

INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE
BUEN GOBIERNO
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
DURANTE EL EJERCICIO **2024**

Autoría:

Luis de la Fuente Sanz
José Ignacio Miñambres Maldonado
Jesús Cruces Aguilera
(Fundación Cultural 1º de Mayo)

Colaboración:

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

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2024 (edición digital)
ISSN 2697-0163

© Madrid, Junio 2026

Índice

Presentación.....	7
Introducción.....	10
1. Evolución de resultados.....	11
1.1. Resultado consolidado por empleado y empresa	13
2. Cambio climático y contaminación	15
3. Personal propio.....	18
3.1. Plantillas finales.....	18
3.2. Plantilla por género.....	20
3.3. Empleo seguro	24
Plantilla por ámbito geográfico	24
Presencia de las empresas por país	26
Plantilla por tipo de contrato	29
Plantilla por tipo de jornada.....	31
3.4. Diálogo social, negociación colectiva	33
3.5. Diversidad de la plantilla.....	39
Plantilla por grupo de edad.....	39
Plantilla con discapacidad	41
3.6. Salud y seguridad	43
3.7. Salarios y brechas salariales	47
Diferencias salariales por género.....	51
Brechas salariales por género	52
4. Consejos de administración y equipos de alta dirección	55
4.1. Consejos de administración	55
4.2. Alta dirección.....	59
5. Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección	62
5.1. Retribución de los primeros ejecutivos	62
5.2. Retribución de los consejos de administración	65
5.3. Retribución de los equipos de alta dirección	69
6. Ratios de retribuciones	73
6.1. Retribución media del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias.....	73
6.2. Retribución media del consejo de administración sobre remuneraciones medias.....	75

6.3. Retribución media del equipo de alta dirección sobre remuneraciones medias	76
7. Retribución del accionariado y resultado consolidado	78
8. Retribución teórica y gasto de personal.....	80
9. Contribución fiscal	82
10. Principales resultados	87
11. Anexos	104

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2023-2024) (en miles de euros).....	12
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2023-2024) (en miles de euros)	14
Tabla 3: Huella de carbono (Toneladas de CO2 Equivalente) (2023 y 2024).....	17
Tabla 4: Plantilla final por empresa (2023-2024) (número de personas)	19
Tabla 5: Proporción de plantilla por género por empresa (2024) (en porcentaje).....	21
Tabla 6: Proporción de mujeres por empresa (2023-2024) (en porcentaje)	23
Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2023 y 2024) (número de personas)	25
Tabla 8: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35 (2024).....	27
Tabla 9: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2023 y 2024) (en porcentaje)	30
Tabla 10: Plantilla con jornada parcial sobre total de la plantilla (2023 y 2024) (en porcentaje)	32
Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2023 y 2024) (en porcentaje)	35
Tabla 12: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI (2025) (en porcentaje)	38
Tabla 13: Plantillas por grupos de edad (2024) (número de personas)	40
Tabla 14: Plantilla con discapacidad (2024) (número de personas y porcentaje sobre plantilla).....	42
Tabla 15: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2023 y 2024)	46
Tabla 16: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa y género (2023 y 2024)	47
Tabla 17: Gastos salariales medios de las plantillas (2023 y 2024)	49
Tabla 18: Remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024) (informe de remuneración).....	50
Tabla 19: Salario medio por género (2023 y 2024) (en euros).....	52
Tabla 20: Brecha salarial (porcentaje) (2023 y 2024)	54
Tabla 21: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2023 y 2024) (número de personas).....	56
Tabla 22: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología (2023 y 2024) (número de personas)	58
Tabla 23: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2023 y 2024) (número de personas y porcentaje).....	59
Tabla 24: Resumen de equipos de alta dirección por género (2023 y 2024) (número de personas).....	60
Tabla 25: Equipos de alta dirección por género (2023 y 2024) (número de personas) ..	61

Tabla 26: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2023 y 2024) (euros).....	64
Tabla 27: Remuneraciones de los consejos de administración (2023 y 2024) (euros)...	66
Tabla 28: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2023 y 2024) (euros)	68
Tabla 29: Remuneraciones de los equipos de alta dirección (2023 y 2024) (euros)	70
Tabla 30: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección (2023 y 2024) (euros)	72
Tabla 31: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024)	74
Tabla 32: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024).....	76
Tabla 33: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024)	77
Tabla 34: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2023 y 2024) (miles de euros y porcentaje)	79
Tabla 35: Retribución teórica del accionariado respecto al gasto de personal (2023 y 2024) (miles de euros y porcentaje)	81
Tabla 36: Contribución por impuestos por beneficios efectivamente pagado en el mundo (2023 y 2024) (millones de euros).....	83
Tabla 37: Contribución por impuestos por beneficios efectivamente pagado en España (2023 y 2024) (millones de euros).....	85
Tabla 38: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO2 equivalentes) (2024)	108

Índice de Anexos:

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2024)*....	104
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2024)*	105
Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2024) *	106
Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2016-2024) * ...	107

Presentación

En febrero de 2026, el Consejo de la UE aprobó la simplificación de los requisitos de presentación de información y de diligencia debida en materia de sostenibilidad con el pretendido objetivo de impulsar la competitividad en la UE.

En realidad, este paquete de actos legislativos de simplificación, conocido como Ómnibus I, no persigue, al menos no sólo, una reducción de la complejidad, ni una minimización de la burocracia como se ha tratado de presentar desde las instituciones europeas.

Es una iniciativa de desregulación en toda regla que afecta a un número muy significativo de empresas (según diferentes estimaciones, alcanza al 80% de estas), ya que el límite del ámbito de aplicación de la Directiva se establece ahora para empresas con más de 1.000 personas trabajadoras y más de 450 millones de euros de volumen de negocios anual neto si se trata de la empresa matriz (200 millones de euros en el caso de filiales y sucursales).

Las medidas reales de simplificación de Ómnibus I; es decir, el menor reporte de puntos de datos obligatorios y la mayor flexibilidad en su aplicación, solo afectaría a las empresas que cumplieran con estos criterios.

En lo que respecta a la Directiva sobre diligencia debida, también se elevó el umbral de aplicación a empresas con más de 5.000 personas trabajadoras y de 1.500 millones de euros de volumen de negocios neto.

Además, se suprimió la obligación de la adopción de un plan de transición para la mitigación del cambio climático, el régimen armonizado de responsabilidad civil de la UE y la obligación de que los Estados miembros garanticen que las normas de responsabilidad civil sean de aplicación imperativa y prevalente en aquellos casos en los que la ley aplicable no sea el Derecho nacional del Estado miembro.

Asimismo, se estableció un nuevo límite máximo para las sanciones del 3% del volumen de negocios mundial neto de la empresa. Como resultado de ello, y al igual que en el caso anterior, la mayoría de las empresas no se verán afectadas por la normativa y las que aún lo estén, lo harán en un marco regulatorio muy limitado que difícilmente permitirá detectar y corregir los impactos negativos sociales y medioambientales que puedan provocar.

Sobre las diferencias existentes entre la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad y las nuevas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS/ESRS por sus siglas en inglés), ya podemos analizar algunos posibles efectos sobre la granularidad, comparabilidad y trazabilidad de la información.

El Reglamento Delegado en su apartado social S1-6 indica que las empresas deben mostrar “el número total de asalariados y el desglose por sexo y por país para los países en los que la empresa tenga 50 o más empleados y que representen al menos el 10 % de su número total de asalariados”. Algunas empresas han reportado según lo estipulado en ambas normativas y esto nos permite conocer lo que supone el cambio. Un ejemplo: Acerinox podría pasar de informar de una presencia en 66 países a tan sólo 6 países.

Asimismo, los datos aportados por las empresas difieren en muchas ocasiones, añadiendo trabas adicionales a la comparabilidad de la información entre ellas.

De nuevo, pueden citarse ejemplos: en seguridad y salud en el trabajo, se reporta en función de mil horas trabajadas, doscientas mil, o un millón de horas trabajadas; en discapacidad, en ocasiones no se desagrega la información en empleo directo e indirecto; sobre brecha de género, solo 15 empresas detallan la brecha ajustada o ponderada de manera comparable.

En lo que respecta a los resultados de este ejercicio, los beneficios crecieron significativamente en 2024 y también lo hizo el empleo, en menor medida. Este sigue estando concentrado en las 5 mayores empresas del IBEX 35 (más de la mitad del total) y casi dos tercios de las personas trabajadoras se encuentran en el extranjero.

La parcialidad y la temporalidad descendieron ligeramente, si bien todavía siguen existiendo grandes diferencias entre empresas y sectores. Las empresas en los que estos indicadores son elevados suelen tener unos niveles salariales inferiores a la media, mostrando un problema estructural de peores condiciones de trabajo.

En relación con la cobertura de la negociación colectiva, esta se mantiene estable en España; no obstante, desciende la cobertura en el extranjero. Este es un dato de especial importancia, ya que debido a los nuevos estándares de sostenibilidad y al nuevo marco de diligencia debida, será más difícil detectar las situaciones de riesgo y establecer las oportunas medidas preventivas y correctivas. Según el último Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional - CSI, publicado en 2026, se han registrado ataques a los derechos, básicos y fundamentales, de libertad de expresión y reunión en el 50% de los países, una cifra jamás registrada hasta la fecha y que supone un incremento significativo respecto al 45% registrado en 2025.

En cuanto a la evolución de la desigualdad dentro de las empresas del IBEX 35, esta se puede analizar desde diferentes ángulos. El primero de ellos es dentro del consejo. La remuneración de los CEO en las empresas supone el 48,1% del total de la remuneración del consejo. Además, esta tipología de miembros del consejo obtiene, en media, unas remuneraciones que se encuentran muy lejos de las ratios 1:12 o 1:20 que se han utilizado en ámbitos, tanto nacionales como internacionales, para analizar las estructuras retributivas dentro de las empresas y considerarlas dentro de parámetros de razonabilidad mínima. La ratio media en el caso de los CEO asciende a 74 veces el salario medio, pero no olvidemos que esta es la media; la ratio más elevada equivale a 295,1 salarios medios de la empresa analizada. Y ello, en el marco de empresas cuya retribución media interna es muy superior a la media general de la economía y de las relaciones laborales. En términos absolutos, la máxima remuneración ascendió a 14,1 millones de euros.

Otra de las desigualdades que observamos año tras año, es el incremento de los beneficios y una contribución fiscal que, en el caso de España, disminuye con respecto al año anterior. La opacidad en la información de un indicador fundamental, como es el tipo efectivo pagado por las empresas, impide realizar una evaluación más pormenorizada de

la contribución fiscal de las empresas con respecto a los beneficios. Pero si observamos la última publicación de la agencia tributaria sobre esta materia (2023), obtenemos los siguientes resultados: el tipo efectivo sobre los beneficios para el total de las empresas es el 12,1% y los grupos empresariales concentran el 50,5% de la facturación y el 54,8% del beneficio, pero solo aportan el 32,8% de la cuota líquida. Este menor tipo, además, se observa en todas las actividades; el mínimo corresponde a las entidades de crédito. En este sentido, los ciudadanos y ciudadanas tenemos derecho a conocer esta información para poder valorar las contribuciones que cada uno de los agentes económicos realiza a la sociedad, ya que esto definirá el tipo de sociedad que queremos construir en el futuro; una sociedad más igualitaria o una más desigual. Este tipo de análisis se puede extender a la relación capital-trabajo, en este sentido, los dividendos superan ligeramente el 50% del beneficio de las empresas del IBEX 35 en 2024 y, en algunos casos, se sobrepasa el 100%. Con respecto al gasto de personal, la remuneración del accionariado ya supera el 40%.

En países, como el nuestro, la estructura y la contribución fiscal descansan, muy principalmente, sobre las rentas del trabajo (más gravadas dentro del impuesto sobre la renta de las personas físicas que las rentas del capital) y la imposición indirecta sobre el consumo. Esto constituye un evidente problema de equidad, especialmente si observamos la escasa contribución de las rentas del capital también en el impuesto de sociedades, pese al crecimiento extraordinario de los márgenes empresariales. Finalmente, la contribución de la riqueza y el patrimonio es también muy inferior, reforzando la percepción de desigualdad de trato.

Por último, y no menos importante, la desigualdad de género, que también se refleja desde diferentes perspectivas. En primer lugar, en la dirección de las empresas, apenas hay mujeres que ocupen el cargo de CEO en las empresas del IBEX 35 y, en la alta dirección, su participación apenas supera el 25%. Se ha logrado alcanzar el 40% de mujeres en el consejo, pero no de una manera equilibrada, ya que su participación en los puestos de dirección de las empresas sigue siendo minoritaria, con el consiguiente impacto en las retribuciones percibidas. Desde el punto de vista de brecha de género en las empresas del IBEX, la brecha salarial bruta crece en 2024 y la ponderada y ajustada se mantiene estable, dando como resultado una diferencia de más de 11.500 euros en el salario medio. Queda, por tanto, mucho que avanzar en transparencia, gobernanza y reducción de las desigualdades. Y, como primer paso, se debe garantizar el acceso a una mejor información que permita tomar las oportunas decisiones en materia de prevención y, en su caso, corrección de los impactos negativos de las empresas.

Carlos Bravo Fernández

Secretario de Políticas Públicas y Protección Social

Confederación Sindical de CCOO

Introducción

Este informe analiza de modo comparado el desempeño social, económico y medioambiental de las empresas del IBEX 35 en el año 2024, utilizando para ello diversos indicadores en estos ámbitos. Entre los indicadores utilizados, se resalta la incorporación de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), además de otros indicadores ya desarrollados en ediciones previas basados en la normativa española. En concreto, se han incluido aspectos sobre los resultados económicos, las brechas salariales (tanto brutas como ajustadas), las remuneraciones de sus órganos de gobierno, la evolución de sus plantillas o la contribución de las empresas a la sociedad a través de impuestos, entre otros.

Cabe destacar que el ejercicio 2024 marca un hito regulatorio, ya que las NEIS (o ESRS por sus siglas en inglés), publicadas en el reglamento delegado de la Comisión Europea de julio de 2023, están vigentes para los informes de sostenibilidad de las empresas del índice. Mientras que en años anteriores algunas compañías adoptaron estos estándares de forma voluntaria o parcial, en el presente informe se analiza cómo el conjunto de las empresas del IBEX 35 han estructurado su información no financiera siguiendo este nuevo marco de reporte. Esta nueva forma de publicar la información, puede suponer en algunos casos una reducción de la cantidad y calidad de la información reportada. Se han encontrado diferencias entre la normativa europea y la española, especialmente reseñables en materia de negociación colectiva, debido a cambios en los umbrales de plantilla que se toman en consideración para ofrecer la información país por país.

Dentro del informe, en las cuestiones relacionadas con el desempeño medioambiental y la lucha contra el cambio climático, se presta especial atención a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), diferenciando entre emisiones directas e indirectas y los alcances 1, 2 y 3. Entre las cuestiones económicas, se analizan los resultados consolidados y su distribución, además de la contribución social a través del impuesto sobre beneficios efectivamente pagado en el mundo y en España. Por el lado de las remuneraciones, se examinan las retribuciones de los consejos de administración y la alta dirección, así como la evolución de la brecha salarial por género dentro de la plantilla. En las cuestiones sociales, se analiza la evolución del personal propio, la contratación, la diversidad y la salud y seguridad, otorgando un papel significativo a la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

La información de este informe se ha obtenido de las publicaciones de las empresas en sus páginas web o de la información proporcionada a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Entre esta documentación se puede resaltar las cuentas anuales consolidadas, las memorias de sostenibilidad y estados de información no financiera, los informes de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos de administración, además de los registros históricos de los dividendos de las empresas. Esta información se utiliza con un doble objetivo: por un lado, comparar cómo varían las empresas en su comportamiento social, económico, medioambiental y de gobernanza a lo largo del

tiempo; y por otro, analizar la transparencia y coherencia de la propia información que estas empresas ofrecen.

Por último, cabe señalar dos consideraciones: la primera referida al alcance del informe, que considera como objeto de estudio a las empresas que forman parte del Índice IBEX 35 a 31 de diciembre de 2024. En segundo lugar, con relación a la referencia temporal, se utilizan los informes anuales del año fiscal 2024, con la excepción de Inditex, cuyo año fiscal finaliza el 31 de enero de 2025, utilizándose por tanto sus datos del ejercicio cerrado en esa fecha. Cabe resaltar igualmente que la empresa PUIG ha tenido una reciente incorporación al IBEX 35 por lo que no están disponibles los datos de esta empresa para el año 2023. De igual modo a informes previos, no se ha incorporado al análisis de algunos indicadores la empresa ArcelorMittal España por no haberse encontrado su informe de gobierno corporativo ni de remuneraciones del consejo de administración en la página web de la CNMV.

1. Evolución de resultados

En el ejercicio 2024, las empresas del IBEX 35 han tenido un resultado consolidado agregado de 67,3 mil millones de euros, lo que supone un incremento del 21,5% respecto al año anterior (55,4 mil millones de euros).

Diferenciando por empresas, la empresa con un mayor resultado consolidado ha sido el Banco Santander con 13,7 mil millones de euros, seguida por el BBVA con 10,6 mil millones de euros. Por detrás, otras tres empresas tienen un resultado consolidado superior a 5 mil millones de euros, Iberdrola (5,9 mil millones de euros), Inditex (5,9 mil millones de euros) y CaixaBank (5,8 mil millones de euros). En el grupo de empresas con menores resultados consolidados positivos se encuentran Solaria (88,6 millones de euros), Rovi (136 millones de euros) y Fluidra (142 millones de euros), todas ellas con resultados inferiores a 200 millones de euros. Hay, además, dos empresas con resultados consolidados negativos: Enagás (-298 millones de euros) y Cellnex (-43 millones de euros).

En cuanto a la evolución del desempeño, hay 23 empresas donde aumenta el resultado consolidado respecto al año anterior y otras 12 empresas donde disminuye. En concreto hay tres empresas que pasan de registrar pérdidas en el año 2023 a beneficios en el año 2024: Colonial, Telefónica y Merlin Properties. Además de Cellnex, que reduce pérdidas en el año 2024. Por el contrario, Enagás pasa de un resultado positivo en 2023 a registrar pérdidas en el año 2024.

Entre los mayores ascensos interanuales en el resultado consolidado se puede señalar Ferrovial (2,8 mil millones de euros de incremento), BBVA (2,2 mil millones), Banco Santander (1,6 mil millones), Colonial (1,6 mil millones) y Endesa (1,1 mil millones), todas ellas con incrementos superiores a mil millones de euros. En el lado opuesto, con los mayores descensos sobresalen Repsol (1,7 mil millones de euros) o Enagás (642 millones de euros), todas ellas con reducciones superiores a los 500 millones de euros.

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2023-2024) (en miles de euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	609.000	621.000	-12.000	-1,9%
Acciona Energía	387.000	567.000	-180.000	-31,7%
Acerinox	214.647	216.967	-2.320	-1,1%
ACS	1.079.819	928.145	151.674	16,3%
Aena	1.972.028	1.645.069	326.959	19,9%
Amadeus	1.252.700	1.117.400	135.300	12,1%
Banco Sabadell*	1.828.626	1.333.603	495.023	37,1%
Banco Santander	13.744.000	12.183.000	1.561.000	12,8%
Bankinter	952.971	844.787	108.184	12,8%
BBVA*	10.575.000	8.416.000	2.159.000	25,7%
CaixaBank	5.795.000	4.818.000	977.000	20,3%
Cellnex*	-43.155	-315.823	272.668	86,3%
Colonial	390.546	-1.177.577	1.568.123	133,2%
Enagás	-298.737	343.008	-641.745	-187,1%
Endesa	1.893.000	762.000	1.131.000	148,4%
Ferrovial	3.490.000	630.000	2.860.000	454,0%
Fluidra	142.057	116.851	25.206	21,6%
Grifols*	212.806	163.672	49.134	30,0%
IAG	2.732.000	2.655.000	77.000	2,9%
Iberdrola	5.948.000	5.394.000	554.000	10,3%
Inditex	5.877.000	5.395.000	482.000	8,9%
Indra*	280.280	208.696	71.584	34,3%
Logista	308.297	273.759	34.538	12,6%
Mapfre*	1.587.300	1.266.600	320.700	25,3%
Merlin Properties	283.759	-83.497	367.256	439,8%
Naturgy	2.347.000	2.274.000	73.000	3,2%
Puig	542.533	499.888	42.645	8,5%
Redeia	368.597	719.673	-351.076	-48,8%
Repsol	1.610.000	3.284.000	-1.674.000	-51,0%
Rovi	136.876	170.299	-33.423	-19,6%
Sacyr	257.733	350.234	-92.501	-26,4%
Solaria	88.614	107.514	-18.900	-17,6%
Telefónica	209.000	-574.000	783.000	136,4%
Unicaja	573.332	266.532	306.800	115,1%
IBEX 35	67.347.629	55.420.800	11.926.829	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2025.

* Los datos de Banco Sabadell, BBVA, Cellnex, Grifols, Indra y Mapfre están reexpresados en 2023.

En el caso de Ferrovial, el incremento se ha debido a un aumento de las ventas, en un 7,4%, y por las desinversiones en activos a largo plazo. En el caso del BBVA el incremento se debe al ascenso de los márgenes, como consecuencia de los aumentos en la cartera de préstamos, del volumen de clientes o el crecimiento de los ingresos por comisiones, junto con un ascenso de los gastos por debajo de la inflación.

Por su parte, Merlin Properties ha registrado uno de los mayores ascensos en términos interanuales (+440%) como consecuencia del incremento en el volumen de utilización y

ocupación de su cartera de activos inmobiliarios, generando un mayor flujo de caja de la inmobiliaria.

1.1. Resultado consolidado por empleado y empresa

Por cada persona empleada, las empresas del IBEX 35 obtuvieron un resultado consolidado de 53,3 mil euros en 2024, un 18% más que en el año 2023. Sin embargo, se observan ciertas disparidades.

Destacan especialmente los bancos (BBVA, Sabadell y Santander), y energéticas (Naturgy, Endesa, Repsol), además de Telefónica y Ferrovial por tener mejores cifras. La mejor cifra se registra en Naturgy (8,5 millones de euros de beneficios por persona empleada), seguida de BBVA (1,6 millones de euros), Endesa (1,4 millones euros), Telefónica (867 mil euros), Banco Santander (721 mil euros), Repsol (652 mil euros), Ferrovial (396 mil euros) o Banco Sabadell (286 mil euros). En el lado opuesto se encuentran, con un menor beneficio por persona ocupada, Indra (1,6 mil euros de beneficio por persona) seguida de Bankinter (4,6 mil euros).

Además, dos empresas que muestran pérdidas en sus resultados consolidados, Enagás y Cellnex, reflejan asimismo un resultado negativo por persona ocupada, siendo éste de 1,3 millones de euros por persona en Enagás, y de mil euros por persona en Cellnex.

Entre los ascensos del resultado por persona empleada sobresale Telefónica, con un incremento de 3,3 millones de euros por persona ocupada entre 2023 y 2024, seguida de Endesa (562 mil euros) y Colonial (541 mil euros). En el lado opuesto, destaca Enagás, con un descenso de 2,7 millones de euros por cada persona ocupada en el último año. En las variaciones porcentuales, sobresalen Colonial y Ferrovial con ascensos superiores al 400% en el resultado por persona ocupada, como consecuencia, como ya se ha señalado anteriormente, del incremento del resultado consolidado de ambas empresas.

Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2023-2024) (en miles de euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	9,2	10,7	-1,51	-14,1%
Acciona Energía	120,0	183,0	-62,93	-34,4%
Acerinox	27,1	26,3	0,80	3,0%
ACS	8,0	8,0	0,09	1,1%
Aena	189,8	169,9	19,85	11,7%
Amadeus	63,8	62,2	1,61	2,6%
Banco Sabadell*	286,3	209,4	76,88	36,7%
Banco Santander	721,5	630,8	90,69	14,4%
Bankinter	4,6	4,0	0,55	13,8%
BBVA*	1.603,0	1.300,8	302,23	23,2%
CaixaBank	46,9	40,5	6,39	15,8%
Cellnex*	-1,0	-7,1	6,11	86,6%
Colonial	141,7	-399,4	541,16	135,5%
Enagás	-1.282,1	1.417,4	-2.699,52	-190,5%
Endesa	1.398,1	562,4	835,72	148,6%
Ferrovial	395,9	69,3	326,62	471,6%
Fluidra	5,5	4,6	0,85	18,3%
Grifols*	31,6	24,1	7,51	31,2%
IAG	138,8	132,6	6,23	4,7%
Iberdrola	80,9	77,3	3,61	4,7%
Inditex	141,0	130,2	10,81	8,3%
Indra*	1,7	1,3	0,44	33,6%
Logista	5,2	4,8	0,43	9,0%
Mapfre*	210,9	171,1	39,74	23,2%
Merlin Properties	9,3	-2,7	11,97	443,4%
Naturgy	8.503,6	8.848,2	-344,63	-3,9%
Puig	77,4	70,7	6,67	9,4%
Redeia	33,8	74,9	-41,08	-54,9%
Repsol	651,6	1.342,1	-690,49	-51,5%
Rovi	5,3	6,9	-1,60	-23,2%
Sacyr	118,3	167,1	-48,82	-29,2%
Solaria	5,8	6,7	-0,86	-12,9%
Telefónica	867,2	-2.442,6	3.309,77	135,5%
Unicaja	5,7	2,6	3,10	120,9%
IBEX 35	53,3	45,1	8,1	18,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Los datos de Banco Sabadell, BBVA, Cellnex, Grifols, Indra y Mapfre están reexpresados en 2023.

2. Cambio climático y contaminación

Un aspecto señalado en las nuevas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) es la divulgación de cuestiones relacionadas con el cambio climático (E1) y la contaminación (E2). En las cuestiones relacionadas con el cambio climático, las empresas tienen que informar de aquellas medidas que llevan a cabo para conseguir una adaptación al cambio climático, así como aquellas orientadas a la mitigación del cambio climático y la reducción de la energía consumida. En el caso de la contaminación, deben informar de las medidas orientadas para reducir la contaminación del aire, del agua y del suelo. Este impacto ambiental de las empresas del IBEX 35 se mide a través de su huella de carbono, que sirve como referencia para evaluar de manera comparativa el efecto de sus actividades sobre el medio ambiente.

Además, la Ley 11/2018 exige a las compañías informar sobre diversos aspectos relacionados con el medioambiente, como la contaminación, la economía circular, la gestión y prevención de residuos, el uso eficiente de los recursos, el cambio climático, la conservación de la biodiversidad, entre otras cuestiones.

Las emisiones de gases de efecto invernadero se pueden clasificar en distintos niveles establecidos por el Protocolo GHG (Gases de Efecto Invernadero), un marco integral global y estandarizado. Estos niveles se dividen en tres categorías o alcances: 1, 2 y 3.

- El [Alcance 1](#) se refiere a las emisiones directas de gases de efecto invernadero de una organización. Se trata de emisiones que provienen de fuentes que están bajo la propiedad o el control de la empresa en cuestión.
- El [Alcance 2](#) se refiere a las emisiones asociadas con la producción de electricidad, calor, vapor y refrigeración que una empresa adquiere y utiliza.
- El [Alcance 3](#) abarca todas las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades de una empresa y que provienen de fuentes que no están bajo su propiedad o control (tanto en una fase anterior como en una fase posterior).

El ejercicio comparativo para el análisis de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35 tiene algunas barreras debido a la heterogeneidad en las que proporcionan los datos, empezando por el análisis de diferentes alcances, pero también de diversas emisiones dentro de cada uno de los mismos. De modo agregado, el indicador que se utiliza en este apartado incluye: los alcances de tipo 1, los alcances de tipo 2 según mercado¹

¹ Según la GRI “El método en función del mercado refleja las emisiones, derivadas de la electricidad, que la organización ha seleccionado a propósito (o la falta de selección). Genera los factores de emisión a partir de instrumentos contractuales” (GRI 305.2).

(incluyendo el alcance de tipo 2 según localización² en aquellos casos que solo estuviesen estos disponibles) y los alcances de tipo 3 en aquellas empresas que los han analizado³.

