

III ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES LA EQUIDAD EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL - JUNIO 2015

“La crisis ha puesto en evidencia la necesidad no solo de transparencia e información, sino también y sobre todo, la necesidad de **un análisis correcto y objetivo es esta información**. Los términos ‘transparencia’, ‘sostenibilidad’ y ‘responsabilidad’ se repiten continuamente. Reafirmamos que la RSE puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción...” La RSE en la Ponencia/ plan de trabajo Federal

Para seguimiento y debate: #RSequidad, @jcarlosgonz y Blog

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](#)

Datos sujetos a revisión. A la fecha de esta edición en papel aún faltan informes, memorias y anuarios estadísticos por publicar. Y además abrimos un periodo de consulta y contraste con las empresas. Contiene estimaciones (sobre todo en apartado del índice de equidad). Uno de los objetivos es tener un diálogo con las empresas a partir de este informe. (Próxima edición con datos actualizados, en <http://www.ccoo-servicios.es/rse/>)

1.1.- INTRODUCCIÓN

Nueva edición de nuestro informe sobre retribuciones del sector financiero, con los datos del cierre del año 2014 (aunque algunas empresas aun no han publicado sus informes). Es el tercer informe que elaboramos desde el año 2010, y el segundo en el que incluimos una estimación, que sigue siendo novedosa, de la equidad en cada una de las empresas. Hemos mantenido muchas de las descripciones y textos de la edición anterior, hemos actualizado otras, y hemos 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. Nuestra intención es publicar este informe periódicamente, y además extenderlo a todos los sectores de la Federación de Servicios de CCOO.

1.2 CONTEXTO

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. En este último año, casi a diario, han ido apareciendo informes y estadísticas globales demuestran el aumento alarmante sobre desigualdad¹ y cada vez tenemos más información sobre las retribuciones de las cúpulas de las empresas. Se habla de salarios y costes medios pero pocas veces se analiza por tramos de ganancia. Existe un vacío de información sobre otros tramos de retribuciones.

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 5). 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

¿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 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...)

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!)

¿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?

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 pretenden imponer al 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 Piketty sobre la concentración del poder y sobre cómo cuando un grupo importante de agentes comienzan a estar más preocupados por mantener su estatus, más que en la sostenibilidad de sus empresas, de un país, o cuando se asocian entre ellos a nivel internacional, de todo el sistema económico mundial.

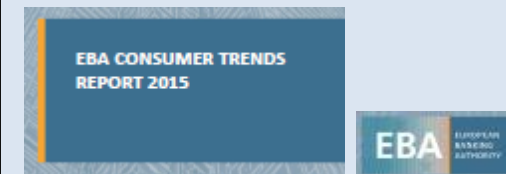
Se suceden las reestructuraciones y regulaciones de empleo, y creemos que demasiadas ocasiones se producen despidos antes que reducir las elevadas retribuciones de los tramos superiores. Esto explicaría el efecto sobre la crisis en España: alto desempleo y cada vez más desigualdad. Los datos de este 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.

¿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](#)



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.

Altas retribuciones en entidades fracasadas, momento álgido de la pérdida de la reputación del sector

