



Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

Actualizamos esta recopilación con nuestro [Informe CCOO sobre las retribuciones del IBEX35 del año 2012](#) (incluye video-entrevista) y acceso al '[especial retribuciones cúpulas sector financiero](#)' elaborado por COMFIA en 2011.

Nuevo: 'La lucha por la igualdad' El último número de la Revista de la Fundación Primero de Mayo (CCOO) está dedicado a este tema:

[Índice y presentación disponible](#)

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

[La SEC pide que se publique diferencia salarial entre ejecutivos y empleados](#)

[Los 15 ejecutivos mejor pagados del Ibex 35 ganaron 127 millones ...](#)

[A un paso de aprobar ley que exigirá publicar la brecha salarial entre los CEOs y los empleados](#)

[La crisis consagra la doble escala salarial en las empresas](#)

[Los accionistas fijarán los sueldos de los consejeros de las firmas cotizadas](#)

[La transparencia llega a las retribuciones del Consejo \(I Y II\)](#)

[Los consejeros de los grupos del Ibex 35 ganaron de media 562.000 euros en 2012](#)

[Reino Unido publicará los nombres de los empresarios "sinvergüenzas" que no paguen el salario mínimo](#)

[¿La gente tiene cada vez más claro que los grandes salarios son un abuso?](#) Entrevista a David Roth, impulsor de la iniciativa 1:12 para reducir la brecha salarial. El líder de las juventudes socialistas logró que Suiza someta a consulta la diferencia de sueldos

[125 banqueros españoles ganan más de un millón de euros al año](#)

[Todos cobraron, nadie responde](#)

[La CNMV publica el Informe Anual del Gobierno Corporativo de 2012 de las compañías del Ibex 35](#) Noticia con acceso a la descarga del informe

[La CNMV impone más transparencia en las retribuciones de los consejeros](#) (incluye descarga documentos)

[Sueldos para todos los gustos](#)

Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

[Desigualdad y grandes empresas](#)

[Brecha salarial en España: un CEO gana en una hora lo que un asalariado medio en ocho días](#)

[España es el segundo país de Europa en términos de desigualdad](#)

[Directivos del Ibex defienden las altas retribuciones de los ejecutivos](#)

[El sueldo de los consejeros del Ibex sube un 4% en 2011 hasta los 279.300 euros](#)

[La cúpula empresarial encuentra vías para cobrar más en época de crisis](#)

Selección de artículos del año 2012 y anteriores: "Una casta a prueba de crisis" (El País). ¿Los directivos que generan gran valor no son muchos? (El País). Contratos acorazados (El País).

Una casta a prueba de crisis

La brecha salarial entre los directivos de las empresas y sus empleados se amplía. Los principales ejecutivos cobran 90 veces más que sus empleados. Los altos sueldos no se justifican desde el punto de vista del valor generado

Adam Smith, el teórico de cabecera del liberalismo económico, trató de responder hace más de 200 años a la pregunta de cuándo se puede considerar rica a una persona. En su opinión, un individuo era rico o pobre de acuerdo con la cantidad de mano de obra que podía contratar. Si se sigue al pie de la letra la definición del autor de La riqueza de las naciones, muchos de los directivos de las grandes compañías españolas son auténticas pymes en potencia, puesto que con su retribución se podrían pagar decenas, si no cientos, de sueldos anuales de trabajadores de su misma empresa.

En un país próximo a los seis millones de desempleados el sufrimiento va por barrios. Hay una casta privilegiada que permanece inmune a las dificultades. **La crisis ha agrandado la brecha salarial entre los directivos y los empleados.** El ejercicio 2007 fue el último de bonanza económica. Ese año, los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección de las empresas del Ibex 35 que hoy en día permanecen en el índice cobraban de media 873.666 euros, mientras que el gasto medio por empleado era de 37.122 euros. Es decir, había una brecha salarial de 23,53 veces. En 2011, la desigualdad se amplió hasta las 24,68 veces: la élite directiva de esas mismas compañías ?534 personas? recibió una compensación media de 1,07 millones de euros, y el gasto medio por trabajador fue de 43.353 euros.