Teniendo en cuenta estas limitaciones y considerando los tres alcances, podemos observar una reducción del 1% en la huella de carbono agregada en las empresas del IBEX 35, pasando de 619,382 en 2023 a 613,850 millones de toneladas de CO₂ en 2024 (lo que implica una reducción de 5,532 millones de toneladas de CO₂).

Es fundamental resaltar diferencias entre sectores y tipos de empresas, ya que las emisiones vienen determinadas notablemente por el tipo de actividad desarrollada o la dispersión geográfica. Entre las empresas con mayores emisiones sobresale Repsol (209,9 millones de toneladas de CO₂), seguida de Naturgy (119,4 millones de toneladas de CO₂), CaixaBank (82 millones de toneladas), IAG (51,9 millones) o Iberdrola (42,8 millones), todas ellas con valores superiores a 40 millones de toneladas de CO₂.

En el lado contrario, encontraríamos las empresas con emisiones más bajas, Solaria, una empresa cuya actividad está ligada a las energías renovables, con 543 toneladas de CO₂, seguida del Banco Sabadell (13,08 mil toneladas de CO₂), Unicaja (12,512 mil toneladas de CO₂) y Mapfre (52,8 mil toneladas de CO₂).

Entre los incrementos en número de emisiones destacan (Naturgy +4,8 millones de toneladas de CO₂), seguido de Fluidra (+4 millones de toneladas de CO₂). Entre los descensos sobresalen Iberdrola (-9,6 millones de toneladas), seguida de CaixaBank (-6,5 millones), Repsol (-3,8 millones) o Endesa (-2,3 millones).

Cabe resaltar que algunas de las variaciones se producen por cambios en el método de cálculo, tal y como refleja el Banco Santander, con un ascenso de 1 millón de toneladas de CO₂ de variación, lo que supone un ascenso del 580% respecto el año anterior. Otro de los ascensos importantes en términos porcentuales es el seguido por Fluidra (42%), Acciona (30%) y Rovi (16,4%). En el lado contrario, las mayores reducciones en las emisiones se dan en estas empresas: Cellnex (30,2% menos de emisiones), Acciona Energía (25,7% menos de emisiones), Colonial (23,8% menos de emisiones) e Iberdrola (18,4% menos de emisiones). Colonial e Iberdrola incluyendo el alcance 2 basado en la ubicación y no en el mercado.

² Según la GRI “El método en función de la ubicación refleja la intensidad media de las emisiones de GEI en las redes en las que se produce el consumo de energía, este utiliza principalmente datos de factores de emisión medios de las redes.” (GRI 305.2).

³ “Las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) son una consecuencia de las actividades de la organización, pero se originan en fuentes que no son de propiedad de la organización ni están bajo su control. Las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) incluyen emisiones tanto aguas arriba como aguas abajo. Cabe mencionar, a modo de ejemplo de las actividades que se engloban en el alcance 3, la extracción y producción de materiales comprados; el transporte de combustibles comprados en vehículos que no son propiedad ni están bajo el control de la organización; y el uso final de productos y servicios” (GRI 305.3).

Tabla 3: Huella de carbono (Toneladas de CO2 Equivalente) (2023 y 2024)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	7.896.449	6.072.742	1.823.707	30,0%
Acciona Energía	467.794	629.223	-161.429	-25,7%
Acerinox	6.376.035	5.784.508	591.527	10,2%
ACS*	8.850.341	8.154.144	696.197	8,5%
Aena	4.377.281	4.260.267	117.014	2,7%
Amadeus	209.455	250.213	-40.758	-16,3%
ArcelorMittal España**	5.074.264	4.423.693	650.571	14,7%
Banco Sabadell	13.082	14.780	-1.698	-11,5%
Banco Santander****	1.175.914	172.712	1.003.202	580,9%
Bankinter*	5.134.349	4.635.557	498.792	10,8%
BBVA	1.393.018	1.499.148	-106.130	-7,1%
CaixaBank*	82.171.852	88.660.173	-6.488.321	-7,3%
Cellnex*	319.087	456.936	-137.849	-30,2%
Colonial***	57.328	75.236	-17.908	-23,8%
Enagás	980.793	1.018.635	-37.842	-3,7%
Endesa	27.226.789	29.534.837	-2.308.048	-7,8%
Ferrovial*	2.052.119	2.035.258	16.861	0,8%
Fluidra	13.785.153	9.700.820	4.084.333	42,1%
Grifols	1.231.771	1.152.028	79.743	6,9%
IAG	51.900.000	49.574.000	2.326.000	4,7%
Iberdrola***	42.842.935	52.485.921	-9.642.986	-18,4%
Inditex*	13.488.674	13.469.668	19.006	0,1%
Indra	449.021	433.346	15.675	3,6%
Logista	528.516	468.113	60.403	12,9%
Mapfre	52.886	62.369	-9.483	-15,2%
Merlin Properties	165.393	148.500	16.893	11,4%
Naturgy***	119.397.479	114.587.144	4.810.335	4,2%
Puig	568.503	663.673	-95.170	-14,3%
Redeia	1.302.413	1.340.150	-37.738	-2,8%
Repsol*	209.900.000	213.700.000	-3.800.000	-1,8%
Rovi	21.703	18.639	3.064	16,4%
Sacyr	2.189.345	2.029.776	159.569	7,9%
Solaria	543	484	59	12,2%
Telefónica	2.237.612	2.307.702	-70.090	-3,0%
Unicaja	12.512	12.231	281	2,3%
IBEX 35	613.850.407	619.832.626	-5.982.219	-1,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* ACS, Bankinter, CaixaBank, Cellnex, Ferrovial, Inditex, Repsol: Datos de 2023 reexpresados

** ArcelorMittal: Sólo considera alcance 1 y 2.

*** Colonial, Iberdrola, Naturgy: se incluye alcance 2 basado en ubicación y no en mercado.

**** Banco Santander: cambio de método de cálculo. En 2024 se incorporan en las emisiones indirectas (alcance3) los bienes y servicios comprados, bienes de capital, transporte y distribución en fases anteriores y transporte y distribución, no reflejadas en 2023. Además de Viajes de negocios y desplazamientos de los asalariados, reflejadas ambos años.

3. Personal propio

3.1. Plantillas finales

Aquí recogemos la evolución de la plantilla final a 31 de diciembre del año 2024 de las empresas del IBEX 35, la totalidad de las empresas muestran este indicador. El total de personas empleadas por las empresas del IBEX 35 fue de 1.294.767 en 2024, lo que implica un aumento de 40,6 mil personas, un 3,2% con respecto a las cifras de 2023. Las plantillas de cinco empresas superan el 50% de las personas empleadas en el IBEX 35. Se trata de las plantillas de Banco Santander, Inditex, ACS, Telefónica y BBVA. Banco Santander, con 206,6 mil personas empleadas, disminuye en un 2,8% respecto a 2023; Inditex, con 162,1 personas en plantilla representaba el 12,5% de la plantilla total del IBEX, ACS, con 157,2 mil personas, implicaba el 12,1%, Telefónica con 100,9 mil personas el 7,8 y BBVA, con 125,9 mil personas, el 9,7% de la plantilla total.

Por el contrario, existen empresas cuyas plantillas son más pequeñas: son los casos de Colonial (226 personas), Solaria (250 personas), o Merlin Properties (293 personas). Aunque más numerosas, superando las mil personas, también son comparativamente reducidas las plantillas de Enagás (1.362 personas), Rovi (2.197 personas), Cellnex (2.663 personas), Redeia (2.489 personas) o Acciona Energía (3.225 personas).

El aumento de las plantillas se debe a que más de la mitad de las empresas aumentaron el número de empleados respecto a 2023, destacando los casos de ACS con un aumento de 24,1 mil personas, seguida de Acciona, con 8,2 mil personas empleadas más, Acerinox con 1.064 personas empleadas más, o BBVA con 4,4 mil personas más.

Los principales incrementos (Acciona, ACS y Acerinox) están derivados de cambios en el perímetro de consolidación de los grupos empresariales, al incluir nuevas empresas en este perímetro. El ascenso en Acciona se deriva de la integración de NORDEX en el perímetro de consolidación del grupo empresarial, además de los aumentos de plantilla en los países de Brasil, Chile, México, Australia y España. El ascenso de ACS viene motivado por la integración de la empresa Thiess en el año 2024. Mientras que Acerinox se ha incorporado la empresa Haynes en el año 2024.

Por el lado de los descensos sobresalen Banco Santander, con una reducción de 6 mil personas, seguida de Telefónica con 3,2 mil personas menos. En el caso de Telefónica la reducción de plantillas está relacionada la aplicación de un expediente de regulación de empleo.

Tabla 4: Plantilla final por empresa (2023-2024) (número de personas)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona**	66.021	57.843	8.178	14,1%
Acciona Energía**	3.225	3.099	126	4,1%
Acerinox	9.293	8.229	1.064	12,9%
ACS**	157.284	133.154	24.130	18,1%
Aena	10.509	10.111	398	3,9%
Amadeus	20.643	18.629	2.014	10,8%
ArcelorMittal España	6.190	6.151	39	0,6%
Banco Sabadell	18.769	19.316	-547	-2,8%
Banco Santander*	206.753	212.764	-6.011	-2,8%
Bankinter	6.661	6.541	120	1,8%
BBVA	125.916	121.486	4.430	3,6%
CaixaBank	46.014	44.863	1.151	2,6%
Cellnex	2.663	2.866	-203	-7,1%
Colonial	226	238	-12	-5,0%
Enagás	1.362	1.354	8	0,6%
Endesa	8.914	9.035	-121	-1,3%
Ferrovial	25.501	24.799	702	2,8%
Fluidra	6.654	6.409	245	3,8%
Grifols	21.156	21.144	12	0,1%
IAG	74.378	71.794	2.584	3,6%
Iberdrola	42.208	42.276	-68	-0,2%
Inditex **	162.083	161.281	802	0,5%
Indra	60.907	57.755	3.152	5,5%
Logista	7.601	7.565	36	0,5%
Mapfre	30.585	30.873	-288	-0,9%
Merlin Properties	293	266	27	10,2%
Naturgy	6.812	6.883	-71	-1,0%
Puig	12.116	11.124	992	8,9%
Redeia	2.489	2.477	12	0,5%
Repsol	25.595	24.231	1.364	5,6%
Rovi	2.197	2.111	86	4,1%
Sacyr	15.121	15.529	-408	-2,6%
Solaria	250	250	0	0,0%
Telefónica	100.870	104.136	-3.266	-3,1%
Unicaja	7.508	7.523	-15	-0,2%
IBEX 35	1.294.767	1.254.105	40.662	3,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

*Banco Santander: Dato de 2023 reexpresado.

**Acciona, Acciona Energía, ACS, Inditex: Plantilla media

3.2. Plantilla por género

Son cada vez más las empresas que informan de sus plantillas diferenciadas por género. En los últimos años, las empresas, en línea con los estándares internacionales, están realizando una labor de visibilización del género, más allá del binomio hombre-mujer.

De este modo, algunas empresas están diferenciando un grupo de personas “sin género”, una realidad o diversidad de género que trasciende la experiencia y la realidad de la población laboral y de las empresas.

Se debe asegurar una igualdad plena y efectiva, independientemente de su identidad u orientación sexual, que sirva para el desarrollo pleno de las personas. Es por ello fundamental que, en las empresas se desarrollen políticas de igualdad de trato y de oportunidad para las personas LGTBIQ+, que se prohíba la discriminación, y que se respeten los derechos reconocidos universalmente como derechos fundamentales.

Algunas empresas se han mostrado sensibles a esta realidad, sabiendo que es fundamental la aportación de la diversidad de talento, culturas, habilidades, formaciones y estilos de liderazgo. La diversidad es fuente de crecimiento, innovación y estímulo.

Hay empresas que diferencian, en sus tablas, por otro género o indican el número de personas con género no declarado o no notificado. Otras no diferencian (Acciona Energía, ArcelorMittal, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Colonial, Endesa, Ferrovial, IAG, Logista, Merlin Properties, Sacyr, Solaria). Algunas empresas identifican personas con otro género y algunas además señalan personas sin declaración de género o género no especificado (Grifols, Telefónica, Repsol, Inditex, Banco Santander).

Por ejemplo, Banco Santander señala 51 personas con género no declarado en 2024. Grifols indica 8 personas en otro género y 50 sin declarar en 2024 (59 personas sin declarar el género en 2023). Inditex identifica 803 personas con género no notificado en 2024. Repsol refleja 6 personas con género no notificado en 2024. Telefónica muestra una persona en otro género y 3 personas con género no definido.

Tabla 5: Proporción de plantilla por género por empresa (2024) (en porcentaje)

EMPRESA	Hombres	Mujeres	Otros
Acciona**	72,8	27,2	0
Acciona Energía**	74,0	26,0	-
Acerinox	85,5	14,5	0
ACS**	47,8	52,2	0,0
Aena	61,9	38,1	0,0
Amadeus	62,1	37,9	0,0
ArcelorMittal España	92,5	7,5	-
Banco Sabadell	45,4	54,6	-
Banco Santander*	47,6	52,4	0,0
Bankinter	50,0	50,0	-
BBVA	48,4	51,6	-
CaixaBank	43,9	56,1	-
Cellnex	68,4	31,6	-
Colonial	39,8	60,2	-
Enagás	69,9	30,0	0,1
Endesa	73,1	26,9	-
Ferrovial	82,3	17,7	-
Fluidra	64,9	35,1	0,0
Grifols	42,3	57,4	0,0
IAG	55,7	44,3	-
Iberdrola	74,8	25,2	0,0
Inditex **	26,3	73,2	0,0
Indra	67,8	32,2	0,0
Logista	67,3	32,7	-
Mapfre	44,6	55,4	-
Merlin Properties	51,9	48,1	-
Naturgy	64,6	35,4	0,0
Puig	24,2	75,3	-
Redeia	71,0	29,0	0,0
Repsol	59,6	40,4	0,0
Rovi	47,5	52,5	0,0
Sacyr	72,2	27,8	-
Solaria	83,2	19,2	-
Telefónica	60,5	39,5	0,0
Unicaja	45,8	54,2	-
IBEX 35	51,8	48,1	-

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Dato de 2023 reexpresado.

** Dato sobre plantilla media.

Más allá de este reconocimiento, en las empresas del IBEX 35 siguen existiendo diferencias entre mujeres y hombres en las plantillas. En el año 2024, las mujeres representan el 48,1% de las personas contratadas por las empresas del IBEX 35, esto implica una ligera reducción de la proporción de mujeres en las plantillas (-0,6% respecto a 2023), una tendencia contraria a la de los últimos años, cuando se registraba un incremento de la presencia de mujeres en las plantillas.

Hay 12 empresas donde las mujeres representan más de la mitad de la plantilla y otra más donde las mujeres suponen el 50%. Entre estas empresas, Puig con un 75% de mujeres, seguida muy de cerca por Inditex, con un 73,2%. Ligeramente por detrás se encuentran, Colonial (60%), Grifols (57%), CaixaBank (56%), Mapfre (55%), Banco Sabadell y Unicaja (54%), Rovi, Banco Santander, y ACS (52%), BBVA (51,6%) y Bankinter (50%).

Por el contrario, hay empresas en las que las mujeres no llegan a representar ni el 20% de las personas contratadas. Entre estas empresas sobresale ArcelorMittal España, con un 7,5% de mujeres en plantilla, seguida de Acerinox (14,5%), Ferrovial (17,7%) y Solaria (19,2%).

Entre 2023 y 2024 se ha producido una reducción de 0,6% de mujeres en la plantilla global. Más de la mitad de las empresas del IBEX 35 han aumentado el porcentaje de mujeres en sus plantillas, pero de las 5 empresas con más plantilla, sólo Telefónica aumenta el porcentaje de mujeres.

Los casos más llamativos de disminución del peso de las mujeres en sus plantillas son ACS y el Banco Santander, pero en márgenes siempre bajos, un 3,9% y un 2,6% respectivamente. Logista y ArcelorMittal (tradicionalmente masculinizada) son las que más incrementan el porcentaje de mujeres, con un 1,4% y 1,7% respectivamente.

Tabla 6: Proporción de mujeres por empresa (2023-2024) (en porcentaje)

EMPRESA	2024	2023	Variación
Acciona**	27,2%	26,7%	0,5%
Acciona Energía**	26,0%	25,3%	0,7%
Acerinox	14,5%	13,3%	1,2%
ACS**	52,2%	56,1%	-3,9%
Aena	38,1%	37,7%	0,4%
Amadeus	37,9%	38,5%	-0,5%
ArcelorMittal España	7,5%	5,7%	1,7%
Banco Sabadell	54,6%	55,3%	-0,6%
Banco Santander*	52,4%	55,0%	-2,6%
Bankinter	50,0%	50,0%	0,0%
BBVA	51,6%	51,8%	-0,3%
CaixaBank	56,1%	56,3%	-0,3%
Cellnex	31,6%	30,8%	0,8%
Colonial	60,2%	61,8%	-1,6%
Enagás	30,0%	29,6%	0,4%
Endesa	26,9%	26,8%	0,1%
Ferrovial	17,7%	17,1%	0,6%
Fluidra	35,1%	34,6%	0,4%
Grifols	57,4%	58,0%	-0,6%
IAG	44,3%	44,3%	0,0%
Iberdrola	25,2%	24,4%	0,7%
Inditex **	73,2%	73,7%	-0,5%
Indra	32,2%	32,6%	-0,4%
Logista	32,7%	31,2%	1,4%
Mapfre	55,4%	55,4%	0,0%
Merlin Properties	48,1%	47,4%	0,8%
Naturgy	35,4%	34,4%	1,0%
Puig	75,3%	73,8%	1,5%
Redeia	29,0%	28,9%	0,1%
Repsol	40,4%	40,3%	0,1%
Rovi	52,5%	53,8%	-1,2%
Sacyr	27,8%	27,4%	0,4%
Solaria	19,2%	18,0%	1,2%
Telefónica	39,5%	38,7%	0,8%
Unicaja	54,2%	54,3%	-0,1%
IBEX 35	48,1%	48,7%	-0,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Dato de 2023 reexpresado.

** Dato sobre plantilla media.

3.3. Empleo seguro

Dentro de los requisitos de aplicación relativos a las normas europeas de sostenibilidad (NEIS) referidas al personal propio (NEIS-S1) se encuentran las condiciones de trabajo y el empleo seguro como uno de los aspectos analizados. Se incluyen en este apartado de empleo seguro, las cuestiones relacionadas con el ámbito geográfico donde se sitúan las plantillas, diferenciando entre España y el extranjero, así como los países donde las empresas están asentadas. De igual modo, se incluyen aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, tipo de jornada laboral o el tipo de contrato.

Plantilla por ámbito geográfico

Respecto al ámbito geográfico, la mayor parte de las empresas del IBEX 35 publican la información relativa a los diferentes centros y la presencia plantillas por ámbito geográfico. Se incluyen la totalidad de empresas, salvo ArcelorMittal España. En el caso de Unicaja, se asigna la totalidad de la plantilla a España.

A continuación, se distinguen las plantillas que se encuentran en España y las plantillas que se encuentran en el extranjero, identificando posteriormente los países donde las empresas tienen presencia. De los datos extraídos se puede señalar que la mayor parte de las plantillas del IBEX 35 se sitúa en el extranjero, casi dos tercios (63,32%) en el año 2024, con más de 817 mil personas en el extranjero, siendo el número de plantilla en España de 473,6 mil personas. Amadeus (90,59%) y el Banco Santander (80,87%) destacan con las plantillas más internacionales. En 2024 son 15 las empresas donde más de la mitad de sus plantillas se encuentra trabajando en el extranjero.

En el extremo opuesto se sitúan empresas como Unicaja, Enagás o Endesa con una presencia inferior al 1% de su plantilla en el extranjero. En la variación interanual, hay 17 empresas donde aumenta el número de personas que está trabajando en el extranjero. Sobresalen ACS, con 19 mil personas más o Acciona, con 6 mil. En el lado opuesto sobresale el Banco Santander, con una reducción de 5,6 mil personas en el extranjero, seguida de Inditex, con un descenso de mil personas.

En el caso de la plantilla en España. Se ha producido un incremento en ACS de 4,9 mil personas, seguida de Indra (2,3 mil personas), Inditex (2,2 mil personas), Acciona (1,7 mil personas), BBVA (1,4 mil personas) y CaixaBank (1,1 mil personas), todas ellas con ascensos superiores a mil personas. En el lado de los descensos destaca Telefónica, con una reducción 2,7 mil personas en España.

Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2023 y 2024) (número de personas)

EMPRESA	PLANTILLA ESPAÑA				PLANTILLA EXTRANJERO			
	2024	2023	Var.	%	2024	2023	Var.	%
Acciona	25.415	23.745	1.670	7,0%	40.606	34.097	6.509	19,1%
Acciona Energía	1.939	1.855	84	4,5%	1.285	1.244	41	3,3%
Acerinox	2.626	2.660	-34	-1,3%	6.667	5.569	1.098	19,7%
ACS	83.987	79.094	4.893	6,2%	73.297	54.060	19.237	35,6%
Aena	8.714	8.502	212	2,5%	1.795	1.609	186	11,6%
Amadeus	1.941	1.630	311	19,1%	18.702	17.000	1.702	10,0%
Banco Sabadell	13.156	13.090	66	0,5%	5.613	6.226	-613	-9,8%
Banco Santander	34.940	35.266	-326	-0,9%	171.813	177.498	-5.685	-3,2%
Bankinter	5.459	5.389	70	1,3%	1.202	1.152	50	4,3%
BBVA	28.854	27.410	1.444	5,3%	97.062	94.076	2.986	3,2%
CaixaBank	41.304	40.174	1.130	2,8%	4.710	4.689	21	0,4%
Cellnex	1.125	1.182	-57	-4,8%	1.538	1.684	-146	-8,7%
Colonial	158	163	-5	-3,1%	68	75	-7	-9,3%
Enagás	1.359	1.352	7	0,5%	3	2	1	50,0%
Endesa	8.885	9.002	-117	-1,3%	29	33	-4	-12,1%
Ferrovial	6.183	5.829	354	6,1%	19.318	18.970	348	1,8%
Fluidra	2.301	2.143	158	7,4%	4.353	4.266	87	2,0%
Grifols	4.408	4.181	227	5,4%	19.414	19.560	-146	-0,7%
IAG	24.030	23.743	287	1,2%	50.348	48.051	2.297	4,8%
Iberdrola	9.812	9.894	-82	-0,8%	32.396	32.382	14	0,0%
Inditex	49.915	47.761	2.154	4,5%	112.168	113.520	-1.352	-1,2%
Indra	34.836	32.498	2.338	7,2%	26.071	25.257	814	3,2%
Logista	5.325	5.219	106	2,0%	2.276	2.226	50	2,2%
Mapfre	11.559	11.493	66	0,6%	19.026	19.380	-354	-1,8%
Merlin Properties	276	249	27	10,8%	17	17	0	0,0%
Naturgy	4.017	4.061	-44	-1,1%	2.924	2.949	-25	-0,8%
Puig	17	-	-	-	12.099	-	-	-
Redeia	2.042	2.023	19	0,9%	447	454	-7	-1,5%
Repsol	18.390	17.634	756	4,3%	7.205	6.597	608	9,2%
Rovi	2.072	1.943	129	6,6%	125	168	-43	-25,6%
Sacyr	5.812	5.272	540	10,2%	9.309	10.257	-948	-9,2%
Solaria	223	227	-4	-1,8%	33	23	10	43,5%
Telefónica	25.086	27.777	-2.691	-9,7%	75.784	76.355	-571	-0,7%
Unicaja	7.508	7.365	143	1,9%	-	-	-	-
IBEX 35	473.674	459.826	13.848	3,0%	817.703	779.446	38.257	4,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

Presencia de las empresas por país

Profundizando el análisis de las plantillas en el extranjero, las empresas exponen la plantilla en función del país en el que se encuentran trabajando, aunque también expresan esta información agregada por zonas geográficas.

En este punto, cabe señalar que se ha reducido la información ofrecida por las empresas, al tomar en consideración el reglamento delegado, con las nuevas normas de información en sostenibilidad (NEIS).

Las empresas siguiendo la ley 11/2018 deberían incluir el “número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;”; sin embargo, con las nuevas NEIS se reduce la información que deben mostrar las empresas.

El Reglamento Delegado en su apartado S1-6 indica que las empresas deben mostrar “el número total de asalariados y el desglose por sexo y por país para los países en los que la empresa tenga 50 o más empleados y que representen al menos el 10 % de su número total de asalariados”. En este sentido se está produciendo una información agregada por zonas geográficas en aquellos países en los que la plantilla queda por debajo de ese umbral, o incluso una omisión de esa información.

Algunas empresas como, por ejemplo, Acerinox, Ferrovial, Indra, Repsol o Telefónica muestran ambas situaciones. Esto permite conocer lo que supondría este cambio en transparencia. Por ejemplo, en 2024, Acerinox podría pasar de informar una presencia de 66 países a una presencia en 6 países, mientras que en Ferrovial supondría pasar de 23 a 5 países. En Indra implica pasar de 53 países a 4 áreas geográficas. En Repsol supone pasar de 17 países a 2 países (España, Perú y otros). En Telefónica conlleva una reducción desde 12 países y zonas geográficas hasta 3 países.

Algunas empresas indican algunos países en los que tienen presencia, pero no indican cuántas personas trabajan en esas localizaciones (por ejemplo, Puig o Redeia).

Tabla 8: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35 (2024)

EMPRESA	Países en los que tienen presencia
Acciona*	España, Chile, Brasil, Australia, Qatar, México, Alemania, Portugal, Polonia, India, EE.UU, Perú, Canadá, Italia, Francia, Arabia Saudí, Filipinas, Omán, Turquía, Reino Unido, Ecuador, Panamá, Finlandia, Sudáfrica, Rep. Dominicana, China, Suecia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Argentina, Andorra, Otros
Acciona Energía	España, Australia, México, Estados Unidos, Chile, Francia, Sudáfrica, Otros
Acerinox	Albania, Alemania, Angola, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Bangladesh, Bolivia, Bosnia Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Camerún, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea del Sur, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, Eslovenia, España, Estados Unidos de América, Filipinas, Francia, Grecia, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajistán, México, Macedonia, Malasia, Marruecos, Nepal, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polinesia Francesa, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumanía, Rusia, Serbia, Singapur, Siria, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Taiwán, Turquía, Venezuela, Vietnam, Nación desconocida
ACS	España, Australia, EEUU, India, Reino Unido, Indonesia, Alemania y resto del mundo.
Aena	España, Reino Unido y Brasil.
Amadeus	Francia, India, Estados Unidos, España, Alemania, Filipinas, Reino Unido, Colombia, Turquía, Australia, Portugal, Bulgaria, Tailandia, Costa Rica, Polonia, Singapur, Emiratos Árabes Unidos, Otras geografías
Banco Sabadell	España, Reino Unido, México, otras geografías.
Banco Santander	España, Brasil, Chile, Polonia, Argentina, México, Portugal, Reino Unido, EEUU, Otras
Bankinter	España, Luxemburgo, Portugal, Irlanda.
BBVA	España, México, Turquía, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Perú, Uruguay, Venezuela, Alemania, Bélgica, China, Chipre, Corea del Sur, EAU, EEUU, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, Malta, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza, Taiwán.
CaixaBank	España, Portugal, Polonia, Marruecos, Reino Unido, Alemania, Francia, Suiza, Resto de países
Cellnex	Francia, Italia, Reino Unido, España, Polonia, Países Bajos, Portugal, Suiza, Dinamarca, Suecia, Irlanda, Austria.
Colonial	España y Francia.
Enagás	España, Bélgica
Endesa	España y Portugal.
Ferrovial	Polonia, España, Chile, Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Canadá, Colombia, Turquía, Australia, Portugal, Puerto Rico, Francia, Países Bajos, Perú, Eslovaquia, Arabia Saudí, Irlanda, Italia, Omán, Túnez, Brasil, India
Fluidra	Alemania, Australia, Austria, Bosnia Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Bélgica, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Croacia, Dinamarca, Egipto, Emiratos Árabes, Eslovenia, España, Estados Unidos de América, Francia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Italia, Kazajistán, Malasia, Marruecos, Montenegro, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Rusia, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Turquía, Vietnam
Grifols	España, EEUU, Alemania y resto del mundo.

