparte de los puntos referidos a RSE -ampliación informe*)

**Nota 3:** El Informe sindical, o verificación /participación en la memoria, está recomendado por CERSE y Estrategia Española de RSE. Hablamos plasmar en la memoria cierta verificación o participación en los procesos relacionados con RSE/Sostenibilidad. Como puede verse, aun no se ha abordado.

**Nota 5:** Verificación (Limitada) Indicador del estándar GRI 102-56 (en la nomenclatura de la versión anterior, G4-33)

**Nota 6:** Responsabilidad / Huella fiscal. Clave respecto a aportación de las empresas a la protección social. Relacionada con el indicador de GRI 'Valor compartido'. Ninguna empresa aporta este trascendental dato (al menos, el tipo del impuesto de sociedades real y efectivo). Sin embargo, están dando una información confusa y engañosa.

Otros indicadores importantes en GRI respecto a retribuciones (ver anexo al final del informe)

## 4º INFORME DE RETRIBUCIONES DEL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL

Género y transparencia. Brecha y consideración del Plan de Igualdad (herramienta clave contra la brecha)

¿Calculan correctamente la Brecha Salarial de género en informe RSE? (Recomendación en informes anteriores)

Informe RSE (link)	Tipo	102-56 Verificado por:	¿Citan plan de igualdad?	Indicador GRI (405-2)	Notas. A destacar
<b>SANTANDER</b>	Integrado	PWC	<b>NO</b>	<b>NO</b>	Indican 'información confidencial' En otra zona del informe citan plan para erradicar brecha en 2025
<b>BBVA</b>	Integrado	KPMG	<b>NO</b>	<b>NO</b>	No dan ningún dato
<b>B.SABADELL</b>	RSE	PWC	<b>NO</b>	<b>NO</b>	No dan ningún dato
<b>BANKINTER</b>	Integrado	PWC	<b>NO</b>	<b>NO</b>	No dan ningún dato
<b>CaixaBank</b>	Integrado	Deloitte	1	<b>Correcto</b>	Y dan detalles (aunque con cálculo inverso): 130% en niveles directivos y 112% en medios
<b>Bankia</b>	Integrado	EY	<b>NO</b>	<b>NO</b>	No dan ningún dato
<b>Kutxabank</b>	(*)				
<b>Unicaja</b>	(*)				
<b>Ibercaja</b>	Integrado	PWC	2	<b>Error</b>	Interpretan salario base. Indican ratio 1 / 1 (en G3 el indicador es el LA13)
<b>Liberbank</b>	(*)				
<b>Abanca</b>	RSE	KPMG	2	<b>Error</b>	Usan la frase 'El convenio laboral vigente establece que el salario base depende de la categoría profesional, no haciendo distinción entre el salario base de hombres y mujeres.'
<b>CajaMar</b>	Integrado	PWC	2	<b>Correcto</b>	Dato a destacar: las <b>directivas</b> cobran el <b>73%</b> de los directivos 92% resto (en informe anterior era 78%)
<b>Notas:</b>	<b>(*) Pendiente publicación</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	

La mayoría de las empresas no están informando correctamente de la Brecha Salarial de Género. Interpretación confusa (errónea del indicador propuesto por GRI, que tampoco es muy claro). No coherente con datos globales. Sin un buen diagnóstico la situación no mejorará ('la OIT calcula que se tardarán 71 años en acabar con esa brecha') Existen otros indicadores de interés que analizaremos en informe de evaluación sociolaboral aparte, más adelante