En esos cuatro años, por tanto, **el crecimiento de la brecha salarial fue del 4,8%**. Hay quien pueda pensar que es un aumento modesto. Sin embargo, la comparativa queda distorsionada por las indemnizaciones multimillonarias que cobraron algunos directivos en 2007 (Manuel Pizarro, Victoriano Muñoz, Peter Erskine, Antonio González-Adalid o Xavier de Irala, entre otros) y que en total sumaron más de 37 millones de euros.

El incremento en la desproporción de las nóminas no ha sido algo concentrado en un puñado de compañías; se trata de una tendencia generalizada entre los grandes conglomerados empresariales del país. En 23 grupos del Ibex se ha incrementado la brecha salarial entre la alta dirección y la plantilla. En el caso de los consejeros, el hueco retributivo ha aumentado en 16 empresas. Las compañías donde más ha aumentado la brecha salarial entre su elite directiva y el resto de empleados son Ferrovial, Inditex, Abengoa, Repsol y OHL. Solo en seis casos ?ACS, Bankinter, Caixabank, Endesa, Mediaset y Red Eléctrica? la desigualdad salarial disminuyó, tanto en directivos como en consejeros.

El aumento de los salarios de los administradores **no se justifica por la creación de valor lograda para sus accionistas**. En el periodo analizado (2007-2011) solo 11 empresas del Ibex fueron rentables para sus dueños, sumando a la evolución en Bolsa de los títulos los dividendos distribuidos. Inditex fue, de largo, la compañía cuyo equipo gestor más enriqueció a sus accionistas, con una rentabilidad total en esos cinco años del 76,9%. Tras el grupo textil se situaron Grifols (45,3%) y Gas Natural (36,9%). Tras descontar dividendos, el Ibex registró unas minusvalías del 23,17% en este periodo. El peor valor del selectivo fue Sacyr (-89%), seguido de Gamesa (-68,8%) y Mediaset (68,1%). Los dos grandes bancos del país, Banco Santander y BBVA, con dos de las cúpulas directivas mejor remuneradas de toda la Bolsa, fueron responsables de pérdidas para sus accionistas del 41,5% y el 53,4%, respectivamente.

Las juntas que se celebran en 2012 para aprobar las cuentas de 2011 traen una novedad en materia de transparencia: es la primera vez que los consejos de administración deben desglosar de forma individualizada los sueldos de sus

Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

miembros. Hasta el momento, 31 grupos del Ibex ya han rendido cuentas de sus salarios. **El ejecutivo mejor pagado de estas compañías, que suele ser su presidente y/o consejero delegado**, recibió una compensación media en 2011 de 3,78 millones de euros, cantidad que supone 89,25 veces el gasto medio por empleado de esas empresas. Muchos de estos directivos son miembros del Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC), un lobby que se ha mostrado abiertamente a favor del abaratamiento del despido y a cuyos integrantes el rey Juan Carlos les pidió hace poco que *¿arrimen el hombro?* para crear empleo y sacar al país de la crisis.

El ejecutivo mejor pagado de 2011 fue Pablo Isla, con 20,3 millones de euros, gracias al premio singular y no recurrente que le dio Inditex tras acceder a la presidencia del grupo. Esta retribución supone multiplicar por 1.000 el gasto medio por empleado de Inditex. Isla recibió acciones valoradas en 13,73 millones, además, cobró 127.000 euros por su asistencia al consejo, 2,45 millones de sueldo fijo y 1,72 millones de bonus. El gestor de Inditex también devengó 2,27 millones por un plan de incentivos a largo plazo sujeto a determinados objetivos.

El segundo en el escalafón fue el consejero delegado del Banco Santander. Alfredo Sáenz recibió por todos los conceptos (sueldo fijo y variable, dietas, seguros y aportación a pensiones) 12,7 millones. Esta cantidad representa 233 veces el gasto medio por empleado del banco.

El tercer puesto en esta clasificación le corresponde al presidente de Telefónica. César Alierta cobró en total 10,27 millones, es decir, 266 veces más que la media de los empleados de la operadora de telecomunicaciones.