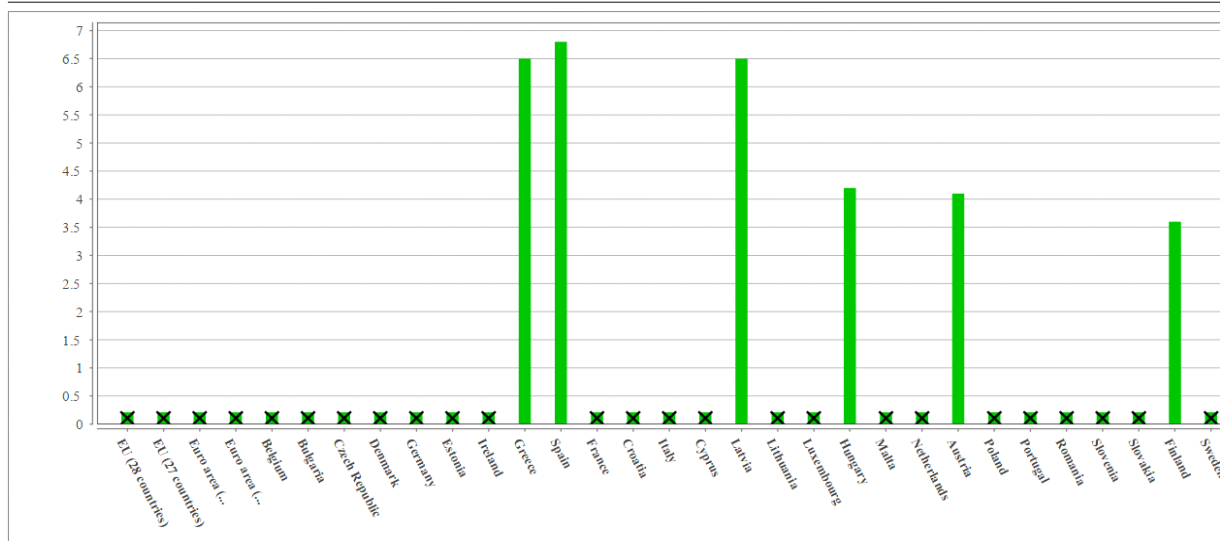
La expresión, *retribuciones socialmente repugnantes* -que ya utilizamos en nuestras anteriores campaña e informes sobre retribuciones- está inspirada en una [sentencia](#) del Tribunal Supremo del año 2006, con la que se desestimó la demanda contra 2 directivos del Santander por indemnizaciones de 44 y 108 millones de euros (... "transgreden ostensiblemente" los topes máximos que rige la ética y "[pueden repugnar socialmente](#)"...). Las retribuciones de las cúpulas de las antiguas cajas de ahorro quebradas y que han causado un daño irreparable en la economía española, con consecuencias sociales aún peores, entran desde luego en esta categoría. Desde el estallido de la crisis hasta estos mismos días, vemos cómo, ante la indignación general, consejeros y gestores desfilan ante los juzgados y aparecen datos sobre retribuciones, además de desproporcionadas, correspondían a empresas quebradas y que además estaban causando una tremendo daño a la economía española. Estas retribuciones a veces no eran conocidas, o si se conocían, no causaban en su momento ninguna alarma (¿un ejemplo del funcionamiento de 'apropiación de la propiedad?'). Esto no puede volver a ocurrir.

EUROSTAT: Ratio Quintiles S80/20. Número de veces de la renta del 20% de la población con más renta, respecto a la del 20% de población con menos renta. 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 al español. **Lideramos el ranking en los datos del 2014.** [Ver link](#)



España, el país más desigual. Eurostat aun no tiene los datos del 2014 de todos los países, pero ya aparecemos de nuevo como 'líderes'. En este índice se basa nuestro cálculo de equidad (es más operativo que el índice de Ginni)

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](#)



GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Union E. (28 pays)	:	:	:	4,9	5,0	5,0	5,0	:
Zone euro (18 pays)	4,8	4,9	4,8	4,8	5,0	4,9	5,0	:
Zone euro (17 pays)	4,8	4,8	4,8	4,8	5,0	4,9	5,0	:
Belgique	3,9	4,1	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	:
Bulgarie	7,0	6,5	5,9	5,9	6,5	6,1	6,6	:
Rép. tchèque	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	:
Danemark	3,7	3,6	4,6	4,4	4,4	4,5	4,3	:
Allemagne	4,9	4,8	4,5	4,5	4,5	4,3	4,6	:
Estonie	5,5	5,0	5,0	5,0	5,3	5,4	5,5	:
Irlande	4,8	4,4	4,2	4,7	4,6	4,7	4,5	:
Grèce	6,0	5,9	5,8	5,6	6,0	6,6	6,6	6,5
Espagne	5,5	5,7	5,9	6,2	6,3	6,5	6,3	6,8
France	3,9	4,4	4,4	4,4	4,6	4,5	4,5	:
Croatie	4,5	4,5	4,3	5,5	5,6	5,4	5,3	:
Italie	5,5	5,1	5,2	5,2	5,6	5,5	5,7	:
Chypre	4,4	4,3	4,4	4,5	4,3	4,7	4,9	:
Lettonie	6,4	7,3	7,4	6,8	6,5	6,5	6,3	6,5
Lituanie	5,9	6,1	6,4	7,3	5,8	5,3	6,1	:
Luxembourg	4,0	4,1	4,3	4,1	4,0	4,1	4,6	:
Hongrie	3,7	3,6	3,5	3,4	3,9	4,0	4,2	4,2
Malte	3,9	4,3	4,0	4,3	4,0	3,9	4,1	:
Pays-Bas	4,0	4,0	4,0	3,7	3,8	3,6	3,6	:
Autriche	3,8	4,2	4,2	4,3	4,1	4,2	4,1	4,1
Pologne	5,3	5,1	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	:
Portugal	6,5	6,1	6,0	5,6	5,7	5,8	6,0	:
Finlande	3,7	3,8	3,7	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6
Norvège	3,5	3,7	3,5	3,4	3,3	3,2	3,3	:
Suisse	4,7	4,9	4,8	4,5	4,5	4,4	4,2	:

