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)** ha determinado la obligatoriedad de aportar este importante ratio, que es bastante probable sea obligatorio en el **año 2017**: 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). (Información actualizada. Ver detalles sobre la resistencia empresarial y aliados políticos en el dossier)
- **La iniciativa Suiza 1/12**, que proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque esta propuesta se rechazó en referéndum, consiguió que la cuestión se debatiese en toda Europa. Aun así, consiguió un 35% de los votos en un país bastante conservador en estas cuestiones. **Nosotros no olvidamos la idea, 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.