IAG	Reino Unido, España, Irlanda y otros países europeos; (África, Oriente Medio y Sur de Asia), Norteamérica, (Latinoamérica y el Caribe), (Asia-Pacífico)
Iberdrola	España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México, Iberdrola Energía Internacional.
Inditex	Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bielorrusia, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Mónaco, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Serbia, Suecia, Suiza, Turquía, Ucrania, Australia, Bangladés, Camboya, Corea del Sur, India, Japón, Kazajistán, Marruecos, Nueva Zelanda, Pakistán, Singapur, Sudáfrica, Vietnam, China Continental, Taiwán, China, Hong Kong SAR, Macao SAR, Brasil, Canadá, Chile, Estados Unidos, México
Indra	Alemania, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Francia, Italia, Irlanda, Letonia, Moldavia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay, Angola, Arabia Saudita, Argelia, Australia, Bahreín, China, Corea del Sur, Emiratos Árabes Unidos, Filipinas, India, Indonesia, Israel, Kazajistán, Kenia, Malasia, Marruecos, Mozambique, Omán, Tailandia, Taiwán, Turquía, Vietnam
Logista	España, Francia, Portugal, Italia, Polonia, Países Bajos.
Mapfre	España, Brasil, México, Estados Unidos de América, Perú, República Dominicana, Colombia, Argentina, Italia, Alemania, Turquía, Puerto Rico, Panamá, Portugal, Chile, Malta, Venezuela, Ecuador, Honduras, Paraguay, El Salvador, Uruguay, Guatemala, Irlanda, Nicaragua, Costa Rica, Túnez, Francia, China, Reino Unido, Bélgica, Filipinas, Singapur, Argelia, Hungría, Japón
Merlin Properties	España y Portugal.
Naturgy*	Argentina, España, México
Puig*	Alemania, Arabia Saudí, Austria, Bélgica, EAU, España, Fed. Rusa, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suiza.
Redeia	España, Brasil, Colombia, Perú, Alemania, Chile, Argentina, Ecuador, México, Estados Unidos, Grecia, Reino Unido
Repsol*	España, Perú, Portugal, EE. UU., Reino Unido, Noruega, Bolivia, Venezuela, México, Indonesia, Argelia, Libia, Colombia, Singapur, Francia, Canadá, Otros
Rovi	España, Reino Unido, Alemania, Italia, Francia, Polonia, Austria, Portugal
Sacyr	España, Argelia, Australia, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Estados Unidos, Gibraltar, Irlanda, Italia, México, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Reino Unido, Suecia, Uruguay
Solaria	España, Italia, Portugal, Alemania,
Telefónica	Alemania, Brasil, España, Hispanoamérica, Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay, Venezuela, Resto
Unicaja	Sólo en España

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025

* Listado de países con más de 50 empleados o más del 10%.

Plantilla por tipo de contrato

La totalidad de las empresas del IBEX 35 indican la distribución de su plantilla por tipo de contrato, bien aportando esta información en número de personas o bien en porcentaje sobre la plantilla total. En el año 2024 las empresas mostraron una tasa de temporalidad media del 7,2%, inferior en 0,6 puntos porcentuales a la registrada en el año anterior (7,8%).

Entre las empresas con más temporalidad, sobresale Inditex (17,3%), seguida de Ferrovial (15,6%), Acciona (14,1%) o ACS (14%). En el lado opuesto se encuentran Amadeus, Banco Sabadell, CaixaBank, Cellnex, Iberdrola, Merlin Properties, Red Eléctrica y Unicaja con un 1% o menos de temporalidad.

A nivel interanual se ha producido un descenso de la temporalidad en 19 empresas. Las mayores reducciones de la temporalidad se producen en Sacyr (-8,7 puntos porcentuales) y ACS (-4,4 puntos porcentuales). En cambio, las mayores tasas de crecimiento de temporalidad se encuentran en empresas como ArcelorMittal España (+2,4 puntos porcentuales) o Fluidra (+1,6 puntos porcentuales).

En Sacyr la disminución de temporalidad de la plantilla es un compromiso de la empresa, que busca una contratación estable y acorde a sus objetivos ASG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo), aunque los proyectos son habitualmente de duración determinada.

Por su parte, la empresa de ArcelorMittal España sigue un año más aumentando la contratación temporal en detrimento de la contratación indefinida, mientras que, Fluidra, mantiene la tendencia de años anteriores, de aumento de plantilla, tanto temporal como indefinida.

Tabla 9: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2023 y 2024) (en porcentaje)

EMPRESA	2024	2023
Acciona	14,1	14,9
Acciona Energía	3,3	3,3
Acerinox	2,2	3,1
ACS	14,0	18,4
Aena	9,5	10,3
Amadeus	1,0	1,0
ArcelorMittal España	8,1	5,7
Banco Sabadell	1,0	0,9
Banco Santander	2,1	2,0
Bankinter	1,2	1,0
BBVA	3,6	3,9
CaixaBank	0,4	0,2
Cellnex	0,8	0,9
Colonial	2,2	3,8
Enagás*	3,7	2,9
Endesa	1,1	2,1
Ferrovial	15,6	15,6
Fluidra	3,6	2,0
Grifols	1,7	1,4
IAG*	4,3	4,4
Iberdrola	0,3	0,3
Inditex	17,3	18,6
Indra	8,1	7,3
Logista	12,5	13,8
Mapfre	3,2	3,4
Merlin Properties	0,7	0,8
Naturgy	3,2	3,4
Puig	10,5	10,7
Red Eléctrica	0,7	1,3
Repsol	8,6	8,4
Rovi	9,2	8,8
Sacyr	13,5	22,2
Solaria	2,0	3,6
Telefónica	1,4	1,3
Unicaja	0,3	0,5
IBEX 35	7,2	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Datos en porcentaje

Plantilla por tipo de jornada

La mayor parte de las empresas del IBEX 35 publica información relativa al tipo de jornada de sus plantillas. En total son 34 empresas, sin embargo, no se ha encontrado información del Banco Sabadell, que en años previos indicaba que no tenía personal con jornada parcial o el volumen era insignificante. Naturgy, por su parte indica que no existen personas contratadas a tiempo parcial, mientras que Endesa indica un número de personas tan reducido que resulta un porcentaje de 0%.

En el último año, el promedio de la tasa de parcialidad de las empresas para las que existen datos se sitúa en 15,6%, con un leve aumento, de 0,3 puntos porcentuales, respecto al año anterior.

Sobresale una empresa, Inditex, donde más de la mitad de la plantilla tiene un contrato a tiempo parcial (58,1%), seguida de ACS (34,9%), IAG (29,1%), Puig (27%), o Acciona (10,3%), todas ellas con porcentajes superiores al 10%. En cambio, las empresas con una menor tasa de parcialidad son Naturgy y Endesa (0%), seguidas de Unicaja y BBVA, ambas con una tasa del 0,2%, CaixaBank (0,3%), Acciona Energía (0,8%), Ferrovial (0,9%) y ArcelorMittal España (0,9%), todas ellas con valores inferiores al 1%.

En 2024 13 empresas han reducido su tasa de parcialidad. ACS (-3,4 puntos porcentuales) e Indra (-1,1 puntos porcentuales) son las empresas donde más descendió la contratación parcial; el resto de empresas que reducen la parcialidad se sitúan en valores muy bajos.

En cambio, entre las empresas donde más se incrementa la parcialidad sobresale Puig (+12,9 puntos porcentuales), seguida a cierta distancia por IAG (+5,2 puntos porcentuales), Rovi (+3,3 puntos), Redeia (+2,3 puntos porcentuales) o Solaria (+1,6 puntos). Otras empresas como Inditex, Cellnex, Iberdrola, Aena o Mapfre tienen incrementos inferiores a un punto porcentual.

Tabla 10: Plantilla con jornada parcial sobre total de la plantilla (2023 y 2024) (en porcentaje)

EMPRESA	2024	2023
Acciona	10,3	10,9
Acciona Energía	0,8	1,0
Acerinox	1,0	1,0
ACS	34,9	38,3
Aena	5,6	5,0
Amadeus	3,9	4,3
ArcelorMittal España	0,9	1,0
Banco Santander	3,3	3,4
Bankinter	4,7	4,8
BBVA **	0,2	0,2
CaixaBank**	0,3	0,3
Cellnex	3,0	2,4
Colonial	1,8	1,7
Enagás	2,5	2,8
Endesa	0,0	0,0
Ferrovial	0,9	0,9
Fluidra	2,3	2,3
Grifols	6,1	6,2
IAG	29,1	23,9
Iberdrola	2,8	2,2
Inditex	58,1	57,5
Indra*	5,2	6,3
Logista	5,0	5,2
Mapfre	4,5	4,0
Merlin Properties	3,1	3,0
Naturgy	0,0	0,0
Puig	27,0	14,1
Redeia	2,3	0,0
Repsol	1,8	2,4
Rovi	5,1	1,8
Sacyr	2,4	2,7
Solaria	2,0	0,4
Telefónica	1,8	1,7
Unicaja	0,2	0,3
IBEX 35	15,6	15,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Datos en porcentaje

** Dato sobre contratos indefinidos

3.4. Diálogo social, negociación colectiva

En esta materia se está produciendo un cambio en la información publicada por parte de las empresas. Hasta ahora, las empresas han ido publicando la información siguiendo la ley española 11/2018 que solicitaba a las empresas publicar la información relativa a la tasa de negociación colectiva por país; sin embargo, el reglamento delegado UE 2023/2772 solicita un menor detalle de información. Es por ello, que en materia de negociación colectiva se está reduciendo la cantidad y la calidad de la información aportada.

En años previos las empresas informaban, siguiendo la normativa española de la tasa de cobertura global y de la tasa de cobertura por países o zonas geográficas, ya que la ley indica que deben de informar de la “organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos [...]”. Sin embargo, son menos las empresas las que informan de ese modo.

La mayor parte de las empresas informa de la tasa de cobertura siguiendo las directrices de los requerimientos de divulgación (RD) establecidos en el reglamento de sostenibilidad (REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2023/2772). En concreto siguiendo el “RD S1-8 Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social”.

Según este reglamento delegado las empresas deben divulgar “el porcentaje del total de asalariados cubiertos por negociación colectiva”. De igual modo, para aquellos países dentro del Espacio Económico Europeo (EEE) deben publicar: “si tiene uno o varios convenios de negociación colectiva y, en caso afirmativo, el porcentaje global de sus asalariados cubierto por dichos convenios en cada país en el que tenga un empleo significativo, definido como un número mínimo de 50 asalariados efectivos que represente al menos el 10 % de su número total de asalariados”. Además, para aquellos países que se encuentran fuera del EEE, deben publicar “el porcentaje de sus propios asalariados cubierto por convenios de negociación colectivos por región”.

Por otro lado, respecto al diálogo social, siguiendo el reglamento delegado, las empresas deben divulgar, el porcentaje de asalariados y asalariadas representadas por representantes de los trabajadores, para cada país dentro del EEE donde se tenga un empleo significativo (más de 50 trabajadores y superior al 10%) así como los acuerdos relativos a la creación de un comité de empresa europeo, comité de empresa de sociedad europea (SE) o de sociedad cooperativa europea (SCE).

Teniendo en cuenta estas premisas, y tomando como referencia la información indicada por las propias empresas, todas las empresas publican bien la tasa de cobertura global en el conjunto del grupo, bien la tasa de cobertura en España o bien ambos datos.

Un total de 29 empresas señalan una tasa de cobertura global de la negociación colectiva. No se ha encontrado información sobre la tasa de cobertura global en empresas como Banco Sabadell, Enagás, Merlin Properties, Puig o Solaria, aunque estas empresas sí informan de la tasa de cobertura de negociación colectiva en España. Por ejemplo, el

Banco Sabadell indica que “la negociación es fluida en el Reino Unido”, pero en Mexico “no existe relación entre personas y representantes sindicales”. En cambio, el porcentaje de plantilla en Enagás en el extranjero es mínimo, y podría ser debido a la existencia de personal fuera del ámbito de negociación colectiva⁴. En el caso de Solaria, la empresa indica que “se aplica la legislación laboral vigente y los convenios laborales colectivos o instrumentos análogos de cada país”.

De esta manera observamos que hay una media del 75,2% de cobertura de negociación a nivel global en 2024, que es inferior a la tasa de cobertura de 2023, que se situaba en un 77,2%.

Hay cuatro empresas, Acciona Energía, Bankinter, Rovi y Unicaja, que reflejan una tasa de cobertura del 100%. Otras cuatro empresas registran una tasa de cobertura que se sitúa en el 99% o ligeramente superior (CaixaBank, Aena, Logista y Colonial), sin alcanzar el 100. En cambio, entre las empresas con peor cobertura de negociación colectiva global sobresale Grifols (27,9%), seguida de Amadeus (40,2%), o BBVA (43%), todas ellas con tasas inferiores al 50%.

En referencia a las variaciones interanuales, Acciona (-16 puntos porcentuales) y Acerinox (-6 puntos porcentuales) destacan como las empresas con mayor descenso de la tasa de cobertura, aunque en otras 11 empresas también se produce un descenso de la cobertura.

Las empresas que mejoran a nivel global su tasa de negociación colectiva son Fluidra (7 puntos porcentuales), Grifols (6,9 puntos porcentuales), Telefónica (5 puntos), Banco Santander (3,7 puntos), todas ellas con valores superiores a tres puntos porcentuales de incremento. Fluidra, por su parte señala que la mejora en su tasa de cobertura deriva del aumento de la negociación en países como Brasil o Mexico.

Pasando a la tasa de cobertura en España, se ha obtenido información desagregada para 30 empresas. Sin embargo, futo del reporte de información tomando en consideración el reglamento delegado, son varias las empresas que informan de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España en umbrales. En concreto Acciona, Acciona Energía, Acerinox y el Banco Santander indican que esta tasa en España se encuentra entre el 80 y el 100. Por el contrario, no se han encontrado datos relativos a la tasa de cobertura en Logista.

A partir de las tasas desagregadas de cobertura que aportan esas 30 empresas, se puede señalar que, en el año 2024, esa tasa se sitúa en un 94,1%, aumentando sólo una décima respecto a 2023.

⁴ Cabe señalar que el IV CC de Enagás (2023-2026), indica que queda excluidos del convenio del ámbito de aplicación del convenio a la alta dirección, dirección, gerencia y coordinación, así como a todos los y las profesionales que, de manera voluntaria, así lo decidan. De igual modo, la empresa señala que “Para los profesionales excluidos de convenio colectivo del Grupo Enagás, la normativa reguladora de condiciones laborales con carácter general es el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, aquellas condiciones del convenio colectivo del Grupo Enagás que mejoran las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores son en su mayoría de aplicación para toda la plantilla.” (2º Plan de igualdad de la empresa)

**Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2023 y 2024)
(en porcentaje)**

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC en el mundo			% Plantilla cubierta por NC en España		
	2024	2023	Var	2024	2023	Var.
Acciona	84,00	100,00	-16,0	*	100,00	-
Acciona Energía	100,00	100,00	0,0	*	100,00	-
Acerinox	60,36	66,45	-6,1	*	99,00	-
ACS	73,40	76,90	-3,5	99,70	99,20	0,5
Aena	99,70	99,85	-0,1	99,85	99,85	0,0
Amadeus	40,20	42,00	-1,8	100,00	100,00	0,0
ArcelorMittal España	-	-	-	80,00	80,00	0,0
Banco Sabadell	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Banco Santander	74,00	70,30	3,7	*	99,95	-
Bankinter	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
BBVA	43,00	-	-	100,00	100,00	0,0
CaixaBank	99,80	-	-	100,00	100,00	0,0
Cellnex	62,15	60,00	2,1	100,00	99,00	1,0
Colonial	99,00	98,00	1,0	98,00	98,00	0,0
Enagás	-	-	-	52,90	51,60	1,3
Endesa	88,00	88,20	-0,2	89,00	88,20	0,8
Ferrovial	60,90	62,50	-1,6	99,60	100,00	-0,4
Fluidra	56,00	49,00	7,0	100,00	100,00	0,0
Grifols	27,90	21,00	6,9	100,00	-	-
IAG	85,00	87,00	-2,0	95,00	96,00	-1,0
Iberdrola	76,10	76,50	-0,4	88,40	86,90	1,5
Inditex	61,00	59,00	2,0	100,00	100,00	0,0
Indra	74,54	77,00	-2,5	100,00	100,00	0,0
Logista	99,00	98,80	0,2	-	-	-
Mapfre	61,18	62,00	-0,8	100,00	100,00	0,0
Merlin Properties	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Naturgy	66,10	66,90	-0,8	60,60	61,70	-1,1
Puig	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Redeia*	82,60	-	-	91,70	87,00	4,7
Repsol	79,00	79,60	-0,6	100,00	100,00	0,0
Rovi*	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
Sacyr	57,80	-	-	100,00	100,00	0,0
Solaria*	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Telefónica	71,00	66,00	5,0	69,00	55,00	14,0
Unicaja	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
IBEX 35	75,2	77,2	-2,0	94,1	94,0	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Acciona, Acciona Energía, Acerinox y Banco Santander aportan la información de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España por umbrales. Se sitúa entre el 80 y el 100% en el año 2024.

En el año 2024, hay 18 empresas del IBEX 35 que reflejan una tasa de cobertura de negociación colectiva del 100% en España, y otras 9 superan o igualan el 80% de tasa de

cobertura negociada. Solo cuatro empresas muestran una tasa inferior al 80%: Enagás (52,9%), Naturgy (60,6%), Telefónica (69%).

A pesar de ello, Enagás explica en su memoria de responsabilidad, que en 2024 se firmó el IV Convenio Colectivo de grupo y otros acuerdos como los Planes de Igualdad, Plan de Pensiones y Mesa de Trabajo LGTBI, hasta 2026, dando estabilidad a la plantilla. Naturgy habla de la firma del III Convenio Colectivo del grupo para España, pero en sus datos desciende un 1,1% la tasa de cobertura de negociación. En Telefónica sólo muestran datos en tablas, aunque han mejorado en 14 puntos su tasa de cobertura negociadora, del 55% al 69%.

En las variaciones interanuales sobresalen los ascensos de Telefónica (+14 puntos porcentuales), seguida de Redeia (+4,7 puntos), Iberdrola (+1,5 puntos) o Enagás (+1,3 puntos). Por el lado de los descensos, únicamente tres empresas se registran descensos, Naturgy (-1,1 puntos), IAG (-1 punto) y Ferrovial (-0,4 puntos).

Clasificación de países según respeto de los derechos laborales

Año tras año la Confederación Sindical Internacional (CSI)⁵ realiza un estudio a escala mundial centrado en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, una violación reiterada de las libertades democráticas, que, en el ámbito laboral, se trata de incluir unas condiciones de trabajo justas para todas las personas trabajadoras. Este índice global de los derechos laborales clasifica a los países en función de la vulneración de los derechos laborales.

Según el informe de 2025, con los datos señalados de 2024, En 2025, “el promedio de las calificaciones de los países se ha deteriorado en tres de las cinco regiones del mundo, y Europa y las Américas han registrado sus peores puntuaciones desde la creación del Índice en el año 2014. Resulta alarmante que solo 7 de los 151 países encuestados hayan recibido la calificación más alta. Los datos muestran una fuerte escalada de las violaciones de derechos fundamentales, como el acceso a la justicia, el derecho a la libertad de expresión y reunión y el derecho a la negociación colectiva.” (pág. 4, Informe CSI)

Esta calificación se divide en 6 categorías, siendo el nivel 1 donde se encuentran aquellos países donde se informa de una menor vulneración de los derechos laborales, y el nivel 5+, el umbral donde se agrupan los países con una vulneración mayor de los derechos laborales. En el nivel 1 se encuentran países con vulneraciones esporádicas de los derechos laborales; en el nivel 2 aquellos donde existen vulneraciones repetidas de estos derechos; en el nivel 3 aquellos en donde se detectan vulneraciones regulares de los derechos laborales; el nivel 4 se producen violaciones sistemáticas de los derechos laborales. Mientras que en los niveles 5 y 5+ se agrupan aquellos países en donde los

⁵ Índice global de los derechos 2025 de la CSI. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras. ITUC, CSI, IGB.

derechos laborales no están garantizados como norma o debido a la ruptura del Estado de derecho.

Utilizando la clasificación de este organismo sindical internacional (CSI), se señalan en este apartado, las empresas que tienen presencia en países en los que existe menor garantía de los derechos laborales (países 4 y 5), reflejando en la medida de lo posible, las tasas de cobertura que muestran esas empresas en los países con mayor vulneración. Sin embargo, debido a la publicación de la información, por parte de algunas empresas, en umbrales y no en tasas concretas, el análisis realizado resulta parcial.

Hay un total de 22 empresas que informan de su presencia y negociación colectiva en 30 países clasificados como de nivel 4 o 5. Algunas empresas señalan la tasa de cobertura de la negociación colectiva en ocasiones en áreas geográficas. Tal es el caso de es Acciona o Acciona Energía, que reflejan los umbrales de las tasas de cobertura de negociación colectiva en América del norte, América del sur, África, Asia u Oceanía. Habiendo países de esas zonas, que se incluyen tanto en los países clasificados por la CSI en el nivel 4, como en el nivel 5 y nivel 5+.

Del total de empresas, 9 de ellas operan en países clasificados como de nivel 4, y las otras 13 operan en países con nivel 4 y 5. La información de las empresas incluye en ocasiones una información muy poco detallada, agrupando la tasa de cobertura de negociación colectiva bajo el paraguas de áreas geográficas por continentes (Acciona, Acciona Energía, BBVA, Ferrovial, Fluidra, Indra, Sacyr o Telefónica).

Entre las empresas con mayor presencia en países en los que existe una elevada vulneración de los derechos laborales con tasas más bajas de negociación colectiva se encuentran Acerinox (0-19%), Amadeus (0-9%), Banco Santander en EEUU (0-19%), BBVA en Turquía (0-19%), Ferrovial en EEUU, Reino Unido y Otros Países (0-9,4%), Fluidra en Vietnam (0%), Grifols en EEUU (0%), Inditex en Grecia y Hungría (0-19%), Mapfre en Turquía y Perú (0-19%), y Repsol en Perú (13,1%). A la vista de los datos podemos observar la capacidad de negociación sindical diferente que existe en los países según el sector económico o la política cultural sindical de la empresa. Como ejemplo podemos señalar la tasa de cobertura en Reino Unido: Aena tiene un 100% de tasa de cobertura de negociación colectiva; en cambio Amadeus entre un 0 y un 9% de tasa de cobertura, o Ferrovial con un 0%.

Tabla 12: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI (2025) (en porcentaje)

EMPRESA	Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI, 2025.
Acciona 2024.	América del Norte, América Central y del Sur, África (entre el 80 y el 100%) Asia (entre el 40 y el 59%)
Acciona Energía	América del Norte, América Central y del Sur, África (entre el 80 y el 100%) Asia (entre el 40 y el 59%)
Acerinox	EEUU y Malasia (0-19%)
Aena	Reino Unido (100%), Brasil (97,77%)
Amadeus	Estados Unidos, India, Reino Unido, Filipinas, Tailandia, Turquía, Ucrania, Colombia, Emiratos Árabes Unidos (0-9%)
Banco Sabadell	Reino Unido (80-100%)
Banco Santander	Argentina, Brasil, y Reino Unido (80-100%), EEUU (0-19%)
BBVA	América del Sur (40-59%) Turquía (0-19%), Argentina, Venezuela (100% a excepción de miembros de alta dirección),
Ferrovial	EEUU (0,9%), Reino Unido (0%), Latinoamérica (87,3%), Otros países (9,4%)
Fluidra	Grecia (100%), Brasil (100%), China (56%), Vietnam (0%), Resto de países No EEE (0%)
Grifols	EEUU (0%),
IAG	Reino Unido (88%)
Iberdrola	Reino Unido (57,4%), EEUU (45,2%), Brasil (100%)
Inditex	Grecia; Hungría; (0-19%)
Indra	América (40-59%), Argentina, 87%, Brasil (100%)
Mapfre	Argentina (79%), Brasil (99%), Venezuela (100%), Túnez (100%); Turquía y Perú (0-19%), Argentina (60-79%), Brasil, Túnez, Uruguay y Venezuela (80- 100%),
Naturgy	Argentina (70,1%)
Puig	Argentina (52%), Brasil (100%), Perú (100%)
Redeia	Brasil (84,4%), Perú (40-59%), Colombia (80-100%)
Repsol	Perú (13,1%), Indonesia (92,5%)
Sacyr	Norte de África (80-100%), Latinoamérica (40-59%)
Telefónica	Brasil (92%), Hispanoamérica (71%)

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

3.5. Diversidad de la plantilla

Siguiendo las directrices de las NEIS, las empresas deben aportar información relacionada con la diversidad de sus plantillas propias. En línea con los requisitos de divulgación, aquí se recogen la distribución de las plantillas atendiendo a los diferentes grupos de edad o discapacidad. En concreto, el requisito de divulgación S1-9 nos señala los parámetros de diversidad, mostrando la distribución de las personas asalariadas por grupos de edad: menores de 30 años; entre 30 y 50 años; o más de 50 años. En cambio, el requisito de divulgación S1-12 incide en la publicación de información relativa a personas con discapacidad en las plantillas, pudiendo desagregar esta información por género.

Plantilla por grupo de edad

La plantilla global del IBEX 35 muestra plantillas de personas de edades medias comprendidas entre los 30 y los 50 años, en un 56% en el año 2024. En torno al 22% tiene en 2024 menos de 30 años (reduciendo casi un 1% respecto a 2023) y otro 22% más de 50 años, siguiendo los parámetros del 2023 en líneas generales.

Si nos fijamos en las cuatro empresas con más plantilla, vemos que el banco Santander tiene la mayor parte de la plantilla entre los 30 y los 50 años (un 62,2%). Inditex tiene la plantilla más joven, con un 54,9%. ACS y BBVA, también concentran la mayor parte de sus plantillas entre los 30 y los 50 (48,1% y 64,4% respectivamente).

En las empresas, con menos volumen de personal (Colonial, Merlin Properties, o Solaria), predominan las edades medias (de 30 a 50 años) entre sus plantillas.

En empresas donde el personal joven es inferior o está alrededor del 5% tenemos a: ArcelorMittal España (3%), CaixaBank (3,9%), Endesa (4,7%), Aena (5,1%) o Cellnex (5,6%).

Al contrario de años anteriores, ya no hay empresas en el IBEX 35 donde mayoritariamente tengan personal mayor de 50 años, lo que implica un rejuvenecimiento de las plantillas. La empresa donde este personal representa un mayor porcentaje es Unicaja, con un 45,9% de personas trabajadoras en ese rango, seguido de Aena con un 41,5%.

Entre las empresas con menos personal de 50 y más años sobresale Inditex (4%), seguido a cierta distancia por BBVA (12,6%), Puig (13,%), Acciona Energía (14,0%) o Banco Santander (16,1%).

Tabla 13: Plantillas por grupos de edad (2024) (número de personas)

EMPRESA	<30 años	30-50 AÑOS	>50 años	Total
Acciona	13.815	36.712	15.494	66.021
Acciona Energía	544	2.229	452	3.224
Acerinox	1.099	5.023	3.171	9.293
ACS	23.557	75.718	58.002	157.277
Aena	536	5.608	4.365	10.509
Amadeus	3.561	13.122	3.960	20.643
ArcelorMittal España	186	5.199	805	6.190
Banco Sabadell	1.772	11.085	5.912	18.769
Banco Santander	44.699	128.684	33.370	206.753
Bankinter	615	4.250	1.796	6.661
BBVA	28.996	81.094	15.826	125.916
CaixaBank	1.797	30.038	14.179	46.014
Cellnex	149	1.564	950	2.663
Colonial	32	132	62	226
Enagás	89	791	482	1.362
Endesa	423	5.102	3.389	8.914
Ferrovial	4.787	12.554	8.160	25.501
Fluidra	934	4.001	1.719	6.654
Grifols	5.600	10.959	4.597	21.156
IAG	15.310	35.375	23.693	74.378
Iberdrola	7.677	26.420	8.112	42.209
Inditex	89.044	66.560	6.479	162.083
Indra *	15.592	33.682	11.633	60.907
Logista	892	4.643	2.066	7.601
Mapfre	4.745	16.771	9.069	30.585
Merlin Properties	44	152	97	293
Naturgy	445	4.199	2.168	6.812
Puig	3.791	6.699	1.626	12.116
Redeia	172	1.595	722	2.489
Repsol	2.635	16.206	6.754	25.595
Rovi	494	1.223	480	2.197
Sacyr	2.421	8.315	4.385	15.121
Solaria	37	169	50	256
Telefónica	13.301	64.812	22.757	100.870
Unicaja	167	3.893	3.448	7.508
IBEX 35	289.958	724.579	280.230	1.294.766

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

*Indra: Datos en porcentaje

Plantilla con discapacidad

Las empresas del IBEX 35 han de cumplir en España con las disposiciones de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión social (RDL 1/2013), lo que obliga a estas empresas, como a todas aquellas que tengan 50 o más personas en plantilla, a reservar un 2% de los empleos a personas con discapacidad (con una discapacidad del 33% como mínimo). La ley garantiza, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos, promocionando la autonomía personal, en este caso con acceso al empleo.