El top ten de salarios en el Ibex 35 se completa de la siguiente forma: Antonio Brufau, presidente de Repsol, recibió una compensación total en 2011 de 10,12 millones, cantidad que representa una brecha salarial de 185 veces si se compara con la remuneración media de sus empleados; José Ignacio Sánchez-Galán, presidente y consejero delegado de Iberdrola, recibió 9,5 millones, es decir, 142 veces más de lo que gastó la eléctrica en sus trabajadores; Florentino Pérez, presidente de ACS, cobró 6 millones entre sueldo y pensión, cantidad que equivale a 157 veces el gasto por empleado de la constructora; Francisco González, presidente del BBVA, ingresó 4,9 millones, o, lo que es lo mismo, 101 veces el gasto medio que destinó el banco a su plantilla; José Manuel Entrecanales, presidente de Acciona, obtuvo una remuneración de 4,57 millones, 117 veces superior a la de la de sus empleados; Felipe Benjumea, presidente de Abengoa, ganó 4,48 millones, una cifra que supone 176 veces el gasto medio por empleado de la compañía andaluza, y Rafael Vilaseca, consejero delegado de Gas Natural, cuya nómina en 2011 ascendió a 3,97 millones, 79 veces más de media que la de sus subordinados.

Todavía no se han desglosado de forma individualizada los sueldos de los consejeros de IAG, Gamesa, Sacyr Vallehermoso y Técnicas Reunidas. Con los datos que se tienen hasa ahora, en las empresas del Ibex 35 solo hay seis casos en los que la retribución del primer ejecutivo en 2011 estuvo por debajo del millón de euros. **El sueldo más modesto lo tuvo José Antonio Tazón (Amadeus) con 180.000 euros**, solo 2,13 veces el gasto medio por empleado de la compañía. Tazón, sin embargo, fue el directivo español mejor pagado en 2010 gracias a una gratificación extraordinaria de 10 millones por la salida a Bolsa de la central de reservas.

El segundo salario de menor cuantía entre los principales espadas del Ibex fue el de Rafael Martín de Nicolás. El consejero delegado de OHL recibió una compensación total de 681.000 euros, un 22,4% más que la media de su plantilla. Los ejecutivos por debajo del umbral del millón son Ricardo Currás (Dia), con 687.000 euros (38,7 veces más que el gasto medio de sus empleados); Luis Atienza (Red Eléctrica), con 831.000 euros (11,7 veces más); Bernardo Velázquez (Acerinox), con 876.000 euros (18,5 veces más), y Víctor Grifols (Grifols), con 912.047 euros (21,3 veces más).

Los sueldos milloneuristas **no son solo coto privado de los primeros ejecutivos de las empresas**. Hay una segunda línea de trabajadores de siete empresas del Ibex cuyos rostros son menos conocidos, pero que también superan la barrera del millón de sueldo anual. La cúpula mejor pagada es, de largo, la del Banco Santander. Los 22 miembros de la alta dirección del banco cobraron una media de 3,69 millones en 2011, cantidad que supone una brecha salarial de 67,8 veces sobre el gasto medio por empleado de la entidad. Les siguen siete trabajadores de Telefónica que ganaron de media 2,82 millones (40,5 veces más que el resto). La alta dirección del BBVA recibió 1,88 millones por cabeza, casi 40 veces más que el gasto medio por empleado de su plantilla. Completan este selecto club los directivos top de Repsol (1,8 millones de media), Iberdrola (1,1 millones), IAG (1,05 millones) y Amadeus (1,03 millones).

El incremento de la desigualdad de los sueldos no solo se da en España, aunque, en este caso, es más especial por el elevado desempleo. En EE UU, por ejemplo, el Economic Policy Insitute ha publicado recientemente un estudio sobre este tema. La principal conclusión es que entre 1978 y 2011, el sueldo de los consejeros delegados de las 350

Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

principales empresas de EE UU creció un 725%, ¿sustancialmente más que la Bolsa, y remarcablemente más que el salario medio de un trabajador normal?. El principal ejecutivo en la meca del capitalismo gana 231 veces más que su plantilla.