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

1.2 CONTEXTO. Tendencias actuales respecto a la información sobre retribuciones

Los temas salariales han sido excluidos históricamente de los indicadores relacionados con la RSE. Sin embargo, debido a la crisis, se está produciendo un cambio radical en esta tendencia. 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 (Versión G4) relacionados con las retribuciones)
- En **EEUU** la Securities and Exchange Commission (**SEC**) está planteando la obligatoriedad de aportar este importante ratio, que es bastante probable sea obligatorio en el año 2015: se requiere a las empresas que hagan pública la ratio salarial entre la retribución de su máximo ejecutivo y la mediana de sus empleados (incluidos los que trabajan a tiempo parcial y en el extranjero)
- **La iniciativa Suiza 1/12**, que 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.**

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 que España aun no haya ratificado 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 Inversión Socialmente Responsable.



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

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 del balance, determinante para la sostenibilidad de la empresa. Tiene una aplicación práctica en las negociaciones sobre reestructuraciones de empresas. Estamos hablando de temas relacionados con la **previsión y gestión del cambio; el derecho sindical a la información; el derecho sindical a la participación en la organización del trabajo, etc.**

- La información sobre retribuciones debe ser fiable, clara, homogénea y fácilmente accesible: deben aparecer directamente en las **memorias de sostenibilidad** (o memorias integradas).
- Impulsar el **desarrollo de las nuevas iniciativas sobre transparencia e índices sobre retribuciones** descritos en el apartado siguiente.

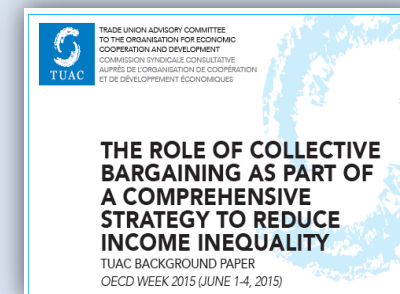
Muchos de los estudios sobre igualdad y sostenibilidad elaborados a nivel europeo, fundamentalmente por países (Caso Eurostat), no se están aplicando a nivel de empresa. Este estudio intenta también paliar este déficit.

HACIA LA EQUIDAD MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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 no cumplió con su compromiso.

El **AENC III**, firmado recientemente, insiste en el derecho a la información sindical, especialmente sobre temas retributivos y cadena productiva, para lograr un avance en el empleo, que es ya hace tiempo una emergencia nacional.

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



Ver la nueva publicación de la TUAC, el órgano sindical asesor de la OCDE: el papel de la negociación colectiva como parte de una estrategia ambiciosa para reducir la desigualdad de ingresos, con vistas a la Reunión Ministerial de la OCDE, a la que asisten representantes sindicales. Aporta pruebas sobre las causas y efectos de la creciente desigualdad de ingresos, y establece opciones políticas para revertir esta tendencia.

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 (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, y 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 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 **15 mayores** empresas del sector financiero (casi todo el 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 del balance más determinante para la sostenibilidad de la empresa y frente a las posibles reestructuraciones, y sobre la que existe poca información, especialmente en su desglose por tramos.**

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

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

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

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

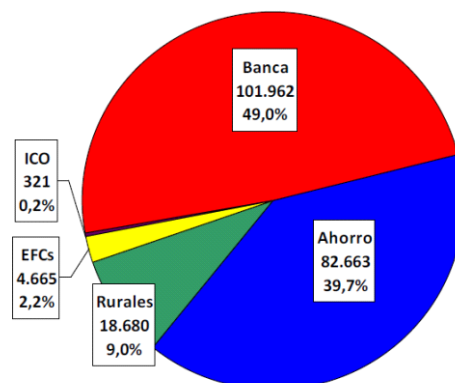
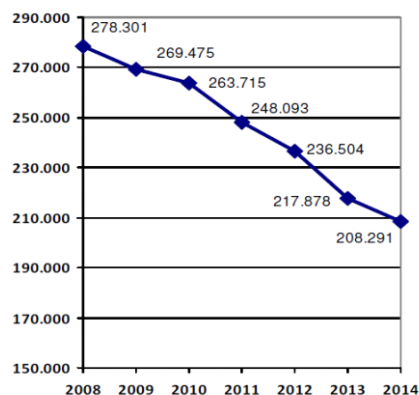
- Memorias de RSE (o 'informes integrados') en la web de cada empresa
- Información de las Secciones Sindicales y estadísticas de nóminas
- Informes anuales de retribuciones CNMV: <http://www.cnmv.es/portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?TipoInforme=6>
- Informes de Gobierno Corporativo (cotizadas) (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) (pendiente de edición 2014)

3.- DATOS Y RATIOS.