**3: Nivel de importancia en la cita al plan de igualdad, de 0 a 4 (0= ni se cita)**

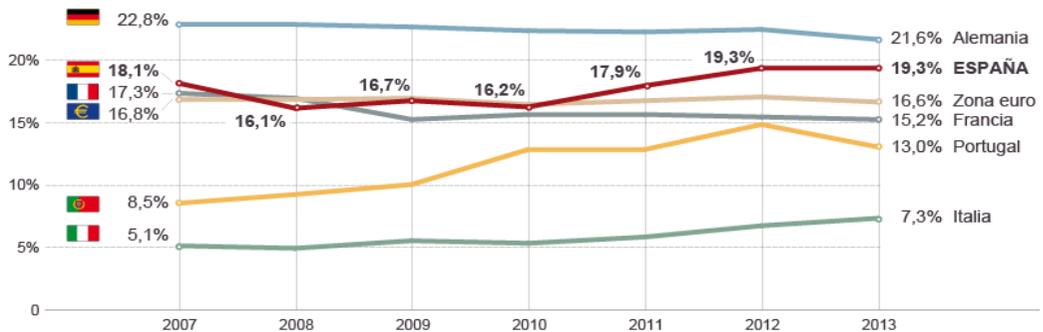
**4: G4-LA13 (405-2) Relación entre salario base y la remuneración de mujeres y hombres por categoría profesional**

Aun así, no estamos conformes con GRI respecto a este indicador- cálculo como Brecha salarial de género. Nos dice mucho más el cálculo de masa salarial total de las mujeres respecto a la de los hombres (ver apartado de Relevancia Prudencial)

**REFERENCIAS IMPORTANTES : Dato INE brecha de género del sector (VER) - O el dato de EUROSTAT (Gráfico adjunto)**

EVOLUCIÓN DURANTE LA CRISIS DE LA DIFERENCIA SALARIAL

En %, en cuanto es inferior la retribución por hora trabajada de la mujer respecto a la del hombre.



Ante la información, a veces demasiado confusa y profusa (sigue predominando el tono de defensa de la reputación y la imagen), sería muy útil, tal como venimos reivindicando hace mucho, el ratio entre al remuneración total de las mujeres respecto a los hombres. Conseguríamos un indicador claro, relevante y comparable para todas las empresas. La información debería ser coherente con esta tabla (informe federal sectorial), en la que se da ese dato claro y contundente: la brecha de género del sector financiero es del **23,31%** (incluye seguros). Es inaceptable que la mayoría de las empresas, en sus informes públicos más importantes (también para los inversores), indiquen que 'no existe brecha salarial de género'.

SALARIOS MEDIOS POR ACTIVIDAD					
	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Diferencia media en Euros	% Brecha	% medio mujeres en el sector
HOSTELERÍA	12.563,08€	15.551,27€	3.188	20,24%	53,8
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIOS AXUSILIARES	13.085,14€	19.823,51€	6.738,37	33,99%	55,82
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	16.481,34€	22.903,70€	6.422,36	28,04%	53,77
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17.330,11€	25.763,32€	8.433,21	32,73%	66,89
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	36.455,79€	47.533,67€	11.077,88	23,31%	50,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. 2015.



Es evidente que la masa salarial, el volumen de gastos, es mucho mayor en la parte alta, que reciben mayoritariamente hombres. En todos los sectores. En la página siguiente hemos hecho un ejercicio de estimación del volumen de retribuciones / gastos que recibe el colectivo que decide sobre riesgos y estrategias en el sector financiero, desglosando por género.

## ÍNDICE DE EQUIDAD GLOBAL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL 2018

(Método Eurostat Quintil 20/80) :



	PLANTILLA	Un quintil (20%)	Total Gastos de personal (miles €)	A: Gastos del 20% de más ingresos (€)	B: Gastos del 20% de menos ingresos (€)	Número de veces A/B	Coste del 20% que menos gana	Coste del 20% más gana
SANTANDER	21.775	4.355	2.109.000	871.000.000	96.715.840	9,01	5%	41%
BBVA	26.633	5.327	2.382.000	852.256.000	135.828.300	6,27	6%	36%
B.SABADELL	25.845	5.169	1.573.560	723.660.000	108.549.000	6,67	7%	46%
BANKINTER	7.772	1.554	498.494	155.440.000	34.520.115	4,50	7%	31%
CaixaBank	36.972	7.394	2.981.413	1.109.160.000	195.951.600	5,66	7%	37%
Bankia	17.757	3.551	1.389.897	461.682.000	92.336.400	5,00	7%	33%
Kutxabank	5.963	1.193	434.393	143.112.000	30.482.856	4,69	7%	33%
Unicaja	7.200	1.440	401.073	115.200.000	31.680.000	3,64	8%	29%
Ibercaja	5.581	1.116	458.588	125.014.400	22.895.829	5,46	5%	27%
Liberbank	4.123	825	249.669	53.599.000	13.155.858	4,07	5%	21%
Abanca	4.615	923	314.996	73.840.000	23.998.000	3,08	8%	23%
CajaMar	6.435	1.287	340.980	70.785.000	28.314.000	2,50	8%	21%
	<b>170.671</b>	<b>34.134</b>	<b>13.134.063</b>	<b>4.754.748.400</b>	<b>814.427.799</b>	<b>5,05</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>

