INFORME: EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 DURANTE EL EJERCICIO 2019

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

fundación 1º de mayo

INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 DURANTE EL EJERCICIO 2019

INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
DURANTE EL EJERCICIO 2019

Autoría:
Luis de la Fuente Sanz
Alba Moliner Cros
Alicia Martínez Poza
(Fundación Cultural 1º de Mayo)

Colaboración:
Mario E. Sánchez Richter
(Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO)

Maquetación:
Elvira Rodríguez Correal

Fundación 1º de Mayo
C/ Longares, 6 - 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01- 913640838
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2019 (edición digital)
ISSN 2697-0163

© Madrid, Febrero 2021

Esta edición ha contado con la financiación del Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo, y Economía Social.

ÍNDICE

Presentación ... 7
Introducción ... 10
1. **Evolución de resultados** ... 12
Resultado consolidado ... 12
Resultado consolidado por empleado ... 14
2. **Plantillas** ... 16
Plantillas finales ... 16
Plantilla por género ... 19
Plantilla por grupos de edad ... 21
Plantilla con discapacidad ... 23
Plantilla por ámbito geográfico ... 25
Plantilla por tipo de contrato ... 27
Plantilla por tipo de jornada ... 29
Plantilla cubierta por negociación colectiva ... 31
Clasificación de países según respeto a los derechos laborales ... 33
Salud laboral ... 34
3. **Medio Ambiente** ... 39
4. **Consejos de administración** ... 43
Composición de los consejos por empresa ... 43
Evolución por tipo de consejero ... 46
5. **Alta dirección** ... 49
6. **Retribución del consejo de administración** ... 52
Retribuciones de los primeros ejecutivos ... 52
Retribución de los consejos de administración ... 55
7. **Retribución de los equipos de alta dirección** ... 59
8. **Sueldos y salarios** ... 63
Gasto salarial medio ... 66
Diferencias salariales por género ... 69
9. **Ratio de retribuciones sobre sueldos y salarios medios** ... 73
Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios ... 74
Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios ... 76
Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios ... 78
10. **Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado** ... 80
11. **Contribución fiscal** ... 83
12. **Auditorías** ... 88
Facturación ... 90
13. **Principales resultados** ... 95
Bibliografía ... 119
Anexo 1: Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) (Fuente: CSI, 2020) ... 121
Anexo 2: Gráficos ... 122

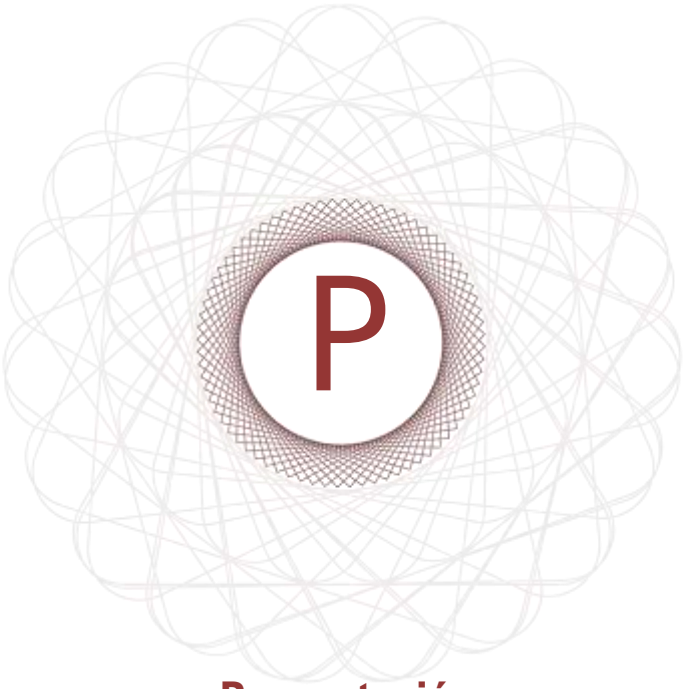
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2018-2019) (en miles de euros)..... 13
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2018-2019) (en miles de euros)..... 15
Tabla 3: Plantilla final por empresa (2018-2019) (número de personas)..... 18
Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2018-2019) (en porcentaje)..... 20
Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2019) (nº de personas)..... 22
Tabla 6: Plantilla por discapacidad (2018-2019)..... 24
Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2018 y 2019) (nº de personas)..... 26
Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2018 y 2019) (en porcentaje)..... 28
Tabla 9: Plantilla con jornada parcial (2018 y 2019) (en porcentaje)..... 30
Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2018 y 2019) (en porcentaje)..... 32
Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por comités de seguridad y salud laboral (2018 y 2019)..... 36
Tabla 12: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2018 y 2019)..... 38
Tabla 13: Huella de carbono (Toneladas de CO2 Equivalentes) (2018-2019)..... 42
Tabla 14: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2018-2019) (número de personas y porcentaje)..... 45
Tabla 15: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2018-2019) (número de personas)..... 47
Tabla 16: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2018-2019) (número de personas y porcentaje)..... 48
Tabla 17: Resumen de equipos de alta dirección por género (2018-2019) (número de personas)..... 50
Tabla 18: Equipos de alta dirección por g (2018-2019) (número de personas)..... 51
Tabla 19: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2018 y 2019) (euros)..... 54
Tabla 20: Remuneraciones de los consejos de administración (2018 y 2019) (euros)..... 56
Tabla 21: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2018 y 2019) (euros por persona)..... 58
Tabla 22: Remuneración de los equipos de alta dirección (2018 y 2019) (euros)..... 61
Tabla 23: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección (2018 y 2019) (euros por persona)..... 62
Tabla 24: Sueldos y salarios (2018 y 2019) (miles de euros)..... 65
Tabla 25: Gasto salarial medio (2018 y 2019) (euros)..... 68
Tabla 26: Salario medio por género (2019)(en euros)..... 70
Tabla 27: Brecha salarial (porcentaje o ratio) (2018-2019)..... 72
Tabla 28: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2018-2019)..... 75
Tabla 29: Ratio de la retribución del consejero sobre el salario medio (2018-2019)..... 77
Tabla 30: Ratio de la retribución de la alta dirección sobre el salario medio (2018-2019)..... 79
Tabla 31: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2018-2019) (Miles de euros)..... 81

Tabla 32: Contribución por Impuestos por beneficios en el mundo (millones de euros) (2018-2019) 85
Tabla 33: Contribución por Impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2018-2019) 86
Tabla 34: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2018-2019) 88
Tabla 35: Años continuados de auditoría por empresa (2019). 89
Tabla 36: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2018-2019) (en miles de euros) 91
Tabla 37: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2018-2019) (en porcentaje) 91
Tabla 38: Empresas auditadas por PWC según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros) 92
Tabla 39: Empresas auditadas por Deloitte según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros) 93
Tabla 40: Empresas auditadas por KPMG según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros) 93
Tabla 41: Empresas auditadas por E&Y según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros) 94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2019)* 122
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los equipos de alta dirección (2013-2019)* 123
Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2019)* 124
Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2016-2019)* 125



Presentación

Continuando con la labor que iniciamos hace ya unos años, presentamos el Informe Anual sobre indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 que, un año más, hemos pedido que elabore la Fundación 1º de Mayo y cuyo trabajo queremos reconocer a través de las personas que lo han elaborado: Luis de la Fuente Sanz, Alba Moliner Cros y Alicia Martínez Poza, con los que, como viene siendo habitual, ha colaborado el equipo confederal de CCOO, muy especialmente, Mario Enrique Sánchez Richter.

Los efectos de la legislación (Ley 11/2018, de 28 de diciembre) en materia de información no financiera y diversidad se van notando año tras año; no obstante, la mejora sigue siendo insuficiente y el ritmo de progresión irritantemente lento. Por ello, esperamos que la Directiva 2014/95/UE, que será actualizada en 2021, tenga en cuenta la necesidad de establecer indicadores clave homogéneos y comparables, que eviten el denominado *greenwashing* o marketing verde y permitan que las empresas publiquen una información adecuada sobre su desempeño social, medioambiental y de gobernanza.

Esta información es fundamental para implementar otros proyectos de la UE, como son el plan de Acción de Finanzas Sostenibles, el Pacto Verde, el Plan de recuperación para Europa o el Pilar Social Europeo, entre otras iniciativas destacadas. La tendencia en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial y la Inversión Socialmente Responsable es clara, hemos pasado de la voluntariedad a la obligatoriedad. No obstante, dentro de la obligatoriedad todavía quedan muchas cuestiones por definir y concretar; por ello, desde el movimiento sindical europeo junto a organizaciones de la sociedad civil, estamos demandando a la UE que las empresas tengan la obligación de respetar y hacer respetar, incurriendo en responsabilidad en caso contrario, los derechos humanos y el medioambiente, en sus operaciones, en las de sus filiales y en toda la cadena de valor; para ello, se ha de establecer una norma con carácter vinculante de debida diligencia corporativa y en el ámbito de Naciones Unidas, un Tratado sobre Empresas y Derechos Humanos, que recoja todas estas cuestiones.

La importancia del marco regulatorio y la transparencia se percibe ya en este estudio, basado en fuentes de información pública, tanto de organismos públicos –como la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)-, como de las propias empresas. Cada año insistimos en una cuestión recurrente, la necesidad de disponer de una información homogénea, estandarizada y regulada, que nos permita abordar con mejores criterios los ingentes retos a los que nos enfrentaremos en las próximas décadas: la recuperación económica tras el efecto devastador de la crisis sanitaria, social y económica en la que todavía nos encontramos y la transformación a una economía verde, digital y más resiliente. El disponer de más y mejor información, facilitará la toma de decisiones en todas estas áreas.

En relación con los resultados de este año, destaca que los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 han disminuido de manera significativa (18,6%); pasando de 42,7 mil millones en 2018 a 34,4 mil millones en 2019; no obstante, el número de personas empleadas aumento ligeramente con respecto a 2018 en un 0,1%; situándose el total de la plantilla de las empresas del IBEX 35 en 1,3 millones de personas, con una gran disparidad entre ellas; desde los 196.000 que trabajan en el Banco Santander hasta las 218 personas de Merlin Properties. La temporalidad se ha reducido en 2,4 puntos (12,7% de la plantilla total) y la parcialidad se incrementó en 2 puntos, alcanzando un 16,8%.

Con respecto a la cobertura de la negociación colectiva, ésta ha disminuido otro año más y lo lleva haciendo de manera significativa en los últimos años, pasando de un 82,7% (2017) a un 75,9% (2019). En el caso de España, la cobertura es mayor (89,8%); no obstante, es importante tener en cuenta que muchas empresas del IBEX 35 tienen actividad en países considerados de riesgo elevado para los derechos de los trabajadores y trabajadoras según la clasificación de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Sólo 17 empresas informan de las tasas de cobertura en estos países.

Dada la relevancia del cambio climático y la transición justa en la agenda sindical y política, este año hemos incluido un nuevo apartado dedicado al medioambiente y la reducción de emisiones. En los primeros resultados que presentamos este año, se observa que las empresas del IBEX son responsables, directa o indirectamente, de la emisión de 385 millones de toneladas de CO2 equivalentes, con una reducción de un 6% con respecto al año anterior.

En lo que respecta a la seguridad y salud laboral, algunas empresas del Ibex 35 incorporan información sobre la plantilla que se encuentra cubierta por los comités de seguridad y salud laboral. Sin embargo, como en muchas otras cuestiones, los datos no son siempre comparables y tan solo se ha encontrado datos en 19 empresas. Lo mismo sucede con el índice de frecuencia y el de gravedad, existe una gran disparidad en las fórmulas utilizadas por las empresas para su cálculo; lo que dificulta considerablemente su comparación.

El porcentaje de mujeres en las plantillas aumentó ligeramente en 2019 (47%) y la presencia de mujeres en los consejos de administración sigue sin alcanzar el objetivo 2020 -al menos un 30% de mujeres en los consejos-, y se queda en un 27,5% en 2019; es por ello que la CNMV ya ha establecido el objetivo de alcanzar un ratio del 40% en 2022. En la alta dirección, la situación sigue siendo bastante más desigual (16,6%), sin apenas variación con respecto al año anterior (16,4%). Por ello, como ya hicimos en años anteriores, volvemos a insistir en la necesidad de

ahondar en una mayor concreción en las recomendaciones y normativas existentes en este segundo escalón de gobierno de las sociedades.

La remuneración de los primeros ejecutivos del IBEX 35 aumentó en el último año un 4,6%, suponiendo el 49% de la retribución agregada de los consejos de administración, una proporción más que significativa, y en algunas empresas superó hasta el 70%. La ratio -remuneración media primer ejecutivo/a / remuneración media del conjunto de las plantillas-, sigue siendo elevada y desproporcionada, alcanzando los 118 puntos, 2 más que en 2018. La relación entre las remuneraciones medias de trabajadores/as y alta dirección se situó en un múltiplo de 23,5 veces y la remuneración teórica de los accionistas alcanzó el 59% de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35, manteniendo la misma proporción que en 2018; mientras que la partida de sueldos y salarios creció un 7%, si bien el incremento del gasto salarial medio fue inferior (2,7%). Todo ello nos lleva a concluir, al igual que en 2018, que en 2019, se mantienen unas diferencias retributivas excesivas y muy significativas entre los consejeros/as, directivos/as, accionistas y trabajadores y trabajadoras, manteniéndose en lo esencial unos diferenciales que superan cualquier recomendación de buen gobierno en esta materia.

En fin, confiamos en que este trabajo continúe siendo un instrumento y referencia útil para impulsar prácticas más transparentes en las principales empresas españolas, así como una herramienta de denuncia y contraste de situaciones que deben corregirse. Que estas empresas se sitúen en una parte de los aspectos analizados en una posición relativa y una progresión positivas, no debe hacernos dejar de insistir en que su comportamiento, nivel de transparencia y evolución en los indicadores básicos que señalamos, su nivel de responsabilidad sobre lo que ocurre en toda la cadena de valor que se asocia con ellas, con la sociedad en la que desarrollan su actividad, los países en los que actúan y los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en ellas, son especialmente relevantes, precisamente por su mayor visibilidad e importancia cuantitativa y cualitativa.

La acción sindical de CCOO y del movimiento sindical internacional, utilizando también estas herramientas de análisis, publicando las conclusiones que muestran, así como el fomento del activismo accionarial y la inversión socialmente responsable, son nuevas herramientas de acción e influencia de trabajadores y trabajadoras para mejorar la sociedad en que vivimos y el desempeño de estas instituciones tan relevantes como las principales empresas.

Hemos elevado nuestra actuación en esta materia en las últimas décadas y con ello, hemos impulsado y nos hemos hecho corresponsables de los avances normativos que en el ámbito nacional e internacional se vienen dando en este campo, así como en la introducción de buenas prácticas en muchos inversores institucionales cada vez más comprometidos con el desarrollo de los criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno. Seguiremos haciéndolo, este trabajo es una buena prueba de ello.

Carlos Bravo Fernández
Secretario de Políticas Públicas y Protección Social
Confederación Sindical de CCOO

1

Introducción

En este informe se analizan diversos indicadores relacionados con la RSC de las principales empresas españolas incluidas en el índice IBEX 35. En esta edición del informe se analizan de manera comparativa elementos como su actividad, gobierno corporativo, plantillas o remuneraciones. Las empresas consideradas son aquellas que integraban el índice a 31 de diciembre de 2019. A lo largo del año 2019 salió de la lista del IBEX 35 la empresa Técnicas Reunidas y se incorporó Másmóvil.

Para la elaboración de este informe comparativo se hace uso de la información que proporcionan las empresas a la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV), así como de la que publican las propias empresas en sus páginas web. El análisis se realiza abordando dos facetas: por un lado, el grado de homogeneidad y comparabilidad de la información a lo largo del tiempo, y por otro, analizando la evolución de las empresas en materias laborales, económicas, de gobierno corporativo y de medio ambiente siguiendo una serie de indicadores.

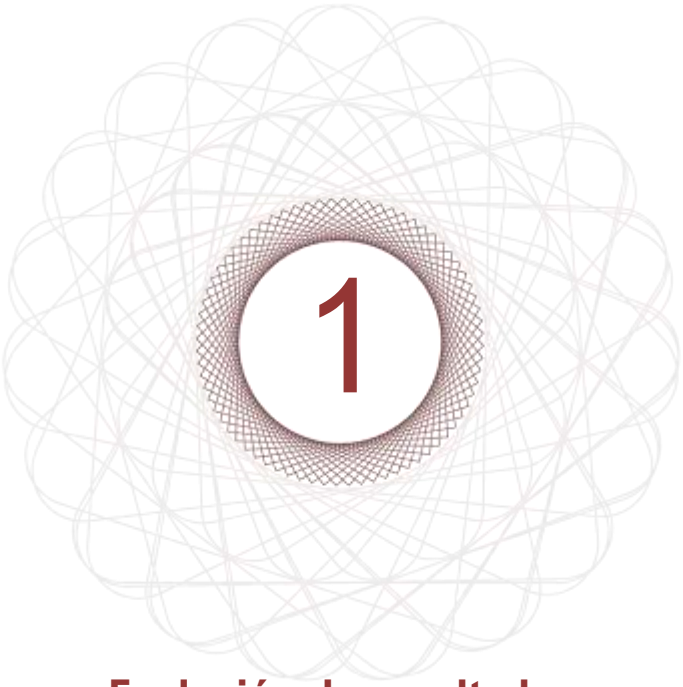
Se abordan distintas materias, relacionadas con los resultados, las estructuras de decisión de las empresas (consejos de administración, primeros ejecutivos y alta dirección), el accionariado y las plantillas. El listado de indicadores, en concreto, es el siguiente: evolución de resultados consolidados, evolución de las plantillas ateniendo al género, edad, tipo de contrato y jornada, evolución de la tasa de negociación colectiva, evolución de los consejos de administración, alta dirección y primeros ejecutivos, así como las diversas remuneraciones de personal, consejos y dirección, y las remuneraciones del accionariado.

Los datos recabados para el análisis de indicadores proceden de las cuentas anuales de las empresas, sus informes de gobierno corporativo, informes de remuneración de sus consejos, memorias de responsabilidad social, estados de información no financiera, informes anuales integrados, así como al histórico de dividendos. Estos documentos han sido recopilados de la información publicada por la CNMV, las propias páginas web de las empresas, así como la información sobre la cotización de las empresas de la página web de Bolsas y Mercados Españoles (BME).

La empresa ArcelorMittal España no ofrece los informes precisos con la información necesaria para comparar sus datos con otras empresas. Esta es la razón por la cual ésta empresa no se pudo incorporar en el informe del año 2019 y, en esta edición, tan solo se incluye en algunos apartados con indicadores con los que se contaba.

La referencia temporal que se toma es la referida al cierre del año contable de los ejercicios 2018 y 2019, mayoritariamente coincidiendo con el cierre de año natural (31 de diciembre). Únicamente dos empresas utilizan una fecha distinta: Siemens Gamesa que usa el 30 de septiembre e Inditex, 31 de enero del año siguiente.

El informe se estructura en diferentes apartados siguiendo los indicadores mencionados: evolución de resultados, evolución de plantillas, evolución de los consejos de administración y alta dirección, retribuciones del consejo primeros ejecutivos y alta dirección, sueldos y salarios, ratios de retribuciones entre las tres esferas mencionadas, evolución de resultados consolidados y remuneración al accionista y evolución de las empresas auditoras. Finalizando el informe con un apartado que recoge los principales resultados.



Evolución de resultados

En este primer apartado se examina la evolución de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 y se pone en relación con la media de las plantillas de estas empresas. Todas las empresas publican sus resultados en sus cuentas anuales de un modo homogéneo y comparable a lo largo del tiempo. Asimismo, se dispone de información relativa al volumen de sus plantillas en las memorias explicativas de las CCAA.

Resultado consolidado

En 2019, el resultado consolidado del conjunto de las empresas del IBEX 35 se redujo un 18,6%, pasando de 42,7 mil millones en 2018 a 34,4 mil millones en 2019. En el año 2018, dos empresas que tuvieron resultado negativo (Naturgy y Ferrovial), remontaron en 2019. Sin embargo, Cellnex ha seguido registrando pérdidas. Junto a esta empresa, Acerinox y, muy llamativamente Repsol, terminaron el año 2019 con pérdidas.

De nuevo son dos entidades financieras las que lideran en beneficios. Banco Santander registra el resultado consolidado de mayor volumen, con más de 8 mil millones de beneficio y BBVA ocupa la segunda posición con 4,3 mil millones. También con resultados positivos Ence y Másmóvil tienen los menores resultados. Con resultado negativo destaca Repsol, que cerró el año con 3,8 mil millones de pérdidas.

La evolución entre un año y otro se salda con algunos incrementos llamativos de beneficios, como Banco Sabadell (+132%), Siemens Gamesa (+102%) o Másmóvil (+54%). Naturgy y Ferrovial han pasado de tener pérdidas a conseguir beneficios. Por otro lado, se registran relevantes reducciones de beneficios, con pérdidas en el caso de Repsol (-261%) o Acerinox (-132%). Sin llegar a registrar pérdidas, Ence y Endesa han sufrido importantes reducciones de beneficios (-91% y -87% respectivamente).

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2018-2019) (en miles de euros)

EMPRESA	2019	2018	Variación	%
Acciona	397.502	372.457	25.045	7%
Acerinox	-68.209	215.242	-283.451	-132%
ACS*	715.668	1.261.162	-545.494	-43%
Aena	1.445.675	1.327.751	117.924	9%
Amadeus*	1.122.500	1.036.100	86.400	8%
Banco Sabadell	776.878	335.230	441.648	132%
Banco Santander	8.116.000	9.315.000	-1.199.000	-13%
Bankia	542.289	703.498	-161.209	-23%
Bankinter	550.665	526.398	24.267	5%
BBVA*	4.345.000	5.227.000	-882.000	-17%
Caixabank	1.708.000	2.040.308	-332.308	-16%
Cellnex	-18.503	-17.742	-761	4%
Cie Automotive	314.051	437.485	-123.434	-28%
Colonial	992.523	678.109	314.414	46%
Enagás	427.928	463.327	-35.399	-8%
Ence	11.498	131.671	-120.173	-91%
Endesa	180.000	1.426.000	-1.246.000	-87%
Ferrovial	259.000	-391.000	650.000	-166%
Grifols	648.644	594.406	54.238	9%
IAG*	1.715.000	2.897.000	-1.182.000	-41%
Iberdrola	3.879.911	3.388.535	491.376	15%
Inditex	3.647.000	3.448.000	199.000	6%
Indra	126.102	122.229	3.873	3%
Mapfre	955.260	877.520	77.740	9%
Másmóvil*	93.212	60.504	32.708	54%
Mediaset	213.762	200.326	13.436	7%
Meliá Hotels*	121.679	151.664	-29.985	-20%
Merlin Properties	563.639	854.878	-291.239	-34%
Naturgy	1.796.000	-2.596.000	4.392.000	-169%
Red Eléctrica	718.491	704.489	14.002	2%
Repsol	-3.789.000	2.359.000	-6.148.000	-261%
Siemens Gamesa*	140.938	69.930	71.008	102%
Telefónica	1.664.000	3.950.000	-2.286.000	-58%
Viscofan	105.577	123.711	-18.134	-15%
IBEX 35	**34.418.680**	**42.294.188**	**-7.875.508**	**-18,6%**

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2020.

*Los resultados de ACS, Amadeus, BBVA, IAG, Másmóvil y Meliá Hotels están reexpresados en 2018.

La importante caída de Repsol está motivada por "la volatilidad y bajos precios de los hidrocarburos, así como el debilitamiento de los indicadores de los negocios Industriales". En el caso de Acerinox se puede achacar a "los niveles en mínimos históricos de precios alcanzados en Europa, y el incremento de las importaciones a niveles record a pesar de las ineficientes medidas de salvaguarda".

El incremento de Banco Sabadell se debe "principalmente a la mejora del negocio bancario, a menores dotaciones, a la plusvalía por la venta de Solvia Servicios Inmobiliarios, así como a los impactos extraordinarios de TSB del ejercicio anterior".

La evolución positiva de Ferrovial responde a la evolución de los activos de infraestructuras, que repartieron un mayor dividendo. Además, sus resultados recogen las plusvalías obtenidas por la venta de una participación del 65% en Ausol y del 11,75% en Ruta del Cacao. La de Naturgy, se debe a la puesta en marcha de un nuevo plan estratégico posterior a la depreciación de los activos del año precedente.

Resultado consolidado por empleado

El resultado consolidado por empleado se ha construido a partir del resultado consolidado recogido en el apartado anterior y las plantillas medias consolidadas de las empresas. También este indicador ha tenido una evolución negativa en relación al año anterior. Tras un retroceso de un 19%, el conjunto de las empresas del IBEX 35 muestran en 2019 un resultado consolidado medio por persona ocupada de 24,7 mil euros. Todas las empresas muestran resultados consolidados positivos, salvo tres, Acerinox, Cellnex y Repsol que tiene resultados consolidados negativos.

Al igual que se venía recogiendo en los estudios anteriores, Inmobiliaria Colonial y Merlin Properties sobresalen entre las empresas con un mayor resultado por persona ocupada, 4,5 millones de euros y 2,7 millones de euros respectivamente. Entre los grupos con resultados positivos, aquellos cuyo resultado por empleado es menor son Indra (2,7 mil euros), Ferrovial (2,8 mil euros) y ACS (3,7 mil euros).

Las evoluciones más significativas se producen en Merlin Properties, que redujo su resultado en 2,2 millones de euros por empleado, Colonial, que incrementó su resultado consolidado en 1 millón por empleado, o Naturgy, que pasó en un año de un resultado negativo a uno positivo, implicando un aumento de 334 mil euros por persona empleada.

Entre los incrementos destacan Banco Sabadell (+138%) y Siemens Gamesa (+100%). Entre las pérdidas, aquellos casos que pasaron de resultados positivos en 2018 a negativos en 2019, como son Repsol o Acerinox. Entre quienes perdieron sin llegar a tener resultados negativos, como Merlin Properties (-44,5%), Ence (-92%) y Endesa (-87,5%).

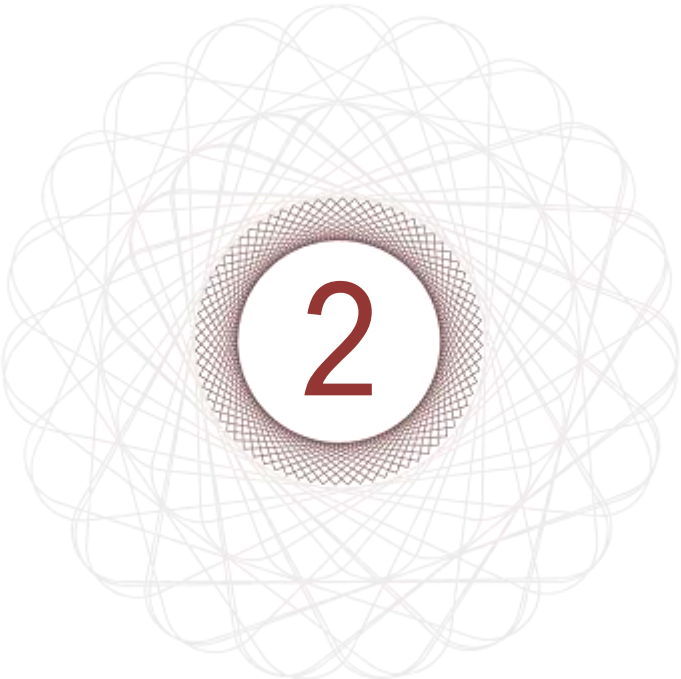
La evolución de Naturgy se explica, además de por su evolución muy positiva de resultados, por una reducción de la plantilla de un 13%, de igual modo en el Banco Sabadell (cuya plantilla se redujo un 3%). Merlin Properties sumó a su pérdida en resultado consolidado un aumento del 19% en su plantilla, al igual que Ence (cuya plantilla media creció un 12%).

Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2018-2019) (en miles de euros)

EMPRESA	2019	2018	Variación	%
Acciona	10,0	9,7	0,35	3,6%
Acerinox	-9,9	31,0	-40,90	-131,8%
ACS	3,7	6,6	-2,89	-43,9%
Aena	166,3	158,7	7,56	4,8%
Amadeus	67,4	65,7	1,64	2,5%
Banco Sabadell	30,6	12,9	17,78	138,1%
Banco Santander	42,0	48,0	-6,01	-12,5%
Bankia	34,1	42,2	-8,09	-19,2%
Bankinter	64,5	66,1	-1,57	-2,4%
BBVA	34,4	40,4	-5,97	-14,8%
Caixabank	46,7	54,7	-8,01	-14,6%
Cellnex	-12,2	-12,3	0,16	-1,3%
Cie Automotive	11,2	18,8	-7,64	-40,6%
Colonial	4.532,1	3.531,8	1.000,25	28,3%
Enagás	313,3	322,7	-9,38	-2,9%
Ence	10,2	131,9	-121,69	-92,2%
Endesa	18,4	147,1	-128,63	-87,5%
Ferrovial	2,8	-4,1	6,96	-168,9%
Grifols	30,7	32,2	-1,53	-4,8%
IAG	26,0	44,8	-18,78	-42,0%
Iberdrola	113,1	101,4	11,69	11,5%
Inditex*	20,6	19,8	0,88	4,4%
Indra	2,7	2,9	-0,28	-9,5%
Mapfre	27,6	24,6	2,96	12,0%
MásMóvil	107,9	100,5	7,38	7,3%
Mediaset	137,1	158,1	-21,00	-13,3%
Meliá Hotels	6,0	7,1	-1,11	-15,6%
Merlin Properties	2.776,5	4.999,3	-2.222,74	-44,5%
Naturgy	148,0	-186,2	334,12	-179,5%
Red Eléctrica	386,9	390,3	-3,39	-0,9%
Repsol	-152,2	95,5	-247,76	-259,3%
Siemens Gamesa*	5,9	2,9	2,96	100,8%
Telefónica	14,2	32,4	-18,24	-56,3%
Viscofan	22,8	26,7	-3,84	-14,4%
IBEX 35	**24,7**	**30,5**	**-6**	**-19,0%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año. Los datos relativos a Inditex se refieren a 31 de enero de 2019 y 2020.



Plantillas

En este capítulo se presenta la evolución de las plantillas que componen las empresas del IBEX 35. Estas informan de sus plantillas bien en relación a la media anual o bien a cierre del año contable (generalmente coincidiendo con el año natural, excepto Siemens Gamesa e Inditex). En este informe se ha optado por incluir los datos de las plantillas finales, es decir, al cierre del año contable y, en caso de no disponer de esta cifra, se toma la plantilla media anual (Meliá Hotels). Sumado a la plantilla media o total, las empresas aportan en sus informes de información no financiera la segregación de sus plantillas por género, grupos de edad, discapacidad, ámbitos geográficos, tipo de contrato o jornada. También se incluye, cuando de este se dispone, el porcentaje de plantilla cubierta por la negociación colectiva. Este año, como novedad, se indican también aspectos relacionados con la salud laboral, como son la proporción de plantilla cubierta por comités de seguridad y salud y los índices de frecuencia y gravedad de accidentes profesionales.

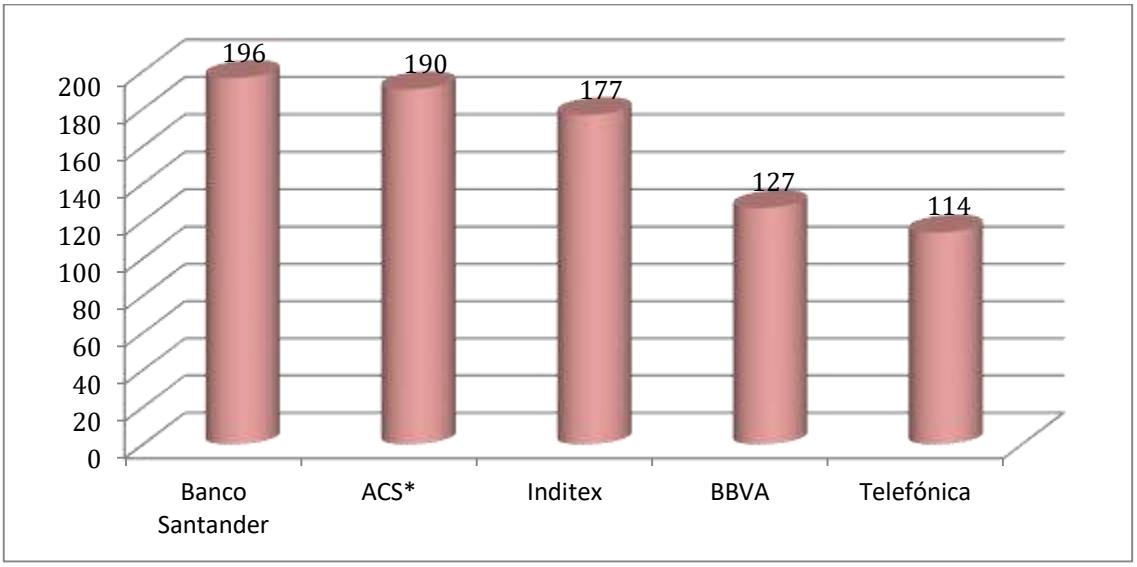
Plantillas finales

El conjunto de plantillas de los grupos empresariales a nivel mundial de las empresas que componen el IBEX 35 es de 1,3 millones de personas a finales del año 2019, lo que se traduce en un ligero incremento de la plantilla de 0,1% respecto al año anterior. Cabe señalar que la evolución de estas plantillas se debe, en su mayor parte, a variaciones en los perímetros consolidados que configuran las distintas empresas dentro de cada uno de los grupos empresariales. Las adquisiciones, inversiones, desinversiones, ventas o cambios en el control de las diferentes empresas implican variaciones del perímetro consolidado y por tanto pueden generar alteraciones en las plantillas de uno a otro año.

Entre todos los grupos empresariales que componen el IBEX 35, Banco Santander tiene la mayor plantilla (196 mil personas), seguido de ACS (190 mil), Inditex (177 mil), BBVA (127 mil) y Telefónica (114 mil), todos ellos superando las 100 mil personas en sus plantillas. En el lado

opuesto, con las plantillas más reducidas se encuentran Merlin Properties (218 personas), Inmobiliaria Colonial (234 personas) y Másmóvil (875 personas), todos ellas con menos de mil personas entre su personal.

Gráfico 1: Grupos empresariales con mayores plantillas (2019) (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.

En cuanto a la evolución interanual de las plantillas, los mayores incrementos se registran en empresas como Indra (6,6 mil personas más), Cie Automotive (4,9 mil personas más) y Grifols (2,7 mil personas más), entre otras. Por su parte, empresas como Telefónica (6,3 mil personas menos), Banco Santander (6,3 mil personas menos) y ACS (5 mil personas menos) presentan los descensos más acusados en sus plantillas.

El incremento de la plantilla en Indra incluye en los datos de 2019 la plantilla de Sia (742 personas), siendo la plantilla final de 49,6 mil personas en 2019, sin esa inclusión. La variación al alza de la plantilla en el último año, se ha producido como consecuencia del aumento de la actividad en la división Minsait, que supone el 90% del total del crecimiento de plantillas, seguido de la ampliación de varios proyectos BPO (subcontratación de procesos) principalmente en Latinoamérica. En relación a las categorías, el incremento se ha registrado principalmente en los puestos técnicos (un alza de 3,3 mil personas) y en los de soporte (2,9 mil personas), que compensa el descenso en otras categorías. Por áreas geográficas, es mayor el ascenso en América (+4 mil personas) y en España (+2 mil personas).

El crecimiento de Cie Automotive, ha estado marcado por las adquisiciones que se han llevado en India, con acuerdos con el grupo Mahindra, y en China. El mayor incremento se ha registrado en las categorías de oficiales (+3,1 mil personas) y titulados (+1,6 mil personas); mientras que por localizaciones geográficas el alza ha sido mayor en India (+2,4 mil personas).