Las empresas del IBEX 35 detallan la información de las personas trabajadoras que tienen discapacidad. El dato en algunos casos, no se corresponde con la realidad, ya que hay centros de trabajo en diferentes países (legislaciones distintas) y algunas empresas no explicitan si sus personas trabajadoras pertenecen a este colectivo; en otros se incluyen colectivos vulnerables de diferente índole. Las cifras pueden ser parciales o sesgadas. Tampoco se indica en algunos casos si se incluyen medidas alternativas, tal y como incluye nuestra ley, sobre la subcontratación de actividades en una entidad de inserción, o un centro especial de empleo o una entidad cuya finalidad sea la promoción del empleo protegido. En este sentido, algunas empresas mencionan que es contratación directa (Enagás) otras señalan que incluyen empleos directos e indirectos (Acciona y acciona energía) y otras no mencionan.

Entre la diferente casuística de información publicada, se puede señalar, por ejemplo, que Acciona, Acciona Energía y ArcelorMittal España sólo aportan datos para España. Mientras que, ACS no reporta datos de Australia, por restricciones legales.

Con los datos que tenemos recogidos, y con las limitaciones existentes, podemos señalar que las empresas del IBEX 35 emplean un volumen de personas con discapacidad del 2,6% de sus plantillas a nivel mundial en 2024, un aumento de 2 décimas respecto al año anterior.

Entre las empresas con mayor porcentaje de plantilla con discapacidad sobresale ACS (7%), seguida de Grifols (4,5%) o Puig (4,3%). Entre las que empresas que reflejan una menor proporción de plantilla con discapacidad sobresalen Enagás, Ferrovial o Fluidra, todas ellas con un 0,7% de personas con discapacidad, seguidas de ArcelorMittal España, BBVA o Solaria (0,8%), o Sacyr (0,9%), todas ellas con una proporción inferior al 1%.

Las mayores variaciones interanuales en la proporción de las personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, se encuentran en Puig (prácticas de contratación inclusiva en diferentes países, y porque la marca Charlotte Tilbury no fue incluida en el anterior informe), con un ascenso de 2,7 puntos porcentuales. Esta empresa es seguida a gran distancia por Inditex (+0,7 puntos porcentuales), (cuyo objetivo era duplicar el número de personas con discapacidad en 2023 y 2024). Y por Acciona Energía (+0,5 puntos porcentuales), con un empleo directo e indirecto de personas con discapacidad y una mayor contribución a través de compras a Centros Especiales de Empleo y donaciones a

entidades del tercer sector que impulsan la inclusión laboral de las personas con discapacidad).

Tabla 14: Plantilla con discapacidad (2024) (número de personas y porcentaje sobre plantilla)

EMPRESA	Plantilla con discapacidad				% personas con discapacidad			
	2024	2023	Var.	%	2024	2023	Var.	%
Acciona* **	1.335	1.011	324	32,0%	2,0	1,7	0,3	15,7%
Acciona Energía* **	81	61	20	32,8%	2,5	2,0	0,5	27,6%
Acerinox	258	259	-1	-0,4%	3,3	3,1	0,1	3,7%
ACS	9.340	8.830	510	5,8%	7,0	7,6	-0,6	-8,1%
Aena	173	158	15	9,5%	1,7	1,6	0,0	2,0%
Amadeus	263	226	37	16,4%	1,3	1,3	0,1	6,5%
ArcelorMittal España *	50	68	-18	-26,5%	0,8	1,1	-0,3	-26,7%
Banco Sabadell	287	300	-13	-4,3%	1,5	1,6	0,0	-3,0%
Banco Santander	4.828	4.701	127	2,7%	2,3	2,2	0,1	3,6%
Bankinter	82	74	8	10,8%	1,2	1,1	0,1	8,7%
BBVA	1.046	891	155	17,4%	0,8	0,7	0,1	13,0%
CaixaBank	650	593	57	9,6%	1,4	1,3	0,1	7,9%
Cellnex	27	35	-8	-22,9%	1,0	1,2	-0,2	-17,5%
Colonial	3	3	0	0,0%	1,3	1,2	0,0	3,9%
Enagás	10	7	3	42,9%	0,7	0,5	0,2	43,0%
Endesa	97	98	-1	-1,0%	1,1	1,1	0,0	2,1%
Ferrovial	175	121	54	44,6%	0,7	0,5	0,2	40,8%
Fluidra	49	47	2	4,3%	0,7	0,7	0,0	5,2%
Grifols	894	852	42	4,9%	4,5	4,3	0,3	6,8%
IAG	920	914	6	0,7%	1,3	1,3	-0,1	-4,5%
Iberdrola	933	742	191	25,7%	2,2	1,8	0,4	25,0%
Inditex	3.142	2.041	1.101	53,9%	1,9	1,3	0,7	53,2%
Indra	580	586	-6	-1,0%	1,0	1,0	0,0	-4,2%
Logista	226	195	31	15,9%	3,0	2,6	0,4	14,0%
Mapfre	1.152	1.090	62	5,7%	3,8	3,5	0,2	6,8%
Merlin Properties	6	6	0	0,0%	2,2	2,3	-0,2	-6,9%
Naturgy	116	99	17	17,2%	1,7	1,4	0,3	18,2%
Puig	473	166	307	184,9%	4,3	1,7	2,6	151,1%
Redeia	27	24	3	12,5%	1,1	1,0	0,1	11,4%
Repsol	498	517	-19	-3,7%	1,9	2,1	-0,2	-7,9%
Rovi	30	35	-5	-14,3%	1,4	1,7	-0,3	-17,6%
Sacyr	143	131	12	9,2%	0,9	0,8	0,1	15,4%
Solaria	2	1	1	100,0%	0,8	0,4	0,4	95,0%
Telefónica	2.700	2.572	128	5,0%	2,7	2,5	0,2	7,8%
Unicaja	122	124	-2	-1,6%	1,6	1,6	0,0	0,1%
IBEX 35	30.718	27.578	3.140	11,4%	2,6	2,4	0,2	8,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Acciona, Acciona Energía y ArcelorMittal España. Datos para España.

** Acciona y Acciona Energía: Incluye dato de empleo directo e indirecto.

3.6. Salud y seguridad

Un apartado importante en las memorias de las empresas vinculadas al IBEX 35, son las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad (S1-14), señalando el volumen de personal propio cubierto por los sistemas de prevención, el número de incidentes, o accidentes asociados a lesiones, problemas de salud y muertes relacionados con el trabajo de su personal propio, entre diferentes aspectos.

Entre todos estos indicadores, destacan el número y la tasa de accidentes de trabajo registrados, o el número de días que se pierden, estimados por las lesiones, problemas de salud o mortandad ligada al desarrollo profesional. Del conjunto de indicadores, en este informe se recogen dos de ellos, el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes.

Los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes son dos parámetros estadísticos de referencia, que miden el impacto de las políticas ejercidas, y que tienen una correlación directa con la salud laboral en las empresas, permitiendo valorar e incidir en el control de los riesgos laborales detectados.

EL INSST recoge en la Nota técnica de Prevención 1211, el modo de cálculo de estos índices. En concreto para el Índice de Frecuencia de accidentes mide el grado de exposición de las personas trabajadoras al riesgo laboral, y calcula el número total de accidentes laborales y mortales durante la jornada en relación al número total de horas trabajadas, estandarizado para un millón de horas trabajadas. El índice de Gravedad es un indicador de la severidad de los accidentes que ocurren en una empresa, al recoger el número de jornadas perdidas por baja en función del total de horas trabajadas y estandarizado sobre mil horas trabajadas. Ello permite a las empresas estimar la frecuencia de los accidentes laborales y establecer estrategias más eficaces para prevenir esos riesgos.

La complejidad de los datos usados por las empresas está relacionada con las diferentes actividades, la evaluación de los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo, etc. Disponer de una descripción exhaustiva de los accidentes, permite mejores investigaciones y mejores propuestas de medidas correctoras.

Asimismo, los datos presentados en las memorias de las empresas del IEX 35 no son homogéneos. La mayor dificultad se encuentra en que la información en ocasiones se encuentra reportada en función de mil horas trabajadas, 200 mil horas trabajadas o un millón de horas trabajadas.

En concreto, el índice de frecuencia es publicado por algunas empresas sobre 200 mil horas (Acciona, Acciona energía, Fluidra, IAG, Telefónica), mientras que otras lo publican sobre un millón de horas trabajadas (Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, ArcelorMittal España, Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, Cellnex, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, Indra, Logista, Merlin Properties, Naturgy, Puig, Repsol, Sacyr, Solaria).

El Índice de gravedad, en cambio es publicado sobre 200 mil horas trabajadas (Acciona, Acciona Energía, IAG⁶, Telefónica), o sobre 1.000 horas trabajadas (ACS, Aena, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, Cellnex, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, Logista, Merlin Properties, Puig, Repsol, Sacyr, Solaria), O sobre un millón de horas trabajadas (Indra o Naturgy)

En esta ocasión se ha intentado estandarizar la información ofrecida por las empresas, para analizar el índice de frecuencia en función de un millón de horas trabajadas y el índice de gravedad sobre mil horas trabajadas. Aunque algunas empresas ofrecen el indicador sin aportar el método de cálculo (Bankinter, Mapfre).

Además, entre las variedades de la casuística recogida, se puede destacar: que las empresas no siempre se incluyen en la información recogida datos de todos los países donde tienen presencia. Por ejemplo, Bankinter, Grifols e Indra, únicamente aportan datos para España.

En ocasiones, existen variaciones en el tipo de accidentes recogidos en la estadística: Algunas empresas excluyen accidentes musculoesqueléticos (ACS), otras en cambio, excluyen accidentes in itinere (Banco Sabadell, BBVA, Grifols, Telefónica), mientras que otras sí los incluyen (Banco Santander); otras en cambio, sólo incluyen accidentes o incidentes con baja médica.

En función del perímetro algunas empresas tienen en cuenta el personal ajeno y la cadena de valor (Acerinox, ArcelorMittal España-Frecuencia-), mientras que otras empresas, sólo consideran el personal propio (Acciona, Acciona Energía, Aena, ArcelorMittal España-Gravedad-, Bankinter, Cellnex, Endesa, Fluidra, Iberdrola, Repsol); otras en cambio aportan ambos datos (Enagás, Ferrovial).

Por último, algunas empresas diferencian sus estadísticas por género sin aportar datos agregados (Amadeus, Bankinter, Grifols, Indra, Solaria). Otras, en cambio, indican ambos datos agregados y desagregados (ArcelorMittal España, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Endesa, Fluidra, Inditex, Logista, Mapfre, Merlin Properties, Redeia, Repsol, Rovi), Sacyr.

En definitiva, es difícil establecer datos comparativos. A pesar de ello, en este análisis se ha tratado de incluir algunos datos generales, mostrando la disparidad de los accidentes por empresa en sus dos índices, el de Frecuencia y Gravedad.

Teniendo en cuenta toda esta diversidad en los datos ofrecidos, podemos indicar en la tabla de 2024, que hay un Índice de Frecuencia de 3,99 accidentes por cada millón de horas trabajadas, que es ligeramente superior al del año anterior, 3,95. El Índice de Gravedad es de 0,38 en 2028, prácticamente similar al del año anterior (0,37).

Las empresas que tienen más frecuencia en la accidentalidad son IAG (20 accidentes por cada millón de horas trabajadas), Rovi (13,4%), Logista (10,9%) o Acciona (10,1%),

⁶ IAG incluye calcula el índice de gravedad (Días laborables perdidos)/(Número de accidentes con baja) * 200 mil horas

todas ellas con valores superiores a 10 accidentes por millón de horas. En el lado opuesto sobresale Merlin Properties (0,1 accidentes por cada millón de horas trabajadas) seguido de Inditex (0,3), Repsol (0,5), Fluidra (0,7), Naturgy (0,9) o ArcelorMittal España (0,9), todas ellas con valores inferiores a 1 accidente por cada millón de horas trabajadas.

Entre los Ascensos sobresale Rovi (+6,7 accidentes) seguida de Colonial, que pasa de 0 accidentes a una tasa de 2,67. Por el lado de los descensos sobresale ACS (-6,2 accidentes).

Entre las explicaciones que ofrecen las empresas para valorar los ascensos y descensos respecto al año anterior se pueden señalar algunos ejemplos: En el caso del Banco Santander, antes no se incluían los datos de fallecimiento o no se reportaban las lesiones por accidente laboral, incluyendo accidentes in itinere y homogeneizando el cálculo de ausencias médicas en todos los países, con criterios globales. Indra identifica en su memoria las incidencias negativas: presencia en diferentes lugares, incumplimiento de jornadas, mayor rotación de personal, brecha salarial y casos de violencia y acoso. Redeia habla del impacto negativo de su accidentalidad por “el modelo de negocio de Redeia, dónde es habitual el trabajo con maquinaria y equipos pesados, trabajos en tensión eléctrica y trabajos en altura, entre otros.”. Rovi señala que “en 2024 se incluye como accidentes laborales registrables todos los comunicados a la Autoridad Laboral, incluyendo accidentes con y sin baja, in itinere y no in itinere; a diferencia de 2023, que solo se reportaron los ocurridos en el lugar de trabajo con baja. Por tanto, el número de accidentes de años anteriores y los índices relacionados no son comparables.”

El análisis del índice de gravedad por empresa refleja un elevado índice en Acerinox, con 7,54 jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Los índices de gravedad más bajos en cambio se encuentran en Cellnex, Colonial e Indra (con datos desagregados para mujeres y hombres) que indican 0 jornadas perdidas.

Tabla 15: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2023 y 2024)

EMPRESA	Índice de frecuencia				Índice de gravedad			
	2024	2023	Var.	%	2024	2023	Var.	%
Acciona**	10,15	11,95	-1,80	-15,1%	0,39	0,45	-0,07	-14,6%
Acciona Energía**	1,30	1,75	-0,45	-25,7%	0,03	0,01	0,02	158,4%
Acerinox	3,83	3,42	0,41	12,0%	7,54	7,90	-0,36	-4,6%
ACS	8,43	14,67	-6,24	-42,5%	0,29	0,45	-0,16	-35,6%
Aena	4,82	5,12	-0,30	-5,9%	0,15	0,19	-0,04	-21,1%
ArcelorMittal España	0,92	0,58	0,34	58,6%	0,20	0,11	0,09	81,8%
Banco Sabadell	3,05	2,39	0,66	27,6%	0,09	0,07	0,02	28,6%
Banco Santander	1,64	0,74	0,90	121,6%	0,06	0,04	0,02	50,0%
BBVA	1,30	1,30	0,00	0,0%	0,03	0,04	-0,01	-25,0%
CaixaBank	1,50	1,61	-0,11	-6,8%	0,14	0,12	0,02	16,7%
Cellnex	1,00	0,00	1,00	-	0,00	0,00	0,00	-
Colonial	2,67	0,0	2,67	-	0,0	0,0	0,00	0,0%
Enagás	2,24	3,89	-1,65	-42,4%	0,04	0,04	0,00	0,0%
Endesa	3,69	3,36	0,33	9,8%	0,01	0,02	-0,01	-50,0%
Ferrovial	4,70	4,70	0,00	0,0%	0,20	0,20	0,00	0,0%
Fluidra	0,70	0,55	0,15	27,3%	0,13	0,07	0,06	85,7%
IAG** ***	20,00	18,50	1,50	8,1%	0,10	0,10	0,00	-1,5%
Iberdrola	1,17	1,04	0,13	12,5%	0,11	0,06	0,05	83,3%
Inditex	0,27	0,08	0,19	-	0,01	0,00	0,01	-
Logista	10,98	12,47	-1,49	-11,9%	0,31	0,38	-0,07	-18,4%
Mapfre	4,11	3,95	0,16	4,1%	0,18	0,16	0,02	12,5%
Merlin Properties	0,01	0,00	0,01	-	0,39	0,00	0,39	-
Naturgy **	0,89	0,66	0,23	34,8%	0,03	0,03	0,00	13,9%
Puig	3,24	3,71	-0,47	-12,7%	0,12	0,09	0,03	33,3%
Redeia	2,49	1,14	1,35	118,4%	0,13	0,02	0,11	550,0%
Repsol	0,54	1,04	-0,50	-48,1%	0,027	0,044	-0,02	-38,6%
Rovi	13,43	6,71	6,72	100,1%	0,41	0,25	0,16	64,0%
Sacyr	7,17	8,82	-1,65	-18,7%	0,18	0,26	-0,08	-30,8%
Telefónica**	2,55	3,35	-0,80	-23,9%	0,14	0,10	0,04	37,5%
Unicaja	1,03	1,03	0,00	0,0%	0,05	0,02	0,03	150,0%
IBEX 35	3,99	3,95	0,04	1,1%	0,38	0,37	0,01	2,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Dato para España

** Recalculado. IF: Sobre 1 millón de horas, IG: Sobre 1.000 horas

*** Otro método de cálculo

También hay empresas como Amadeus, Bankinter, Grifols, Indra o Solaria, que ofrecen datos desagregados por género sin ofrecer de forma simultánea los índices agregados para el conjunto de su plantilla. En estos casos se puede señalar el elevado índice de accidentes de Solaria en el caso de los hombres y de Grifols para mujeres. El índice de gravedad mayor es el que ofrece Solaria para los hombres (1,1).

Tabla 16: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa y género (2023 y 2024)

EMPRESA	Índice de frecuencia				Índice de gravedad			
	2024	2023	Var.	%	2024	2023	Var.	%
Amadeus hombres	0,96	1,76	-0,8	-45,45%	0,00	0,16	-0,16	-97,5%
Amadeus mujeres	1,56	1,65	-0,1	-5,45%	0,04	0,62	-0,58	-93,5%
Bankinter* hombres	0,00	0,55	-0,6	-100,00%	0,03	0,00	0,03	0,0%
Bankinter* mujeres	0,00	0,11	-0,1	-100,00%	0,00	0,02	-0,02	-90,0%
Grifols* hb	9,4	10,7	-1,3	-12,15%	0,30	0,30	0,00	0,0%
Grifols* mj	10,6	9,6	1,0	10,42%	0,40	0,30	0,10	33,3%
Indra* hb	2,40	1,70	0,7	41,18%	0,00	0,00	0,00	-
Indra* mj	1,30	0,60	0,7	116,67%	0,00	0,00	0,00	-
Solaria hb	12,97	869,57	-856,6	-98,51%	1,05	0,15	0,90	-
Solaria mj	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	0,00	-

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* Dato para España

3.7. Salarios y brechas salariales

En línea con el Requisito de Divulgación S1-16 de las NEIS, las compañías del IBEX 35 informan de la remuneración total de sus plantillas y sus brechas salariales de género, incluyendo también la proporción entre la retribución más alta y la media organizativa. Según la normativa, esta transparencia busca visibilizar la brecha de género y calibrar la desigualdad retributiva interna. En esta sección se exponen los salarios medios y las diferencias por género, mientras que los siguientes apartados muestran, en forma de ratio, las disparidades respecto a los niveles ejecutivos mejor pagados.

Salarios medios

En esta edición se ha optado por incluir dos indicadores diferentes de los salarios medios. Por un lado, se ha optado por calcular el gasto salarial medio a partir del coste salarial de sueldos y salarios de las cuentas de anuales de las empresas, ponderadas por las plantillas medias (tabla 16).

Adicionalmente, en línea el método de ediciones anteriores, para analizar las remuneraciones medias de la plantilla se utilizan las remuneraciones medias publicadas por las compañías del IBEX 35 en el informe anual de remuneraciones del consejo de administración (en el próximo apartado).

En este apartado se analizan los salarios medios de las empresas, que han sido calculados a partir de la partida de sueldos y salarios de las cuentas anuales de las empresas, ponderados por las plantillas medias. La cuantía de sueldos y salarios de cada empresa es la que corresponde al coste de gastos de personal de las cuentas anuales de las empresas una vez se han excluido los costes de Seguridad Social a cargo de la empresa, las indemnizaciones, las dietas y asignaciones de viajes al personal empleado, las aportaciones a sistemas de previsión social constituidos a favor de los trabajadores y otros gastos de personal incluyendo dentro de estos algunos como formación, o primas de contratos de seguros, entre otros.

En aquellos casos donde no se ha encontrado información sobre los sueldos y salarios en las cuentas anuales, se ha acudido a los salarios medios de las memorias de sostenibilidad de las empresas (Amadeus, ArcelorMittal España o Telefónica).

Tomando como referencia el gasto salarial medio de las empresas del IBEX 35, resulta un salario medio de 45 mil euros anuales por persona y año, lo que supone un 6,6% superior al año anterior.

Entre las empresas con un mayor gasto salarial promedio sobresale Merlin Properties con 105,9 mil euros anuales por persona ocupada, seguida de Colonial (88,6 mil euros), Grifols (84,8 mil euros) y Cellnex (80,8 mil euros). Entre las que tienen un gasto salarial menor destaca Inditex (28,9 mil euros), seguida de Indra (33,4 mil euros), Logista (35,3 mil euros) o Sacyr (36,7 mil euros).

En la variación interanual de la media de empresas del IBEX 35, tenemos 8 empresas con aumentos salariales por encima del 6,6%. Las empresas con mayores subidas salariales para sus plantillas son Unicaja (17,2%), BBVA (12,8%), IAG (12%) y Fluidra (10,9%).

Los mayores descensos que se han producido en el gasto salarial medio de Cellnex (un 28,7% de reducción), empresa con balances en pérdidas y reducciones de plantilla, y Merlin Properties (1,7%).

Unicaja, como indica en su memoria, intenta evitar las altas tasas de rotación, aumentar sus salarios en general y compensar con otros beneficios sociales.

Tabla 17: Gastos salariales medios de las plantillas (2023 y 2024)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	42.789	41.993	796	1,9%
Acciona Energía	66.687	65.828	860	1,3%
Acerinox	63.081	59.210	3.871	6,5%
ACS	58.895	56.815	2.080	3,7%
Aena**	44.050	42.193	1.857	4,4%
Amadeus*	68.245	68.970	-725	-1,1%
ArcelorMittal*	53.765	50.544	3.221	6,4%
Banco Sabadell	61.122	56.718	4.403	7,8%
Banco Santander	52.171	49.026	3.145	6,4%
Bankinter	64.912	62.484	2.428	3,9%
BBVA	48.034	42.594	5.440	12,8%
CaixaBank	57.394	53.971	3.423	6,3%
Cellnex	80.814	113.292	-32.478	-28,7%
Colonial	88.597	80.756	7.840	9,7%
Enagás	77.387	74.727	2.660	3,6%
Endesa	79.968	79.037	931	1,2%
Ferrovial	56.774	53.644	3.130	5,8%
Fluidra	48.914	44.088	4.827	10,9%
Grifols	84.791	84.840	-49	-0,1%
IAG	59.593	53.195	6.398	12,0%
Iberdrola	69.923	66.565	3.357	5,0%
Inditex	28.923	27.771	1.152	4,1%
Indra	33.443	32.289	1.153	3,6%
Logista	35.304	35.048	256	0,7%
Mapfre	44.294	40.715	3.580	8,8%
Merlin Properties	105.953	107.825	-1.872	-1,7%
Naturgy	69.718	63.905	5.813	9,1%
Puig	59.132	57.721	1.412	2,4%
Redeia	56.195	56.373	-178	-0,3%
Repsol***	64.044	62.034	2.010	3,2%
Rovi	50.036	47.018	3.018	6,4%
Sacyr	36.702	34.713	1.989	5,7%
Solaria	72.253	68.872	3.381	4,9%
Telefónica*	42.207	41.676	531	1,3%
Unicaja	54.095	46.174	7.922	17,2%
IBEX 35	45.157	42.381	2.776	6,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

*Amadeus, ArcelorMittal España, Telefónica: corresponde con las remuneraciones medias

**Aena: Incluye indemnizaciones por despido

***Repsol incluye remuneraciones y otros gastos de personal.

Remuneraciones medias

En este apartado, se han recogido las remuneraciones medias de las plantillas del IBEX 35 tomando en consideración las cuantías expresadas por las empresas en los informes de anuales de remuneración de los consejos de administración. Estas remuneraciones son las que se utilizan con posterioridad para realizar las comparaciones de las retribuciones de las plantillas respecto a las retribuciones de los primeros ejecutivos, el consejo de

administración y la alta dirección. Siguiendo las instrucciones de la CNMV, estas cuantías deben excluir los costes de seguridad social, y así lo expresan algunas empresas como Iberdrola, Naturgy o Logista, entre otras.

Tabla 18: Remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024) (informe de remuneración)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	52.000	51.000	1.000	2,0%
Acciona Energía	66.000	65.000	1.000	1,5%
Acerinox	55.000	59.000	-4.000	-6,8%
ACS	61.000	59.000	2.000	3,4%
Aena	46.000	44.000	2.000	4,5%
Amadeus	77.000	75.000	2.000	2,7%
Banco Sabadell	68.000	65.000	3.000	4,6%
Banco Santander	61.000	58.000	3.000	5,2%
Bankinter	65.000	62.000	3.000	4,8%
BBVA	48.000	43.000	5.000	11,6%
CaixaBank	78.000	74.000	4.000	5,4%
Cellnex	81.000	84.000	-3.000	-3,6%
Colonial	108.000	93.000	15.000	16,1%
Enagás	79.000	77.000	2.000	2,6%
Endesa	80.000	79.000	1.000	1,3%
Ferrovial	49.000	46.000	3.000	6,5%
Fluidra	46.000	43.000	3.000	7,0%
Grifols	75.000	72.000	3.000	4,2%
IAG	86.000	78.000	8.000	10,3%
Iberdrola	84.000	82.000	2.000	2,4%
Inditex	38.000	36.000	2.000	5,6%
Indra	38.805	34.408	4.397	12,8%
Logista	39.000	40.200	-1.200	-3,0%
Mapfre	54.000	51.000	3.000	5,9%
Merlin Properties	88.000	101.000	-13.000	-12,9%
Naturgy	68.034	65.784	2.250	3,4%
Puig	59.000	-	-	-
Redeia	75.000	71.000	4.000	5,6%
Repsol	64.000	62.000	2.000	3,2%
Rovi	50.000	46.000	4.000	8,7%
Sacyr	47.000	43.000	4.000	9,3%
Solaria	57.797	56.688	1.109	2,0%
Telefónica	58.000	69.000	-11.000	-15,9%
Unicaja	53.000	48.000	5.000	10,4%
IBEX 35	63.372	61.608	1.763	2,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de las empresas, 2025.

Tomando en consideración estas remuneraciones, resulta una remuneración media de 63,3 mil euros anuales, lo que implica un ascenso del 2,9% respecto al año anterior, con una gran heterogeneidad entre empresas.

Los mayores salarios se encuentran en Colonial (108 mil euros) seguida de un grupo de cinco empresas cuyos salarios se encuentran por encima de 80 mil euros anuales: Merlin Properties (88 mil euros), IAG (86 mil euros), Iberdrola (84 mil euros), Cellnex (81 mil euros) y Endesa (80 mil euros). En el lado opuesto se encuentran Inditex (38 mil euros), Indra, (38,8 mil euros) o Logista (39 mil euros), todas ellas con salarios inferiores a 40 mil euros anuales.

Entre los ascensos sobresale Colonial con un ascenso de 15 mil euros anuales por persona de media, seguida de IAG (8 mil euros). Por el lado de los descensos sobresale Merlin Properties (-13 mil euros) seguida de Telefónica (-11 mil euros).

