



REPARTIMENT DESIGUAL

Com distribueixen valor les empreses de l'IBEX 35

Les empreses són actors imprescindibles en el joc econòmic. Però la seva actuació no hauria de contribuir a incrementar la desigualtat. En els últims anys, moltes grans empreses estan embarcades en derives a curt termini centrades en la rendibilitat immediata. Tot això per retribuir generosament a inversors i alts càrrecs de les empreses. Pel camí releguen els sous de la resta de treballadors, propis o subcontractats, i descuiden la seva contribució fiscal. Es tracta d'un model empresarial la petjada del qual, és un increment de la desigualtat. Mentre això passa, una altra part del sector privat tracta de buscar vies per fer compatible una rendibilitat raonable amb la sostenibilitat i l'equitat.

RESUM

La crisi i posterior recuperació econòmica ens ha deixat un país més desigual, on els que més guanyen cada vegada es queden amb una porció més gran de la riquesa generada al país i els que menys obtenen, una part cada vegada menor. Si el 2004 al 20% de la població amb menors ingressos li arribava el 7,3% del total de la renda nacional, el 2017 només rep el 6,1%. Mentrestant, el 20% amb més ingressos va passar d'obtenir el 38,3% del total de la renda nacional el 2004 al 40,2% el 2017.

A aquest increment de la desigualtat de renda ha contribuït l'actuació de moltes grans empreses durant la crisi i recuperació, a enfocar-se en guanyar competitivitat mantenint els seus marges de beneficis a costa d'un fort ajust en salaris i una menor contribució fiscal. Així es reflecteix en el fet que entre 2008 i 2017 els beneficis empresarials han crescut un 11,3%, mentre que els salaris han baixat un 4,2%. Això contrasta amb la pujada del 16% en els dividendes que les empreses han pagat als seus accionistes en el mateix període. Un símptoma clar que les empreses posen cura en atendre l'interès dels inversors generosament, encara que no tant el de les persones treballadores.

Davant d'aquest panorama, Oxfam Intermón ha analitzat les principals pràctiques de les empreses de l'IBEX 35 per intentar entendre com afecten l'equitat. L'anàlisi s'ha centrat en les pràctiques fiscals de les empreses, la seva presència en paradisos fiscals, les diferències remuneratives entre alts càrrecs i la resta de persones treballadores i l'evolució en els dividendes que reparteixen, a més d'altres factors.

Vam comprovar com a dada positiva que les grans empreses han disminuït la seva presència en paradisos fiscals un 13,9% l'últim any, fins a les 858 filials. Però això no s'ha traduït en una major contribució a les arques de l'Estat, ja que el 2017 van aportar un 11% menys que el 2016 l'impost de societats, tal com reflecteixen en el càlcul de l'impost que publiquen les pròpies empreses. Tot i que es poden constatar avenços tant en transparència fiscal com a menor presència en paradisos fiscals, encara hi ha molt camí per recórrer perquè aquesta transparència permeti entendre la seva contribució fiscal efectiva i perquè rebutgin mantenir filials a paradisos fiscals.

D'altra banda, els sous en aquestes empreses evolucionen de forma molt desigual, segons la categoria professional. En l'últim any la remuneració mitjana als alts càrrecs d'empreses de l'IBEX 35 va créixer 5 vegades més que el sou mitjà de les companyies. La productivitat va créixer 3 vegades més. Això mostra que les grans empreses no estan fent partícips a treballadors i treballadores de la millora en els seus rendiments. Si la remuneració mitjana de la cúpula d'aquestes empreses creix amb vigor, molt més ho fa la dels primers executius, creixent fins a un 27% entre 2016 i 2017. Tot això explica que les diferències salarials en les empreses de l'IBEX 35 arribin a cotes descomunals. De mitjana, un primer executiu d'una empresa de l'IBEX 35 guanya 132 vegades el sou mitjà de la companyia i 301 vegades el sou més baix.

Finalment, el benefici de les empreses de l'IBEX 35 va créixer un 16,2% en l'últim any, el que va permetre pagar un 9% més en dividendes als seus accionistes. I és que la principal destinació dels beneficis de les empreses de l'IBEX 35 és ser repartits, ja que destinen a això més de la meitat del guany que obtenen. Fins i tot hi ha diversos casos d'empreses que reparteixen un import superior al benefici aconseguit en l'exercici. Entre els destinataris d'aquests dividendes hi ha un grup de 30 grans inversors globals amb presència en pràcticament totes les empreses de l'IBEX 35 que, en molts casos, porten els dividendes que cobren a paradisos fiscals.

Grans inversors i gestors de les empreses imposen un model de negoci que genera dinàmiques d'increment de la desigualtat. El repartiment de valor de les empreses de l'IBEX 35 està esbiaixat cap al capital i els salaris executius, el que fa molt difícil poder parlar de valor compartit. L'esforç es concentra en repartir dividendes de forma generosa, com demostra el fet que el dividend per acció s'incrementés un 10% en l'últim any. No obstant això, el tipus efectiu que les empreses aporten a l'impost de societats sobre els seus beneficis va caure un 20%. I els sous van evolucionar de forma molt diferenciada. El total de remuneració de les cúpules empresarials de l'IBEX 35 va augmentar en l'últim any un 10%, mentre que la massa salarial de la resta de la plantilla de les empreses va créixer la meitat en aquest període, un 5%.

Davant d'això, queda en dubte el compromís de moltes grans empreses amb l'equitat. Perquè totes aquestes pràctiques, lluny d'ajudar a mitigar la desigualtat, l'amplifiquen. Cal que les grans empreses comprenguin que, per prosperar, depenen de societats que també prosperin, i si aquesta prosperitat no és compartida, no només contribueixen a perpetuar situacions d'injustícia, sinó que poden arribar a provocar desequilibris que els poden afectar negativament.

RESUM DE LES RECOMANACIONS

Per fonamentar actuacions empresarials que contribueixin a conformar societats més equitatives cal adoptar mesures que apuntin cap a un altre tipus d'economia que eviti l'exclusió, la pobresa i la desigualtat extrema. Per a això, Oxfam Intermón demana al Govern, al Parlament i a les administracions públiques estatals, autonòmiques i locals:

En fiscalitat:

En el marc de reformes impulsades, el paquet de mesures de lluita contra el frau ha de continuar i intensificar-se. Per això, un marc de reformes de lluita contra el frau, l'evasió i l'elusió fiscal ha d'incorporar:

1. Una llista negra espanyola de paradisos fiscals actualitzada, objectiva i ambiciosa.
2. Garantir que les grans empreses paguin un tipus efectiu suficient i just sobre els seus beneficis empresarials.
3. Aplicar un impost als serveis digitals de grans empreses tecnològiques de manera temporal fins que s'arribi a un consens global en la propera fase de la reforma del sistema fiscal internacional.
4. Suprimir la figura jurídica ETVE (Empreses de Tinença de Valors Estrangers), i tots els privilegis fiscals que comporten.
5. Revisar de manera exhaustiva i rigorosa tots els incentius i deduccions fiscals.
6. Avançar en el futur cap a una segona fase en l'aplicació de l'impost a les transaccions financeres.
7. Incorporar criteris de responsabilitat fiscal en la contractació pública.

En matèria de salaris i drets laborals:

1. Incrementar el Salari Mínim Interprofessional fins als 1.000 euros el 2020.
2. Reduir la bretxa salarial de gènere, mitjançant l'aprovació d'una llei de transparència retributiva i equiparant els permisos paternals i maternals
3. Maximitzar la transparència en relació a l'impacte social i mediambiental de les empreses.
4. Afegir entre els indicadors d'obligat report, el càlcul estandarditzat de la ràtio entre el salari de l'empleat més ben pagat, la mitjana salarial i el pitjor remunerat de les empreses.
5. Una transposició ambiciosa de la Directiva Europea sobre el foment de la implicació a llarg termini dels accionistes que permeti avançar cap a un model d'empresa *multistakeholder* amb la inclusió de diferents grups d'interès, inclosos els treballadors, en els processos de presa de decisió.
6. Exigir a les empreses més transparència sobre la retribució d'alts directius i consellers, i dotar els accionistes de més poder sobre l'aprovació final d'aquestes remuneracions.
7. Tornar a prioritzar els convenis sectorials en matèria salarial i regular les empreses multiservei amb criteris similars als aplicats a les Empreses de Treball Temporal per a evitar que les subcontractes s'utilitzin com a forma de reduir els salaris.
8. Reforçar els mecanismes de negociació col·lectiva com a element clau per alinear els resultats de les empreses i la retribució de les persones treballadores. És urgent la reversió d'alguns dels canvis introduïts en la Reforma Laboral del 2012 referent a això (limitació temporal de la ultra activitat, desvinculació salarial, priorització convenis empresa ...).
9. Reduir la precarietat laboral, modificant el règim de contractació parcial i establint sancions individuals per a cada ús en frau de llei de la contractació temporal.
10. Promoure una contractació pública que garanteixi una remuneració digna del treballador subcontractat.

Compromís de les empreses

Per la seva banda, les grans empreses han d'escometre una sèrie de mesures que ratifiquin un compromís efectiu amb una Economia Humana que contribueixi a reduir la desigualtat. Aquestes mesures han de emmarcar-se dins d'una reflexió més àmplia sobre el model empresarial que tingui en compte els impactes socials que genera.

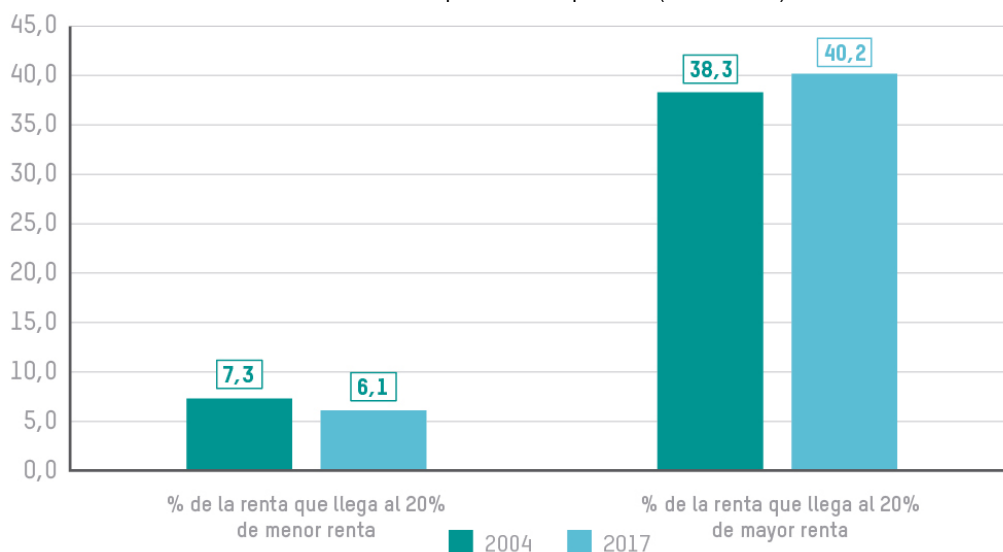
Per a això, des d'Oxfam Intermón hem elaborat una proposta d'actuació integral per a les empreses amb les següents recomanacions:

1. Avançar en la transparència empresarial, de manera que funcioni com una eina fonamental de la relació de l'empresa amb els seus grups d'interès.
2. Garantir una ocupació de qualitat i foment de l'estabilitat laboral, tant en l'ocupació directa de les empreses com en les activitats subcontractades.
3. Pagament de salaris dignes i la reducció de les bretxes salarials dins de les empreses.
4. Implementació d'un enfocament transversal de gènere que incorpori mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i elimini la bretxa salarial de gènere.
5. Fomentar un major equilibri en el repartiment de valor entre els actors de les cadenes de subministrament internacionals.
6. Pagament de la part justa d'impostos rebutjant l'ús de estratagemes per eludir o minimitzar artificialment la factura fiscal, especialment la utilització de paradisos fiscals.
7. Mantenir un nivell d'exigència alt i tenir tolerància zero amb la corrupció a qualsevol nivell.
8. Establir models de govern corporatiu que implementin sistemes d'incentius basats en la sostenibilitat econòmica, social i ambiental de l'empresa.
9. Impulsar models de negocis que vetllin per la sostenibilitat econòmica, social i ambiental de l'empresa i l'entorn en què es desenvolupa.

INTRODUCCIÓ

Al nostre país, la desigualtat va en augment. Les persones que més guanyen acaparen una proporció cada vegada més gran de la renda total, mentre que les que menys guanyen, veuen empètir la seva porció. El 2004 el 20% de la població espanyola amb menors ingressos obtenia el 7,3% total de la renda nacional; el 2017 la seva part del total de renda va baixar al 6,1%. En el mateix període, el 20% de la població que més guanya passar d'ingressar el 38,3% de la renda total del nostre país en 2004 al 40,2% el 2017.¹

Gràfic 1: Evolució en la distribució de la renda per decils de població (2004 - 2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'European Union Statistics on Income and Living Conditions (Eurostat)

Des de 2004 hem passat a casa nostra per diferents fases del cicle econòmic: fins a 2007 vivíem una fase d'expansió, aquest any va irrompre la crisi econòmica, de la qual vàrem començar a sortir el 2014. La crisi econòmica va accentuar sensiblement la desigualtat al nostre país, però els anys de recuperació, lluny de mitigar-la, l'han seguit accentuant. Sens dubte, les retallades socials han propiciat que la bretxa entre els que més tenen i els que menys s'incrementi, però també les actuacions de les grans empreses tenen un impacte directe en la desigualtat extrema.

Per això, el present informe analitza el comportament de les grans empreses per aclarir el paper que han exercit en l'actual situació de desigualtat. Especialment, ens centrarem en examinar les pràctiques de les empreses englobades dins de l'índex borsari Ibex-35, com a clars referents del sector empresarial del nostre país. L'anàlisi tractarà de determinar el seu comportament en àmbits d'especial rellevància en la desigualtat, com són els sous i les diferències salarials entre alts càrrecs i la resta de persones treballadors, la retribució a inversors i accionistes i el pagament d'impostos i pràctiques fiscals. Tots ells són aspectes que permeten entendre com les empreses distribueixen les rendes i quins són els col·lectius que més beneficien en aquest repartiment.

L'anàlisi de les empreses de l'IBEX 35 s'ha realitzat a partir de la informació que publiquen en els seus comptes anuals. Com a complement d'aquesta informació pública hem remès a totes les empreses un qüestionari en què sol·licitem la seva col·laboració per recollir informació sobre aspectes fiscals, remuneratius, relatius a composició de la plantilla i de pagament de dividendes. D'aquesta qüestionari vam rebre respostes per part de 13 empreses a les que volem agrair la seva col·laboració, ja que les seves respostes ens han permès enriquir el nostre anàlisi. Aquestes empreses han estat les següents: Aena, Bankia, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Merlin Properties, Red Eléctrica, Telefónica i Repsol.

1. LES EMPRESSES EN LA RECUPERACIÓ

*"Com no creixeran els salaris quan milloren els excedents empresarials?"
Cristóbal Montoro, ex-ministre d'Hisenda*

Una gran part de les rendes són generades per l'activitat empresarial. Les empreses com a principals motors de l'economia, reparteixen una alta proporció de les rendes econòmiques en el desenvolupament de la seva activitat, tant per remunerar a les seves treballadores i treballadors (sous i salaris), com rendes financeres que retribueixen a inversors i finançadors (dividends i interessos) i també contribuint a la recaptació fiscal dels països mitjançant el pagament d'impostos.

Com reparteixen les empreses aquestes rendes, quines prioritzen i quines releguen, és molt rellevant per entendre l'evolució de la desigualtat econòmica. Una distribució desigual dels ingressos per part de les empreses té un impacte directe en l'equitat. Un repartiment just pot afectar tant a la menor generació de desigualtat, com a reforçar els mecanismes que la corregeixen. El primer cas es donaria en empreses amb diferències salarials moderades i que reparteixen una part raonable del seu benefici als seus accionistes com a dividends. D'altra banda, la principal contribució que una empresa pot fer als mecanismes de redistribució - impostos i transferències socials, fonamentalment- és una actuació fiscal responsable en la qual l'empresa paga la seva part justa d'impostos sense utilitzar subterfugis ni estratagemes per minimitzar el seu factura fiscal.

En contrast, les empreses que ofereixen sous desorbitats i creixents als seus executius, mentre que apliquen polítiques de contenció dels salaris de la resta de persones treballadores, propicien unes diferències salarials que contribueix a una estratificació de la població per nivell d'ingressos. Si a això, s'afegeix un pagament de dividends que consumeix pràcticament tot el benefici obtingut per l'empresa i una minimització del pagament d'impostos, es constata un perfil de gran empresa que, d'una banda, desatén la seva contribució per mitigar la desigualtat i, per un altre, fomenta que aquesta s'incrementi a canalitzar la majoria del valor que crea a col·lectius privilegiats.

¿Salaris contra beneficis?

Lamentablement, aquest és el model que les grans empreses espanyoles semblen haver seguit en els darrers anys. I és que al nostre país la recuperació de la crisi econòmica s'ha enfocat en què les empreses millorin els seus beneficis en detriment de les persones treballadores. Segons el Banc d'Espanya, l'ajust es va centrar en retallar salaris per guanyar en competitivitat de manera que les empreses elevessin els seus marges de benefici².