Tabla 3: Plantilla final por empresa (2018-2019) (número de personas)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	39.699	38.544	1.155	3,0%
Acerinox	5.977	6.067	-90	-1,5%
ACS	190.431	195.461	-5.030	-2,6%
Aena	8.878	8.436	442	5,2%
Amadeus	17.789	15.775	2.014	12,8%
ArcelorMittal España	7.538	7.714	-176	-2,3%
Banco Sabadell	24.454	26.181	-1.727	-6,6%
Banco Santander	196.419	202.713	-6.294	-3,1%
Bankia	16.035	15.924	111	0,7%
Bankinter	8.531	7.961	570	7,2%
BBVA	126.973	125.627	1.346	1,1%
Caixabank	35.736	37.440	-1.704	-4,6%
Cellnex	1.610	1.437	173	12,0%
Cie Automotive	28.136	23.270	4.866	20,9%
Colonial	234	200	34	17,0%
Enagás	1.320	1.449	-129	-8,9%
Ence	1.131	1.048	83	7,9%
Endesa	9.952	9.763	189	1,9%
Ferrovial	18.116	17.370	746	4,3%
Grifols	24.003	21.230	2.773	13,1%
IAG	71.134	72.628	-1.494	-2,1%
Iberdrola	35.374	34.078	1.296	3,8%
Inditex***	176.611	174.386	2.225	1,3%
Indra	50.349	43.707	6.642	15,2%
Mapfre	34.324	35.390	-1.066	-3,0%
MásMóvil	875	664	211	31,8%
Mediaset	1.551	1.258	293	23,3%
Meliá Hotels*	20.204	21.262	-1.058	-5,0%
Merlin Properties	218	176	42	23,9%
Naturgy	11.654	12.700	-1.046	-8,2%
Red Eléctrica	2.056	1.799	257	14,3%
Repsol	25.228	25.288	-60	-0,2%
Siemens Gamesa**	24.466	23.047	1.419	6,2%
Telefónica	113.819	120.138	-6.319	-5,3%
Viscofan	4.713	4.609	104	2,3%
IBEX 35	**1.335.538**	**1.334.740**	**798**	**0,1%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.
*Meliá Hotels: Plantilla media.
** Siemens Gamesa: dato a 30 de septiembre de cada año.
*** Inditex: dato a 31 de enero del año siguiente.

El incremento de Grifols ha estado motivado en parte por el crecimiento orgánico y también por las adquisiciones, principalmente los acuerdos con Shangay RAAS en China o la compra de la estadounidense Interstate Blood Bank Inc., entre otras operaciones. El mayor alza se ha registrado en el departamento de producción (+2,5 mil personas), seguido de administración y otros (+100 personas).

La reducción de la plantilla en Telefónica está relacionada con diversos planes colectivos de salidas incentivadas y voluntarias. En concreto, en Telefónica de España. 2,6 mil personas se han acogido al plan de suspensión individual de la relación laboral, mientras que en Brasil 810 se han acogido al plan de desvinculación voluntaria en Brasil, siendo afectadas en Perú 489 personas por un plan similar. La evolución descendente de las plantillas también ha estado condicionada por las modificaciones en el perímetro de consolidación, como ha sido la venta de Antares o las desinversiones en telefonía móvil en Latinoamérica (Guatemala, Nicaragua y Panamá).

La reducción de plantilla del Banco Santander está motivada, en parte, por procesos de reestructuración de plantillas en diversas zonas en las que opera. Por zonas geográficas, destacan las reducciones de plantillas en Polonia (1,5 mil personas), España (mil personas) y otras localizaciones (8 mil personas), que compensan el aumento de plantillas en otras regiones como Reino unido (+2,3 ml personas) o Brasil (+1,1 mil personas).

La evolución de las plantillas está relacionada con cambios en el perímetro de consolidación. Entre estos cambios, se puede mencionar la OPA sobre Abertis por parte de una de las empresas del Grupo ACS (Hochtieff) en marzo de 2018. Aunque se informa de un descenso de las plantillas finales valorado en 5 mil personas, la evolución de las plantillas medias refleja un ascenso de 2,8 mil personas en el último año.

Plantilla por género

Todas las empresas del IBEX 35 presentan su plantilla final segregada por género, si bien es cierto que en determinados casos dicha diferenciación se hace a partir de la plantilla media anual (ejemplos como Meliá Hotels). Asimismo, la segregación por géneros puede mostrarse o bien en valores absolutos (la mayoría de empresas) o bien expresarla en forma de porcentaje (ACS e IAG).

Las mujeres representan el 47% del agregado de las plantillas del IBEX 35 en el año 2019, lo que implica un leve incremento respecto al año anterior. Cabe destacar que estas plantillas son las expresadas por los grupos empresariales en sus informes consolidados, por lo que incluyen al total de sus plantillas en el mundo independientemente de dónde estén situadas estas.

Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2018-2019) (en porcentaje)

Empresa	2019	2018
Acciona	28,4%	26,7%
Acerinox	10,9%	10,3%
ACS*	41,5%	38,8%
Aena	36,6%	35,7%
Amadeus	38,8%	38,1%
ArcelorMittal España	6,3%	6,0%
Banco Sabadell	55,9%	55,7%
Banco Santander	54,7%	55,0%
Bankia	56,2%	56,2%
Bankinter	52,2%	52,6%
BBVA	53,7%	53,9%
Caixabank	54,4%	53,5%
Cellnex	25,3%	23,7%
Cie Automotive	16,6%	16,3%
Colonial	60,7%	60,5%
Enagás	28,0%	27,0%
Ence	22,1%	20,4%
Endesa	23,9%	23,3%
Ferrovial	17,2%	17,2%
Grifols	60,4%	59,2%
IAG*	45,0%	44,0%
Iberdrola	23,3%	23,4%
Inditex	75,6%	75,3%
Indra	34,3%	33,0%
Mapfre	54,9%	55,0%
MásMóvil	35,7%	33,3%
Mediaset	47,6%	50,9%
Meliá Hotels	43,0%	42,8%
Merlin Properties	44,5%	41,5%
Naturgy	32,4%	30,7%
Red Eléctrica	25,9%	24,0%
Repsol	37,4%	36,5%
Siemens Gamesa	18,8%	18,9%
Telefónica	38,0%	37,7%
Viscofan	29,3%	29,0%
IBEX 35	**47,3%**	**46,9%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.

* Datos ofrecidos en porcentaje.

En 2019, son diez las empresas donde la proporción de mujeres es mayor que la de hombres. Inditex destaca sobre el resto con la mayor proporción de mujeres (76%), seguida de Inmobiliaria Colonial (61%), Grifols (60%), Bankia (56%) o Banco Sabadell (56%), todas ellas con porcentajes superiores al 55%. En el lado opuesto, con las menores proporciones de mujeres entre sus plantillas se encuentran ArcelorMittal España (6%), Acerinox (10%), Cie Automotive (17%), Ferrovial (17%) y Siemens Gamesa (19%), en todas ellas la proporción de mujeres se sitúa por debajo del 20%.

Las empresas del IBEX 35 con un mayor incremento de la proporción de mujeres en sus plantillas en 2019 respecto al año anterior son Merlin Properties (3 puntos porcentuales), con un ascenso motivado por un aumento general de la plantilla con mayor afectación en las mujeres y ACS (2,7 puntos), con incremento explicado por una reducción de la plantilla masculina y un aumento de la femenina respecto al año anterior. En el lado opuesto sobresale Mediaset, con una reducción del porcentaje de mujeres de 3 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 47,6%, como consecuencia de un aumento de la plantilla, siendo superior en el caso de los hombres.

Plantilla por grupos de edad

Todas las empresas del IBEX 35 aportan información de sus plantillas desagregadas por grupos de edad. Si bien es cierto que dicha segregación no es igual en todos los casos, sí es posible realizar una comparación entre 29 de las 35 empresas que ofrecen datos. Entre las empresas que tienen grupos relativamente comparables, con ligeras variaciones, se pueden señalar, por ejemplo: ACS (agrupa menores de 35; entre 36 y 50, y mayores de 50), ArcelorMittal España (menores de 30, entre 30 y 55 y más de 55), Banco Sabadell (menores de 31, entre 31 y 49, mayor de 49), Cellnex (menores de 30, entre 30 y 55, y mayores de 55), Enagás (menores de 35, entre 35 y 55 y más de 55), Ferrovial (menores de 30, entre 30 y 45, y mayores de 45), Inditex (menores de 30, entre 30 y 40 y más de 40), Telefónica (menores de 30, entre 30 y 55 y mayores de 55) o Viscofan (menores de 35, entre 35 y 50, y mayores de 50).

Entre las empresas que se han encontrado grupos de edad no comparables se puede señalar: Aena (menores 25, 25 y 45 años y mayores de 45 años), Banco Santander (menores de 25, entre 26 y 35, entre 36 y 45, 46 y 50, y mayores de 50), BBVA (menores de 25, entre 25 y 45, y mayores de 45 años), Mapfre (veteranos, baby boomers, generación X, generación Y y generación Z) o Siemens Gamesa (menores de 35, entre 35 y 44, entre 45 y 54, entre 55 y 60, y más de 60).

Por otra parte, algunas empresas ofrecen datos de sus plantillas según grupos de edad junto con otras variables, como por ejemplo en IAG, donde aparece el porcentaje de la plantilla por grupo de edad cruzado bien por tipo de categoría (dirección vs puestos no directivos), bien por género, o bien por tipo de contrato pero no se ha encontrado el dato agregado de los grupos de edad para el total de la plantilla. En cambio, en empresas en las que también aparece éste desagregado, como por ejemplo, Bankia, Indra, Meliá Hotels y Naturgy (en porcentajes) o Bankinter, Merlin Properties, Red Eléctrica y Repsol (en número de personas) sucede algo

similar, aunque sí se ha podido calcular los grupos de edad sobre la plantilla final.

Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2019) (nº de personas)

Empresa	<30 años	30-50 años	>50 años	Total
Acciona	6.451	22.439	10.809	39.699
Acerinox	950	3.680	1.347	5.977
ACS*	47.366	82.346	60.719	190.431
Amadeus	3.049	11.566	3.174	17.789
ArcelorMittal España*	183	5.148	2.187	7.518
Banco Sabadell*	2.644	13.872	7.938	24.454
Bankia	159	11.022	4.428	15.609
Bankinter	607	6.342	1.582	8.531
Caixabank	1.946	27.944	5.846	35.736
Cellnex	89	1.387	104	1.580
Cie Automotive	8.351	15.900	3.873	28.124
Colonial	44	129	61	234
Enagás*	266	828	212	1.306
Ence	166	780	185	1.131
Endesa	375	5.454	4.123	9.952
Ferrovial*	11.696	35.987	42.285	89.968
Grifols	7.562	12.147	4.294	24.003
Iberdrola	6.080	20.638	8.656	35.374
Inditex	107.042	49.336	20.233	176.611
Indra	6.394	30.159	13.791	50.344
MásMóvil	74	677	124	875
Mediaset	134	949	468	1.551
Meliá Hotels	5.830	11.408	2.966	20.204
Merlin Properties	23	140	55	218
Naturgy*	2.009	6.420	3.225	11.654
Red Eléctrica	119	1.325	612	2.056
Repsol	2.600	16.629	5.357	24.586
Telefónica*	18.918	86.311	8.590	113.819
Viscofan*	1.495	1.910	1.223	4.628
IBEX 35**	**242.622**	**482.873**	**218.467**	**943.962**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.

* Existe alguna variación en los umbrales de delimitación de los grupos.

** IBEX35: Calculado sobre el total de empresas que aportan datos.

A partir de estas informaciones y tomando en consideración que se refieren únicamente a las empresas que han aportado datos relativamente comparables (29 empresas), se puede afirmar que la mayor parte de las plantillas de las empresas del IBEX 35 (51%) se encuentran en las edades medias (entre 30 y 50 años), mientras que el 26% se encuentran en la franja de edad inferior (menores de 30 años) y un 23% en la franja de mayores de 50 años.

Diferenciando por empresas, Inditex sobresale como la empresa con una plantilla más joven, ya que el 60,6% de su plantilla tiene menos de 30 años, seguida de Viscofan (32,3%), Cie Automotive (29,7%) y Meliá Hotels (28,9%). En el lado opuesto, se sitúan Bankia (1%), ArcelorMittal España (2,4%) y Endesa (3,8%) con la menor proporción de personas menores de 30 años en sus plantillas.

Entre las plantillas con mayor edad, encontramos los casos de Ferrovial (47%), Banco Sabadell (32,5%), ACS (31,9%) y Mediaset (30,2%), todas ellas con porcentajes por encima del 30%. Por el contrario, Cellnex (6,6%) Telefónica (7,5%), Inditex (11,5%) y Cie Automotive (13,8%) destacan entre las empresas donde el grupo de mayor edad tiene un menor peso relativo (mayores de 50 años).

Plantilla con discapacidad

La totalidad de las empresas del IBEX 35 publican el número o porcentaje de personas con discapacidad respecto a su plantilla media, en la mayoría de ocasiones, se especifica que la discapacidad es igual o superior al 33%.

En España, está recogida como obligatoria para las empresas la presentación del número o porcentaje de personas con discapacidad certificadas médicamente, no así en otros países como Reino Unido o Irlanda, entre otros. Por ello, son varias las empresas que presentan la información solo de algunas empresas del grupo, como IAG, o únicamente el dato de España como Acciona, Acerinox, ACS, ArcelorMittal España. Algunos como Naturgy o Siemens Gamesa aportan el dato de algunos países. Iberdrola, por su parte no aporta datos de Reino Unido o Estados Unidos. La mayor parte aporta el dato en número, aunque algunas lo ofrecen en porcentaje (Inmobiliaria Colonial, IAG, Naturgy)

Del mismo modo, en España, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece, en su artículo 42, que en empresas de 50 o más personas trabajadoras, al menos, el 2% de estas deberán acreditar algún tipo de discapacidad. Sin embargo, la información publicada por las empresas no es únicamente de España, sino en el total del grupo, por lo que no podrá tomarse en consideración esta cuota de reserva del 2%.

Tabla 6: Plantilla por discapacidad (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona*	1.032	1.001	31	3,1%
Acerinox*	54	61	-7	-11,5%
ACS*	7.166	6.529	637	9,8%
Aena*	115	111	4	3,6%
Amadeus*	193	186	7	3,8%
ArcelorMittal España*	57	55	2	3,6%
Banco Sabadell	531	188	343	182,4%
Banco Santander	3.584	3.436	148	4,3%
Bankia	185	198	-13	-6,6%
Bankinter	93	90	3	3,3%
BBVA	662	727	-65	-8,9%
Caixabank	343	334	9	2,7%
Cellnex	-	10	-	-
Cie Automotive	363	366	-3	-0,8%
Colonial**	2	1	1	119,0%
Enagás	10	10	0	0,0%
Ence	13	13	0	0,0%
Endesa	78	77	1	1,3%
Ferrovial	1.587	-	-	-
Grifols	558	461	97	21,0%
IAG**	795	906	-111	-12,3%
Iberdrola	420	402	18	4,5%
Inditex	1.568	1.498	70	4,7%
Indra	293	283	10	3,5%
Mapfre	938	902	36	4,0%
MásMóvil	3	4	-1	-25,0%
Mediaset	9	7	2	28,6%
Meliá Hotels	138	329	-191	-58,1%
Merlin Properties	5	5	0	0,0%
Naturgy* **	268	304	-36	-11,8%
Red Eléctrica	19	15	4	26,7%
Repsol	633	570	63	11,1%
Siemens Gamesa*	32	33	-1	-3,0%
Telefónica	1.087	780	307	39,4%
Viscofan	78	90	-12	-13,3%
IBEX 35	**22.912**	**19.982**	**2.930**	**14,7%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.

* Dato para España

** Dato en porcentaje

Asimismo, debe tenerse en cuenta que las empresas pueden verse eximidas de la obligación de cumplimiento de esta cuota de reserva realizando una solicitud de declaración de excepcionalidad, acreditando una serie de motivos recogidos en la ley. Un ejemplo de ello es Viscofan, empresa que ha solicitado la declaración de excepcionalidad por circunstancias del

proceso productivo, “a cambio de la concertación con centros especiales de empleo de la prestación de servicios y enclaves laborales equivalentes a 29 empleos adicionales”[1].

Atendiendo a la información publicada por las empresas y teniendo en cuenta todo lo anterior, el agregado de las empresas del IBEX 35 ocupa a 23 mil personas con discapacidad, lo que supone un 1,7% de la plantilla media. Respecto al año anterior, se ha producido un incremento del 0,2%, lo que se traduce en 2,9 mil personas con discapacidad más. En esta variación hay que tener en cuenta que algunas empresas no aportaban el dato consolidado el año anterior, como por ejemplo Ferrovial (1,6 mil personas en 2019).

Analizando las empresas de forma individual, presentan un mayor porcentaje de plantilla con discapacidad Ferrovial, con un 8,7%; ACS, con un 3,7% (7,3% en España); En el extremo opuesto, con menores porcentajes se encuentra Másmóvil, con un 0,3%, o BBVA con un 0,5%.

En relación a las variaciones, se puede señalar por ejemplo el Banco Sabadell, que ha realizado una campaña interna para detectar personas con discapacidad entre sus plantillas[2].

Plantilla por ámbito geográfico

La totalidad de empresas del IBEX 35 informan de sus plantillas aludiendo al ámbito geográfico donde estas se encuentran. La mayor parte de ellas publican dicha información en relación a sus plantillas finales al cierre del año fiscal, si bien es cierto que existen varias empresas que toman como referencia la plantilla media del año en curso. Asimismo, en algunos casos se mencionan los porcentajes sobre la plantilla y no los datos absolutos, como es el caso de Acerinox, Cellnex (2018), Colonial o IAG, entre otros.

Amadeus, por su parte, especifica que las plantillas por ámbito geográfico incorporan nuevas adquisiciones de cada año, por lo que no son completamente comparables los datos de ambos años. Mientras que en Cellnex (2019) se ha hallado la plantilla en España a partir de la tasa de cobertura en ese país.

En relación a otras ediciones anteriores, se encuentra una mayor transparencia en este indicador, en la medida que cada vez las empresas ofrecen una mayor desagregación de países en lugar de agrupaciones por regiones o continentes; por ejemplo Grifols diferencia entre España, EEUU y resto del mundo; Indra por su parte diferencia entre España, Europa, América y Asia, Oriente Medio y África. Entre las empresas que ofrecen una mayor transparencia a la información relativa al personal por ámbito geográfico se puede señalar Acerinox, Caixabank, Cie Automotive, Inditex, Mapfre o Naturgy, entre otras.

El 63,1% de la plantilla de las empresas del IBEX 35 está en el extranjero, cifra similar a la del año anterior (63,3%). Esto es debido a un leve descenso de las plantillas en el extranjero y, a su vez, un ligero aumento de la población situada en España.

---

[1] Extraído de las cuentas anuales 2019 de Viscofan, pág. 63.

[2] “Este destacado incremento sobre 2018 se debe al incremento de profesionales con discapacidad registrados en la filial TSB, fruto de una campaña interna realizada en 2019 para aflorar y registrar las personas con discapacidad en la plantilla.”

Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2018 y 2019) (nº de personas)

	Plantilla España				Plantilla Extranjero			
Empresa	2019	2018	Var.	%	2019	2018	Var.	%
Acciona	20.870	21.740	-870	-4,0%	18.829	16.804	2.025	12,1%
Acerinox*	2.870	2.897	-27	-0,9%	3.735	3.340	395	11,8%
ACS	100.928	97.731	3.198	3,3%	89.503	97.731	-8.228	-8,4%
Aena	7.971	7.632	339	4,4%	907	804	103	12,8%
Amadeus**	1.513	1.455	58	4,0%	16.276	15.465	811	5,2%
Banco Sabadell	16.062	16.851	-789	-4,7%	8.392	9.330	-938	-10,1%
Banco Santander	29.078	30.868	-1.790	-5,8%	167.341	171.845	-4.504	-2,6%
Bankia	15.603	15.481	122	0,8%	6	5	1	20,0%
Bankinter	7.482	7.150	332	4,6%	799	811	-12	-1,5%
BBVA	30.283	30.338	-55	-0,2%	96.675	95.289	1.386	1,5%
Caixabank	30.615	32.364	-1.749	-5,4%	5.121	5.076	45	0,9%
Cellnex**	1.214	1.207	7	0,6%	396	230	166	72,2%
Cie Automotive	2.490	2.602	-112	-4,3%	25.646	20.668	4.978	24,1%
Colonial*	159	130	29	22,4%	75	70	5	7,0%
Enagás	1.288	1.300	-12	-0,9%	18	149	-131	-87,9%
Ence	1.128	1.045	83	7,9%	3	3	0	0,0%
Endesa	9.916	9.723	193	2,0%	36	40	-4	-10,0%
Ferrovial	42.262	42.045	217	0,5%	47.706	50.068	-2.362	-4,7%
Grifols	4.134	3.858	276	7,2%	19.882	17.385	2.497	14,4%
IAG*	22.403	19.420	2.983	15,4%	49.865	51.714	-1.849	-3,6%
Iberdrola	9.587	9.822	-235	-2,4%	25.787	24.256	1.531	6,3%
Inditex	48.687	47.930	757	1,6%	127.924	126.456	1.468	1,2%
Indra	28.011	26.622	1.389	5,2%	22.338	17.085	5.253	30,7%
Mapfre	11.032	9.465	1.567	16,6%	23.202	25.925	-2.723	-10,5%
MásMóvil	828	640	188	29,4%	47	24	23	95,8%
Mediaset	1.547	1.243	304	24,5%	4	15	-11	-73,3%
Meliá Hotels	8.395	8.653	-258	-3,0%	11.809	12.609	-800	-6,3%
Merlin Properties	211	176	35	19,9%	7	0	7	100%
Naturgy	6.017	6.532	-515	-7,9%	5.637	6.168	-531	-8,6%
Red Eléctrica	1.907	1.721	186	10,8%	149	78	71	91,0%
Repsol	17.496	18.955	-1.459	-7,7%	7.732	6.333	1.399	22,1%
Siemens Gamesa	4.881	4.534	347	7,7%	19.572	18.500	1.072	5,8%
Telefónica	28.388	30.611	-2.223	-7,3%	85.431	89.527	-4.096	-4,6%
Viscofan	771	794	-23	-2,9%	3.857	3.847	10	0,3%
IBEX 35	**516.027**	**513.535**	**2.493**	**0,5%**	**884.707**	**887.649**	**-2.943**	**-0,3%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, 2020.
* Dato en porcentaje
** Dato no comparable

Las empresas con mayor presencia en el extranjero son Amadeus (91,5% de su plantilla en el extranjero), Cie Automotive (91,2%) y Banco Santander (85,2%). En el lado opuesto, empresas como Ence, con únicamente 3 personas en el extranjero, Mediaset con 4 y Bankia con 6 personas, son las empresas con menor presencia en el extranjero.

En la evolución respecto al año anterior, cabe destacar por un mayor ascenso de la plantilla situada en el extranjero Indra (con un aumento de 5,2 mil personas) seguida de Cie Automotive (5 mil personas más), Grifols (2,5 mil personas más) o Acciona (2 mil personas más). También son importantes los incrementos porcentuales de Merlin Properties, la cual no tenía contrataciones en el extranjero y en 2019 se han realizado 7 nuevas contrataciones, Másmóvil con un incremento del 95,8%, al pasar de 24 personas en 2018 a 47 personas en el exterior en 2019 o Red Eléctrica con un incremento del 91% (78 personas en 2018 y 149 en 2019).

En cuanto a las mayores reducciones de plantilla en el extranjero, cabe mencionar los casos de ACS, con una reducción de 8 mil personas y Banco Santander y Telefónica con una reducción de 4 mil personas cada una.

Plantilla por tipo de contrato

En lo relativo a la tipología de contratos, se han encontrado datos en todas las empresas (35) en 2019, aunque Indra y Amadeus aportan datos únicamente para España. Esta transparencia informativa supone un incremento respecto la información ofrecida sobre 2018, ya que dos empresas no aportaban esta información (Indra y Siemens Gamesa) referida a 2018.

Del total de empresas, unas informan en porcentaje (BBVA, Enagás, Inditex o Naturgy) mientras que el resto muestran el dato en número de personas. Por ejemplo, Indra informa para España y otras áreas geográficas, con datos desagregados por género y categoría en porcentaje sobre el total de personas con contrato indefinido en 2019, no así en 2018, por lo que se ha calculado el dato ponderado por género de 2019 para España. Amadeus por su parte, indica que los datos incluyen las nuevas adquisiciones de cada año y por tanto no son datos completamente comparables.

En 2019, el 12,7% de la plantilla total de las empresas del IBEX 35 tenía contrato temporal. Esto supone una reducción en 2,4 puntos respecto a la tasa de temporalidad del año anterior, la cual se situaba en 15,1%.

Analizando por empresas, son varias las que presentan una temporalidad muy superior a la media. Sobresale ACS muy por encima del resto de empresas con un 34,6% de su plantilla contratada temporalmente, seguida de Acciona con un 29,7%, Meliá Hotels con 25,6% e Inditex, con un 23,5% de temporalidad. Situación opuesta presenta Bankia sin ningún contrato temporal, seguida de Merlin Properties (0,5% en su tasa de temporalidad), Banco Sabadell (0,6%) y Acerinox (0,7%).

Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2018 y 2019) (en porcentaje)

Empresa	2019	2018
Acciona	29,7	31,5
Acerinox	0,7	3,3
ACS	34,6	42,9
Aena	9,1	9,6
Amadeus**	1,8	3,1
ArcelorMittal España	6,6	8,2
Banco Sabadell	0,6	0,8
Banco Santander	2,1	4,1
Bankia	0	0
Bankinter	3,3	3,6
BBVA*	5,1	5,4
Caixabank	1,6	2,9
Cellnex	1,3	1,4
Cie Automotive	19,1	18,2
Colonial	2,1	0,5
Enagás*	2,7	3,3
Ence	13,2	13,9
Endesa	3,9	3,5
Ferrovial	18,4	19,7
Grifols	2	1,7
IAG	7,2	5,5
Iberdrola	0,9	1
Inditex*	23	27
Indra**	7,2	-
Mapfre	2,7	3,2
MásMóvil	2,1	1,4
Mediaset	6,2	0,9
Meliá Hotels	25,6	29,2
Merlin Properties	0,5	0,6
Naturgy	1,7	2,2
Red Eléctrica	3,3	1,3
Repsol	9,6	9,9
Siemens Gamesa	5,9	-
Telefónica	2,4	2,4
Viscofan	7,2	7,9
IBEX 35	**12,7**	**15,1**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las memorias de responsabilidad, 2020.
* Dato en porcentaje.
** Dato para España.

En 8 empresas se ha producido un aumento de la tasa de temporalidad, destacando los casos de Mediaset, donde se ha incrementado 5,3 puntos. En el resto de empresas, la tasa de temporalidad se ha reducido, sobresaliendo los casos de ACS, con una disminución de 8,3 puntos respecto al año anterior e Inditex con 4 puntos menos.

Además algunas empresas desagregan sus plantillas por tipo de contrato y género, tales como Acciona, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, ArcelorMittal España. Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagás (en porcentaje), Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, IAG, Inditex (en porcentaje), Mapfre, Másmóvil, Meliá Hotels, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y Viscofan.

Plantilla por tipo de jornada

Se ha encontrado información de la mayor parte de las empresas (34 empresas), aunque no se han encontrado datos del Banco Sabadell, que afirma que no se ha incluido esta información porque su número de contratos a tiempo parcial en el conjunto del grupo es muy pequeño (35 en el caso de España). Este número de empresas, es una mejora respecto al año anterior, ya que no se han encontrado datos de 2018 de empresas como ACS, Indra, Naturgy o Siemens Gamesa.

Los datos encontrados, sin embargo, no se dan de manera uniforme. Esto hace que volvamos a destacar la necesidad de contar con datos homogéneos. Aena aporta datos referidos a la sociedad dominante, segregados a su vez por sexo y tipo de contrato; BBVA, Caixabank y Repsol lo hacen sobre el total de contratos indefinidos, dejando fuera los contratos temporales. La mayor parte de las empresas aporta el dato en número de personas aunque hay algunas que lo hacen en porcentaje (Enagás, Inditex, Indra o Meliá Hotels).

En 2019, la tasa de parcialidad global de las empresas del IBEX 35 se sitúa en 16,8%, lo que supone un incremento de la parcialidad en dos puntos porcentuales respecto al año anterior (14,7%) Analizando las empresas de forma individual, son varias las que presentan una parcialidad muy por encima de la media, como es el caso de Inditex con un 53% de parcialidad (más de la mitad de su plantilla total), ACS con un 28,3% y IAG con un 25,4% en su tasa de parcialidad. En el lado opuesto, destacan los casos de empresas como Naturgy y Red eléctrica donde no hay ninguna contratación parcial, y los casos de Bankia y Endesa donde únicamente existe una persona contratada a tiempo parcial.

En lo que se refiere a la evolución respecto al año anterior no se aprecian grandes variaciones en las distintas empresas. Sobresalen los incrementos en la tasa de parcialidad en ArcelorMittal España (10 puntos porcentuales), Inditex (4 puntos), IAG (2,7 puntos) y Aena (2,2), así como las reducciones más acusadas se localizan en Iberdrola (3,3 puntos menos), Mediaset (2,4 puntos menos) y Mapfre (2,3 puntos menos). En el caso de ArcelorMittal España se ha producido un trasvase importante de hombres de mayor edad (más de 55 años) desde la jornada a tiempo completo hacia una jornada reducida, esta situación puede estar relacionada con jubilaciones parciales y contratos de relevo.

Tabla 9: Plantilla con jornada parcial (2018 y 2019) (en porcentaje)

Empresa	2019	2018
Acciona	16,0	17,6
Acerinox	0,7	0,8
ACS	28,3	-
Aena**	5,6	3,4
Amadeus	5,4	6,0
ArcelorMittal España	11,9	1,1
Banco Santander	5,1	5,4
Bankia	0,0	0,0
Bankinter	18,0	18,3
BBVA**	1,8	1,5
Caixabank**	0,1	0,2
Cellnex	1,9	0,0
Cie Automotive	0,7	0,7
Colonial	3,0	3,5
Enagás*	2,4	2,1
Ence	1,7	2,4
Endesa	0,0	0,0
Ferrovial	16,2	15,0
Grifols	7,3	6,2
IAG	25,4	22,8
Iberdrola	1,8	5,1
Inditex*	53,0	49,0
Indra*	9,8	-
Mapfre	7,5	9,9
MásMóvil	2,5	1,1
Mediaset	10,3	12,7
Meliá Hotels*	2,3	2,2
Merlin Properties	4,6	2,8
Naturgy	0,0	-
Red Eléctrica	0,0	0,0
Repsol**	0,4	0,4
Siemens Gamesa	2,6	-
Telefónica	13,8	14,4
Viscofan	1,6	1,9
IBEX 35	**16,8**	**14,7**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las memorias de responsabilidad, 2020.
* Dato en porcentaje.
** Dato relativo a contratos indefinidos con jornada parcial.

Además algunas empresas informan también del tipo de jornada desagregando por género, tales como Acciona, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, ArcelorMittal, Banco Santander, Bankinter, Cellnex, Cie Automotive, Enagás (en porcentaje), Ence, Endesa, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex (en porcentaje), Mapfre, Másmóvil, Meliá Hotels (en porcentaje), Naturgy (sólo jornada completa), Red Eléctrica (sólo jornada completa), Repsol, Siemens, Telefónica y Viscofan.

Plantilla cubierta por negociación colectiva

Todas las empresas (35) ofrecen información sobre la cobertura de la negociación colectiva, sin embargo no se hace siempre de un modo homogéneo. En algunas ocasiones, se ofrecen datos bien en porcentaje (Acciona, ACS, Aena, ArcelorMittal España, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Colonial, Enagás, Ence, IAG, Inditex, Indra, Másmóvil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa o Telefónica), en número (Mapfre) o con ambos, número y porcentaje (Acerinox, Banco Santander Cellnex, Cie Automotive, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, o Viscofan), que aluden a la plantilla cubierta por negociación colectiva. En otras ocasiones, se hacen alusiones de modo genérico (por ejemplo Acciona[3]). Otras en cambio, como Inditex o Siemens Gamesa, hacen referencia a los acuerdos marco globales firmados con sindicatos transnacionales como UNI o IndustriALL, respectivamente.

Respecto al alcance, algunas empresas mencionan que este porcentaje se refiere al conjunto de las plantillas, mientras que otras señalan determinados colectivos que no se encuentran cubiertos, por ejemplo Naturgy[4] señala tanto el porcentaje de plantilla que se encuentra incluida como excluida de la negociación colectiva.

De igual modo, en unas ocasiones se hace referencia a la cobertura de la negociación colectiva únicamente del conjunto del grupo empresarial (7 empresas) (Amadeus, Bankia, Caixabank, Másmóvil, Meliá Hotels, Merlin Properties y Siemens Gamesa), mientras que otras se diferencia por regiones (por ejemplo Inditex señala su dato global y para Europa) o por países (24 empresas).

[3] "La práctica totalidad de los colectivos de empleados están cubiertos por las regulaciones colectiva laborales en los diferentes países (en determinados países, y por razones de puesta en marcha o marco de legislación, puede haber colectivos mínimos de trabajadores que no estén cubiertos, en todo caso inferiores al 1% de la plantilla total)" extracto del estado de información no financiera de la memoria consolidada de Acciona del año 2019.

[4] Naturgy dentro del personal excluido del convenio colectivo diferencia entre personal exento (directores, subdirectores y jefes de departamento) y personal excluido (aquellos que no siendo personal exento tienen puestos de especial dedicación) extracto del informe de gestión consolidado de Naturgy de 2019.

Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2018 y 2019) (en porcentaje)

	% Plantilla cubierta por NC			% Plantilla cubierta por NC en España		
Empresa	**2019**	**2018**	**Var.**	**2019**	**2018**	**Var.**
Acciona	100,0	99,0	1,0	100,0	82,0	18,0
Acerinox*	100,00	100,00	0,0	100,0	100,0	0,0
ACS	70,90	70,42	0,5	91,6	90,3	1,3
Aena				99,9	99,9	0,0
Amadeus	47,0	47,0	0,0	100,0	100,0	0,0
ArcelorMittal España*				82,0	100,0	-18,0
Banco Sabadell				100,0	100,0	0,0
Banco Santander	73,7	70,6	3,1	96,2	99,9	-3,7
Bankia				100,0	100,0	0,0
Bankinter	99,90	99,99	-0,1	99,7	100,0	-0,3
BBVA				100,0	100,0	0,0
Caixabank	100,0	100,0	0,0			
Cellnex	82,4	92,0	-9,6	90,5	91,3	-0,9
Cie Automotive	53,0	62,0	-9,0	90,0	91,0	-1,0
Colonial	99,0	99,0	0,0	98,0	98,0	0,0
Enagás				51,2	52,0	-0,8
Ence	49,2	51,3	-2,1	57,5		
Endesa	90,8	91,4	-0,6	91,1	91,7	-0,6
Ferrovial	73,7	69,0	4,7	99,9	99,0	0,9
Grifols	19,0	20,0	-1,0			
IAG	87,0	86,0	1,0	94,0		
Iberdrola	78,7	78,9	-0,3	98,0	100,0	-2,0
Inditex	60,0	60,0	0,0			
Indra	81,0			100,0	100,0	0,0
Mapfre	58,0	58,0	0,0		100,0	
MásMóvil	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Mediaset*	93,0	91,0	2,0	93,0	91,0	2,0
Meliá Hotels	87,0	81,0	6,0		83,5	
Merlin Properties		98,0				
Naturgy	74,0	75,9	-1,9	67,2	68,0	-0,8
Red Eléctrica				91,0	93,0	-2,0
Repsol	87,0	85,0	2,0	100,0	100,0	0,0
Siemens Gamesa	50,0	50,0	0,0			
Telefónica	61,0	69,8	-8,8	57,6	69,3	-11,7
Viscofan	73,0	62,0	11,0	66,0	66,0	0,0
IBEX 35	**75,9**	**76,6**	**-0,7**	**89,8**	**91,6**	**-1,8**

Fuente: Elaboración propia a partir de los estados de información no financiera de las empresas, 2020.

* Referido únicamente a Acerinox SA, ArcelorMittal España y Mediaset España, respectivamente.

En esta diferenciación por países, en ocasiones se señalan aquellos donde existe negociación colectiva sin especificar la tasa de cobertura (por ejemplo Grifols), o bien se indica diferenciada la tasa de cobertura para los países donde se opera (por ejemplo Banco Sabadell, únicamente da el dato para España, mientras que otros como Acciona, ACS, Aena, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Inmobiliaria Colonial, Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, IAG, Iberdrola, Indra Mapfre, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Telefónica o Viscofan, **aportan la tasa de cobertura por países**. En otras ocasiones, se indica la tasa de negociación colectiva, desagregando por empresas del grupo (por ejemplo Acerinox[5], ArcelorMittal España o Mediaset[6]).

El conjunto de empresas señala un agregado del 75,9% de cobertura de la negociación colectiva en el año 2019 para el conjunto de sus plantillas. Cabe señalar que este dato se refiere a 27 empresas que han reflejado el dato consolidado para el total de sus plantillas. En el caso de España, la tasa de cobertura resultante es superior (89.8%), resaltando que es un número superior de empresas (28 empresas) el que desagrega los datos para el conjunto de sus plantillas en España.

Respecto a 2018, resalta la reducción de la cobertura de las plantillas. En global, la cobertura ha disminuido en 0,7 puntos porcentuales en el caso de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el conjunto de empresas contabilizando el total de sus plantillas. Asimismo, en el caso de España, también se ha producido una evolución negativa en relación a 2018, donde la cobertura era del 91,6%, es decir, 1,8 puntos porcentuales superior. Cabe resaltar una tendencia negativa de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en los últimos años.

