

# IV ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES *LA EQUIDAD EN EL SISTEMA FINANCIERO ESPAÑOL*

**RESUMEN / TABLAS**  
**EDICIÓN SEPTIEMBRE 2018**

<b>1 - Máxima retribución</b>	<b>2 - Consejo Administración</b>	<b>3 - Grupo directivo (relevancia prudencial)</b>	<b>4- Índice de equidad</b>
<b>Ratios</b>	<b>Brecha de Género</b>	<b>RSE</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b>

**Para debatir y más info, sigue: #RSequidad**

### CONTENIDO DEL INFORME

**1.- Introducción** - Resumen ejecutivo - El proyecto #Rsequidad- Ediciones anteriores - La necesidad de una metodología para evaluar la desigualdad, y favorecer la equidad.

**2.- Contexto** - De nuevo, todos los informes, todas las alarmas - De fondo: desigualdad y democracia; de la avaricia como motor del desarrollo, a riesgo social y financiero. La desigualdad y los accionistas. Desigualdad y fiscalidad responsable. Valor compartido y pacto de rentas: el AENC IV

**3.- Los datos del informe.** Cuatro niveles de evaluación / tablas y ratios.

**4.- Conclusiones y recomendaciones.**

**5.- Anexos.** Informes y artículos. Referencias. Anexo en línea (comentarios a informes) **Anexo GRI** - estándares. **Anexo ODS** -Objetivos de Desarrollo Sostenible- ¿Oportunidad, burbuja?

El proyecto #Rsequidad- Ediciones anteriores - La necesidad de una metodología para evaluar la desigualdad, y favorecer la equidad. **Contexto** - De nuevo, todos los informes, todas las alarmas - De fondo: desigualdad y democracia; de la avaricia como motor del desarrollo, a riesgo social y financiero. La desigualdad y los accionistas. Desigualdad y fiscalidad responsable. Valor compartido y pacto de rentas: el AENC IV

### Introducción y contexto (Resumen)

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 el cuadro de la 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.

De nuevo señalamos el bajo coste relativo de los salarios bajos en las empresas estudiadas (sobre un 7% de los costes totales), que contrasta con el coste de los tramos superiores de ganancia, y con la actitud irresponsable, empresarial y política, que ha estado insistiendo en recortar salarios y derechos en la parte más débil. Señalamos de nuevo la emergencia de utilizar ratios contundentes sobre desigualdad, y que los datos sobre salarios medios son engañosos e incluso falaces.

**En el contexto del sector financiero, que no olvidemos ha perdido más de 90.000 empleos durante esta crisis**, nuestro informe coincide, aportando datos concretos, con lo dicho en informes globales, algunos muy recientes: España es el país que tiene el **mayor volumen de retribuciones variables de todo el sector financiero europeo (el 17% – Dato Informe Dialogo Social Europeo sector financiero 2018)**; **El país con los ejecutivos mejor pagados y el 4º 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)

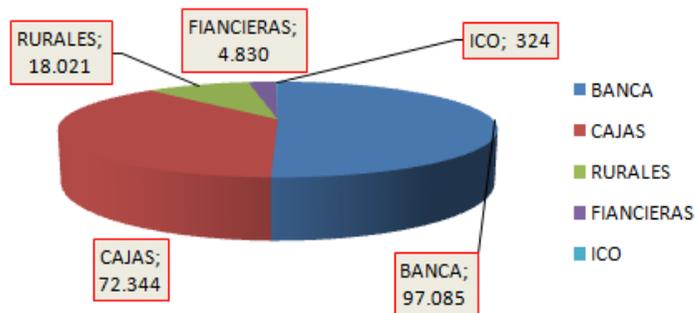
**En el contexto de desigualdad global, vuelve el titular:** ‘España es el país donde más ha crecido la desigualdad durante la crisis’, ampliamente difundido del **reciente informe de Banco de España sobre desigualdad**. Y aunque el titular y muchas de sus conclusiones son totalmente ciertas, es en muchos sentidos un informe decepcionante<sup>1</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’). 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 máximo/media** propuesto por GRI (Y no es el mejor ratio, ni mucho menos).
- Se siga divulgando el mal dato de **brecha de género del país (en el sector financiero español es del 23%)**, 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 12 empresas** que analizamos
- Se divulgue *urbi et orbe* que el tipo impuesto de sociedades real pagado por las grandes empresas sea del ¿14%?, y a estas alturas las empresas sigan sin publicar su tipo real por países como **‘huella fiscal’**, y a cambio, 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 / ley de información no financiera.