Diferencias salariales por género

La Ley 11/2018 incide en detallar la información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa, contribuyendo a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Todas las empresas del IBEX 35 desagregan sus salarios por género, pero algunas detallan esta desagregación de un modo mayor, bien por grupos profesionales o bien por edad, de modo que no se pueden realizar comparaciones. Es por ello que sólo se han encontrado datos desagregados comparables en 21 empresas.

A partir de esa información, se puede señalar que, en 2024, el salario medio de las mujeres que trabajan en esas empresas del IBEX 35 ascendió a 53,6 euros anuales, un 6,49% más que el año anterior. En cambio, el salario de los hombres se situó en 65,4 mil euros, un 6,1% más. Es por ello que, entre mujeres y hombres, hay una diferencia salarial de 11,7 mil euros, siendo algo superior a la brecha del año anterior 11,3 mil euros. El salario de los hombres es mayor en todas las empresas, salvo dos, donde el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres: ArcelorMittal España (5,4 mil euros de diferencia) e Iberdrola (2,3 mil euros).

Viendo el detalle, empresa por empresa, el salario medio más alto de las mujeres está en Enagás (78,6 mil euros anuales), Endesa (76,9 mil euros), y CaixaBank (72,8 mil euros). En la parte más baja de las empresas, están los salarios de Sacyr (21,4 mil euros anuales), Inditex (29,7 mil euros anuales), Logista (34,3 mil euros anuales) o Telefónica (36,4 mil euros anuales).

En los hombres, el salario medio más elevado lo registran Merlin Properties (158 mil euros anuales), seguida de Endesa (84,9 mil euros) CaixaBank (84,5 mil euros), Enagás (80,6 euros). Los salarios más bajos entre los hombres están en las empresas Sacyr (30 mil euros), Inditex (33,9 mil euros) o Logista (36,8 mil euros).

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es desproporcionada en el caso de Merlin Properties (casi tres veces más de salario). En el resto también las diferencias son muy elevadas: Banco Santander (24 mil euros), Puig (22 mil euros), Bankinter (16 mil euros), Banco Sabadell (14 mil euros) o CaixaBank (11,7 mil euros). Por el contrario, las menores diferencias salariales se registran en Logista (2.400 euros), Enagás (2.000 euros) y Aena

(2.000 euros), y Rovi (1.900 euros), además de las 2 empresas antes señaladas donde el salario de las mujeres es superior.

Tabla 19: Salario medio por género (2023 y 2024) (en euros)

EMPRESA	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox	67.639	61.597	66.762	58.699	53.317	57.984
Aena	45.870	43.827	45.093	44.534	43.827	44.268
Amadeus	74.983	66.469	68.245	72.441	63.414	68.970
ArcelorMittal España	53.381	58.806	53.765	50.219	55.074	50.544
Banco Sabadell	69.649	55.291	61.922	65.922	52.024	58.438
Banco Santander	65.625	41.822	53.131	64.318	40.310	51.645
Bankinter	77.615	61.547	69.594	76.193	60.541	68.385
CaixaBank	84.495	72.840	77.952	80.702	68.090	73.588
Enagás	80.605	78.547	79.928	79.217	78.195	78.914
Endesa	84.871	76.988	82.764	76.005	70.592	74.559
IAG	61.394	58.242	59.863	58.601	53.678	52.615
Iberdrola	59.350	61.616	59.944	55.255	58.436	56.035
Inditex	33.932	29.694	30.807	31.196	27.831	28.726
Logista	36.811	34.327	36.000	35.306	32.936	34.554
Merlin Properties	158.000	57.000	109.396	158.000	57.000	110.158
Puig	76.972	54.322	59.794	61.731	47.969	52.041
Redeia	67.953	62.359	66.334	69.068	60.810	66.687
Rovi	44.070	42.104	43.037	39.980	37.439	38.710
Sacyr	30.063	21.463	27.674	25.158	20.485	23.880
Telefónica	45.986	36.378	42.187	45.280	35.905	41.676
Unicaja	54.495	51.397	55.103	46.564	40.013	43.007
IBEX 35*	65.417	53.649	59.490	61.638	50.376	55.971

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* IBEX 35: Total de empresas con salarios desagregados por género en 2024.

Brechas salariales por género

En el caso de las brechas salariales por género, la información encontrada en las memorias es algo mayor. Se encuentra en 32 de las empresas. En la mayor parte, el porcentaje de la brecha salarial por género se detalla en forma “bruta”, en otras empresas se detalla de forma “ponderada o ajustada”. En algunas empresas se presentan ambos indicadores.

La brecha salarial ajustada o ponderada es una medida más adecuada, para medir si hombres o mujeres cobran lo mismo por realizar las mismas labores profesionales. Se ajustan diferentes parámetros (edad, antigüedad, nivel educativo, puestos que ocupan, responsabilidades, nivel de autonomía, sectores económicos, jornadas, etc.). Si no se tienen en cuenta estos factores sociodemográficos, sólo se observan de manera “bruta” las diferencias salariales por género. Todo ello dificulta los análisis comparados entre empresas y dentro de la misma empresa.

La mayor parte de las empresas, como hemos indicado anteriormente, publican la brecha salarial bruta (31 empresas), frente al detalle ponderado o ajustado (15 empresas). 13 empresas indican las dos brechas.

De las 31 empresas de las que se dispone de información sobre la brecha salarial bruta, reflejan un promedio agregado de 14,8% en 2024, superior en 1,1% al mismo dato de 2023 (13,6%), con la salvedad de que menos empresas reflejaban datos en 2023. La ponderada o ajustada es similar, un 2,7% en ambos años, con la misma salvedad del detalle (menos empresas, algunas lo detallan este año, otras en el 2023 y ahora no...)

Las mayores brechas salariales brutas se registran en el sector bancario: BBVA (28,3%), Banco Santander (26%), Banco Sabadell (23%), Bankinter (20,5%), o empresas como Indra (20,7%), Mapfre (29,4%), Puig (24,7%), Repsol (32%) o Sacyr (30,5%), todas por encima del 20%, destacando Merlin Properties con un 64% de brecha salarial bruta.

En el caso de las empresas con menor brecha salarial bruta nos encontramos a ArcelorMittal España (-10,2%), Iberdrola (-2,8%), e Inditex (-0,7%), donde las mujeres cobran más que los hombres.

En el caso de las brechas salariales ajustadas o ponderadas, con un mayor análisis, el promedio anual es el mismo de 2023, señalado anteriormente, en el dato agregado. En cuanto a las empresas que informan de este dato, las mayores brechas salariales están en Sacyr (9,3%), Acerinox (6,7%), y Bankinter (5,9%).

La menor brecha salarial ponderada está en Puig (-5,1%, donde las mujeres cobran más que los hombres al hacer un mayor análisis), “comparando la remuneración de hombres y mujeres que ocupan puestos con el mismo nivel de responsabilidad, ponderando los resultados según el número de empleados en cada nivel..., ya que se centra en la igualdad salarial por trabajo de igual valor, independientemente de factores estructurales más amplios.” La brecha salarial bruta de género del 24,7% a favor de los hombres en Puig, está influenciada por varios factores estructurales. Además de esta empresa, destaca el Banco Santander con una brecha ajustada o ponderada de cero.

Las empresas que mejores ajustes han realizado para minorar las brechas salariales ponderadas o ajustadas son Amadeus y Redeia, reduciendo a la mitad la brecha del año 2024 al 2023.

En el caso de la brecha salarial bruta, el mejor resultado lo encontramos en IAG, Redeia y Solaria, con reducciones de brechas en un 3,3%, 3,8% y un 6,8% respectivamente.

Mientras que, por el lado de los ascensos, Acciona Energía, explica el incremento del gap retributivo en la compañía con respecto al año anterior, se produce por la incorporación y adaptación de las condiciones retributivas de las personas trabajadoras de una sociedad específica al Convenio Colectivo de Acciona Energía en España.

Tabla 20: Brecha salarial (porcentaje) (2023 y 2024)

EMPRESA	2024		2023	
	Ponderada o ajustada	Bruta	Ponderada o ajustada	Bruta
Acciona	2,51	9,26	2,74	-
Acciona Energía	2,96	-	1,29	-
Acerinox	6,74	7,65	7,55	7,55
Amadeus	3,2	11,3	6,4	
ArcelorMittal España	-	-10,2	-	-9,7
Banco Sabadell	4,8	23,02	5,27	23,69
Banco Santander	0	26	0,44	27,8
Bankinter	5,96	20,5	6,04	20,38
BBVA	0,6	28,3	0,5	
CaixaBank	1	14	1,1	16
Cellnex	-	9	-	11,7
Colonial	-	14,5	-	14
Enagás	-	2,55	-	1,29
Endesa	4,09	8,75	4,29	9,36
Ferrovial	-	2,1	-	-0,65
Fluidra	0,9	19,4	1,7	18
Grifols	-		0,91	1,49
IAG	-	5,1	-	8,4
Iberdrola	-	-2,8	-	-5,8
Inditex	-	-0,7	-0,5	
Indra	-	20,7	2,68	19
Logista	-	6,75	-	6,71
Mapfre	1,3	29,45	0,9	
Merlin Properties	-	64	-	64
Naturgy	-	11,8	-	11,2
Puig	-5,1	24,7	2,6	
Redeia	2,75	5,51	5	9,33
Repsol	-	32	0,96	31
Rovi	-	4,46	-	6,35
Sacyr	9,34	30,5	3,45	16,1
Solaria	-	10,9	-	17,7
Telefónica	-	16,19	0,7	16,1
Unicaja	-	13,61		14,07
IBEX 35*	2,74	14,78	2,7	13,66

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

4. Consejos de administración y equipos de alta dirección

4.1. Consejos de administración

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están conformados por un total de 433 personas en 2024, superando en 13 consejeros/as respecto al 2023. Del total de consejeros 179 son mujeres, 11 más que en 2023, un 41,3% frente a los hombres, similar porcentaje al periodo anterior (sólo un 1% más). Aumenta de manera tímida la presencia de mujeres en los consejos de administración, y se consolida, manteniendo y favoreciendo la política de selección en cuanto al género.

El tamaño de los consejos varía, aunque la mayor parte está entre los 10 y los 15 consejeros (31 empresas del IBEX 35). El resto, Cellnex con 9, Indra con 16, Rovi 7 y Solaria 6, se mantienen en los márgenes de las recomendaciones sobre el tamaño de los consejos de la CNMV, salvo Indra que cuenta con un número de consejeros superior a 15, con 16 consejeros en 2024.

En la mayoría de empresas, 22, se mantiene el mismo número de miembros en sus consejos de administración respecto al año anterior, aumentando el número de éstos en Aena, Endesa, Fluida, Grifols, Logista, y Merlin Properties. Puig no tenía dato del año pasado, ya que no estaba incluida en las compañías cotizadas, y ha comenzado su ciclo con 13 consejeros/as.

Las empresas que han reducido algún miembro en los consejos de administración han sido 5: Acciona, Acciona Energía, ACS, Cellnex, y Telefónica.

La composición de género conforma uno de los principios de buen gobierno que publica la CNMV, “Principio 10: El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en su composición.” Igualmente está amparado en la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley 3/2007) que establece la composición paritaria de los órganos de dirección, obligando a las empresas a presentar información con respecto al equilibrio de entre el 40% al 60% entre ambos géneros en el consejo de administración.

De manera agregada, los datos son parejos al año 2023, con ese dato del 41,3% de mujeres en 2024 dentro de los Consejos de Administración. Mirando los datos o el detalle, empresa a empresa, son varias las que incumplen la ratio del 40% de representación y presencia de las mujeres en los Consejos de Administración. La empresa que se encuentra más lejos del 40% es Naturgy (25%), seguida de Fluidra (28,6%), Grifols y Puig (30,8%), Indra (31,3%), Ferrovial y Solaria (33,3%), Sacyr y Telefónica (35,7%), o Acerinox (36,4%). El resto de empresas, hasta 25, cumplen las ratios recomendadas.

Tabla 21: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2023 y 2024) (número de personas)

EMPRESA	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2024	2023	Var.	2024	2023	Var.	2024	2023	Var.
Acciona	12	13	-1	5	5	0	41,7	38,5	3,2
Acciona Energía	10	11	-1	4	5	-1	40,0	45,5	-5,5
Acerinox	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
ACS	14	15	-1	6	6	0	42,9	40,0	2,9
Aena	15	14	1	7	7	0	46,7	50,0	-3,3
Amadeus	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Banco Sabadell	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
Banco Santander	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Bankinter	11	11	0	7	5	2	63,6	45,5	18,2
BBVA	15	15	0	7	6	1	46,7	40,0	6,7
CaixaBank	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Cellnex	9	13	-4	6	7	-1	66,7	53,8	12,8
Colonial	13	13	0	6	5	1	46,2	38,5	7,7
Enagás	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Endesa	14	12	2	6	5	1	42,9	41,7	1,2
Ferrovial	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
Fluidra	14	13	1	4	3	1	28,6	23,1	5,5
Grifols	13	11	2	4	4	0	30,8	36,4	-5,6
IAG	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Iberdrola	14	14	0	6	6	0	42,9	42,9	0,0
Inditex	10	10	0	5	5	0	50,0	50,0	0,0
Indra	16	16	0	5	6	-1	31,3	37,5	-6,3
Logista	12	11	1	6	5	1	50,0	45,5	4,5
Mapfre	15	15	0	7	7	0	46,7	46,7	0,0
Merlin Properties	14	13	1	6	4	2	42,9	30,8	12,1
Naturgy	12	12	0	3	3	0	25,0	25,0	0,0
Puig	13	-	13	4	-	4	30,8	-	-
Redeia	12	12	0	6	6	0	50,0	50,0	0,0
Repsol	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Rovi	7	7	0	3	3	0	42,9	42,9	0,0
Sacyr	14	14	0	5	4	1	35,7	28,6	7,1
Solaria	6	6	0	2	2	0	33,3	33,3	0,0
Telefónica	14	15	-1	5	6	-1	35,7	40,0	-4,3
Unicaja	14	14	0	6	6	0	42,9	42,9	0,0
IBEX 35	433	420	13	179	168	11	41,3	40,0	1,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* No existen datos de Puig en 2023.

Aumenta las mujeres en los consejos de Acciona, ACS, Banco Sabadell, Bankinter (un 18% más), BBVA, Cellnex (un 12,8% más), Colonial, Endesa, Fluidra, Logista, Merlin Properties (un 12,1% más) y Sacyr. Bankinter, en su memoria, nombra a 5 mujeres para

los puestos de la Junta General de accionistas de 2024 y para el Consejo de Administración, sin ningún nombramiento masculino.

Se reduce la presencia de mujeres en empresas como Acciona Energía, Aena, Grifols, Indra y Telefónica, aunque los valores de reducción no sobrepasan el 6,3%.

Los consejeros de administración en las empresas del IBEX 35 tienen diferentes funciones, y pueden estar más o menos vinculados a las empresas. Los consejeros están definidos en la tabla anexa en consejeros ejecutivos (desempeñan funciones de dirección en la sociedad o grupo) y los restantes son no ejecutivos (consejeros dominicales, independientes y externos). Siguiendo el principio 11 recomendado del buen gobierno por la CNMV, “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”.

Según la Ley de Sociedades de Capital, se define a los consejeros no ejecutivos externos de la siguiente forma:

- Dominicales: “aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a accionistas de los anteriormente señalados.”
- Independientes: “aquellos que, designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.”
- Externos: no están encuadrados en las dos anteriores, y sus condiciones o vínculos personales o profesionales no permiten integrarle como independiente.

La información que se detalla en la tabla corresponde a 34 empresas del IBEX 35, sin datos de ArcelorMittal España. Con los datos agregados podemos ver que hay 433 consejeros en las 34 empresas en el año 2024, 13 más que en 2023.

Por tipologías en los consejos, los consejeros independientes son más numerosos en casi todas las empresas, 246 (56,81%). Los dominicales 104 (24,01%), y los externos 27 (6,23%). Los consejeros ejecutivos son un montante de 56 miembros (12,93%).

En 2024, conforman los consejos con un 50% o más de independientes 25 empresas del IBEX. Destacan principalmente los independientes en los consejos de Amadeus, Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, Enagás, Iberdrola, y Repsol, con más de 10 consejeros. Los menores porcentajes de consejeros independientes están en Colonial, Indra, Logista, Naturgy, Rovi, Sacyr, o Solaria, donde Ejecutivos, Dominicales y Externos sobrepasan a los independientes.

Tabla 22: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología (2023 y 2024) (número de personas)

EMPRESA	2024				2023				% Indep		
	Ej	Do	In	Ex	2024	Ej	Do	In		Ex	2023
Acciona	2	2	8	0	12	2	2	9	0	13	66,7
Acciona Energía	1	4	5	0	10	1	4	6	0	11	50,0
Acerinox	1	3	7	0	11	1	3	7	0	11	63,6
ACS	3	3	7	1	14	3	3	8	1	15	50,0
Aena	2	6	7	0	15	2	5	7	0	14	46,7
Amadeus	1	0	10	0	11	1	0	10	0	11	90,9
Banco Sabadell	2	1	10	2	15	2	1	10	2	15	66,7
Banco Santander	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	66,7
Bankinter	2	2	6	1	11	2	2	6	1	11	54,5
BBVA	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	66,7
CaixaBank	2	3	9	1	15	2	3	9	1	15	60,0
Cellnex	1	2	6	0	9	1	3	9	0	13	66,7
Colonial	1	7	4	1	13	1	6	5	1	13	30,8
Enagás	1	2	11	1	15	1	2	11	1	15	73,3
Endesa	1	6	7	0	14	1	4	7	0	12	50,0
Ferrovial	2	1	9	0	12	2	1	9	0	12	75,0
Fluidra	1	6	6	1	14	2	6	5	0	13	42,9
Grifols	1	4	6	2	13	3	1	6	1	11	46,2
IAG	1	2	8	0	11	1	2	8	0	11	72,7
Iberdrola	2	0	11	1	14	2	0	10	2	14	78,6
Inditex	1	4	5	0	10	1	4	5	0	10	50,0
Indra	3	6	7	0	16	2	5	8	1	16	43,8
Logista	2	5	5	0	12	2	5	4	0	11	41,7
Mapfre	5	1	9	0	15	5	2	8	0	15	60,0
Merlin Properties	2	4	8	0	14	2	4	7	0	13	57,1
Naturgy	1	8	3	0	12	1	8	3	0	12	25,0
Puig	1	2	7	3	13	-	-	-	-	-	53,8
Redeia	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	58,3
Repsol	1	0	11	3	15	1	0	11	3	15	73,3
Rovi	3	1	3	0	7	3	1	3	0	7	42,9
Sacyr	1	5	7	1	14	1	5	7	1	14	50,0
Solaria	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	33,3
Telefónica	2	3	8	1	14	2	2	10	1	15	57,1
Unicaja	1	6	7	0	14	1	6	6	1	14	50,0
IBEX 35	56	104	246	27	433	57	95	243	25	420	56,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* No existen datos de Puig en 2023.

La CNMV orienta a las sociedades cotizadas y a otras entidades de interés público sobre la correcta interpretación de los requisitos de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y la alta dirección. De esta manera, las memorias de las empresas del IBEX 35 también publican información sobre la

composición de sus consejos de administración y tipo de consejero desagregada por género.

Del conjunto de mujeres en los consejos de administración, podemos ver que se concentran mayoritariamente en puestos de consejería independiente (57,7%), seguido de su representación en las consejerías dominicales (26,9%), y externas (18,5%). Solamente un 7,1% supone su presencia en la posición de consejeras ejecutivas, en las más relacionadas con las funciones de dirección.

En la tabla anexa se observa que las mujeres han aumentado su presencia proporcionalmente en todas las categorías, siendo superior el ascenso en la categoría de externas (6 puntos porcentuales), seguida de dominical (1,5 puntos), independiente (1,3 puntos), siendo prácticamente similar en la categoría de ejecutivas.

Tabla 23: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2023 y 2024) (número de personas y porcentaje)

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo/a	Total
2024	Mujeres	4	28	142	5	179
	Total	56	104	246	27	433
	%	7,1	26,9	57,7	18,5	41,3
2023	Mujeres	4	24	137	3	168
	Total	57	95	243	25	420
	%	7,0	25,3	56,4	12,0	40,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* No existen datos de Puig en 2023.

4.2. Alta dirección

Las empresas incluyen información sobre los equipos de alta dirección, de modo similar al de los consejos de administración. Esta información se encuentra en los informes anuales de gobierno corporativo. La alta dirección de las empresas es el grupo de mayor nivel, dirige y controla la organización, define las estrategias, los objetivos empresariales y su política económica y social, reportando directamente al consejo de administración sin formar parte de este consejo.

Entre las informaciones que se dan en informes de gobierno corporativo sobre los equipos de alta dirección, se puede encontrar cuestiones relativas al género. A continuación, se recoge un resumen de los equipos de alta dirección por género.

Tabla 24: Resumen de equipos de alta dirección por género (2023 y 2024) (número de personas)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2024	292	104	396
2023*	299	97	396

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* No hay datos de Puig en 2023.

En 2024 los datos son similares en el conjunto total a 2023: 396 personas. Donde vemos una variación es el número de mujeres, que suman 104, incrementando su presencia en 7 mujeres más. Los hombres por lo tanto reducen su presencia, de 299 a 292 hombres. En porcentaje las mujeres suponen con esas cifras un 26,26%, casi un 2% más que el año anterior.

De este modo, se sigue constatando el efecto “techo de cristal”, en los equipos de alta dirección del IBEX 35, donde sólo una cuarta parte de las mujeres se sitúan en puestos de máxima responsabilidad en la dirección de las empresas, y donde podemos ver un año más que existen barreras y limitaciones estructurales que mantienen esa desigualdad.

Además de la desagregación por género, la información aportada por las empresas permite ver diferencias en los tamaños de los equipos de alta dirección atendiendo al volumen de personas que los componen (hombres y mujeres).

El tamaño medio de los equipos de alta dirección es de 11,4 personas. Sin embargo, hay empresas que superan ese tamaño. Las empresas con el tamaño de equipos más grandes son en Acerinox (22 personas) e Inditex (21 personas). Por debajo de las 10 personas se encuentran empresas como Iberdrola (4 personas), Telefónica (5 personas), Colonial (6 personas), Mapfre (7 personas), Amadeus y Logista (8 personas), Aena, Bankinter, Merlin Properties y Solaria (9 personas).

La empresa que más ha crecido en sus equipos de dirección, es Naturgy, que ha pasado de tener 10 personas en 2023 a 16 en 2024. El resto se mantiene en niveles similares. La empresa que ha reducido más drásticamente es ACS, de 28 personas a 10 en 2024, o Indra de 17 en 2023 a 12 en 2024.

Proporcionalmente, los equipos están compuestos en 2024 por un 26,3% de mujeres, aumentando su presencia en un 1,2% respecto a 2023. En detalle, la empresa que excepcionalmente tiene más mujeres que hombres es Aena (66,7%). En Enagás, Colonial e Iberdrola hay paridad. En cuanto a las empresas que mantienen en sus equipos de dirección la directriz de reservar como mínimo un 40% a mujeres, están Acciona Energía (41,7%), Redeia (42,9%) y Rovi (45,5%).

Tabla 25: Equipos de alta dirección por género (2023 y 2024) (número de personas)

EMPRESA	2024				2023			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Acciona	8	5	13	38,5%	8	5	13	38,5%
Acciona Energía	7	5	12	41,7%	8	5	13	38,5%
Acerinox	17	5	22	22,7%	19	5	24	20,8%
ACS	7	3	10	30,0%	23	5	28	17,9%
Aena	3	6	9	66,7%	3	6	9	66,7%
Amadeus	7	1	8	12,5%	7	1	8	12,5%
Banco Sabadell	7	3	10	30,0%	8	2	10	20,0%
Banco Santander	12	2	14	14,3%	11	3	14	21,4%
Bankinter	7	2	9	22,2%	5	3	8	37,5%
BBVA	12	4	16	25,0%	11	4	15	26,7%
CaixaBank	12	3	15	20,0%	12	3	15	20,0%
Cellnex	13	2	15	13,3%	11	2	13	15,4%
Colonial	3	3	6	50,0%	3	3	6	50,0%
Enagás	5	5	10	50,0%	5	3	8	37,5%
Endesa	13	3	16	18,8%	13	2	15	13,3%
Ferrovial	12	4	16	25,0%	13	3	16	18,8%
Fluidra	9	2	11	18,2%	8	1	9	11,1%
Grifols	12	1	13	7,7%	13	2	15	13,3%
IAG	7	3	10	30,0%	8	3	11	27,3%
Iberdrola	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%
Inditex	14	7	21	33,3%	15	7	22	31,8%
Indra	10	2	12	16,7%	16	1	17	5,9%
Logista	5	3	8	37,5%	5	3	8	37,5%
Mapfre	6	1	7	14,3%	5	2	7	28,6%
Merlin Properties	8	1	9	11,1%	8	1	9	11,1%
Naturgy	12	4	16	25,0%	9	1	10	10,0%
Puig	7	3	10	30,0%				
Redeia	8	6	14	42,9%	6	6	12	50,0%
Repsol	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
Rovi	6	5	11	45,5%	6	5	11	45,5%
Sacyr	8	2	10	20,0%	8	2	10	20,0%
Solaria	7	2	9	22,2%	6	1	7	14,3%
Telefónica	4	1	5	20,0%	4	1	5	20,0%
Unicaja	13	1	14	7,1%	11	2	13	15,4%
IBEX 35	292	104	396	26,3%	299	97	396	24,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025.

* No hay datos de Puig en 2023.

La distancia más desfavorable para las mujeres en las empresas está representada por Grifols (7,7% de mujeres) y Unicaja (7,1%) en la alta dirección. Enagás muestra algo más de dinamismo al aumentar en dos mujeres los equipos de dirección, y alcanzar la paridad

en la empresa; Naturgy también, de una a cuatro mujeres. Las empresas en las que se reducen las mujeres en la alta dirección son ACS, Banco Santander, Bankinter, Grifols, Mapfre, y Unicaja. Las empresas que mantienen sus mujeres sin variaciones de 2023 a 2024 son 19 empresas.

Aumentan las mujeres su presencia en Banco Sabadell, Endesa, Ferrovial, Fluidra, Indra, Solaria y la mencionada Enagás.

5. Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección

Las empresas del IBEX 35 muestran la remuneración de sus consejos de administración de modo individualizado en los informes anuales de remuneración de sus consejos de administración. En este informe, se ha diferenciado por un lado la remuneración de las personas que más remuneración reciben y se ha agrupado la remuneración del conjunto del consejo de administración.

Cabe señalar, que no se ha encontrado información de ArcelorMittal España y por esa razón se excluye del análisis. Los conceptos incorporados y remunerados al consejo de administración en su totalidad están conformados son variados: retribución en metálico, distintos pluses variables, asistencia, acciones, indemnizaciones por cese, etc. Los cálculos se calculan con las retribuciones individuales, teniendo en cuenta la remuneración media por persona de cada consejo, pudiendo analizar de esta manera las diferencias con los salarios medios de las plantillas.

5.1. Retribución de los primeros ejecutivos

En 2024 el cómputo agregado de la remuneración de las personas que mayor remuneración reciben de las empresas del IBEX 35 fue de 160,5 millones de euros, superando en 11,3 millones a los datos de 2023 (149,2 millones de euros), un 7,6% más.

La remuneración media de cada primer ejecutivo ronda los 4,7 millones de euros, superando en 400.000 euros a la cifra de 2023. La remuneración de los primeros ejecutivos representó el 48,4% del total de las retribuciones registradas por los consejos de administración.

Observando empresa a empresa, existen diferencias notables en el IBEX 35. Hay un grupo de 4 empresas donde se superan los 11 millones de euros anuales de remuneración: Iberdrola (14,1 millones de euros), Banco Santander (13,7 millones de euros), Puig (12,7 millones) e Inditex (11,2 millones de euros).

En cambio, las remuneraciones más bajas se encuentran en Solaria (180 mil euros) Aena (190 mil euros), Unicaja (677 mil euros), Redeia (774 mil euros), o Acciona Energía (900 mil euros), todas ellas con remuneraciones inferiores al millón de euros.