En 2019, únicamente cuatro empresas afirman tener el 100% de su plantilla bajo la cobertura de la negociación colectiva: Acciona, Acerinox, Caixabank y Másmóvil. En el caso de España, el número de empresas con la totalidad de la plantilla cubierta por la negociación colectiva es mayor: Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Mapfre, Másmóvil y Repsol.

En el lado opuesto, con menor cobertura de la negociación colectiva se encuentran: Grifols, con un 19%; Amadeus, con un 47%; Ence, con un 49,2% y Siemens Gamesa, con un 50%.

Clasificación de países según respeto a los derechos laborales

La Confederación Sindical Internacional realiza una clasificación de países según su cumplimiento en el respeto a los derechos laborales. Esta organización clasifica 144 países según 97 indicadores derivados de los Convenios y jurisprudencia de la OIT.

Estos países son clasificados en seis categorías, siendo el nivel 1 en el que existen violaciones

[5] Acerinox en 2019: los datos aparecen desagregados por empresa: Acerinox SA (100%), Acerinox Europa SAU (92%), Inoxfil (100%), Roldán (99%), Bahru Stainless (60%) y Columbus Stainless (54%). Extraído del Estado de información no financiera de Acerinox (pág. 30).

[6] Mediaset diferencia entre Mediaset España (93%), Publiespaña (100%), Conecta 5 (67%), Netsonic (100%), Telecinco Cinema (50%), Mediterráneo (75%), Megamedia (99%), Supersport (100%) y El Desmarque (96%). Extraído del Informe Anual Corporativo de Mediaset 2019 (pág. 105).

esporádicas de los derechos laborales, el nivel 2 supone violaciones repetidas de estos derechos, el nivel 3 implica violaciones regulares de los derechos laborales, el nivel 4 comprende incumplimientos sistemáticos de los derechos laborales, el nivel 5 la falta de garantía de derechos y el 5+ supone una falta de garantía de derechos debido a la desintegración del Estado de derecho.

A partir de la información ofrecida por las empresas respecto a la cobertura de la negociación colectiva por países, se puede señalar que hay empresas que informan del nivel de cobertura en países que se sitúan en las categorías menos garantistas de esta clasificación (niveles 4, 5 y 5+).

En este sentido, hay varias empresas que informan sobre el nivel de cobertura de en países de categoría 4 y 5: Acciona (Brasil, chile, México, Qatar, Ecuador, Emiratos Árabes, Perú), ACS (Estados Unidos), Banco Santander (Brasil, México y Estados Unidos), BBVA (México, Colombia, Venezuela, Perú, Estados Unidos y Turquía), Cie Automotive (India, México, Brasil, China, Estados Unidos, Rumanía, Guatemala), Enagás (Chile), Ferrovial (Estados Unidos), Grifols (Brasil), IAG (India, Estados Unidos), Iberdrola (Estados Unidos, Brasil, México), Indra (Brasil, México, Colombia, Filipinas, Perú), Mapfre (Brasil, Grecia, Venezuela, Perú), Naturgy (Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú, Uganda), Red Eléctrica (Brasil), Repsol (Brasil, Perú), Telefónica (Brasil, Chile, Ecuador, México, Perú, Venezuela), Viscofan (Serbia, China, Tailandia, Estados Unidos, México, Brasil).

Salud laboral

Se entiende por salud laboral el conjunto de actuaciones que se dirigen a promover y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, reduciendo los riesgos para controlar los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En concreto, su objetivo es la reducción o eliminación de los factores que implican un riesgo en el centro de trabajo, en el puesto y en las tareas que realiza el trabajador. Se trata una actividad multidisciplinar que implica distintas áreas: seguridad en el trabajo –que pretende evitar accidentes-, higiene industrial –control de agentes y sustancias que pueden provocar enfermedades-, ergonomía y psicosociología aplicada –adaptar los puestos de trabajo y las tareas a las personas y abordar los riesgos psicosociales- y la medicina del trabajo –atender los daños ya producidos así como monitoreo de los riesgos y propuestas para evitarlos-.

En España, la salud laboral se rige por la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reales decretos que la concretan, como resultado de la trasposición de las Directivas Europeas 89/391/CEE y 91/383/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CEE.

Dicha normativa de prevención establece los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la obligación empresarial en materia de prevención y las responsabilidades públicas en la promoción, el control y la sanción. Además, se añade el derecho de las personas trabajadoras a participar en todos aquellos aspectos que atañen a su salud y seguridad en el trabajo.

Esta participación en, las empresas de 50 o más trabajadores, se organiza a través del comité de seguridad y salud. Se trata de un "órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos" (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Dicho órgano se compone de delegados de prevención y el mismo número de personas de la parte empresarial –empresario y/o sus representantes-.

En sus memorias anuales, algunas empresas del IBEX 35 incorporan información sobre la plantilla que se encuentra cubierta por los comités de seguridad y salud laboral. Entre las que lo hacen, son varias las que especifican que se trata de la plantilla en España, como en los casos de Cellnex, Colonial, Mediaset, Grifols, Meliá Hotels, Repsol. Bankia por su parte no especifica el lugar. Otras empresas dan otros datos pero no la cobertura, como Sabadell, que aporta datos de Delegados de prevención y Comités, o Enagás, con certificado OSHAS que cubre el 100% de la plantilla y contratista.

En términos generales, la información que aportan las empresas es de una cobertura considerablemente alta, aunque menor que las relativas a otros indicadores. Se ha encontrado información relativa a 2018 o 2019 de 19 empresas. De estas, Acerinox, Aena, Banco Santander, Bankia, BBVA, Mediaset, Red Eléctrica, Colonial (dato de 2018), Ence (dato de 2018) y Siemens Gamesa (2018) afirman que los comités de seguridad y salud laboral cubren al 100% de la plantilla, al menos en España. Coberturas más bajas reconocen Grifols (66% en 2018), Ferrovial (70,3%) y Cellnex (79%).

Con la información de que se dispone, se pueden apuntar algunas variaciones dignas de mención, como la disminución de la cobertura de Cellnex en 12 puntos o la de Repsol en 13 puntos o el aumento de la tasa de cobertura en Meliá Hotels en 12 puntos.

A continuación se abordan dos indicadores clave en las estadísticas relacionadas con la salud laboral y los accidentes en la empresa, como son el de frecuencia de accidentabilidad y el índice de gravedad de los accidentes.

El índice de frecuencia pone en relación el número de accidentes con el número de horas trabajadas. El de gravedad, el número de horas perdidas con el número de horas trabajadas. Sin embargo, hay una gran disparidad en las fórmulas utilizadas por las distintas empresas para el cálculo de dichos índices, lo que dificulta considerablemente la comparación entre estas. Por esta razón parece importante promover un modo homogéneo de reportar esta información Por ejemplo, Amadeus, Grifols o Inditex, ofrecen los datos de la accidentabilidad y de la gravedad desagregados por género sin encontrarse el dato agregado para el conjunto de la plantilla, Mapfre aporta ambos datos. Bankinter, Cellnex, Meliá Hotels o Telefónica aportan datos cuyo nivel de cobertura es España.

Como ejemplos de la variedad, Acciona, Colonial, Telefónica o Naturgy, calculan sus tasas sobre 200.000 horas trabajadas. Acerinox, ArcelorMittal España, Banco Santander, Bankia, Caixabank, Indra, Mediaset, Red Eléctrica o Siemens Gamesa construyen su índice de frecuencia por cada millón de horas trabajadas. IAG, por cada 100.000 horas trabajadas. Banco Sabadell sobre 100.

El índice de gravedad es calculado en tantos por 1.000 en Acerinox, Bankia, Indra, Mediaset o Siemens Gamesa. Por otro lado, de forma generalizada las empresas calculan estos índices sobre el número de horas trabajadas como Acciona, Acerinox, ArcelorMittal España, Banco Sabadell o Telefónica, entre otras. Sin embargo, Aena usa como denominador la plantilla media acumulada al año.

Esta multiplicidad de fórmulas para el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad dificultan su comparación.

Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por comités de seguridad y salud laboral (2018 y 2019)

Empresa	2019	2018
Acciona	99,0	
Acerinox	100,0	
ACS	80,8	80,2
Aena	100,0	100,0
Banco Santander	100,0	
Bankia	100,0	100,0
BBVA	100,0	100,0
Cellnex*	79,0	91,3
Colonial*		100,0
Ence		100,0
Ferrovial	70,3	70,2
Grifols*		66,0
Iberdrola	98,8	98,6
Mediaset*	100,0	100,0
Meliá Hotels*	95,5	83,5
Red Eléctrica	100,0	98,6
Repsol*	86,7	100,0
Siemens Gamesa		100,0
Telefónica	89,0	87,0
IBEX 35**	**93,3**	**92,2**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las memorias de responsabilidad de las empresas, 2020.

*Dato para España.

**Cobertura media total relativa a las empresas de las que se han encontrado datos.

Cuadro 1: Variedad de definiciones de los índices de frecuencia en las empresas del IBEX 35 (2019)

Aena: hace el cálculo sobre la plantilla media acumulada al año.
Acciona: índice de frecuencia (nº de accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000 - Índice de gravedad: (nº de jornadas perdidas por accidentes de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.
Acerinox: índice de frecuencia (nº de accidentes con baja/ nº de horas trabajadas) x 10^6- Índice de gravedad (nº de días perdidos / nº de horas trabajadas) x 10^3.
ACS: no especifica la formula.
Aena: Datos de Aena SME SA Índice de frecuencia (nº de accidentes x 10^6) / plantilla media acumulada al año.
ArcelorMittal España: índice de frecuencia: es el nº de accidentes con baja por 10^6 de horas trabajadas.
Banco Sabadell: El índice de gravedad hace referencia a la gravedad del absentismo (horas perdidas / horas de trabajo teóricas x 100).
Banco Santander: índice de frecuencia: Jornadas no trabajadas x accidentes laborales con y sin baja por cada 10^6 horas trabajadas. Índice de gravedad: Jornadas no trabajadas por accidente laboral con baja por cada 10^3 horas trabajadas.
Bankia: Índice de frecuencia: (nº accidentes de trabajo x 10^6) / (nº total de horas efectivamente trabajadas). E índice de gravedad: (nº de jornadas no trabajadas por AT con bajo x 10^3/ nº total horas efectivamente trabajadas).
Caixabank: índice de frecuencia (cociente entre el número de accidentes con baja y el número de total de horas trabajadas, multiplicado por 10^6).
Colonial: Calculado por cada 200.000 horas trabajadas pero no especifica fórmula.
IAG: Tasa de frecuencia de accidentes con baja (número de accidentes con baja por cada 100.000 horas trabajadas).Tasa de gravedad de los accidentes con baja (promedio de jornadas perdidas por accidente con baja).
Indra: índice de frecuencia (nº accidentes / nº horas trabajadas) x 10^6 horas trabajadas. Índice de gravedad (nº jornadas perdidas / nº de horas trabajadas) x10^3 horas trabajadas
Mediaset: Índice de frecuencia: nº accidentes de trabajo x 10^6 / horas trabajadas en el año por la plantilla media - Índice de gravedad: jornadas perdidas por accidentes de trabajo con baja x 10^3 / horas trabajadas por la plantilla media en el año.
Naturgy: Calculados según criterio OHSA (indicadores por cada 200.000 horas trabajadas).
Red eléctrica: Índice de frecuencia: nº de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas. Índice de gravedad: nº de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.
Repsol: nº de consecuencias personales (fatalidades y con pérdida de días) acumuladas en el año, por cada 10^6 de horas trabajadas.
Siemens Gamesa: Índice de frecuencia del personal empleado (deja fuera contratistas) accidentes con baja laboral / horas trabajadas x 10^6 Índice de gravedad (IG)= (número de días perdidos por accidente / total de horas de exposición) x 10^3
Telefónica: Tasa de frecuencia de accidentes = (nº total de accidentes in labore con baja / nº total de horas de trabajo anuales) x 200.000. Tasa de días perdidos (gravedad) = nº total de días perdidos por accidente de trabajo in labore con baja y enfermedad profesional/ nº total de horas de trabajo anuales) x 200.000.
Viscofan: índice de frecuencia: número de accidentes acaecidos por cada 10^6 de horas trabajadas e índice de gravedad: número de jornadas equivalentes.

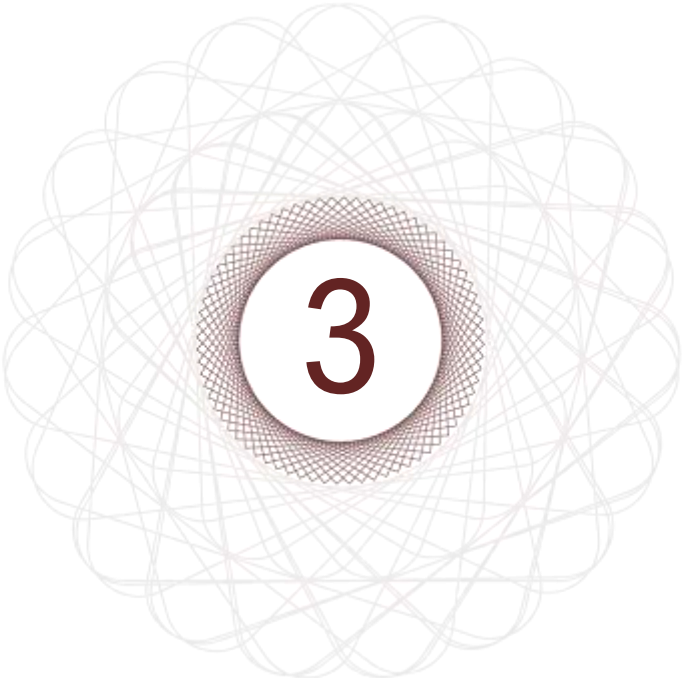
Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad y EINF de las empresas, 2020.

Tabla 12: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2018 y 2019)

	Índice de frecuencia			Índice de gravedad		
Empresa	**2019**	**2018**	**Variación**	**2019**	**2018**	**Variación**
Acciona	4,47	4,65	-0,18	151,11	154,60	-3,49
Acerinox	9,32	0,41	8,91	0,41	0,41	0,00
ACS	10,46	11,12	-0,66	0,33	0,30	0,03
Aena	4,23	3,92	0,31			
ArcelorMittal España	0,57	0,58	-0,01	0,24	0,14	0,10
Banco Sabadell	5,29	5,61	-0,32	0,05	0,04	0,01
Banco Santander	1,77	5,26	-3,49	0,21	0,45	-0,24
Bankia	0,66	1,13	-0,47	0,025	0,027	0,00
Bankinter*	0,959	0,923	0,04	0,022	0,014	0,01
BBVA	2,01	2,36	-0,35	1,46	1,49	-0,03
Caixabank	1,77	1,93	-0,16			
Cellnex*	1,715			0,039		
Cie Automotive	9,70	9,10	0,60	0,17	0,20	-0,03
Colonial	1,60	0	1,60	72		
Enagás	5,14	2,08	3,06	0,10	0,05	0,05
Endesa	0,37	0,37	0,00	0,03	0,03	0,00
Ferrovial	10,30	12,20	-1,90	0,25	0,29	-0,04
IAG	2,09	2,02	0,07	22,64	21,12	1,52
Iberdrola	1,33	1,37	-0,04	0,06	0,07	-0,01
Indra	2,13	2,56	-0,43	0,01	0,03	-0,02
Mapfre	3,58			0,24		
MásMóvil	1,02	1,42	-0,40	0,007	0,01	0,00
Mediaset	2,92	1,49	1,43	0,11	0,05	0,06
Meliá Hotels*	29,77	32,19	-2,42	0,48	0,55	-0,07
Naturgy	0,12	0,12	0,00	6,04	7,13	-1,09
Red Eléctrica	4,13	3,08	1,05	0,14	0,12	0,02
Repsol*	0,86	0,89	-0,03			
Siemens Gamesa	1,91	2,10	-0,19	0,057	0,065	-0,01
Telefónica*	0,28	0,61	-0,33	12,23	18,24	-6,01
Viscofan	19,70	18,00	1,70	0,29	0,47	-0,18

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de responsabilidad de las empresas y sus EINF, 2020.

* Bankinter, Cellnex, Meliá Hotels, Telefónica. Datos para España.



Medio Ambiente

En esta edición se han incorporado, como novedad, dos indicadores relacionados con el medio ambiente, tales como la existencia de un Sistema de Gestión Ambiental o la huella de carbono medida en toneladas de CO2 equivalentes.

En el campo de la responsabilidad medioambiental, la totalidad de las empresas del Ibex 35 desarrollan algún Sistema de Gestión Ambiental (SGMA). Bien desarrollado de forma específica o bien agrupado dentro de su propio sistema de gestión general. Se trata de una herramienta que permite controlar y minimizar los impactos empresariales de las actividades, servicios y productos de una empresa u organización. La norma internacional ISO 14001 especifica todos los requisitos que tiene que cumplir un Sistema de Gestión Ambiental. Su objetivo es apoyar la protección ambiental y el control de la contaminación buscando un equilibrio con las necesidades socioeconómicas de la organización.

Mayoritariamente, las empresas del Ibex 35 que aplican un SGMA siguiendo la norma ISO 14001. Acciona (para el 87% del grupo), Acerinox, ACS, Aena, ArcelorMittal, Banco Sabadell (para 6 sedes corporativas), Banco Santander (en varios países incluido España), Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive (80 plantas), Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola (el 83% de la energía generada, Inditex, Indra, Mapfre, Másmóvil (la solicita también para sus proveedores), Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Siemens Gamesa (en 113 emplazamientos), Telefónica y Viscofan (en el 60%).

El Reglamento 1221/2009 de la Unión Europea de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS) rige también los SGMA de al menos parte de la actividad o instalaciones de empresas como ENCE, Acciona, ACS, AENA, o Iberdrola.

Otro de los indicadores utilizados es el desglose de la huella de carbono de las organizaciones, medida en toneladas equivalentes de CO2. Dentro de estas emisiones el Ministerio de Transición ecológica indica que se puede diferenciar tres tipos de alcance de en las emisiones directas e indirectas.

Cuadro 2: Definición del Alcance de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Alcance 1: emisiones directas de GEI. Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la entidad en cuestión. También incluye las emisiones fugitivas (p.ej. fugas de aire acondicionado, fugas de CH4de conductos, etc.).
Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.
Alcance 3: otras emisiones indirectas. Algunos ejemplos de actividades de alcance 3 son la extracción y producción de materiales que adquiere la organización, los viajes de trabajo a través de medios externos, el transporte de materias primas, de combustibles y de productos (por ejemplo, actividades logísticas) realizados por terceros o la utilización de productos o servicios ofrecidos por otros.

Fuente: MINECO, 2019.

Son mayoritarias las empresas que informan acerca del nivel de emisiones de CO2, directas e indirectas. Sin embargo, a la hora de informar de su huella de carbono, algunas empresas diferencian sus diferentes alcances (1, 2 y 3), mientras que en algunos casos se hacen agregaciones. Por ejemplo Caixabank, Ence IAG o Mapfre, diferencian entre las emisiones de alcance 1, 2 y 3. Otras sólo incluyen de modo desagregado las emisiones de alcance 1 y 2 (Merlin Properties). Mientras que otras agregan las emisiones bien los alcances 1 y 2, por ejemplo Amadeus. O bien agregan los tres alcances.

Asimismo, algunas empresas ofrecen desagregaciones territoriales por países de esta huella de carbono, por ejemplo, Colonial. Otras realizan diferenciaciones por segmento de actividad, como por ejemplo ENCE (Celulosa, Energía y Corporativo). Otras, sin embargo, realizan mayores desagregaciones de las emisiones según el tipo de alcance; por ejemplo Mediaset diferencia dentro del alcance 1 las emisiones directas por equipos propios o controlados, las emisiones por la flota de vehículos, la climatización y recargas de gases refrigerantes, mientras que dentro del alcance 3 diferencia viajes de negocios en transporte aéreo, viajes de negocio en transporte ferroviario, viajes de negocio en transporte terrestre, desplazamientos de plantilla in-itínere, viajes de negocios con estancia en hoteles, otras emisiones (upstream y downstream).

Tomando como referencia el agregado de las emisiones, se puede resaltar que las empresas del IBEX 35 han son responsables directa o indirectamente de una emisión equivalente a 385 millones de toneladas de CO2 equivalentes en 2019, lo que supone una emisión inferior en un 6% al año anterior. Se puede resaltar que en 26 empresas se ha producido un descenso respecto al año anterior. En las empresas donde se ha conseguido una mayor reducción de emisiones ha sido en Amadeus (-58%), Acerinox (-42%), y Bankia (-40,2%), todas ellas con reducciones superiores al 40%. Por el contrario, tres empresas registran incrementos de emisiones superiores al 10%, Siemens Gamesa (+15%), Grifols (+11,7%) y Mapfre (+11,4%).
La comparación entre empresas resulta de una gran variabilidad, debido, por una parte, al sector en el que desarrollan su actividad, así como su diferente dispersión geográfica de las empresas,

o bien a la extensión del alcance que recogen de sus emisiones, dado que algunas sólo informan de las emisiones de alcance 1 y 2. Estas situaciones inciden enormemente en las emisiones.

Por ello, algunas empresas energéticas resaltan sobre el resto de empresas con valores mucho más elevados. Por ejemplo, sobresale sobremanera Repsol con una emisión de 209,7 millones de toneladas de CO2 equivalentes (54% de las emisiones totales de las empresas del IBEX 35) en 2019, seguida de otras empresas energéticas como Iberdrola (64,1 millones de toneladas) o Endesa (45,9 millones de toneladas), seguidas de cerca por IAG (39,9 toneladas). En el lado opuesto, empresas tecnológicas o del sector bancario y mayoritariamente localizadas en España, como Másmóvil (4,7 mil toneladas de CO2 equivalentes), Bankia (7,2 mil toneladas) o Banco Sabadell (7,4 mil toneladas) son las que informan de una menor emisión, siendo en todas ellas inferior a 10 mil toneladas de CO2 equivalentes.

Tabla 13: Huella de carbono (Toneladas de CO2 Equivalentes) (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	170.000	180.000	-10.000	-5,6%
Acerinox	1.461.695	2.555.176	-1.093.481	-42,8%
ACS	5.982.501	6.368.019	-385.518	-6,1%
Aena	171.880	242.789	-70.909	-29,2%
Amadeus	20.062	48.217	-28.155	-58,4%
ArcelorMittal España	818.900	791.471	27.429	3,5%
Banco Sabadell	7.403	10.152	-2.749	-27,1%
Banco Santander	321.164	370.944	-49.780	-13,4%
Bankia	7.245	12.109	-4.864	-40,2%
Bankinter	19.448	22.291	-2.843	-12,8%
BBVA	567.108	600.259	-33.151	-5,5%
Caixabank	21.872	27.334	-5.462	-20,0%
Cellnex	115.179	110.642	4.537	4,1%
Cie Automotive	451.000	459.000	-8.000	-1,7%
Colonial	18.474	28.360	-9.886	-34,9%
Enagás	310.162	304.758	5.404	1,8%
Ence	683.948	819.258	-135.310	-16,5%
Endesa	45.870.281	61.888.302	-16.018.021	-25,9%
Ferrovial	861.327	908.514	-47.187	-5,2%
Grifols	330.521	295.924	34.597	11,7%
IAG	39.893.000	38.516.250	1.376.750	3,6%
Iberdrola	64.118.202	66.885.295	-2.767.093	-4,1%
Inditex	2.190.194	2.256.081	-65.887	-2,9%
Indra	34.756	34.614	142	0,4%
Mapfre	59.025	52.980	6.045	11,4%
MásMóvil	4.697	4.442	255	5,7%
Mediaset	98.400	162.414	-64.014	-39,4%
Meliá Hotels	170.648	205.030	-34.382	-16,8%
Merlin Properties	25.987	29.605	-3.618	-12,2%
Naturgy	6.200.000	9.100.000	-2.900.000	-31,9%
Red Eléctrica	805.066	1.050.026	-244.960	-23,3%
Repsol	209.660.000	212.350.000	-2.690.000	-1,3%
Siemens Gamesa	70.698	61.367	9.331	15,2%
Telefónica	3.087.225	3.472.698	-385.473	-11,1%
Viscofan	540.801	542.266	-1.465	-0,3%
IBEX 35	**385.168.869**	**410.766.587**	**-25.597.718**	**-6,2%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de responsabilidad de las empresas y sus EINF y sus páginas web, 2020.

4

Consejos de administración

Anualmente, las empresas que componen el IBEX 35 han de publicar informes en los que se detalle la composición de los consejos de administración, según la normativa sobre gobierno corporativo (Orden ECC/461/2013). La información que las empresas incorporan permite analizar el número de personas que conforman los consejos, las características personales y profesionales y otros datos sobre su participación en ellos.

Recientemente, la Ley 11/2018 de Auditoría de cuentas en materia de información no financiera y diversidad, añade algunos elementos que han de contemplar en los informes, tales como «Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros (…)".

Composición de los consejos por empresa

En 2019 eran 447 personas las que componían los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, siendo 443 a cierre de 2018. Esto implica un incremento en 4 consejeros o consejeras en el último año. Al estudiar los datos por género, se observa que el número de consejeras ha aumentado considerablemente, en 16 mujeres en el total de las empresas. Aun así, en 2019, las consejeras suponían el 27,5% de las personas en los consejos de administración, lo que supone un crecimiento de 3 puntos porcentuales respecto al año anterior[7].

El tamaño de los consejos de administración varía entre unas y otras empresas. A través de su Código de Buen Gobierno, la CNMV recoge en su recomendación 13, que, con el objetivo de un

[7] Cabe recordar que se excluye de este análisis a la empresa ArcelorMittal por no disponer de su IAGC en el repertorio de la web de la CNMV.

funcionamiento eficaz y participativo, éstos estén compuestos por un número de "entre cinco y 15 miembros"[8].

Aunque la mayoría de las empresas siguen la recomendación, hay unas pocas empresas que exceden el número. Así, ACS (17), Caixabank (16) y Telefónica (17) superan los 15 consejeros. La empresa que mantiene el consejo menos numeroso es Viscofan, con 10. La mayoría de empresas han mantenido el mismo número de consejeros entre 2018 y 2019, aunque algunas lo han incrementado ligeramente, contando con dos miembros más, como Amadeus, Bankinter, Colonial o Inditex, o con uno más como Mapfre. Otras redujeron en número su consejo de administración, con dos personas menos, como Acerinox o Caixabank, o con una menos como ACS.

El equilibro por género en los consejos de administración de las empresas cotizadas está en el debate europeo desde hace años, sin llegar a alcanzar un acuerdo para aprobar una Directiva europea. En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres recoge en su artículo 75 que "las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres". Esta presencia equilibrada queda descrita en la disposición adicional primera de la ley como "la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de 2020 ha aumentado la expectativa de equilibrio en los consejos de administración. En esta última edición, "se recomienda que las consejeras representen al menos un 40 % del total de miembros no más tarde de 2022" (CNMV, 2020). En 2019, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración era del 27,5%, acercándose al objetivo del 30% que la CNMV se había marcado para el año 2020.

No hay ninguna empresa que tenga un número mayor de mujeres que de hombres en su consejo de administración, aunque hay algunas empresas que se acercan a la paridad. Son los casos de Iberdrola, con un 42,9% de mujeres, Red Eléctrica, con 41,7% y Banco Santander con un 40%. Muy lejos de algún tipo de equilibrio entre hombres y mujeres se encuentran empresas como Naturgy, en cuyo consejo de administración las mujeres representan tan solo un 8,3% (una única consejera) o en Amadeus y Cie Automotive, ambas con dos consejeras en su consejos de administración, lo que representa un 15,4%.

[8] Recomendación 13. "Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros" (Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. CNMV, 2020)

Tabla 14: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2018-2019) (número de personas y porcentaje)

	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
Empresa	2019	2018	Var.	2019	2018	Var.	2019	2018	Var.
Acciona	11	11	0	3	3	0	27,3%	27,3%	0,0%
Acerinox	13	15	-2	3	3	0	23,1%	20,0%	3,1%
ACS	17	18	-1	3	3	0	17,6%	16,7%	1,0%
Aena	15	15	0	4	3	1	26,7%	20,0%	6,7%
Amadeus	13	11	2	2	2	0	15,4%	18,2%	-2,8%
Banco Sabadell	15	15	0	3	3	0	20,0%	20,0%	0,0%
Banco Santander	15	15	0	6	5	1	40,0%	33,3%	6,7%
Bankia	12	12	0	2	2	0	16,7%	16,7%	0,0%
Bankinter	12	10	2	4	3	1	33,3%	30,0%	3,3%
BBVA	15	15	0	4	4	0	26,7%	26,7%	0,0%
Caixabank	16	18	-2	6	5	1	37,5%	27,8%	9,7%
Cellnex	12	12	0	4	4	0	33,3%	33,3%	0,0%
Cie Automotive	13	13	0	2	2	0	15,4%	15,4%	0,0%
Colonial	13	11	2	3	1	2	23,1%	9,1%	14,0%
Enagás	13	13	0	4	3	1	30,8%	23,1%	7,7%
Ence	14	14	0	4	2	2	28,6%	14,3%	14,3%
Endesa	11	11	0	2	2	0	18,2%	18,2%	0,0%
Ferrovial	12	12	0	2	2	0	16,7%	16,7%	0,0%
Grifols	13	13	0	4	4	0	30,8%	30,8%	0,0%
IAG	12	12	0	4	4	0	33,3%	33,3%	0,0%
Iberdrola	14	14	0	6	5	1	42,9%	35,7%	7,1%
Inditex	11	9	2	4	3	1	36,4%	33,3%	3,0%
Indra	13	13	0	4	3	1	30,8%	23,1%	7,7%
Mapfre	15	14	1	5	4	1	33,3%	28,6%	4,8%
MásMóvil	12	12	0	3	2	1	25,0%	16,7%	8,3%
Mediaset	13	13	0	4	4	0	30,8%	30,8%	0,0%
Meliá Hotels	11	11	0	3	2	1	27,3%	18,2%	9,1%
Merlin Properties	12	12	0	4	4	0	33,3%	33,3%	0,0%
Naturgy	12	12	0	1	1	0	8,3%	8,3%	0,0%
Red Eléctrica	12	12	0	5	5	0	41,7%	41,7%	0,0%
Repsol	15	15	0	5	3	2	33,3%	20,0%	13,3%
Siemens Gamesa	13	13	0	3	6	-3	23,1%	46,2%	-23,1%
Telefónica	17	17	0	5	3	2	29,4%	17,6%	11,8%
Viscofan	10	10	0	2	2	0	20,0%	20,0%	0,0%
IBEX 35	**447**	**443**	**4**	**123**	**107**	**16**	**27,5%**	**24,2%**	**3,4%**

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

Entre 2018 y 2019 un número relevante de empresas han aumentado las mujeres en sus consejos de administración. Colonial, Ence, Repsol y Telefónica han incrementado en 2 mujeres. Tan solo Siemens Gamesa ha reducido el número de mujeres en su consejo, contando en 2019 con 3 mujeres menos, pasando de representar la empresa más paritaria a quedar por debajo de la media. En Amadeus se han mantenido el número de mujeres, pero se ha reducido porcentualmente la presencia de mujeres como consecuencia de la incorporación de dos consejeros hombres.

Evolución por tipo de consejero

La composición de los consejos de Administración de las empresas está definida por la Ley de Sociedades de Capital, que establece la existencia de consejeros ejecutivos y no ejecutivos. Los consejeros ejecutivos son aquellos que desempeñan funciones de dirección en la sociedad o en su grupo, sea cual sea el vínculo jurídico que mantengan con la empresa (BOE, 2010). Por su parte, los consejeros no ejecutivos pueden ser dominicales, independientes o externos, en función de su participación en el consejo.

Se consideran dominicales aquellos consejeros cuya participación accionarial es igual o superior a la que se considera legalmente significativa, que aún sin alcanzar dicha cuantía hubieran sido designados por el hecho de ser accionistas o que cumplan como representantes de dichos accionistas. (Art. 529. Duodecies.3. BOE 2010). Para definir lo que se considera participación significativa se toma como referencia el principio 11 de las recomendaciones de la CNMV, que establece que las empresas deberían informar sobre los consejeros dominicales con una participación accionarial inferior al 3%.

Son independientes los consejeros "designados en atención a sus condiciones personales y profesionales", (Art. 529. Duodecies.4. BOE, 2010), siempre que puedan desempeñar sus funciones sin verse afectadas por relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.

Por último, son consejeros externos aquellas personas que participan en el consejo pero cuyas circunstancias hacen que no sean integrados en ninguna de las categorías anteriores.

En el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas se recoge como principio que "el consejo de administración tendrá una composición equilibrada, con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes, representando estos últimos, con carácter general, al menos la mitad de los consejeros" (Principio 11 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, CNMV, 2018).

En el año 2019, las empresas del IBEX 35 contaban con un total de 447 consejeros. 110 de ellos eran dominicales, siendo cinco menos que el año precedente; 233 eran independientes (doce más que en 2018); había 69 consejeros ejecutivos (dos menos que el año previo) y 35 externos (uno menos que en 2018). Las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV apuntan a que los consejeros independientes deberían representar al menos la mitad de los

consejos. No todas lo cumplen, aunque sí son muchas. Las que más destacan son IAG, cuyos consejeros independientes alcanzan un peso del 83,3%; Amadeus, donde suponen el 76,9%; e Iberdrola, con un peso del 71,4%. Entre las empresas donde se encuentra un menor número de consejeros independientes, destacan Cie Automotive, con apenas un 15,4% de consejeros independientes y ACS con 29,4%.

Tabla 15: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2018-2019) (número de personas)

	2019					2018					Var.	% Indep 2019
Empresa	Ej	Do	In	Ex	2019	Ej	Do	In	Ex	2018		
Acciona	2	2	7	0	**11**	2	2	6	1	**11**	0	63,6
Acerinox	1	5	7	0	**13**	1	6	8	0	**15**	-2	53,8
ACS	5	3	5	4	**17**	5	4	5	4	**18**	-1	29,4
Aena	1	8	6	0	**15**	1	8	6	0	**15**	0	40,0
Amadeus	1	0	10	2	**13**	1	0	8	2	**11**	2	76,9
Banco Sabadell	5	1	8	1	**15**	4	1	10	0	**15**	0	53,3
Banco Santander	2	0	9	4	**15**	3	0	9	3	**15**	0	60,0
Bankia	3	0	8	1	**12**	4	0	8	0	**12**	0	66,7
Bankinter	2	2	7	1	**12**	2	2	5	1	**10**	2	58,3
BBVA	3	0	8	4	**15**	3	0	8	4	**15**	0	53,3
Caixabank	1	8	7	0	**16**	1	8	9	0	**18**	-2	43,8
Cellnex	1	4	7	0	**12**	1	4	7	0	**12**	0	58,3
Cie Automotive	2	9	2	0	**13**	2	9	2	0	**13**	0	15,4
Colonial	2	5	6	0	**13**	2	5	4	0	**11**	2	46,2
Enagás	2	2	8	1	**13**	2	2	7	2	**13**	0	61,5
Ence	1	5	5	3	**14**	1	5	5	3	**14**	0	35,7
Endesa	1	4	6	0	**11**	2	4	5	0	**11**	0	54,5
Ferrovial	2	2	8	0	**12**	2	2	6	2	**12**	0	66,7
Grifols	2	1	7	3	**13**	2	1	7	3	**13**	0	53,8
IAG	2	0	10	0	**12**	2	0	10	0	**12**	0	83,3
Iberdrola	2	0	10	2	**14**	2	0	9	3	**14**	0	71,4
Inditex	2	3	6	0	**11**	1	3	5	0	**9**	2	54,5
Indra	3	3	7	0	**13**	3	3	7	0	**13**	0	53,8
Mapfre	5	3	7	0	**15**	5	3	6	0	**14**	1	46,7
MásMóvil	1	5	6	0	**12**	1	7	4	0	**12**	0	50,0
Mediaset	3	5	4	1	**13**	3	5	4	1	**13**	0	30,8
Meliá Hotels	1	4	6	0	**11**	1	4	5	1	**11**	0	54,5
Merlin Properties	2	2	8	0	**12**	2	2	8	0	**12**	0	66,7
Naturgy	1	6	5	0	**12**	1	6	5	0	**12**	0	41,7
Red Eléctrica	1	3	7	1	**12**	1	3	7	1	**12**	0	58,3
Repsol	1	3	8	3	**15**	2	3	8	2	**15**	0	53,3
Siemens Gamesa	2	6	5	0	**13**	2	6	5	0	**13**	0	38,5
Telefónica	2	4	9	2	**17**	2	5	9	1	**17**	0	52,9
Viscofan	2	2	4	2	**10**	2	2	4	2	**10**	0	40,0
IBEX 35	**69**	**110**	**233**	**35**	**447**	**71**	**115**	**221**	**36**	**443**	**4**	**52,1**

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

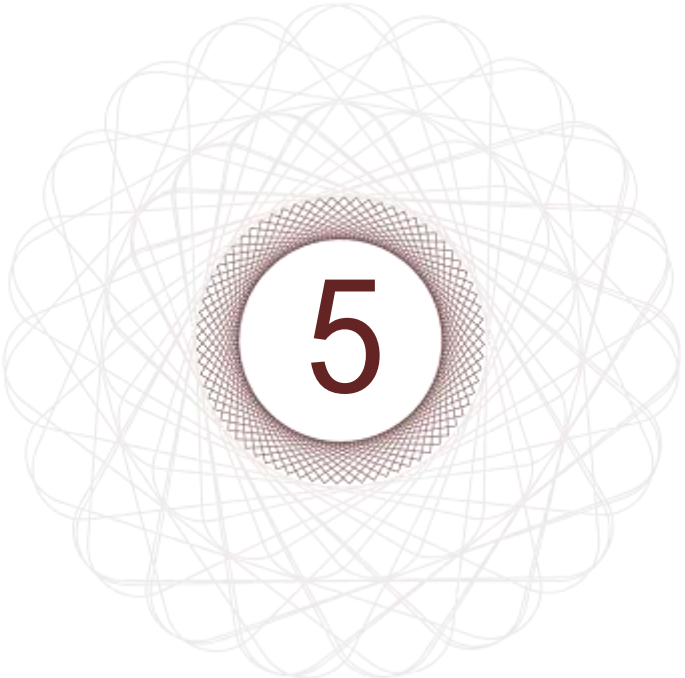
Las mujeres en las distintas categorías varía en función de las empresas y su peso es diferente en las distintas categorías. Su presencia es mayor entre los consejeros independientes, alcanzando en 2019 el 41,2%, siendo la categoría que ha permitido aumentar el peso de las mujeres en los consejos de administración en el último año.