Entre 2008, any en què va esclatar la crisi al nostre país, i 2017 els beneficis de les empreses han crescut un 11,3% i el dividend que han pagat als seus accionistes va augmentar un 15,5%. No obstant això, els salaris pagats a les persones treballadores van disminuir un 4,2%³. És a dir, una minoria privilegiada va veure augmentar les seves rendes mentre que la retallada es va traslladar a la gran majoria.

Gràfic 2: Evolució 2008-2017 de beneficis, sous i dividends d'empreses espanyoles

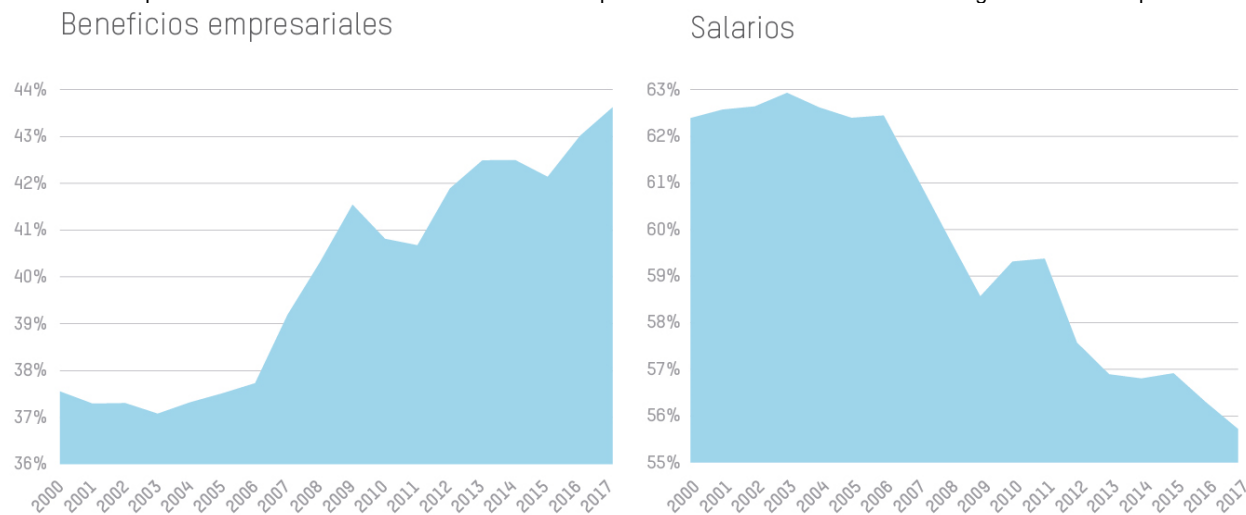


Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE

Això no només ha passat després de l'explosió de la crisi, sinó que configura un model empresarial que entén la retribució al treball com un cost a contenir per obtenir millors resultats, en lloc d'una inversió per ser més competitiu i reconèixer l'esforç dels qui treballen a incrementar la productivitat.

L'any 2000, els salaris representaven el 62,4% del valor de la producció total de les empreses. Per al 2017 aquesta proporció era del 55,7%. De forma paral·lela, les empreses van passar de destinar a beneficis el 37,6% del que produïen el 2000 al 43,6% el 2017⁴. És a dir, actualment gairebé la meitat del que les empreses produeixen, el converteixen en benefici, a costa de reduir sous.

Gràfic 3: Comparativa d'evolució des de 2000 de beneficis empresarials i salaris com a% del valor afegit brut de les empreses

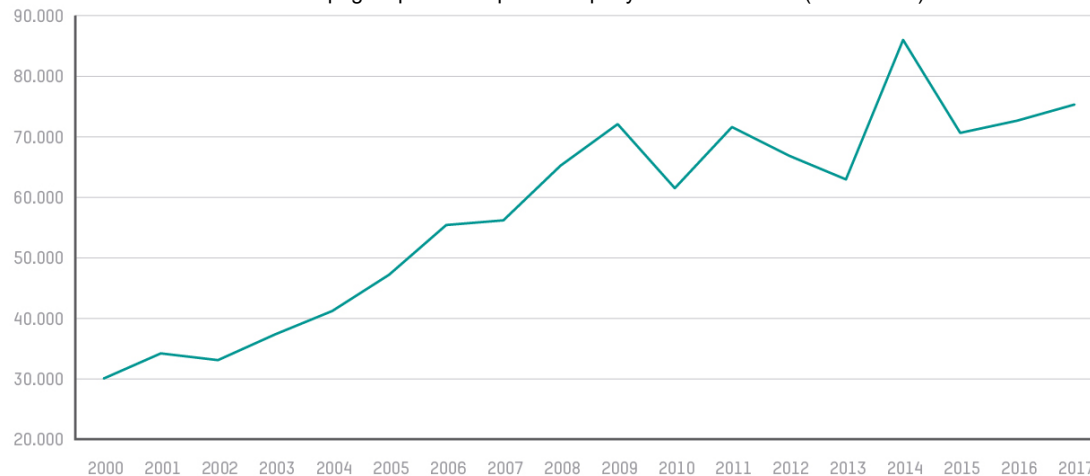


Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE

Ahora, els pagaments que les empreses fan als seus accionistes s'han incrementat enormement en els últims temps. El 2017 les empreses van pagar dues vegades i mitja més dividends que el 2000.

Fins i tot durant la crisi, els dividends no van deixar de créixer. De fet, en el moment més cru de la crisi, els dividends repartits van aconseguir les seves cotes més altes, com el 2009 quan es va repartir un 28,3% més que l'any abans d'explotar la crisi (2007), o el 2011, quan els dividends van créixer un 16,4% en un sol any. En 2014, quan es comença a parlar del final de la crisi, les empreses van voler enviar un missatge als inversors en forma de nivells rècord de dividends: es van repartir 86.000 milions d'€, un 36,6% més que l'any precedent i un 53% més que el 2007, abans de la crisi⁵.

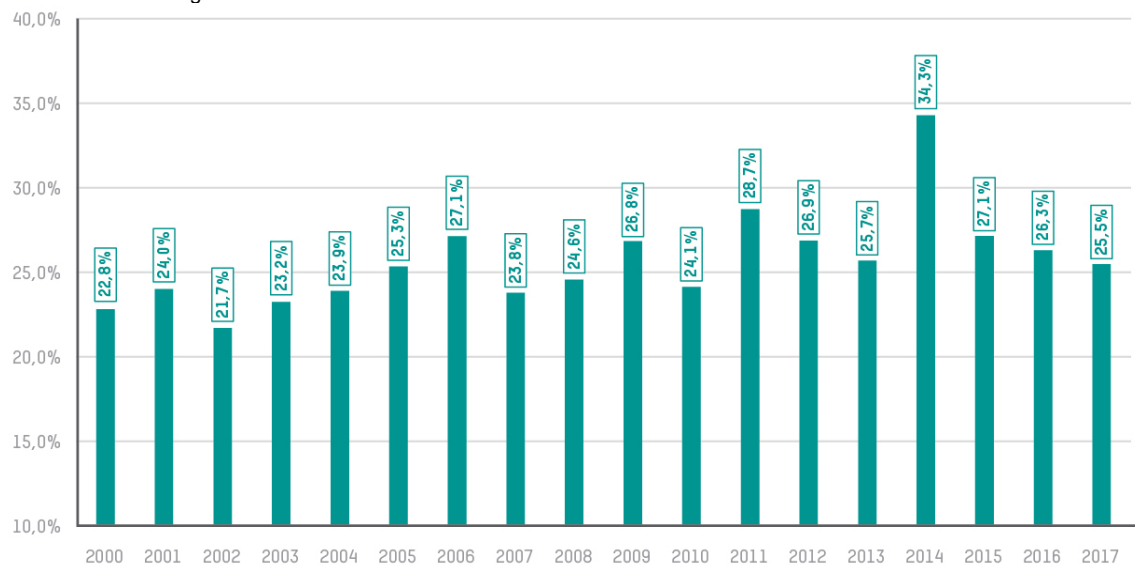
Gràfic 4: Evolució dels dividends pagats per les empreses espanyoles des de 2000 (milions d'€)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE

Per això, el 2014 les empreses van destinar el 34,3% del seu benefici a repartir als seus accionistes, quan l'habitual en anys anteriors i posteriors és que estigués entre 25 i el 28%⁶. Actuacions com aquesta fan evident que moltes grans empreses es bolquen amb accionistes i inversors. Lamentablement, algunes empreses solen considerar que aquesta dedicació cap als inversors no és compatible amb millores retributives a les persones treballadores, i entenen que per guanyar rendibilitat cal ajustar salaris.

Gràfic 5: Percentatge dels beneficis destinat a dividends - Evolució 2000 - 2017



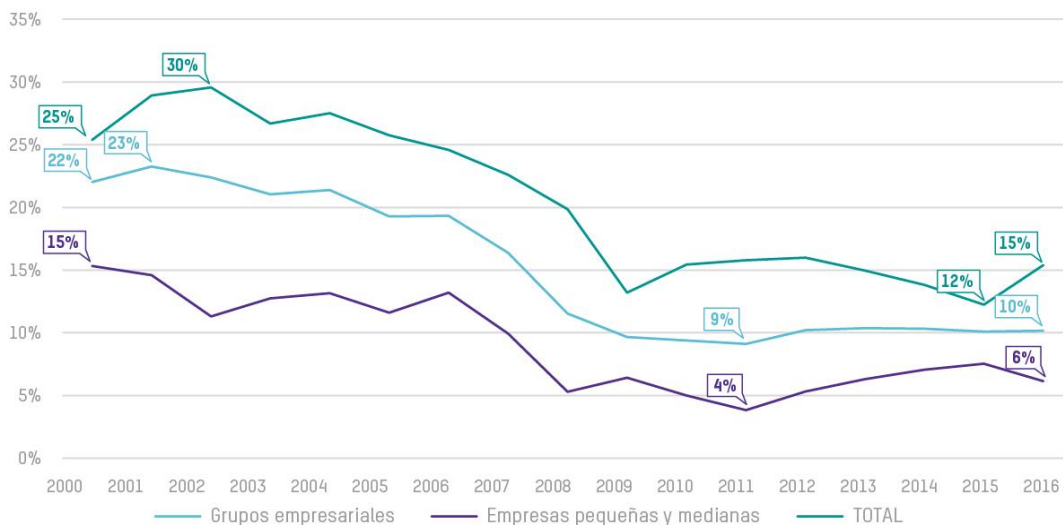
Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE

2. AJUSTOS FISCALS

Tot i la recuperació dels beneficis empresarials, la recaptació de l'Impost de Societats no acaba d'enlairar-se i segueix encara a la meitat del que recaptava fa deu anys, abans de l'esclat de la crisi. En els anys de crisi aquest daltabaix de l'impost es va explicar per la caiguda en els beneficis obtinguts per les empreses. Però des de llavors es constata un desacoblament de la recaptació de l'impost respecte a la generació de beneficis. Els beneficis van augmentar un 25% entre el 2007 i 2017⁷, mentre que l'impost de societats recapta un 48,4% menys⁸. Si les empreses ja guanyen més que abans de la crisi, per què aporten molt menys en impostos?

Aquesta divergència entre beneficis empresarials i recaptació de l'impost de societats es veu reflectida en la caiguda dels tipus efectius, que és el percentatge que realment les empreses paguen d'impostos sobre els seus resultats declarats. Si l'any 2000 les empreses pagaven el 22%, el 2016 paguen la meitat, un 10,2%. Es tracta d'una tendència global que es dona a tot el món per al conjunt d'empreses, almenys per a les que han obtingut resultats positius. Però és bastant més pronunciat en les empreses més grans que en les menors, ja que a Espanya aquestes últimes van passar de pagar un 25,4% el 2000 a un 15,4% el 2016, mentre que el tipus efectiu dels grans grups empresarials va caure des del 15,3% que pagaven el 2000 a un 6,14% el 2016⁹, Menys de la meitat. Per descomptat, la reforma de l'Impost de Societats que va entrar en vigor l'1 de gener de 2015 no va ajudar a revertir aquesta tendència, ja que va reduir el tipus nominal de l'Impost de Societats per als grups empresarials del 30% que hi havia fins llavors, al 28% per al 2015 i fins al 25% a partir del 2016. En els últims deu anys, el tipus nominal en l'Impost de Societats s'ha reduït en 10 punts, passant del 35% al 25%.

Gràfic 6: Evolució des de 2000 del tipus efectiu de l'impost de societats pagat per les empreses sobre resultat comptable



Font: Informe de recaptació de l'Agència Tributària

Aquesta dada del tipus efectiu sobre els beneficis és molt contestat per les grans empreses, que adueixen que està calculat comparant l'impost pagat a Espanya amb els resultats obtinguts pel grup empresarial a nivell mundial. Per això, des del resultat comptable encara cal aplicar una sèrie d'ajustos per arribar a l'import sobre el qual realment es calcula l'impost a pagar (anomenat base imposable) i que segons les empreses aporta una foto més fidedigna de la seva contribució fiscal.

Malgrat tot, tenint en compte el càlcul sobre la base imposable, també en aquest cas el tipus efectiu ha experimentat una important caiguda des del 2000. Davant dels 9 punts percentuals que ha caigut el tipus efectiu sobre beneficis, el que es calcula sobre la base imposable, s'ha reduït en 4¹⁰. Ja sigui utilitzant un càlcul o un altre, el que és evident és que la proporció del que les grans empreses paguen per l'impost de societats sobre els seus beneficis ha disminuït de forma considerable en els últims anys, minvant greument la seva aportació a les arques públiques i al bé comú.

Diferències de càlcul

Una de les principals diferències entre el càlcul del tipus efectiu sobre el resultat comptable o el seu càlcul sobre la base imposable és que en aquest últim s'inclouen les exempcions per doble imposició. Així es diu a l'ajust que es fa a les empreses amb presència internacional per evitar que determinades rendes -dividends i altres- generades en altres països i que ja han tributat allà, quan es repatrien al nostre país no hagin de tornar a pagar impostos. L'existència d'aquest ajust és el resultat de tot un moviment internacional per facilitar l'operativa internacional de les grans empreses. El problema és que aquesta mesura està dissenyada de manera deficient, ja que no estableix un mínim de tributació al país d'origen per justificar que una renda procedent d'un altre país no tributi a Espanya. D'aquesta forma, una mesura que persegueix evitar que es tributi dues vegades per la mateixa renda, pot derivar en tot el contrari, una doble no tributació. I estem parlant d'importos considerables, ja que el 2016 aquesta exempció va arribar als 105.700 milions d'euros¹¹.

Hi ha dues raons principals que expliquen l'enorme increment que l'import d'aquesta exempció ha experimentat en els últims anys. D'una banda, arran de l'esclat de la crisi econòmica de 2008 moltes de les empreses de l'IBEX 35 van decidir reforçar la seva activitat internacional. Així es reflecteix en el fet que la facturació d'aquestes empreses en mercats exteriors passar de representar el 45% del total del negoci el 2009 al 68% el 2017¹². De fet, per a les empreses espanyoles de més projecció internacional, com el Banc Santander, BBVA o Inditex, encara que operen i facturen en el mercat espanyol, una gran proporció de la seva activitat al nostre país consisteix a realitzar funcions de suport i suport als mercats exteriors.

A més, la modificació del règim de l'Impost de Societats de 2015 va ampliar considerablement l'abast de l'exempció per doble imposició, de manera que l'import declarat aquest any en aquesta partida es va multiplicar per quatre respecte a l'any anterior.¹³

2.1. FISCALITAT DE LES EMPRESES DE L'IBEX 35

Atès que les empreses de l'IBEX 35 són les més representatives del segment de grans empreses, resulta necessari contrastar les xifres globals de l'Impost de Societats amb les d'aquest selecte grup. Dit això, i com va passar en anys anteriors, la manca de transparència de moltes d'elles impedeix conèixer el que aquestes empreses realment contribueixen al total de la recaptació. Hi ha una discrepància notòria entre el que les empreses diuen que paguen (20,9% sobre els seus beneficis¹⁴), i el que l'Agència Tributària indica que aporten les grans empreses, el tipus efectiu del 6,14% el 2016 ja referit.

De l'anàlisi de les memòries de les empreses de l'IBEX, es pot extreure que el 2017 l'impost meritat pel conjunt de totes elles va ser de 12.881 milions d'€, un 11% menys que l'any anterior, tot i que els beneficis que van obtenir van créixer un 16,2%¹⁵.

Però l'impost que les empreses meriten, és a dir, el que calculen sobre els seus beneficis, no és el que finalment Però les empreses poden descomptar imports provinents de crèdits fiscals que redueixen considerablement l'impost que paguen de forma efectiva. Aquests crèdits fiscals es poden deduir en futures contribucions fiscals i procedeixen principalment de pèrdues originades durant la crisi, però també estan alimentats per provisions i aportacions a plans de pensions d'empleats. Es tracta d'unes "vacances fiscals" que les empreses poden decidir quan aplicar. En els últims anys, aquests beneficis fiscals futurs han augmentat espectacularment, multiplicant-se per 6,5 des de 2010, fins arribar a l'equivalent a gairebé tres vegades el total de la recaptació de l'Impost de Societats. En qualsevol cas, les empreses registren els crèdits fiscals que la normativa els permet, per la qual cosa, tot i que aquests crèdits contribueixen a reduir la seva factura fiscal, el deteriorament que la utilització d'aquests crèdits causa en la recaptació tributària, és responsabilitat del Govern i dels legisladors.