Entre los ascensos se puede señalar: el Banco Sabadell (84,1%), Bankinter (182,1%), Merlin Properties (58,7%), Rovi (70%) o Telefónica (52,7%), que contemplan las mayores subidas de los primeros ejecutivos de un año a otro.

En el caso de Bankinter, ha existido un cambio en el consejo de administración, la consejera delegada cesó a lo largo del año 2024 y pasó a ser nombrada presidenta no ejecutiva. Como consecuencia de este cambio se ha incrementado su remuneración. En el año 2024 ha recibido una remuneración en metálico de 1,4 millones de euros (un millón en 2023), además ha recibido 2,8 millones de euros en sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados (0 euros en 2023) y 723 mil euros en concepto de beneficio bruto de acciones o instrumentos financieros consolidados (0 euros en 2023).

En Telefónica, el consejero delegado ha recibido una retribución en metálico de 5,4 millones de euros en 2024 (5,6 millones en 2023); de esta remuneración en metálico 1,9 millones corresponden al sueldo y 3,5 millones a la retribución variable a corto plazo), además de 4 millones en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (518 mil euros en 2023) y 132 mil euros por remuneración de sistemas de ahorro (misma cantidad en 2023) y 48 mil euros en otros conceptos, considerando entre estos seguro de vida y seguro médico (29 mil euros en 2023).

En el Banco Sabadell, el consejero delegado ha percibido una remuneración en metálico de 2,2 millones de euros (1,5 millones de euros en 2023). De esta cantidad, 100 mil euros corresponden con la remuneración fija por asistir al consejo de administración, 25 mil euros por dietas, 1,6 millones de euros en concepto de sueldo, 339 mil euros en retribución variable a corto plazo, y 151 mil euros en remuneración variable a largo plazo, y otros 4 mil euros por otros conceptos. Además de esa cantidad ha percibido un millón de euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (268 mil euros en 2023), 25 mil euros por otros conceptos, siendo considerado salario en especie (0 en 2023) y mil euros por remuneración en sistemas de ahorro (cantidad similar en 2023).

En Merlin Properties uno de los consejeros ejecutivos ha percibido 2,7 millones de euros en concepto de remuneración en metálico (2,3 millones de euros en 2023), de esta cantidad 1 millón corresponde con el sueldo y 1,7 millones de euros con la retribución variable a corto plazo. Además de esas cantidades, ha recibido 948 mil euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (sin remuneración en 2023) y 7 mil euros por otros conceptos (cantidad similar en 2023).

En Rovi, el consejero delegado ha percibido 1,8 millones de euros, de estos 180 mil euros se corresponden con la remuneración fija (180 mil en 2023), 831 mil euros de sueldo (732 mil en 2023), 167 mil euros por remuneración variable a corto plazo (170 mil en 2023) y 664 mil por remuneración variable a largo plazo (0 en 2023).

En el lado opuesto tenemos Acerinox (-20,5%), Cellnex (-28,2%), o Indra (-88,1%) con reducciones compensatorias del primer ejecutivo.

Tabla 26: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2023 y 2024) (euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%	%sobre el total del consejo
Acciona	3.913.000	3.756.000	157.000	4,2%	59,9
Acciona Energía	900.000	1.029.000	-129.000	-12,5%	42,0
Acerinox	2.152.000	2.707.000	-555.000	-20,5%	55,0
ACS	8.075.000	7.789.000	286.000	3,7%	33,6
Aena	192.000	190.000	2.000	1,1%	35,0
Amadeus	3.985.000	3.905.000	80.000	2,0%	72,1
Banco Sabadell	3.309.000	1.797.000	1.512.000	84,1%	36,1
Banco Santander	13.773.000	12.239.000	1.534.000	12,5%	40,6
Bankinter	5.070.000	1.797.000	3.273.000	182,1%	52,3
BBVA	7.938.000	7.641.000	297.000	3,9%	34,2
CaixaBank	4.049.000	3.491.000	558.000	16,0%	38,8
Cellnex*	4.225.000	5.886.000	-1.661.000	-28,2%	63,5
Colonial	1.825.000	2.172.000	-347.000	-16,0%	41,7
Enagás	1.709.000	2.097.000	-388.000	-18,5%	37,3
Endesa	1.991.000	2.120.000	-129.000	-6,1%	48,0
Ferrovial	6.491.000	5.370.000	1.121.000	20,9%	47,4
Fluidra	1.965.000	1.555.000	410.000	26,4%	40,3
Grifols*	4.243.000	5.003.000	-760.000	-15,2%	27,7
IAG	3.335.000	2.959.000	376.000	12,7%	63,0
Iberdrola	14.145.000	13.836.000	309.000	2,2%	58,2
Inditex	11.215.000	10.321.000	894.000	8,7%	78,7
Indra*	1.843.000	15.504.000	-13.661.000	-88,1%	31,8
Logista	5.397.000	5.577.000	-180.000	-3,2%	76,5
Mapfre*	3.058.000	2.787.000	271.000	9,7%	26,4
Merlin Properties	3.650.000	2.300.000	1.350.000	58,7%	43,0
Naturgy	5.384.000	5.469.000	-85.000	-1,6%	67,1
Puig*	12.778.000	-	-	-	-
Redeia	774.000	833.000	-59.000	-7,1%	24,4
Repsol	4.069.000	3.929.000	140.000	3,6%	38,4
Rovi	1.862.000	1.095.000	767.000	70,0%	51,3
Sacyr	6.737.000	6.776.000	-39.000	-0,6%	79,5
Solaria	180.000	165.000	15.000	9,1%	29,0
Telefónica	9.649.000	6.320.000	3.329.000	52,7%	46,7
Unicaja *	677.000	842.000	-165.000	-19,6%	28,9
IBEX 35	160.558.000	149.257.000	11.301.000	7,6%	48,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

* Con cambios en la persona mejor pagada

** No hay datos de Puig en 2023.

El consejero ejecutivo de Acerinox ha recibido 1,6 millones de euros en remuneración en metálico (2,2 millones en 2023), 436 mil euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (434 mil en 2023), 25 mil por

remuneración de sistemas de ahorro (39 mil en 2023) y 18 mil por otros conceptos (26 mil en 2023).

En Cellnex hubo un cambio de consejero delegado en 2023. El nuevo consejero delegado percibió un total de 4,2 millones de euros (un descenso respecto a los 5,8 millones de euros del anterior consejero ejecutivo). De este conjunto recibió 1,3 millones de euros por retribución fija, 1,6 millones de euros en retribución variable anual, un millón en concepto de "*buyout award*", para compensar la pérdida de unos incentivos a largo plazo que renunció a percibir al aceptar el cargo; 320 mil euros en contribución del plan de previsión social, 125 mil euros por la retribución fija de acudir al consejo y 65 mil euros en retribución en especie. El anterior consejero delegado percibió en 2023 una remuneración en metálico de 3,9 millones de euros y 1,9 millones de euros en remuneración por sistemas de ahorro, además de 26 mil euros por otros conceptos.

En Indra hubo un cambio en el consejo de administración y cesó uno de los consejeros ejecutivos, esta salida motivó una remuneración en 2023 de 10,3 millones de euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados y 5,2 millones de euros en retribución en metálico. En el año 2024 un consejero ejecutivo fue la persona mejor pagada con 1,8 millones de euros, percibiendo esta misma persona 1,1 millones de euros en 2023.

5.2. Retribución de los consejos de administración

La remuneración total de los consejeros de administración de las empresas del IBEX 35 ascendió a más 331,5 millones de euros en 2024, un 7,4% más de la remuneración de 2023.

Por montantes en las remuneraciones, hay 12 empresas que remuneran a sus consejos con más de 10 millones de euros, 1 empresa más que el año anterior. Sobresale el Banco Santander con una remuneración agregada de su consejo de 33,9 millones de euros, Iberdrola (24,3 millones de euros), ACS (24 millones de euros), BBVA (23,2 millones de euros), o Telefónica (20,6 millones de euros), todas ellas con remuneraciones agregadas superiores a los 20 millones de euros.

En el lado opuesto, los consejos de administración con una menor retribución en el entorno del IBEX 35 son los de Aena (548 mil euros) y Solaria (620 mil euros), ambas empresas con menos de un millón de euros de retribución.

Las variaciones de 2023 a 2024 muestran que 21 empresas aumentan en el último año la remuneración de su consejo de administración. Puig no estaba cotizada en 2023. El mayor aumento en la remuneración del consejo se ha producido en Telefónica (+5,6 millones de euros más), seguido de empresas como Bankinter (+4,3 millones de euros), Banco Santander (+3,2 millones de euros), Banco Sabadell (+2,3 millones de euros), Grifols (+3,1 millones de euros) o BBVA (+3 millones de euros), todas ellas con ascensos iguales o superiores a 3 millones de euros

Tabla 27: Remuneraciones de los consejos de administración (2023 y 2024) (euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación
Acciona	6.535.000	6.398.000	137.000
Acciona Energía	2.144.000	2.362.000	-218.000
Acerinox	3.912.000	4.167.000	-255.000
ACS	24.022.000	23.099.000	923.000
Aena	548.000	507.000	41.000
Amadeus	5.529.000	5.432.000	97.000
Banco Sabadell	9.172.000	6.787.000	2.385.000
Banco Santander	33.905.000	30.683.000	3.222.000
Bankinter	9.698.000	5.422.000	4.276.000
BBVA	23.199.000	20.159.000	3.040.000
CaixaBank	10.441.000	9.573.000	868.000
Cellnex*	6.652.000	10.023.000	-3.371.000
Colonial	4.374.000	4.707.000	-333.000
Enagás	4.579.000	5.531.000	-952.000
Endesa	4.152.000	4.267.000	-115.000
Ferrovial	13.681.000	11.069.000	2.612.000
Fluidra	4.876.000	4.068.000	808.000
Grifols*	15.330.000	12.163.000	3.167.000
IAG	5.290.000	4.837.000	453.000
Iberdrola	24.309.000	23.965.000	344.000
Inditex	14.248.000	13.462.000	786.000
Indra*	5.800.000	24.887.000	-19.087.000
Logista	7.056.000	7.206.000	-150.000
Mapfre*	11.588.000	10.977.000	611.000
Merlin Properties	8.498.000	5.650.000	2.848.000
Naturgy	8.021.000	8.106.000	-85.000
PUIG**	14.430.000	-	-
Redeia	3.176.000	3.233.000	-57.000
Repsol	10.607.000	10.984.000	-377.000
Rovi	3.632.000	2.352.000	1.280.000
Sacyr	8.476.000	8.434.000	42.000
Solaria	620.000	499.000	121.000
Telefónica	20.664.000	15.016.000	5.648.000
Unicaja *	2.340.000	2.752.000	-412.000
IBEX 35	331.504.000	308.777.000	22.727.000

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

* Con cambios en la persona mejor pagada.

** No hay datos de Puig en 2023.

Hay 12 empresas que disminuyen las retribuciones de los consejos de administración. Entre estas empresas sobresale Indra que reduce en 19 millones de euros su remuneración

al consejo de administración, seguida a gran distancia de Cellnex, con una minoración de 3,4 millones de euros. En ambos casos se producen cambios en sus consejos de administración en 2023.

Como ya se ha mencionado, en el caso de Indra, el cese de uno de los consejeros ejecutivos ha motivado una remuneración extraordinaria de 15 millones de euros en 2023, principalmente en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados, que no se ha repetido en la remuneración de 2023.

En el caso de Cellnex, que ha pasado de una remuneración agregada de 10 millones de euros a 6,7 millones, también se produjo en 2023 un cambio en el consejo de administración, con una remuneración de 5,8 millones de euros de uno de los consejeros ejecutivos en 2023, que se redujo hasta los 4,2 millones en 2024.

A continuación, se analizan las **remuneraciones medias de los consejos de administración** del IBEX 35, atendiendo a las remuneraciones totales de cada uno de los consejos (331 millones de euros) y el número de personas que componen estos consejos (433 en 2024). En el año 2024, las retribuciones medias de los consejeros/as de administración ha sido de 765,6 mil euros anuales, 30 mil euros más que en 2023, un 4,1% más.

Entre las empresas donde se registra una mayor retribución media sobresale el Banco Santander, con 2,3 millones de euros de media, seguida de Iberdrola (1,7 millones de euros), ACS (1,7 millones de euros) y BBVA (1,5 millones de euros), todas ellas con remuneraciones superiores a 1,5 millones de euros. En un grupo posterior se encuentran Telefónica, Inditex, Grifols, Ferrovial o Puig, todas ellas con remuneraciones superiores medias a un millón de euros.

Entre las empresas con una menor remuneración media sobresale Aena (36,5 mil euros). En esta empresa no se recibe una remuneración fija por pertenecer al consejo de administración, sino que la mayor parte del consejo de administración percibe 12 mil euros de dietas, a excepción del consejero ejecutivo y el vicepresidente ejecutivo, que sí reciben un sueldo, además de la retribución variable a corto plazo. Además, con unas remuneraciones medias inferiores a 200 mil euros se encuentran otras dos empresas: Solaria (103 mil euros y Unicaja (167 mil euros).

Entre las variaciones interanuales, se puede señalar que 21 empresas del IBEX 35 aumentan las remuneraciones medias; sin embargo, sólo 17 empresas superan la variación media (+4,13%). Los incrementos más importantes se producen en Bankinter (+78,9%), Rovi (+54,44%) o Telefónica (+47%), con ascensos superiores al 40%. Entre los descensos sobresale Indra (-78%), seguida de Enagás (-17%), Endesa (-16,6%), Unicaja (-15%) o Logista (-10,2%), todas ellas con descensos iguales o superiores al 10%.

Tabla 28: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2023 y 2024) (euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	544.583	492.154	52.429	10,7%
Acciona Energía	214.400	214.727	-327	-0,2%
Acerinox	355.636	378.818	-23.182	-6,1%
ACS	1.715.857	1.539.933	175.924	11,4%
Aena	36.533	36.214	319	0,9%
Amadeus	502.636	493.818	8.818	1,8%
Banco Sabadell	611.467	452.467	159.000	35,1%
Banco Santander	2.260.333	2.045.533	214.800	10,5%
Bankinter	881.636	492.909	388.727	78,9%
BBVA	1.546.600	1.343.933	202.667	15,1%
CaixaBank	696.067	638.200	57.867	9,1%
Cellnex*	739.111	771.000	-31.889	-4,1%
Colonial	336.462	362.077	-25.615	-7,1%
Enagás	305.267	368.733	-63.467	-17,2%
Endesa	296.571	355.583	-59.012	-16,6%
Ferrovial	1.140.083	922.417	217.667	23,6%
Fluidra	348.286	312.923	35.363	11,3%
Grifols*	1.179.231	1.105.727	73.503	6,6%
IAG	480.909	439.727	41.182	9,4%
Iberdrola	1.736.357	1.711.786	24.571	1,4%
Inditex	1.424.800	1.346.200	78.600	5,8%
Indra*	362.500	1.555.438	-1.192.938	-76,7%
Logista	588.000	655.091	-67.091	-10,2%
Mapfre*	772.533	731.800	40.733	5,6%
Merlin Properties	607.000	434.615	172.385	39,7%
Naturgy	668.417	675.500	-7.083	-1,0%
Puig	1.110.000	-	-	-
Redeia	264.667	269.417	-4.750	-1,8%
Repsol	707.133	732.267	-25.133	-3,4%
Rovi	518.857	336.000	182.857	54,4%
Sacyr	605.429	602.429	3.000	0,5%
Solaria	103.333	83.167	20.167	24,2%
Telefónica	1.476.000	1.001.067	474.933	47,4%
Unicaja *	167.143	196.571	-29.429	-15,0%
IBEX 35	765.598	735.183	30.415	4,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

* Con cambios en la persona mejor pagada.

** No hay datos de Puig en 2023.

5.3. Retribución de los equipos de alta dirección

La información del personal que compone los equipos de alta dirección también se incluye en los informes anuales de gobierno corporativo, en su aspecto retributivo, y como parte responsable de la titularidad jurídica de las empresas.

Como en las anteriores tablas, no se han incluido datos de ArcelorMittal España, ni se encuentran datos relativos a Puig en 2023, ausente en la composición del IBEX 35 de ese año.

En la tabla se detallan las retribuciones de la alta dirección de las empresas del IBEX 35, con unos importes salariales agregados de 500,1 millones de euros en 2024, un 0,8% menos que el año anterior.

Observando empresa a empresa, entre los equipos de alta dirección que suman una mayor remuneración económica sobresale Inditex con 132,7 millones de euros, seguida de Banco Santander (49,5 millones de euros), BBVA (32,7 millones de euros) o ACS (21,6 millones de euros), todas ellas con remuneraciones agregadas superiores a 20 millones de euros.

En el lado de las remuneraciones más bajas de los equipos de dirección se encuentran Aena (1,3 millones de euros), Colonial (2,4 millones de euros) y Rovi (2,6 millones de euros).

Los equipos de dirección de las empresas del IBEX 35 que han visto su retribución aumentada en 2024 son 19 empresas. Otras 14 empresas han minorado las retribuciones de sus equipos.

Aumentan de una manera destacada Merlin Properties (un 93,8%), Mapfre (un 90,9%), Naturgy (un 61,7%) o Fluidra (un 60,9%), todas ellas por encima del 50% de incremento. Por el lado de los descensos sobresale Indra (-75,5%) o Iberdrola (-56%), ambas con reducciones superiores al 50%.

En Merlin Properties, el incremento se debe a la percepción en el año 2024 de la remuneración variable del ejercicio en curso y la remuneración variable diferida de los ejercicios de 2021 a 2023, así como la retribución en especie.

En Mapfre, la variación es debida principalmente a la retribución variable a largo plazo, 3 millones de euros en 2024 (no remunerada en 2023, junto con el incremento de la retribución fija: 2,7 millones de euros en 2024 (2,2 millones de euros en 2023) y la remuneración variable a corto plazo: 2 millones de euros en 2024 (1,4 millones en 2023).

Tabla 29: Remuneraciones de los equipos de alta dirección (2023 y 2024) (euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	9.648.000	8.512.000	1.136.000	13,3%
Acciona Energía	5.465.000	4.689.000	776.000	16,5%
Acerinox	9.526.000	12.044.000	-2.518.000	-20,9%
ACS	21.634.000	32.030.000	-10.396.000	-32,5%
Aena	1.370.000	1.326.000	44.000	3,3%
Amadeus	7.750.000	9.893.000	-2.143.000	-21,7%
Banco Sabadell	8.318.000	7.198.000	1.120.000	15,6%
Banco Santander	49.531.000	50.369.000	-838.000	-1,7%
Bankinter	4.727.000	8.698.000	-3.971.000	-45,7%
BBVA	32.769.000	37.751.000	-4.982.000	-13,2%
CaixaBank	14.926.000	14.081.000	845.000	6,0%
Cellnex	9.615.000	11.173.000	-1.558.000	-13,9%
Colonial	2.412.000	2.419.000	-7.000	-0,3%
Enagás	4.562.000	5.657.000	-1.095.000	-19,4%
Endesa	12.622.000	10.087.000	2.535.000	25,1%
Ferrovial	19.355.000	13.633.000	5.722.000	42,0%
Fluidra	7.705.000	4.788.000	2.917.000	60,9%
Grifols	13.676.000	23.698.000	-10.022.000	-42,3%
IAG	17.910.000	14.680.000	3.230.000	22,0%
Iberdrola	10.306.000	23.475.000	-13.169.000	-56,1%
Inditex	132.783.000	116.471.000	16.312.000	14,0%
Indra	6.971.000	28.453.000	-21.482.000	-75,5%
Logista	7.443.000	6.499.000	944.000	14,5%
Mapfre	8.993.000	4.711.000	4.282.000	90,9%
Merlin Properties	6.014.000	3.103.000	2.911.000	93,8%
Naturgy	14.382.000	8.895.000	5.487.000	61,7%
Puig	14.940.000	-	-	-
Redeia	3.794.000	3.301.000	493.000	14,9%
Repsol	11.806.000	12.385.000	-579.000	-4,7%
Rovi	2.649.000	1.926.000	723.000	37,5%
Sacyr	3.894.000	3.934.000	-40.000	-1,0%
Solaria	3.076.000	3.032.000	44.000	1,5%
Telefónica	15.074.000	10.967.000	4.107.000	37,4%
Unicaja	4.487.000	4.071.000	416.000	10,2%
IBEX 35	500.133.000	503.949.000	-3.816.000	-0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

* No hay datos de Puig en 2023.

En Naturgy, la alta dirección ha percibido 14 millones de euros en 2024, de éstos 7,3 millones corresponden a retribución fija (5,6 millones en 2023), 6,8 millones

corresponden a retribución variable (5,6 millones en 2023) y 295 mil euros a remuneración por otros conceptos (246 mil euros en 2023).

En Fluidra el ascenso está impulsado por un mayor grado de cumplimiento de los objetivos incluidos en el Plan Anual de Incentivos (retribución variable) respecto al ejercicio anterior.

En Indra se produjo una reordenación del equipo de alta dirección en 2023 y se incluye en ese año la retribución agregada percibida a lo largo del año por el equipo, incluyendo a los ex altos cargos. Entre estas remuneraciones se encuentran acuerdos de extinción de mutuo acuerdo, así como liquidaciones, vacaciones devengadas y no disfrutadas, gastos de mudanza internacional o pactos de no concurrencia, entre otras cuestiones.

En Iberdrola, la reducción está motivada por contabilizar en el año 2023 todas las remuneraciones del equipo de alta dirección. En dicho año se produjo una reducción del equipo de alta dirección, que pasó de 10 a 4 miembros, por lo que se incluye la totalidad de las remuneraciones del año (23,4 millones de euros) y únicamente el número de personas que componen este equipo a finales de año (4 personas). La retribución correspondiente a esos cuatro miembros fue de 5,4 millones de euros en 2023.

De modo similar a las remuneraciones del consejo de administración, se ha ponderado el agregado de **remuneraciones medidas de los equipos de alta dirección**, atendiendo al tamaño de estos equipos. Así, considerando la remuneración agregada de 500 millones de euros y las 396 personas que componen estos equipos resulta una media de remuneración de 1,263 millones de euros por persona de los equipos de alta dirección. Con una reducción del 0,8% respecto al año anterior.

Tomando en consideración este promedio, existen 9 empresas que están por encima de ese promedio media anual de remuneraciones. La empresa donde existe una mayor remuneración por persona es Inditex (6,3 millones de euros por persona), seguida de Banco Santander (3,5 millones de euros), Telefónica (3 millones de euros), Iberdrola (2,6 millones de euros) o ACS (2 millones de euros), todas ellas con retribuciones iguales o superiores a los 2 millones de euros. En el lado opuesto se encuentran Aena (152 mil euros), Rovi (240 mil euros) o Redeia (271 mil euros), todas ellas con remuneraciones inferiores a los 300 mil euros por persona y año.

En las variaciones interanuales sobresalen los incrementos de Merlin Properties (+93,8%), Mapfre (+90,9%) o ACS (+89%). Mientras que entre los descensos sobresalen Indra (-65%), Iberdrola (-56,1%), Bankinter (-51,7%).

Tabla 30: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección (2023 y 2024) (euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	742.154	654.769	87.385	13,3%
Acciona Energía	455.417	360.692	94.724	26,3%
Acerinox	433.000	501.833	-68.833	-13,7%
ACS	2.163.400	1.143.929	1.019.471	89,1%
Aena	152.222	147.333	4.889	3,3%
Amadeus	968.750	1.236.625	-267.875	-21,7%
Banco Sabadell	831.800	719.800	112.000	15,6%
Banco Santander	3.537.929	3.597.786	-59.857	-1,7%
Bankinter	525.222	1.087.250	-562.028	-51,7%
BBVA	2.048.063	2.516.733	-468.671	-18,6%
CaixaBank	995.067	938.733	56.333	6,0%
Cellnex	641.000	859.462	-218.462	-25,4%
Colonial	402.000	403.167	-1.167	-0,3%
Enagás	456.200	707.125	-250.925	-35,5%
Endesa	788.875	672.467	116.408	17,3%
Ferrovial	1.209.688	852.063	357.625	42,0%
Fluidra	700.455	532.000	168.455	31,7%
Grifols	1.052.000	1.579.867	-527.867	-33,4%
IAG	1.791.000	1.334.545	456.455	34,2%
Iberdrola	2.576.500	5.868.750	-3.292.250	-56,1%
Inditex	6.323.000	5.294.136	1.028.864	19,4%
Indra	580.917	1.673.706	-1.092.789	-65,3%
Logista	930.375	812.375	118.000	14,5%
Mapfre	1.284.714	673.000	611.714	90,9%
Merlin Properties	668.222	344.778	323.444	93,8%
Naturgy	898.875	889.500	9.375	1,1%
Puig	1.494.000	-	-	-
Redeia	271.000	275.083	-4.083	-1,5%
Repsol	1.073.273	1.125.909	-52.636	-4,7%
Rovi	240.818	175.091	65.727	37,5%
Sacyr	389.400	393.400	-4.000	-1,0%
Solaria	341.778	433.143	-91.365	-21,1%
Telefónica	3.014.800	2.193.400	821.400	37,4%
Unicaja	320.500	313.154	7.346	2,3%
IBEX 35	1.262.962	1.272.598	-9.636	-0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

* No hay datos de Puig en 2023.

6. Ratios de retribuciones

Cada año las empresas del IBEX 35 publican las retribuciones de los consejos de administración y la remuneración de la alta dirección. En ellas se diferencian las retribuciones de los primeros ejecutivos y las retribuciones del conjunto de las personas que forman el consejo de administración de forma individualizada; sin embargo, la retribución de la alta dirección suele ofrecerse de modo agregado. Además, las empresas publican la información relativa a las retribuciones medias de las plantillas. Es una publicación de carácter público, que se ofrece en los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración, que ofrecen las empresas en sus propias páginas web, de igual modo, está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

A partir de esta información, se ha calculado unas ratios de retribución, tomando en consideración los tres grandes tipos de retribución. Por un lado, la correspondiente a las personas que reciben una mayor remuneración, los primeros ejecutivos, seguida de la remuneración media de los consejos de administración, y, en tercer lugar, la remuneración media de los equipos de alta dirección. Estas remuneraciones se han ponderado en función de las remuneraciones medias de las plantillas.

De modo similar al apartado de retribuciones, se ha excluido la empresa ArcelorMittal España dado que no se ha encontrado esa información, mostrando en cambio la información de las otras 34 empresas del IBEX. Los datos reflejan retribuciones distintas, en metálico, dietas, variables, indemnizaciones, u otro tipo de acciones derivadas de sus responsabilidades.

6.1. Retribución media del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias

Esta ratio permite comparar la retribución de la persona que percibe una mayor remuneración respecto al conjunto de las plantillas. Los datos de la tabla permiten ver que los primeros ejecutivos en su conjunto tuvieron una remuneración en 2024 que fueron 74,5 veces la remuneración agregada de las plantillas, esta cuantía supone una diferencia que es 1,1 puntos superior al año anterior (73,4).

Estas ratios, empresa a empresa, permiten observar las diferencias entre las empresas del IBEX 35 y las medias de las plantillas. La empresa donde ha existido una mayor diferencia entre la remuneración del primer ejecutivo y el conjunto de la plantilla ha sido el Inditex (295,1) seguida de Banco Santander (225,8), Puig (216,6) Iberdrola (168,4), Telefónica (166,4), BBVA (165,4), Sacyr (143,3), Logista (138,4), Ferrovial (132,5) o ACS (132,4), todas ellas con valores superiores a 100.

En cambio, las empresas que menos ratio ofrecen frente a las remuneraciones medias de sus plantillas son Aena (4,2), y Solaria (3,1).