**A:** Estimación, teniendo en cuenta: número de personas y masa salarial que aparecen en cada informe de relevancia prudencial, nº de jefes, datos consejo de admón. **B:** Estimación, multiplicado el salario/gasto mínimo por un quintil (20% de la plantilla) (Salario mínimo o media estimada del quintil, según casos)

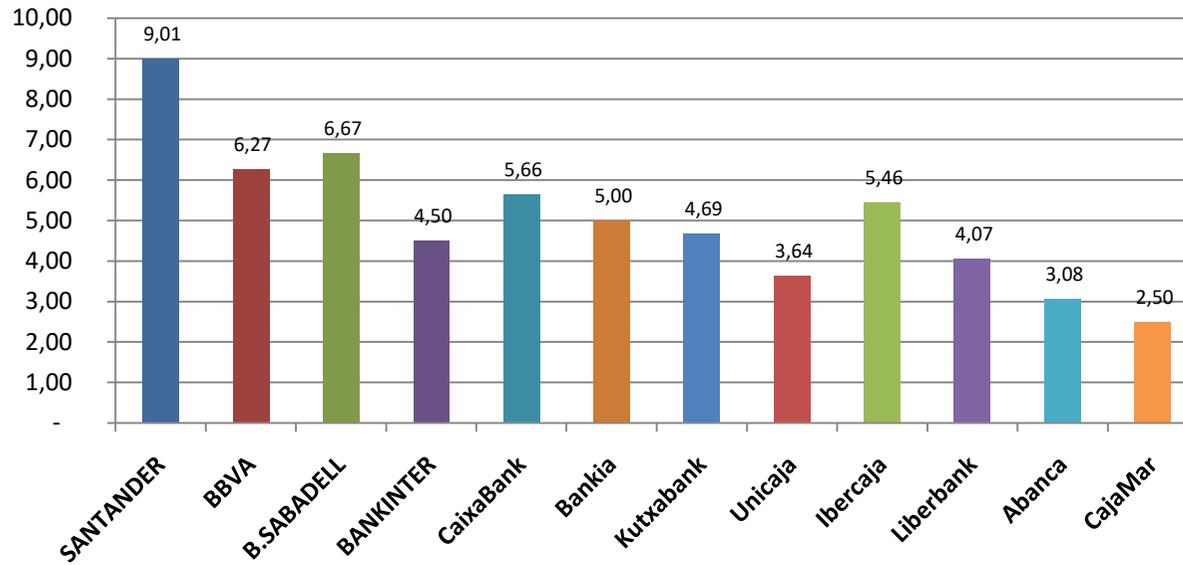
**El coste del 20% que más gana es unas 5 veces el coste del 20% que menos gana, que además sólo suponen el 6% de los gastos de personal.**

**El 20% de las plantillas con más ingresos suponen el 32% de los gastos de personal, pero en las mayores entidades llega al 40-46%**

**El coste medio del sector eliminando ese 20% superior es bastante moderado (matización de idea de sector caro)**

**Se demuestra la necesidad de desglosar los costes laborales por tramos de ganancia. El problema de la desigualdad en y el desempleo en España. La pobreza laboral. Contra una recuperación 'low cost'**

### Indice de equidad Sector Financiero ESP 2018 (Mayor índice, mayor desigualdad)



Indice equidad Sector Financiero ESP 2018	
SANTANDER	9,01
BBVA	6,27
B.SABADELL	6,67
BANKINTER	4,50
CaixaBank	5,66
Bankia	5,00
Kutxabank	4,69
Unicaja	3,64
Ibercaja	5,46
Liberbank	4,07
Abanca	3,08
CajaMar	2,50

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

En nuestra federación siempre hemos entendido la RSE como un sistema de evaluación socio laboral de los impactos de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, mediante un análisis de toda la información facilitada por la empresa, ya sea legalmente obligatoria o voluntaria, o no. Las regulaciones legales facilitan evidentemente esta evaluación.