Taula 1: Crèdits fiscals de les empreses de l'IBEX 35

MILLONES DE €	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Créditos fiscales netos	9.662	20.682	43.880	53.839	50.304	58.877	54.928	63.219
Variación anual		114%	112%	23%	-7%	17%	-7%	15%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes anuals de les empreses de l'IBEX 35

La gran majoria d'aquests crèdits fiscals, -el 88%-, està en mans dels bancs, sent el Banc Santander l'empresa que compta amb una major quantia, 18.373 milions d'€¹⁶. Quan el Govern va anunciar recentment la seva intenció d'introduir un impost a la banca, va ser precisament el Banc Santander que va indicar que, en cas d'implementar-aquest impost, el neutralitzaria amb els crèdits fiscals que té acumulats¹⁷. Una manifestació clara que les empreses poden utilitzar els crèdits fiscals per no haver de pagar o pagar menys impostos.

IBEX 35 i paradisos fiscals

En 2017 les empreses de l'IBEX 35 van mantenir 858 filials en paradisos fiscals. Mentre hi ha empreses que concentren una gran part del total -el Banc Santander té 207, gairebé la quarta part del total- altres no en tenen cap. És el cas de quatre d'elles: Aena, Bankia, Inmobiliaria Colonial i Merlin Properties.

Malgrat tot és molt important indicar que el 2017 és el segon any consecutiu en què les empreses de l'IBEX 35 redueixen la seva presència en paradisos fiscals, el que representa un clar avanç per eradicar aquest tipus de pràctiques, que haurien de ser seguides per la resta de empreses. Això pot suposar la consolidació d'un canvi de tendència molt rellevant, ja que, si el nombre de filials en aquests territoris va disminuir l'any anterior tot just un 2%, entre 2016 i 2017 la caiguda va ser del 13,9%. Però cal accelerar aquest procés. A aquest ritme, les empreses de l'IBEX 35 trigarien 6 anys a liquidar la seva presència en aquests territoris. Però, encara que una àmplia majoria de les empreses de l'IBEX 35 estan sortint d'aquests territoris, 20 de les 35, hi ha altres, en concret 7, que han ampliat la seva presència en ells

Gràfic 7: Evolució des de 2009 del nombre de filials d'empreses de l'IBEX 35 en paradisos fiscals

Filiales de empreses del IBEX-35 en paraïsos fiscals

(evolució 2009 - 2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes anuals de les empreses de l'IBEX 35

A més del Banc Santander, les empreses amb més presència en paradisos fiscals són ACS amb 109 i Repsol amb 81. Totes tres han reduït les seves filials en aquests territoris en els últims anys, però segueixen acaparant gairebé la meitat del total de l'IBEX 35, concretament un 46%.

Taula 2: Filials d'empreses de l'IBEX 35 en paradisos fiscals 2015-2017

Nº de sociedades en paraïsos fiscals	2017	2016	2015
BANCO SANTANDER	207	225	223
ACS	109	108	120
REPSOL YPF	81	93	108
ARCELOR MITTAL	63	79	61
FERROVIAL	62	64	54
BBVA	46	64	73
ACCIONA	32	34	35
IAG IBERIA	25	34	30
MAPFRE	25	26	24
INDITEX	24	22	23

Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes anuals de les empreses de l'IBEX 35

Gairebé la meitat de les filials de les empreses de l'IBEX 35 en paradisos fiscals estan a Delaware. Un cop més, aquest estat dels EUA és la principal destinació per a les empreses amb 359 filials, un 41% del total. El segueixen els tres països de la UE més agressius en aspectes de competència fiscal: Holanda, amb 139 filials, Irlanda amb 76 i Luxemburg amb 61. Aquests quatre territoris concentren tres de cada quatre filials d'empreses de l'IBEX 35 en paradisos fiscals.

Faves comptades: quant es paga i on

Recentment s'ha dut a terme la transposició de la directiva europea a Espanya sobre informació no financera que han d'aportar grans empreses i grups empresarials. Entre els nous aspectes sobre els quals les empreses han d'informar consten els beneficis que cada empresa obté a cada país en què opera, els impostos sobre beneficis que paga en cada un d'ells i les subvencions que rep. Aquesta bateria de dades suposa una versió reduïda del "informe país per país", a falta de més dades que permetin contextualitzar els impostos que paguen a cada país. Aquest és el model d'informe fiscal que permet conèixer de forma més completa la contribució fiscal efectiva de les empreses, i si aquesta s'alinea amb l'activitat econòmica real que desplega a cada país.

Precisament aquest és un dels objectius que persegueix l'eina de mesurament que Oxfam Intermón està acabant de desenvolupar al costat d'un grup de treball, en què també participen membres de l'escola de negocis ESADE, l'Associació d'Inspectors d'Hisenda i la consultora de empreses i drets humans Sustentia. Aquesta eina, anomenada Termòmetre de Responsabilitat Fiscal, pretén determinar el grau de responsabilitat fiscal de les empreses a partir de l'anàlisi de les seves pràctiques fiscals. Per a això el Termòmetre estudia si les empreses estan pagant impostos allà on tenen activitat econòmica substancial i si mantenen estructures artificials en paradisos fiscals.

Al juliol de 2018 aquesta eina es va presentar i va debatre amb representants d'un nodrit grup d'empreses de l'IBEX 35 (Banc Santander, BBVA, CaixaBank, Cellnex, DIA, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Repsol i Telefónica) i s'espera poder fer la presentació pública de la versió definitiva a principis de 2019.

En els últims anys diverses de les empreses de l'IBEX 35 han començat a entendre la necessitat d'embarcar-se en un enfocament de responsabilitat fiscal. Entre les raons per a això hi ha una combinació de pressió pública, canvis legislatius i convicció genuïna. En qualsevol cas, cada vegada més empreses fan un esforç per informar sobre els seus assumptes fiscals i es constata una encara tímida reducció de la seva presència en paradisos fiscals. Es tracta d'indicis a priori positius que apunten a un major compromís de les grans empreses amb una fiscalitat responsable. Cal destacar en aquest sentit els esforços per part de Repsol, BBVA i Iberdrola.

Les bones pràctiques fiscals més destacables dutes a terme per Repsol consisteixen en un esforç en transparència fiscal informant sobre el que tributa en els diferents països en els quals opera, una adequada formulació de la seva estratègia i política fiscal¹⁸ i la posada en marxa d'una reestructuració organitzativa que inclou el trasllat de moltes filials que estaven a paradisos fiscals.

BBVA, per la seva banda, té l'obligació legal de publicar l'informe país per país, segons exigeix a les entitats financeres una Directiva Europea. Però l'entitat ha decidit aportar més dades i més precises dels que legalment està obligat, de manera que la informació aportada il·lustra i contextualitza de manera molt més completa quina és la contribució efectiva que realitza en els diferents països¹⁹.

Finalment, Iberdrola col·labora amb iniciatives de la societat civil per a introduir millores en aspectes de governança i transparència fiscal i en el desenvolupament d'una eina d'anàlisi de la responsabilitat fiscal de les empreses²⁰. A més, en els últims anys l'empresa està retirant les filials que mantenia en paradisos fiscals.

Però tornant al panorama general del conjunt d'empreses de l'IBEX35, el nombre de filials del total d'empreses en paradisos fiscals encara segueix sent molt voluminós, la transparència encara resulta incompleta i la majoria dels avenços es donen per part d'un reduït grup d'empreses.

La principal mancança en transparència fiscal de les grans empreses és que encara no aporten la informació necessària per entendre la seva contribució fiscal efectiva. Tot això dona a entendre que algunes grans empreses es guien per motius merament de reputació i de compliment de la lletra de la llei. I aquest segueix sent el problema, que la majoria segueixen entenent el pagament d'impostos estrictament com una obligació legal, i no com una de les principals aportacions que poden fer al benestar col·lectiu i a l'equitat.

3. DIFERÈNCIES SALARIALS

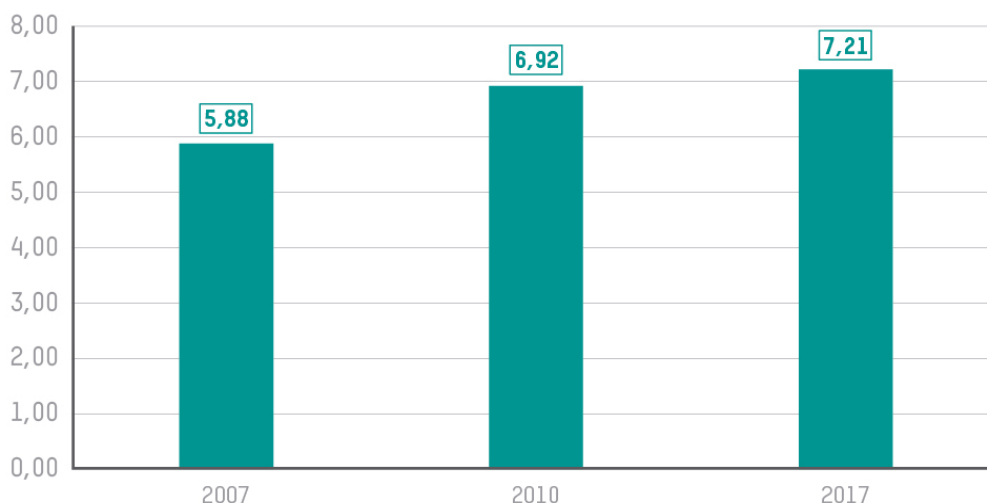
"No és més ric el que més té, sinó el que menys necessita per viure"

Francisco González, president sortint de BBVA. el 2017 va guanyar 5.79 milions d'€, un 17% més que l'any anterior, i una pensió per la seva sortida de l'entitat de 80 milions d'euros.

La recuperació econòmica a la qual assistim al nostre país encara no ha arribat a les persones treballadores. Des del 2010, la productivitat ha experimentat un increment del 7,3%²¹ i els beneficis de les empreses un 16%²² i malgrat això, el sou mitjà només ha crescut un tímid 2,7%²³, encara que el salari real va baixar un 1,3%, tenint en compte la inflació²⁴. Resulta bastant clar que les millores en productivitat i els rendiments empresarials no s'estan traslladats als salaris.

A més, la tornada al creixement econòmic està ampliant la bretxa entre els que guanyen els salaris més alts i els que perceben salaris baixos. Des de 2010, el sou mitjà del 10% que més guanya créixer un 6,3%. En contrast, el 10% de la població amb els sous més baixos, la porció de treballadors a jornada completa va veure augmentar el seu guany mitjana únicament un 2%, tot i les pujades del Salari Mínim Interprofessional. Això implica que la distància entre el sou mitjà del 10% que més guanya i el del 10% amb menors salaris amb jornada completa ha passat de ser 6,92 el 2010 a 7,21 el 2017, és a dir, tot i portar tres anys de creixement, la diferència salarial segueix incrementant-se. Anant una mica més lluny, l'any abans que comencés la crisi, 2007 aquesta distància era de 5,88²⁵. És a dir, la desigualtat salarial va créixer molt ràpidament en esclatar la crisi, però encara amb la crisi ja acabada, segueix augmentant.

Gràfic 8: Distància entre el sou mitjà del 10% de la població amb majors salaris i el del 10% que menys cobra (a jornada completa)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa 2017, INE

Però aquesta comparativa només reflecteix a les persones assalariades que treballen a temps complet, que representa únicament el 7% del segment de població que menys guanya, el 93% restant treballa a jornada parcial, un 6% més que el 2010 i un 12% més que el 2007. En canvi, en el segment de població de majors sous no existeix parcialitat. En total, la parcialitat va créixer un 5% entre 2007 i 2017²⁶.

Convé indicar que la desigualtat salarial té moltes cares. Existeixen les diferències remuneratives dins de les empreses segons categories professionals, que són les que abordarem tot seguit analitzant-les en les empreses de l'IBEX 35. Entre diferents empreses es donen diferències salarials possiblement molt més acusades que les que existeixen dins d'una mateixa empresa. No obstant això, és difícil emetre valoracions sobre les diferències en com retribueixen diferents empreses a persones amb càrrecs i funcions similars, ja que depèn de la política retributiva de cada empresa, del seu model de negoci i d'altres factors. No obstant això, la tendència a subcontractar activitats a empreses externes sí que resulta pertinent per a aquesta anàlisi, atès que, en determinats casos, està motivada per l'estalvi de costos laborals. En aquest sentit, les diferències remuneratives entre empreses són molt rellevants, ja que la subcontractació de diverses funcions per part de moltes empreses, suposa contractar amb salaris més baixos i també amb pitjors condicions laborals²⁷. En alguns casos, s'ha acomiadat a treballadors de les empreses perquè segueixin exercint les mateixes funcions en una empresa subcontractada amb sous inferiors.

Però la desigualtat més injusta i incontestable, és la bretxa de gènere, que és transversal a tots els enfocaments de diferències salarials contemplats. Encara que tant les diferències salarials entre empreses com la bretxa

salarial de gènere és informació essencial per a l'objectiu d'aquest informe, no podem aprofundir en la seva anàlisi per la manca de disponibilitat de dades per fer-ho.

3.1 DIFERÈNCIES SALARIALS A L'IBEX

La desigualtat salarial arriba una altra dimensió en les empreses de l'IBEX 35. Si bé és cert que el sou mitjà de les persones que treballen en aquestes empreses és un 66% superior al salari mitjà del nostre país²⁸, Les retribucions que perceben els seus alts executius arriben a extrems desorbitants. I, a més, la bretxa s'amplia, ja que la remuneració mitjana dels membres de les cúpules empresarials de l'IBEX 35 (consellers i directius) va créixer 5 vegades més que el salari mitjà de les persones treballadores d'aquestes empreses en l'últim any²⁹.

En 2017, el sou mitjà a les empreses de l'IBEX 35 ha arribat als 37.612 €, el que suposa un increment del 7% des 2014. No obstant això, suposa un augment en l'últim any de tot just 1,6%, tres vegades menys que la productivitat de les empreses de l'IBEX 35, que va créixer un 4,8% en el mateix període.

En contrast, el sou mitjà dels primers executius de les empreses va créixer un 58,5% des del 2014 i un 27% en l'últim any. L'increment dels salaris mitjans dels membres del Consellers d'Administració de les empreses, per la seva banda, va ser del 23,9% des de 2014 i del 16,3% de 2016 a 2017. Resulta evident que els salaris en aquestes empreses es mouen a velocitats diferents: al ralenti per a les persones treballadores i a velocitat punta per l'elit de les empreses.

Retribució de primers executius

El sou mitjà dels primers executius de les empreses de l'IBEX 35 en 2017 va ser de 5 milions € (concretament 4.980.000 € a l'any). En tretze de les empreses el seu màxim responsable guanyava per sobre d'aquesta xifra i en cinc van guanyar més de 10 milions d'euros l'any: ACS (22,3 milions €), Acciona (14,3 milions €), Abertis (11,8 milions €), Inditex (10,7 milions €) i Banco Santander (10,6 milions €).

Precisament són aquestes empreses, almenys les quatre primeres, on hi ha més distància entre el que guanya el seu primer executiu i el sou mitjà de l'empresa. On la distància és més gran és en ACS, el màxim responsable guanya 627 vegades el sou mitjà de l'empresa, seguit d'Inditex (561 vegades), Acciona (438) i Abertis (425). Aquests casos representen un dels extrems de la iniquitat salarial en les empreses de l'IBEX 35. A l'altre extrem, l'empresa amb menor diferència és una semipública, Aena, on el seu principal directiu guanya 4 vegades el sou mitjà de la companyia. Prenent tot el col·lectiu d'empreses de l'IBEX 35, de mitjana els seus màxims responsables guanyen 132 vegades el sou mitjà de l'empresa.

Si la distància la mesurem entre el sou més alt i el més baix a cada empresa, de mitjana el primer executiu de les empreses de l'IBEX 35 guanya 301 vegades el que guanya la persona amb sou més baix de l'empresa, sense tenir en compte les subcontractes. Aquesta distància arriba a ser de 1.406 en el cas d'ACS. És a dir, la persona que menys guanya en ACS, segons les taules salarials del conveni d'aplicació, el del sector de la construcció, necessitaria treballar catorze segles per guanyar el mateix que el conseller delegat en un any.

Taula 3: Empreses de l'IBEX 35 on més guanya el primer executiu

EMPRESA	Remuneración primer ejecutivo 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)	Distancia con sueldo más bajo empresa (nº de veces)
ACS	22.381	627	1.406
Acciona	14.258	438	776
Abertis	11.782	425	742
Inditex	10.690	561	626
Banco Santander	10.582	132	479

Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

El més sorprenent és que aquestes xifres astronòmiques que cobren els màxims executius de les empreses de l'IBEX 35 creixen a velocitats igualment vertiginoses. Ja vam apuntar que des del 2014 van augmentar gairebé un 60% i un 27% en l'últim any, però ens trobem amb casos com el de tres empreses que el 2017 van triplicar la retribució al seu primer executiu: ACS, Abertis i Indra.