Tabla 16: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2018-2019) (número de personas y porcentaje)

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo/a	Total
2019	Mujeres	4	19	96	4	123
	Total	69	110	233	35	447
	%	5,8	17,3	41,2	11,4	27,5
2018	Mujeres	4	22	77	4	107
	Total	71	115	221	36	443
	%	5,6	19,1	34,8	11,1	24,2

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

El resto de categorías (ejecutivo/a, dominical y externo/a) presentan una brecha muy llamativa. La segunda posición por presencia de mujeres es la categoría de consejeros dominicales, donde suponen el 17,3%. Le siguen las consejeras externas (un 11,4%) y las ejecutivas (5,8%). En número, las consejeras ejecutivas se mantienen en 4, siendo las consejeras de Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter e Indra, al igual que el año precedente.



Alta dirección

La composición de los equipos de alta dirección aparece reflejada en los informes de gobierno corporativo. Estos equipos están compuestas por las personas que dependen directamente del consejo de administración aunque no forman parte de él.

En total, en 2019, los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 sumaban 434 personas, 8 menos que el año precedente. Solamente 72 de estas personas eran mujeres (2 más que en 2018), con lo que apenas representan el 16,6% de los equipos. Se trata de una infrarresentación aún mayor que en los consejos de administración.

Ante esta brecha, habría que remarcar la relevancia de que, ante la carencia de criterios en materia de igualdad aplicables a los equipos de alta dirección de la empresa privada, se promueva de forma extensiva la aplicación de las recomendaciones y preceptos normativos que se establecen para los consejos de administración[9]. Los equipos de alta dirección forman parte de las esferas de decisión de la empresa y dependen de los consejos, por lo que no debería quedar al margen de su cumplimiento.

El análisis de cada una de las empresas ofrece una panorámica considerablemente desigual en el número de personas que componen los equipos de alta dirección de las empresas. De este modo, con un promedio de 13 personas, lo superan ampliamente ACS cuenta con 40 y Acciona con 37, pero también Viscofan con 23 e Inditex con 21. En el extremo contrario están Red Eléctrica, que tiene 2, Colonial 4 y Telefónica, 5.

[9] Cabe recordar el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, donde se establece: "las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres". Además, de la recomendación nº 14 del informe de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, que indica un objetivo del 30% de participación de mujeres en los consejos de administración para el año 2020.

Tabla 17: Resumen de equipos de alta dirección por género (2018-2019) (número de personas)

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2019	362	72	434	16,6
2018	372	70	442	15,8

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2019.

A la hora de estudiar la presencia de mujeres en cada uno de los equipos de alta dirección de las empresas, se puede apreciar una diversidad considerable. Pese a ello, no hay ni una sola empresa en la que haya más mujeres que hombres en los equipos de alta dirección, aunque sí hay 2 empresas con una composición equilibrada. Se trata de Red Eléctrica e Inmobiliaria Colonial, que de esta manera cumplen con la paridad recogida en la Ley 3/2007[10]. Las mujeres en los equipos de Cie Automotive, representan un 44,4% y en AENA, un 40%, cumpliendo con la recomendación de la CNMV de alcanzar el 40%.

Hay empresas que quedan muy lejos de estas recomendaciones. Acerinox, Cellnex, Merlin Properties y Siemens Gamesa ni siquiera tienen una mujer en sus equipos de alta dirección. Las mujeres en la alta dirección en Másmóvil, Indra, Acciona, Naturgy y Viscofan no llegan a representar el 10% de estos equipos.

Entre 2018 y 2019, la evolución en la paridad en estos equipos ha estado marcada por variaciones de limitado alcance agregado, aunque algunas empresas sí han visto alterados significativamente los pesos de hombres y mujeres. Las más destacables podrían ser en AENA, donde el porcentaje de mujeres ha crecido en 20 puntos; Enagás, con un aumento de 14,4 puntos; o Mapfre con 8,9 puntos. En el sentido contrario, las mujeres han perdido presencia en los equipos de alta dirección en Cellnex (-12,5 puntos) o Iberdrola (-8,9 puntos).

[10] Artículo 75 y Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Tabla 18: Equipos de alta dirección por g (2018-2019) (número de personas)

	2019				2018			
Empresa	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres
Acciona	34	3	37	8,1%	36	4	40	10,0%
Acerinox	9	0	9	0,0%	7	0	7	0,0%
ACS	35	5	40	12,5%	44	5	49	10,2%
Aena	6	4	10	40,0%	8	2	10	20,0%
Amadeus	8	3	11	27,3%	8	3	11	27,3%
Banco Sabadell	9	1	10	10,0%	8	1	9	11,1%
Banco Santander	14	4	18	22,2%	14	4	18	22,2%
Bankia	9	1	10	10,0%	5	1	6	16,7%
Bankinter	6	3	9	33,3%	6	3	9	33,3%
BBVA	11	4	15	26,7%	11	4	15	26,7%
Caixabank	9	2	11	18,2%	8	2	10	20,0%
Cellnex	7	0	7	0,0%	7	1	8	12,5%
Cie Automotive	5	4	9	44,4%	7	3	10	30,0%
Colonial	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%
Enagás	7	3	10	30,0%	7	3	10	30,0%
Ence	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
Endesa	15	2	17	11,8%	16	1	17	5,9%
Ferrovial	11	2	13	15,4%	10	2	12	16,7%
Grifols	18	2	20	10,0%	18	2	20	10,0%
IAG	8	2	10	20,0%	8	2	10	20,0%
Iberdrola	8	1	9	11,1%	4	1	5	20,0%
Inditex	16	5	21	23,8%	17	5	22	22,7%
Indra	12	1	13	7,7%	12	1	13	7,7%
Mapfre	5	3	8	37,5%	5	2	7	28,6%
MásMóvil	12	1	13	7,7%	12	1	13	7,7%
Mediaset	16	3	19	15,8%	17	3	20	15,0%
Meliá Hotels	5	1	6	16,7%	4	1	5	20,0%
Merlin Properties	6	0	6	0,0%	6	0	6	0,0%
Naturgy	11	1	12	8,3%	15	1	16	6,3%
Red Eléctrica	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
Repsol	6	3	9	33,3%	8	3	11	27,3%
Siemens Gamesa	7	0	7	0,0%	7	0	7	0,0%
Telefónica	4	1	5	20,0%	4	1	5	20,0%
Viscofan	21	2	23	8,7%	21	3	24	12,5%
IBEX 35	**362**	**72**	**434**	**16,6%**	**372**	**70**	**442**	**15,8%**

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

6

Retribución del consejo de administración

Las empresas del IBEX 35 facilitan anualmente la retribución de su consejo de administración, diferenciando asimismo la retribución de los primeros ejecutivos. Esta información es publicada en la página web de cada uno de los grupos que componen el índice y se comunica a la CNMV. No se ha encontrado la información relativa a ArcelorMittal en los documentos de la CNMV por lo que esta empresa ha sido incluida de este análisis.

En este informe, se ha diferenciado la remuneración del conjunto del consejo de administración de los primeros ejecutivos; para ello se ha tomado como referencia el salario de la persona que obtiene una mayor remuneración en la empresa.

Estas retribuciones consideran la retribución global, que incluye tanto el salario base o en metálico, como otros pluses variables, complementos por asistencia a las juntas e incluso otras retribuciones como acciones o indemnizaciones por cese.

Se ha calculado, de forma similar a informes anteriores, la retribución media por persona del consejo de administración, a partir de la retribución agregada del consejo y el número de personas que lo conforman, con el objetivo de poder comparar este dato con el conjunto de las retribuciones medias de las plantillas.

Retribuciones de los primeros ejecutivos

Las empresas del IBEX 35 muestran una remuneración agregada de 159,7 millones de euros lo que supone un aumento del 4,6% respecto al año anterior. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad de las remuneraciones según las empresas.

A la hora de analizar las remuneraciones de los primeros ejecutivos de las diferentes empresas, sobresalen cuatro de ellas con importes anuales superiores a 10 millones de euros: Repsol (19,6 millones de euros), Endesa (14,8 millones de euros), Ferrovial (11,3 millones de euros) e Iberdrola (10,4 millones de euros). En el lado opuesto se sitúan Aena (168 mil euros), Red

Eléctrica (546 millones de euros) o Bankia (606 mil euros), todas ellas con importes de remuneración de sus primeros ejecutivos inferiores al millón de euros.

El importe recibido por las personas con mayor remuneración de las empresas supone un 49% del total agregado de las remuneraciones de los consejos de administración (324,6 millones de euros), aunque hay empresas donde este porcentaje es muy superior: Cellnex (80%), Amadeus (77%), Endesa (76%), Meliá Hotels (76%) o Ence (70%), sobresalen entre aquellas que retribuyen a sus primeros ejecutivos importes que representan porcentajes iguales o superiores al 70% de la remuneración de sus consejos de administración.

Las variaciones más importantes en las remuneraciones de los primeros ejecutivos respecto al año anterior se han registrado por el lado de los incrementos en Repsol (15,3 millones de euros de incremento, 358%), Endesa (11,2 millones de euros de incremento, 309%), Ferrovial (7 millones de euros, 166%), Ence (1,8 millones de euros, 136%); por el lado de los descensos sobresalen Másmóvil (-11,5 millones de euros, -87%) y Naturgy (-10,5 millones de euros, -68%).

El análisis específico de estas variaciones, muestra que en su mayor parte se corresponden con indemnizaciones por cese de alguno de los consejeros. En Repsol se incluye en 2019 una indemnización por cese del anterior director general de la compañía (8,7 millones de euros). En Endesa la variación está motivada por la remuneración extraordinaria del anterior presidente ejecutivo en 2019, de 9,6 millones de euros en concepto de indemnización por cese y 3,2 millones por otros conceptos. En Ferrovial se incluye la remuneración del consejero delegado saliente, que incorpora un pago de 8,2 millones de euros, que se corresponden con los fondos acumulados en una póliza de seguro colectivo de ahorro, contratado por la compañía y que es incompatible con cualquier otra indemnización a la que el consejero tuviera derecho. Ence incluye en la remuneración de 2019 un beneficio de acciones o instrumentos consolidados valorado en 1,7 millones de euros, no señalado en 2018.

Por el lado de los descensos en Másmóvil se señala en 2018 una remuneración extraordinaria de 12 millones de euros en concepto de beneficio bruto de acciones o instrumentos financieros consolidados; mientras que Naturgy recoge dentro de la remuneración de 2018 del antiguo consejero delegado, una indemnización por cese valorada en 14,3 millones de euros. En ambos casos son remuneraciones extraordinarias que no se han reproducido en el año 2019.

Tabla 19: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2018 y 2019) (euros)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	4.362.000	4.082.000	280.000	6,9%
Acerinox	1.716.000	1.932.000	-216.000	-11,2%
ACS	6.323.000	11.187.000	-4.864.000	-43,5%
Aena	168.000	105.000	63.000	60,0%
Amadeus	5.281.000	5.036.000	245.000	4,9%
Banco Sabadell	3.094.000	1.973.000	1.121.000	56,8%
Banco Santander	9.954.000	11.011.000	-1.057.000	-9,6%
Bankia	606.000	800.000	-194.000	-24,3%
Bankinter	1.419.000	3.346.000	-1.927.000	-57,6%
BBVA	5.013.000	5.474.000	-461.000	-8,4%
Caixabank	3.082.000	2.962.000	120.000	4,1%
Cellnex	5.466.000	2.809.000	2.657.000	94,6%
Cie Automotive	3.915.000	3.845.000	70.000	1,8%
Colonial	3.064.000	3.357.000	-293.000	-8,7%
Enagás	3.492.000	1.896.000	1.596.000	84,2%
Ence	3.173.000	1.345.000	1.828.000	135,9%
Endesa	14.789.000	3.611.000	11.178.000	309,6%
Ferrovial	11.257.000	4.222.000	7.035.000	166,6%
Grifols	1.501.000	1.610.000	-109.000	-6,8%
IAG	2.555.000	2.919.000	-364.000	-12,5%
Iberdrola	10.432.000	9.551.000	881.000	9,2%
Inditex	6.209.000	9.489.000	-3.280.000	-34,6%
Indra	2.290.000	2.127.000	163.000	7,7%
Mapfre	2.622.000	6.171.000	-3.549.000	-57,5%
MásMóvil	1.689.000	13.205.000	-11.516.000	-87,2%
Mediaset	1.929.000	1.703.000	226.000	13,3%
Meliá Hotels	2.610.000	1.412.000	1.198.000	84,8%
Merlin Properties	8.706.000	6.467.000	2.239.000	34,6%
Naturgy	4.948.000	15.455.000	-10.507.000	-68,0%
Red Eléctrica	546.000	1.015.000	-469.000	-46,2%
Repsol	19.620.000	4.282.000	15.338.000	358,2%
Siemens Gamesa	1.329.000	1.555.000	-226.000	-14,5%
Telefónica	5.537.000	5.553.000	-16.000	-0,3%
Viscofan	1.032.000	1.175.000	-143.000	-12,2%
IBEX 35	**159.729.000**	**152.682.000**	**7.047.000**	**4,6%**
Media 1er Ejecutivo	**4.697.912**	**4.490.647**	**207.265**	**4,6%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2020.

Retribución de los consejos de administración

Las empresas del IBEX 35 han remunerado a sus consejos de administración con un importe agregado de 324 millones de euros, lo que supone un ascenso respecto a la retribución agregada del año anterior del 2%.

Entre las empresas donde las retribuciones agregadas de los consejos son más elevadas resaltan Repsol (30,2 millones de euros), Banco Santander (27,6 millones de euros) o ACS (20,1 millones de euros) todas ellas con importes muy superiores a la media de retribuciones agregadas que se sitúa en 9,5 millones de euros en 2019. En el lado opuesto se encuentran empresas como Aena (284 mil euros), Bankia (2,8 millones de euros) o Viscofan (2,9 millones de euros), todas ellas con importes inferiores a 3 millones de euros. Se puede señalar que las personas que componen el consejo de administración de Aena, no reciben una remuneración fija por su pertenencia al consejo, sino que reciben dietas en función de su asistencia a las reuniones, a excepción del presidente-consejero delegado que sí tiene asignado un sueldo anual.

Las variaciones en las remuneraciones agregadas de los consejos de administración están relacionadas con las remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos en 2019. Así, Repsol (15,3 millones de euros de incremento, 106% de variación interanual), Endesa (11,8 millones de euros, 157%) y Ferrovial (8,9 millones de euros, 96%) se encuentran entre las empresas con un mayor incremento de las remuneraciones agregadas, todas ellas con remuneraciones extraordinarias de sus primeros ejecutivos salientes; mientras que Naturgy (-11 millones de euros, -66%) y Másmóvil (-11 millones de euros, -76%) sobresalen entre las empresas con una reducción de la remuneración agregada de sus consejos de administración. En Naturgy el descenso está motivado por la remuneración extraordinaria del consejero delegado saliente en el año 2018. En Másmóvil se produjo una remuneración extraordinaria en 2018 en concepto de beneficio bruto sobre acciones o instrumentos financieros, que no ha tenido lugar en 2019.

Tabla 20: Remuneraciones de los consejos de administración (2018 y 2019) (euros)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	7.548.000	6.864.000	684.000	10,0%
Acerinox	3.018.000	3.237.000	-219.000	-6,8%
ACS	20.174.000	27.905.000	-7.731.000	-27,7%
Aena	284.000	298.000	-14.000	-4,7%
Amadeus	6.809.000	6.431.000	378.000	5,9%
Banco Sabadell	9.674.000	6.463.000	3.211.000	49,7%
Banco Santander	27.584.000	28.910.000	-1.326.000	-4,6%
Bankia	2.816.000	3.347.000	-531.000	-15,9%
Bankinter	4.718.000	7.828.000	-3.110.000	-39,7%
BBVA	15.467.000	15.664.000	-197.000	-1,3%
Caixabank	6.831.000	7.568.000	-737.000	-9,7%
Cellnex	6.830.000	4.062.000	2.768.000	68,1%
Cie Automotive	6.782.000	5.513.000	1.269.000	23,0%
Colonial	6.865.000	7.289.000	-424.000	-5,8%
Enagás	6.950.000	4.615.000	2.335.000	50,6%
Ence	4.534.000	2.982.000	1.552.000	52,0%
Endesa	19.273.000	7.499.000	11.774.000	157,0%
Ferrovial	18.276.000	9.318.000	8.958.000	96,1%
Grifols	5.737.000	6.692.000	-955.000	-14,3%
IAG	6.179.000	6.388.000	-209.000	-3,3%
Iberdrola	18.186.000	16.987.000	1.199.000	7,1%
Inditex	9.458.000	11.419.000	-1.961.000	-17,2%
Indra	8.394.000	8.174.000	220.000	2,7%
Mapfre	10.252.000	15.705.000	-5.453.000	-34,7%
MásMóvil	3.373.000	14.401.000	-11.028.000	-76,6%
Mediaset	6.065.000	5.298.000	767.000	14,5%
Meliá Hotels	3.402.000	2.189.000	1.213.000	55,4%
Merlin Properties	18.312.000	13.616.000	4.696.000	34,5%
Naturgy	7.803.000	23.121.000	-15.318.000	-66,3%
Red Eléctrica	3.308.000	3.352.000	-44.000	-1,3%
Repsol	30.179.000	14.617.000	15.562.000	106,5%
Siemens Gamesa	3.498.000	3.563.000	-65.000	-1,8%
Telefónica	13.072.000	13.003.000	69.000	0,5%
Viscofan	2.995.000	3.349.000	-354.000	-10,6%
IBEX 35	**324.646.000**	**317.667.000**	**6.979.000**	**2,2%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2020.

Con el objetivo de poder poner en relación las remuneraciones del consejo de administración con el resto de retribuciones analizadas (persona mejor retribuida, alta dirección y salario medio de las plantillas), se ha calculado la remuneración media de los consejos de administración.

De acuerdo a esta media retributiva, las empresas del IBEX 35 retribuyen a sus consejeros con una media de 726 mil euros por persona y año en 2019, lo que supone un ascenso respecto a la retribución del año anterior (717 mil euros), que en términos porcentuales representa un alza del 1%.

Las retribuciones medias más elevadas se encuentran en Repsol (2 millones de euros por persona y año), Banco Santander (1,8 millones de euros), Endesa (1,7 millones de euros), Merlin Properties (1,5 millones de euros) y Ferrovial (1,5 millones de euros), todas ellas con importes superiores a 1,5 millones de euros.

En el lado opuesto de la distribución, sobresale Aena (19 mil euros por persona y año), seguida de Acerinox (232 mil euros) o Bankia (234 mil euros), todas ellas con importes inferiores a 250 mil euros por persona y año.

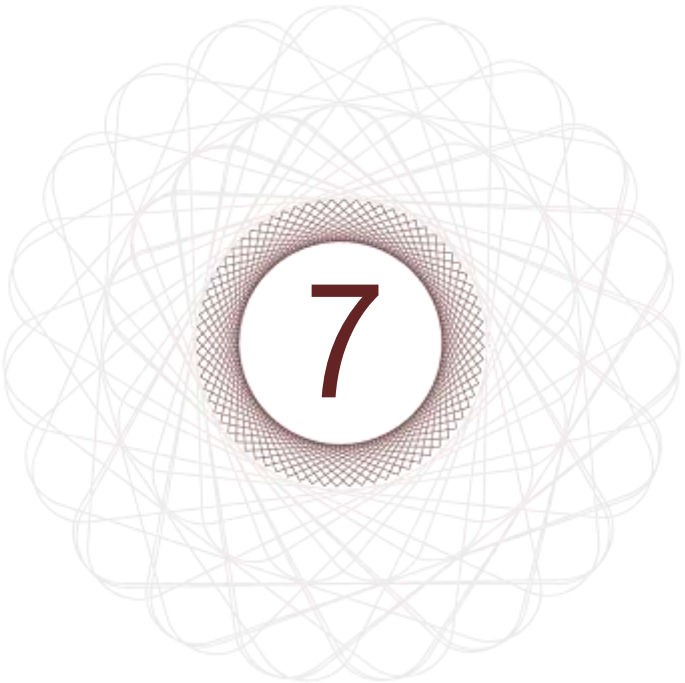
Analizando la evolución interanual de las retribuciones medias, cabe destacar el caso de Endesa con variaciones positivas. En esta empresa se ha incrementado 1 millón de euros la retribución media de las personas que componen el consejo de administración, lo que representa un 157% respecto al año anterior. También sobresale la variación en la remuneración media en Repsol, donde se incrementa la retribución media en una cantidad similar (1 millón de euros por persona), con un porcentaje de variación del 106%. Ambas variaciones están motivadas por las remuneraciones extraordinarias en 2019 de los consejeros ejecutivos salientes.

Por el lado de los descensos, se puede resaltar Naturgy, con una reducción media de 1,3 millones de euros, que representa una variación negativa del 66%; y Másmóvil, con un descenso medio de 909 millones de euros (-79%). Ambas variaciones, motivadas por las remuneraciones extraordinarias producidas en el año 2018 de sus primeros ejecutivos.

Tabla 21: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2018 y 2019) (euros por persona)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	686.182	624.000	62.182	10,0%
Acerinox	232.154	215.800	16.354	7,6%
ACS	1.186.706	1.550.278	-363.572	-23,5%
Aena	18.933	19.867	-933	-4,7%
Amadeus	523.769	584.636	-60.867	-10,4%
Banco Sabadell	644.933	430.867	214.067	49,7%
Banco Santander	1.838.933	1.927.333	-88.400	-4,6%
Bankia	234.667	278.917	-44.250	-15,9%
Bankinter	393.167	782.800	-389.633	-49,8%
BBVA	1.031.133	1.044.267	-13.133	-1,3%
Caixabank	426.938	420.444	6.493	1,5%
Cellnex	569.167	338.500	230.667	68,1%
Cie Automotive	521.692	424.077	97.615	23,0%
Colonial	528.077	662.636	-134.559	-20,3%
Enagás	534.615	355.000	179.615	50,6%
Ence	323.857	213.000	110.857	52,0%
Endesa	1.752.091	681.727	1.070.364	157,0%
Ferrovial	1.523.000	776.500	746.500	96,1%
Grifols	441.308	514.769	-73.462	-14,3%
IAG	514.917	532.333	-17.417	-3,3%
Iberdrola	1.299.000	1.213.357	85.643	7,1%
Inditex	859.818	1.268.778	-408.960	-32,2%
Indra	645.692	628.769	16.923	2,7%
Mapfre	683.467	1.121.786	-438.319	-39,1%
MásMóvil	281.083	1.200.083	-919.000	-76,6%
Mediaset	466.538	407.538	59.000	14,5%
Meliá Hotels	309.273	199.000	110.273	55,4%
Merlin Properties	1.526.000	1.134.667	391.333	34,5%
Naturgy	650.250	1.926.750	-1.276.500	-66,3%
Red Eléctrica	275.667	279.333	-3.667	-1,3%
Repsol	2.011.933	974.467	1.037.467	106,5%
Siemens Gamesa	269.077	274.077	-5.000	-1,8%
Telefónica	768.941	764.882	4.059	0,5%
Viscofan	299.500	334.900	-35.400	-10,6%
IBEX 35	**726.277**	**717.081**	**9.196**	**1,3%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2020.



Retribución de los equipos de alta dirección

Las empresas del IBEX 35 publican también la remuneración de su alta dirección. Se considera alta dirección a aquellas personas que dependen directamente del consejo de administración pero que no forman parte de éste.

Atendiendo a la información publicada por las propias empresas en los informes anuales de gobierno corporativo, las empresas del índice han remunerado a sus equipos de alta dirección con un importe agregado de 405 millones de euros en 2019, un 9,7% menos que en el año anterior (43 millones de euros menos, en términos agregados).

Las retribuciones más elevadas de los equipos de alta dirección se encuentran en Banco Santander (60,8 millones de euros), seguida de ACS (36,3 millones de euros) e Inditex (30,8 millones de euros), todas con unas cuantías superiores a 30 millones de euros. En el lado opuesto destacan Red Eléctrica (664 mil euros) y Aena (1,2 millones de euros) por ser las empresas con una menor retribución agregada de sus equipos de alta dirección, todas ellas con importes inferiores a dos millones de euros.

En relación a las variaciones interanuales sobresalen entre las empresas con un mayor incremento Iberdrola (9 millones de euros más, lo que supone un 89% en términos relativos) o Cellnex (5 millones de euros, 89,3% más). Por el contrario, entre las empresas donde se produce un mayor descenso se puede señalar a Másmóvil (con una reducción de 21 millones de euros, lo que representa un -85% respecto año anterior), seguida de Inditex (-14 millones de euros, 31%), Ferrovial (-12 millones de euros, 52%) o Bankinter (-7 millones de euros, -61%).

Los incrementos de la remuneración en Iberdrola están relacionados con la liquidación de un plan plurianual de remuneración con acciones denominado *bono estratégico 2014-2016*. Mientras que en Cellnex están relacionados con la primera fase del plan de incentivos a largo plazo (ILP) plurianual de 2017-2019 y que ha supuesto el pago de 5 millones de euros durante 2019.

En el caso de Másmóvil la remuneración del año 2018 incluye la entrega de acciones a determinados miembros de la alta dirección, de acuerdo con un plan de opciones sobre acciones aprobado en 2015. En Inditex, la reducción de la remuneración en la alta dirección está motivada por la decisión del consejo de administración de reducir el 50% de la retribución variable anual de la alta dirección como consecuencia de la excepcional situación provocada por la pandemia del coronavirus, una decisión tomada en 2020 pero con efectos en las remuneraciones de 2019[11]. En Ferrovial el descenso está relacionado con la desvinculación de tres miembros de la alta dirección en 2018 asociada a unos costes derivados de esta vinculación valorados en 8,9 millones de euros, junto con un descenso de las partidas de retribuciones fijas y variables. En Bankinter el descenso se debe, entre otras cuestiones, a que en la remuneración de 2018 se incluía una retribución variable anual, que no se incluye en 2019.

De igual modo que en el consejo de administración, en las remuneraciones de la alta dirección es relevante poner en relación la remuneración agregada de los equipos de alta dirección y el número de personas que los conforman.

En este sentido, la retribución media por persona de los equipos de alta dirección ha sido de 933 mil euros, lo que supone un descenso respecto al año anterior de 81 mil euros por persona y año, un 8% en términos relativos.

Atendiendo a la heterogeneidad empresarial, sobresalen Banco Santander (3,4 millones de euros por persona y año), Telefónica (2,4 millones de euros) o Iberdrola (2,2 millones de euros) entre las empresas con una mayor remuneración de sus equipos de alta dirección. En el lado opuesto se sitúan Aena (119 mil euros por persona y año), seguida de Viscofan (199 mil euros) o Másmóvil (288 mil euros), todas ellas con remuneraciones medias inferiores a 300 mil euros.

Entre las variaciones interanuales destacan, por el lado de los incrementos, Cellnex (840 mil euros por persona y año, 116%), seguida de Telefónica (560 mil euros, 31%) o Meliá Hotels (312 mil euros, 63% más). En el caso de Meliá Hotels este incremento se debe por la existencia de una remuneración variable a largo plazo del equipo de alta dirección de 2,23 millones de euros en 2019, que no se produjo en 2018.

Por el lado de los descensos se puede resaltar las variaciones interanuales en Másmóvil (-1,6 millones de euros por persona, -85%) seguida de Ferrovial (-1,1 millones de euros, -56%), Bankinter (-776 mil euros, -61%), Inditex (-574 mil euros, -28%) IAG (-501 mil, -34%), todas ellas con reducciones medias superiores a 500 mil euros anuales en la retribución de sus equipos de alta dirección.

[11] Cabe recordar que el cierre del año fiscal de Inditex de 2019 se corresponde con el 31 de enero de 2020.

Tabla 22: Remuneración de los equipos de alta dirección (2018 y 2019) (euros)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona	22.659.000	23.864.000	-1.205.000	-5,0%
Acerinox	4.185.000	3.748.000	437.000	11,7%
ACS	36.330.000	33.392.000	2.938.000	8,8%
Aena	1.194.000	1.194.000	0	0,0%
Amadeus	14.119.000	13.431.000	688.000	5,1%
Banco Sabadell	7.022.000	6.326.000	696.000	11,0%
Banco Santander	60.787.000	62.478.000	-1.691.000	-2,7%
Bankia	5.700.500	3.386.000	2.314.500	68,4%
Bankinter	4.433.000	11.419.000	-6.986.000	-61,2%
BBVA	19.508.000	25.305.000	-5.797.000	-22,9%
Caixabank	10.234.000	10.107.000	127.000	1,3%
Cellnex	10.937.000	5.779.000	5.158.000	89,3%
Cie Automotive	5.999.000	6.215.000	-216.000	-3,5%
Colonial	3.045.000	3.005.000	40.000	1,3%
Enagás	8.013.000	5.350.000	2.663.000	49,8%
Ence	5.758.000	3.639.000	2.119.000	58,2%
Endesa	13.042.000	15.913.000	-2.871.000	-18,0%
Ferrovial	11.059.000	23.101.000	-12.042.000	-52,1%
Grifols	16.795.000	16.070.000	725.000	4,5%
IAG	9.618.000	14.633.000	-5.015.000	-34,3%
Iberdrola	19.520.000	10.344.000	9.176.000	88,7%
Inditex	30.834.000	44.936.000	-14.102.000	-31,4%
Indra	7.143.000	8.246.000	-1.103.000	-13,4%
Mapfre	4.391.000	3.879.000	512.000	13,2%
MásMóvil	3.749.000	24.829.000	-21.080.000	-84,9%
Mediaset	8.379.000	8.105.000	274.000	3,4%
Meliá Hotels	4.837.000	2.469.000	2.368.000	95,9%
Merlin Properties	5.508.000	5.537.000	-29.000	-0,5%
Naturgy	16.366.000	17.940.000	-1.574.000	-8,8%
Red Eléctrica	664.000	657.000	7.000	1,1%
Repsol	10.195.000	11.947.000	-1.752.000	-14,7%
Siemens Gamesa	6.752.000	7.547.000	-795.000	-10,5%
Telefónica	11.843.000	9.045.000	2.798.000	30,9%
Viscofan	4.587.000	4.679.000	-92.000	-2,0%
IBEX 35	**405.205.500**	**448.515.000**	**-43.309.500**	**-9,7%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

Tabla 23: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección (2018 y 2019) (euros por persona)

EMPRESA	2019	2018	Variación	%
Acciona	612.405	596.600	15.805	2,6%
Acerinox	465.000	535.429	-70.429	-13,2%
ACS	908.250	681.469	226.781	33,3%
Aena	119.400	119.400	0	0,0%
Amadeus	1.283.545	1.221.000	62.545	5,1%
Banco Sabadell	702.200	702.889	-689	-0,1%
Banco Santander	3.377.056	3.471.000	-93.944	-2,7%
Bankia	570.050	564.333	5.717	1,0%
Bankinter	492.556	1.268.778	-776.222	-61,2%
BBVA	1.300.533	1.687.000	-386.467	-22,9%
Caixabank	930.364	1.010.700	-80.336	-7,9%
Cellnex	1.562.429	722.375	840.054	116,3%
Cie Automotive	666.556	621.500	45.056	7,2%
Colonial	761.250	751.250	10.000	1,3%
Enagás	801.300	535.000	266.300	49,8%
Ence	523.455	330.818	192.636	58,2%
Endesa	767.176	936.059	-168.882	-18,0%
Ferrovial	850.692	1.925.083	-1.074.391	-55,8%
Grifols	839.750	803.500	36.250	4,5%
IAG	961.800	1.463.300	-501.500	-34,3%
Iberdrola	2.168.889	2.068.800	100.089	4,8%
Inditex	1.468.286	2.042.545	-574.260	-28,1%
Indra	549.462	634.308	-84.846	-13,4%
Mapfre	548.875	554.143	-5.268	-1,0%
MásMóvil	288.385	1.909.923	-1.621.538	-84,9%
Mediaset	441.000	405.250	35.750	8,8%
Meliá Hotels	806.167	493.800	312.367	63,3%
Merlin Properties	918.000	922.833	-4.833	-0,5%
Naturgy	1.363.833	1.121.250	242.583	21,6%
Red Eléctrica	332.000	328.500	3.500	1,1%
Repsol	1.132.778	1.086.091	46.687	4,3%
Siemens Gamesa	964.571	1.078.143	-113.571	-10,5%
Telefónica	2.368.600	1.809.000	559.600	30,9%
Viscofan	199.435	194.958	4.476	2,3%
IBEX 35	**933.653**	**1.014.740**	**-81.087**	**-8,0%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

8

Sueldos y salarios

Las empresas del IBEX 35 informan de sus gastos de personal en los balances anuales de sus cuentas consolidadas. Dentro de estos gastos de personal, existen diferentes partidas como son los sueldos y salarios, el gasto de seguridad social o las dotaciones a planes de pensiones e indemnizaciones.

Tomando como referencia la partida de sueldos y salarios totales, junto con las plantillas medias de cada una de las empresas se ha calculado los salarios medios.

Estos datos de salarios medios, se han tomado como referencia para el cálculo posterior de los ratios con las remuneraciones de la persona mejor pagada en la empresa (consejeros delegados-presidentes), del conjunto de remuneraciones del consejo de administración y del conjunto de retribuciones de la alta dirección.

De forma complementaria, se ha incluido una tabla con los datos de salarios medios diferenciados por género que aportan las empresas, así como las brechas salariales declaradas.

La mayor parte de las empresas señalan la partida de sueldos y salarios en sus cuentas anuales, sin embargo, en dos empresas (Telefónica y Repsol), no se ha podido hallar la partida de sueldos y salarios. En el caso de Telefónica, para la tabla referida a gastos salariales totales se ha acudido a la partida de gastos de personal; mientras que para los gastos salariales medios, se ha acudido a la cifra de salarios medios por género, ponderado por las plantillas medias diferenciadas por género. En Repsol, la partida de sueldos y salarios se corresponde con remuneraciones y otros, por lo que de forma similar, para el coste salarial medio se ha procedido al cálculo de igual modo que en Telefónica.

A partir del agregado de la partida de sueldos y salarios de las empresas que componen el IBEX 35, se puede afirmar que han retribuido en forma de salarios 56,7 mil millones de euros en el año 2019, lo que supone un incremento respecto al año anterior (7%).

Sobresalen Banco Santander (9 mil millones de euros), ACS (8 mil millones) y BBVA (4,9 mil millones) entre los grupos con mayores gastos salariales dentro del IBEX 35, todos ellos con

importes superiores a los 4,5 mil millones de euros en 2019. En el lado opuesto cabe resaltar Colonial (18 millones de euros), seguido de Merlin Properties (29 millones de euros), a gran distancia del resto de grupos.

En el caso de Ferrovial, la partida de sueldos y salarios sólo incluye las actividades de autopistas y aeropuertos y construcción, debido a que las actividades de servicios están clasificadas como disponibles para la venta y por tanto no entran dentro de las actividades continuadas. Mientras que en el caso de Repsol, se ha considerado la partida de "remuneraciones y otros gastos de personal".