En la Universidad de California, The Global Price and History Group ha publicado un estudio sobre la desigualdad de la riqueza a lo largo de la historia. En el año 14 después de Cristo un senador romano ganaba 100 veces más que el romano medio. Han pasado 2.000 años y el ser humano ha sido incapaz de corregir ese desfase. Más bien todo lo contrario.

Activismo frente a complacencia

Puede sonar a Perogrullo, pero la última palabra sobre los sueldos de los directivos de una empresa cotizada la tienen sus accionistas. En Reino Unido y Estados Unidos se ha propagado la mecha del activismo accionarial en las últimas semanas, con sonoros rechazos a las retribuciones de los consejeros de importantes empresas. En España, sin embargo, los propietarios de las sociedades respaldan hasta el momento de forma casi unánime los salarios de los administradores.

Esta semana el presidente de la aseguradora británica Aviva, Andrew Moss, presentaba su dimisión después de que más del 50% de los accionistas votaran en la última junta en contra del salario del consejo. También han recibido un toque de atención los directivos de Barclays: el 26,9% de accionistas del banco Barclays votaron contra el paquete salarial de sus directivos, en un voto de protesta dirigido especialmente al consejero delegado, Bob Diamond, que cobró 17,7 millones de libras (21,5 millones de euros) en 2011. Otro ¿no? de calado fue el que le han proporcionado los accionistas de Citigroup a la retribución de sus directivos.

En España el voto consultivo pero no vinculante del mundo anglosajón (denominado say on pay) se estrena en las juntas de 2012 después de que el Gobierno socialista fijase en la Ley de Economía Sostenible la obligación para las empresas cotizadas de incluir como punto en el orden del día de sus asambleas un informe con la retribución individualizada de sus consejeros. Las empresas tienen hasta finales de junio para celebrar sus juntas, pero en los casos en los que ya se ha votado este informe no ha habido casi oposición a las retribuciones. Ferrovial ha sido donde el voto en contra a los salarios ha tenido mayor peso (9,6% del capital presente y representado en la junta), seguido por Mediaset (9,1%), Banco Santander (8,1%), Abertis (5,7%), Red Eléctrica (5,3%), Abengoa (4,7%), Enagas (4,2%), BBVA (3,4%) y BME (2%). En el caso de Bankinter y Mapfre el respaldo a las retribuciones fue prácticamente unánime.

[El País](#)

ON TERRY / Experto de PwC en retribuciones

¿Los directivos que generan gran valor no son muchos?

Jon Terry es el experto de PwC en remuneraciones dentro del sector financiero. Lleva 25 años en la firma, y asesora a entidades como RBOS, Citigroup, Barclays, HSBC o JP Morgan, entre otras.

Pregunta. ¿Contribuyeron a acelerar la crisis financiera los sueldos de los banqueros?

Respuesta. No creo que sus retribuciones por sí solas causaran la crisis. El debate está en la estructura de los sueldos. Una vez dicho esto, la gente culpa a los banqueros de haber contribuido a la crisis. La industria no puede ignorar esa percepción y debe reaccionar.

P. ¿Ha reaccionado ya?

R. Se han hecho muchas cosas. Ahora los sueldos están más ligados a la evolución de la entidad, se han diferido parte de las retribuciones y el peso del pago en acciones ha aumentado. Sin embargo, la ciudadanía sigue pensando que los banqueros tienen unos sueldos demasiado altos. Hay que hacer más cosas.

P. ¿Por ejemplo?

¿Es un error limitar el sueldo en los bancos con ayudas públicas?

R. En 2009 y en 2010, los bonus en muchos bancos no se pagaron. En 2011 solo algunas entidades volvieron a pagarlos, pero la percepción es que se ha vuelto a la normalidad. La opinión pública tiene la sensación de que a los bancos se les

Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

sigue ayudando con dinero público de forma indirecta (Quantitative easing, avales...). Los banqueros deben ser conscientes de esta situación. Tienen que ser más transparentes y proactivos a la hora de dar información.