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



Censos sector financiero
31/12/2014 Total 208.291
(+2.645 BdE)



Muestra del estudio (casi todo el sector)

Banca	87.063
Ahorro	77.517
Rurales:	6.582

Bancos globales	Activo mundial	Empleados mundo	Beneficio mundial
Santander	1.266.300	185.405	5.816
BBVA	651.511	108.770	2.618

Informe RSE (link)	Informes relevancia prudencial	Informe Remuneraciones CNMV	Activos (mill.)	Empleados (Esp)	Gastos de Personal (miles)	Gasto de personal medio	Beneficios netos (Mill)	Media de salarios mínimos - 2013
SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	497.000	24.979	2.159.500	86.453	1.121	22.208
BBVA	BBVA	BBVA	456.300	25.049	1.707.000	68.146	1.028	25.500
B.SABADELL	B.SABADELL	B.SABADELL	163.346	17.529	1.202.604	68.607	377	21.000
BANKINTER	BANKINTER	BANKINTER	57.333	4.185	368.700	88.100	276	22.208
B.POPULAR	B.POPULAR	B.POPULAR	161.456	15.321	946.200	61.758	330	23.000
CaixaBank	CaixaBank	CaixaBank	338.623	28.984	2.431.253	83.883	620	26.000
Bankia	Bankia	Bankia	233.650	14.382	959.000	66.681	747	26.000
Kutxabank	Kutxabank	Kutxabank	56.413	6.454	481.497	74.604	150	25.560
Unicaja	Unicaja	Unicaja	67.950	8.495	414.972	48.849	400	22.000
Ibercaja	Ibercaja	Ibercaja	62.322	6.289	514.000	81.730	150	20.512
BMN	BMN	BMN	43.835	4.110	227.477	55.347	102	22.000
Liberbank	Liberbank	Liberbank	43.136	4.063	196.000	48.240	117	15.954
Abanca	Abanca	Abanca	54.142	4.740	288.000	60.759	1.157	26.781
CajaMar	CajaMar (*)	CajaMar	36.031	6.582	342.000	51.960	124	22.000
TOTALES:			2.271.537	171.162	12.238.203	67.508	6.699	22.909

3º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español						Las mayores retribuciones del sector (incluidas indemnizaciones y aportación a pensiones)	
Consejos de administración y retribución máxima							
ENTIDAD	Informe de Remuneraciones CNMV	Retribución Consejo	Personas	Mujeres	% Mujeres Consejo	Nombre máximo beneficiario	Retribución
SANTANDER	Si	31.415.000 €	16	4	25%	Ana Botín	8.860.000 €
BBVA	Si	18.292.000 €	15	3	20%	Angel Cano	6.520.000 €
B.SABADELL	Si	11.036.000 €	15	2	13%	Jaime Guardiola	4.772.000 €
BANKINTER	Si	3.658.000 €	11	2	18%	Maria D. Dancausa Treviño	1.093.000 €
B.POPULAR	Si	6.735.000 €	15	2	13%	Angel Ron	2.850.000 €
CaixaBank	Si	21.538.000 €	23	5	22%	Juan María Nin	16.500.000 €
Bankia	Si	2.300.000 €	11	1	9%	J. Ignacio Goirigonzarri	500.000 €
Kutxabank	No disp	1.290.000 €	15	3	20%	Mario Fdez. Pelaz (1)	422.000 €
Unicaja	No disp	470.000 €	18	3	17%	Braulio Medel (?)	555.555 €
Ibercaja	Si (*)	1.404.000 €	12	1	8%	Jose L. Aguirre	488.000 €
BMN	Si	1.000.000 €	11	2	18%	Carlos Egea	300.000 €
Liberbank	Si	1.442.000 €	16	2	13%	Manuel Mendez Mendez	275.000 €
Abanca	No disp	1.915.000 €	10	1	10%	2 Sr. Castellano y Sr. Glez. Bueno	614.000 €
CajaMar	No disp	2.192.000 €	26	4	15%	?:	333.333 €
		104.687.000 €	214	35	16%	15 personas:	44.082.888 €

A destacar que hay importes similares en todo el ibex 35 y en las cotizadas (la desigualdad no es exclusiva del sector)
Pero ¿Cuánto han acumulado durante los años de crisis, por ejemplo?. (20, 25, 30 o 40 millones de € en 5 años)
Saldos acumulados en planes de pensiones de algunos Consejeros: 88, 78, 64, 47, 40 millones de € !!!!
Pendientes algunos datos sobre blindajes. Las indemnizaciones (este año, una muy significativa) distorsionan, pero son retribuciones.