Respecto a las variaciones interanuales, destacan los incrementos en ACS (388 millones de euros, 27% en términos relativos), Inditex (251 millones, 7% en términos relativos) o Másmóvil (13 millones euros, 32% en términos relativos).

En ACS se puede señalar que se ha producido un aumento de la plantilla media, con una variación diferenciada según áreas de actividad, reduciéndose en el área de construcción (-2,7 mil personas) e incrementándose en servicios industriales (3 mil personas) y servicios (2 mil personas).

En Inditex se ha incrementado la plantilla (2 mil personas), principalmente en el personal del área de tiendas, como consecuencia de la apertura de nuevas tiendas en el último año. Igualmente, en el año 2019 se han hecho efectivos complementos variables relacionados con el desempeño de los trabajadores en función del beneficio en el ejercicio del año anterior.

En Másmóvil se han realizado diversas adquisiciones de empresas a través de Xfera móviles (Carrier-E Mobile, Netillar, Neutra Network, Lebara, Bymovil) resultando un incremento de la plantilla en 260 personas.

En Telefónica, se ha producido un incremento del gasto de personal (27%), como consecuencia de "los gastos de reestructuración, relacionados con el primer plan voluntario de suspensión de empleo en Telefónica España (+29,4 p.p.). En términos orgánicos, los gastos de personal aumentarían un 5,0% interanual como resultado principalmente de la actualización de salarios en Argentina (mayor inflación) y mayores gastos en T. Brasil, asociados al proceso de internalización de actividades en IT/sistemas."[12]

[12] Fuente: Informe de gestión consolidado de Telefónica de 2019. Pág. 30.

Tabla 24: Sueldos y salarios (2018 y 2019) (miles de euros)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona*	1.322.148	1.201.340	120.808	10,1%
Acerinox	313.298	301.928	11.370	3,8%
ACS	7.047.203	6.659.213	387.990	5,8%
Aena	329.054	311.573	17.481	5,6%
Amadeus	1.543.200	1.382.100	161.100	11,7%
Banco Sabadell	1.197.000	1.159.614	37.386	3,2%
Banco Santander	9.020.000	8.824.000	196.000	2,2%
Bankia	816.694	881.829	-65.135	-7,4%
Bankinter	411.942	393.878	18.064	4,6%
BBVA	4.920.000	4.786.000	134.000	2,8%
Caixabank	2.207.000	2.186.595	20.405	0,9%
Cellnex	106.114	90.407	15.707	17,4%
Cie Automotive	478.347	426.756	51.591	12,1%
Colonial	18.126	19.688	-1.562	-7,9%
Enagás	91.741	97.642	-5.901	-6,0%
Ence	69.280	59.543	9.737	16,4%
Endesa	695.000	664.000	31.000	4,7%
Ferrovial	864.000	791.000	73.000	9,2%
Grifols	1.178.527	1.000.682	177.845	17,8%
IAG	3.334.000	3.240.000	94.000	2,9%
Iberdrola	2.065.632	1.973.562	92.070	4,7%
Inditex	3.679.488	3.428.015	251.473	7,3%
Indra	1.336.212	1.217.979	118.233	9,7%
Mapfre	1.251.130	1.257.800	-6.670	-0,5%
MásMóvil	53.813	40.704	13.109	32,2%
Mediaset	89.544	91.240	-1.696	-1,9%
Meliá Hotels	408.011	409.758	-1.747	-0,4%
Merlin Properties	29.489	28.092	1.397	5,0%
Naturgy	653.000	702.000	-49.000	-7,0%
Red Eléctrica	123.016	114.912	8.104	7,1%
Repsol**	1.493.000	1.456.000	37.000	2,5%
Siemens Gamesa	1.376.215	1.360.625	15.590	1,1%
Telefónica**	8.066.000	6.332.000	1.734.000	27,4%
Viscofan	155.801	144.786	11.015	7,6%
IBEX 35	**56.743.025**	**53.035.261**	**3.707.764**	**7,0%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2020.
*Acciona: Sueldos y salarios y asimilados.
**Repsol: remuneraciones y otros gastos de personal. Telefónica: gasto de personal.

Entre las reducciones, se puede resaltar Bankia (-65 millones de euros, -7% en términos relativos) o Naturgy (-49 millones de euros, -7% en términos relativos). En Bankia ha resultado un descenso de la plantilla media (700 personas) como consecuencia de las sinergias producidas tras la fusión con BMN. En Naturgy se han realizado una serie de desinversiones en empresas en el año 2019 (Torre Marenostrum, S.L, Empresa de Transmisión Eléctrica Transemel) añadidas a las resultantes en 2018 (tanto en España como en Colombia), lo que ha llevado a una reducción de la plantilla media en 1.800 personas.

En Enagás, en 2019 se ha realizado la liquidación de los planes de incentivo a largo plazo (2016-2018), incrementando de manera significativa la remuneración de los empleados de la compañía. La asignación de estos planes de incentivos se estructuraba en función del grado de contribución de la categoría profesional a los objetivos establecidos, lo que explica el mayor incremento de la remuneración en la categoría de directivos.

Gasto salarial medio

Además del coste salarial, se ha recurrido a los datos del gasto salarial medio, con el objetivo de hacer comparaciones entre las remuneraciones salariales del conjunto de las plantillas de las empresas del IBEX 35. Igualmente, este indicador ha servido para la comparación con otras remuneraciones dentro de cada uno de los grupos empresariales, como son los consejos de administración o la alta dirección.

Para el cálculo de este indicador se ha acudido a los costes salariales de las empresas que conforman el IBEX 35 y sus plantillas medias. Para tres empresas, Repsol, Telefónica y ArcelorMittal España, donde este coste empresarial incluía otras remuneraciones (Repsol y Telefónica) o bien no se ha encontrado el gasto salarial total (ArcelorMittal España), se ha acudido a los salarios medios diferenciados por género, ponderados por las plantillas medias diferenciadas por género.

A partir de estos datos, se puede señalar que el gasto salarial medio de las empresas del IBEX 35 es de 39,8 mil euros anuales por persona en el año 2019, ligeramente superior al del año anterior (38,7 mil euros por persona en 2018), lo que ha supuesto un ascenso promedio del 2,7%. Aunque hay bastante heterogeneidad según las empresas.

La principal diferencia entre el incremento entre coste salarial total (7%) y el incremento del gasto salarial medio (2,7%) está derivado de la evolución de Telefónica, que tiene un incremento del coste laboral total del 27%, mientras que el coste salarial total (calculado a partir de los salarios medios y la plantilla media ponderada por género) muestra una reducción del 5,6% en el último año[13]. Esta diferencia entre gasto laboral total y gasto salarial en Telefónica se ha valorado en 3,7 mil millones de euros.

Entre las empresas con un mayor gasto salarial medio sobresalen Merlin Properties (135,3 mil euros por persona y año), Amadeus (86,7 mil euros) o Inmobiliaria Colonial (82 mil euros),

[13] Cabe recordar que la plantilla media de Telefónica desciende desde las 121 mil personas en 2018 a 113 mil en 2019.

todas ellas con importes superiores a los 80 mil euros al año por persona en 2019. En el lado opuesto destacan Cie Automotive (17,8 mil euros por persona y año), Meliá Hotels (20,2 mil euros), Inditex (20,8 mil euros) e Indra (26,5 mil euros), todas ellas con cifras medias inferiores a los 30 mil euros por persona y año.

Entre las variaciones interanuales, se puede resaltar Cellnex (6,8 mil euros anuales, que suponen un 11% en términos relativos) y Repsol (4,7 mil euros por persona y año, un 10% en términos relativos) en el lado de los incrementos y Merlin Properties (-29 mil euros, -18% en términos relativos), Colonial (-19,7 mil euros, -19% en términos relativos) o Mediaset (-14 mil euros, 20% en términos relativos).

En Cellnex, se produce un incremento de los costes salariales, junto con un aumento de la plantilla media (5,6%), que es más acusado entre los directores, gerentes y jefes (14,8%), respecto al resto de empleados (4,7%), este cambio en la composición de las plantillas, motiva entre otras cuestiones un aumento de los gastos salariales medios.

En Repsol, no se han encontrado los gastos salariales, por lo que se ha tomado como referencia los salarios medios por género, ponderados por la plantilla media diferenciada para ambos géneros. Según indica la empresa en su informe de gestión consolidado, “el incremento del salario medio de toda la plantilla, es reflejo de las masas salariales correspondientes a las plantillas que integran cada colectivo profesional y de los porcentajes de incremento salarial aplicados a cada colectivo, tanto los aprobados por la compañía como los establecidos por la negociación colectiva o requerimiento legal”.

En Merlin Properties se incrementa en 1,4 millones de euros la partida de sueldos y salarios, junto con un aumento de las plantillas medias (24%). El aumento ha sido inferior en los mandos intermedios (15%), que en el resto del personal (30%), por lo que esta variación en la composición de las plantillas ha podido incluir en el descenso del gasto salarial medio.

En Colonial se reduce el gasto salarial total y se incrementa la plantilla media (14%). Sin embargo, este crecimiento es mayor en las categorías de administrativos (21%), que en técnicos titulados y otros mandos intermedios (14%), en el lado opuesto, las direcciones generales y del área se reducen (-9%). Este cambio en la estructura de la empresa condiciona las variaciones del gasto salarial medio.

En Mediaset se incrementa el gasto salarial total, a la vez que se incrementa la plantilla media (23%). Este crecimiento es mayor en el personal por obra y periodistas, categorías que triplican o duplican su personal adscrito en el último año, mientras que otras categorías como jefes o administrativos se incrementan en un porcentaje inferior (12%). Estas variaciones, condicionan a la baja el gasto salarial medio. Según la empresa, ha habido un cambio en el perímetro de consolidación que ha modificado la remuneración media de la plantilla: “La retribución media de la plantilla ha descendido un 10,93% debido, principalmente, al cambio en el perímetro de consolidación por el que hay 3 nuevas sociedades.”

Tabla 25: Gasto salarial medio (2018 y 2019) (euros)

Empresa	2019	2018	Variación	%
Acciona*	33.304	31.168	2.136	6,9%
Acerinox	45.353	43.518	1.835	4,2%
ACS	36.319	34.715	1.604	4,6%
Aena	37.844	37.243	601	1,6%
Amadeus	86.750	87.613	-863	-1,0%
ArcelorMittal España	44.164	43.793	371	0,8%
Banco Sabadell	47.221	44.520	2.701	6,1%
Banco Santander	44.850	43.720	1.130	2,6%
Bankia	51.306	52.845	-1.539	-2,9%
Bankinter	49.745	50.080	-334	-0,7%
BBVA	39.003	37.004	1.999	5,4%
Caixabank	61.758	58.403	3.356	5,7%
Cellnex	69.812	62.826	6.986	11,1%
Cie Automotive	17.810	18.378	-568	-3,1%
Colonial	82.767	102.542	-19.775	-19,3%
Enagás	67.160	67.996	-835	-1,2%
Ence	61.747	59.662	2.085	3,5%
Endesa	71.202	68.482	2.720	4,0%
Ferrovial	47.151	44.857	2.295	5,1%
Grifols	55.730	54.220	1.510	2,8%
IAG	50.489	50.051	438	0,9%
Iberdrola	58.394	57.913	481	0,8%
Inditex	20.834	19.658	1.176	6,0%
Indra	26.539	29.298	-2.759	-9,4%
Mapfre	36.113	35.274	839	2,4%
MásMóvil	61.501	61.301	199	0,3%
Mediaset	57.733	72.013	-14.280	-19,8%
Meliá Hotels	20.195	19.271	924	4,8%
Merlin Properties	135.271	164.281	-29.010	-17,7%
Naturgy	56.032	55.276	757	1,4%
Red Eléctrica	66.244	63.663	2.581	4,1%
Repsol**	50.637	45.911	4.726	10,3%
Siemens Gamesa	56.280	57.172	-892	-1,6%
Telefónica**	38.098	37.705	394	1,0%
Viscofan	33.665	31.197	2.468	7,9%
IBEX 35	**39.798**	**38.735**	**1.062**	**2.7%**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa o Estados de información no financiera (EINF). 2020.
*Acciona: Sueldos y salarios y asimilados.
** Repsol y Telefónica: Calculados a partir de los salarios medios por género ponderados por el número de personas de cada género.

Diferencias salariales por género

Este indicador está propiciado por la ley 11/2018, que solicita a las empresas a publicar información no financiera y especialmente aquellas cuestiones relativas a las diferencias salariales por género y la brecha salarial.

Se puede destacar ambos indicadores tienen una gran heterogeneidad y que no existen datos desagregados por género de todas las empresas (no se han encontrado en Colonial ni en Merlin Properties). Del mismo modo, otras empresas aportan los datos con una desagregación mayor que no permite una comparación. Ejemplos de esta situación son Acciona (que aporta datos diferenciados por género, grupo de edad y grupo profesional), Acerinox (aporta datos de salarios diferenciados por género y categoría, por género y grupo de edad en 2019), ACS (aporta datos de salarios diferenciados por género y categoría o por grupos de edad), BBVA, Cellnex (por país, categoría y género), Ence (Por empresa, se incluye Energía y Celulosa), Grifols (por país, categoría y género), Indra (categoría y grupo de edad), Mapfre (categoría, grupo de edad, género y país), Meliá Hotels (categoría, edad y género), Naturgy (categoría, país y género).

De las empresas que aportan datos relativamente comparables (24 empresas), existen diferencias en las consideraciones, dado que algunas incluyen el salario fijo, mientras que otras incluyen también el salario variable y otros beneficios sociales (Aena, Banco Santander, Bankia, Bankinter).

Entre las empresas que aportan las diferencias salariales medias por género, sobresalen tres empresas donde las mujeres cobran de media más que los hombres: Siemens Gamesa (6,5 mil euros anuales de diferencia), ArcelorMittal España (3,9 mil euros) o Iberdrola (2,5 mil euros). Inditex, por su parte, informa que a pesar de existir diferencias salariales medias favorables para los hombres, la brecha salarial ajustada por categorías es favorable para las mujeres, como consecuencia de existir más mujeres trabajando en países de menor salario medio.

En el lado opuesto, resaltan Banco Santander (19,9 mil euros anuales de diferencia), Bankinter (16,8 mil euros), Másmóvil (15,8 mil euros) entre las empresas donde la diferencia salarial media es mayor, todas ellas con diferencias anuales medias superiores a los 15 mil euros entre ambos géneros.

Tabla 26: Salario medio por género (2019) (en euros)

	Hombres	Mujeres	Total
Aena	38.509	26.813	34.226
Amadeus	67.887	56.923	63.631
ArcelorMittal España	43.925	47.793	44.164
Banco Sabadell*	60.462	45.660	52.824
Banco Santander	54.123	34.273	43.262
Bankia	58.338	48.032	52.543
Bankinter	63.200	46.411	54.432
Caixabank	65.857	53.076	58.902
Cie Automotive	15.450	14.750	15.334
Enagás*	85.031	72.563	81.536
Ence**	55.958	55.886	55.944
Endesa	67.240	61.565	65.901
Ferrovial*	32.503	27.464	31.637
IAG	47.597	37.963	43.262
Iberdrola	47.614	50.086	48.195
Inditex	24.897	21.142	22.073
MásMóvil	58.214	42.453	52.594
Mediaset**	44.000	43.000	43.524
Naturgy*	58.755	52.111	56.599
Red Eléctrica	61.267	57.692	60.342
Repsol***	53.682	45.532	50.637
Siemens Gamesa	46.888	53.369	48.164
Telefónica***	41.076	33.235	38.098
Viscofan	33.531	23.688	30.712
IBEX 35*	**51.084**	**43.812**	**47.006**

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o memorias de responsabilidad de las empresas, 2020.
*IBEX 35: Promedio de los salarios diferenciados por género de las empresas que aportan datos relativamente comparables.
* B. Sabadell, Cie Automotive, Enagás, Ferrovial, Naturgy: Dato para España.
** Ence: dato para Energía y Celulosa.
** Mediaset: dato para "otras categorías" diferentes a directivos.
*** Repsol, Telefónica dato calculado para España de los datos desagregados por edad, género y país.

Como se ha comentado anteriormente, la **brecha salarial** es un indicador relativamente novedoso, fruto de la ley 11/2018 y de la que no se ha encontrado información en todas las empresas (no se ha encontrado en Merlin properties). De las que sí lo hacen, existe una elevada heterogeneidad en relación a su consistencia y comparabilidad. En ocasiones se hace referencia a datos desagregados por categorías o áreas de actividad (ACS, Colonial, Meliá, Naturgy), al dato por país (Banco Sabadell, Cellnex, Grifols, Naturgy) o por empresa (Ence diferencia entre Energía y Celulosa y Norte Forestal) y no al dato agregado.

De aquellas empresas que aportan el dato de la brecha salarial, algunas realizan los cálculos incluyendo únicamente el salario fijo, mientras que otras incluyen también las remuneraciones variables (Acerinox, Amadeus.), además de otros complementos específicos del puesto (turnicidad, antigüedad,...) como por ejemplo ArcelorMittal España.

En otras ocasiones, también se realizan cálculos sobre las jornadas parciales que distorsionan el cálculo de la brecha; por ejemplo, en ArcelorMittal España se eleva el importe de las personas que tienen jornada reducida o jubilación parcial, hasta alcanzar el 100% como si estuviesen trabajando a tiempo completo.

A la hora de ofrecer el dato de la brecha salarial, la mayor parte utiliza el porcentaje sobre 100, como por ejemplo Amadeus que aplica la siguiente fórmula "(salario medio de mujeres - salario medio de hombres) / salario medio de hombres", Otras empresas utilizan una media ponderada por categoría o grupo profesional (Banco Santander, Bankia, Bankinter, Inditex, Indra, Mapfre, Telefónica), mientras que otras utilizan para el cálculo las remuneraciones medianas. Mediaset por su parte aporta la brecha salarial en 2019, diferenciada entre personal directivo y no directivo. Otras empresas calculan la brecha salarial a partir de la "tasa de pago por hora" como Ence. Mientras que otras publican la ratio en tantos por uno de la remuneración media de las mujeres en relación a la remuneración media de los hombres ponderada en función de las categorías. (Red Eléctrica, Repsol).

Hay empresas donde la brecha salarial es favorable para las mujeres. Por ejemplo, en Inditex (-0,2% en brecha ajustada), Siemens Gamesa (-14%), ArcelorMittal España (-8,8%). En esta última empresa la brecha salarial favorable a las mujeres ha estado motivada por la diferente distribución de las categorías de empleos entre hombres y mujeres, siendo mayor proporcionalmente mayor la presencia de mujeres en los puestos técnicos y administrativos, mientras que los hombres tenían una mayor presencia en puestos obreros. También se ha encontrado que la brecha salarial es favorable a las mujeres en Colonial dentro del grupo de dirección (-3%), siendo favorable a los hombres en el resto de grupos.

En Ence se manifiesta que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres en el caso de Energía y Celulosa, tomando en consideración la "tasa de pago por hora". En el lado opuesto, se encuentran otras empresas como Aena (30%), Viscofan (27,4%), Telefónica (19%), o Ferrovial (15,5%), todas ellas con brechas salariales superiores al 15%.

Se nota una mejoría en este indicador, a pesar de ser remarcable su falta de comparabilidad. Enagás o Siemens Gamesa no publicaban el año anterior, Grifols publicaba únicamente la brecha diferenciada por categorías y países, pero no la agregada. Mientras que Repsol, publicaba el dato de la brecha salarial para España y ahora la pública para el conjunto del grupo.

Tabla 27: Brecha salarial (porcentaje o ratio) (2018-2019)

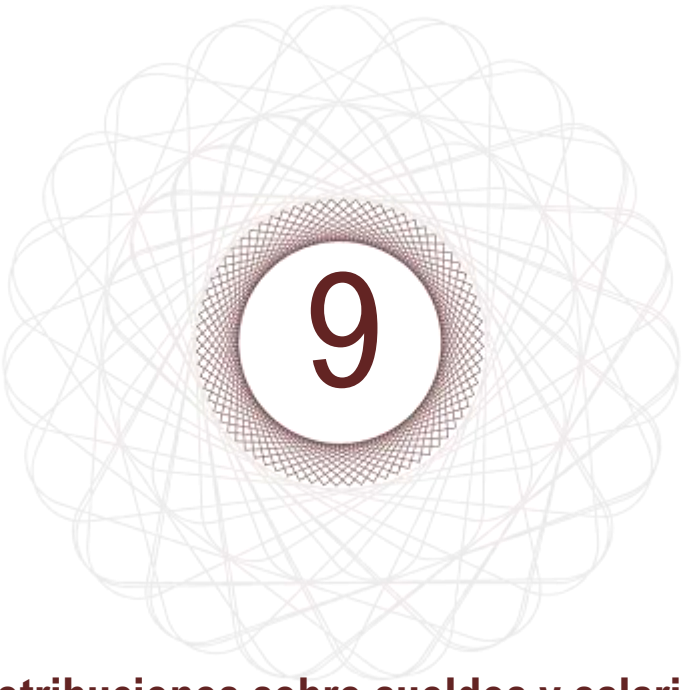
	2019	2018
Acciona	5,0	5,30
Acerinox	3,5	
Aena	30	
Amadeus	10,1	9,20
ArcelorMittal España	-8,80	-8,50
Banco Sabadell*	11,87	11,90
Banco Santander	2,00	3,00
Bankia	4,16	9,70
Bankinter	8,55	9,39
BBVA	1,30	1,60
Caixabank	1,69	1,64
Cellnex*	4	4,00
Cie Automotive	5	13,0
Enagás	2,9	
Ence**	0	5,0
Endesa	8,4	12,1
Ferrovial*	15,5	14,8
Grifols*	5,1	
IAG	20	
Iberdrola	5,20	2,80
Inditex	-0,2	-0,8
Indra	3,03	2,79
Mapfre	3,06	5,7
MásMóvil	13,36	13,46
Mediaset	0,66	7,5
Red Eléctrica	1,06	0,99
Repsol	0.74	
Siemens Gamesa	-14,0	
Telefónica	19,1	21,4
Viscofan	27,4	26,5
IBEX 35*	**6,5**	**7,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de los estados de información no financiera o memorias de responsabilidad de las empresas, 2020.

*Banco Sabadell, Cellnex, Ferrovial, Grifols: dato para España

** Ence: dato para Energía y Celulosa.

*IBEX 35: Promedio de la brecha salarial de las empresas que aportan datos.



Ratio de retribuciones sobre sueldos y salarios medios

Tomando como referencia las retribuciones de las tres esferas de decisión de las empresas del IBEX 35 (primeros ejecutivos, consejos de administración y alta dirección) y del conjunto de la plantilla, se han calculado unos ratios que reflejan la desigualdad salarial dentro de las empresas

Se han calculado estas ratios tomando en consideración como denominador los sueldos y salarios medios de las empresas del IBEX 35, mientras que para el numerador se ha acudido a las remuneraciones medias de las personas mejor pagadas de las empresas (primeros ejecutivos), de los consejos de administración y de la alta dirección, respectivamente. En aquellas empresas como Repsol o Telefónica que no se ha hallado el gasto salarial total, el gasto salarial medio se ha calculado a partir de los salarios medios por género, ponderados por las plantillas medias de ambos géneros.

Como ya se ha mencionado anteriormente, las variaciones de estas ratios están relacionadas en el caso de los primeros ejecutivos con las remuneraciones extraordinarias motivadas por el cese de algunos consejeros ejecutivos, de igual modo las remuneraciones medias de los consejos están condicionadas por esas mismas remuneraciones extraordinarias. Por su parte, la variación en las remuneraciones de los equipos de alta dirección, están condicionadas por las retribuciones variables plurianuales que se hacen efectivas a lo largo de determinados años. Mientras que las remuneraciones medias de las plantillas están condicionadas por las variaciones en el perímetro de consolidación de los grupos empresariales y por los efectos de composición de las plantillas medias.

Para los cálculos de estos indicadores se ha acudido a los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos, así como a las memorias anuales de las empresas.

Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios

Este indicador refleja la desigualdad salarial existente entre las personas mejor pagadas de las empresas y las plantillas medias. Para ello se ha calculado la remuneración de la persona mejor pagada y la partida de sueldos y salarios en relación al tamaño medio de la plantilla en cada una de las empresas del IBEX 35, siendo calculada para Repsol y Telefónica a partir del salario medio declarado por las empresas y ponderado por sus plantillas medias.

A partir de este indicador, se constata un año más que las personas mejor pagadas del IBEX 35 perciben una retribución en el año 2019 que supera las 100 veces el salario medio de una persona que trabaja en esas empresas, en concreto este ratio es 118 veces, lo que supone un ascenso respecto al año anterior (116 veces). Este aumento de la ratio está relacionado con un incremento superior de las retribuciones medias de las personas mejor pagadas (4,6%), respecto a los salarios medios de las plantillas (2,7%), quedando el salario medio de las empresas del IBEX 35 en 39,8 mil euros por persona en el año 2019.

Este indicador agregado del conjunto de las retribuciones de las personas mejor pagadas y de las plantillas medias esconde una gran heterogeneidad entre las empresas. Así, se pueden encontrar empresas como Repsol, donde la persona mejor pagada cobra 387 veces el salario medio de esa empresa, seguida de Inditex (298 veces), Ferrovial (238 veces), Banco Santander (222 veces), Cie Automotive (220 veces), o Endesa (207 veces), todas ellas con ratios superiores a 200. En el lado opuesto se sitúan Aena (4 veces) o Red Eléctrica (8 veces), ambas con una ratio inferior a 10.

Respecto a las variaciones interanuales de las ratios, en 17 empresas se incrementan las diferencias retributivas, en 16 se reducen y en una (Acciona) se mantienen. En las empresas donde se produce un mayor incremento de la ratio sobresale Repsol (294 puntos de variación), seguida de Endesa (155 puntos) y Ferrovial (144 puntos), todas ellas con variaciones superiores a los 140 veces. Por el lado de los descensos, destacan Naturgy (-191 puntos), Másmóvil (-188 puntos), Inditex (185 puntos), ACS (148) y Mapfre (102 puntos), todas ellas con descensos superiores a 100.

Respecto a las variaciones, por el lado de los aumentos, en Repsol el alza se explica por la remuneración extraordinaria en 2019 motivada por la indemnización por cese del primer ejecutivo valorada en 8,7 millones de euros. En Endesa la remuneración del presidente ejecutivo incluye una indemnización por cese valorada en 9,6 millones de euros y 3,2 millones en otros conceptos. Ferrovial por su parte incluye en la remuneración del consejero ejecutivo de 2019 un importe de 8,1 millones de euros en concepto de indemnización por cese y 1,1 millones en remuneración de beneficio de acciones o instrumentos financieros consolidados.

Por el lado de los descensos, Naturgy incorpora en la remuneración de 2018 una indemnización por cese del consejero delegado saliente, valorada en 14 millones de euros. En Másmóvil, se recoge en 2018 una remuneración extraordinaria del primer ejecutivo que no se repite en 2019, mientras que en Inditex se produce un descenso en la remuneración variable a corto y a largo plazo de 2019 del presidente ejecutivo, valorado este descenso en 1,6 millones de euros y 579 mil euros respectivamente.

Tabla 28: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Variación
Acciona*	131,0	131,0	0,0
Acerinox	37,8	44,4	-6,6
ACS	174,1	322,2	-148,2
Aena	4,4	2,8	1,6
Amadeus	60,9	57,5	3,4
Banco Sabadell	65,5	44,3	21,2
Banco Santander	221,9	251,9	-29,9
Bankia	11,8	15,1	-3,3
Bankinter	28,5	66,8	-38,3
BBVA	128,5	147,9	-19,4
Caixabank	49,9	50,7	-0,8
Cellnex	78,3	44,7	33,6
Cie Automotive	219,8	209,2	10,6
Colonial	37,0	32,7	4,3
Enagás	52,0	27,9	24,1
Ence	51,4	22,5	28,8
Endesa	207,7	52,7	155,0
Ferrovial	238,7	94,1	144,6
Grifols	26,9	29,7	-2,8
IAG	50,6	58,3	-7,7
Iberdrola	178,6	164,9	13,7
Inditex	298,0	482,7	-184,7
Indra	86,3	72,6	13,7
Mapfre	72,6	174,9	-102,3
MásMóvil	27,5	215,4	-187,9
Mediaset	33,4	23,6	9,8
Meliá Hotels	129,2	73,3	56,0
Merlin Properties	64,4	39,4	25,0
Naturgy	88,3	279,6	-191,3
Red Eléctrica	8,2	15,9	-7,7
Repsol **	387,5	93,3	294,2
Siemens Gamesa	23,6	27,2	-3,6
Telefónica **	145,3	147,3	-1,9
Viscofan	30,7	37,7	-7,0
IBEX 35	**118,0**	**115,9**	**2,1**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2020.
*Acciona: Sueldos y salarios y asimilados.
** Repsol y Telefónica: Calculados a partir de los salarios medios por género ponderados por el número de personas de cada género.

Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios

De forma similar al indicador anterior, se ha puesto en relación la remuneración media del consejo de administración con los sueldos y salarios medios de las plantillas de las diferentes empresas que componen el índice IBEX 35.

Tal y como se ha comentado en el apartado de retribuciones agregadas y medias de los consejos de administración, esta se ha visto incrementada respecto a 2018, en un 2,2%, lo que se traduce en un incremento de casi 7 millones de euros de forma agregada. Ponderando estas cifras en función de los tamaños de los consejos de administración, resulta un promedio de 726 mil euros de remuneración por persona integrante del consejo de administración, lo que supone un incremento de 9 mil euros por persona y año respecto al año anterior (1,3% superior).

Asimismo, la evolución de las remuneraciones de los primeros ejecutivos tiene impacto relativo en la remuneración del conjunto del consejo de administración.

En concreto, la ratio que relaciona la remuneración media del consejo con el salario medio sitúa las diferencias salariales en 18,2 veces en 2019 (0,3 puntos menor al año anterior), este descenso, está motivado por un aumento mayor de los salarios medios (2,7% respecto a 2018) que de las retribuciones medias por persona del consejo de administración (1,3%).

Sobresalen Inditex (41,3 puntos), Banco Santander (41 puntos) y Repsol (39,7 puntos) entre las empresas donde se producen las mayores diferencias entre las remuneraciones medias de los consejeros/as de administración y los salarios medios.

Destaca Aena, entre las empresas donde las diferencias entre las remuneraciones medias de los consejos y los salarios medios son menores (0,5 puntos). En concreto, en esta empresa resulta superior el salario medio (37 mil euros anuales por persona) respecto a la remuneración media de los consejeros (19 mil euros), por lo que se refleja una ratio inferior a 1, que denotaría la igualdad de rentas. Otras empresas como Red Eléctrica (4,2 puntos), Másmóvil (4,6 puntos), Bankia (4,6 puntos) o Siemens Gamesa (4,8 puntos), resaltan entre aquellas donde la diferencia de remuneraciones del consejo y el salario medio resulta menor.

En las variaciones interanuales de 17 empresas se reducen las diferencias entre las remuneraciones medias del consejo y los salarios medios, en 15 aumenta esta diferencia y en dos (Aena y Siemens Gamesa) las diferencias salariales se mantienen relativamente estables. Por el lado de los incrementos sobresale Repsol (18,5 puntos más), Ferrovial (15 puntos) y Endesa (14,7 puntos). En el lado opuesto, destaca Naturgy (23,3 puntos menos), Inditex (23,3 puntos menos), en todos los casos motivados principalmente por la variación en las remuneraciones de sus primeros ejecutivos.

Tabla 29: Ratio de la retribución del consejero sobre el salario medio (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Variación
Acciona*	20,6	20,0	0,6
Acerinox	5,1	5,0	0,2
ACS	32,7	44,7	-12,0
Aena	0,5	0,5	0,0
Amadeus	6,0	6,7	-0,6
Banco Sabadell	13,7	9,7	4,0
Banco Santander	41,0	44,1	-3,1
Bankia	4,6	5,3	-0,7
Bankinter	7,9	15,6	-7,7
BBVA	26,4	28,2	-1,8
Caixabank	6,9	7,2	-0,3
Cellnex	8,2	5,4	2,8
Cie Automotive	29,3	23,1	6,2
Colonial	6,4	6,5	-0,1
Enagás	8,0	5,2	2,7
Ence	5,2	3,6	1,7
Endesa	24,6	10,0	14,7
Ferrovial	32,3	17,3	15,0
Grifols	7,9	9,5	-1,6
IAG	10,2	10,6	-0,4
Iberdrola	22,2	21,0	1,3
Inditex	41,3	64,5	-23,3
Indra	24,3	21,5	2,9
Mapfre	18,9	31,8	-12,9
MásMóvil	4,6	19,6	-15,0
Mediaset	8,1	5,7	2,4
Meliá Hotels	15,3	10,3	5,0
Merlin Properties	11,3	6,9	4,4
Naturgy	11,6	34,9	-23,3
Red Eléctrica	4,2	4,4	-0,2
Repsol **	39,7	21,2	18,5
Siemens Gamesa	4,8	4,8	0,0
Telefónica **	20,2	20,3	-0,1
Viscofan	8,9	10,7	-1,8
IBEX 35	**18,2**	**18,5**	**-0,3**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2020.

*Acciona: Sueldos y salarios y asimilados.

** Repsol y Telefónica: Calculados a partir de los salarios medios por género ponderados por el número de personas de cada género.

Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios

Siguiendo el análisis de los apartados previos, en éste se analiza la retribución media de la alta dirección con respecto a los salarios medios en las empresas. Cabe recordar que las personas que componen los equipos de alta dirección son aquellas que dependen directamente de los consejos de administración pero sin pertenecer a estos consejos.

Los datos del conjunto de empresas del IBEX permiten observar una diferencia entre las remuneraciones medias de la alta dirección y los salarios medios representan de 23 puntos, significativamente inferior al dato del año anterior (26,2 puntos en 2018). Principalmente por el efecto del descenso de la retribución media de las personas que componen los equipos de dirección que desciende un 8% en el último año hasta una media de 933 mil euros por persona y año. Dicho esto, resulta interesante analizar a nivel de empresa dada la diversidad que se observa.

Las mayores diferencias salariales entre las remuneraciones de la alta dirección y la plantilla media se registran en Banco Santander (75,3 puntos), Inditex (70,5 puntos) o Telefónica (62,2 puntos). Las menores ratios se observan en AENA (3,2 puntos), Másmóvil (4,7 puntos) y Red Eléctrica (5 puntos).

Entre 2018 y 2019, la ratio se reduce en más de la mitad de las empresas. Destacan las reducciones de Inditex (-33 puntos), Másmóvil (-26,5 puntos), Ferrovial (-24,9 puntos) y Bankinter (-15,4 puntos). Por el contrario, aumenta llamativamente Meliá Hotels (14 puntos), Telefónica (14 puntos) y Cellnex (10,9 puntos).

En el análisis de las evoluciones de las remuneraciones en cada empresa, se puede señalar que en Inditex se ha reducido un 50% la remuneración variable a corto plazo de su alta dirección como consecuencia de la crisis provocada por la C0VID-19. En Másmóvil, por su parte la remuneración media de los equipos dirección se redujo un 84,9%, como ya se comentó en el apartado sobre remuneraciones, este descenso es consecuencia de la remuneración extraordinaria en 2018 a determinados miembros de su equipo directivo en ejecución de un plan de opciones sobre acciones; los salarios medios de la plantilla sin embargo, se mantuvieron relativamente estables. En Ferrovial, la reducción de la remuneración media de los altos directivos fue de un 34,3%, como ya se comentó anteriormente, esta variación está relacionada con una desvinculación de miembros del equipo directivo en 2018 y los costes derivados de ésta; por su parte los salarios medios de la plantilla se incrementaron un 5,1% de media. En Bankinter, disminuyeron las remuneraciones de estos equipos en un 61,2% como consecuencia de una retribución variable anual en 2018 que no se repitió en 2019; mientras que por otro lado, los salarios medios de la plantilla registraban un ligero descenso del 0,7%.