P. En su opinión, ¿Cuál es el paquete retributivo ideal?

R. La retribución debe estar alineada a los resultados del trabajador, a los de su departamento y a los de la entidad. Además, el cobro de una parte significativa del bonus, al menos el 50%, debe estar diferido durante tres años, y como mínimo, la mitad de esa paga variable tendría que ser en acciones. También deben simplificarse los sistemas de compensación. Ahora son demasiado complejos, tienen muchas variables.

P. ¿Cree que los banqueros españoles están bien pagados?

R. Sobre los bancos domésticos no le puedo decir mucho. En el ámbito internacional, donde se sitúan Santander y BBVA, la crisis no ha cambiado nada. Los banqueros estadounidenses son los mejor pagados, seguidos de los británicos. En tercer lugar se sitúan los principales mercados financieros (Fráncfort, Tokio, París, Hong Kong...). Y luego vienen el resto de países europeos. No soy partidario de fijar los sueldos en función de lo que cobren los demás, sino por lo que se aporta a la entidad en la que se trabaja.

P. El Gobierno español ha decidido limitar el sueldo de los directivos de bancos con ayudas públicas. ¿Está de acuerdo?

R. Entiendo que el sueldo de estos banqueros sea menor al de los bancos privados. Sin embargo, es un error limitar los salarios de los directivos, se haya intervenido o no la entidad, ya que disminuye tus opciones como dueño. Los Estados pueden tener problemas para atraer el mejor talento a unos bancos que requieren de grandes gestores para reflotarlos. Debido a la dificultad de este trabajo, en los bancos intervenidos, la parte fija del sueldo de los directivos debería ser mayor que la variable.

P. La crisis ha ampliado la brecha salarial entre directivos y empleados. ¿Es justo?

"Los directivos están para servir a las empresas y no al revés"

R. Esta tendencia no ha cambiado con la crisis. La brecha salarial se viene incrementado cada año desde los últimos 20 años. La gente debe ser pagada en función de lo que aporta al negocio. No creo que exista una obligación moral de fijar un tope al número de veces que el sueldo del directivo incluya el del empleado medio. ¿Dónde está el límite entre lo justo y lo injusto? ¿Quién lo establece?

P. Si determinados organismos internacionales pueden fijar límites para el déficit o la inflación, ¿por qué no están capacitados para decir cuál es la proporción adecuada entre los sueldos de directivos y empleados?

R. Porque cada negocio, cada sector y cada país son diferentes. Es una cuestión moral. Eso sí, la presión sobre este tema tiene mucha más legitimidad que antes de la crisis financiera.

P. En España, varios directivos cobran más de 120 veces el salario medio de sus empleados. ¿De verdad generan tanto valor?

R. Hay un grupo de personas que tienen un talento único y que generan un enorme valor para el negocio. Ahora bien, como Steve Jobs no hay muchos. Es decir, no hay mucha gente que tenga habilidades que otros no tengan y que se merezcan ganar tanto. Son los accionistas los que deben preguntarse cuál es la brecha más justa.

P. ¿Le gustan los blindajes?

R. No me gustan. Los accionistas deben tener el derecho a despedir a un ejecutivo si no aporta valor o si hay un cambio de control. Los directivos están para servir a las empresas y no al revés.

[El País](#)

[Contratos acorazados](#)

Casi la mitad de los directivos del Ibex 35 goza de blindajes millonarios

La reforma laboral promovida por el Gobierno del Partido Popular enfila los últimos trámites parlamentarios. Uno de los puntos más importantes de la nueva normativa es la generalización del despido con solo 20 días de indemnización por año trabajado con un máximo de 12 meses. Los cambios en materia laboral, sin embargo, no afectarán a 260 consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección de las empresas del Ibex 35, el 46% del total, cuyos contratos contienen blindajes que les dan derecho a cobrar indemnizaciones mucho más generosas.

La inclusión de cláusulas antidespido denominadas en inglés golden parachutes (paracaídas dorados) es una práctica generalizada entre las grandes empresas. De hecho, solo cuatro grupos del Ibex ?Abengoa, Banco Popular, Bankinter y OHL? no las tienen. En la práctica totalidad de los casos el órgano que decide conceder los blindajes es el consejo de administración, no la junta de accionistas a la que, como mucho, se la informa (y no en todos los casos).