3º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español			
SOBRE RETRIBUCIONES Y RIESGOS. INFORME DE RELEVANCIA PRUDENCIAL			
Informe de Relevancia Prudencial	Personas	Total	Media
SANTANDER (2)	1.090	736.000.000 €	675.229 €
BBVA (2)	406	265.000.000 €	652.709 €
B.SABADELL	34	21.600.000 €	635.294 €
BANKINTER	115	21.622.000 €	188.017 €
B.POPULAR	41	23.000.000 €	560.976 €
CaixaBank	104	70.200.000 €	675.000 €
Bankia	74	20.000.000 €	270.270 €
Kutxabank	35	7.500.000 €	214.286 €
Unicaja	66	8.750.000 €	132.576 €
Ibercaja	22	3.250.000 €	147.727 €
BMN			
Liberbank	25	3.430.000 €	137.200 €
Abanca			
CajaMar	53	4.767.000 €	89.943 €
	2.065	1.185.119.000 €	364.936 €
NOTAS:			

Riesgos, incentivos y género (estimación)							
% Mujeres en Consejo de Admon.	Hombres Alta Dirección	Mujeres Alta Dir.	% mujeres en alta dirección	Estimacion mujeres relevancia prud.	Retrib. Relevancia prudencial hombres	Retrib. Relevancia prudencial mujeres	% Retribución prudencial a mujeres
25%	1840	385	21%	23%	567.000.000 €	169.000.000 €	23%
20%			18%	19%	214.650.000 €	50.350.000 €	19%
13%	387	78	20%	17%	17.983.256 €	3.616.744 €	17%
18%	?	?		9%	19.656.364 €	1.965.636 €	9%
13%	?	?	18%	16%	19.396.667 €	3.603.333 €	16%
22%	213	56	26%	24%	53.341.396 €	16.858.604 €	24%
9%	134	12	18%	14%	17.290.909 €	2.709.091 €	14%
20%	19	4	21%	21%	5.960.526 €	1.539.474 €	21%
17%	14	1	7%	12%	7.708.333 €	1.041.667 €	12%
8%	20	3	15%	12%	2.870.833 €	379.167 €	12%
18%				9%			
13%	10	0	0%	6%	3.215.625 €	214.375 €	6%
10%	16	1	6%	8%			
15%	17	3	18%	17%	3.979.690 €	787.310 €	17%
16%	2670	543	16%	15%	933.053.599 €	252.065.401 €	21%
	A			B			

Dato / impacto: Las mujeres del sistema financiero español sólo perciben el **21%** de la masa salarial de los 3,200 directivos que deciden sobre riesgos y estrategias. **Conexión con el 'qué vendemos y cómo lo vendemos'**

Incentivos perversos y género. Este dato tiene una relación sobre la decisión sobre los riesgos (y a su vez, una relación con la crisis) y además, sobre el clima laboral, la conciliación...

(2) Los datos de relevancia prudencial de los dos bancos globales se refieren a todo el grupo. Distorsinan un tanto el volumen total de retribuciones, pero la media, similar en 5 de los 6 mayores grupos, es importante

A: La mayoría de los datos que han podido obtenerse se ha sido de las cuentas anuales (con mayor o menor alcance o amplitud: alta dirección o Nivel-I...). Pero el % es lo importante (no pasan del 25%). El dato debería aparecer más claramente en memorias RSE

B: Resultado de aplicar % de mujeres en Consejo y % de directivas.

3º Informe de Retribuciones del Sector Financiero Español						
RATIOS						
ENTIDAD	Gasto de personal medio	Ratio Max/media	Ratio Máx./mín. (1:12 Suiza)	€ Consejo / Beneficios	€ Relev. Prud. / beneficios *	€ Relev. Prud. / Gastos de Personal *
SANTANDER	86.453 €	102	399	2,80%	12,65%	7,19%
BBVA	68.146 €	96	256	1,78%	10,12%	4,90%
B.SABADELL	68.607 €	70	227	2,93%	5,73%	1,80%
BANKINTER	88.100 €	12	49	1,33%	7,83%	5,86%
B.POPULAR	61.758 €	46	124	2,04%	6,97%	2,43%
CaixaBank	83.883 €	197	635	3,47%	11,32%	2,89%
Bankia	66.681 €	7	19	0,31%	2,68%	2,09%
Kutxabank	74.604 €	6	17	0,86%	5,00%	1,56%
Unicaja	48.849 €	11	25	0,12%	2,19%	2,11%
Ibercaja	81.730 €	6	24	0,94%	2,17%	0,63%
BMN	55.347 €	5	14	0,98%	0,00%	0,00%
Liberbank	48.240 €	6	17	1,23%	2,93%	1,75%
Abanca	60.759 €	10	23	0,17%	0,00%	0,00%
CajaMar	51.960 €	6	15	1,77%	3,84%	1,39%
	67.508 €	42	132	1,48%	5,25%	2,47%