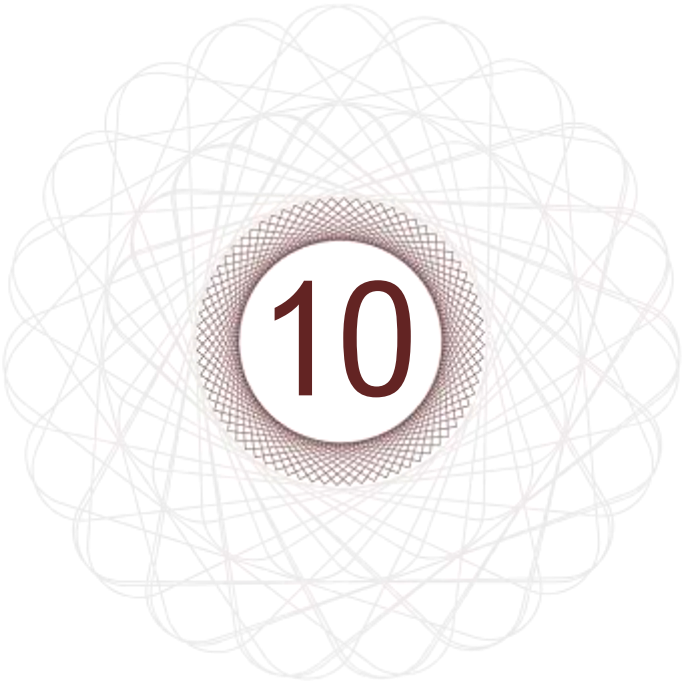
En el caso de Meliá Hotels, se refleja una remuneración variable a largo plazo (2,23 millones de euros) en 2019 que no se registró en el año anterior. Esto genera un aumento de la retribución media por persona de la alta dirección del 63,3%, frente a un incremento del 4,8% de los salarios medios. El aumento relevante de la ratio en Cellnex se explica por un importante crecimiento de la remuneración media de los equipos de alta dirección (un 116,3%), resultado

de la primera fase del plan de incentivos a largo plazo (ILP) plurianual de 2017-2019, mientras que el salario medio sigue también una tendencia ascendente pero con un menor ritmo, 11,1%.

Tabla 30: Ratio de la retribución de la alta dirección sobre el salario medio (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Variación
Acciona*	18,4	19,1	-0,8
Acerinox	10,3	12,3	-2,1
ACS	25,0	19,6	5,4
Aena	3,2	3,2	-0,1
Amadeus	14,8	13,9	0,9
Banco Sabadell	14,9	15,8	-0,9
Banco Santander	75,3	79,4	-4,1
Bankia	11,1	10,7	0,4
Bankinter	9,9	25,3	-15,4
BBVA	33,3	45,6	-12,2
Caixabank	15,1	17,3	-2,2
Cellnex	22,4	11,5	10,9
Cie Automotive	37,4	33,8	3,6
Colonial	9,2	7,3	1,9
Enagás	11,9	7,9	4,1
Ence	8,5	5,5	2,9
Endesa	10,8	13,7	-2,9
Ferrovial	18,0	42,9	-24,9
Grifols	15,1	14,8	0,2
IAG	19,0	29,2	-10,2
Iberdrola	37,1	35,7	1,4
Inditex	70,5	103,9	-33,4
Indra	20,7	21,7	-0,9
Mapfre	15,2	15,7	-0,5
MásMóvil	4,7	31,2	-26,5
Mediaset	7,6	5,6	2,0
Meliá Hotels	39,9	25,6	14,3
Merlin Properties	6,8	5,6	1,2
Naturgy	24,3	20,3	4,1
Red Eléctrica	5,0	5,2	-0,1
Repsol **	22,4	23,7	-1,3
Siemens Gamesa	17,1	18,9	-1,7
Telefónica **	62,2	48,0	14,2
Viscofan	5,9	6,2	-0,3
IBEX 35	**23,5**	**26,2**	**-2,7**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2020.
*Acciona: Sueldos y salarios y asimilados.
** Repsol y Telefónica: Calculados a partir de los salarios medios por género ponderados por el número de personas de cada género.



Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

Las empresas del IBEX 35 reflejan sus resultados consolidados en sus cuentas anuales. En este capítulo, se contrastan estos resultados[14] con las remuneraciones percibidas por los accionistas de estas empresas. Dichas remuneraciones se han examinado tomando como referencia el número de acciones en circulación a cierre del año contable (total de acciones excluyendo las acciones de autocartera)[15] y a los dividendos por acción repartidos[16], valorando estas acciones a su cotización a 31 de diciembre de cada año.

El indicador "retribución teórica del accionista" es el resultado de ambos, tanto el número de acciones como el dividendo por acción. Se denomina "teórica" debido a que se toman como referencia tiempos diferentes: para el número de acciones se toma el cierre del año contable, mientras que los dividendos pueden tener lugar a lo largo del año. Es posible por ello, que existan diferencias entre el número de acciones al cierre del año contable y de la emisión de dividendos.

Para el cálculo de la remuneración teórica del accionista se han tenido en cuenta los dividendos a cuenta de resultados, los dividendos extraordinarios procedentes de reservas e, incluso, los dividendos flexibles o "Script Dividend", incluyendo como dividendo el precio definitivo de compra.

[14] Analizados en el apartado sobre resultados consolidados.

[15] Dato procedente de los informes anuales del gobierno corporativo. Las fechas del año contable coinciden con el año natural salvo Siemens Gamesa, las cuales corresponden a 30 de septiembre de cada año e Inditex, que corresponde a 31 de enero del año siguiente.

[16] Para la obtención del dividendo se ha acudido al histórico de dividendos de las páginas web de las diferentes empresas y a los acuerdos de las juntas ordinarias de accionistas.

Tabla 31: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2018-2019) (Miles de euros)

	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución Tª R. Consolidado	
Empresa	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Acciona	397.502	372.457	105.452	190.234	27%	51%
Acerinox	-68.209	215.242	135.226	137.780	-	64%
ACS	715.668	1.261.162	554.999	585.621	78%	46%
Aena	1.445.675	1.327.751	0	1.039.500	0%	78%
Amadeus	1.122.500	1.036.100	241.373	505.965	22%	49%
Banco Sabadell	776.878	335.230	224.432	166.072	29%	50%
Banco Santander	8.116.000	9.315.000	3.321.937	3.731.595	41%	40%
Bankia	542.289	703.498	352.741	353.695	65%	50%
Bankinter	550.665	526.398	263.188	263.214	48%	50%
BBVA	4.345.000	5.227.000	1.730.370	1.721.364	40%	33%
Caixabank	1.708.000	2.040.308	418.482	1.016.366	25%	50%
Cellnex	-18.503	-17.742	26.608	21.420	-	-
Cie Automotive	314.051	437.485	95.460	79.980	30%	18%
Colonial	992.523	678.109	101.507	101.468	10%	15%
Enagás	427.928	463.327	418.381	364.793	98%	79%
Ence	11.498	131.671	12.392	64.358	108%	49%
Endesa	180.000	1.426.000	1.561.659	1.510.839	868%	106%
Ferrovial	259.000	-391.000	526.996	525.029	203%	-134%
Grifols	648.644	594.406	247.444	235.957	38%	40%
IAG	1.715.000	2.897.000	287.728	1.308.985	17%	45%
Iberdrola	3.879.911	3.388.535	2.535.078	2.197.837	65%	65%
Inditex	3.647.000	3.448.000	1.090.084	2.740.058	30%	79%
Indra	126.102	122.229	0	0	0%	0%
Mapfre	955.260	877.520	445.773	446.659	47%	51%
MásMóvil	93.212	60.504	0	0	0%	0%
Mediaset	213.762	200.326	0	103.142	0%	51%
Meliá Hotels	121.679	151.664	0	41.701	0%	27%
Merlin Properties	563.639	854.878	241.647	231.810	43%	27%
Naturgy	1.796.000	-2.596.000	1.329.309	1.282.648	74%	-49%
Red Eléctrica	718.491	704.489	567.032	530.758	79%	75%
Repsol	-3.789.000	2.359.000	1.389.561	1.398.977	-	59%
Siemens Gamesa	140.938	69.930	35.151	17.441	25%	25%
Telefónica	1.664.000	3.950.000	2.045.828	2.050.654	123%	52%
Viscofan	105.577	123.711	75.087	80.445	71%	65%
IBEX 35	**34.418.680**	**42.294.188**	**20.380.926**	**25.046.365**	**59%**	**59%**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2020.

En 2019, tal como se analiza en el apartado en el primer apartado, el resultado consolidado del conjunto de las empresas del IBEX 35 se redujo un 18,6%, pasando de 42,7 mil millones en 2018 a 34,4 mil millones en 2019. Una reducción similar se observa en términos agregados en las empresas en remuneración teórica de accionistas, que se ha reducido un 19% entre 2018 y 2019. Por lo que la proporción entre la retribución teórica de accionistas y el resultado consolidado se ha mantenido en el 59%.

Recordando el análisis de los resultados consolidados de cada una de las empresas cabe destacar que Banco Santander registra el resultado consolidado de mayor volumen, con más de 8 mil millones de beneficio y BBVA ocupa la segunda posición con 4,3 mil millones. Naturgy y Ferrovial pasaron de resultado negativo a positivo en 2019. Entre los resultados negativos destacan especialmente Repsol, Acerinox y Cellnex.

En lo que respecta a la retribución teórica para sus accionistas, cinco empresas (Aena, Indra, Másmóvil, Mediaset, y Meliá Hotels) no remuneraron a sus accionistas en 2019. Mientras que tres empresas remuneraron a sus accionistas a pesar de tener un resultado consolidado negativo. Especialmente llamativo es el caso de Repsol, que retribuyó a los suyos con 1,39 mil millones; Cellnex, a pesar de acabar por segundo año consecutivo con pérdidas, también lo hizo, con una suma algo superior a la del año precedente (26,6 millones); así como Acerinox, con 135,2 millones.

Entre las empresas con resultados consolidados positivos y poniéndolos en relación con la remuneración de su accionariado, destaca, de nuevo la remuneración teórica del Banco Santander (3,32 mil millones de euros). También Iberdrola (2,53 mil millones de euros), y Telefónica (2,04 mil millones). En el lado opuesto, con menor retribución teórica se encuentran Ence, con 12,4 millones, Cellnex, con 26,6 millones y Siemens Gamesa con 35,2 millones.

Al analizar la relación entre la retribución teórica y el resultado consolidado, destaca especialmente el caso de Endesa, empresa en la que la retribución teórica implica el 868% del resultado consolidado, seguida de Ferrovial (203%), Telefónica (123%) y Ence (108%), todas ellas con retribuciones a su accionariado superiores a su resultado consolidado. Además de aquellas que no repartieron remuneraciones, otras lo hicieron de manera muy contenida, como es el caso de Colonial (10%) o IAG (17%), ambas por debajo del 20%.

11

Contribución fiscal

En este apartado se muestra la evolución de la información publicada por las empresas del IBEX 35 en lo referido a su contribución fiscal. La publicación de esta información se encuentra motivada por la ley 11/2018 sobre información no financiera[17] en el apartado referido a la información sobre la sociedad. Igualmente, tiene su origen en las recomendaciones de la OCDE basadas en el proyecto BEPS, donde se recomienda una mayor transparencia con relación a la contribución fiscal de las empresas.

Este proyecto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting – Erosión de la base imponible y el traslado de los beneficios), pretende disuadir a las empresas de la búsqueda de planificaciones fiscales agresivas que estén orientadas a la elusión y evasión fiscal, dificultando que las empresas aprovechen desajustes normativos y vacíos legales para trasladar artificialmente beneficios a aquellas localizaciones donde existen tipos impositivos muy bajos o nulos.

En el ámbito europeo, la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal es una cuestión que se lleva trabajando bastante tiempo. En este sentido, se puede destacar el plan de acción de la Comisión Europea para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal (Comisión Europea, 2012). Entre los objetivos de este plan se puede señalar la mejora del cumplimiento de las obligaciones fiscales y la reducción del fraude y la evasión fiscal. Asimismo, el plan contiene acciones prácticas que pueden aportar resultados concretos a los Estados miembro. El plan se enmarca en la línea de trabajo que lleva desarrollando la UE en la lucha contra el fraude fiscal y que también contempla la cooperación administrativa en el ámbito de fiscalidad a través de una directiva en 2011 (DOUE, 2011) y que ha sido revisada en diferentes aspectos los últimos años (2014, 2015, 2016 y 2018).

En este sentido, las recomendaciones y normativa nacionales se han ido adaptando a estas normativas y recomendaciones internacionales. Así, se han ido modificando leyes como la Ley

[17] Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

del Impuesto de Sociedades, la Ley de sociedades de capital o los códigos de buenas prácticas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Uno de los últimos cambios que aporta una mayor transparencia en la información fiscal de las empresas ha sido la aprobación en 2018 de la ley que regula la información no financiera y diversidad. En ella se fomenta que las empresas informen de determinadas cuestiones bien dentro de sus informes de gestión consolidados o bien de modo separado. En el ámbito de la transparencia fiscal, las empresas deben informar de "los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas".

En línea con estas recomendaciones y normativa, las 35 empresas del índice informan sobre su contribución fiscal durante el año 2019. De estas empresas, 33 de ellas muestran una información global mientras que 27 reflejan su contribución fiscal en España.

Esta información fiscal no se ofrece en todos los casos de un modo homogéneo. En algunas ocasiones se alude al gasto reconocido por impuesto de sociedades en las cuentas anuales, mientras que en otras se ofrece la cifra de impuestos sobre beneficios pagados.

Considerando las 33 empresas de las que se ha encontrado información sobre su contribución fiscal por impuestos por beneficios a nivel mundial, esta ha sido de 13.443 millones de euros, inferior al del año anterior (-499 millones de euros).

Todas estas empresas tienen una contribución positiva, bien se trate de gasto reconocido o pago efectuado, a excepción de Mediaset, que informa de un ingreso de 5,3 millones de euros en 2019, tras la compensación de bases imponibles negativas, deducciones, bonificaciones y retenciones.

Entre las empresas con una mayor contribución por impuestos sobre beneficios en el ámbito mundial se pueden señalar Banco Santander (2.951 millones de euros), BBVA (2.053 millones), Inditex (1.203 millones), Repsol (1.166 millones), todas ellas con contribuciones superiores a mil millones de euros. En el lado opuesto destacan Másmóvil (4,9 millones de euros) o Merlin Properties (18 millones de euros), todas ellas con un gasto o pago por impuesto de sociedades inferior a 20 millones de euros en 2019.

La empresa donde se ha producido un mayor incremento respecto al año anterior ha sido Banco Sabadell (225 millones de euros), seguida de Naturgy (130 millones) e Inditex (116 millones, todas ellas con aumentos superiores a 100 millones de euros). En lado opuesto se sitúan empresas como Repsol (-589 millones de euros) o Banco Santander (-507 millones), donde su contribución fiscal a nivel mundial ha descendido por encima de los 500 millones de euros respecto al año 2018.

Tabla 32: Contribución por Impuestos por beneficios en el mundo (millones de euros) (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Var.
Acciona	44,0		
Acerinox	115,8	89,7	26,1
ACS	208,2	301,8	-93,7
Aena	432,1		
Amadeus	322,1	346,7	-24,6
Banco Sabadell	264,5	38,9	225,6
Banco Santander	2.951,0	3.458,0	-507,0
Bankia	213,4	222,7	-9,3
Bankinter	125,5	198,5	-72,9
BBVA	2.053,0	2.219,0	-166,0
Caixabank	375,0		
Cellnex	24,9	20,2	4,7
Cie Automotive	58,8	66,9	-8,1
Colonial	22,3	26,2	-4,0
Enagás	112,1	123,1	-11,0
Endesa**	431,0	329,0	102,0
Ferrovial	144,0	128,0	16,0
Grifols	122,6	127,9	-5,3
IAG	119,0	343,0	-224,0
Iberdrola	797,0	887,0	-90,0
Inditex	1.203,0	1.087,0	116,0
Indra	36,5	-16,7	53,2
Mapfre	430,8	529,3	-98,5
MásMóvil	4,9	6,8	-2,0
Mediaset **	-5,3	-10,3	5,1
Meliá Hotels	28,3	15,8	12,5
Merlin Properties	18,0		
Naturgy	393,0	263,0	130,0
Red Eléctrica	230,0	232,0	-2,0
Repsol	1.166,0	1.755,0	-589,0
Siemens Gamesa	191,0	103,0	88,0
Telefónica	786,0	1.027,0	-241,0
Viscofan**	24,5	23,6	0,9
IBEX 35 *	**13.443**	**13.942**	**-499**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2020.
* IBEX 35: Agregado de las empresas que ofrecen datos.
**Endesa: Impuesto sobre beneficios satisfechos por el grupo fiscal (Enel) en España.
**Mediaset: Compensaciones de bases imponibles negativas.
** Viscofan: Gasto por impuesto sobre las ganancias en España.

Tomando en consideración únicamente a aquellas que, bien únicamente tienen presencia en España o que desagregan sus datos para España, resulta un total de 27 empresas, lo que supone una contribución agregada de 2.401 millones de euros en 2019, inferior al año anterior en mil millones de euros. Se ha incluido en este grupo igualmente a Telefónica, aunque los datos que aporta se corresponden con Europa

Tabla 33: Contribución por Impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2018-2019)

Empresa	2019	2018	Var
Acerinox	32,6		
ACS	-154,4	117,1	-271,5
Amadeus	153,8	94,4	59,4
ArcelorMittal	6,4	17,8	-11,3
Banco Sabadell	236,8	-26,7	263,5
Banco Santander	-271,0	464,0	-735,0
Bankia	213,1	222,7	-9,6
Bankinter	117,5	178,6	-61,1
BBVA	226,0	307,0	-81,0
Caixabank	311,0		
Cellnex	1,6	1,6	0,0
Cie Automotive	8,2	6,9	1,3
Ence**	1,4		
Endesa**	13,0	12,0	1,0
Ferrovial	15,0	9,0	6,0
Grifols	3,1	1,8	1,3
IAG	-71,0	92,0	-163,0
Iberdrola	367,0	589,0	-222,0
Indra	10,3	12,5	-2,2
Mapfre	139,9	189,4	-49,5
Meliá Hotels	5,3	-14,3	19,6
Merlin Properties	14,8		
Naturgy	230,0	62,0	168,0
Red Eléctrica	195,0		
Repsol	243,0	775,0	-532,0
Siemens Gamesa	6,0	2,0	4,0
Telefónica**	347,0	290,0	57,0
IBEX 35 *	**2.401**	**3.404**	**-1.002**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2020.
* IBEX 35: Agregado de las empresas que ofrecen datos.
**Endesa: impuesto sobre sociedades satisfechos a la Hacienda Pública en España.
** Ence: Se corresponde con el impuesto de sociedades en España.
**Telefónica: Se corresponde con el impuesto de sociedades en Europa.

Del conjunto de 27 empresas de las que hay datos sobre su contribución fiscal en España (gasto reconocido o pago efectuado por impuesto de sociedades), hay tres empresas que en 2019 reconocen un ingreso o cobro por esta partida, Banco Santander (271 millones de euros), ACS (154 millones de euros) e IAG (71 millones de euros). Las empresas con una mayor contribución por impuesto de sociedades en España son Iberdrola (367 millones de euros), seguida de Telefónica (347 millones) y Caixabank (311 millones) todas ellas con contribuciones superiores a 300 millones de euros. En el lado opuesto se sitúan Ence (1,4 millones de euros), Cellnex (1,6 millones de euros) y Grifols (3,1 millones de euros), todas ellas con gastos o pagos inferiores a 5 millones de euros.

Al analizar las variaciones interanuales, los mayores incrementos en la contribución fiscal en España han sido los registrados en Banco Sabadell (263 millones de euros), seguida de Naturgy (168 millones), ambas con ascensos superiores a 100 millones de euros entre 2018 y 2019. Por el contrario en Banco Santander (-735 millones de euros), Repsol (-532 millones), ACS (-272 millones), Iberdrola (-222 millones), o IAG (-163 millones), se ha generado un descenso de su contribución fiscal en España en el último año superior a 100 millones de euros.

12

Auditorías

En este capítulo se analizan las variaciones de las empresas auditoras del IBEX 35, para ello se atiende al número de empresas auditoras y al número de años continuados que llevan auditando a las empresas del IBEX 35. Cabe señalar que en este análisis no se incluye la empresa ArcelorMittal, por lo que son 34 empresas las analizadas.

Tabla 34: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2018-2019)

Auditoras	2019		2018	
	n	%	n	%
PWC	11	32,4%	12	35,3%
KPMG*	8	23,5%	7	20,6%
Deloitte	7	20,6%	8	23,5%
E&Y	7	20,6%	6	17,6%
KPMG + Grant Thornton*	1	2,9%	1	2,9%
TOTAL	**34**	**100%**	**34**	**100%**

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.
*Grifols ha sido auditada (en sus cuentas individuales) por dos empresas en los años 2018 y 2019 (KPMG y Grant Thornton).

En conjunto son cinco las empresas (Deloitte, E&Y, PWC, KPMG y Grant Thornton) que auditan a las grandes empresas del IBEX 35. Atendiendo al número de empresas auditadas destaca PWC (PriceWaterHouseCoopers) con 11 empresas, seguida de KPMG con 9 empresas (una de ellas auditada junto con Grant Thornton), Deloitte con 7 empresas y E&Y con 7 empresas.

Tabla 35: Años continuados de auditoría por empresa (2019).

Empresa	Sociedad	Grupo
Acciona	3	3
Acerinox	3	3
ACS*	1	1
Aena	3	3
Amadeus*	1	1
Banco Sabadell	37	35
Banco Santander	4	4
Bankia	7	7
Bankinter	4	4
BBVA	3	3
Caixabank	2	2
Cellnex	7	7
Cie Automotive	18	18
Colonial	3	3
Enagás	4	4
Ence	9	9
Endesa	9	9
Ferrovial	10	10
Grifols**	29	29
IAG	10	10
Iberdrola	3	3
Inditex	8	8
Indra	4	4
Mapfre	5	5
MásMóvil	14	8
Mediaset	3	3
Meliá Hotels*	1	1
Merlin Properties	6	6
Naturgy	2	2
Red Eléctrica	7	7
Repsol	2	2
Siemens Gamesa	6	6
Telefónica	3	3
Viscofan	3	3
IBEX 35	**7**	**7**

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo de las empresas, 2020.

* Cambian de auditora en el último año.

**Grifols ha sido auditada (en sus cuentas individuales) por dos empresas en los años 2018 y 2019 (KPMG y Grant Thornton).

En 2019, hay un total de tres empresas que han cambiado de empresa auditora respecto al año anterior. Dichas empresas son ACS, Amadeus y Meliá Hotels, las cuales cambian de Deloitte a KPMG, de Deloitte a E&Y y de PWC a Deloitte, respectivamente. Además, cabe destacar que este año como el anterior, la empresa Grifols ha sido auditada, en el caso de sus cuentas individuales conjuntamente por empresas distintas, KPMG y Grant Thornton.

Analizando las empresas del IBEX 35 individualmente, destaca el Banco Sabadell, en primer lugar, por ser el grupo con la duración más prolongada con su empresa auditoria (37 años), y, en segundo lugar, existe una variación entre el número de años que PWC lleva auditando la sociedad dominante del Banco Sabadell, (37 años) y el grupo empresarial en su conjunto (35 años).

A continuación del grupo Banco Sabadell, otros de los grupos que destacan por una duración prolongada con la misma empresa auditora son Grifols, la cual lleva siendo auditada por KPMG 29 años; Cie Automotive quien lleva siendo auditada por PWC 18 años y Másmóvil quien lleva siendo auditada por KPMG 14 años.

A pesar de los cambios de empresa responsable en la auditoría de las empresas del IBEX 35 se ha mantenido el promedio de años continuados que las empresas del IBEX 35 trabajan con la misma empresa auditora, siendo la media en 2019 de 7 años, misma cifra que el año anterior.

Cabe recordar que la ley de auditoría de cuentas (22/2015) en su artículo 40 indica que la duración de la relación entre la empresa auditoria y la empresa auditada, no debería ser superior a diez años, existiendo la posibilidad de prorrogar esta relación por un periodo adicional de cuatro años, entrando en vigor esta ley en junio de 2016 y para los ejercicios económicos iniciados a partir de esa fecha.

Facturación

En las memorias anuales, las empresas del IBEX 35 informan sobre los importes pagados a las empresas de auditorías por los servicios de auditoría, tanto los referidos a la empresa auditora principal[18] como los correspondientes a otras empresas. Se distinguen varios importes, por un lado, los vinculados a los servicios de auditoría y verificación; y, por otro lado, los de otros servicios no relacionados con la auditoría, como pueden ser la supervisión, el asesoramiento fiscal y otros servicios no relacionados directamente con la auditoría.

En 2019, las cuentas anuales de las empresas del IBEX 35 señalan que los costes agregados en conceptos de auditoría y otros servicios no relacionados ascienden a un total de 549 millones de euros, es decir, se ha producido un incremento del 2% respecto a 2018, cuando el importe total fue de 538 millones de euros.

[18] Se incluyen los gastos de auditoría facturados por las grandes empresas auditoras, comprendiendo aquellos referidos tanto a la filial española de la auditora como su matriz internacional.

Tabla 36: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2018-2019) (en miles de euros)

	Principal		Terceros		Total	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Auditoría	275.333	271.731	9.798	8.006	285.131	279.737
Otros Servicios	14.234	16.328	250.056	242.725	264.290	259.053
Total	**289.567**	**288.059**	**259.854**	**250.731**	**549.421**	**538.790**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.

De este valor agregado resalta que el 53% de la facturación se deriva de la facturación de las principales empresas (PWC, Deloitte, E&Y, KPMG y Grant Thornton), mientras que un 47% restante se derivó de la facturación de otras terceras empresas. Igualmente del total de servicios facturados se pueden diferenciar los servicios de auditoría y verificación y otros servicios vinculados al asesoramiento fiscal y otros servicios no relacionados con la auditoría. Así, los servicios de auditoría y verificación suponen un 52% del total facturado, mientras que los servicios no relacionados con la auditoría suponen el 48%.

Tomando en consideración, la facturación de las empresas principales (289 millones de euros), la mayor parte se corresponde con los servicios de auditoría (275 millones, que representa un 95% de facturación de estas empresas), mientras que una parte inferior (14 millones de euros) está relacionada con otros servicios. En el caso de las terceras empresas auditoras esta tendencia se invierte siendo mayor la facturación correspondiente a los servicios no relacionados con la auditoría (250 millones de euros) y menor la correspondiente a servicios de auditoría y verificación (10 millones de euros).

Tabla 37: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2018-2019) (en porcentaje)

	Principal		Terceros		Total	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Auditoría	95	94	4	3	52	52
Otros Servicios	5	6	96	97	48	48
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.

Tomando en consideración los servicios de auditoría prestados por la empresa PWC a las empresas del IBEX 35, se puede señalar que esta empresa auditó en 2019 a un total de 11 empresas del IBEX 35, una empresa menos que el año anterior, debido a que Meliá Hotels ha

pasado a ser auditada por Deloitte. Este descenso en el número de empresas no ha supuesto, sin embargo, una caída en la facturación de la empresa auditora, sino que ha aumentado ligeramente, pasando de 150 millones de euros en 2018 a 154 millones de euros en 2019, es decir, un incremento relativo de un 3,2%. La mayor parte de esta facturación se corresponde con servicios de auditoría y relacionados (96,6%), mientras que el 3,4% restante corresponde con servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados directamente con la auditoría. Como el año anterior, cabe resaltar que la facturación correspondiente al Banco Santander supone un gran porcentaje (70,2%) sobre la facturación del conjunto de empresas del IBEX auditadas por PWC en 2019.

Tabla 38: Empresas auditadas por PWC según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros)

	Auditoría		Otros Servicios		Total	
Empresa	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Acerinox	876	825	75	74	951	899
Banco Sabadell	7.915	7.147	134	575	8.049	7.722
Banco Santander	105.600	98.900	3.023	4.300	108.623	103.200
Bankinter	1.643	1.109	204	124	1.847	1.233
Caixabank	3.817	3.762	1.157	1.100	4.974	4.862
Cie Automotive	1.467	1.485	519	790	1.986	2.275
Colonial	810	932	53	47	863	979
Ence	197	178	6	137	203	315
Meliá Hotels*	-	1.165	-	239	-	1.404
Repsol	7.800	7.300	0	200	7.800	7.500
Telefónica	18.720	19.110	0	0	18.720	19.110
Viscofan	620	590	4	6	624	596
Total	**149.465**	**142.503**	**5.175**	**7.592**	**154.640**	**150.095**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.
* Ha cambiado en el último año de empresa auditora.

Las siete empresas auditadas por Deloitte en 2019 registraron una facturación total de 20 millones de euros, un 40% menos que en 2018, cuando la facturación fue de 33,7 millones de euros. Esta caída se explica debido al cambio de empresa auditora de ACS y Amadeus (coincidiendo con las empresas que mayor porcentaje de facturación aportaban a Deloitte), las cuales fueron auditadas en 2018 por Deloitte y en 2019 por KPMG y E&Y, respectivamente. Por su parte, Meliá Hotels es auditada en 2019 por Deloitte, siendo auditada el año anterior por PWC. Por otro lado, el 97% de la facturación de Deloitte proviene de servicios de auditoría y relacionados, mientras que la parte restante corresponde a servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados con la auditoría. Del total de facturación relativa a empresas del IBEX 35 de Deloitte en 2019, el 65% proviene de Inditex y Ferrovial (Tabla 39).

La empresa auditora KPMG auditó en 2019 a nueve de las empresas del IBEX 35, una más que el año anterior, al cambiar ACS de empresa auditora en 2019. Respecto al importe total de facturación cabe destacar que se ha incrementado en un 10% respecto al año anterior, siendo en 2018 de 79,7 millones de euros y en 2019, de 87,6 millones de euros. De estos, 82,9 millones de euros (95%) derivan de servicios de auditoría y servicios relacionados, y la parte restante de otros servicios. Cabe destacar que las empresas BBVA e Iberdrola agrupan el 67% de la facturación total de KPMG a empresas del IBEX 35 (Tabla 40).

Tabla 39: Empresas auditadas por Deloitte según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros)

	Auditoría		Otros Servicios		Total	
Empresa	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
ACS*	-	11.561	-	1.178	-	12.739
Amadeus*	-	2.900	-	1.224	-	4.124
Cellnex	2.263	1.312	97	105	2.360	1.417
Ferrovial	4.800	4.600	200	254	5.000	4.854
Inditex	8.100	7.000	100	100	8.200	7.100
Indra	2.112	2.385	35	105	2.147	2.490
Mediaset	305	255	64	43	369	298
Meliá Hotels*	1.234	-	199	-	1.433	-
Merlin Properties	735	662	0	12	735	674
Total	**19.549**	**30.675**	**695**	**3.021**	**20.244**	**33.696**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.
* Han cambiado en el último año de empresa auditora.

Tabla 40: Empresas auditadas por KPMG según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros)

	Auditoría		Otros Servicios		Total	
Empresa	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Acciona	4.231	4.146	1.433	2.123	5.664	6.269
ACS*	5.927	-	2.656	-	8.583	-
Aena	253	240	149	154	402	394
BBVA	29.600	27.600	300	328	29.900	27.928
Grifols**	5.816	5.373	55	460	5.871	5.833
Iberdrola	26.248	28.390	0	0	26.248	28.390
Mapfre	9.310	9.750	10	20	9.320	9.770
MásMóvil	893	634	34	0	927	634
Red Eléctrica	658	407	40	65	698	472
Total	**82.936**	**76.540**	**4.677**	**3.150**	**87.613**	**79.690**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.
* Han cambiado en el último año de empresa auditora.
** Grifols ha sido auditada por KPMG y Grant Thornton en sus cuentas individuales en 2018 y 2019.

Por último, E&Y ha realizado auditorías en siete de las empresas del IBEX 35, una más que el año anterior al incorporarse Amadeus, que el año anterior estaba auditada por Deloitte. En 2019, su importe de facturación ha sido de 27 millones de euros, lo que implica un incremento del 10% respecto a 2018, donde el importe fue de 24,5 millones de euros. En lo que se refiere a la distribución de los conceptos de facturación, el 91% de esta se deriva de servicios de auditoría y relacionados con ésta, mientras que una parte menor corresponde con servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados con la auditoría. Tomando como referencia la totalidad de su facturación a empresas del IBEX 35, el 26% de su facturación proviene de IAG.

Tabla 41: Empresas auditadas por E&Y según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2018-2019) (miles de euros)

	Auditoría		Otros Servicios		Total	
Empresa	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Amadeus*	1.900	-	1.205	-	3.105	-
Bankia	2.149	2.240	392	892	2.541	3.132
Enagás	1.404	1.359	0	20	1.404	1.379
Endesa	3.595	3.904	10	0	3.605	3.904
IAG	5.275	5.468	1.895	932	7.170	6.400
Naturgy	4.468	4.482	185	721	4.653	5.203
Siemens Gamesa	4.592	4.560	0	0	4.592	4.560
Total	**23.383**	**22.013**	**3.687**	**2.565**	**27.070**	**24.578**

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2020.
* Ha cambiado en el último año de empresa auditora.

13

Principales resultados

El presente informe ha permitido analizar algunos indicadores relacionados con el buen gobierno y la actividad de las empresas que componen el IBEX 35 en el año 2019[19]. En él se ha recopilado gran cantidad de información de este conjunto de empresas y se ha pretendido sistematizarla para poder analizarla.

Este resumen ejecutivo condensa la información del informe: se examina la información ofrecida por las empresas y se valora su homogeneidad para saber hasta qué punto ésta permite realizar comparaciones a lo largo del tiempo y entre las diferentes empresas. En este sentido, se presenta información sobre algunos indicadores como la evolución de las plantillas y consejos de administración y equipos de alta dirección, así como la los cambios en sus remuneraciones.

Como referencia se han consultado los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos de administración, que las empresas comunican a la Comisión Nacional del Mercado de Valores. También, las memorias de las cuentas anuales consolidadas, informes anuales de las empresas, memorias de responsabilidad corporativa o los informes de gestión consolidados, que incluyen los estados de información no financiera. Además, se ha acudido al registro histórico de dividendos publicado por cada empresa en su página web para conocer la remuneración al accionista. Para poder calcular la valoración económica de esta remuneración de acciones, se ha examinado la última cotización bursátil de cada año de estas empresas utilizando para ello la información ofrecida por Bolsas y Mercados Españoles (BME).

A continuación se recogen los principales resultados del informe, siguiendo la estructura seguida en el mismo.

[19] Las empresas que se han analizado en este informe son las que componen el IBEX 35 a 31 de diciembre de 2018, con la excepción de ArcelorMittal, que se ha excluido por falta de información en una gran parte de indicadores. La información consultada ha sido la proveniente de las distintas empresas a cierre de los años contables de 2018 y 2019, que para la mayor parte de las empresas corresponde con el año natural, a excepción de Inditex (31 de enero de cada año -2019 y 2020-) y de Siemens Gamesa (30 de septiembre de cada año -2018 y 2019-).

Sobre la información publicada

Se constatan avances en la información publicada aunque aún existe margen de mejora en la homogeneidad de la información y en el acceso a los datos disponibles.

En este sentido, en relación a la homogeneidad y comparabilidad de la información, se puede resaltar que la información obtenida de la CNMV, tales como los informes de anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos, es la que permite una mayor comparación para el conjunto de las empresas del IBEX 35.

Uno de los objetivos del informe, como ya se ha comentado, es el análisis de la remuneración de las diferentes esferas de la empresa, para lo que es imprescindible la información relativa a la composición de los consejos de administración y de los equipos de alta dirección y de las remuneraciones de ambos, por lo que se ha decidido excluir a ArcelorMittal de los indicadores relativos a esta información, aunque sí se ha incluido a ArcelorMittal España en algunos indicadores relativos a las plantillas de la empresa, dado que sí se han podido obtener en su memoria de responsabilidad.

En relación a la información disponible y su comparabilidad, se constata una mejora en el tratamiento de la información así como una mayor homogeneidad en ésta. Se puede hablar de varios niveles de homogeneidad. En un primer nivel se encontraría la información obtenida de los informes de gobierno corporativo y de remuneración del consejo.

Un menor grado de homogeneidad muestran los datos referidos a las plantillas aunque con una mejora importante respecto a otros informes anteriores especialmente a las desagregaciones por género, edad, o tipo de contrato y jornada, así como las referidas a la cobertura de la negociación colectiva.

Con un menor comparabilidad se pueden agrupar los datos relativos a la salud laboral (índice de gravedad e índice de frecuencia), donde las empresas utilizan diferentes fórmulas de cálculo. Igualmente, la brecha salarial y salarios medios diferenciados por género muestra una débil comparabilidad, debido a las diversas fórmulas para el cálculo de la brecha y las partidas salariales utilizadas para el cálculo de las diferencias salariales (salario base, complementos, salario variable, ...).

Por otro lado, se encuentran los datos relativos a la información fiscal donde existe cierto margen de mejora en la transparencia y desagregación por país. Esta situación refleja la necesidad de desarrollar y acordar indicadores medidores de desempeño (Key Performance Indicators –KPIs-) concretos que permitan aumentar la transparencia y comparabilidad de estas cuestiones.

Asimismo, cabe señalar el impacto que ha tenido en esta mejora la reciente normativa sobre información no financiera. Así, la ley sobre información no financiera y diversidad (Ley 11/2018), que surge por trasposición de la directiva europea sobre divulgación de información financiera (Directiva 2014/95/UE), señala que las empresas de unas determinadas características, entre las que se encuentran las empresas del IBEX 35, deben incluir un Estado de información no financiera dentro del informe de gestión consolidado.