La casuística es muy variada, pero el principal motivo para activar estos blindajes es si se produce un despido improcedente. En algunas empresas también se contempla su uso si el directivo dimite o si hay un cambio de control. Como contrapartida el ejecutivo se suele comprometer a firmar una cláusula que le impide fichar durante un plazo determinado por otra empresa que sea competencia directa.

Todos los años hay un goteo de directivos que ejecutan sus blindajes. En los últimos meses, por ejemplo, NH Hoteles ha pagado 6,56 millones a Gabriele Burgio; Juan Carlos Torres se ha ido de Duro Felguera con 3,65 millones; en el caso de José Manuel Vargas (Vocento) su finiquito estuvo valorado en 3,12 millones; Luis Atienza ha dejado la presidencia de Red Eléctrica con una indemnización próxima a los 800.000 euros; Diter Kiefer (Cementos Portland) recibió 331.234 euros; Rodrigo Rato (Bankia), tras su adiós a la presidencia, tiene derecho a cobrar dos anualidades, lo que supone, tras la limitación salarial aprobada por el Gobierno a los bancos con ayudas, un máximo de 1,2 millones.

La banca es uno de los sectores donde los blindajes están más extendidos

¿Cómo justifican las empresas estos blindajes? Hay argumentos para todos los tipos. Red Eléctrica, por ejemplo, explica que los tiene porque los demás también los usan (?las citadas cláusulas se ajustan a la práctica habitual del mercado?). Otros hablan de evitar una fuga de cerebros, aunque con palabras más sofisticadas: ?El objetivo es conseguir un grado de fidelidad eficaz y suficiente de los ejecutivos de primer nivel necesarios para la gestión de la sociedad y, de este modo, evitar la pérdida de experiencia y conocimientos que podría poner en peligro la consecución de objetivos estratégicos?, argumenta Iberdrola.

Tras el estallido de la crisis financiera la Comisión Europea hizo pública una recomendación en abril de 2009 sobre los sistemas de remuneración de los consejeros. La Comisión consideraba necesario garantizar que los pagos por rescisión ?no representen una recompensa del fracaso? y sugería que su cuantía no debería superar la cantidad equivalente a dos anualidades de sueldo fijo.

Este límite sugerido por Bruselas, sin embargo, no es seguido por muchas compañías. Una de las empresas con el blindaje más alto por número de años de indemnización es ACS. Nueve miembros de su alta dirección, incluyendo tres consejeros ejecutivos, gozan de cláusulas con indemnizaciones máximas ?de hasta cinco años de sus retribuciones?. En el caso de Iberdrola (participada por ACS), el presidente y consejero delegado también tiene derecho a cobrar cinco anualidades en caso de despido. Lo curioso es que en diciembre pasado, el consejo decidió que los próximos contratos de consejeros ejecutivos solo tendrán derecho a recibir dos anualidades.

La Comisión Europea pide que no se usen estas cláusulas para recompensar el fracaso

El sector bancario es el que más hace uso de los blindajes. El 100% de la alta dirección de Caixabank está blindada, el 87% en el caso del BBVA, el 92% en el Banco Sabadell, mientras que en el Banco Santander los disfrutaban el 71% de la alta dirección. Si al cierre del pasado ejercicio se hubieran activado las cláusulas en el Santander, el banco tendría que haber desembolsado un total de 84,8 millones de euros.

Algunos blindajes tienen fecha de caducidad. Es el caso de Baldomero Falcones. El presidente de FCC tiene derecho a tres años de sueldo si dejase la constructora antes del 31 de diciembre de 2015. Otros han sido abolidos. El presidente de Ebro Foods, Antonio Hernández, renunció en 2006 a la indemnización que le correspondía en su contrato (dos anualidades). Evidentemente, este caso es una excepción entre una clase laboral acorazada.

Especial sueldos de directivos en relación a la evaluación de la RSE de las empresas (actualización)

[El País](#)

INFORMACIÓN RELACIONADA:

Acceso al '[especial retribuciones cúpulas sector financiero](#)' elaborado por COMFIA



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original