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.

#### HAY UNA REACCIÓN CONTRA LA NUEVA VISIÓN EUROPEA DE LA RSE

El Parlamento Europeo, a la Comisión Europea:

6. Considera que la gobernanza empresarial constituye un elemento fundamental de la responsabilidad social de las empresas, en especial por lo que respecta a su relación con las autoridades públicas y con los trabajadores y sus asociaciones representativas, y **también a la política seguida por la empresa en materia de incentivos, liquidaciones y retribuciones; considera que conceder a los directivos retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos, en especial si la empresa atraviesa dificultades, es incompatible con un comportamiento socialmente responsable;**
7. Considera que la política fiscal de una empresa debe considerarse parte de la RSE y, por consiguiente, que las estrategias de evasión fiscal o de recurso a paraísos fiscales son incompatibles con un comportamiento socialmente responsable
8. Considera que, al evaluar la responsabilidad social de una empresa, se debe tener en cuenta el comportamiento de las empresas pertenecientes a su cadena de suministro y, en su caso, de las empresas subcontratistas;

Textos aprobados

Miércoles 6 de febrero de 2013 - Estrasburgo

**‘Materialidad’ ‘Creación de valor compartido’. Valor generado y distribuido. Equidad global, social: incluido el dato de pago de impuestos por país (Country by country)**

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 el modelo de elaboración de informes de sostenibilidad (GRI) existen 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. Para su cálculo es necesario conocer las retribuciones fijas y variables por categorías profesionales. También existe un indicador sobre **‘incentivos sostenibles’, que la mayoría de las empresas no han utilizado, aunque comienzan a hacerlo:**

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 la **versión de GRI (G4)** se incluyeron más indicadores relacionados con los conceptos retributivos. Así lo pedimos desde CCOO en el proceso previo de consultas que estableció GRI. Según nos informan los representantes sindicales en el gobierno de GRI (los sindicatos participamos en esta iniciativa desde su fundación), la resistencia empresarial al ratio salario máximo/medio fue altísima, tal como está ocurriendo en otros procesos legislativos o consultivos. Al final se consiguió incluir, y aunque creemos que estos indicadores no son suficientes (de ahí nuestras propuestas al CERSE y nuestros propios estudios), en algo avanzaríamos si simplemente se cumplimentaran y difundieran los resultados de lo propuesto en esta nueva versión. En anexo está la relación de estos indicadores salariales.

## 5.- ANEXOS:

5.1 Indicadores GRI relacionados con las retribuciones.

5.2 [Dossier digital de prensa](#)

5.3 [Dossier digital de informes y estadísticas](#)

## 5.1 ANEXO. Relación y descripción de los indicadores estándares de GRI relacionados con este estudio (Versión aplicable desde julio de 2018. Se incluye también la nomenclatura de la versión anterior, la G4. (\*) Sólo dos de estos han sufrido cierto cambio en contenido en la nueva versión)

“**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 (Texto de la guía de GRI)

**GRI 102-56 (G4-33)** ‘...funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social; y la **retribución y los incentivos.** \*

**GRI 102-35 (G4-51)** 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. **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.**

**GRI 102-36 (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.

**GRI 202-37 (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.

**GRI 102-38 (G4-54)** **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. Indicador en nuestro estudio**

**GRI 102-39 (G4-55)** 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.

**GRI 405 (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, plusones, retribuciones en especie...*) b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas». **Indicador en nuestro estudio**

**GRI 202-1 (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».

**GRI 201-3 (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).

## 4º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español

### ANEXO. La desigualdad y los indicadores / Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Incomprensiblemente (o comprensiblemente, ya que sabemos que la actitud general de las patronales, sus fundaciones y consultoras, apoyadas por el gobierno 'conservador' -conservador y protector un poder desfasado, antisocial y reaccionario contra el cambio, la democracia y la regulación razonable -) las empresas tienden a no informar con estos indicadores en sus informes no financieros (es todo un escándalo lo que está ocurriendo con el indicador salario máximo/media, GRI 102-38), ni el estado ejerce su deber de proteger exigiéndolos, o simplemente, recomendando (han llegado a 'prohibir' los indicadores orientativos que exigía la Ley de Economía Sostenible y el CERSE)