(a verificar)

*Sant. y BBVA s/datos mundiales



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 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 (sobre 120, 250, 400 veces, y un pico de 635 causado por una indemnización) y las pequeñas, mucho más moderadas. ¿Lo has calculado en tu empresa?

ÍNDICE DE EQUIDAD GLOBAL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL 2014 (Método Eurostat Quintil 20/80)

	PLANTILLA	Un quintil (20%)	Total Gastos de personal	A: Gastos del 20% de más ingresos	B: Gastos del 20% de menos ingresos	Número de veces A/B	Coste del 20% sup.
SANTANDER	24.979	4.996	2.159.500.000	799.328.000	110.946.726	7,20	37%
BBVA	20.033	4.007	1.707.000.000	681.122.000	102.168.300	6,67	40%
B.SABADELL	17.529	3.506	1.202.604.000	490.812.000	73.621.800	6,67	41%
BANKINTER	4.185	837	368.700.000	117.180.000	18.588.096	6,30	32%
B.POPULAR	15.321	3.064	946.200.000	428.988.000	70.476.600	6,09	45%
CaixaBank	31.210	6.242	2.431.253.000	936.300.000	165.413.000	5,66	39%
Bankia	14.382	2.876	959.000.000	373.932.000	74.786.400	5,00	39%
Kutxabank	6.454	1.291	481.497.000	154.896.000	32.992.848	4,69	32%
Unicaja	8.495	1.699	414.972.000	135.920.000	37.378.000	3,64	33%
Ibercaja	6.289	1.258	514.000.000	113.202.000	25.800.371	4,39	22%
BMN	4.110	822	227.477.000	49.320.000	18.084.000	2,73	22%
Liberbank	4.063	813	196.000.000	48.756.000	12.964.407	3,76	25%
Abanca	4.740	948	288.000.000	66.360.000	25.388.388	2,61	23%
CajaMar	6.582	1.316	342.000.000	78.984.000	28.960.800	2,73	23%
	168.372	33.674	12.238.203.000	4.475.100.000	797.569.737	4,87	32%

A: Estimación, teniendo en cuenta: personas y masa salarial de informe de relevancia prudencial, nº de jefes, datos consejo de admón...

B: Estimación, multiplicado el salario mínimo por un quintil (20% de la plantilla) (Salario mínimo o media estimada del quintil, según casos)