Sous de consellers en dubte

El rebuig dels accionistes de les empreses de l'IBEX 35 als sous dels seus consellers va en augment, tot i que encara sigui una mica minoritari. En 2017 en sis d'elles, més de la quarta part dels seus accionistes van votar en contra de l'informe de retribucions que els van presentar. Es tracta de Merlin Properties (46% de vots negatius), ACS (40%), Grífols (33%), Melià Hotels (30%), Mediaset (28%) i Banc Sabadell (26%). L'any anterior més de la meitat dels accionistes de Merlin Properties (53%) van emetre un vot negatiu als sous dels seus consellers.

Només en tres de les empreses de l'IBEX 35 (Red Eléctrica, Mediaset i Endesa) aquesta votació és de caràcter vinculant, és a dir, té conseqüències. A la resta, i de moment, la votació és merament consultiva. No obstant això, i encara que en moltes empreses els vots negatius encara són minoritaris, en altres es consolida una visió més crítica dels sous dels consellers per part dels accionistes. En el conjunt de les empreses de l'IBEX 35 els vots negatius van passar de ser el 6% el 2014, l'11% el 2017.

En altres ocasions, és el regulador el que planteja dubtes sobre els sous de la cúpula de les empreses. És el cas d'Acciona, al qual la CNMV li va exigir explicacions al juny de 2017 sobre el salt salarial del seu president i vicepresident. L'organisme supervisor va valorar que l'informe de remuneracions aportat per l'empresa argumentava l'increment en les retribucions de forma insuficient i per això li va requerir informació addicional³⁰.

Aquesta preocupació pels sous més alts de les empreses revela una actitud més vigilant per part d'inversors i reguladors sobre aquest aspecte. Es tracta d'un avanç positiu cap a una millor governança a les empreses que eviti abusos per part dels seus administradors.

Retribució de consellers i directius

Els consellers i conselleres de les empreses de l'IBEX 35, és a dir, les persones que conformen el consell d'administració, també han vist augmentar la seva remuneració de forma considerable en l'últim any, com ja hem explicat. En 2017 la retribució mitjana va arribar als 781.732 €, una pujada del 16,3% respecte a l'any anterior i un 23,9% més que el 2014. En contrast, el sou mitjà dels alts directius de les empreses de l'IBEX 35 va créixer bastant menys, un 1,9% en l'últim any. Així i tot, arriben a retribucions milionàries, en concret el sou mitjà dels alts directius de les empreses de l'IBEX 35 va ser de 947.864 € el 2017.

En tretze de les 35 empreses de l'IBEX 35 els sous dels seus alts directius superen el milió d'euros anual de mitjana, i en dos arriba fins als 3 milions: Iberdrola (3,2 milions d'€) i Banco Santander (3,0 milions d'€). En el cas de la retribució mitjana dels membres del consell d'administració, en nou de les empreses supera el milió d'euros a l'any, i en tres, els dos milions: Banco Santander (2,3 milions d'€) ACS (2, 1 milions d'€) i Acciona (2,0 milions d'€).

De mitjana, els alts directius de les empreses de l'IBEX 35 guanyen 25 vegades el salari mitjà de la companyia i els consellers, 21 vegades. Les majors diferències entre la retribució mitjana dels seus consellers i el sou mitjà de l'empresa es dona a Inditex (74 vegades), Acciona (63 vegades) i ACS (59 vegades). La major disparitat entre els salaris d'alts directius i el sou mitjà de l'empresa es dona a Inditex (86 vegades), Banco Santander (66 vegades) i Telefónica (50 vegades).

Taula 4: Empreses de l'IBEX 35 amb més diferències salarials

EMPRESA	Remuneración media consejeros 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)
Inditex	1.402	74
Acclona	2.036	63
ACS	2.096	59

EMPRESA	Remuneración media altos directivos 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)
Inditex	1.639	86
Banco Santander	2.978	66
Telefónica	1.763	50

Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

Consells endogàmics

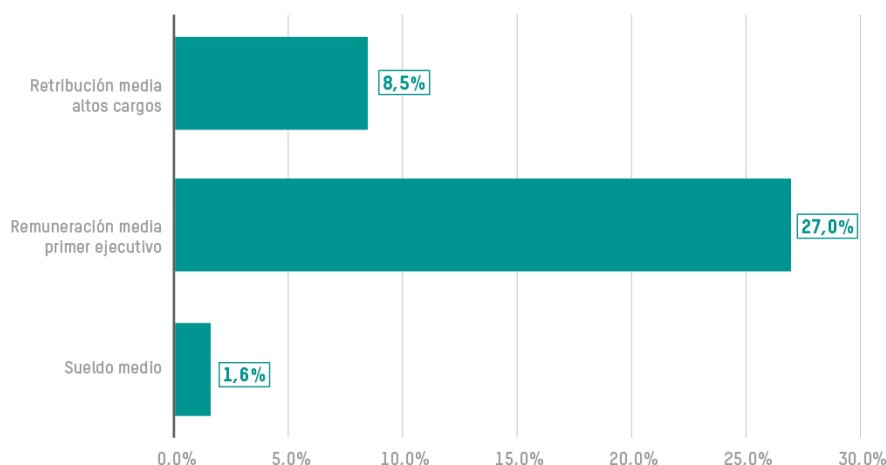
En els consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35 és freqüent que hi hagi membres que també ho siguin en altres empreses. En concret, el 83%, en 29 de les 35 empreses té un conseller que també ocupa un seient en el consell d'una altra empresa de l'IBEX 35. Això revela que el cercle de poder de les grans empreses és molt reduït i posa en entredit la seva independència. Entre les empreses que més repeteixen membres del seu consell amb altres empreses estan Naturgy, l'antiga Gas Natural, amb 6, Bankia amb 5 i CaixaBank, Endesa i Repsol amb 4 cadascuna. De fet, hi ha dos consellers que ho són de tres empreses de l'IBEX 35.

Més enllà del fet que aquestes persones rebin dues o tres quantioses remuneracions per assistir a consells, aquesta pràctica, rebutjada ja en molts altres països, apunta a un potencial caràcter endogàmic de part de l'elit empresarial del nostre país. Això es reforça a la vista de l'antiguitat mitjana que porten els consellers de les empreses en el càrrec, que és de 6,8 anys.

D'altra banda, ells mateixos es posen els sous, ja que un de cada quatre membres d'un consell d'administració d'una empresa de l'IBEX 35 ho és també de la comissió de retribucions de la companyia. Aquest és l'òrgan que determina els salaris dels consellers, i hauria de ser independent per evitar conflicte d'interessos. Que estigui format principalment per consellers diu molt poc de la governança d'algunes grans empreses.

Aquests dos grups, consellers i alts directius, conformen la cúpula empresarial de les empreses. En l'últim any, l'increment de la seva remuneració mitjana a les empreses de l'IBEX 35 va ser de 5 vegades la del sou mitjà de les empreses. És a dir, la bretxa salarial entre alts executius i la resta de treballadors de les grans empreses és enorme i va en augment. Així es reflecteix en el fet que la distància entre la remuneració mitjana dels alts executius de les empreses de l'IBEX 35 i la mitjana que perceben els treballadors d'aquestes companyies va augmentar un 7% el 2017.

Gràfic 9: Evolució en l'últim any dels sous de les empreses de l'IBEX 35



Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

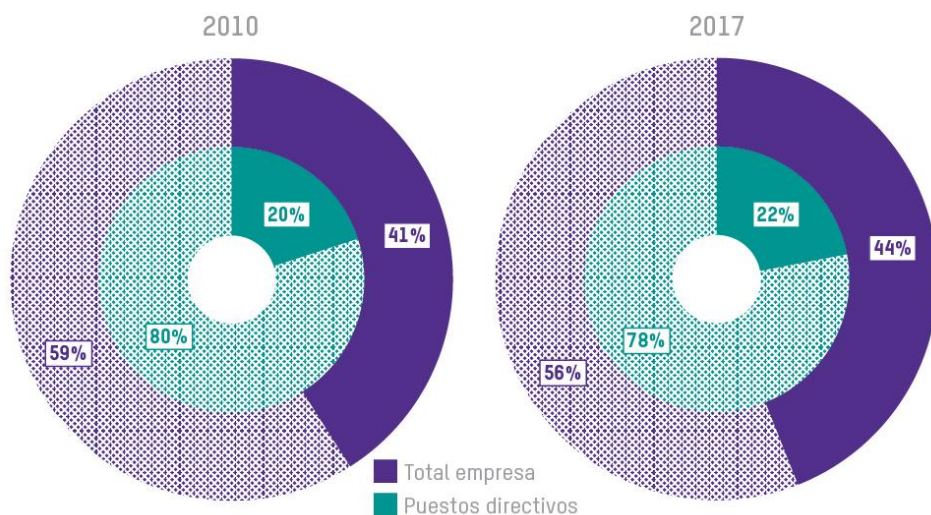
El talent, la responsabilitat i el treball dur s'ha de reconèixer i apreciar amb una retribució justa. Aquesta és la principal inversió de les empreses per garantir el seu èxit a curt, mitjà i llarg termini. I aquest talent i compromís amb l'empresa resideix en tots els nivells professionals. Per això, algunes empreses de l'IBEX 35 en aplicar en les seves pràctiques retributives un doble vara de mesurar, que entén la remuneració a alts executius com una inversió, i com un cost el de la resta de treballadores i treballadors, menyspreen el gruix del seu capital humà, a més de que s'expandeixen dinàmiques de desigualtat nocives.

Molt lluny de la igualtat de gènere

Les empreses de l'IBEX 35 no aporten informació sobre una de les principals desigualtats que hi ha en la nostra societat, la bretxa salarial de gènere. Tot i que totes elles compten amb plans d'igualtat, cap facilita informació amb el suficient nivell de desagregació com per realitzar aquesta anàlisi.

En canvi, sí que hi ha dades detallades sobre proporció de dones i homes en diferents nivells professionals. D'ells es desprèn que el 2017 en els consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35 només hi havia un 23% de dones, 105 d'un total de 447 consellers. L'empresa amb major presència femenina en el seu Consell és Siemens Gamesa, amb una proporció paritària, i la que menys Técnicas Reunidas, amb només un 8% de dones en el seu Consell d'Administració. La proporció de dones és una mica menor en l'alta direcció de les empreses, ja que únicament el 21,8% dels llocs directius està deté dones. L'empresa amb una major proporció de dones en la part alta de la jerarquia és Mediaset, amb una plantilla paritària i un 34,5% de dones en llocs directius, i la que menys Merlin Properties, amb únicament un 7,

Gràfic 10: Proporció de dones en empreses de l'IBEX 35



Font: elaboració pròpia a partir dels comptes anuals de les empreses

Poc ha canviat des de 2010, primer any des del qual tenim dades per a aquesta anàlisi, aleshores, la presència de dones en càrrecs executius era del 19,8%. A aquest ritme, no hi haurà paritat en llocs directius d'empreses de l'IBEX 35 fins d'aquí a 830 anys³¹. La igualtat de gènere no pot trigar un mil·lenni més.

4. REPARTIMENT BENEFICIS

Fins i tot en anys de vaques magres, algunes grans empreses han seguit centrades en maximitzar la remuneració als seus accionistes. Alguns són petits inversors que tracten de treure un rèdit als seus diners, però són minoria. En gran mesura, les empreses han de tractar d'aplacar la voracitat de grans gestores d'inversió a les que preocupa fonamentalment la rendibilitat a curt termini de la inversió. I els gestors de moltes de les empreses de l'IBEX 35 s'han aplicat en això en prioritzar el benefici a curt termini, encara que això suposi estancar els salaris de la majoria dels treballadors i descuidar la seva contribució fiscal.

L'any 2017 el benefici de les empreses de l'IBEX 35 va tornar a créixer vigorosament. Va aconseguir els 43.000 milions d'euros, fet que suposa un 16,2% més que l'any anterior i 37,9% més que el 2014. El 75% de les empreses van millorar els seus resultats respecte a l'any anterior i fins i tot tres han estat a prop de triplicar: Acerinox (amb un benefici el 2017 2,92 vegades el que van obtenir el 2016), Arcelor Mittal (2,52 vegades) i Inmobiliaria Colonial (2,49 vegades).

Les empreses que van obtenir beneficis més quantiosos van ser el Banc Santander (6.619.000 d'€), Arcelor Mittal (4.043.000 d'€) i BBVA (3.519.000 d'€). Altres nou empreses van reportar beneficis per damunt dels mil milions d'euros. Només una va obtenir pèrdues l'any passat, Siemens Gamesa.

Una part considerable d'aquests beneficis es va repartir als accionistes a través de dividendes. En 2017 els dividendes repartits per les empreses de l'IBEX 35 van ascendir a 24.691.000 d'euros, un 8,7% més que l'any anterior. Les empreses més generoses amb els seus accionistes el 2017 van ser el Banc Santander (3.540 milions d'€ en dividendes repartits), Inditex (2.337 milions d'€), Telefónica (2.076 milions d'€) i Iberdrola (2.045 milions d'€). I altres sis empreses van repartir dividendes majors als mil milions d'euros.

Si comparem l'import dels dividendes que les empreses de l'IBEX 35 reparteixen als seus accionistes amb el benefici obtingut, veurem que és una part considerable, el 56,4%, encara que lluny del 80%³² que van repartir en 2014 i de la mitjana del 90% que van repartir entre 2009 i 2016³³. Aquesta última dada demostra la contundència dels accionistes que segueixen exigint els seus dividendes, fins i tot en el moment més cru de la crisi econòmica i encara que els resultats de les empreses hagin empitjorat.

Encara que actualment la proporció de beneficis que les empreses de l'IBEX 35 reparteixen com a dividendes hagi disminuït, duplica la part que reparteixen la resta d'empreses, ja que aquestes van destinar a dividendes una quarta part dels seus guanys (25,5%), mentre que les de l'IBEX 35 una mica més de la meitat.

Taula 5: Empreses de l'IBEX 35 que major proporció dels seus beneficis van destinar a dividendes el 2017

EMPRESA	Beneficis 2017 (en milers de €)	Dividendos 2017 (en milers de €)	% Dividendos sobre beneficis
Abertis	897.413	1.158.746	129%
Ferrovial	454.000	528.697	116%
DIA	109.579	110.300	101%
Endesa	1.463.000	1.463.195	100%
Mediaset	197.496	197.496	100%

Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

Hi ha empreses que segueixen esprement el benefici i el reparteixen íntegrament als seus accionistes i fins i tot arriben a repartir imports per sobre del que han guanyat. És el cas de cinc d'elles: Abertis que va pagar en dividendes el 129% dels seus beneficis, Ferrovial el 116% i DIA el 101%. Un cas a part és el de Siemens Gamesa, que va obtenir pèrdues el 2017, i tot i així va repartir 1.005 milions d'euros en dividendes. Del total de les empreses de l'IBEX 35, un 31% destina més del 70% dels seus beneficis a dividendes, i el 63% reparteix als seus accionistes més de la meitat del resultat obtingut.

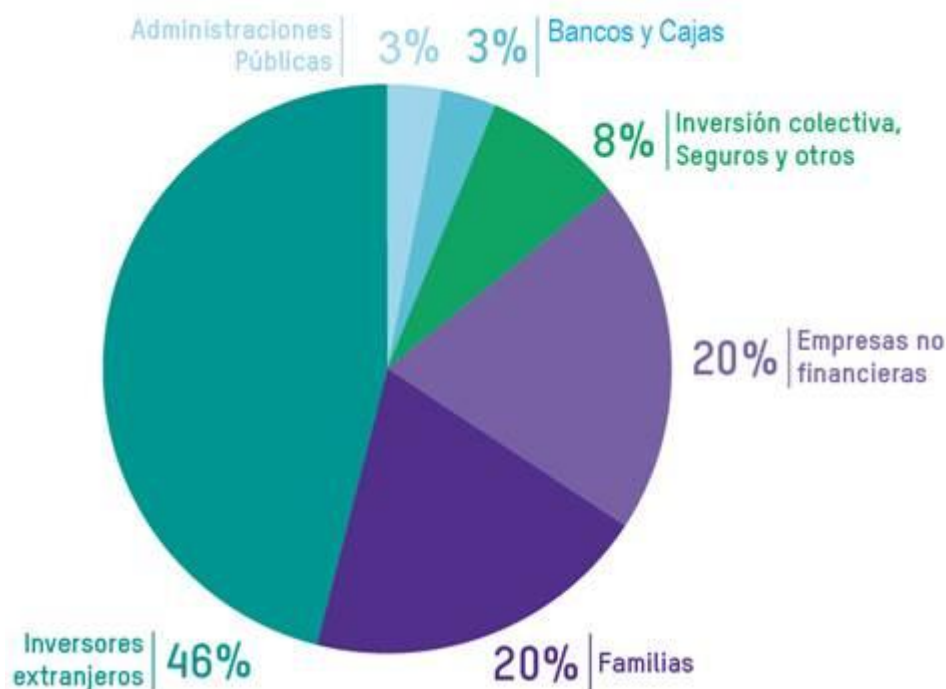
Si una empresa reparteix pràcticament tot el que guanya, no deixa res per autofinçar o reinvertir internament. Això suposa que, si pretén créixer, ha de buscar finançament extern i inevitablement reforça els aspectes financers sobre els productius. Si a més l'acompanya amb ajustos salarials, es descapitalitza doblement, des d'un punt de vista financer i també de capital humà.