Según dicha ley, estos estados de información no financiera deben incluir información sobre diferentes aspectos: I) cuestiones medioambientales, II) cuestiones sociales y relativas al personal, III) sobre el respeto de los derechos humanos, IV) relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno, V) sobre la sociedad, y cualquier otra información que sea significativa.

En relación a la información encontrada

En el apartado sobre resultados, todas las empresas informan de sus resultados en sus cuentas anuales consolidadas y todas lo hacen de un modo relativamente homogéneo, pudiéndose comparar el último año con el año precedente y permitiendo la comparación entre empresas.

En relación a las plantillas, se encuentra una mejora en la información aportada respecto a años anteriores. Cabe señalar que, aunque las recomendaciones de la *Global Reporting initiative* (GRI), para la elaboración de informes de sostenibilidad, indica en la recomendación para el contenido 405-1.b que es preceptivo indicar el porcentaje de empleados por categoría laboral en función del sexo, los grupos de edad (menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años) y otros indicadores de diversidad cuando proceda; la Ley de información no financiera (11/2018) indica que las empresas deben publicar información relativa a estos datos en número[20]. Por lo que se propone que, siguiendo la normativa española, las empresas del IBEX 35 deberían aportar los datos relativos a las plantillas en números totales a final de año fiscal.

En relación al género, las 35 empresas analizadas informan del volumen de sus plantillas de un modo diferenciado. Sin embargo, queda margen de mejora en la homogeneidad de los datos, dado que la mayor parte informa de esta desagregación sobre la plantilla final, salvo una empresa (Meliá Hotels) que aporta esta información sobre la plantilla media. Así mismo, en la mayoría de las ocasiones se hace referencia al número de personas, salvo dos empresas que ofrecen estos datos en porcentaje sobre el total de la plantilla (ACS e IAG). Por lo que sería deseable un mayor avance en el desarrollo de homogeneidad y comparabilidad en datos publicados.

La desagregación por *edad* es igualmente realizada por las 35 empresas de algún modo u otro. Sin embargo, solamente se han encontrado datos con grupos de edad relativamente comparables para 29 empresas. Se ha tomado como referencia para las comparaciones las franjas de edad señaladas por ese conjunto de empresas: menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años. Esta información muestra una mayor heterogeneidad que la diferenciación por género, ya que, en ocasiones, se ofrece el dato en porcentaje y, en otras ocasiones, en número de personas, igualmente no siempre se utilizan los mismos umbrales para diferenciar los grupos de edad. Por esta razón sería conveniente establecer un criterio homogéneo a la hora de aportar los datos relativos a los grupos de edad para poder disponer de datos comparables según las diversas franjas de edad. Cabe recordar el estándar para la

[20] "número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor". Ley 11/2018.

elaboración de informes de sostenibilidad, *Global Reporting Initiative* (GRI) de Naciones Unidas, cuyas directrices para la elaboración del indicador 401-1 relativo a nuevas contrataciones recomienda la utilización de los grupos de menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años.

Este año, de modo adicional al informe del año anterior, se ha incorporado referencias a la plantillas con algún tipo de discapacidad, así 35 empresas aportan información relativa a la inclusión de personas con capacidades diversas en sus plantillas. La normativa española hace referencia a la inclusión de personas con discapacidad en las plantillas, no así la normativa de otros países. Por lo que algunas empresas suelen hacer referencia a esta inclusión al mostrar informaciones de sus plantillas en España pero no así al ofrecer la información relativa a las plantillas en otros países. Esta información aportada es heterogénea y en ocasiones se ofrece en porcentaje en lugar de en número de personas (3 empresas).

Nuevamente 35 empresas informan de sus plantillas por *ámbito geográfico* en 2019, una más que el año anterior. En la mayoría de las ocasiones se realiza esta distinción sobre la plantilla final, aunque en otras se realiza sobre la plantilla media; bien sea en datos absolutos o bien en porcentaje sobre el conjunto de la plantilla (Acerinox, Colonial o IAG). Otras empresas como Amadeus o Cellnex, indican que sus datos relativos a 2018 y 2019 no son completamente comparables debido a las modificaciones en su perímetro. En esta ocasión al igual que en ediciones anteriores se ha optado por diferenciar entre plantilla en España y plantilla en el extranjero. Una técnica utilizada para el tratamiento de las plantillas en el extranjero es indicar los países donde tienen una mayor presencia, agrupando en áreas geográficas aquellos países en los que esta presencia es menor.

Todas las empresas del IBEX 35 informan de algún modo del *tipo de contratación* que realiza aunque no todas informan de igual modo: algunas de ellas aportan los datos de contratación (indefinido/temporal) en porcentaje sobre el conjunto de la plantilla (BBVA, Enagás o Inditex), mientras que el resto aporta los datos en número de personas. En esta ocasión, en dos empresas (Amadeus e Indra) se ha encontrado información para España en lugar de para la totalidad de la plantilla, independientemente del territorio. Por esta razón, se propone que exista una homologación de indicadores KPIs, que permita establecer comparaciones entre empresas. Dado que la mayor parte de las empresas aporta sus datos en número de personas, sería recomendable que el conjunto de empresas publicase la información en ese formato.

Un conjunto de 34 empresas muestra una información relativamente comparable en relación a la plantilla por *tipo de jornada*. La empresa que no aporta información lo justifica en por el reducido número de contratos con jornada parcial en España (Banco Sabadell). En este sentido, se detecta una mejora de la información publicada respecto a años previos, sin embargo esta mejora es limitada por la falta de estandarización en el formato de publicación, dado que en cuatro empresas se publica el dato en porcentaje y en otras cuatro el dato se refiere únicamente a las personas con contrato indefinido. Se sugiere que esta información se aporte, en línea con

la ley 11/2018[21], en número de personas y referido al total de la plantilla, no únicamente a las personas con contrato indefinido, siempre que esto sea posible.

Todas las empresas (35 empresas) informan de algún modo del tipo de *cobertura de la negociación colectiva*. No obstante, la información ofrecida no es homogénea. En algunos casos se hace mención al porcentaje de cobertura y en otros al número de personas cubiertas; en otras ocasiones sólo se realizan alusiones genéricas a la negociación colectiva o a la libertad de asociación y representación, pero sin incluir el alcance de ésta. Respecto al alcance, en ocasiones se menciona que el porcentaje está referido al conjunto de las plantillas, mientras que en otras se mencionan determinados colectivos que quedan fuera de su efecto. Así mismo, el indicador (ya sea en número o porcentaje) hace referencia en mayor medida al conjunto del grupo empresarial (7 empresas[22]), sin embargo, hay otras empresas que reflejan también las diferentes tasas de cobertura por países (24 empresas)[23] o por empresa dentro del grupo (Acerinox, ArcelorMittal España y Mediaset).

Por último, cabe resaltar que es menor el número de empresas que informa sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España en 2018 (28 empresas) respecto al global de la empresa. Cabe resaltar que la ley de información no financiera (11/2018) indica que se deben publicar datos relativos al "porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país"; sin embargo, las recomendaciones de la GRI para la elaboración del contenido 102-41 de los informes de sostenibilidad indica que se deben publicar los datos relativos al "porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.". En este sentido, sería recomendable la publicación tanto los datos relativos a la cobertura de la negociación colectiva del conjunto de la plantilla como los de los diferentes países donde la empresa opera; siendo especialmente recomendable realizar esta diferenciación por país en aquellos países en los que estos derechos están en riesgo según la Confederación Sindical Internacional.

Ligado al análisis de las plantillas, en esta edición, se ha incluido la evolución de unos indicadores relacionados con la salud laboral. Los tres indicadores escogidos han sido la cobertura de trabajadores cubiertos por comités de seguridad y salud y dos índices relacionados con la accidentalidad (índice de gravedad e índice de frecuencia). Cabe señalar que existe una gran heterogeneidad en estos datos. En el caso del porcentaje de plantilla cubierta por comités de seguridad y salud laboral se ha encontrado información de algo más de la mitad de las empresas (19 empresas), y de éstas, un número importante (6 empresas) reconoce que el indicador hace referencia únicamente a la plantilla en España. Situación similar sucede con los índices de gravedad y frecuencia de los accidentes. Existe una mayor publicación por parte de

[21] Le ley 11/2018 especifica indicar "el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional"

[22] Por ejemplo, Acciona, Aena, Amadeus, Bankia, Caixabank, Ence, IAG, Meliá Hotels, Merlin Properties, Siemens Gamesa y Técnicas Reunidas, aportan dato de cobertura de negociación colectiva para el conjunto del grupo, pero no se ha encontrado diferenciado por países.

[23] Se ha encontrado datos de tasa de cobertura de la negociación colectiva diferenciados por países por ejemplo en ACS, Banco Sabadell -dato para España-, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Inmobiliaria Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red eléctrica –dato para España-, Repsol, Telefónica y Viscofan. En Grifols por su parte se indica los países con negociación colectiva pero sin indicar el porcentaje de cobertura.

las empresas (30 empresas), sin embargo existe una escasa posibilidad de comparación debido a la variedad de fórmulas que se utilizan para su cálculo.

Junto con los datos de salud laboral, en esta edición se han añadido dos indicadores relativos al medio ambiente. Así, se ha examinado el número de empresas que han desarrollado un sistema de gestión medioambiental y la totalidad de empresas del IBEX ha incorporado un sistema de gestión en temas relacionados con el medio ambiente, bien de modo exclusivo o bien se han incorporado estas cuestiones al sistema de gestión propio de la empresa. Igualmente, se ha acudido a analizar la huella de carbono de estas empresas, resultando que la totalidad (35 empresas) hacen referencias a sus emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero en toneladas de CO2 equivalentes. Sin embargo, a la hora de analizar estas emisiones algunas empresas consideran las emisiones de alcance 1, 2 y 3 y otras sólo las de alcance 1 y 2. Igualmente algunas ofrecen datos agregados mientras que otras ofrecen datos desagregados por tipo de alcance.

La información relativa a los *consejos de administración*, tanto su tamaño, composición por género y tipo de consejero, así como la información relativa a la *alta dirección*, es bastante robusta y tiene una gran homogeneidad, dado que las empresas publican esta información en los informes anuales de gobierno corporativo siguiendo la guía de buen gobierno de la CNMV en el modo de publicación de esta información. También se muestra una transparencia y homogeneidad similar en la información relativa a las remuneraciones de los primeros ejecutivos, el conjunto del consejo de administración y la alta dirección. También existe una gran homogeneidad en la información relacionada con las acciones y la remuneración al accionista que se puede consultar en los informes anuales de gobierno corporativo y en las páginas web de las empresas respectivamente. Igualmente, es bastante transparente y homogénea la información relacionada con las empresas auditoras, en lo referido al número de años y el coste de los servicios de auditoría y servicios relacionados. En este sentido, se puede remarcar las diferencias existentes respecto a la transparencia y homogeneidad entre aquellos indicadores regulados, como por ejemplo la información relativa a las auditorías, en relación a otros indicadores no regulados.

Las empresas suelen indicar en sus cuentas anuales consolidadas la partida de gastos de personal, desagregando esta información en la memoria explicativa de estas cuentas anuales en otras partidas como *sueldos y salarios*, gasto de seguridad social, dotaciones a planes de pensiones o indemnizaciones por despido. Para este informe, se ha optado por recoger únicamente la partida de sueldos y salarios. Este indicador ha sido reflejado por 33 empresas, teniendo que acudir en dos de ellas (Repsol y Telefónica) al agregado de gastos de personal en el análisis del gasto salarial total. Asimismo, con el objetivo de poder hacer comparaciones de salarios entre empresas, se ha acudido a los salarios medios por persona, tomando como referencia la plantilla media de cada una de las empresas y calculando el salario medio agregado para esas dos empresas. Este indicador de sueldos y salarios medios, es el que se ha utilizado para la comparación con las retribuciones medias de los primeros ejecutivos, el conjunto del consejo de administración y los equipos de alta dirección.

Por otro lado, como consecuencia de la ley sobre los estados de información no financiera (ley 11/2018) ya mencionada, las empresas están publicando las *brechas salariales de género* existentes en las plantillas. 33 empresas publican esta información relativa al 2019, de las que 24 informan de un modo relativamente comparable, suponiendo un incremento respecto al año anterior. Sin embargo, no todas las empresas aportan dicha información de igual modo, dado que se utilizan diferentes formas de cálculo. Por lo que se recomienda la generación de indicadores de desempeño homogéneos para el conjunto de empresas del IBEX 35.

De las empresas que aportan datos, 34 empresas, únicamente 30 empresas aportan datos relativamente comparables. Algunas se centran en la brecha salarial o gap retributivo en porcentaje sobre el conjunto de la plantilla mientras que otras hacen referencia a la brecha salarial ajustada o ponderada tomando como referencia las diferencias salariales medias de los diferentes grupos o categorías profesionales. Otras empresas sin embargo, ofrecen la remuneración salarial media diferenciada por género, bien para el conjunto de la plantilla, bien diferenciada por grupos profesionales o categorías, aunque también se han encontrado empresas que aportan estas diferencias salariales por grupos de edad o por países. En este informe se ha realizado también un análisis diferenciado de las empresas que aportan información salarial desagregada por género para el conjunto de la plantilla (25 empresas). Aunque también existen diferencias en el modo de expresar estas diferencias salariales, dado que en ocasiones se incluye únicamente el salario fijo y en otras empresas se incluyen también el salario variable y otros beneficios sociales. En este sentido, la ley 11/2018 indica que se debe publicar la "brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,", permitiendo optar así por uno u otro. En este sentido, la ley podría ir más allá y se podría indicar la necesidad de publicar ambos datos (la brecha salarial ajustada o ponderada por grupo profesional y la brecha salarial en el conjunto de la empresa). Así mismo, habría que remarcar la necesidad de publicar los salarios medios diferenciados por género en los diferentes grupos sin olvidar el agregado para el conjunto de la plantilla.

En relación a la *transparencia fiscal* de las empresas, todas las empresas analizadas (35 empresas) hacen referencia a su contribución fiscal, si bien es cierto que lo hacen de un modo heterogéneo. En esta edición, se ha acudido a la contribución por impuestos por beneficios, de modo diferente a la edición anterior, donde se analizaba la distinción entre impuestos recaudados e impuestos soportados. Este cambio viene motivado por la normativa española, la ley (11/2018), donde se indica respecto a la transparencia fiscal que las empresas deben hacer públicos "los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas".

De este modo, en 33 empresas se han encontrado referencias a su contribución fiscal por impuestos por beneficios a nivel mundial, y en menor medida (27 empresas), aquellas que reflejan su contribución por impuesto por beneficios en España. Cabe señalar que la información ofrecida es heterogénea, debido a que en ocasiones se hace referencia al impuesto por sociedades efectivamente pagado y en otras se refiere al impuesto sobre el beneficio reconocido en cuentas anuales.

Para mejorar la transparencia fiscal de estas empresas y una comparabilidad de la información publicada, se recomienda una homogeneización de los indicadores relacionados con el ámbito fiscal, de modo que se siga la normativa española (que indica la publicación de los impuestos sobre beneficios por país), proponiendo también que la información se aporte de un modo diferenciado, distinguiendo por tipo de impuesto.

Conclusiones relativas a los resultados

En las siguientes páginas se recogen resumidas las principales conclusiones relacionadas con los resultados del informe. Se incluye: los resultados consolidados de las empresas, la evolución de sus plantillas según determinadas características, la evolución de los consejos de administración y alta dirección, la evolución de las remuneraciones de las diferentes esferas de decisión y de las plantillas, los ratios relativos a estas evoluciones de las remuneraciones, la contribución fiscal de las empresas y su relación existente con las empresas auditoras.

Resultado consolidado

El análisis comienza con la evolución de los resultados consolidados de las empresas que componen el índice IBEX 35 y su comparación con la evolución de las plantilla medias de las empresas.

En 2019 el resultado consolidado del conjunto de las empresas del IBEX 35 se redujo un 18,6%.

Las empresas que componen el índice IBEX 35 han pasado de registrar un resultado consolidado pasando de 42,7 mil millones en 2018 a 34,4 mil millones en 2019.

Otro año más, son dos entidades financieras las que lideran en beneficios: Banco Santander registra el resultado consolidado de mayor volumen, con más de 8 mil millones de beneficio y BBVA ocupa la segunda posición con 4,3 mil millones. Aunque con resultados positivos, Ence y Másmóvil muestran las cifras más bajas. Con resultado negativo destaca Repsol, que cerró el año con 3,8 mil millones de pérdidas.

Entre 2018 y 2019 se dan algunos incrementos llamativos de beneficios, como Banco Sabadell, (+132%), Siemens Gamesa (+102%) o Másmóvil (+54%). Naturgy y Ferrovial de tener pérdidas han pasado a conseguir beneficios. También hay reducciones de beneficios muy relevantes, con pérdidas en el caso de Repsol (-261%) o Acerinox (-132%). Sin llegar a registrar pérdidas, Ence y Endesa han sufrido importantes disminuciones de beneficios.

Al poner en relación el resultado consolidado con la plantilla de las empresas, se observa que también este indicador ha tenido una evolución negativa en relación al año anterior, cayendo un 19%. El conjunto de las empresas del IBEX 35 muestra en 2019 un resultado consolidado medio por persona ocupada de 24,7 mil euros. Todas las empresas presentan resultados consolidados

positivos, con la excepción de tres, Acerinox, Cellnex y Repsol que tiene resultados consolidados negativos por persona empleada.

Merecen la atención tres evoluciones llamativas: Merlin Properties, que redujo su resultado en 2,2 millones de euros por empleado, Inmobiliaria Colonial, que incrementó su resultado consolidado en 1 millón por empleado o Naturgy, que pasó en un año de un resultado negativo a uno positivo, implicando un aumento de 334 mil euros por persona empleada.

Entre los incrementos destacan Banco Sabadell y Siemens Gamesa. Entre las pérdidas, aquellos casos que pasaron de resultados positivos en 2018 a negativos en 2019, como son Repsol o Acerinox. Entre quienes perdieron sin llegar a tener resultados negativos, como Merlin Properties, Ence y Endesa.

Plantillas

El conjunto de plantillas de los grupos empresariales a nivel mundial de las empresas que componen el IBEX 35 es de 1,3 millones de personas a finales del año 2019, lo que se traduce en un ligero incremento de la plantilla de 0,1% respecto al año anterior.

Entre ellos, Banco Santander tiene la mayor plantilla (196 mil personas), seguido de ACS (190 mil), Inditex (177 mil), BBVA (127 mil) y Telefónica (114 mil). Mientras que, con menos de mil personas entre su personal, se encuentran Merlin Properties (218 personas), Inmobiliaria Colonial (234 personas) y Másmóvil (875 personas).

En la evolución interanual de las plantillas, por un lado, los mayores incrementos se registran en empresas como Indra, Cie Automotive y Grifols, entre otras. Por otro lado, los descensos más significativos de plantilla se observan en Telefónica, Banco Santander y ACS.

Las mujeres representan el 47% del agregado de las plantillas del IBEX 35 en el año 2019, lo que implica un leve incremento respecto al año anterior.

En 2019, hay diez empresas en las que la proporción de mujeres es mayor que la de hombres. Inditex destaca sobre el resto con la mayor proporción de mujeres (76%), seguida de Inmobiliaria Colonial (61%), Grifols (60%), Bankia (56%) o Banco Sabadell (56%), todas ellas con porcentajes superiores al 55%. Por el contrario, con las menores proporciones de mujeres entre sus plantillas se encuentran ArcelorMittal España, Acerinox, Cie Automotive, Ferrovial y Siemens Gamesa, en todas ellas la proporción de mujeres se sitúa por debajo del 20%.

Al observar las evoluciones, se pueden destacar los casos de Merlin Properties, que aumenta su plantilla y especialmente en mujeres; y ACS, con incremento explicado por una reducción de la plantilla masculina y un aumento de la femenina respecto al año anterior. Al contrario, destaca Mediaset entre las empresas con mayor reducción del porcentaje de mujeres.

La mayor parte de las plantillas de las empresas del IBEX 35 (51%) se encuentran en las edades medias (entre 30 y 50 años).

Dado que las empresas ofrecen información dispar, tomando como referencia las 29 empresas que dan datos comparables, se puede afirmar que la mayor parte de la plantilla de las empresas del IBEX 35 tiene entre 30 y 50 años, el 26% menos de 30, y el 23% más de 50.

Las plantillas más jóvenes las tienen empresas como Inditex -el 60,6% de su plantilla tiene menos de 30 años-, seguida de Viscofan (32,3%), Cie Automotive (29,7%) y Meliá Hotels (28,9%). Mientras, con menor plantilla joven estarían Bankia, ArcelorMittal España y Endesa, por debajo del 4%.

Las plantillas más envejecidas, donde el personal mayor de 50 años representa más del 30% de su plantilla, serían las de Ferrovial, Banco Sabadell, ACS y Mediaset. Menos envejecidas son las de Cellnex (6,6%) Telefónica (7,5%), Inditex (11,5%) y Cie Automotive (13,48%), con menor peso de la plantilla mayor de 50.

Las empresas del IBEX 35 ocupan a 23 mil personas con discapacidad, lo que supone un 1,7% de la plantilla media.

Analizando las empresas de forma individual, presentan un mayor porcentaje de plantilla con discapacidad Ferrovial, con un 8,7%; ACS, con un 3,7% (7,3% en España); En el extremo opuesto, con menores porcentajes se encuentra Másmóvil o BBVA, por debajo del 0,6%.

El 63,1% de la plantilla de las empresas del IBEX 35 está en el extranjero.

Las empresas que tienen mayor porcentaje de plantilla en el extranjero son Amadeus, Cie Automotive y Banco Santander, todas ellas por encima del 85%. Mientras, sin apenas personal en el extranjero, Ence, Mediaset y Bankia con menos de 7 personas.

Entre 2018 y 2019 hubo importantes cambios. Indra y Cie Automotive incrementaron en más de 5 mil personas su plantilla en el extranjero y Grifols y Acciona en más de 2 mil. Porcentualmente, Merlin Properties, MásMóvil o Red Eléctrica han hecho contrataciones en el extranjero que han resultado significativas.

Al valorar las reducciones de plantilla en el extranjero, cabe mencionar los casos de ACS, con una reducción de 8 mil personas y Banco Santander y Telefónica con una reducción de 4 mil personas cada una.

En 2019, el 12,7% de la plantilla total de las empresas del IBEX 35 tenía contrato temporal.

Este dato implica una reducción en 2,4 puntos respecto a la tasa de temporalidad del año anterior. En el análisis por empresas hay varias cuya temporalidad en la plantilla está muy por encima de la media: más de un tercio de la plantilla de ACS tiene contrato temporal, Acciona y

Meliá más de un cuarto. Por el contrario, Bankia no tiene ningún contrato temporal y Merlin Properties, Banco Sabadell y Acerinox no llegan al 0,8%.

Entre 2018 y 2019 hay 8 empresas que han aumentado la tasa de temporalidad en su plantilla. Destaca Mediaset, donde se ha incrementado 5,3 puntos. En el resto de empresas, la tasa de temporalidad se ha reducido, especialmente en ACS, con una disminución de 8,3 puntos respecto al año anterior e Inditex con 4 puntos menos.

En 2019, la tasa de parcialidad global de las empresas del IBEX 35 era de 16,8%, lo que supone un incremento de la parcialidad en dos puntos porcentuales respecto al año anterior

Entre las empresas del Ibex 35, son varias cuyas plantillas tienen una parcialidad por encima de la media. Es especialmente llamativo el caso de Inditex, empresa con más de la mitad de su plantilla tienen un contrato a tiempo parcial. ACS e IAG tienen una tasa de parcialidad superior al 25%. Mientras, en Naturgy y Red eléctrica no hay ninguna contratación parcial, y Bankia y Endesa únicamente tienen una persona contratada a tiempo parcial.

Aunque no se observan grandes cambios entre 2018 y 2019, destacan los aumentos en la parcialidad en ArcelorMittal España e Inditex, con 10 y 4 puntos de evolución respectivamente. En el caso de ArcelorMittal España se ha producido un trasvase importante de hombres de mayor edad (más de 55 años) desde la jornada a tiempo completo hacia una jornada reducida, esta situación puede estar relacionada con jubilaciones parciales y contratos de relevo. Las reducciones reseñables se dan en Iberdrola, Mediaset y Mapfre, entre los 3,3 y los 2,3 puntos menos.

El conjunto de empresas señala un agregado del 75,9% de cobertura de la negociación colectiva en el año 2019.

Cabe señalar que este dato se refiere a 27 empresas que han reflejado el dato consolidado para el total de sus plantillas. En global, la cobertura ha disminuido en 0,7 puntos porcentuales. En el caso de España, son 28 las empresas que dan el dato y la cobertura resulta mayor (89.8%). También se ha producido una evolución negativa en relación a 2018, donde la cobertura era del 91,6%, es decir, 1,8 puntos porcentuales superior.

Solo cuatro empresas afirman tener el 100% de su plantilla bajo la cobertura de la negociación colectiva: Acciona, Acerinox, Caixabank y MásMóvil. En el caso de datos referidos a España, el número de empresas con la totalidad de la plantilla cubierta por la negociación colectiva es mayor: Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Mapfre, MásMóvil y Repsol.

Diferente es la realidad de otras empresas: Grifols, que no alcanza el 20%; Amadeus, Ence y Siemens Gamesa, con coberturas entre el 45 y 50%.

17 empresas informan de las tasas de cobertura de la negociación colectiva en países donde existe riesgo de vulneración de derechos laborales.

A partir de la información ofrecida por las empresas respecto a la cobertura de la negociación colectiva por países, se puede señalar que hay empresas que informan del nivel de cobertura en países menos garantistas[24].

Hay varias empresas que informan sobre el nivel de cobertura de en países de categoría 4 y 5: Acciona, ACS, Banco Santander, BBVA, Cie Automotive, Enagás, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Telefónica, Viscofan.

En este caso, se recomienda especialmente la necesidad de resaltar las tasas de negociación colectiva en aquellos países que la confederación internacional de sindicatos (CSI) clasifica como de países en los que existe un mayor riesgo de vulneración de los derechos laborales (nivel 4), existe una falta de garantía de derechos laborales (nivel 5) y países en los que existe falta de garantía de derechos debido a la desintegración del Estado de derecho (Nivel 5+).

Salud laboral

En sus memorias anuales, algunas empresas del Ibex 35 incorporan información sobre la plantilla que se encuentra cubierta por los comités de seguridad y salud laboral. Sin embargo, no son siempre comparables. En términos generales, la información que aportan las empresas es de una cobertura considerablemente alta en las 19 empresas de las que se ha encontrado datos. De estas, Acerinox, Aena, Banco Santander, Bankia, BBVA, Mediaset, Red Eléctrica, Colonial (dato de 2018), Ence (dato de 2018) y Siemens Gamesa (2018) afirman que los comités de seguridad y salud laboral cubren al 100% de la plantilla, al menos en España. Coberturas más bajas reconocen Grifols (66% en 2018), Ferrovial (70,3%) y Cellnex (79%).

El índice de frecuencia pone en relación el número de accidentes con el número de horas trabajadas. El de gravedad, el número de horas perdidas con el número de horas trabajadas. Sin embargo, hay una gran disparidad en las fórmulas utilizadas por las distintas empresas para el cálculo de dichos índices, lo que dificulta considerablemente la comparación entre estas. Por esta razón parece importante promover un modo homogéneo de reportar esta información.

[24] La Confederación sindical internacional ha realizado un ranking de países según la vulneración de los derechos laborales siendo los países calificados de 4, 5 y 5+ donde existe una mayor vulneración: violaciones sistemáticas de los derechos laborales, derechos laborales no garantizados y derechos laborales no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.

Medio ambiente

Las empresas del Ibex 35 son responsables directa o indirectamente de una emisión equivalente a 385 millones de toneladas de CO2 equivalentes en 2019, lo que supone una emisión inferior en un 6% al año anterior.

En el campo de la responsabilidad medioambiental, la totalidad de las empresas del Ibex 35 desarrollan algún Sistema de Gestión Ambiental (SGMA). Lo hace, bien desarrollado de forma específica o bien agrupado dentro de su propio sistema de gestión general. Se trata de una herramienta que permite controlar y minimizar los impactos empresariales de las actividades, servicios y productos de una empresa u organización.

Son mayoritarias las empresas que informan acerca del nivel de emisiones de CO2, directas e indirectas Sin embargo, a la hora de informar de su huella de carbono, algunas empresas diferencian sus diferentes alcances, mientras que en algunos casos se hacen agregaciones.[25]

La variabilidad entre las empresas es muy grande, debido por una parte al sector en el que desarrollan su actividad, así como su diferente dispersión geográfica de las empresas, o bien a la extensión del alcance que recogen de sus emisiones -dado que algunas sólo informan de las emisiones de alcance 1 y 2-.

Por ello, algunas empresas energéticas resaltan sobre el resto de empresas con valores mucho más elevados. Sobresale significativamente Repsol, con una emisión de 209,7 millones de toneladas de CO2 equivalentes (54% de las emisiones totales de las empresas del IBEX 35) en 2019, seguida de otras empresas energéticas como Iberdrola o Endesa. En el lado opuesto, empresas tecnológicas o del sector bancario y mayoritariamente localizadas en España, como MásMóvil, Bankia o Banco Sabadell son las que informan de una menor emisión, siendo en todas ellas inferior a 10 mil toneladas de CO2 equivalentes.

Consejos de administración

A continuación se señalan las principales variaciones en la composición de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, así como en sus equipos de alta dirección.

[25] El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital recoge tres niveles de alcance. Alcance 1: emisiones directas de GEI. Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la entidad en cuestión. También incluye las emisiones fugitivas (p.ej. fugas de aire acondicionado, fugas de CH4 de conductos, etc.). Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización. Alcance 3: otras emisiones indirectas. Algunos ejemplos de actividades de alcance 3 son la extracción y producción de materiales que adquiere la organización, los viajes de trabajo a través de medios externos, el transporte de materias primas, de combustibles y de productos (por ejemplo, actividades logísticas) realizados por terceros o la utilización de productos o servicios ofrecidos por otros.

En 2019 eran 447 personas las que componían los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, de los cuales el 27,5% eran mujeres.

Aunque la mayoría de las empresas siguen la recomendación de la CNMV de tener entre 5 y 15 miembros. Hay unas pocas empresas que exceden el número: ACS, Caixabank y Telefónica superan los 15 consejeros. La empresa que mantiene el consejo menos numeroso es Viscofan, con 10. La mayoría de empresas han mantenido el mismo número de consejeros entre 2018 y 2019, aunque algunas lo han incrementado ligeramente, contando con dos miembros más, como Amadeus, Bankinter, Colonial o Inditex, o con uno más como Mapfre. Otras redujeron en número su consejo de administración, con dos personas menos, como Acerinox o Caixabank, o con una menos como ACS.

No hay ninguna empresa que tenga un número mayor de mujeres que de hombres en su consejo de administración. Las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de 2020 ha aumentado la expectativa de equilibrio en los consejos de administración. En esta última edición, "se recomienda que las consejeras representen al menos un 40% del total de miembros no más tarde de 2022" (CNMV, 2020).

Hay algunas empresas que se acercan a la paridad y cumplen con la actualización de la recomendación del CNMV. Son los casos de Iberdrola, Red Eléctrica y Banco Santander, empresas en las que representan por encima del 40%. Una situación muy diferente la que presentan empresas como Naturgy, en cuyo consejo de administración las mujeres representan tan solo un 8,3% (una única consejera) o en Amadeus y Cie Automotive, ambas con dos consejeras en su consejos de administración, lo que representa un 15,4%.

Entre 2018 y 2019, un número relevante de empresas han aumentado las mujeres en sus consejos de administración. Colonial, Ence, Repsol y Telefónica han incrementado en 2 mujeres. Tan solo Siemens Gamesa ha reducido el número de mujeres en su consejo, contando en 2019 con 3 mujeres menos, pasando de representar la empresa más paritaria a quedar por debajo de la media. En Amadeus se ha mantenido el número de mujeres, pero se ha reducido porcentualmente la presencia de mujeres como consecuencia de la incorporación de dos consejeros hombres.

En el año 2019, las empresas del IBEX 35 contaban con un total de 447 consejeros. 110 de ellos eran dominicales, 233 eran independientes, 69 consejeros ejecutivos y 35 externos. Las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV apuntan a que los consejeros independientes deberían representar al menos la mitad de los consejos. No todas lo cumplen, aunque sí son muchas. Destacan, con un peso por encima del 70% son IAG, Amadeus e Iberdrola. Entre las empresas donde se encuentra un menor número de consejeros independientes, destacan ACS con un peso inferior a un tercio y Cie Automotive, con apenas un 15,4% de consejeros independientes. Por ello, para garantizar que se respetan los derechos de los accionistas minoritarios y de la sociedad en general en las sociedades del IBEX 35, se recomienda transformar esta recomendación en regulación. Por otra parte, se puede resaltar que la brecha de género es menor en la categoría consejeros independientes (41,2% de los consejeros independientes son mujeres), siendo más acusada en el resto de tipologías

Disminuye el número de personas en los equipos de alta dirección.

En total, en 2019, los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 sumaban 434 personas, 8 menos que el año precedente. El panorama por empresas es muy desigual. De este modo, con un promedio de 13 personas, lo superan ampliamente ACS cuenta con 40 personas y Acciona con 37 personas, pero también Viscofán (23) e Inditex (21). En el extremo contrario están Red Eléctrica (2 personas), Colonial (4 personas) y Telefónica (5 personas).

En 2019, las mujeres tan solo representan el 16,6% en los equipos de alta dirección.

La infrarrepresentación de las mujeres es mayor en estos equipos que en los consejos de administración. Ninguna empresa tiene más mujeres que hombres en los equipos de alta dirección, aunque sí hay 2 empresas con una composición equilibrada. Se trata de Red Eléctrica e Inmobiliaria Colonial, que de esta manera cumplen con la paridad recogida en la Ley 3/2007[26]. Las mujeres en los equipos de Cie Automotive y AENA, superan el 40% cumpliendo con la recomendación de la CNMV. Las mujeres en la alta dirección en MásMóvil, Indra, Acciona, Naturgy y Viscofán no llegan a representar el 10% de estos equipos.

La evolución en la paridad en estos equipos entre 2018 y 2019 ha estado marcada por variaciones de limitado alcance agregado, aunque algunas empresas sí han visto alterados significativamente los pesos de hombres y mujeres. Las más destacables podrían ser en AENA, donde el porcentaje de mujeres ha crecido en 20 puntos; Enagás, con un aumento de 14,4 puntos; o Mapfre con 8,9 puntos. En el sentido contrario, las mujeres han perdido presencia en los equipos de alta dirección en Cellnex (-12,5 puntos) o Iberdrola (-8,9 puntos).

Evolución remuneraciones

A continuación, se muestra la variación de las remuneraciones en las esferas de decisión de la empresa: primeros ejecutivos, consejo de administración y alta dirección.

La remuneración de los primeros ejecutivos del IBEX 35 aumentó en el último año un 4,6%, suponiendo el 49% de la retribución agregada de los consejos de administración, aunque en algunas empresas supera el 70%.

En el año 2019, la remuneración conjunta de los primeros ejecutivos del IBEX 35 ha alcanzado los 159 millones de euros, lo que supone un 4,6% más que en el año previo. Este importe supone un 49% de la remuneración agregada de los consejos de administración.

Por importes, las empresas que indican una mayor remuneración a sus primeros ejecutivos en el año 2019, son Repsol, Endesa, Ferrovial e Iberdrola con importes que superan los 10 millones de euros. Entre aquellas que tienen una menor remuneración de sus primeros ejecutivos se

[26] Artículo 75 y Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

puede señalar Aena (168 mil euros), Red Eléctrica (546 millones de euros) o Bankia (606 mil euros) con remuneraciones inferiores al millón de euros.

Tomando como referencia el peso relativo de las remuneraciones de los primeros ejecutivos respecto a las correspondientes al conjunto del consejo de administración, Cellnex (80%), Amadeus (77%), Endesa (76%), Meliá Hotels (76%) o Ence (70%) son las empresas donde la remuneración supone una mayor proporción respecto a las remuneraciones totales del consejo de administración, todas ellas igualando o superando el 70%.

Las variaciones más importantes en las remuneraciones de los primeros ejecutivos respecto al año anterior se corresponden con indemnizaciones por cese de algunos primeros ejecutivos, e influyen igualmente en las variaciones de las remuneraciones del conjunto del consejo de administración. Sobresale, por el lado de los incrementos, Repsol (15,3 millones de euros de incremento, 358%), seguida de Endesa (11,2 millones de euros de incremento, 309%), Ferrovial (7 millones de euros, 166%) y Ence (1,8 millones de euros, 136%). Por el lado de los descensos destacan MásMóvil (-11,5 millones de euros, -87%) y Naturgy (-10,5 millones de euros, -68%).

La retribución agregada de los consejos de administración aumentó un 2,2% en el año 2019.