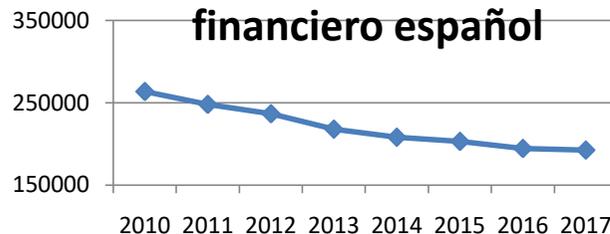
<sup>1</sup> **Informe de Banco de España sobre Desigualdad** - Ver también ‘El decepcionante informe del Banco de España sobre desigualdad’ Economistas frente a la crisis. En el artículo se citan y se da acceso además a otros informes alternativos de interés. Cita también la estadística Eurostat que utilizamos en nuestro informe y en dos ediciones anteriores.

Total Plantillas sector financiero a Diciembre 2017



(dato anuario)

Evolución empleo sector financiero español



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

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)

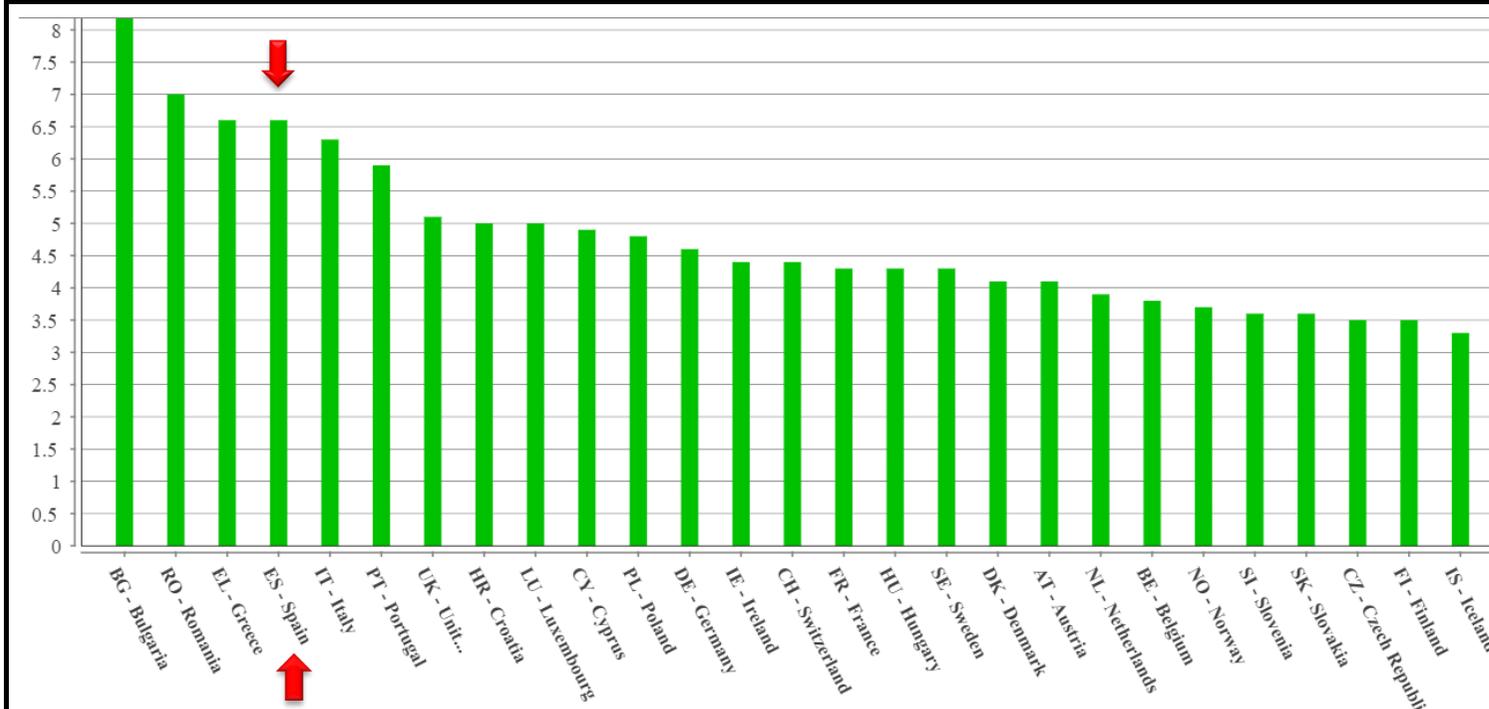
Anticipamos dos conclusiones: 1, que la reconversión del sector, y la salida de la crisis se podría estar haciendo con una mayor equidad (y menor sufrimiento de los que menos ganan). Y 2, que queda confirmado el peligro de oligopolio, también respecto a la concentración de la masa salarial, y de poder, 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 - 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 Repul	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 Kingd	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	4,7	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.