Per completar aquesta anàlisi cal comprovar qui conformen l'accionariat de les grans empreses, de manera que tractem de determinar les principals tipologies d'inversor i les seves prioritats.

Amos del capital

Pràcticament la meitat de les accions de les empreses que cotitzen en borsa al nostre país estan en mans d'inversors estrangers, que són grans fortunes i grups empresarials o financers d'altres països. Únicament un 20% de les accions les han particulars que resideixen al nostre país, ja siguin posseïdors de grans patrimonis o petits inversors³⁴.

Gràfic 11: Propietaris de les accions de les empreses espanyoles que cotitzen en borsa



Font: Informe anual sobre la propietat de les accions cotitzades, Servei d'estudis BME 2017

Aquesta àmplia participació d'inversors estrangers en les empreses es dona igualment en les empreses de l'IBEX 35, amb la particularitat que hi ha una alta concentració de la propietat de les seves accions en un reduït i selecte grup d'institucions d'inversió globals. En concret, es tracta de 30 grans fons que tenen presència a gairebé totes les empreses de l'IBEX 35. Només una d'elles, Arcelor Mittal, no està participada per cap d'aquestes entitats. En contrast, el 91% de les empreses de l'IBEX 35 està participada per més de 10 d'aquests fons.

Dins d'aquest grup hi ha grans gestores globals (Blackrock, Goldman Sachs), fons de bancs estrangers (Credit Agricole o Deutsche Bank) i fons sobirans (Norges Bank, Qatar Investment Authority). De mitjana, el total d'aquestes 30 entitats controlen un 27% de les accions de les empreses de l'IBEX 35. Les entitats que estan present en l'accionariat de més empreses de l'IBEX 35 són Blackrock (en 34 de les 35), Crédit Agricole, Société Generale i Vanguard (les tres a 33 de les empreses, el 94% del total), UBS (en 31 empreses) i Norges Bank (en 30).

Les empreses amb major nombre d'aquests fons en el seu accionariat són Repsol, Amadeus (totes dues amb 25 d'aquests fons com a accionistes), BBVA i Merlin Properties (totes dues amb 24). I a les empreses on el conjunt d'aquestes entitats controla els paquets més alts d'accions són BBVA (56%), IAG Iberia (54%) i Red Eléctrica (50%)³⁵.

Aquests grans fons inverteixen massivament en empreses del tot el món, de manera que conformen carteres d'inversió diversificades per mitigar riscos i obtenir el màxim benefici. Es tracta d'obtenir rendibilitats molt altes en el curt termini, de manera que l'únic compromís que aquests grans fons tenen respecte a les companyies en què inverteixen és l'extracció de rendes, obtenir beneficis d'elles.

Per a això, encoratgen sous descomunals dels alts executius de les empreses en les que mantenen participació³⁶, Associades al dividend i preus de l'acció, alhora que fomenten la contenció salarial de la resta de treballadors i no dubten pressionar per posar en marxa estratagemes per reduir la factura d'impostos. Prova d'això és que, dels 30 fons referits, el 80% o bé tenen la seva matriu en un paradís fiscal o mantenen la seva participació en les empreses de l'IBEX 35 a través de filials en paradisos fiscals.

Això significa que els dividends que les empreses de l'IBEX 35 paguen a aquestes entitats recalen en aquests territoris, per la qual cosa resulta altament probable que no paguin impostos per ells. El total de dividends que aquests fons que utilitzen paradisos fiscals van rebre d'empreses de l'IBEX 35 va pujar a 5.600 milions d'euros el 2017³⁷.

Taula 6: Grans fons amb presència en paradisos fiscals amb participacions en empreses de l'IBEX 35

ENTIDAD	Nº empresas del Ibex-35 en las que participa	Dividendos recibidos de empresas del Ibex-35 en 2017 (en miles de €)
BlackRock	34	798.102
Vanguard	33	456.550
UBS	31	150.608
State Street	29	771.659
Fidelity	27	193.574
J.P. Morgan Chase	26	648.820
Capital	25	698.634
Dimensional	25	59.876
BNP Paribas	21	155.897
Credit Suisse	19	47.684
Allianz	18	51.721
BNY Mellon	18	119.840
Schroders	18	93.927
Invesco	16	69.475
Lazard	14	67.141
Morgan Stanley	14	71.010
Goldman Sachs	13	38.364
HSBC	12	136.725
Ameriprise	10	20.994
Janus Henderson	10	28.347
Chase Nominees (JP MORGAN)	7	552.354
Bank of America	6	84.365
Qatar Investment Authority	3	298.820
TOTAL DIVIDENDOS		5.614.487

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la base de dades Sabi Bureau van Dijk

Les pràctiques i comportaments empresarials que aquests inversors globals solen imposar, i que els gestors i alts executius de moltes empreses posen en marxa, representen un model de gestió que s'allunya del principi de "retenir i invertir", enfocat a reforçar la capacitat de la empresa per a la creació de valor, i abraça el de "reduir i repartir", lligat a comportaments rendistes propi de les elits extractives³⁸. Suposa la preponderància d'un enfocament financer de l'activitat empresarial, preocupat a retribuir les capes altes de la societat, sobre 1 productiu, més propici a la generació de valor compartit amb la mirada posada en el llarg termini.

Al cap i a la fi, es tracta d'un enfocament que acaba debilitant a les pròpies empreses, ja que el curt termini de la retribució immediata a inversors voraçs sacrifica les perspectives en el llarg termini del projecte empresarial. Els efectes col·laterals, les "externalitats", són unes diferències salarials desmesurada i la despreocupació per contribuir al benestar comú via impostos. La prioritat de "crear valor a l'accionista" no pot convertir-se en una tirania a la qual sotmetre a tots els altres.

5. EMPREMTA A LA DESIGUALTAT

"Per prosperar en el temps, cada empresa no només ha de produir rendiments financers, sinó que ha de demostrar a més que fa una contribució positiva a la societat "

Larry Fink, Conseller delegat de BlackRock

A Oxfam Intermón creiem que és imprescindible conformar societats justes on totes les persones tinguin oportunitats de prosperar i puguin desenvolupar les seves capacitats i talents. Per això creiem que la desigualtat extrema és un dels principals desafiaments a què s'enfronten les societats del segle XXI. L'exacerbació de la iniquitat suposa una greu amenaça per al desenvolupament i el benestar de les persones, sobretot de les més vulnerables, amb les que s'acarnissa especialment. Cal crear riquesa perquè els països prosperin, però aquesta prosperitat ha d'arribar al màxim nombre de persones de manera que no deixi ningú enrere.

El sector privat és un dels principals generadors de riquesa en les nostres economies, si no el més important. Però la riquesa que generen, sobretot les grans empreses, pot concentrar-se en poques mans, en la dels sectors privilegiats de la societat, o repartir-se de forma més equànime entre tots els actors que contribueixen a crear-la. És a dir, que les empreses poden optar per prioritzar un repartiment del valor que augmenti la desigualtat o contribuir a reduir-la i posar el seu granet de sorra per consolidar societats més justes i equitatives. Però analitzant des d'una perspectiva àmplia el comportament de moltes de les grans empreses, es fa difícil corroborar-hi un compromís clar amb l'equitat.

Les grans empreses en el cicle econòmic

Des de 2004 fins al moment actual, l'economia del nostre país ha passat per diferents fases del cicle econòmic: en els anys previs a la crisi, l'economia es trobava en una fase d'expansió, amb l'esclat de la crisi a Espanya el 2008 vam entrar en recessió i, a partir del 2014, va començar a constatar-se una recuperació en l'economia. En aquest temps, les quatre principals rendes generades en les empreses van tenir comportaments dispars.

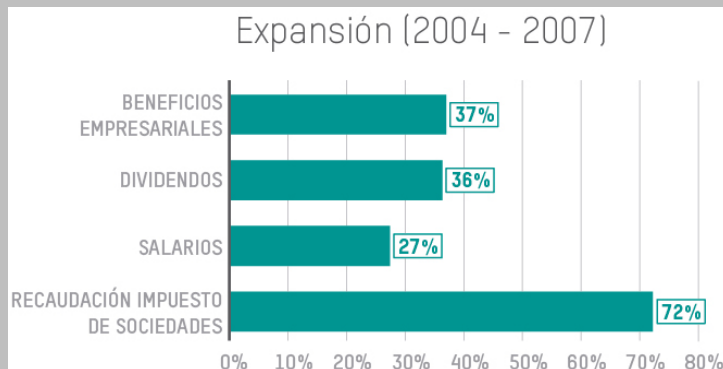
Gràfic 12: Evolució des de 2004 de beneficis, dividendes, salaris i impost de societats pagats per les empreses



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE i Informes de Recaptació Tributària AEAT

Expansió

En els anys anteriors a la crisi econòmica, els beneficis empresarials i els dividendes van créixer de forma similar, els salaris una mica menys, i es va aprofitar la bonança econòmica per incrementar notablement la recaptació de l'Impost de Societats. Així, del 2004 al 2007, els beneficis i dividendes van augmentar un 37% i 36%, respectivament, els salaris un 27%³⁹ i l'Impost de Societats va experimentar un increment de el 72%⁴⁰.



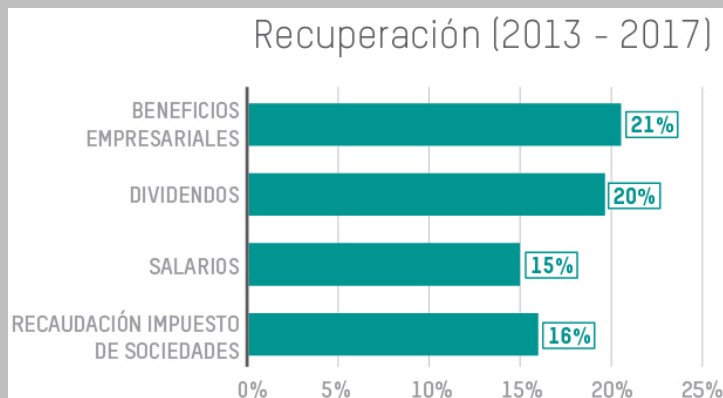
Recessió

Quan va esclatar la crisi, aquesta evolució positiva es va frenar en sec. Els dividendes i beneficis empresarials van créixer de forma més moderada, mentre que els salaris i l'import recaptat per l'Impost de Societats van disminuir. Entre 2007 i 2013 només hi va haver un lleu increment dels beneficis d'un 4% i una caiguda en els salaris del 11%. Però els dividendes seguien creixent a bon ritme, un 12% entre 2007 i 2013, mentre que l'Impost de Societats es desplomava, recaptant el 2013 menys de la meitat que el 2007, concretament un 58% menys⁴¹.



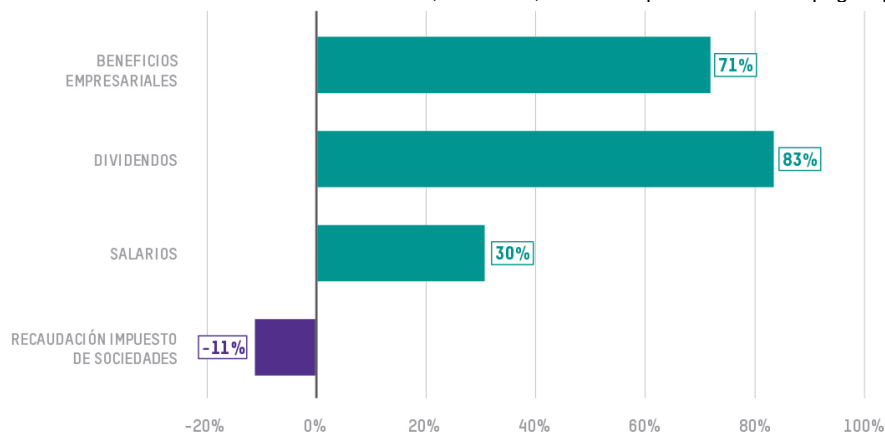
Recuperació

En arribar als anys de recuperació, totes aquestes rendes tornen a augmentar fins i tot a major ritme beneficis i dividendes (21% i 20% cadascun des de 2013), que salaris i recaptació de l'Impost de Societats (amb increments respectius del 15% i 16% entre 2013 i 2017).⁴²



El saldo resultant és que des de 2004, l'Impost de Societats recapta un 11% menys, els sous han crescut un 30%, mentre que els beneficis han augmentat un 71% i els dividendes un 83%.⁴³ Encara que aquesta pujada dels salaris s'ha repartit de forma molt desigual entre els diferents grups d'assalariats del sector privat, com ja hem assenyalat.

Gràfic 13: Evolució 2004 - 2017 de beneficis, dividendes, salaris i impost de societats pagats per les empreses



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE i Informes de Recaptació Tributària AEAT

Repartiment de valor de les empreses de l'IBEX 35

Moltes grans empreses espanyoles mostren un compromís difús amb les societats en què operen, ja que trien prioritzar l'interès de grans inversors i dels seus alts executius al de les seves treballadores i treballadors i al de la societat en general. Tots ells són col·lectius als quals cal compensar i retribuir per la seva aportació a l'èxit de l'empresa: els inversors proveeixen del capital necessari i assumeixen risc, els treballadors dels diferents nivells aporten el seu treball amb el seu talent i esforç, i la societat garanteix un entorn propici, mitjançant marcs legals estables i justos, nivells adequats d'infraestructures, educació i sanitat de qualitat que garanteixen un capital humà qualificat i sa, i un llarg etcètera.

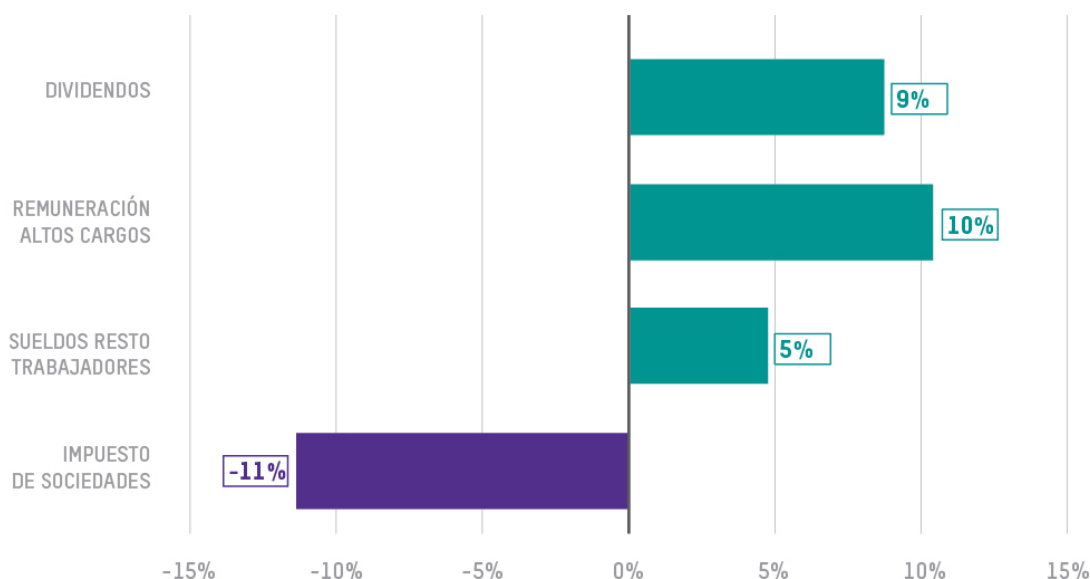
Per això, resulta miop establir un tractament desigual consistent a considerar la retribució als accionistes com una justa compensació i la remuneració a alts executius com una recompensa pels seus esforços i afanys, mentre que els salaris de la resta de persones treballadores i el pagament d'impostos s'entenen com a mers costos, i com a tals, susceptibles de contenir o minimitzar.

Cal revisar com reparteixen valor les empreses de l'IBEX 35, i per a això analitzem les diferents aportacions que fan als principals grups d'interès amb els quals es relacionen. Els pagaments més rellevants per a aquesta anàlisi són els sous i salaris pagats a les seves treballadores i treballadors, els dividendes a accionistes i les aportacions a l'impost de societats. No tenim en compte els pagaments que es fan a altres actors també significatius, com són proveïdors i finançadors externs, per entendre que resulten neutres per la nostra anàlisi. Sent el total dels pagaments referits el 100%, el pagament dels salaris representa per al global de les empreses de l'IBEX 35 el 60%, els dividendes el 30% i la contribució a l'impost de societats el 10%.⁴⁴

Però resulta molt més aclaridora l'evolució anual d'aquestes variables, tant del seu import total com contextualitzat. Per a això, hem comprovat com ha variat en l'últim any en el conjunt d'empreses de l'IBEX 35 tant el total de dividendes, la remuneració a alts càrrecs, la massa salarial de la resta de treballadors i els impostos meritats, així com la translació en termes relatius de cadascun d'ells. Això és: dividendes per acció, remuneració mitjana d'alts càrrecs, sou mitjà de la resta de treballadors i taxa efectiva de l'impost de societats, o quina proporció suposa sobre els beneficis obtinguts.