Sin embargo, esos informes, este año, están llenos de referencias publicitarias a lo buenos que van a ser ayudando a los gobiernos a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La legión de consultoras y fundaciones se ha lanzado en tropel a elaborar estudios en el mismo sentido, que envían a los medios de comunicación (generalistas y a los especializados en temas de RSE y Sostenibilidad) Todo esto supone una tendencia a no hablar de responsabilidad, sino de acción social ('la caridad como estafa')

España suspende en la evaluación de esos 17 ODS, Uno de ellos se refiere a Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8). El 10 trata de reducción de desigualdades. Es cierto que existe una oportunidad... pero las empresas deben informar de sus indicadores directos. Si no lo hacen, los gobiernos responsables deben exigir o aportar la información clara, relevante y comparable necesaria. Ver el informe sobre la situación de las Metas (en torno al Trabajo Decente), elaborado cara a la Cumbre ONU de Julio (pulsar sobre la imagen)

Existe una tabla que relaciona estos objetivos y metas para los gobiernos, con los indicadores del estándar de informes de sostenibilidad para las empresas más difundido y aceptado (GRI). Llama la atención, de nuevo, que las consultoras que están divulgando y orientando a gobiernos y empresas en estas cuestiones, olviden relacionar el indicador GRI-54 (Salario máximo respecto a media) con los indicadores ODS referidos a la pobreza y a Trabajo Decente.



**FUENTES - Nota importante: desde la versión de tablas resumida y en parte, también esta versión, puede accederse mediante links a los informes / fuentes. Novedad interesante de este informe.**

## **INFORMACIÓN DE RELEVANCIA PRUDENCIAL y RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS ENTIDADES FINANCIERAS EJERCICIO 2017**

### **1. BANCO SANTANDER**

[https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es\\_ES/pdf/IRP\\_2017.pdf](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/IRP_2017.pdf)

**Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es\\_ES/pdf/IRC\\_2017.pdf](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/IRC_2017.pdf)

**Informe de la comisión de retribuciones**

[https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es\\_ES/pdf/Informe\\_de\\_las\\_Comisiones\\_2017\\_ESP\\_v2.pdf](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_las_Comisiones_2017_ESP_v2.pdf)

### **2. BBVA**

<https://accionistaseinversores.bbva.com/microsites/pilarIII2017/assets/docs/pilar-iii-es.pdf>

**Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2018/02/15\\_informesobreremuneracionesdelosconsejeros\\_punto6.pdf](https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2018/02/15_informesobreremuneracionesdelosconsejeros_punto6.pdf)

### **3. BANCO SABADELL**

[https://www.grupbancsabadell.com/es/XTD/INDEX/?url=/es/INFORMACION\\_ACCIONISTAS\\_E\\_INVERSORES/INFORMACION\\_FINANCIERA/INFORMACION\\_CON\\_RELEVANCIA\\_PRUDENCIAL/?menuid=39324&language=es](https://www.grupbancsabadell.com/es/XTD/INDEX/?url=/es/INFORMACION_ACCIONISTAS_E_INVERSORES/INFORMACION_FINANCIERA/INFORMACION_CON_RELEVANCIA_PRUDENCIAL/?menuid=39324&language=es)

**Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://www.grupbancsabadell.com/es/INICIO/GOBIERNO\\_CORPORATIVO\\_Y\\_POLITICA\\_DE\\_REMUNERACIONES/INFORME\\_ANUAL\\_SOBRE\\_REMUNERACIONES\\_DE\\_CONSEJEROS/index.html](https://www.grupbancsabadell.com/es/INICIO/GOBIERNO_CORPORATIVO_Y_POLITICA_DE_REMUNERACIONES/INFORME_ANUAL_SOBRE_REMUNERACIONES_DE_CONSEJEROS/index.html)

### **4. BANKINTER**

[https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web\\_corporativa/accionistas\\_e\\_inversores/info\\_financiera/info\\_relevancia\\_prudencial/2017/irp\\_2017.pdf](https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web_corporativa/accionistas_e_inversores/info_financiera/info_relevancia_prudencial/2017/irp_2017.pdf)

**Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web\\_corporativa/gobierno\\_corporativo\\_y\\_politica\\_de\\_remuneraciones/remuneraciones/remuneraciones\\_de\\_los\\_consejeros/informe\\_anual\\_remuneraciones\\_de\\_los\\_consejeros\\_bk.pdf](https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web_corporativa/gobierno_corporativo_y_politica_de_remuneraciones/remuneraciones/remuneraciones_de_los_consejeros/informe_anual_remuneraciones_de_los_consejeros_bk.pdf)

## 5. CAIXABANK

[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Informacionconrelevanciaprudencial2017.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Informacionconrelevanciaprudencial2017.pdf)

### **Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/CABK\\_IARC\\_2017\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/CABK_IARC_2017_es.pdf)

## 6. BANKIA

<http://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/20120927/info-eco-financiera/informacion-con-relevancia-prudencial-grupo-bfa-2017.pdf>

### **Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

<http://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/20180307/jga2018/7-informe-anual-de-remuneraciones-de-los-consejeros-2017.pdf>

### **Informe de la comisión de retribuciones**

<http://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/20180307/jga2018/10-informe-comision-de-retribuciones-2017.pdf>

## 7. KUTXABANK

[http://www.kutxabank.com/cs/Satellite/kutxabank/es/informacion\\_para\\_brinversores/informacion\\_financiera\\_0/informacion\\_relevancia\\_prudencial](http://www.kutxabank.com/cs/Satellite/kutxabank/es/informacion_para_brinversores/informacion_financiera_0/informacion_relevancia_prudencial)

## 8. UNICAJA

<https://www.unicajabanco.com/resources/1524812045386.pdf>

### **Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

<https://www.unicajabanco.com/resources/1497526356840.pdf>

## 9. IBERCAJA

<https://www.ibercaja.com/archivo/sp/4989>

## 10. LIBERBANK

[https://corporativo.liberbank.es/system/wilson\\_cms/documents/documents/000/002/590/original/informacionRelevanciaPrudencial2017.pdf?1521804433](https://corporativo.liberbank.es/system/wilson_cms/documents/documents/000/002/590/original/informacionRelevanciaPrudencial2017.pdf?1521804433)

### **Informe anual sobre la retribución de los consejeros**

[https://corporativo.liberbank.es/system/wilson\\_cms/documents/documents/000/002/646/original/Remuneraciones\\_LIBERBANK\\_2017.pdf?1525933769](https://corporativo.liberbank.es/system/wilson_cms/documents/documents/000/002/646/original/Remuneraciones_LIBERBANK_2017.pdf?1525933769)

## 11. ABANCA - OJO!!!! ES DEL AÑO 2016

<http://www.abancacorporacionbancaria.com/files/documents/informe-relevancia-prudencial-2016-es.pdf>

## 12. CAJAMAR

<https://www.bcc.es/es/pdf/informacion-para-inversores/informacion-con-relevancia-prudencial-2017.pdf>