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

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

### 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

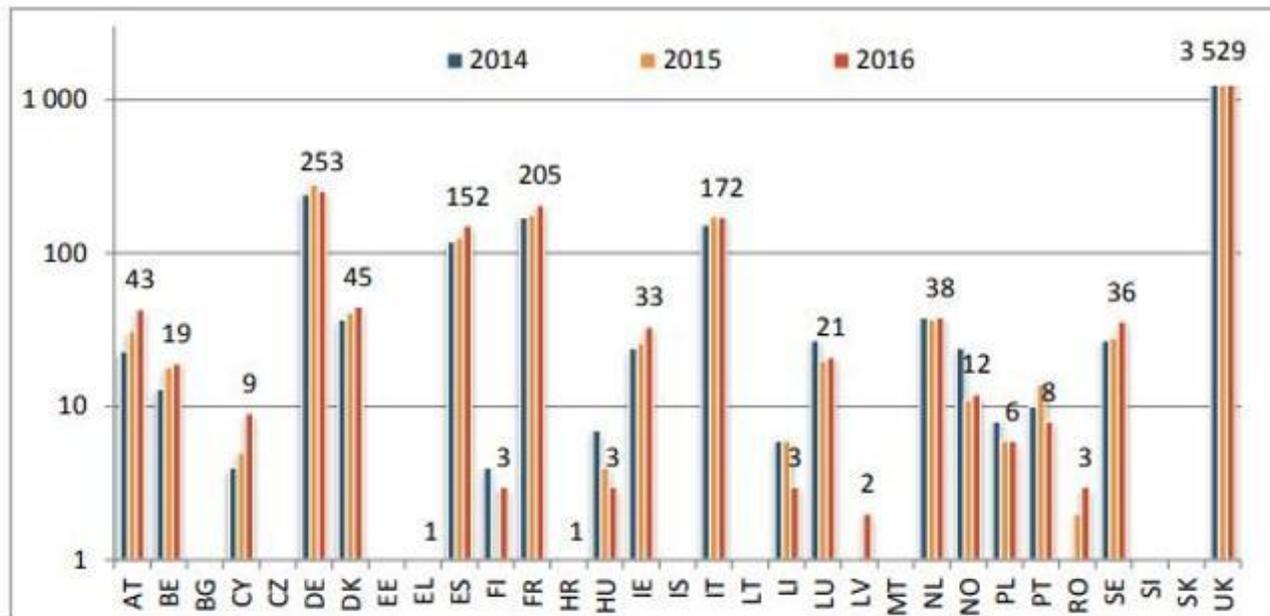
España es el **país con el mayor crecimiento** de ejecutivos mejor pagados: un 20% más que en 2015

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
Alemania	253
<b>España</b>	<b>152</b>
Finlandia	3
Francia	205
Grecia	1
Croacia	1
Hungría	3
Irlanda	33
Italia	172
Lichtenstein	3
Luxemburgo	21
Letonia	2
Holanda	38
Noruega	12
Polonia	6
Portugal	8
Rumania	3
Suecia	36
Reino Unido	3.529
<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.

## 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 al final)**

**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 € !!!!**

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 €
	<b>2.549</b>	<b>1.441.516.397 €</b>	<b>310.133 €</b>

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 €

### 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%

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

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
<b>2 Grandes</b> 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%

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

	GASTOS DE PERSONAL	% de Gastos	Personas	% de personas
<b>5 Grandes</b> 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%

### 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



DESIGUALDAD / EQUIDAD / BRECHA SALARIAL - RATIOS

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(EUU)-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
<b>Medias:</b>	<b>6,40%</b>	<b>5,28%</b>	<b>7,34%</b>	<b>5,05</b>	<b>37</b>	<b>179</b>
(1) Atención: son COSTES, no sueldos medios		*Santander y BBVA s/dato mundial				(*3)

**Nota \* 3:** 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.

**Atención, novedad: 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 ...

## 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, cuestión que 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.

Ver otros indicadores importantes del estándar GRI respecto a retribuciones, en el anexo al final del informe completo.

# 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)

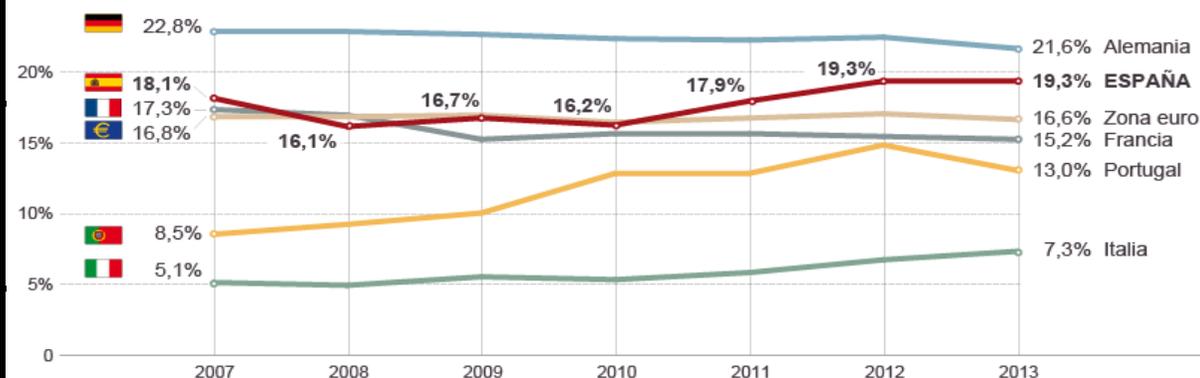
**4:** G4-LA13 (405-2) Relación entre **salario base** y la **remuneración** de mujeres y hombres **por categoría profesional**