D'aquesta manera hem comprovat que el 2017 les empreses de l'IBEX 35 van pagar un 9% més de dividendes que l'any anterior, la remuneració als seus alts càrrecs créixer el doble que el sou total pagat a la resta de treballadors (10% en el primer cas i 5% en el segon) i la seva factura per l'impost de societats va disminuir un 11%. Observant casos individuals d'empreses, destaca el de Grífols que, amb un increment del 21% en els seus beneficis el 2017, va pagar un 20% més de dividendes que l'any anterior, va augmentar tres vegades més la remuneració al seu cúpula empresarial que a la resta de persones treballadores i reduir a una cinquena part la seva factura d'impostos. O Immobiliària Colonial, que el 2017 va obtenir el doble de beneficis que l'any anterior, i va pagar un 26% més en dividendes,

Gràfic 14: Evolució 2016 - 2017 de dividendes, remuneració total a alts càrrecs, sous de la resta de treballadors i impost de societats diferit de les empreses de l'IBEX 35

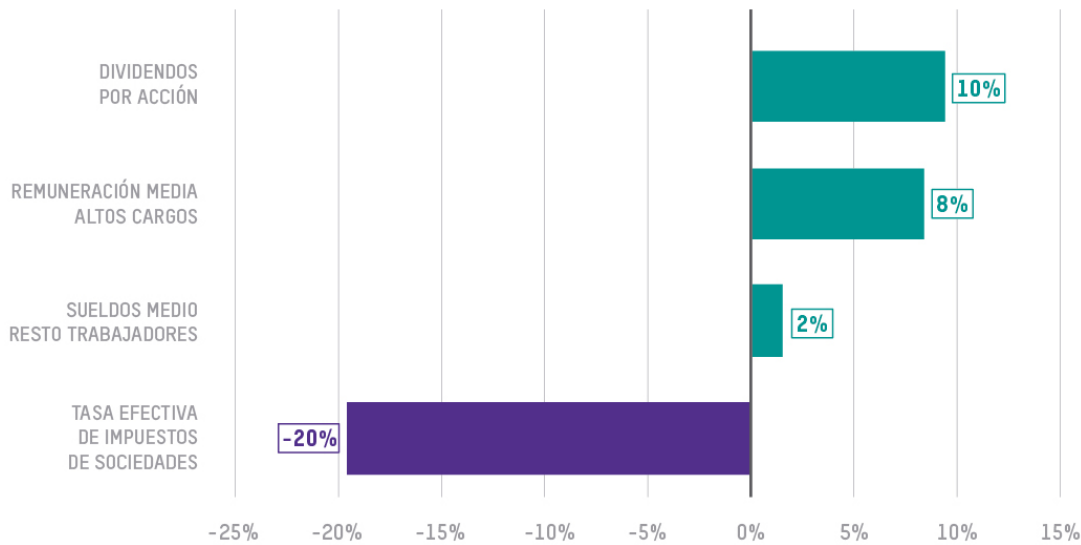


Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

L'evolució en l'últim any d'aquestes quantitats posades en context, és a dir, expressades en termes unitaris, llança conclusions més cridaneres. El dividend per acció del global de les empreses de l'IBEX 35 va augmentar un 10% i la remuneració mitjana dels alts càrrecs de les empreses un 8%. En contrast, el sou mitjà de la resta

de treballadors amb prou feines va augmentar un 2% i la taxa efectiva de l'impost de societats, el percentatge que paguen sobre beneficis, va caure un 20%.

Gràfic 15: Evolució 2016 - 2017 de dividends per acció, remuneració mitjana a alts càrrecs, sous mitjans de la resta de treballadors i tipus efectiu de l'impost de societats de les empreses de l'IBEX 35



Font: elaboració pròpia a partir de dades dels comptes anuals de les empreses

En definitiva, algunes empreses de l'IBEX 35 porten a terme pràctiques que perpetuen i accentuen la desigualtat econòmica. El comportament que mostren, segons el present anàlisi, deixa veure que l'activitat empresarial és sobretot un vehicle per generar rendes als sectors més privilegiats de la societat. La primacia de l'interès de l'accionista resulta inqüestionable i s'incentiva als equips directius per a això.

Aquesta concepció de l'activitat empresarial resulta força decebedora en un moment en què ens enfrontem a grans reptes globals. Actualment, hi ha una clara oportunitat perquè les empreses tinguin un paper fonamental en la millora social. L'agenda d'Objectius de Desenvolupament Sostenible precisament reconeix la importància de l'actuació del sector privat per garantir un desenvolupament econòmic, social i ambiental que sigui sostenible, inclusiu i equitatiu. Això suposa per a les empreses avançar des d'un enfocament de responsabilitat social cap a un de co-responsabilitat.

Moltes empreses, entre elles pràcticament totes les de l'IBEX 35, han entès la importància d'involucrar-se amb l'agenda ODS. Sens dubte, és una bona notícia i revela el reconeixement per part de les empreses que el seu èxit depèn d'un ecosistema social i ambiental pròsper i sa. Malgrat tot, bona part de les pràctiques que duen a terme no es tradueixen encara en canvis en la tendència que s'espera, particularment amb l'assoliment de l'ODS número 10, que apunta a la reducció de les desigualtats. Encara que són molt poques les grans empreses grans que no aporten informació sobre la seva contribució a l'agenda dels ODS, precisament l'objectiu 10 de reducció de les desigualtats és un dels que menys s'informa en aquests informes⁴⁵.

El compliment dels ODS no ha d'enfocar-se com una simple oportunitat de negoci o com actuacions separades del nucli d'activitat, com alguns actors empresarials ho han entès⁴⁶, Sinó com una actuació integral sobre els impactes que l'activitat empresarial tenen sobre persones i planeta, i sobre els canvis culturals que les empreses han d'emprendre per embarcar-se en una transformació organitzativa que entengui la necessitat d'abordar la sostenibilitat des d'una triple dimensió: econòmica, social i ambiental.

Avenços legislatius en transparència empresarial

Les grans empreses tenen un gran impacte en les societats en què desenvolupen la seva activitat i on obtenen beneficis. Per aquest motiu l'opinió pública i els representants polítics poden i han de demanar-los comptes sobre el seu impacte al medi ambient, sobre com les seves decisions poden afectar negativament en l'economia o sobre les seves polítiques de personal. I per poder fer-ho és fonamental que les grans companyies siguin transparents.

Encara que hi ha empreses amb una major cultura de rendició de comptes i ha legislacions que obliguen a les companyies a donar informació sobre determinats temes, encara són necessaris més avenços per aconseguir una millor i major transparència, que la informació sigui més accessible o que sigui difosa de forma en què tota la ciutadania pugui entendre-la. La recent aprovació d'una nova legislació obre la porta a un avanç significatiu.

Gràcies a l'ambiciosa adaptació a la legislació espanyola de la directiva europea sobre divulgació d'informació no financera a partir d'ara ONGs, mitjans de comunicació, polítics i opinió pública disposarem de molta més informació per avaluar l'impacte que les grans empreses tenen en el medi ambient i la societat.

Entre els avenços en transparència que inclou aquesta nova Llei es troba el fet d'ésser d'obligat compliment per a grans empreses en general, aquelles de més de 250 treballadors, i no només per a empreses cotitzades. Fins ara moltes grans companyies no tenien cap necessitat d'informar sobre les seves pràctiques i impactes socials. Però, a més, la Llei inclou una àmplia sèrie d'indicadors concrets sobre els quals s'ha d'informar. D'aquesta manera la informació no dependrà de la voluntat d'una companyia o una altra de ser transparents (o no) sobre un tema en qüestió. A més, són dades homogènies que permeten comparar unes empreses amb altres. Entre aquests indicadors hi ha un nodrit nombre que afecten el personal (acomiadaments, taxes de temporalitat, de parcialitat, salaris mitjans per nivells, bretxa salarial de gènere ...) i d'altres que ens ajudaran a avaluar millor la responsabilitat fiscal de les companyies, com ja s'ha apuntat. Sabrem més, per tant, de l'impacte de les empreses en la inequitat.

Necessitem societats justes i equitatives, on ningú es quedi enrere i tots tinguem oportunitats per prosperar. Si les grans empreses volen atendre aquest repte, cal que abandonin les derives a curt termini en què moltes d'elles estan embarcades i entenguin que, no només són un actor primordial perquè la prosperitat arribi a tothom, sinó que la seva pròpia supervivència depèn de això. Per això es requereix l'adopció de pràctiques i mesures concretes que redueixin la seva petjada sobre la desigualtat.

6. LA NOSTRA PROPOSTA DE CANVI AL SECTOR PRIVAT

Per fer front a l'actual crisi d'iniquitat extrema, cal posar en marxa un nou model econòmic més humà que posi a les persones en el centre i respongui als interessos de la majoria de la població. Per això, des Oxfam proposem que avancem cap a una Economia Humana que contribueixi a conformar societats millors i més justes i que beneficïi al conjunt de la ciutadania, no només a uns pocs privilegiats.

En aquest nou model, els beneficis generats pel creixement econòmic s'han de distribuir de forma equitativa, i governs i empreses treballaran i operaran en benefici de tota la població. Segons això, els beneficis de l'activitat empresarial es destinaran als que contribueixen a generar-los i fer-los possibles. Això implica que hi hagi un retorn just al conjunt de la societat, als treballadors i treballadores i a les comunitats locals.

Ha de deixar-enrere una concepció empresarial centrada exclusivament en la rendibilitat a curt termini que prima per sobre de tot el retorn immediat a l'accionista. Davant d'això, les grans empreses han d'incorporar models de negocis alineats amb una Economia Humana, de manera que contribueixin a reduir la desigualtat.

Les grans empreses han d'entendre el paper que juguen en la desigualtat global i com afecten les seves polítiques i pràctiques en què aquesta s'incrementi o es redueixi. Per això, han de tractar de determinar quina empremta deixen en la desigualtat, de forma anàloga a l'anàlisi de la seva petjada ecològica en el camp de la sostenibilitat mediambiental. Des Oxfam proposem el desenvolupament d'una eina que permeti descriure la contribució específica d'una empresa a l'equitat, així com valorar la seva evolució en el temps a través d'una sèrie d'indicadors. Es tractaria de construir una metodologia que funcionés com una escala que pugui oferir incentius per apuntalar bones pràctiques empresarials alineades amb una Economia Humana.

Entre els àmbits empresarials rellevants amb impacte en l'equitat destaquen els següents:

1. Transparència

En aquest anàlisi, i en tots els que es fan sobre l'impacte de les grans empreses en l'equitat, la manca de transparència ha resultat el principal escull, ja que impedeix conèixer qüestions vitals sobre fiscalitat, diferències remuneratives, aspectes de govern corporatiu, etc. La recent transposició de la directiva europea d'informació no financera resultarà un canvi de tendència en aquest sentit, però les empreses han de comprometre a aplicar-la generosament i avançar en aportar informació veraç, completa i necessària.

Per això, la transparència no ha de limitar-se a complir amb les exigències legals sobre aportació d'informació, com ja entén la majoria de grans empreses. També han de superar el concepte de considerar la transparència com una estratègia de reputació per millorar la imatge que l'empresa projecta cap a l'exterior. La transparència empresarial resulta una eina fonamental de la relació de l'empresa amb els seus grups d'interès. Per això, ha de consistir a un procés de millora contínua que explori i consulti les necessitats de les parts amb les quals es relaciona, perquè l'empresa es nodreixi de les seves aportacions. Això implica superar un enfocament unidireccional que només aporta informació a un altre que consolidi espais fluides de diàleg.

2. Condicions laborals

Un dels principals obstacles per a una activitat empresarial inclusiva és la precarietat i inseguretat laboral. Aquelles empreses que abusen de la temporalitat i de la manca de garanties en l'ocupació contribueixen a generar i reforçar les desigualtats. Sens dubte, un dels grans reptes en aquest àmbit són les noves realitats en l'ocupació, que en determinats casos apunten a una carrera a la baixa d'estàndards laborals, com en la (mal) anomenada economia col·laborativa o el *shopping laboral* que fan algunes empreses de segments "*baix cost*" aplicant a empleats de països legislacions laborals més laxes d'altres països. Però també cal contemplar les incerteses que les transformacions tecnològiques plantegen al futur de l'ocupació amb l'aparició de nous 'oficis' i destrucció d'altres tradicionals.

Davant de tot això, les empreses compromeses amb una major equitat vetllen per garantir una ocupació de qualitat i per fomentar l'estabilitat laboral. Això no només s'ha d'aplicar per a les persones a les que contracten directament, sinó també per a les que formen part de subcontractes del grup empresarial. La subcontractació no s'ha d'entendre com una estratègia d'estalvi en costos laborals, per la qual cosa s'han d'establir mecanismes que garanteixin condicions salarials i laborals equiparables al personal en plantilla. Aquesta casuística és especialment rellevant en el ús que és fa de les empreses multiserveis.

3. Salaris

Una diferenciació salarial molt acusada dins d'una empresa comporta una estratificació interna dels treballadors. Per això, les diferències remuneratives que hi ha dins d'una empresa resulten un factor clau per entendre les dinàmiques de generació de desigualtat. Aquelles empreses que tinguin unes diferències menys marcades entre nivells professionals aposten per una major redistribució, de manera que contribueixen a conformar societats més equitatives.

Per avançar cap a sistemes remuneratius més justos, el primer que s'ha de garantir és el pagament de salaris dignes. Però també les empreses han de buscar la reducció de les bretxes salarials en el seu si. Per això han de ser més transparents sobre les diferències salarials, publicant la relació entre el salari més alt i el més baix, o més alt i mitjà, i establint una ràtio màxima que limiti la distància entre el salari més alt i el més baix. D'aquesta manera, qualsevol decisió de millorar salaris aconseguirà beneficiar tots els treballadors.

4. Gènere

Tant en termes d'ocupació com de salaris, les empreses han de tenir en compte la perspectiva de gènere. En moltes ocasions, a l'interior de les empreses les dones s'enfronten a una doble iniquitat, que inclou tant la genèrica produïda per condicions laborals o salarials minses, com la que les discrimina pel seu gènere.

En aspectes salarials, la bretxa de gènere resulta absolutament injustificable i les empreses han de treballar activament en fer-la desaparèixer. Per això, han d'implementar un enfocament transversal de gènere que incorpori mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats. Això inclou de forma ineludible incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques de projecció professional dins de les empreses.

5. Cadenes de valor internacionals

Gairebé totes les grans empreses constitueixen l'última baula, o almenys la més forta, d'una cadena de subministrament que moltes vegades té abast global. Una concepció perniciosa de la globalització la considera com una oportunitat per aprofitar-se de mercats laborals menys desenvolupats i més vulnerables en altres països per incrementar el seu marge de benefici. Això implica traslladar gran part del cost i risc de l'activitat empresarial cap les baules més vulnerables de la cadena de valor.

En contrast, les empreses que realment volen posar fre a la desigualtat fomenten un major equilibri en el repartiment de valor entre els actors de la cadena de subministrament. Una mesura que poden posar en marxa per a això és prioritzar cadenes de subministrament i proveïdors que garanteixin salaris dignes i processos de negociació col·lectiva de les condicions laborals.

6. Fiscalitat

Les empreses compromeses amb una Economia Humana entenen que una de les mesures més eficaces de corregir les desigualtats és a través de la redistribució que permet una adequada recaptació tributària. Per això, aborden marcs de responsabilitat fiscal que s'alineen el pagament d'impostos amb l'activitat econòmica real que despleguen.

Això implica necessàriament pagar la part justa d'impostos rebutjant l'ús de estratagemes per eludir o minimitzar artificialment la seva factura fiscal, especialment la utilització de paradisos fiscals. Per això, una empresa fiscalment responsable és transparent respecte a les seves polítiques i pràctiques fiscals i renuncia a mantenir presència en paradisos fiscals per a totes aquelles operatives no relacionades amb l'activitat principal de l'empresa.

7. corrupció

Les pràctiques corruptes de les empreses resulten perniciosos a molts nivells, no solament en la desigualtat i en el falsejament d'una competència justa. En general es tracta de conductes excepcionals, atès que la legalitat és la referència mínima per la qual es regeixen les empreses, almenys de manera explícita. No obstant això, les empreses han de mantenir un nivell d'exigència alt i tenir tolerància zero amb aquest tipus de pràctiques, sense ser indulgent ni acceptar cap tipus de corrupció per petita que sigui. Per a això, el seu compliment no s'ha de quedar en alguna cosa merament estètica, sinó que ha de ser un enfocament real, exigent i vigilant.

8. Govern corporatiu

Una empresa que compta amb una adequada governança determina de manera eficaç la cadena de responsabilitats dins de l'organització i posa en marxa els incentius adequats per al seu objecte social. Malgrat

això, la passada crisi econòmica va revelar que en moltes empreses els mecanismes de control no van funcionar, i van permetre derives a curt termini amb impacte negatiu tant per a treballadors i proveïdors com al conjunt de la societat.

Davant d'això, les empreses tenen l'opció d'implementar sistemes d'incentius basats en la sostenibilitat econòmica, social i ambiental de l'empresa. D'aquesta manera, poden avançar cap a un model d'empresa *multistakeholder* que busqui l'equilibri d'interessos dels diferents grups d'interès.