## IV ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES SECTOR FINANCIERO



### Algunas conclusiones

El coste del <b>20% que más gana</b> es casi <b>5 veces</b> el coste del <b>20% que menos gana</b>	
<b>El 20% de las plantillas con más ingresos</b> suponen el <b>33%</b> de los gastos de personal, <b>pero en las mayores entidades llega al 40-45%</b>	
Sin embargo, el <b>20% que menos gana sólo suponen el 6'7% de los gastos</b> de personal.	
El coste medio del sector si no se computase ese 20% superior se reduciría casi un 30% (de 96.854€ hasta 69.547€). <b>El 1,5% gasta el 11% del total</b>	
En las mayores empresas las diferencias se acentúan. <b>En las 5 más grandes el 1,7% gastan el 13%; pero en los dos grandes, el 3,8% consume el 27% del Gasto. La concentración y la formación de oligopolios aumenta la desigualdad.</b>	
Se demuestra la necesidad de <b>desglosar los costes laborales por tramos de ganancia</b> y que la recuperación económica no puede ser "low cost", basándose en la desigualdad	
<b>2.549 directivos y consejeros</b> dirigen y tienen poder sobre los riesgos (considerados con 'relevancia prudencial') <b>Son un 19,84% más que en 2014. Ganan 1.440 millones €, un 20,64% más que en 2014. Dato EBA: 4º país con más ejecutivos que ganan más de 1 millón de € (152 personas)</b>	
Los datos de relevancia prudencial de los dos bancos globales se refieren a todo el grupo. <b>Entre los dos bancos suman más de 1.800 directivos, que ganan de media unos 650.000 €</b>	
Estimamos que <b>las mujeres son sólo un 18% de los directivos que deciden sobre riesgos y estrategias, porcentaje menor que en 2014</b> , pues se ha promocionado a un mayor número de hombres. Este sesgo se proyecta en fenómenos como las prolongaciones de jornada- menor sensibilidad a la conciliación-; y la presión comercial con planteamientos de corto plazo. Afirmamos que los incentivos se alinean perversamente cuando hay tal desequilibrio en la función directiva de mujeres y sus retribuciones son menores	
Un dato relevante es que <b>el número de mujeres consejeras ha crecido</b> desde el 16% que representaban en 2014, <b>hasta el 21% en 2017</b> , aún muy lejos del mínimo 60/40, al que sólo se acerca B. Santander con un 38%.	
<b>Sólo 3 de las 12 empresas</b> están aportando algún ratio sobre <b>brecha salarial de género (GRI)</b> . Casi ningún informe hace mención especial a los planes de igualdad	
<b>Sólo 3 de las 12 empresas</b> aportan el dato propuesto por GRI de <b>equidad salarial</b>	
En ninguna empresa se está abordando la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos relacionados con la RSE (sostenibilidad, buen gobierno...)	

**Peticiones, recomendaciones (A gobiernos, reguladores, empresas, asociaciones empresariales...)**



**Superar la etapa anterior de bloqueos y de 'dejar hacer' Oportunidades ¿perdidas? (Actualización edición anterior)**

Los convenios colectivos, con su ampliación con cláusulas sobre las cadenas productivas, de inversión, grupo, proveedores, sigue siendo el mejor antídoto para luchar contra la desigualdad en y desde las empresas.

a) Se debe **legislar** a favor de una información clara, relevante, comparable y accesible (la información voluntaria, códigos éticos, buen gobierno, **no es suficiente**)

b) La información relevante debe aparecer en la memoria de sostenibilidad (incluidas multas, faltas, sanciones, estadísticas...)

c) Debe generalizarse el uso de indicadores de consenso (OIT, OCDE, ONU, GRI...) y se han de cumplimentar correctamente en las memorias (tras 10 años, sigue sin hacerse)

d) Sigue existiendo la oportunidad de determinación de los indicadores **Directiva Información no financiera**.

**d2) (Nueva)** Ahora además existen nuevas oportunidades de acción en otras directivas (Gobernanza...), las leyes de Transparencia, las de Compra Pública... (ampliado en documento extenso maquetado)

e) Seguimos exigiendo el cumplimiento de la **ley Economía Sostenible**: el modelo de indicadores relevantes sigue pendiente.

**e2) (Nueva)** Surge ahora la oportunidad (aunque hay también cierta burbuja) en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ver texto informe)

f) La orientación de los órganos asesores y consultivos debe ser firme y clara, más allá del fomento de 'buenas prácticas' (CERSE, Observatorios sectoriales)

g) Debe legislarse y fomentar hacia la información y participación sindical/social. En relación al Derecho a saber, y al derecho a la participación en la organización del trabajo.

h) Debe facilitarse el avance hacia la **equidad mediante la negociación colectiva**

i) Debe facilitarse (legislación y fomento) la participación sindical en **consejos consultivos, comités de sostenibilidad y de buen gobierno**.

j) Las empresas deben facilitar los datos sobre salarios y costes ordenados por nivel de ganancia.

**j2)** La reconversión del sector está inmersa en una nueva fase de cambios globales: la digitalización. Y esto reafirma la **necesidad de información sobre salarios de toda la cadena productiva** (Ejemplos OP Plus y en BBVA). Decimos no al low-cost en la gestión del cambio. Necesitamos una Transición Justa en todos los sectores.

k)En todas todas las empresas debe conocerse el número de personas con salarios (y costes) mayores a 200.000 € (mediante legislación, y información voluntaria, en tanto no exista ley), más allá de los 500.000 € que indican la EBA y BCE)	
--	--