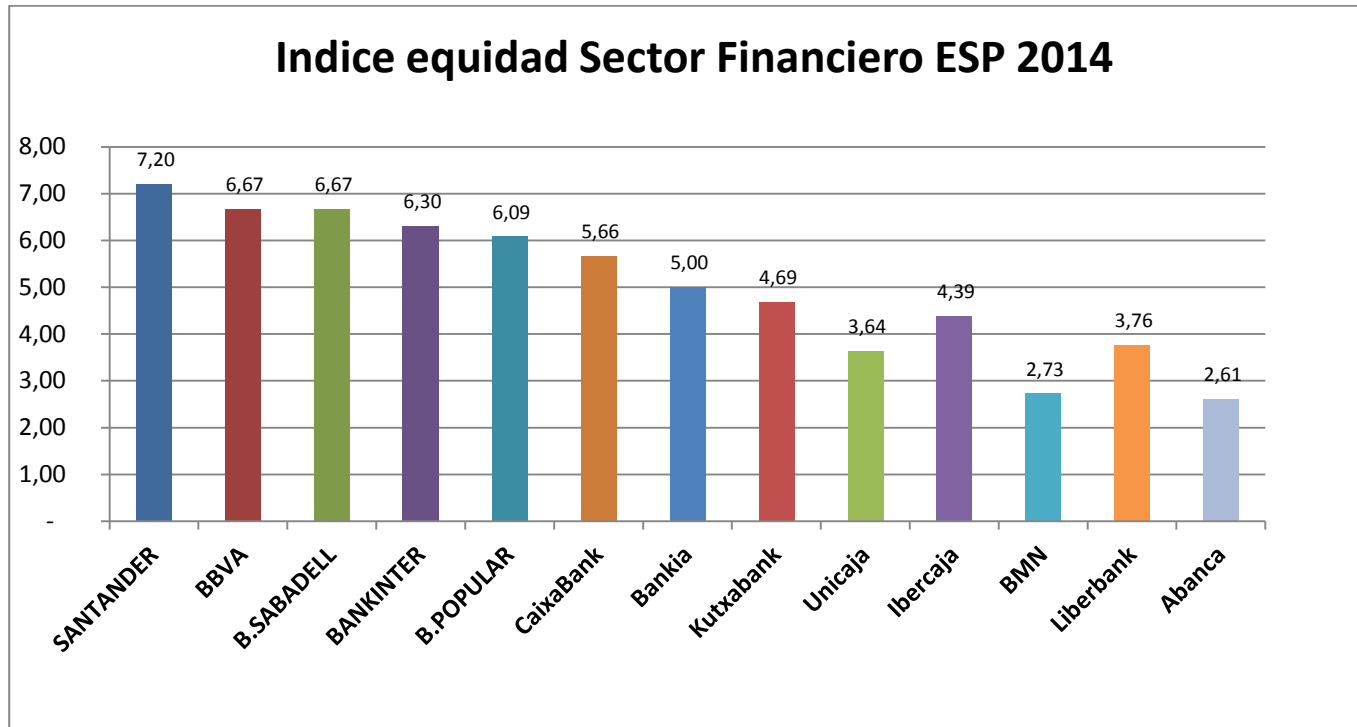
El coste del 20% que más gana es **4,9** veces el coste del 20% que menos gana

Sin embargo, el 20% que menos gana sólo suponen el 6'5% de los gastos de personal.

El 20% de las plantillas con más ingresos suponen el 33% de los gastos de personal, pero en las mayores entidades llega al **40-45%**

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'



*Gastos de personal del 20% de las personas de la empresa con mayores ingresos, respecto al 20% con menores ingresos.
Índice basado en ratio de quintiles Eurostat.*

Equidad salarial en el informe de RSE. ¿Aparece el dato propuesto por GRI? (Nuestra petición-recomendación informe anterior)						
Informe RSE (link)	Tipo	G4-33 Verificado por:	Verificación laboral memoria:	G4-54	Justificación ausencia dato G4-54 (cumplir o explicar)	Nuestro cálculo
SANTANDER	Integrado	Deloitte	NO	No aparece	'De cara a obtener una comparativa homogénea en los 10 principales países donde el Grupo tiene presencia, Santander está adecuando sus sistemas de reporting para la obtención de los indicadores G4 relativos a compensación y remuneración'	
BBVA	Integrado	Deloitte	NO	No aparece	Indican 'Información confidencial'	
B.SABADELL	a 8/06 no	(PWC 2013)	NO			
BANKINTER	Integrado	Deloitte	NO	15,82		
B.POPULAR	Integrado	PWC	NO	No aparece	No disponible por cuestiones técnicas. 'Aparecerá en el futuro'	
CaixaBank	Integrado	Deloitte	NO	No aparece	No disponible	
Bankia	Integrado	EY	NO	No aparece	'No disponible'	
Kutxabank	a 8/06 no	(Aenor 2013)	NO		(de interés formato interactivo memoria 2013)	
Unicaja	a 8/06 no					
Ibercaja	Integrado G3	PWC	NO	Es G3	Usan formato G3, sin este indicador	
BMN	a 8/06 no	No verifica	NO		En informe 2013 ya usan G4, pero este indicador no se menciona (ni enunciado)	
Liberbank						
Abanca	No publica					
CajaMar	Integrado	PWC	NO	11,5		
BME	Integrado G3		NO	Es G3	Usan formato G3, sin este indicador	
Notas:			3	4		
3: Informe sindical recomendado por CERSE y Estrategia Española de RSE. Verificación o participación						
4: 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 la plantilla de cada país						