9. Model de negoci

Les empreses tenen la possibilitat d'optar per models de negoci basats en la rendibilitat immediata amb l'objectiu de remunerar en el curt termini l'inversor. Aquests models prioritzen polítiques i pràctiques que vulneren l'equitat, i prioritzen retribuir els seus inversors i alts directius, a canvi de desatendre les mesures de contribució social que tenen a l'abast, fiscals, laborals i salarials.

L'alternativa és posar en marxa models de negocis que vetllin per la sostenibilitat econòmica, social i ambiental de l'empresa i l'entorn en què es desenvolupa. Per a això, poden incorporar models de gestió que cerquin un equilibri en el repartiment de valor entre els diferents grups d'interès.

D'aquesta manera, no només contribueixen a mitigar les desigualtats, sinó que s'asseguren una major resiliència davant possibles escenaris adversos i es doten de major legitimitat, aprofundint en un major reconeixement de la seva llicència social per operar.

Tot això conforma un canvi de paradigma empresarial que finalment és inevitable perquè ve imposat per la realitat. Que les empreses abordin un enfocament *multistakeholder* implica que reconeixin l'ecosistema en el qual estan immerses. Aquest nou paradigma ha d'estar profundament travessat per la qüestió mediambiental, que és indefugible i que de forma creixent impacta directament en les desigualtats.

RECOMANACIONS

Per tractar de garantir actuacions empresarials que contribueixin a reduir la desigualtat resulta imprescindible adoptar una sèrie de mesures que permetin avançar cap a un altre tipus d'economia que eviti l'exclusió, la pobresa i la desigualtat extrema. Per a això, Oxfam Intermón demana al Govern, al Parlament i a les administracions públiques estatals, autonòmiques i locals, de manera urgent:

En fiscalitat:

Per complir amb els compromisos del Govern en la lluita contra concentració de riquesa i la desigualtat és vital abordar també els forats que hi ha al disseny tributari, en particular en l'impost de societats i la pèrdua de recursos via evasió i elusió fiscal. Per això, s'ha de fixar com un objectiu prioritari el tancament de la bretxa recaptatòria i aconseguir, en el termini de tres anys, la mitjana de pressió fiscal de la zona euro, sense oblidar els principis d'equitat del disseny tributari.

En el marc de reformes impulsades, el paquet de mesures de lluita contra el frau ha de continuar i intensificar-se. Per això, un marc de reformes de lluita contra el frau, l'evasió i l'elusió fiscal ha d'incorporar:

1. **Una llista negra espanyola de paradisos fiscals actualitzada, objectiva i ambiciosa**, Elaborada sense interferències polítiques, basada en criteris objectius que tinguin en compte més enllà de la transparència, les pràctiques nocives. La simple aplicació directa de la llista europea ens portaria a una llista insuficient i inefectiva, de la qual quedarien fora dels principals i més reconeguts paradisos fiscals.
2. **Garantir que les grans empreses paguin un tipus efectiu suficient i just sobre els seus beneficis empresarials** amb sancions per a aquelles empreses que no el compleixin. Aquestes sancions poden consistir en la limitació d'accés per a aquestes empreses a mesures fiscals més avantatjoses o la contractació pública.
3. **Aplicar de manera temporal un impost als serveis digitals de grans empreses tecnològiques**, que avui escapen a l'impost aprofitant-se de la insuficiència i debilitats del disseny internacional. L'impost ha de tenir caràcter suficient i temporal, fins que s'arribi a un consens global en la propera fase de la reforma del sistema fiscal internacional.
4. **Suprimir la figura jurídica ETVE (Empreses de Tinença de Valors Estrangers), i tots els privilegis fiscals que comporten**, que distorsionen també els marcs d'inversió.
5. **Revisar de manera exhaustiva i rigorosa tots els incentius i deduccions fiscals**, especialment a les grans empreses, per eliminar tots aquells que no contribueixen al bé comú.
6. **Avançar en el futur cap a una segona fase en l'aplicació de l'impost a les transaccions financeres**, apostant per defensar el procés de cooperació reforçada en el marc europeu que permeti l'aplicació de l'impost amb un tipus suficient i sobre una base àmplia per abordar així també les operacions més especulatives.
7. **Incorporar criteris de responsabilitat fiscal en la contractació pública**, per incentivar que els recursos públics prioritzin a empreses fiscalment responsables.

A l'agenda europea i internacional, el Govern d'Espanya ha de tenir una posició de lideratge en aquest nou paquet de reformes per redissenyar el sistema fiscal internacional en línia amb la realitat de l'economia i les estructures empresarials, en l'era digital. Aquesta proposta ha de garantir una reorientació més transformadora i la veu dels països en desenvolupament en igualtat de condicions. És un moment històric que requereix construir consensos al voltant de solucions més radicals, en lloc de seguir aplicant pegats que són sens dubte insuficients. Aquest procés ha d'aconseguir que les grans empreses tributen per la part justa de beneficis reals que els correspon, allà on realitzen les seves operacions reals i generen valor, sobre la base de tota la seva cadena de valor.

En matèria de salaris i drets laborals:

1. **Incrementar el Salari Mínim Interprofessional fins als 1.000 euros el 2020.**
2. **Reduir la bretxa salarial de gènere** mitjançant l'aprovació, al més aviat possible, d'una llei de transparència retributiva i mitjançant l'equiparació dels permisos paternals i maternals -iguals, obligatoris i intransferibles- abans de 2021.
3. **Maximitzar la transparència en relació a l'impacte social i mediambiental de les empreses** aprofitant al màxim el potencial de la nova Llei d'informació no financera i diversitat. Per a això caldria:
 - a. Estandarditzar al màxim els informes seguint criteris de llegibilitat i comprensió pel gran públic, i promovent l'ús de resums visuals dels principals indicadors de cara a facilitar la comparació entre una empresa i una altra.
 - b. L'informe anual que el Consell Estatal de Responsabilitat Social de les Empreses de presentar davant el Senat sobre la qualitat, claredat, comparabilitat i fiabilitat de la informació emesa en els estats d'informació no financera haurà d'incloure recomanacions per avançar cap a la màxima llegibilitat i comparabilitat dels mateixos; així com sobre la potencial revisió dels indicadors de report en base a l'interès públic.
4. En aquest sentit, **s'ha d'afegir entre els indicadors d'obligat compliment** inclosos en la Llei d'informació no financera i sostenibilitat, **el càlcul estandarditzat de la ràtio entre el salari de l'empleat més ben pagat, la mitjana salarial i el pitjor remunerat de les empreses.**
5. **Avançar cap a una empresa *multistakeholder* amb la inclusió de diferents grups d'interès, inclosos els treballadors, en els processos de presa de decisió.** Una transposició ambiciosa de la Directiva 2017/828 sobre el foment de la implicació a llarg termini dels accionistes pot ser una gran oportunitat en aquest sentit, mitjançant els canvis oportuns en la Llei de societats de capital, que facilitin i promoguin la representació dels i les treballadores en els Consells d'administració i en la comissió de nomenaments i retribucions (en coherència amb l'article 14 de la Directiva).
6. **Les empreses han de ser més transparents pel que fa a la retribució de la direcció i els consellers, i els accionistes han de tenir més poder sobre l'aprovació final d'aquestes remuneracions.** La Directiva 2017/828 sobre el foment de la implicació a llarg termini dels accionistes inclou diferents articles sobre aquest tema que haurien traslladar-se a la legislació nacional promovent:
 - a. L'estandardització d'informes de remuneració amb informació completa i detallada sobre els diferents components de la remuneració de cada un dels directius; incloses remuneracions en espècie, la part fixa i la variable. Aquesta última ha d'anar subjecta a resultats no només financers, sinó de sostenibilitat o d'impacte social i mediambiental. D'any a any ha de reportar sobre el percentatge del resultat aconseguit.
 - b. Els informes han d'incloure una ràtio màxima entre el salari més alt i el més baix del grup empresarial que no pugui superar-se.
 - c. L'establiment d'un format d'informe visual i comprensible per al gran públic, entre el qual es troba l'accionista minoritari.
 - d. La votació dels accionistes sobre l'informe de remuneració -inclosa la ràtio màxima- a la Junta General ha de ser vinculant.
7. **Les subcontractes no han de ser usades com a forma de reduir els salaris.** Cal tornar a prioritzar els convenis sectorials en matèria salarial i regular les empreses multiservei seguint els mateixos criteris que ara regeixen en la regulació de les empreses de treball temporal.
8. **Reforçar els mecanismes de negociació col·lectiva com a element clau per alinear els resultats de les empreses i la retribució de les persones treballadores.** És urgent la reversió d'alguns dels canvis introduïts en la Reforma Laboral del 2012 referent a això (limitació temporal de la ultractivitat, desvinculació salarial, prioritjació convenis empresa ...).
9. **Reduir la precarietat laboral.** Per a això caldria:

- a. Modificar la contractació parcial **per evitar que les persones treballadores amb contractes parcials es converteixin en "treballadors a la carta"**, sense control sobre la seva jornada laboral, problema que pateixen de manera especial les dones en situació de precarietat laboral.
 - b. Establir sancions individuals per a cada ús en frau de llei de la contractació temporal, així com un bonus-malus per a aquelles empreses que abusin de la temporalitat per sobre de la mitjana sectorial.
10. **Promoure una contractació pública que garanteixi una remuneració digna del treballador subcontractat** afegint clàusules socials en els plecs de contractació i vigilat el seu compliment posterior.

ANNEX 1: GLOSSARI

Bretxa salarial de gènere: és la diferència existent entre els salaris dels homes i els de les dones, expressada com un percentatge del salari masculí. Existeix un debat entorn de fins a quin punt aquesta diferència és el resultat de diferències de gènere, discriminació implícita deguda a opcions d'estil de vida, per exemple, nombre d'hores treballades o major freqüència de baixes de maternitat, o si aquestes diferències es deuen a una discriminació sexista explícita.

Consellers: Membres del Consell d'Administració d'una empresa. Aquest és el principal òrgan d'administració de les empreses, i reuneix els representants dels principals accionistes de la mateixa.

Crèdit fiscal: Les empreses tenen despeses que redueixen els seus guanys però que no poden aplicar per reduir la quantitat a pagar en l'Impost de Societats. Hisenda els reconeix el dret a anotar i usar-los en el futur per reduir els impostos que paguen pels beneficis dels propers anys. Un exemple és la possibilitat de deduir pèrdues obtingudes en anys anteriors. Un altre exemple podria ser el de les causes d'aquests crèdits fiscals de caràcter més tècnic, com són les diferències temporals entre el criteri comptable i el fiscal de certes operacions i despeses en què incorren les empreses

Directius: En aquest informe s'entén com a directius als membres de l'alta direcció de les empreses, és a dir, el grup de persones que té les responsabilitats més altes en una empresa.

Empresa multiservei: És aquella que no desenvolupa una activitat concreta, sinó que presta multitud de serveis a altres empreses, anomenant "serveis integrals" aquells que normalment durien a terme diverses empreses diferents. A diferència d'una empresa de treball temporal, l'empresa multiservei no posa a disposició d'una altra empresa als seus treballadors, sinó que ofereix i gestiona ella mateixa la prestació d'aquests serveis.

Exempció per doble imposició: Ajust que les empreses amb presència internacional poden realitzar en la seva factura d'impostos per evitar tributar al seu país de residència dues vegades per la mateixa renda si ho han fet a l'estranger.

Externalització: Estratègia empresarial dirigida a obtenir avantatges competitiu, que poden ser, entre altres, l'obtenció d'una major eficiència en diferents funcions o l'estalvi de costos salarials, mitjançant la contractació de serveis externs.

Grup empresarial: Agrupació d'empreses que depenen totes d'una mateixa empresa matriu, perquè aquesta té una participació econòmica suficient en el seu capital com per prendre decisions.

Impostos diferits: Apunts comptables en les empreses que es generen com a conseqüència de les diferències temporals que hi pot haver entre el criteri fiscal i el comptable de determinades operacions o despeses. Aquestes diferències poden ser a favor de les empreses o de l'Administració Tributària, i es poden arrossegar al llarg de diversos anys.

Impost de Societats meritat: Càlcul de l'impost de societats d'una empresa aplicant el tipus nominal de l'impost a la base de càlcul sobre els beneficis obtinguts. Difereix de l'impost que efectivament es paga en que entre un i altre es poden realitzar una sèrie d'ajustos provinents de crèdits fiscals d'anys anteriors o de diferències temporals entre el càlcul comptable i el càlcul fiscal.

Informe país per país: Model d'informe fiscal pel qual les empreses multinacionals proporcionen un desglossament dels beneficis generats i els impostos que es paguen a cada país on tenen filials, incloent paradisos fiscals.

Primer executiu: És el que té el nivell executiu més alt d'una empresa, i que suposa la màxima autoritat en la seva gestió i direcció. Dependent de l'empresa, pot ser el director general, el president executiu o el conseller delegat.

Salari Mínim Interprofessional (SMI): Fixa la quantia retributiva mínima que ha de percebre el treballador referida a la jornada legal de treball, sense distinció de sexe o edat dels treballadors, siguin fixos, eventuais o temporers. El valor que pren el SMI es fixa cada any pel Govern, mitjançant la publicació d'un Reial decret. Per a la determinació d'aquest es tenen en compte factors com l'IPC, la productivitat mitjana nacional assolida o l'increment de la participació del treball en la renda nacional.

Stakeholder (o grup d'interès): Fa referència a una persona, organització o empresa que té interès en una empresa o organització donada. Les parts interessades podrien ser els treballadors d'aquesta organització, els seus accionistes, els clients, els proveïdors de béns i serveis, proveïdors de capital, les associacions de veïns afectades o lligades, els sindicats, les organitzacions civils i governamentals que estiguin vinculades, etc. .

Subcontractació: Procés pel qual una empresa transfereix els recursos i les responsabilitats referents al compliment de certes tasques a una societat externa, empresa de gestió o subcontractista, que precisament es dedica a la prestació de diferents serveis especialitzats.

Tipus efectiu: Percentatge dels beneficis que les empreses paguen com a impost de societats.

ANNEX 2: LLISTAT OXFAM DE PARADISOS FISCALS

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE noviembre 2018	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
Andorra		•	•	
Anguilla	•	•	•	
Aruba		•	•	
Austria			•	
Bahamas		•	•	
Bahréin	•	•	•	
Barbados		•	•	
Bélgica				•
Belice		•	•	
Bermudas	•	•	•	
Chipre			•	•
Costa Rica			•	
Curaçao		•	•	
EEUU Delaware			•	
Dominica	•	•	•	
Gibraltar	•		•	
Granada	•	•	•	
Guam		•		
Guernesey	•	•	•	
Hong Kong		•	•	
Irlanda				•
Isla de Man	•	•	•	
Islas Caimán	•	•	•	
Islas Cook	•	•	•	
Islas Fiji	•	•		
Islas Marshall		•	•	
Islas Turks y Caicos	•	•	•	
Islas Vírgenes Americanas	•	•	•	
Islas Vírgenes Británicas	•	•	•	

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE noviembre 2018	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
Jordania	•	•		
Labuan		•	•	
Líbano	•		•	
Liberia	•		•	
Liechtenstein	•	•	•	
Luxemburgo			•	•
Macao	•	•	•	
Maldivas		•		
Malta			•	•
Mauricio	•	•	•	
Mónaco	•		•	
Montserrat	•		•	
Nauru	•	•		
Niue		•		
Países Bajos (Holanda)		•	•	•
Palaos		•		
Panamá		•	•	
Samoa		•	•	
San Kitts y Nevis		•	•	
San Marino		•	•	
San Vicente y Granadinas	•	•	•	
Santa Lucía	•	•	•	
Seychelles	•	•	•	
Singapur			•	
Suiza		•	•	
Vanuatu	•	•	•	

ANNEX 3: METODOLOGIA

1. Mostra d'empreses

Per avaluar el comportament fiscal de les empreses de l'IBEX35, Oxfam Intermón ha analitzat els comptes anuals i les memòries de sostenibilitat publicades per aquestes empreses sobre els exercicis 2014-2017, de manera que les empreses analitzades són les que conformaven la llista de l'IBEX 35 en aquest últim exercici. Hem optat per analitzar les empreses del IBEX 35 ja que, en estar obligades a reportar informació, es pressuposa certa homogeneïtat en la mostra que ens permetés extreure conclusions i recomanacions. Es tracta de les principals empreses espanyoles per capitalització borsària i volum de facturació. Per la seva àmplia presència internacional, en la majoria dels casos, són també les empreses que poden estar més exposades a les pràctiques de planificació fiscal internacional.

EMPRESAS ANALIZADAS 2017		
ABERTIS	CAIXABANK	INMOBILIARIA COLONIAL
ACCIONA	CELLNEX	MAPFRE
ACERINOX	DIA	MEDIASET
ACS	ENAGAS	MELIA HOTELS
AENA	ENDESA	MERLIN PROPERTIES
AMADEUS	FERROVIAL	REE
ARCELOR MITTAL	GAS NATURAL	REPSOL YPF
BANCO SABADELL	GRIFOLS	SIEMENS GAMESA
BANCO SANTANDER	IAG IBERIA	TECNICAS REUNIDAS
BANKIA	IBERDROLA	TELEFONICA
BANKINTER	INDITEX	VISCOFAN
INDRA	BBVA	

2. Metodologia de l'anàlisi de salaris

Les dades analitzades en el present informe sobre les empreses de l'IBEX 35 han estat extrets de la informació que les pròpies empreses fan pública, fonamentalment a través dels seus comptes anuals, informes de bon govern i informes de sostenibilitat.