Tabla 31: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024)

EMPRESA	2024	2023	Variación
Acciona	75,3	73,6	1,6
Acciona Energía	13,6	15,8	-2,2
Acerinox	39,1	45,9	-6,8
ACS	132,4	132	0,4
Aena	4,2	4,3	-0,1
Amadeus	51,8	52,1	-0,3
Banco Sabadell	48,7	27,6	21
Banco Santander	225,8	211	14,8
Bankinter	78	29	49
BBVA	165,4	177,7	-12,3
CaixaBank	51,9	47,2	4,7
Cellnex	52,2	70,1	-17,9
Colonial	16,9	23,4	-6,5
Enagás	21,6	27,2	-5,6
Endesa	24,9	26,8	-1,9
Ferrovial	132,5	116,7	15,7
Fluidra	42,7	36,2	6,6
Grifols	56,6	69,5	-12,9
IAG	38,8	37,9	0,8
Iberdrola	168,4	168,7	-0,3
Inditex	295,1	286,7	8,4
Indra	47,5	450,6	-403,1
Logista	138,4	138,7	-0,3
Mapfre	56,6	54,6	2
Merlin Properties	41,5	22,8	18,7
Naturgy	79,1	83,1	-4
Puig	216,6	-	-
Redeia	10,3	11,7	-1,4
Repsol	63,6	63,4	0,2
Rovi	37,2	23,8	13,4
Sacyr	143,3	157,6	-14,2
Solaria	3,1	2,9	0,2
Telefónica	166,4	91,6	74,8
Unicaja	12,8	17,5	-4,8
IBEX 35	74,5	73,4	1,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

La dinámica interna de las empresas arroja que los mayores ascensos en las remuneraciones de los primeros ejecutivos de dieron en el Telefónica 74,8 puntos más que en 2023, o en Bankinter (+49 puntos porcentuales). En cambio, las mayores reducciones se han producido en Indra (una reducción de 403 puntos porcentuales) o Cellnex (-17,9 puntos porcentuales).

La variación en Telefónica está motivada principalmente por el ascenso a 4 millones de euros de remuneración en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos

financieros consolidados (518 mil euros en 2023). En Bankinter se produjo un cambio en el consejo de administración, pasando la consejera delegada a presidenta no ejecutiva con un ascenso de su remuneración en metálico y una percepción de 2,8 millones de euros en concepto de sistemas de ahorro junto con 723 mil euros en concepto de beneficio bruto de acciones. En Indra se produjo el cese de un consejero ejecutivo en el año 2023 lo que motivó una remuneración extraordinaria en ese año en conceptos de retribución en metálico y en beneficio bruto de acciones. Situación similar se produjo en el consejo de administración de Cellnex en 2023 con el cambio del consejero delegado.

6.2. Retribución media del consejo de administración sobre remuneraciones medias

En el año 2024, la remuneración media agregada de los consejeros de las empresas del IBEX 35 sobre las remuneraciones medias de las plantillas llegó al 11,9, similar al año 2023, a pesar del mayor número de consejeros, por lo que la variación interanual es de cero puntos.

Las empresas que reflejan una mayor distancia de remuneración con sus plantillas medias son Inditex (37,5), Banco Santander (37,1), BBVA (32,2), ACS (28,1), Telefónica (25,4), Ferrovial (23,3) e Iberdrola (20,7), todas ellas con valores superiores a 20. y Las que menos diferencia tienen con sus plantillas son Aena (0,8), Fluidra (0,8) y Solaria (1,8).

Con los datos indicados en las tablas, hay 15 empresas donde se incrementa la brecha salarial entre el consejo de administración y la plantilla. Entre estas empresas sobresale Telefónica o Bankinter. Mientras que entre las reducciones sobresalen de igual modo Indra y Fluidra. Es estas variaciones están influidas por los cambios en los consejos de administración ya señalados o por los ascensos y descensos en las remuneraciones de los primeros ejecutivos.

Tabla 32: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024)

EMPRESA	2024	2023	Variación
Acciona	10,5	9,7	0,8
Acciona Energía	3,2	3,3	-0,1
Acerinox	6,5	6,4	0
ACS	28,1	26,1	2
Aena	0,8	0,8	0
Amadeus	6,5	6,6	-0,1
Banco Sabadell	9	7	2
Banco Santander	37,1	35,3	1,8
Bankinter	13,6	8	5,6
BBVA	32,2	31,3	1
CaixaBank	8,9	8,6	0,3
Cellnex	9,1	9,2	-0,1
Colonial	3,1	3,9	-0,8
Enagás	3,9	4,8	-0,9
Endesa	3,7	4,5	-0,8
Ferrovial	23,3	20,1	3,2
Fluidra	0,8	7,3	-6,5
Grifols	15,7	15,4	0,4
IAG	5,6	5,6	0
Iberdrola	20,7	20,9	-0,2
Inditex	37,5	37,4	0,1
Indra	9,3	45,2	-35,9
Logista	15,1	16,3	-1,2
Mapfre	14,3	14,3	0
Merlin Properties	6,9	4,3	2,6
Naturgy	9,8	10,3	-0,4
Puig	18,8	-	-
Red Eléctrica	3,5	3,8	-0,3
Repsol	11	11,8	-0,8
Rovi	10,4	7,3	3,1
Sacyr	12,9	14	-1,1
Solaria	1,8	1,5	0,3
Telefónica	25,4	14,5	10,9
Unicaja	3,2	4,1	-0,9
IBEX 35	11,9	11,9	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

6.3. Retribución media del equipo de alta dirección sobre remuneraciones medias

La comparación entre la remuneración media de la alta dirección y la remuneración media de las plantillas muestra una diferencia que es de 19,9 veces en el año 2024, lo que supone una reducción de 0,8 puntos porcentuales en la ratio alcanzada en 2023.

Tabla 33: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas (2023 y 2024)

EMPRESA	2024	2023	Variación
Acciona	14,3	12,8	1,4
Acciona Energía	6,9	5,5	1,4
Acerinox	7,9	8,5	-0,6
ACS	35,5	19,4	16,1
Aena	3,3	3,3	0
Amadeus	12,6	16,5	-3,9
Banco Sabadell	12,2	11,1	1,2
Banco Santander	58	62	-4
Bankinter	8,1	17,5	-9,5
BBVA	42,7	58,5	-15,9
CaixaBank	12,8	12,7	0,1
Cellnex	7,9	10,2	-2,3
Colonial	3,7	4,3	-0,6
Enagás	5,8	9,2	-3,4
Endesa	9,9	8,5	1,3
Ferrovial	24,7	18,5	6,2
Fluidra	15,2	12,4	2,9
Grifols	14	21,9	-7,9
IAG	20,8	17,1	3,7
Iberdrola	30,7	71,6	-40,9
Inditex	166,4	147,1	19,3
Indra	15	48,6	-33,7
Logista	23,9	20,2	3,6
Mapfre	23,8	13,2	10,6
Merlin Properties	7,6	3,4	4,2
Naturgy	13,2	13,5	-0,3
Puig	25,3	-	-
Redeia	3,6	3,9	-0,3
Repsol	16,8	18,2	-1,4
Rovi	4,8	3,8	1
Sacyr	8,3	9,1	-0,9
Solaria	5,9	7,6	-1,7
Telefónica	52	31,8	20,2
Unicaja	6	6,5	-0,5
IBEX 35	19,9	20,7	-0,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de gobierno corporativo e informes anuales de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2025.

Entre las empresas con una mayor brecha salarial entre la alta dirección y las plantillas, sobresale Inditex (166 veces), seguida de Banco Santander (58 veces), Telefónica (52 veces) o BBVA (42,7 veces), todas ellas con ratios superiores a 40 veces. En el lado

opuesto, con una menor brecha salarial entre alta dirección y las retribuciones salariales de las plantillas aparecen Aena (3,3), Redeia (3,6) y Colonial (3,7).

En las variaciones interanuales, sobresale Telefónica (+20 puntos de variación), Inditex (+19,3 puntos), seguida de ACS (+16 puntos) o Mapfre (+10,6 puntos), todas ellas con ascensos superiores a 10 puntos porcentuales. En el lado de los descensos sobresalen Iberdrola (-40,9 puntos), Indra (-33,7 puntos) o BBVA (-15,9 puntos), todas ellas con reducciones mayores a 15 puntos porcentuales.

7. Retribución del accionariado y resultado consolidado

Uno de los aspectos que recogen los informes anuales de gobierno corporativo, son las acciones de la empresa y el volumen de autocartera a fecha de cierre del año contable. Además, las empresas, informan en las juntas generales de accionistas de las políticas de remuneración al accionariado, expresando en sus páginas web los dividendos históricos. A partir de esta información, se ha considerado una retribución teórica al accionariado, debido a que se combina la referencia temporal de cierre del año contable, para calcular el número de acciones en circulación, mientras que la emisión de dividendos se realiza a lo largo del año.

Tomando en consideración esa precaución. Con la información proporcionada por las empresas, se ha recogido que la retribución al accionista del conjunto de empresas del IBEX 35 ascendió a 34,323 mil millones de euros en 2024, 5,5 mil millones de euros más que en 2023, lo que supone un ascenso interanual del 19%.

Mirando empresa a empresa hay dos de ellas que no remuneran a sus accionistas: Solaria y Grifols, y también podemos observar que hay dos empresas que a pesar de que su cuenta de resultados es negativa, sí remuneran a sus accionistas en 2024: Cellnex y Enagás.

La empresa con una mayor remuneración a su accionariado es Inditex, con 5,23 mil millones de euros, seguida de Iberdrola (4,6 mil millones), BBVA (4,02 mil millones), Banco Santander (3,1 mil millones) o CaixaBank (3,09 mil millones), todas ellas con remuneraciones al accionariado superiores a 3 mil millones de euros.

Por variación interanual hay 26 empresas que aumentan sus retribuciones en mayor o menor medida, y otras seis que reducen las cuantías. Entre las empresas que más aumentan las remuneraciones destacan Iberdrola (de 3,3 a 4,6 mil millones de euros), BBVA (de 3,2 a 4 mil millones de euros) o Banco Sabadell (de 0,3 a 1 mil millones de euros), todas ellas con ascensos superiores a 700 millones de euros. Inversamente, la empresa que más reduce su dividendo es Enagás, con una reducción de 193,5 millones de euros, seguida de Redeia con una reducción de 107 millones de euros de dividendo.

Tabla 34: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2023 y 2024) (miles de euros y porcentaje)

EMPRESA	Resultado consolidado		Retribución T ^a Accionistas		Retribución T ^a / R. Consolidado	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Acciona	609.000	621.000	287.571	267.498	47%	43%
Acciona Energía	387.000	567.000	142.722	157.973	37%	28%
Acerinox	214.647	216.967	154.572	154.522	72%	71%
ACS	1.079.819	928.145	512.401	524.340	47%	56%
Aena	1.972.028	1.645.069	1.464.000	1.149.000	74%	70%
Amadeus	1.252.700	1.117.400	606.775	546.335	48%	49%
Banco Sabadell*	1.828.626	1.333.603	1.098.740	324.183	60%	24%
Banco Santander	13.744.000	12.183.000	3.178.762	2.795.994	23%	23%
Bankinter	952.971	844.787	476.491	422.384	50%	50%
BBVA*	10.575.000	8.416.000	4.029.633	3.208.455	38%	38%
CaixaBank	5.795.000	4.818.000	3.097.554	2.887.066	53%	60%
Cellnex*	-43.155	-315.823	44.282	40.293	103%	13%
Colonial	390.546	-1.177.577	185.391	143.538	47%	12%
Enagás	-298.737	343.008	261.124	454.604	87%	133%
Endesa	1.893.000	762.000	1.394.852	1.058.517	74%	139%
Ferrovial	3.490.000	630.000	585.529	537.228	17%	85%
Fluidra	142.057	116.851	104.414	132.874	74%	114%
Grifols*	212.806	163.672	0	0	0%	0%
IAG	2.732.000	2.655.000	436.828	0	16%	0%
Iberdrola	5.948.000	5.394.000	4.611.298	3.484.426	78%	65%
Inditex	5.877.000	5.395.000	5.232.774	4.794.127	89%	89%
Indra*	280.280	208.696	43.973	43.564	16%	21%
Logista	308.297	273.759	275.871	243.952	89%	89%
Mapfre*	1.587.300	1.266.600	492.310	461.809	31%	36%
Merlin Properties	283.759	-83.497	224.964	206.084	79%	247%
Naturgy	2.347.000	2.274.000	1.537.175	1.345.028	65%	59%
Puig	542.533	499.888	212.260	-	39%	-
Redeia	368.597	719.673	432.326	539.968	117%	75%
Repsol	1.610.000	3.284.000	1.041.487	851.772	65%	26%
Rovi	136.876	170.299	47.830	57.194	35%	34%
Sacyr	257.733	350.234	72.768	53.865	28%	15%
Solaria	88.614	107.514	0	0	0%	0%
Telefónica	209.000	-574.000	1.692.986	1.691.808	810%	295%
Unicaja	573.332	266.532	344.295	259.887	60%	98%
IBEX 35	67.347.629	55.420.800	34.323.958	28.838.286	51,0%	52,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas y las páginas web de las empresas, 2025

* Banco Sabadell, BBVA, Cellnex, Grifols, Indra y Mapfre. El dato del resultado consolidado en 2023 está reexpresado.

Además, poniendo en relación los dividendos a los resultados consolidados, se puede señalar que las empresas han retribuido unos dividendos agregados que suponen en conjunto un 51% de sus resultados consolidados, descendiendo ligeramente un punto porcentual respecto a los resultados consolidados del año pasado. Cabe recordar que, las empresas del IBEX 35 han obtenido un resultado consolidado de 67,347 mil millones de euros en el año 2024, superando en 12 mil millones la cifra registrada en el año 2023.

Hay dos empresas donde la remuneración del accionariado excede el 100% del resultado consolidado: Telefónica (810%) y Redeia (117%). Por otro lado, hay dos empresas, Cellnex y Enagás que han retribuido a sus accionistas a pesar de contar con resultados consolidados negativos.

Entre las variaciones interanuales, sobresale Redeia, que aumenta en 42 puntos porcentuales, como consecuencia del descenso de su resultado consolidado por encima de la reducción de dividendos. Entre las empresas que reducen su retribución respecto al resultado consolidado, dando un porcentaje menor, destacan Merlin Properties (-168 puntos porcentuales), Ferrovial (-68 puntos porcentuales), Endesa (-65 puntos porcentuales) o Fluidra (-40 puntos porcentuales).

8. Retribución teórica y gasto de personal

Este año, como novedad, se ha comparado la retribución teórica realizada a los accionistas de las empresas, respecto al gastos de personal proveniente de las cuentas anuales consolidadas de las empresas del IBEX 35. Esta comparación se hace con el objetivo de comparar la retribución del accionariado respecto a la totalidad de remuneración de las plantillas del IBEX 35, considerando en este caso cuestiones que son excluidas normalmente en la partida de sueldos y salarios.

Esta relación permite observar si la suma de los dividendos supera la masa salarial, lo cual pondría de manifiesto si se prioriza antes al beneficiario del capital o a las personas que emplean, que con su talento aportan a las organizaciones innovación, productividad y crecimiento.

De manera agregada vemos que los gastos de personal de 2024 han sido en 2024 de 81,9 mil millones de euros, lo que implica un ascenso del 6,8% respecto al año anterior. Esta cantidad se ha puesto en relación a los 34 mil millones de euros de reparto de beneficios al accionariado. En conjunto, la retribución agregada al accionariado del IBEX 35 ha alcanzado un 41,9% de los costes de personal, un 37,6% de 2023, 4,3 puntos superior.

Tabla 35: Retribución teórica del accionariado respecto al gasto de personal (2023 y 2024) (miles de euros y porcentaje)

Empresa	Gasto de personal		Retribución T ^a Accionistas		Retribución T ^a / Gasto personal	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Acciona	3.423.000	2.927.000	287.571	267.498	8%	9%
Acciona Energía	272.000	256.000	142.722	157.973	52%	62%
Acerinox	670.957	636.546	154.572	154.522	23%	24%
ACS	9.284.613	7.835.264	512.401	524.340	6%	7%
Aena	634.002	565.498	1.464.000	1.149.000	231%	203%
Amadeus	1.934.900	1.697.000	606.775	546.335	31%	32%
Banco Sabadell	1.531.352	1.494.644	1.098.740	324.183	72%	22%
Banco Santander	14.328.000	13.726.000	3.178.762	2.795.994	22%	20%
Bankinter	594.814	557.923	476.491	422.384	80%	76%
BBVA	7.659.000	6.530.000	4.029.633	3.208.455	53%	49%
CaixaBank	3.776.000	3.516.000	3.097.554	2.887.066	82%	82%
Cellnex	296.446	333.984	44.282	40.293	15%	12%
Colonial	39.289	31.098	185.391	143.538	472%	462%
Enagás	142.680	137.063	261.124	454.604	183%	332%
Endesa	986.000	1.137.000	1.394.852	1.058.517	141%	93%
Ferrovial	1.760.000	1.599.000	585.529	537.228	33%	34%
Fluidra	418.245	385.692	104.414	132.874	25%	34%
Grifols	2.052.687	2.086.180	0	0	0%	0%
IAG	6.356.000	5.423.000	436.828	0	7%	0%
Iberdrola	3.941.000	3.824.000	4.611.298	3.484.426	117%	91%
Inditex	5.643.000	5.357.000	5.232.774	4.794.127	93%	89%
Indra	2.610.943	2.403.416	43.973	43.564	2%	2%
Logista	378.232	373.318	275.871	243.952	73%	65%
Mapfre	1.865.300	1.749.000	492.310	461.809	26%	26%
Merlin Properties	36.199	34.845	224.964	206.084	621%	591%
Naturgy	643.000	580.000	1.537.175	1.345.028	239%	232%
Puig	964.606	761.103	212.260	-	22%	-
Redeia	180.557	178.002	432.326	539.968	239%	303%
Repsol	2.199.000	2.010.000	1.041.487	851.772	47%	42%
Rovi	135.659	122.807	47.830	57.194	35%	47%
Sacyr	714.427	694.879	72.768	53.865	10%	8%
Solaria	21.161	19.548	0	0	0%	0%
Telefónica	5.882.000	7.207.000	1.692.986	1.691.808	29%	23%
Unicaja	550.348	486.761	344.295	259.887	63%	53%
IBEX 35	81.925.417	76.676.571	34.323.958	28.838.286	41,9%	37,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas y las páginas web de las empresas, 2025

Viendo las empresas, una a una, vemos que en 17 empresas se supera esa media del 41,2%. Y de estas empresas, en 8 de ellas se supera el 100% del coste de personal. La empresa con un mayor dividendo en relación a su coste de personal es Merlin Properties (621%), seguida de Colonial (472%), ambas empresas con plantillas de pequeño tamaño

respecto al conjunto del IBEX 35. A continuación siguen empresas como Redeia, Naturgy, o Aena, superando el 230%. Y tres son las empresas que se encuentran entre el 100 y el 200% del coste de personal: Enagás (183%), Endesa (141%), o Iberdrola (117%). mayor gasto de personal se ha producido en ACS (más de un 18%), Colonial o Puig (un 26%). Entre las empresas donde esa proporción es menor (además de Grifols o Solaria, sin remuneración al su accionariado), se encuentran Indra, ACS, IAG o Acciona, todas ellas con valores inferiores al 10%.

Respecto a las variaciones interanuales de los dos últimos años, 11 empresas han reducido la retribución teórica de los accionistas frente al gasto de personal, frente a 17 empresas que la han aumentado. El resto de las empresas ofrece retribuciones similares o no ofrece datos.

Las empresas que más destacan en sus reducciones a los accionistas frente al gasto de personal son Enagás (-149 puntos porcentuales), Redeia (-64 puntos porcentuales), o Rovi (-12 puntos porcentuales). En cambio, las empresas que aumentan sus retribuciones frente a los gastos de personal, llaman la atención algunas variaciones como las de Banco Sabadell (50 puntos porcentuales), Endesa (48 puntos porcentuales), o Merlin Properties (30 puntos porcentuales), todas ellas con incrementos de entre 30 y 50 puntos porcentuales en el último año.

9. Contribución fiscal

En este capítulo se analiza la evolución de la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35. Se ha diferenciado entre los impuestos por sociedades en relación al área geográfica de contribución, por un lado, se han diferenciado los impuestos aportados en España y en el conjunto global.

Todas las empresas informan de su contribución de un modo u otro, sin embargo, al realizar esta mayor diferenciación por tipo de impuesto no se ha encontrado información de todas las empresas para cada una de las desagregaciones.

En 2024, se ha encontrado información de los impuestos por sociedades pagados en el mundo de 33 empresas del IBEX 35. El importe pagado por impuesto de sociedades de estas empresas ascendió a 21.885 millones de euros, lo que representa un modesto incremento del 3,9% respecto a los 21.055 millones del ejercicio anterior. Este crecimiento resulta insuficiente si se contrasta con el aumento del 16,6% en los beneficios consolidados totales, que alcanzaron los 67.347 millones de euros, como se ha señalado anteriormente.

Tabla 36: Contribución por impuestos por beneficios efectivamente pagado en el mundo (2023 y 2024) (millones de euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	211,376	329,370	-117,994	-35,8%
Acciona Energía	211,500	306,000	-94,500	-30,9%
Acerinox	131,181	233,251	-102,070	-43,8%
ACS	332,778	305,963	26,815	8,8%
Aena	405,300	433,300	-28,000	-6,5%
Amadeus	211,402	206,068	5,334	2,6%
Banco Sabadell	376,451	408,856	-32,405	-7,9%
Banco Santander	5.880,000	5.568,000	312,000	5,6%
Bankinter	439,634	329,500	110,134	33,4%
BBVA	5.248,000	5.196,000	52,000	1,0%
CaixaBank	1.449,000	59,000	1.390,000	2355,9%
Cellnex	199,000	181,000	18,000	9,9%
Colonial	6,000	-11,700	17,700	151,3%
Enagás	49,800	196,972	-147,173	-74,7%
Endesa	629,000	854,000	-225,000	-26,3%
Ferrovial**	136,000	127,410	8,590	6,7%
Fluidra	99,605	32,589	67,016	205,6%
Grifols	189,508	153,900	35,608	23,1%
IAG	245,000	291,000	-46,000	-15,8%
Iberdrola	1.940,000	1.492,000	448,000	30,0%
Inditex*	1.663,000	1.443,000	220,000	15,2%
Indra	85,154	78,406	6,748	8,6%
Logista	123,492	115,251	8,241	7,2%
Mapfre	330,199	395,411	-65,212	-16,5%
Merlin Properties	163,900	169,700	-5,800	-3,4%
Naturgy	673,000	377,000	296,000	78,5%
Puig	198,521	154,801	43,720	28,2%
Redeia	129,000	192,000	-63,000	-32,8%
Repsol	-882,900	507,000	-1.389,900	-274,1%
Rovi	45,056	45,257	-0,201	-0,4%
Sacyr	36,750	60,600	-23,850	-39,4%
Solaria	31,529	34,335	-2,806	-8,2%
Telefónica	898,000	790,000	108,000	13,7%
IBEX 35	21.885	21.055	829,995	3,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025

*Inditex: Impuestos devengados

**Ferrovial: año 2024 se corresponde con la información fiscal por mercado (Impuesto pagado sobre sociedades), 2023 se corresponde con informe país por país (Impuesto pagado sobre ingresos),

Al desglosar el comportamiento por entidades, se observa una fuerte polarización en la aportación fiscal efectiva. El sector financiero lidera la recaudación real, con el Banco

Santander aportando 5.880 millones de euros (+5,6%) y el BBVA 5.248 millones (+1%). Es especialmente llamativo el caso de CaixaBank, cuyo pago efectivo se disparó un 2.355,9%, pasando de unos testimoniales 59 millones en 2023 a 1.449 millones de euros en 2024. En el ámbito industrial y de servicios, Iberdrola (+30%) e Inditex (+15,2%) también destacan por mantener incrementos significativos en sus pagos de impuestos, consolidándose en la contribución fiscal del IBEX 35.

Sin embargo, el informe revela datos relevantes sobre la responsabilidad fiscal de algunas grandes corporaciones. El caso más significativo es el de Repsol, que registra un saldo negativo de -882,9 millones de euros en pagos efectivos mundiales, una minoración del -274% respecto al año anterior. Otros descensos reseñables se encuentran en el grupo Acciona (-35,8%) y Endesa (-26,3%).

La falta de datos, es nuevamente registrada por parte de algunas empresas para el ejercicio 2024, lo que impide una rendición de cuentas completa sobre el compromiso tributario global del índice IBEX 35.

En conclusión, los datos de 2024 muestran que el IBEX 35 apenas ha incrementado en sus pagos fiscales globales, a pesar de haber mostrado un incremento notable de sus resultados.

La información de los **impuestos pagados por impuestos de sociedades en España** se ha encontrado en la mayor parte de las empresas, aunque con alguna salvedad. En el caso de Telefónica los datos hacen referencia a Europa y no a España, dado que esta empresa publica el informe país por país con posterioridad. Por otra parte, en el caso de Inditex se ha debido acudir a los impuestos devengados, ya que no se han encontrado los impuestos efectivamente pagados.

En España, la contribución por impuestos pasó de los 6.861 millones de euros en 2023 a 6.403 millones en 2024, lo que supone una merma neta de 458 millones de euros, una caída del 6,7% en el periodo.

Al desglosar los datos por empresas, se observa que la carga tributaria en territorio nacional recae mayoritariamente sobre unas pocas entidades. BBVA lidera la aportación con 1.261 millones de euros, tras un incremento del 52,8%, seguido de CaixaBank, que realizó un desembolso de 1.080 millones, revirtiendo su saldo negativo del ejercicio anterior. Junto a ellas, Iberdrola (890 millones), Endesa (614 millones) y Banco Santander (533 millones) sostienen el grueso de la contribución.

Sin embargo, resulta paradójico que empresas con beneficios reduzcan su pago efectivo, como es el caso de Endesa (-25,3%) o Iberdrola (-3,8%). En este ámbito, el caso más destacable es Repsol, registrando una contribución negativa de -883 millones de euros en 2024, lo que supone una reducción del 274,2% respecto a su aportación positiva en 2023.

Tabla 37: Contribución por impuestos por beneficios efectivamente pagado en España (2023 y 2024) (millones de euros)

EMPRESA	2024	2023	Variación	%
Acciona	23,806	132,803	-108,997	-82,1%
Acciona Energía	155,000	205,000	-50,000	-24,4%
Acerinox	1,327	-12,157	13,484	110,9%
ACS	68,803	140,056	-71,253	-50,9%
Aena	373,400	414,400	-41,000	-9,9%
Amadeus	43,961	145,689	-101,729	-69,8%
Arcelor Mittal España	4,868	7,213	-2,345	-32,5%
Banco Sabadell	222,372	289,125	-66,753	-23,1%
Banco Santander	533,000	378,000	155,000	41,0%
Bankinter	360,650	301,810	58,840	19,5%
BBVA	1.261,000	825,000	436,000	52,8%
CaixaBank	1.080,000	-58,000	1.138,000	1962,1%
Cellnex	-16,000	80,000	-96,000	-120,0%
Colonial	7,100	-7,500	14,600	194,7%
Enagás	44,001	130,922	-86,922	-66,4%
Endesa	614,000	822,000	-208,000	-25,3%
Ferrovial****	-8,000	24,940	-32,940	-132,1%
Fluidra	31,739	2,343	29,396	1254,6%
Grifols	43,646	31,300	12,346	39,4%
IAG	75,000	216,000	-141,000	-65,3%
Iberdrola	890,000	925,000	-35,000	-3,8%
Inditex*	414,000	334,000	80,000	24,0%
Indra	39,588	36,083	3,505	9,7%
Logista	27,811	53,723	-25,912	-48,2%
Mapfre	24,332	9,538	14,794	155,1%
Merlin Properties	141,900	148,500	-6,600	-4,4%
Naturgy	370,000	33,000	337,000	1021,2%
Puig	80,780	39,980	40,800	102,1%
Redeia	124,000	187,000	-63,000	-33,7%
Repsol***	-883,000	507,000	-1.390,000	-274,2%
Rovi	43,951	44,470	-0,519	-1,2%
Sacyr	7,310	28,160	-20,850	-74,0%
Solaria	27,706	-	27,706	-
Telefónica**	188,000	439,000	-251,000	-57,2%
Unicaja	-13,147	6,521	-19,668	-301,6%
IBEX 35	6.402,904	6.860,920	-458,016	-6,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2025

* Telefónica: Los datos de España se corresponden con los datos del conjunto de Europa.