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. Conseguiríamos 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

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

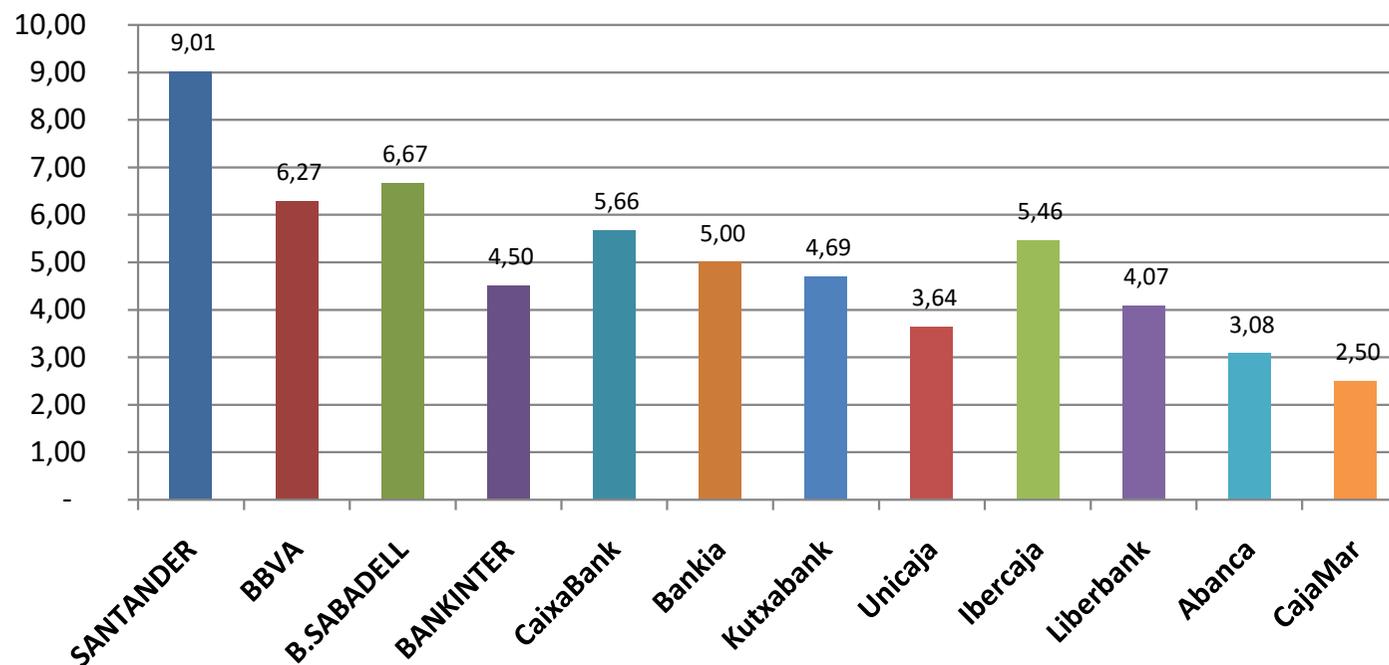
El 20% de las plantillas con más ingresos suponen el 32% de los gastos de personal, pero en las mayores entidades llega al 40-46%

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	<b>9,01</b>
BBVA	<b>6,27</b>
B.SABADELL	<b>6,67</b>
BANKINTER	<b>4,50</b>
CaixaBank	<b>5,66</b>
Bankia	<b>5,00</b>
Kutxabank	<b>4,69</b>
Unicaja	<b>3,64</b>
Ibercaja	<b>5,46</b>
Liberbank	<b>4,07</b>
Abanca	<b>3,08</b>
CajaMar	<b>2,50</b>

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. Recalcamos también que son gastos-costes, no sueldos

## 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. Recalcamos 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. 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) **¿Lo has calculado en tu empresa?** Novedad: El Banco de España ha usado este ratio en su reciente primer informe sobre desigualdad, aunque no da ningún dato directo sobre empresas.



**Ventanas de Berna**  
(campana pro 1:12)

## 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, aún muy lejos del mínimo 60/40, al que sólo se acerca B. Santander con un 38%.</b>	
<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 maquettato)

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 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)