Les remuneracions dels primers executius, membres dels consells d'administració i alts directius de les empreses s'han obtingut dels seus informes de bon govern. A causa de requisits de bon govern plantejats per la CNMV, les empreses aporten informació prou detallada sobre les remuneracions d'aquests col·lectius de la part alta de la seva estructura empresarial.

No obstant això, no existeix pràcticament informació sobre els nivells retributius de tota la resta de treballadors de les empreses. Per a això s'ha recorregut a la informació comptable relativa a sous i salaris continguda en els comptes comptables de les empreses i a la informació sobre el nombre de treballadors que apareix en les memòries anuals. Atesa la manca de desagregació d'aquesta informació no ha estat possible realitzar l'anàlisi distingint segons conceptes retributius, així que tant en les dades de remuneracions de directius i consellers com en els salaris mitjans de cada empresa s'inclouen tots els conceptes salarials, excloent indemnitzacions i altres retribucions no salarials quan la disponibilitat de dades ho ha permès.

Les limitacions d'aquesta anàlisi són les següents: no permet diferenciar nivells salarials per categoria professional, ni distingeix entre el tipus de jornada dels treballadors, ni realitza una diferenciació geogràfica que tingui en compte els diferents països on les empreses tenen treballadors. A més, només s'inclouen dades de les empreses que entren dins del perímetre de consolidació del grup empresarial, deixant fora de l'anàlisi a col·lectius rellevants de treballadors, com són els de les subcontractes o serveis externalitzats.

Per a l'anàlisi dels salaris mínims de les empreses s'ha recorregut als principals convenis col·lectius que s'apliquen. Depenent de les empreses, pot tractar-se de convenis de grup empresarial, convenis d'empreses, prenent com a referència la principal empresa del grup o més representativa de l'activitat principal del grup empresarial, o convenis sectorials. De les taules salarials de cada conveni, es pren el salari base de la categoria professional més baixa i se sumen els complements aplicats a un treballador que entra a treballar en aquest lloc.

3. Metodologia del còmput de filials en paradisos fiscals

Per al còmput de filials en paradisos fiscals s'analitza l'Annex de societats dependents dels Comptes Anuals, complementada amb els Comptes que es dipositen a la CNMV que solen ser més completes, i s'aplica el criteri d'incloure només societats no operatives, o bé, encara que realitzin operacions, però no ho fan en el territori considerat paradís fiscal. També s'inclouen centres de compres, i a més es busca informació sobre societats en paradisos fiscals sobre les quals la descripció de l'activitat no és clara, i si no consten indicis que sigui una empresa operativa també s'inclou en el còmput.

Un dels territoris on es fa una investigació més exhaustiva és l'estat dels EUA de Delaware i les societats que hi s'identifiquen. Es porta a terme una comprovació en fonts oficials de totes les societats en què s'indica que el seu domicili social està en Estats Units. En molts casos s'informa en els Comptes Anuals de societats en EUA en estats que no són Delaware, però en comprovar fonts oficials es comprova que aquesta mateixa societat està domiciliada a Delaware com a matriu, amb la mateixa denominació social, mentre que les societats en els altres estats són filials de la de Delaware.

Definició de paradís fiscal

Els paradisos fiscals són jurisdiccions o territoris que han adoptat intencionadament marcs fiscals i legals que permeten als no residents (persones físiques o jurídiques) reduir al mínim l'import d'impostos que han de pagar on realitzen una activitat econòmica substancial.

Encara que molts d'aquests territoris tendeixen a especialitzar-se en el tipus d'avantatges que ofereixen, la majoria d'ells en general, compleixen diversos dels següents criteris:

- Concedeixen avantatges fiscals únicament a persones físiques o jurídiques no residents, sense necessitat que desenvolupin activitat econòmica substancial.
- Proporcionen un nivell de tributació efectiva significativament més baix per a les persones físiques o jurídiques, arribant a ser fins i tot nul.
- Adopten lleis o pràctiques administratives que impedeixen l'intercanvi automàtic d'informació amb fins fiscals amb altres governs.
- S'adopten disposicions legislatives, jurídiques o administratives que permeten la no divulgació de l'estructura corporativa d'entitats legals (incloent fideïcomisos, organitzacions benèfiques, fundacions, etc.) o la propietat de béns o drets.
-

Criteri per considerar una filial a un paradís fiscal

A més d'identificar si alguna de les empreses que conformen el grup empresarial està domiciliada a algun d'aquests territoris, es valora la descripció de l'activitat que s'acompanyi, per d'aquesta manera intentar discriminar entre:

- Empreses que realitzen activitats operatives en aquests països i territoris (botigues, aparcaments, fàbriques, operacions d'extracció, comercialització, producció, etc.)

- Empreses que tenen un mer caràcter instrumental i financer, i la ubicació geogràfica no té relació amb el tipus d'operacions que realitza (societats de cartera, financeres, tinença d'accions, banca, serveis financers, instrumental financera, reassegurances, gestora de fons d'inversió, emissió de participacions preferents de capital). També s'inclouen en aquest grup les societats la descripció d'activitat és operativa, però referida a operacions en tercers països, per exemple: empresa de gestió d'autopistes de Toronto, domiciliada a Holanda; compra venda de fuel domiciliada a Delaware; exploració i producció d'hidrocarburs de l'Equador domiciliada a Illes Caiman; central de compres tèxtils domiciliada a Suïssa.

En alguns casos, es tracta de justificar la presència de societats en un territori considerat paradís fiscal basant-se altres característiques avantatjoses que aquest territori ofereix diferents a les fiscals, com pot ser la facilitat i celeritat per tramitar l'obertura de societats, o un sistema de jurisprudència mercantil molt desenvolupat. Delaware és un bon exemple d'això. No obstant això, aquesta circumstància no afecta el criteri que aquest tipus de filials computin com radicades en paradisos fiscals, pel fet que persisteix el risc que s'estiguin aprofitant igualment altres avantatges que aquestes jurisdiccions ofereixen, més constitutives de la consideració de paradís fiscal, com és l'opacitat i els avantatges fiscals. Com a alternativa davant aquesta necessitat que s'addueix per justificar la presència en aquest territori,

D'altra banda, per la pròpia naturalesa del negoci bancari, és difícil diferenciar si l'existència de societats en països i territoris considerats paradisos fiscals, es deu a facilitar serveis bancaris als residents d'aquests territoris, o estratègies d'elusió fiscal pròpies o dels seus clients estrangers. Per això, i donada l'absència d'informació detallada sobre les activitats que desenvolupen aquestes societats, s'inclouen totes les societats del grup amb domicili social en països i territoris considerats paradisos fiscals.

4. Qüestionari a empreses

De forma complementària a la font primària de l'anàlisi de les empreses, que són els comptes anuals que publiquen, se'ls ha remès a totes elles un qüestionari en què sol·licitem la seva col·laboració per a demanar informació d'aspectes fiscals, remuneratius, relatius a composició de la plantilla i de pagament de dividendes. D'aquesta qüestionari vam rebre respostes per part de 13 empreses a les que volem agrair la seva col·laboració i les respostes que ens han permès enriquir el nostre anàlisi. Aquestes empreses han estat les següents: Aena, Bankia, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Merlin Properties, Red Eléctrica, Telefónica i Repsol.

ANNEX 4: FILIALS D'EMPRESES DE L'IBEX 35 A PARADISOS FISCALS

PAÏSES	ABERTIS	ACCIONA	ACERINOX	ACS	AENA	AMADEUS	ARCELOR MITTAL	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKIA	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	DIA	ENAGAS
ANDORRA								3								
AUSTRIA				3		1			3							
BAHAMAS								1	7							
BARBADOS				2												
BÈLGICA							1		2			2				
BERMUDAS							1		1							
CHIPRE							2					1				
COSTA RICA				1		1										
CURAÇAO												2				
EEUU DELAWARE	2	26	2	49		7	30		115			23				1
GIBRALTAR		1		1												
GUERNSEY									4							
HOLANDA	5	2		6		3	6		9			4		1		1
HONG KONG				13			1		2			1				
IRLANDA				2		1			40		1	2				
ISLA DE MAN							1		1							
ISLAS CAIMÁN				2					2			4	1			
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS				1												
JERSEY									3							
JORDANIA						1										
LIBERIA							1									
LUXEMBURGO	1	0	1	8			15	2	9		1	4	3			
MALTA		1							2			1				
MAURICID				6												
PANAMÁ		1		3			2		1							
SINGAPUR				12		2						1	1			
SUIZA	1	1				1	3		6			1	1		2	1
Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA	9	32	3	109	0	17	63	6	207	0	2	46	6	1	2	3
Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	9	32	3	109	0	17	63	6	207	0	2	63	6	1	2	3

PAISES	ENDESA	FERROVIAL	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	INMOBILIARIA COLONIAL	MAPFRE	MEDIASET	MELIA HOTELS	MERLIN PROPERTIES	NATURGY	REE	REPSOL YPF	SIEMENS GAMESA	TECNICAS REUNIDAS	TELEFONICA	VISCOFAN	Nº DE SOCIEDADES/PAIS
ANDORRA																				3
AUSTRIA																				7
BAHAMAS															1					9
BARBADOS															8					10
BÉLGICA		1	1	2	1		1		3						3	1		1		19
BERMUDAS				3									1		2					8
CHIPRE					1											2	1			7
COSTA RICA					1				1		1					1				6
CURAÇAO																				2
EEUU DELAWARE		47	15	1	8	1			2	1	9				7	9	1	1	2	359
GIBRALTAR							1													3
GUERNSEY																				4
HOLANDA	1	7		2	1	17					10		5	1	45		1	7		134
HONG KONG			1	1		1			1							5				26
IRLANDA		4	3	7	2	2	1		2				4		1	2		2		76
ISLA DE MAN				3																5
ISLAS CAIMÁN											1		2		1					13
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS					1										3					5
JERSEY				5									1							9
JORDANIA									1							1				3
LIBERIA															1					2
LUXEMBURGO		1		1	1				2				1	1	6			4		61
MALTA									8									1		13
MAURICIO		1														1				8
PANAMÁ									4		1		3				1			16
SINGAPUR		1	1	0					1				1		2	1				23
SUIZA			2			3					2				1					25
Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA	1	62	23	25	16	24	3	0	25	1	24	0	18	2	81	23	4	16	2	858
Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	1	7	6	10	8	5	3	0	10	1	6	0	8	2	13	9	4	6	1	

NOTES

- ¹ European Union Statistics on Income and Living Conditions (Eurostat)
- ² Banc d'Espanya. Informe Anual 2017.
- ³ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁴ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁵ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁶ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁷ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁸ Informes de Recaptació Tributària de l'Agència Tributària
- ⁹ Informes de Recaptació Tributària de l'Agència Tributària
- ¹⁰ Informes de Recaptació Tributària de l'Agència Tributària
- ¹¹ Dades de l'Estadística de l'Impost de Societats que facilita l'Agència Tributària
- ¹² <http://www.expansion.com/empresas/2018/03/28/5abaa191e5fdea7a0c8b45c4.html>
- ¹³ Dades de l'Estadística de l'Impost de Societats que facilita l'Agència Tributària
- ¹⁴ Dades extretes dels comptes anuals de les empreses
- ¹⁵ Dades extretes dels comptes anuals de les empreses
- ¹⁶ Dades extretes dels comptes anuals de les empreses
- ¹⁷ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/08/14/midiner/1534262891_925717.html
- ¹⁸ <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable/estrategia-fiscal/index.cshtml>
- ¹⁹ <https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2018/03/TTC-2017-Espa%C3%B1ol-.pdf>
- ²⁰ <https://www.csreurope.org/governance-and-accountability/tax-project-tax-transparency-responsible-tax-behaviour>
- ²¹ Calculat dividend el PIB de les Comptabilitat nacional anual d'Espanya de l'INE entre el nombre d'ocupats segons l'Enquesta de Població Activa de l'INE.
- ²² Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ²³ Enquesta de Població Activa 2017, INE
- ²⁴ Informe salaris OIT 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- ²⁵ A partir de dades de l'Enquesta de Població Activa 2017, INE.
- ²⁶ A partir de dades de l'Enquesta de Població Activa 2017, INE.
- ²⁷ <http://navarra.ugt.org/archivos/201705/informe-sobre-condiciones-laborales-en-las-empresas-multiservicios.pdf?0>
- ²⁸ Comparativa segons dades extretes dels comptes anuals de les empreses i de l'Enquesta de Població Activa 2017, INE.
- ²⁹ Segons dades extretes dels comptes anuals de les empreses
- ³⁰ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/26/companias/1537984466_681500.html
- ³¹ Càlcul realitzat ponderant a proporció paritària l'actual proporció mitjana de dones i homes de les empreses de l'Ibex i dividint la distància actual entre la paritat i el% de dones en llocs directius en 2017 amb la diferència entre aquest% i el que existia en 2010, a partir de dades extretes de la memòria de les empreses de l'Ibex-35
- ³² Per a aquest càlcul no s'ha tingut en compte el dividend pagat per Endesa el 2014, de 15.000 milions d'euros, el més alt pagat mai per una empresa a Espanya, per la distorsió que genera sobre la dada agregada.
- ³³ <https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/8671109/10/17/Las-firmas-del-Ibex-solo-gastan-ya-la-mitad-del-beneficio-en-pagar-dividendos-.html>
- ³⁴ Informe anual sobre la propietat de les accions cotitzades, Servei d'estudis BME 2017
- ³⁵ Dades extretes de la base de dades d'informació financera Sabi Bureau Van Dijk. Accés a l'octubre de 2018
- ³⁶ "The 100 most overpaid CEO "Rosanna Landis Weaver, As You Sow, març 2018
- ³⁷ Dades extretes dels comptes anuals de les empreses i de la base de dades d'informació financera Sabi Bureau Van Dijk. Accés a l'octubre de 2018
- ³⁸ "Maximizing shareholder value: a new Ideology for corporate governance" William Lazonick and Mary O'Sullivan. Economy and Society Volume 29 Number 1, febrer 2000
- ³⁹ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE
- ⁴⁰ Informes de Recaptació Tributària AEAT
- ⁴¹ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE i Informes de Recaptació Tributària AEAT
- ⁴² Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE i Informes de Recaptació Tributària AEAT
- ⁴³ Comptes trimestrals no financers dels sectors Institucionals, INE i Informes de Recaptació Tributària AEAT
- ⁴⁴ Segons dades extretes dels comptes anuals de les empreses
- ⁴⁵ "La contribució de les empreses espanyoles als Objectius de Desenvolupament Sostenible", Observatori dels ODS, maig 2018
- ⁴⁶ [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/\\$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-els-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-els-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf)

© Oxfam Intermón febrer 2019

Aquest document ha estat escrit per Miguel Alba. Oxfam Intermón agraeix a Sustentia per les investigacions realitzades per aquest informe. L'autor agraeix la col·laboració i comentaris de Liliana Marcos, Iñigo Macías, Lara Contreras, Susana Ruiz, Àlex Prats, Enrique Maruri i Jose María Vera en la seva elaboració. Forma part d'una sèrie de documents dirigits a contribuir al debat públic sobre polítiques humanitàries i de desenvolupament.

Per a més informació sobre els temes tractats en aquest document, si us plau poseu-vos en contacte amb msambade@oxfamintermon.org

Aquesta publicació està subjecta a copyright però el text pot ser utilitzat lliurement per la incidència política i campanyes, així com en l'àmbit de l'educació i de la investigació, sempre que s'indiqui la font de forma completa. El titular dels drets d'autor sol·licita que qualsevol ús de la seva obra li sigui comunicat amb l'objecte d'avaluar el seu impacte. La reproducció del text en altres circumstàncies, o el seu ús en altres publicacions, així com en traduccions o adaptacions, es pot fer després d'haver obtingut permís i pot requerir el pagament d'una taxa. Ha de posar-se en contacte amb msambade@oxfamintermon.org

La informació en aquesta publicació és correcta en el moment de enviar-se a impremta.

OXFAM

Oxfam és una confederació internacional de 20 organitzacions que treballen juntes en més de 90 països, com a part d'un moviment global a favor del canvi, per construir un futur lliure de la injustícia que suposa la pobresa:

Oxfam Alemanya (www.oxfam.de)	Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Amèrica (www.oxfamamerica.org)	Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Austràlia (www.oxfam.org.au)	Oxfam Itàlia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)	Oxfam Mèxic (www.oxfammexico.org)
Oxfam Canadà (www.oxfam.ca)	Oxfam Nova Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam a Bèlgica (www.oxfamsol.be)	Oxfam Novib (Països Baixos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam França (www.oxfamfrance.org)	Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)	Oxfam Sud-àfrica (www.oxfam.org.za)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)	
Oxfam IBIS (Dinamarca) (oxfamibis.dk)	
Oxfam Índia (www.oxfamindia.org)	

Membre observador: KEDV (Oxfam Turquia)

Per a més informació, escriure a qualsevol de les organitzacions o anar a www.oxfam.org

Correu electrònic: advocacy@oxfaminternational.org

www.oxfamintermon.org

www.oxfamintermon.org