Equidad salarial de Género ¿Calculan correctamente la Brecha Salarial de género en informe RSE? (Nuestra recomendación informe anterior)						
Informe RSE (link)	Tipo	G4-33 Verificado por:	¿Citan plan de igualdad?	G4-LA13	Notas. A destacar	Nuestro cálculo
SANTANDER	Integrado	Deloitte	NO	Error	No aportan ningún dato. Anuncian que lo darán en futuro	
BBVA	Integrado	Deloitte	NO	Error	No dan ningún dato	
B.SABADELL	a 8/06 no	(PWC 2013)				
BANKINTER	Integrado	Deloitte	NO	Error	Interpretan salario base. Indican ratio 1 / 1	
B.POPULAR	Integrado	PWC	1	Correcto	Entre 84% y el 89% en España	
CaixaBank	Integrado	Deloitte	1	Correcto pero	Dan el dato de hombres sobre mujeres: entre el 114% y el 121% (al revés)	
Bankia				Error	Error 'De acuerdo al Convenio Colectivo, el salario base depende sólo de la categoría profesional'	
Kutxabank	a 8/06 no	(Aenor 2013)	No			
Unicaja	a 8/06 no					
Ibercaja	Integrado G3	PWC	2	Error	Interpretan salario base. Indican ratio 1 / 1 (en G3 el indicador es el LA14)	
BMN	a 8/06 no	No verifica	NO			
Liberbank						
Abanca	No publica					
CajaMar	Integrado	PWC	1	Correcto	Dato a destacar: las directivas cobran el 78% de los directivos.	
BME	Integrado G3		NO			
Notas:	1	2	3	4		

La mayoría de las empresas no están informando correctamente de la Brecha Salarial de Género. Interpretación confusa (errónea del indicador propuesto por GRI. No coherente con datos globales. Así nunca avanzaremos ('la OIT calcula que se tardarán 71 años en acabar con esa brecha')

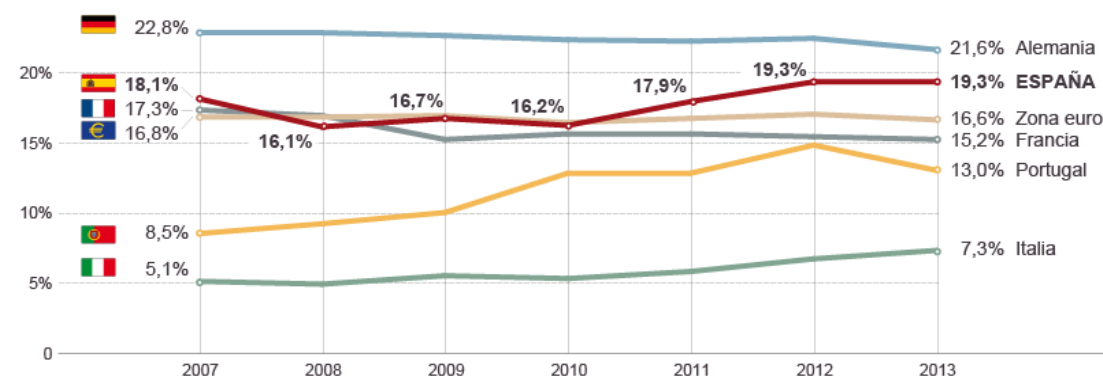
3: Nivel de importancia en la cita al plan de igualdad, de 0 a 4 (0= ni se cita)

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

REFERENCIA CLAVE: 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.



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, ya sea legal o voluntaria, facilitada por la empresa 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 **nueva versión de GRI (G4)** se han incluido más indicadores relacionados con los conceptos retributivos. Así lo pedimos desde CCOO en el proceso previo de consultas que estableció GRI. Creemos que no son suficientes (de ahí nuestras propuestas al CERSE y nuestros propios estudios), pero en algo avanzaríamos si simplemente se cumplimentaran y difundieran los resultados de lo propuesto en esta nueva versión. En anexo está la relación de estos indicadores salariales.

5.- ANEXOS:

5.1 Indicadores GRI-G4 relacionados con las retribuciones.

5.2 [Dossier digital de prensa](http://bit.ly/1Cwr4gF) <http://bit.ly/1Cwr4gF>

5.3 [Dossier digital de informes y estadísticas](http://bit.ly/1Cwr54e) <http://bit.ly/1Cwr54e>

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

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

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

G4-51 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.**

G4-52 a. Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.

G4-53 Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.

G4-54 **Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.**

G4-55 Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.

G4-LA13 a. Indique la relación entre el salario base y la **remuneración** de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad. (*Indicador sobre brecha salarial de género. Remuneración incluye todos los conceptos salariales: fijos, variables, pensiones, pluses, retribuciones en especie...*)

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

G4-EC3 **COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN DERIVADAS DE SU PLAN DE PRESTACIONES**

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

- qué porcentaje de las obligaciones se calcula que cubren los activos que se han reservado a tal efecto;
- en qué se basa dicho cálculo; y cuándo se efectuó el cálculo.

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

G4-EC5 **RELACION 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».