Los consejos de las empresas del IBEX 35 han tenido una remuneración conjunta de 324 millones de euros (un 2% más que en el año previo). Entre las empresas con una mayor retribución de sus consejos de administración sobresalen Repsol (30,2 millones de euros), Banco Santander (27,6 millones de euros) o ACS (20,1 millones de euros) todas ellas con importes muy superiores a la media de retribuciones agregadas que se sitúa en 9,5 millones de euros en 2019. En el lado opuesto se encuentran Aena (284 mil euros), Bankia (2,8 millones de euros) o Viscofan (2,9 millones de euros), todas ellas con importes inferiores a 3 millones de euros.

Tomando como referencia las variaciones interanuales sobresalen Repsol, Endesa y Ferrovial con los mayores incrementos. Por los descensos sobresalen Naturgy y MásMóvil, ambas con reducciones superiores a 10 millones de euros. Estas variaciones están relacionadas con las remuneraciones extraordinarias por cese de los consejeros especialmente de los primeros ejecutivos.

Cabe resaltar la relevancia de estas indemnizaciones tanto en la variación de las remuneraciones de primeros ejecutivos como del conjunto del consejo de administración; indemnizaciones que por otra parte, contrastan con las demandas empresariales de reducción del coste del despido del conjunto de las plantillas.

La remuneración media por consejero/a fue de 726 mil euros por persona en 2019 (1,3% más que el año anterior).

Debido a la incidencia de la composición de los consejos de administración en las remuneraciones totales de los consejos, se ha optado por calcular la media de las

remuneraciones agregadas de los consejos de administración, tomando como referencia los diferentes tamaños de los consejos de administración.

En este sentido, las remuneraciones medias más elevadas se encuentran en Repsol, Banco Santander, Endesa, Merlin Properties y Ferrovial con remuneraciones medias iguales o superiores a 1,5 millones de euros. Mientras que las más reducidas están en Aena (19 mil euros).

Respecto a las variaciones, los mayores incrementos se producen en Endesa (1 millón de euros de variación) y los descensos en Naturgy (1,3 millones) y MásMóvil (909 mil euros). Ambas variaciones, motivadas por las remuneraciones extraordinarias producidas en el año 2018 de sus primeros ejecutivos.

La retribución agregada de los equipos de alta dirección disminuye un 9,7% respecto al año previo.

Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 tuvieron una remuneración agregada de 405 millones en 2019 (43 millones menos que en el año anterior). Entre las empresas con una mayor remuneración sobresalen Banco Santander, Inditex o ACS, todas ellas con unas remuneraciones superiores a 30 millones de euros. En el lado opuesto destacan Red Eléctrica y Aena con remuneraciones inferiores a dos millones de euros.

Respecto a las evoluciones interanuales, los mayores incrementos se han registrado en Iberdrola (9 millones de euros) y Cellnex (5 millones de euros), mientras que las reducciones se han producido en MásMóvil (con una reducción de 21 millones de euros), Inditex (-14 millones de euros), Ferrovial (-12 millones de euros) o Bankinter (-7 millones de euros).

Estas evoluciones interanuales están relacionadas con variaciones en la retribución variables (Inditex), planes plurianuales de remuneración de la alta dirección (Iberdrola o Cellnex), planes sobre acciones (MásMóvil), así como a los costes derivados de la desvinculación de miembros de la alta dirección (Ferrovial).

La remuneración media de las personas que los equipos de alta dirección ha sido de 933 mil euros por persona (un 8% inferior).

La remuneración anual media de las personas que componen los equipos de alta dirección ha alcanzado 933 mil euros por persona, tras disminuir 81 mil euros respecto al año previo. Las empresas con remuneraciones medias superiores son Banco Santander, Iberdrola o Telefónica con unos importes medios iguales o superiores a dos millones de euros por persona. Aena, Viscofan y MásMóvil son las empresas que reflejan una remuneración menor, siendo inferior a 300 mil euros por persona.

En cuanto a las variaciones, los mayores incrementos se han producido en Cellnex, Telefónica y Meliá Hotels. Respecto a las reducciones sobresalen MásMóvil y Ferrovial, con disminuciones por encima del millón de euros.

Evolución de los sueldos y salarios

Las empresas suelen informar en sus cuentas anuales de los gastos de personal, e indican dentro de estos costes, diferentes partidas de gasto, como pueden ser los sueldos y salarios, el gasto en seguridad social o las dotaciones a planes de pensiones e indemnizaciones por despido. En este informe se ha optado por la partida de sueldos y salarios para realizar la comparación de las remuneraciones del conjunto de la plantilla respecto a las remuneraciones de los consejos de administración y alta dirección. No se ha encontrado esta partida de sueldos y salarios en Repsol ni en Telefónica, por lo que en ambas empresas para los sueldos y salarios agregados se ha acudido a la partida agregada de gastos de personal, mientras que en el caso de los salarios medios del total de la plantilla se han calculado a partir de los salarios medios diferenciados por género y ponderado por el número de personas de cada género. A continuación, se muestran las principales variaciones en los sueldos y salarios de las empresas del IBEX 35.

La partida de sueldos y salarios de las empresas del IBEX 35 se ha incrementado respecto al año anterior (7%).

Los sueldos y salarios de las empresas del IBEX 35 han alcanzado 56,7 mil millones de euros en todo el mundo, un incremento de 3,2 mil millones de euros en relación al año previo. Las empresas donde se registra una mayor partida de sueldos y salarios han sido Banco Santander, ACS y BBVA con importes superiores a 4,5 mil millones de euros; mientras que ha sido menor en empresas como Inmobiliaria Colonial o Merlin Properties, ambas con cuantías inferiores a 30 millones de euros.

Respecto a las variaciones, sobresalen los incrementos de MásMóvil (+32%), ACS (+27%) e Inditex (+7%) debidos a un aumento de sus plantillas, principalmente debidos a cambios en la composición de empresas que incorporan dentro de su perímetro de consolidación. Por el lado de las reducciones sobresalen Bankia (-7%) por una disminución de la plantilla media debido a las sinergias producidas tras la fusión con BMN y Naturgy (-7%) a raíz de una serie de desinversiones en otras empresas.

El gasto salarial medio del conjunto de empresas del IBEX se ha incrementado un 2,7% en el último año.

Se ha calculado el salario medio por persona, tomando como referencia la partida de sueldos y salarios junto con la plantilla media de las diferentes empresas que componen el índice IBEX 35, mientras que para dos empresas (Repsol y Telefónica) se ha acudido al cálculo a partir de los salarios medios desagregados por género ponderado por las plantillas de ambos géneros. A partir de este cálculo se puede resaltar que el salario medio por persona es de 39,8 mil euros por persona (38,7 mil euros en 2018).

Sobresalen Merlin Properties (135,3 mil euros anuales por persona) Amadeus (86,7 mil euros) e Inmobiliaria Colonial (82 mil euros) con los salarios medios más elevados del IBEX 35. En el lado opuesto se sitúan Cie Automotive, Meliá Hotels o Inditex.

En las variaciones interanuales destacan, por el lado de los incrementos, Cellnex (+11%) y Repsol (+10%); y en el lado de los descensos sobresalen Merlin Properties (-18%), Inmobiliaria Colonial (-19%) y Mediaset (-20%).

El salario medio de los hombres (51 mil euros) es superior al salario de las mujeres (43 mil euros) en el año 2019 (datos agregados de 24 empresas).

Este año se han incluido datos relativos a la brecha salarial existente en diversas empresas del IBEX 35. La publicación de la brecha salarial se está realizando de modo mayoritario por las empresas del IBEX 35, aunque con una cierta heterogeneidad, es en parte resultado de la ley de 11/2018, que insta a las empresas a la mayor transparencia en la información no financiera y especialmente en las cuestiones relativas a las diferencias salariales por razón de género.

La mayor parte de las empresas indican la brecha salarial ajustada en función de las diferentes categorías, mientras que otras optan por indicar la brecha salarial total en el conjunto de la empresa. Otras sin embargo, no aportan un dato único para el conjunto de la empresa, sino que aportan el dato desagregado por categoría o por edad. A todo ello, 24 empresas optan por añadir a este indicador de la brecha salarial, las retribuciones medias para ambos géneros.

A partir de los datos de ese grupo de empresas, el salario promedio de los hombres es superior al de mujeres (51 mil euros frente a 43 mil euros anuales). Banco Santander, Bankinter y MásMóvil son las empresas donde las diferencias salariales son superiores (recibiendo los hombres unas remuneraciones superiores en más de 15 mil euros que el promedio de las mujeres). En el lado opuesto se sitúan empresas como Iberdrola, Siemens Gamesa o ArcelorMittal, donde las mujeres tienen de media salarios superiores a los hombres. Inditex por su parte refleja una brecha salarial ajustada por categoría profesional que es más favorable a las mujeres, mientras que observando los salarios medios, los hombres tienen una remuneración superior. Esta situación se produce porque, según Inditex, existe una “mayor proporción de mujeres donde la conversión de moneda local da como resultado una cifra más baja en euros”.

Evolución de ratios

Tomando como referencia las remuneraciones por persona de los primeros ejecutivos, del consejo de administración y de la alta dirección de un lado, y de otro los sueldos y salarios medios, se ha procedido a calcular diversas ratios.

La relación entre las remuneraciones de la persona mejor pagada en las empresas (primeros ejecutivos) y el salario medio de las plantillas es de 118 veces en el año 2019 (116 en 2018).

Este incremento de la ratio está relacionado con un incremento superior de las retribuciones medias de las personas mejor pagadas (4,6%), respecto a las remuneraciones medias de las plantillas (2,7%), como consecuencia de las remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos en 2019.

Las mayores diferencias entre las remuneraciones de primeros ejecutivos y los salarios del conjunto de la plantilla se produjeron en Repsol (387 veces), Inditex (298), Ferrovial (238), Banco Santander (222), Cie Automotive (220) y Endesa (207), todas ellas con diferencias superiores a 200 puntos. En el lado opuesto, sobresalen Aena (4 puntos) y Red Eléctrica (8 puntos) donde se producen las menores diferencias.
Respecto a las variaciones interanuales de las ratios, en 17 empresas se incrementan las diferencias retributivas, en 16 se reducen y en una (Acciona) se mantienen. En las empresas donde se produce un mayor incremento de la ratio sobresale Repsol (294 puntos de variación), seguida de Endesa (155 puntos) y Ferrovial (144 puntos), todas ellas con variaciones superiores a los 140 veces. Por el lado de los descensos, destacan Naturgy (-191 puntos), MásMóvil (-188 puntos), Inditex (-185 puntos), ACS (-148 puntos) y Mapfre (-102 puntos), todas ellas con descensos superiores a 100.

La relación entre la remuneración media de los consejeros y los sueldos y salarios medios ha sido de 18,2 veces en 2019 (ligero descenso de 0,3 puntos en relación a 2018).

La proporción existente entre la remuneración de las personas que ocupan un puesto en el consejo de administración de las empresas del IBEX 35 y los salarios medios de las personas que trabajan en estas ha sido de 18,2 en el año 2019 (18,5 en 2018). Este descenso está motivado por un aumento mayor de los salarios medios (2,7% respecto a 2018) que de las retribuciones por persona del consejo de administración (1,3%).

Las mayores diferencias se han producido en Inditex (41,3 puntos), Banco Santander (41 puntos) y Repsol (39,7 puntos). En el lado opuesto sobresale Aena (con una ratio inferior a 1) donde el salario medio es superior a la remuneración media del consejo, cabe recordar que en esta empresa los miembros del consejo no reciben un salario (salvo el consejero delegado) y que reciben dietas por su asistencia a comisiones y reuniones. Otras empresas como Red Eléctrica (4,2 puntos), MásMóvil (4,6 puntos), Bankia (4,6 puntos) o Siemens Gamesa (4,8 puntos), resaltan entre aquellas donde la diferencia de remuneraciones del consejo y el salario medio resulta menor.

En las variaciones interanuales de 17 empresas se reducen las diferencias entre las remuneraciones medias del consejo y los salarios medios, en 15 aumenta esta diferencia y en dos (Aena y Siemens Gamesa) las diferencias salariales se mantienen relativamente estables. Por el lado de los incrementos sobresale Repsol (18,5 puntos más), Ferrovial (15 puntos) y Endesa (14,7 puntos). En el lado opuesto, destaca Naturgy (23,3 puntos menos), Inditex (23,3

puntos menos). Estas variaciones están relacionadas principalmente con las remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos.

La relación entre la retribución media de la alta dirección y los salarios medios disminuye hasta los 23,5 puntos en 2019 (26,2 puntos en 2018).

La proporción entre la remuneración media de los equipos de alta dirección y los salarios medios de 2019 (23 veces) es inferior a la resultante en 2018. Las mayores diferencias se registran en Banco Santander (75,3 puntos), Inditex (70,5 puntos) o Telefónica (62,2 puntos), siendo menores en Aena, Red Eléctrica y MásMóvil, todas ellas con relaciones inferiores a 5 veces en el año 2019.

Entre 2018 y 2019, la ratio se reduce en más de la mitad de las empresas. Destacan las reducciones de MásMóvil (que reduce un 84,9%), Bankinter (un 60,9% menos) o Ferrovial (un 58% menos). Por el contrario, aumenta llamativamente Cellnex (94,6%), Meliá Hotels (55,8%) o Ence (52,9%).

Resultados consolidados y retribución teórica del accionista

El resultado consolidado de las empresas se ha puesto en relación con la remuneración al accionariado. Para obtener esta remuneración se ha calculado una retribución teórica del accionista tomando como referencia el número de acciones en circulación (total de acciones deducida la autocartera).

El 59% del resultado consolidado de las empresas del IBEX 35 en 2019 se dedica a la remuneración del accionariado.

En 2019, el resultado consolidado de las empresas del IBEX 35 se redujo un 18,6%, una reducción similar se observa en remuneración teórica de accionistas, lo que ha mantenido el porcentaje de la relación entre ambas entre 2018 y 2019.

Al analizar la relación entre la retribución teórica y el resultado consolidado, destaca especialmente el caso de Endesa, empresa en la que la retribución teórica implica el 868% del resultado. En el caso de Ferrovial, el 203%. Además de aquellas que no repartieron remuneraciones, otras lo hicieron de manera muy contenida, como es el caso de Colonial (10%) o IAG (17%).

Contribución fiscal

El informe aborda la corresponsabilidad fiscal de las empresas que componen el IBEX 35. Para ello, se analizan los datos ofrecidos por las empresas sobre los pagos o gastos por impuestos de sociedades así como a su contribución fiscal total agregada, diferenciando la mayor parte entre impuestos propios o impuestos recaudados por cuenta de terceros. Cumpliendo con las

recomendaciones y normativa las 35 empresas del índice informan sobre su contribución fiscal durante el año 2019. De estas empresas 33 de ellas muestran una información global mientras que 27 reflejan su contribución fiscal en España.

La contribución agregada de las 33 empresas que ofrecen información comparable ha sido de 13.443 millones de euros, inferior al del año anterior (-499 millones de euros).

Todas estas empresas tienen una contribución positiva, bien se trate de gasto reconocido o pago efectuado. La única excepción es Mediaset, que informa de un ingreso de 5,3 millones de euros en 2019.

A nivel mundial, las empresas que realizan una mayor contribución por impuestos son Banco Santander, con cerca de 3 mil millones de euros, BBVA, con más de 2 mil millones e Inditex y Repsol, con más de mil cien millones de euros. Por el contrario, Merlin Properties no alcanza los 19 millones de euros ni MásMóvil los 5 millones.

El mayor incremento entre 2018 y 2019 se observa en Banco Sabadell, con un aumento de más de 200 millones de euros y Naturgy e Inditex, con aumentos superiores a 100 millones de euros. Entre las empresas que más han reducido su contribución fiscal destacan Repsol, con cerca de 590 millones menos o Banco Santander con más de 500 millones de reducción.

Rescatando la información referida a España, tomada de las 27 empresas que ofrecen datos, bien porque únicamente tienen presencia en España o que desagregan sus datos para España, se extrae una contribución agregada de 2.401 millones de euros en 2019, inferior al año anterior en mil millones de euros.

Las empresas con una mayor contribución por impuesto de sociedades en España son Iberdrola, seguida de Telefónica y Caixabank todas ellas con contribuciones entre los 300 y los 400 millones de euros. En el lado opuesto se sitúan Ence y Cellnex por debajo de los 2 millones de euros. Por su parte, hay tres empresas que en 2019 reconocen un ingreso o cobro por impuesto de sociedades: Banco Santander (271 millones de euros), ACS (154 millones de euros) e IAG (71 millones de euros).

Entre 2018 y 2019, los aumentos más significativos de contribución fiscal en España son los de Banco Sabadell y Naturgy, con incrementos superiores a 260 y 160 millones de euros. Por el contrario, otras empresas han disminuido de manera importante su contribución: Banco Santander ha reducido su contribución 735 millones de euros, Repsol 532 millones, ACS 272 millones e Iberdrola 222 millones.

Los impuestos propios o soportados podrían señalarse como la contribución real de las empresas a las arcas públicas, ya que los recaudados por cuenta de terceros serían una contribución al erario público que realizan esas terceras personas, ya se trate de consumidores, en el caso de IVA, o plantillas, en el caso de IRPF o cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la plantilla.

La normativa española (ley 11/2018) referida a la publicación de información no financiera indica que se deben publicar los beneficios obtenidos por país por país, los impuestos sobre beneficios

pagados y las subvenciones recibidas, por lo que cabría esperar una mayor transparencia y homogeneidad de los datos fiscales de cara a futuros ejercicios.

Auditorías

Por último, también se ha realizado un análisis de la evolución de la relación que tienen las empresas del IBEX 35 con sus empresas auditorias, atendiendo por una parte al periodo de duración de esta relación y a la facturación correspondiente con los servicios de auditoría y otros servicios.

Las *Big Four*, siguen siendo las empresas que auditan mayoritariamente al IBEX 35. PWC con 11 empresas es la firma que más empresas del IBEX 35 audita.

Los grupos empresariales que componen el IBEX 35 han sido auditados mayoritariamente por cuatro empresas auditoras (PWC, Deloitte, KPMG, E&Y). Únicamente una empresa, Grifols ha sido co-auditada en sus cuentas individuales por una empresa ajena a ese grupo, junto con otra de esas cuatro grandes firmas (Grant Thornton).

La firma auditora que más empresas ha auditado ha sido PWC con 11 empresas, seguida de KPMG (8 empresas), Deloitte (7 empresas) y E&Y (7 empresas). Cabe resaltar que Grifols ha sido auditada por varias empresas: KPMG y Grant Thornton en sus cuentas individuales.

Una de las cuestiones relevantes en el análisis es la duración de la relación entre empresa auditada y auditora, de media, esta relación es de 7 años en el conjunto del IBEX 35 en 2019. Sin embargo, hay empresas en las que esta duración es superior, tal es el caso de **Banco Sabadell, que lleva siendo auditada 35 años por la misma empresa**, PWC (37 años en sus cuentas individuales) o Grifols, donde sus cuentas consolidadas llevan 29 años siendo auditadas por una misma empresa (KPMG). Cabe señalar que Grifols añadió a Grant Thornton en 2018 en la auditoría de sus cuentas individuales junto con KPMG. Cabe recordar que la ley de auditoría de cuentas (Ley 22/2015) en su artículo 40 indica que la duración de esta relación debería ser de entre tres y diez años.

Las empresas del IBEX 35 reflejan en sus cuentas anuales consolidadas el importe anual dedicado a auditoría de las cuentas, asesoramiento y otros servicios. En conjunto, los costes agregados han sido de 549 millones de euros (un 2% más que en el año anterior). De este valor agregado, el 53% corresponde a la facturación de las principales auditorías (Deloitte, PWC, KPMG, E&Y y Grant Thornton), mientras que el 47% restante fue para terceras empresas.

En relación al porcentaje de facturación por empresa, cabe señalar que el importe facturado al Banco Santander por PWC supone el 70% de la facturación realizada a empresas del IBEX 35 por esa empresa auditora. En KPMG, el 67% de su facturación a empresas del IBEX 35 proviene de BBVA e Iberdrola. Inditex y Ferrovial constituyen el 65% de la facturación de Deloitte a empresas del IBEX 35. Y en E&Y, el 26% de su facturación a empresas del IBEX 35 procede de IAG.

Del importe recibido por las principales empresas auditoras (289 millones de euros), la mayor proporción (275 millones) corresponde con los servicios de auditoría y relacionados, mientras que una cifra inferior (14 millones) se corresponde con otros servicios de asesoramiento y otros servicios no relacionados con la auditoría.

Se produce una tendencia inversa, en el caso de las terceras firmas, ya que de la cuantía pagada a estas terceras empresas en 2019 (259 millones de euros), la mayor parte corresponde con los servicios de asesoramiento y otros servicios no relacionados (250 millones) y una cuantía inferior está relacionada con las labores propias de auditoría (9 millones de euros).

B

Bibliografía

- Comisión europea (2012): Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo y al Consejo. Plan de acción para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal COM (2012) 722 final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0722&from=ES

- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2020): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2018. Fundación 1º de Mayo.

- De la Fuente, L. (2019): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2017. Fundación 1º de Mayo.

- De la Fuente, L. (2018): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016. Fundación 1º de Mayo.

- De la Fuente, L. (2016): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2015. Fundación 1º de Mayo.

- DOUE (2018): Directiva (UE) 2018/822 del Consejo de 25 de mayo de 2018 que modifica la Directiva 2011/16/UE por lo que se refiere al intercambio automático y obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad en relación con los mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación de información. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0822&from=EN

- DOUE (2011): Directiva 2011/16/UE del Consejo de 15 de febrero de 2011 relativa a la cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad y por la que se deroga la Directiva 77/799/CEE. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0016&from=nl

- Global Reporting Inititative (2016): Estándares GRI de 2016. Disponible online: https://www.globalreporting.org/

- Larrinaga, C. (Coord.) (2019): Guía para la aplicación de la Ley 11/2018 Información no financiera. Versión 1.0. 2019. Disponible online: https://informacionnofinanciera.info

- MITECO (2019): Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización. Ministerio para la transición ecológica. Disponible online. https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf

- Rojas. P. (2015): Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 durante 2014. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

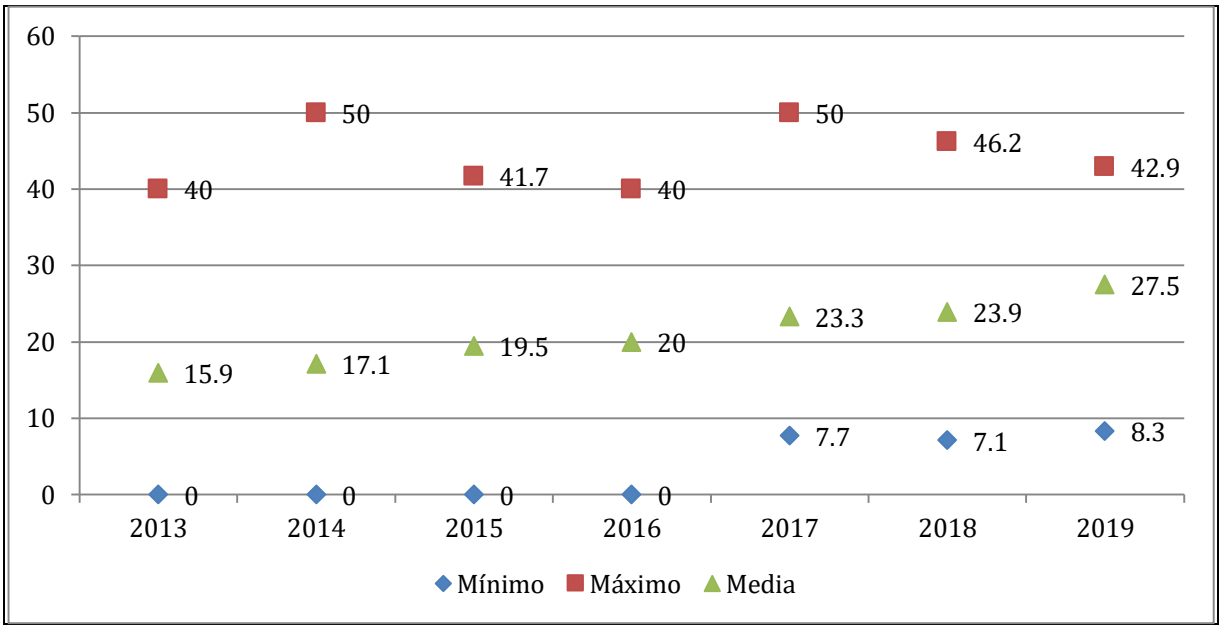
- Rojas. P. (2014): IBEX 35: Evolución de sus empresas durante el ejercicio 2013. En Cuadernos de información sindical nº 43. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Anexo 1: Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) (Fuente: CSI, 2020)

1: Violaciones esporádicas de los derechos	2: Violaciones repetidas de los derechos		3: Violaciones regulares de los derechos		4: Violaciones sistemáticas de los derechos			5: Derechos no garantizados			5 +: Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho
Austria	Barbados	Japón	Albania	Madagascar	Angola	Jordania	Rumanía	Afganistán	Eritrea	República de Corea	Burundi
Dinamarca	Bélgica	Letonia	Argentina	Mauricio	Benín	Kenia	Senegal	Argelia	Suazilandia	Kuwait	República Centroafricana
Finlandia	Canadá	Lituania	Australia	Marruecos	Bolivia	Líbano	Serbia	Bahréin	Grecia	Laos	Libia
Alemania	República del Congo	Malawi	Bahamas	Mozambique	Bosnia Herzegovina	Malasia	Sierra Leona	Bangladesh	Guatemala	Pakistán	Palestina
Islandia	Costa Rica	Moldavia	Belice	Nepal	Botswana	Mali	Sri Lanka	Bielorrusia	Honduras	Filipinas	Somalia
Irlanda	Croacia	Montenegro	Bulgaria	Paraguay	Camerún	Mauritania	Tanzania	Brasil	Hong Kong	Tailandia	Sudán del Sur
Italia	República Checa	Namibia	Burkina Faso	Polonia	Chad	México	Trinidad y Tobago	Camboya	India	Turquía	Sudán
Países Bajos	República Dominicana	Nueva Zelanda	El Salvador	Federación Rusa	Chile	Myanmar	Túnez	China	Indonesia	Ucrania	Siria
Noruega	Estonia	Portugal	Georgia	Ruanda	República Democrática del Congo	Nigeria	Uganda	Colombia	Irán	Emiratos Árabes Unidos	Yemen
Eslovaquia	Francia	Singapur	Hungría	Sudáfrica	Costa de Marfil	Macedonia del Norte	Estados Unidos	Ecuador	Irak	Zimbabue	
Suecia	Ghana	España	Lesotho	Togo	Dijbouti	Omán	Venezuela	Egipto	Kazajstán		
Uruguay	Israel	Suiza	Liberia	Reino Unido	Etiopía	Panamá	Vietnam				
	Jamaica	Taiwán			Fiji	Perú	Zambia				
					Haití	Qatar					

Anexo 2: Gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2019)*

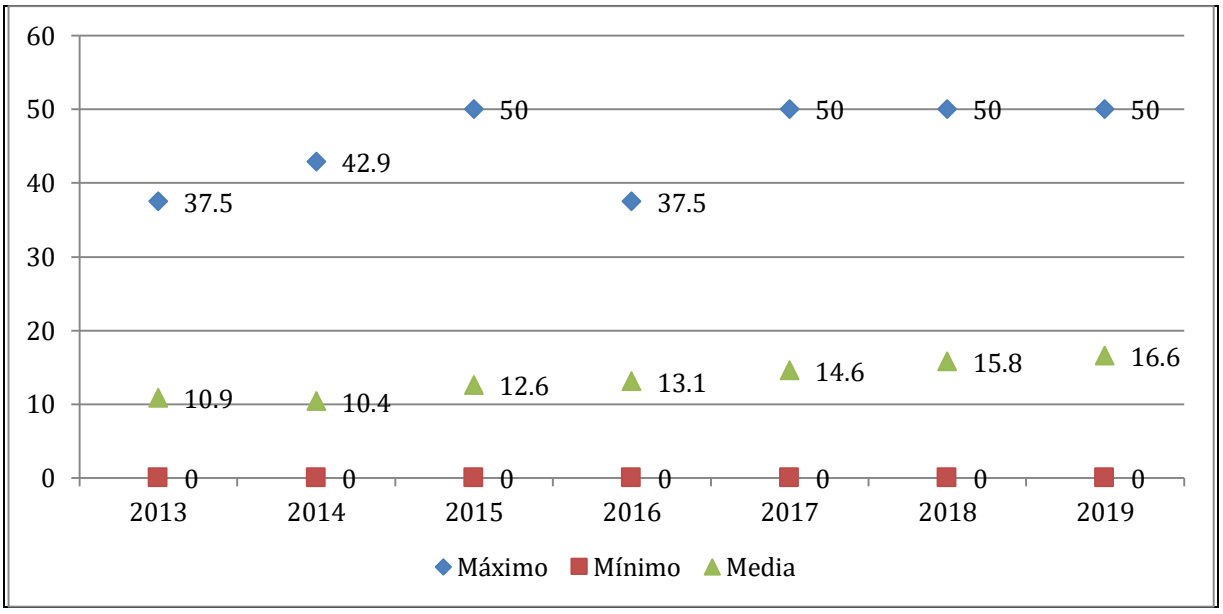


Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P., 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019, de la Fuente, Moliner, A y Martínez, A., 2020.
*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: 2013: Gas Natural (Naturgy), Sacyr y Técnicas Reunidas. 2014: Gas Natural (Naturgy), Sacyr y Técnicas Reunidas. 2015: Técnicas Reunidas. 2016: Cellnex. 2017: Técnicas Reunidas, 2018: Técnicas Reunidas. 2019: Naturgy.

Máximos: 2013: Jazztel. 2014: Red Eléctrica. 2015: Red Eléctrica. 2016: Abertis, Banco Santander. 2017: Siemens Gamesa. 2018: Siemens Gamesa. 2019: Iberdrola

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los equipos de alta dirección (2013-2019)*

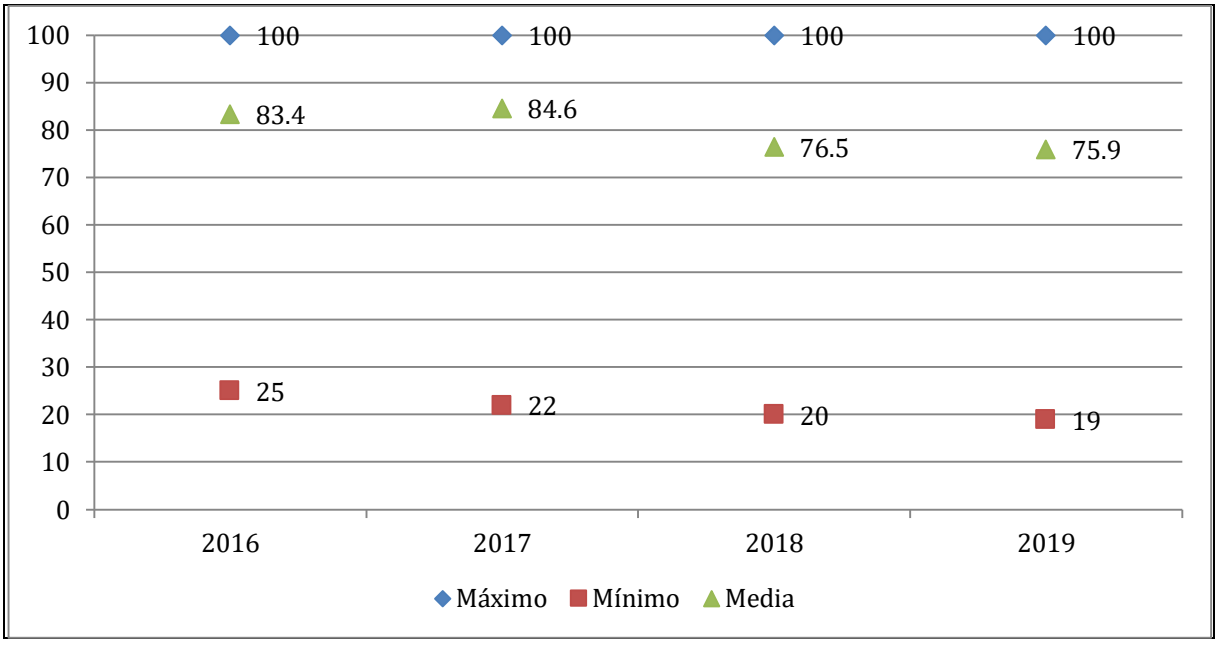


Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P., 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019, de la Fuente, Moliner, A y Martínez, A., 2020.
*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: 2013: Banco Popular, BBVA, BME, Caixabank, Endesa, Gamesa, Gas Natural (Naturgy), Iberdrola, Mapfre, OHL, Red Eléctrica, Telefónica. 2014: Abertis, Caixabank, Endesa, Gamesa, Gas Natural (Naturgy), Iberdrola, Mapfre, OHL, Red Eléctrica, Telefónica. 2015: Acerinox, Gamesa, Iberdrola, Mapfre, OHL, Telefónica. 2016: Acerinox, Gamesa, Iberdrola, Merlin Properties, Telefónica, Viscofan. 2017: Acerinox, Merlin, Siemens Gamesa. 2018: Acerinox, Merlin Properties, Siemens Gamesa. 2019: Acerinox, Cellnex, Merlin Properties, Siemens Gamesa.

Máximos: 2013: Bankinter. 2014: Bankinter. 2015: Red Eléctrica. 2016: Bankinter. 2017: Colonial, Red Eléctrica. 2018: Colonial, Red Eléctrica. 2019: Colonial, Red Eléctrica.

Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2019)*

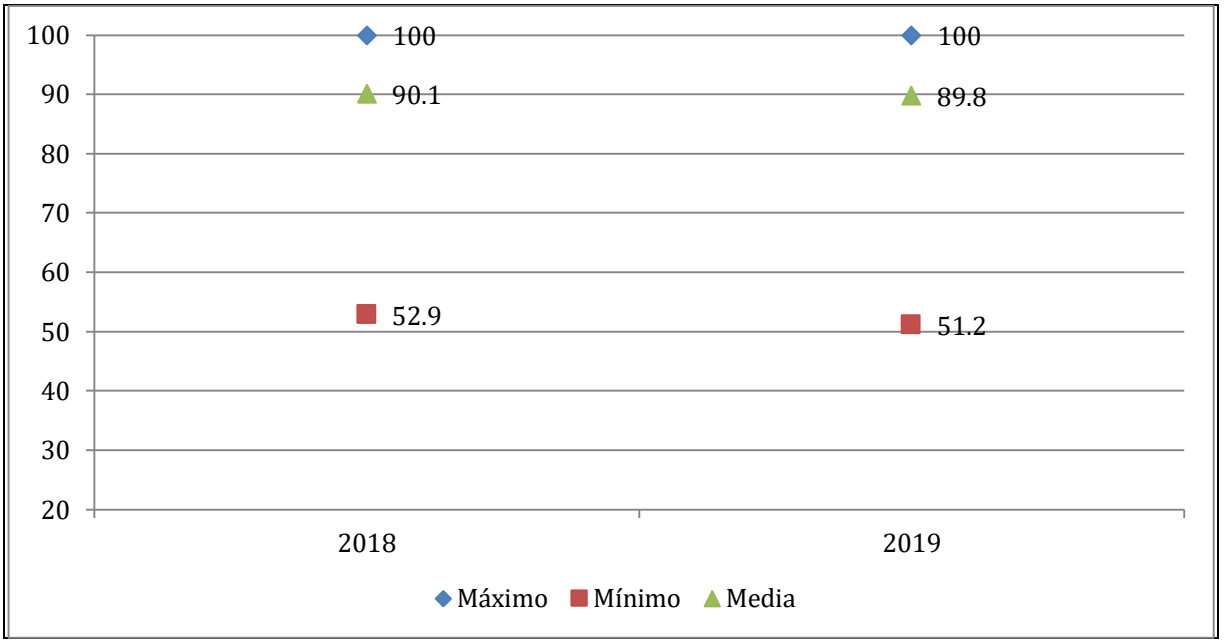


Fuente: Elaboración propia basado en de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019, de la Fuente, Moliner, A y Martínez, A., 2020.
*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: Grifols (2016, 2017, 2018, 2019)

Máximos: 2016: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Día, Meliá Hotels, Merlin Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2017: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Día, Meliá Hotels, Merlin Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2018: Acerinox, Caixabank, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Caixabank, MásMóvil.

Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2016-2019)*



Fuente: Elaboración propia basado en de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019, de la Fuente, Moliner, A y Martínez, A., 2020.
*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: Enagás (2018, 2019)

Máximos: 2018: Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Iberdrola, Indra, Mapfre, Repsol, Técnicas Reunidas. 2019 Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, MásMóvil, Repsol.

GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE
LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

fundación
1º de mayo