** Inditex: Impuestos devengados

***Repsol: Basado en el informe fiscal país por país de 2024.

**** Ferrovial: año 2024 se corresponde con la información fiscal por mercado (Impuesto pagado sobre sociedades), 2023 se corresponde con informe país por país (Impuesto pagado sobre ingresos),

A esta tendencia se suman empresas como Unicaja (-13,1 millones), Cellnex (-16 millones) y Ferrovial (-8 millones), que cierran el año con saldos negativos de caja por impuestos en España

En suma, los datos permiten constatar que los buenos resultados de las empresas del IBEX 35 en 2024 no se está traduciendo en un mayor compromiso tributario directo: la contribución fiscal efectiva en España retrocede, ensanchando la brecha entre los beneficios de las empresas y su contribución al conjunto del país.

10. Principales resultados

El presente informe examina de forma comparada la evolución reciente de las empresas que integran el IBEX 35, de acuerdo con las dimensiones social, económica, ambiental y de buen gobierno.

Desde el punto de vista metodológico, se toman como referencia la aplicación de los indicadores definidos por las normas europeas de información sobre sostenibilidad (NEIS), abordando perspectivas tanto transversales como temáticas para evaluar el compromiso corporativo con el entorno y la sociedad. De igual modo se analizan algunos indicadores basados en la normativa española (Ley 11/2018). La información utilizada procede de los informes publicados por las propias entidades, siguiendo modelos oficiales, como los informes de gobierno corporativo y los informes de remuneraciones del consejo de administración, las cuentas anuales consolidadas, así como las memorias de sostenibilidad o los estados de información no financiera.

Desde el punto de vista social, el informe permite examinar la configuración de las plantillas, atendiendo a criterios de diversidad por género, edad y discapacidad, así como a su distribución geográfica internacional. Desde una óptica de calidad del empleo y defensa de los derechos laborales, se repasan las condiciones de trabajo, relativas al tipo de contrato, la jornada laboral o la cobertura efectiva de la negociación colectiva. Asimismo, se examina el respeto a las libertades sindicales, de acuerdo con la clasificación mundial sobre vulneración de derechos en los países donde operan estas empresas. Y, por último, se abordan indicadores relativos a la seguridad y salud en el trabajo a través de los índices de frecuencia y gravedad de la accidentalidad.

En la vertiente económica y de gobernanza, el informe permite conocer las políticas retributivas de las empresas, analizando las brechas salariales de género y la relación entre las compensaciones percibidas por los equipos de alta dirección, los consejos de administración y el conjunto de las personas trabajadoras. También se examina la estructura y composición de los órganos de decisión, la transparencia en el reporte de información país por país y la política de retribución al accionariado en comparación con el gasto destinado al personal. En este ámbito, un eje central de análisis es la contribución tributaria, mediante el impuesto de sociedades efectivamente pagado para evaluar la conexión entre los resultados económicos y el retorno social.

Finalmente, en materia ambiental, el informe permite examinar el impacto de las actividades corporativas a través de los indicadores de seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero en sus diferentes alcances

Aunque se detecta una mejoría general en la transparencia, la implementación de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) ha generado efectos contradictorios. Bajo el amparo del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772, se ha producido una merma en el detalle de la información país por país. El nuevo marco permite a las empresas omitir datos de ubicaciones donde tienen menos de 50 empleados o estos representen menos del 10% de su plantilla total, lo que dificulta gravemente la

trazabilidad fiscal y sindical. Empresas como Acerinox podrían pasar de informar su presencia en 66 países a solo 6, mientras que Ferrovial reduciría su reporte de 23 a 5 países bajo este criterio.

A continuación, se resumen los resultados principales del informe. Siguiendo su estructura original, se analiza la evolución de los resultados consolidados y las emisiones de gases de efecto invernadero. Asimismo, se examina la situación de la plantilla propia, la composición de los consejos de administración y la alta dirección, y sus respectivas remuneraciones. Finalmente, se incluyen los ratios salariales frente al sueldo medio de la plantilla, el reparto de dividendos y la contribución fiscal de las empresas.

Resultado consolidado

En 2024 el resultado consolidado global de las empresas del IBEX 35 fue de 67,3 mil millones de euros, lo que implica un aumento del 21,5% respecto al año anterior, cuando se situó en 55,4 mil millones de euros.

La mayor parte de las empresas tuvieron resultados positivos (33 de las 35 analizadas), y en 23 de ellas el beneficio aumentó respecto al ejercicio previo. Entre las corporaciones que registraron los mayores beneficios sobresale el Banco Santander, seguida de BBVA, Iberdrola, Inditex y CaixaBank, todas ellas con resultados superiores a los 5.000 millones de euros.

En el lado opuesto destacan Enagás y Cellnex, que fueron las únicas que reflejaron pérdidas en sus resultados consolidados de 2024, aunque Cellnex logró reducir sus números rojos en un 86,3%. Es reseñable que empresas como Colonial, Telefónica y Merlin Properties consiguieron revertir su situación, pasando de las pérdidas registradas en 2023 a beneficios en el presente ejercicio. Los mayores incrementos en los resultados se han experimentado en constructoras como Ferrovial, que disparó su beneficio un 454% debido a desinversiones y aumento de ventas, y en el sector financiero, especialmente BBVA y Banco Santander, impulsados por el ascenso de los márgenes y las carteras de préstamos.

Cambio climático y contaminación

La huella de carbono agregada del IBEX 35 en 2024 revela una minoración de la huella climática, con una reducción de apenas el 1% en las emisiones totales, que pasaron de 619,8 a 613,8 millones de toneladas de CO₂.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, se puede resaltar que esta ligera reducción se produce junto a una mayor identificación y medición de las emisiones directas e indirectas (alcance 1, alcance 2 y alcance 3). Las emisiones contaminantes siguen extremadamente concentradas en un grupo de empresas. Repsol lidera la clasificación de los niveles de

emisiones, con 209,9 millones de toneladas; Naturgy ocupa el segundo puesto con 119,39 millones, sumando el mayor incremento absoluto de 4,8 millones. CaixaBank alcanza 82,17 millones, mientras que IAG reporta 51,9 millones. Este grupo lo cierra, Iberdrola con 42,84 millones de emisiones en el año de referencia.

Destaca también el Banco Santander, con un ascenso de más de mil millones de toneladas, que responde a un cambio profundo en el método de cálculo para el ejercicio 2024.

En el caso de las reducciones, Iberdrola se posicionó a la cabeza al registrar el descenso más significativo, logrando recortar 9,6 millones de toneladas de equivalente respecto al año anterior, mientras que CaixaBank consiguió una reducción de 6,5 millones de toneladas. Por su parte, Repsol, a pesar de mantenerse como la entidad con la mayor huella de carbono, logró minorar su impacto ambiental en 3,8 millones de toneladas, mientras que Endesa reportó un descenso de 2,3 millones de toneladas.

Personal propio

El personal propio constituye una temática material clave dentro de las NEIS, abarcando aspectos como condiciones de trabajo, empleo seguro, salarios adecuados, diálogo social, conciliación y salud laboral. Alineado con este marco, el presente informe analiza variables específicas de la plantilla, tales como su evolución final desagregada por género, diversidad, salud y seguridad, conciliación, negociación colectiva, salarios medios y brechas salariales de género.

Plantillas finales

La plantilla agregada de las empresas del IBEX 35 en el año 2024 en el mundo fue de 1,294 millones de personas, lo que supone un incremento del 3,2% respecto a las cifras de 2023 (1,254 millones de personas).

El Banco Santander lidera esta distribución, con una plantilla global de 206,7 mil personas, a pesar de haber registrado una reducción del 2,8% respecto al año anterior, lo que supuso una pérdida neta de 6.011 puestos de trabajo. Le siguen Inditex, con 162,1 mil trabajadores y ACS, con 157,2 mil personas. Completan este quinteto de grandes empleadores el BBVA, con 125,9 mil personas y Telefónica, que se sitúa en 100,9 mil empleados tras la aplicación de un expediente de regulación de empleo que redujo su fuerza laboral en 3.266 personas en el último año. En conjunto, estas cinco empresas representan el 58,1% de la plantilla global de todo el IBEX 35.

En términos de incremento, destacan empresas tales como, ACS, con un aumento de 24.130 empleados (18,1%), tras la integración de la empresa Thiess en su perímetro de consolidación; Acciona, que sumó 8.178 personas (14,1%) debido a la consolidación de Nordex y su expansión internacional; BBVA, con una adición de 4.430 trabajadores

(3,6%); Indra, que creció en 3.152 efectivos (5,5%); e IAG, con un incremento de 2.584 puestos (3,6%).

En cambio, los mayores descensos fueron los registrados por el Banco Santander, con una pérdida neta de 6.011 puestos de trabajo (-2,8%), seguido de Telefónica, con una reducción de 3.266 personas (-3,1%), como consecuencia de un expediente de regulación de empleo. También destacan el Banco Sabadell, con una disminución de 547 personas (-2,8%), Sacyr, que redujo su personal en 408 personas (-2,6%) y Mapfre, con un descenso de 288 personas (-0,9%).

Plantillas por género

Las mujeres representan el 48,1% de las personas contratadas por las empresas del IBEX 35 en el año 2024, un porcentaje que consolida una ligera tendencia a la baja con una reducción de seis décimas respecto al ejercicio anterior (48,7%)

Se identifican 12 corporaciones del IBEX 35 donde la presencia femenina supera a la masculina, destacando una fuerte concentración en sectores específicos como la cosmética y el textil. Las empresas que lideran esta tendencia son Puig, con un 75,3% de mujeres, e Inditex, con un 73,2%, seguidas de entidades como Colonial (60,2%), Grifols (57,4%), CaixaBank (56,1%) y Mapfre (55,4%). En el ámbito financiero y de servicios, también registran una mayoría de trabajadoras el Banco Sabadell (54,6%), Unicaja (54,2%), Rovi (52,5%), Banco Santander (52,4%), ACS (52,2%) y BBVA (51,6%), mientras que Bankinter se sitúa en una paridad exacta con el 50% de mujeres en su plantilla.

La presencia de las mujeres no alcanza el 20% de la plantilla en ArcelorMittal España, que presenta la tasa más baja de todo el IBEX 35, con apenas un 7,5% de mujeres en su plantilla, seguida de Acerinox con un 14,5%, Ferrovial con un 17,7% y Solaria con un 19,2%.

En términos de crecimiento, han logrado avanzar en su representatividad femenina, destacando ArcelorMittal España, que lidera el crecimiento con un aumento del 1,7%, seguida por Puig con un 1,5% adicional, Logista con un 1,4%, y tanto Acerinox como Solaria con subidas del 1,2%.

Empleo seguro

El empleo seguro es un ámbito de reporte obligatorio para las empresas que, bajo el marco de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), se integra en el bloque de condiciones de trabajo del personal propio. En este informe, dicho apartado se desglosa a través de indicadores clave como la distribución geográfica de las plantillas, el tiempo de trabajo, el tipo de jornada y la tipología contractual.

Plantillas por ámbito geográfico

La mayor parte de las plantillas del IBEX 35 se sitúa en el extranjero (63,32%) en el año 2024, contando con un total de 817,7 mil personas; lo que supone un incremento neto de más de 38 mil personas. En España, el volumen de empleo se sitúa en 473,6 mil personas.

Entre las empresas con las plantillas más internacionalizadas sobresalen Amadeus, con un 90,59% de su personal en el extranjero, y el Banco Santander, con un 80,87%. Actualmente, ya son 15 las corporaciones del índice donde más de la mitad de sus trabajadores operan fuera de nuestras fronteras.

En el extremo opuesto, la realidad laboral es estrictamente nacional para un grupo reducido de entidades. Empresas como Unicaja (donde se asigna la totalidad de la plantilla a España), Enagás (con apenas un 0,22% de empleo exterior) o Endesa (0,33%) mantienen a menos del 1% de su personal trabajando en el extranjero.

Entre los mayores incrementos de plantilla en el extranjero, sobresale ACS lideró el crecimiento internacional sumando 19.237 trabajadores tras integrar Thiess, seguida de Acciona con 6.509 por la consolidación de Nordex. BBVA aumentó su plantilla exterior en 2.986 personas, mientras IAG y Amadeus sumaron 2.297 y 1.702 efectivos respectivamente.

Hay empresas que redujeron su presencia en el extranjero y aumentaron su plantilla en España, como, por ejemplo, Inditex que incremento su plantilla nacional (con un aumento de 2,1 mil personas) mientras ajustaba su plantilla internacional (-1,3 mil), tendencia compartida por Sacyr con un aumento de 540 personas en España frente a un descenso de 948 personas en el extranjero. También Mapfre, Banco Sabadell, Grifols, Redeia y Rovi incrementaron sus plantillas locales reduciendo su personal en el extranjero.

Igualmente, se registran empresas que aumenta sus plantillas en el extranjero y España, destacando los casos de ACS (con un aumento de 4, 8 mil personas en España y 19,2 en el extranjero), BBVA (1,4 mil y 2,9 mil respectivamente), Acciona (1,6 mil y 6,5 mil), Indra (2,3 mil y 814), así como Amadeus, IAG, Repsol y CaixaBank, entre otras.

Respecto a la información de las plantillas país por país, se detecta una reducción de la calidad y cantidad de la información disponible como consecuencia de la aplicación de los nuevos estándares de reporte de sostenibilidad (NEIS), al publicar la información por umbrales y no por cifras concretas, así como el incremento del uso de áreas geográficas para publicar la información, en lugar de individualizada por países.

Plantilla por tipo de contrato

La temporalidad media de las empresas del IBEX 35 en el año 2024 se situó en el 7,2%, lo que representa un descenso de seis décimas respecto al 7,8% registrado en el ejercicio anterior.

Entre las empresas con mayor temporalidad en el empleo destacan Inditex (17,3%), Ferrovial (15,6%), Acciona (14,1%), ACS (14,0%) y Sacyr (13,5%), todas ellas con niveles que superan ampliamente la media del IBEX 35. En el extremo opuesto, se sitúan Iberdrola y Unicaja (ambas con un 0,3%), seguidas por CaixaBank (0,4%), Merlin Properties (0,7%) y Redeia (0,7%).

Desde el punto de vista dinámico, el mayor incremento de la temporalidad fue registrado por ArcelorMittal España, con una subida de 2,4 puntos porcentuales, y Fluidra, que aumentó su tasa en 1,6 puntos. Otros incrementos reseñables se han registrado en Indra y Enagás, ambas con un repunte de 0,8 puntos porcentuales durante el último año. En cambio, en el lado de las reducciones, destaca Sacyr, con un descenso de 8,7 puntos porcentuales, seguida por ACS, que recortó su tasa en 4,4 puntos porcentuales en el periodo.

Plantilla por tipo de jornada

La parcialidad en las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 15,6% en el ejercicio 2024, lo que representa un incremento de tres décimas respecto al 15,3% registrado en el año anterior.

Entre las empresas que registran una mayor tasa de parcialidad destaca Inditex, donde más de la mitad de su fuerza laboral (58,1%) trabaja con jornadas parciales, seguida de ACS (34,9%), IAG (29,1%), Puig (27,0%) y Acciona (10,3%). Por el contrario, los menores niveles se registran en Endesa (0,0%), Naturgy (0,0%), Unicaja (0,2%), BBVA (0,2%) y CaixaBank (0,3%), respectivamente.

En el periodo analizado, ACS registró una de las mayores reducciones de la tasa de parcialidad, cifrada en 3,4 puntos porcentuales (pasando del 38,3% al 34,9%), e Indra, que recortó su tasa en 1,1 puntos hasta situarla en el 5,2%. En el extremo opuesto, la parcialidad aumentó de forma notable en Puig, con un aumento de 12,9 puntos porcentuales (alcanzando el 27%), seguida de IAG (5,2 puntos), Rovi (3,3 puntos), Redeia (2,3 puntos) y Solaria (1,6 puntos), respectivamente.

Diálogo social y negociación colectiva

En las empresas del IBEX 35, la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel global ha descendido hasta el 75,2% en 2024, con una caída de dos puntos porcentuales respecto al año anterior.

La información relativa a la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel global se ha ampliado respecto al año anterior, siendo ya 29 empresas las que aportan información al respecto (26 en el ejercicio anterior). Al contrario de lo que sucede con la información detallada de la negociación colectiva país por país, que se ve reducida como consecuencia de la aplicación de las NEIS; mostrándose la información en mayor medida por umbrales y por regiones.

En 2024, 4 empresas registran una tasa de cobertura de la negociación colectiva del 100%: Acciona Energía, Bankinter, Rovi y Unicaja. Por el contrario, en 3 empresas la cobertura de la negociación colectiva se encuentra por debajo del 50%: Grifols con solo un 27,9% de cobertura, seguida de Amadeus (40,2%) y el BBVA (43%).

Los mayores incrementos en su cobertura global fueron Fluidra, con un aumento de 7 puntos porcentuales derivado de una mayor actividad negociadora en países como Brasil y México, seguida de Grifols (+6,9 puntos), Telefónica (+5 puntos) y el Banco Santander (+3,7 puntos). Por el contrario, se registran reducciones en Acciona, con una caída de 16 puntos porcentuales y en Acerinox, que redujo su tasa en 6 puntos.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en España para las empresas del IBEX 35 se situó en el 94,1% en el año 2024; un ligero incremento al año anterior (94%)

En este indicador, se muestra claramente una reducción de la calidad y la cantidad de la información publicada como consecuencia de la aplicación de las NEIS.

Del total de empresas del IBEX, 34 proporcionan algún tipo de información sobre su cobertura en España, ya sea el dato exacto o un umbral, mostrándose un deterioro de la información publicada respecto al año anterior, mostrando algunas empresas la tasa de cobertura de la negociación colectiva en umbrales. Del total de empresas que publican la información detallada, 18 de ellas alcanzan una cobertura total del 100% en el país. Los porcentajes más bajos son registrados por Enagás (52,9%), Naturgy (60,6%) y Telefónica (69%).

Los mayores incrementos de la tasa de negociación colectiva en el periodo fueron registrados por Telefónica (14 puntos porcentuales) y Redeia (4,7) lideran las subidas, seguidas por Iberdrola y Enagás. Únicamente tres empresas del IBEX 35 redujeron su tasa en España: Naturgy (-1,1 puntos), IAG (-1) y Ferrovial (-0,4), respectivamente.

Respecto a la información aportada, 30 empresas aportan tasas porcentuales concretas para sus plantillas en España. Existen 4 empresas (Acciona, Acciona Energía, Acerinox y Banco Santander) que, siguiendo las nuevas normas de información de sostenibilidad (NEIS), reportan su tasa en España mediante rangos; en este caso, indican que se sitúa entre el 80% y el 100%. Finalmente, no se han encontrado datos relativos a la tasa de cobertura en España para Logista.

Respecto a la información país por país, también se reduce la información disponible, por lo que no se puede realizar un seguimiento correcto de la tasa de negociación colectiva en algunos países, esto es especialmente significativo en países donde se ha identificado una mayor vulneración de los derechos laborales.

Diversidad de la plantilla

En cumplimiento de las normas NEIS y de la legislación española, las empresas del IBEX 35 deben reportar información sobre la diversidad de sus plantillas, incluyendo factores como la edad y la discapacidad. Por este motivo, el presente informe detalla la composición de los equipos por grupos de edad y el número de empleados con discapacidad en dichas compañías.

La plantilla global del IBEX 35 mantiene una alta concentración de trabajadores en el rango de 30 a 50 años, alcanzando el 55,9% en el año 2024, un porcentaje superior al de 2023 (53,97%)

Empresa por empresa, se aprecia una gran diversidad en la composición por grupos de edad de las empresas del IBEX 35. Inditex posee la plantilla con el mayor porcentaje de personas menores de 30 años, un 55% del total. El segmento de edad intermedia, comprendido entre 30 y 50 años, representa una parte importante (41%). Mientras que los mayores de 50 años representan solo el 4% de la plantilla de esa empresa. Seguida a Inditex, se encuentra Puig, con un 31,3% de su personal menor de 30 años.

En cambio, Unicaja destaca por ser una de las que posee una mayor proporción de personal de más de 50 años, con un 46%. El segmento mayoritario se concentra en el tramo de edad media, entre los 30 y 50 años, representando el 52% del total, siendo menor el porcentaje de personas menores de 30 años (2%). A esta empresa le sigue Aena, con un 41,5% de su plantilla mayor de 50 años.

En relación con el número de personas con discapacidad, la gran heterogeneidad en los datos sobre empleados con discapacidad dificulta la comparación entre empresas. Además, los cambios en los métodos de cálculo internos de algunas organizaciones complican el análisis de su evolución a lo largo del tiempo.

Considerando tales restricciones, los datos permiten señalar que, en el año 2024, las empresas del IBEX 35 emplean a 30,7 mil personas con discapacidad, lo que representa el 2,6% de sus plantillas globales. El empleo de este colectivo se concentra en cuatro empresas: ACS con 9.340 personas, seguida del Banco Santander con 4.828, Inditex con 3.142 y Telefónica con 2.700. Si atendemos al peso relativo sobre el total de sus plantillas, ACS encabeza de la lista con un 7,0%, seguida por Grifols (4,5%), Puig (4,3%) y Mapfre (3,8%). Estas cifras pueden estar sesgadas, ya que algunas compañías incluyen en su reporte el empleo indirecto -como la subcontratación a Centros Especiales de Empleo o donaciones- y otras, como la propia ACS, no reportan datos de ciertas geografías.

Salud y seguridad

Aunque las empresas del IBEX 35 publican sus índices de accidentalidad y gravedad conforme a la normativa española y las NEIS, la falta de homogeneidad en sus cálculos exige cautela al analizar los datos. Las discrepancias en las metodologías para calcular y reportar estos indicadores de salud y seguridad limitan la comparabilidad directa entre compañías.

El índice de frecuencia de accidentes del IBEX 35 se situó en 3,99 en el año 2024, lo que representa un ligero ascenso respecto al año anterior (3,95 en 2023).

Entre las empresas con mayor índice de frecuencia, destaca IAG, alcanzando un valor de 20,00 puntos. Le siguen en magnitud otras corporaciones con niveles elevados de accidentalidad como Rovi (13,43). También presentan cifras de frecuencia elevadas Logista (10,98) y Acciona (10,15), según los datos consolidados en las memorias de sostenibilidad. Desde el punto de vista de las variaciones, también destacan corporaciones como Banco Santander, Redeia y Rovi por su elevada frecuencia accidental en el periodo. En el extremo opuesto, con los menores índices de frecuencia se sitúan Bankinter (0% tanto para hombres como mujeres) o Merlin Properties con un índice casi inexistente (0,01%).

El índice de gravedad mostró un aumento hasta alcanzar el 0,38 en 2024

Entre las empresas con mayor índice de gravedad, destaca Acerinox, con un índice de 7,54, una cifra que sobresale sobre el resto de empresas. Otros valores significativamente altos y por encima de la media se observan en Rovi (0,41), Acciona (0,39) y Merlin Properties (0,39). En cambio, con valores nulos, lo que significa ningún día de trabajo perdido, se encuentran Cellnex o Colonial.

Salarios medios y brechas salariales

De acuerdo con las NEIS y la Ley 11/2018 de la normativa española, las empresas están obligadas a reportar la remuneración de sus plantillas y sus respectivas brechas salariales. Este desglose debe incluir las retribuciones medias y su evolución cronológica, categorizadas por sexo, edad y clasificación profesional o puestos de igual valor.

El presente informe toma como referencia la remuneración agregada de las plantillas extraída de los informes de remuneraciones de los consejos de administración, así como la partida de sueldos y salarios de las cuentas anuales consolidadas de las empresas. Con el objetivo de contrastar los salarios medios con los de los perfiles mejor retribuidos de cada organización, se han incorporado también las retribuciones de la persona con mayor remuneración, del consejo de administración y de la alta dirección.

En el ejercicio 2024, la remuneración media agregada anual (entendida como la partida de sueldos y salarios) de las plantillas de las empresas del IBEX 35 se situó en 45 mil euros, lo que representa un incremento del 6,6% respecto al año anterior.

Entre las empresas con una remuneración más elevada se sitúa Merlin Properties, con una remuneración media anual de 105,9 mil euros, seguida por Colonial con 88,6 mil euros. Seguidas por Grifols y Cellnex, ambas con salarios superiores a 80 mil euros. En el extremo opuesto se encuentran Inditex (28,9 mil euros), seguida de Indra (33,4 mil euros), Logista (35,3 mil euros) y Sacyr (36,7 mil euros).

Tomando la información del informe de remuneraciones de los consejos de administración, resulta que el salario medio ha sido de 63,3 mil euros, con un ascenso del 2,9% respecto al año anterior.

Los mayores salarios se encuentran Colonial (108 mil euros) seguida de un grupo de cinco empresas cuyos salarios se encuentran por encima de 80 mil euros anuales: Merlin Properties, IAG, Iberdrola, Cellnex y Endesa. Con los salarios inferiores se encuentran Inditex, seguida de Logista, con salarios inferiores a 40 mil euros.

En 2024, el salario medio de las mujeres que trabajan en las empresas del IBEX 35 ascendió a 53,6 mil euros anuales, lo que representa un incremento del 6,49% respecto al ejercicio anterior.

Las mujeres cobraron 11,8 euros anuales menos que sus compañeros, lo que representa un aumento de casi 2.000 euros en la brecha respecto al diferencial del año anterior. Todas las empresas proporcionan esta diferenciación de salarios por género, sin embargo, debido a la mayor desagregación de la información disponible, por género y grupos profesionales, o género y edad; sólo se han encontrado datos comparables para 21 empresas.

La mayor desigualdad es registrada por Merlin Properties, donde la diferencia absoluta alcanza los 101 mil euros anuales. A esta empresa, le siguen otras como el Banco Santander con una diferencia de 23,8 mil euros, Puig con 22,6 mil euros, Bankinter con 16 mil euros, el Banco Sabadell con 14,3 mil euros y CaixaBank con una disparidad de casi 12 mil euros anuales. En cambio, en dos empresas (ArcelorMittal España e Iberdrola) los salarios de las mujeres son superiores a las de los hombres.

En 2024, el promedio agregado de la brecha salarial bruta de las empresas del IBEX 35 se situó en el 14,8%, lo que supone un incremento de 1,1 puntos respecto a 2023. La brecha salarial ponderada se mantuvo en el 2,7% en 2024, cifra idéntica al año anterior.

Con datos de 31 empresas, la mayor brecha salarial bruta se localiza en Merlin Properties, con un 64%, situándose a la cabeza de la distribución. En cuanto a la brecha salarial ponderada o ajustada, con datos de 15 empresas, la cifra más elevada es registrada por Sacyr con un 9,3%, seguida de Acerinox (6,7%) y Bankinter (5,9%). Entre las empresas que registran la menor brecha bruta destacan ArcelorMittal España (-10,2%), Iberdrola (-

2,8%) e Inditex (-0,7%), respectivamente; y Puig (-5,1%) en el caso de la brecha ponderada.

Consejos de administración y equipos de alta dirección

Asimismo, las empresas están obligadas a reportar la composición y diversidad de sus órganos de gobierno y equipos directivos. En concreto, se debe detallar la distribución por género y la tipología de los miembros del consejo de administración, así como el desglose por género en la alta dirección.

En el año 2024, los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 433 personas, lo que representa un incremento de 13 consejeros/as respecto al ejercicio 2023 (420 personas).

Los datos del ejercicio 2024 revelan que la práctica totalidad de las empresas del IBEX 35 tienen un tamaño de consejo de administración de entre 5 y 15 miembros, solo Indra, con un total de 16 personas, excede ese umbral. Con menor número de personas en el consejo destacan Solaria, con tan solo 6 personas, seguida de Rovi con 7 personas y Cellnex, que cuenta con 9 integrantes tras haber realizado una reducción desde los 13 que tenía en el ejercicio anterior. En un escalón inmediatamente superior, pero todavía en el umbral inferior, se encuentran Acciona Energía e Inditex, ambas con 10 personas en sus órganos de decisión.

Asimismo, el Código de Buen Gobierno de la CNMV recomienda mantener un equilibrio entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos. Como norma general, se establece que los consejeros independientes deben representar, al menos, la mitad del total de miembros del consejo de administración. En 2024, existen un total de 25 empresas que cumplen con este criterio. Entre las empresas con mayor presencia de independientes destacan Amadeus, donde los independientes suponen el 90,9% del consejo, seguida de Iberdrola (78,6%), Ferrovial (75%), Repsol (73,3%) y Enagás (73,3%). Asimismo, las grandes entidades financieras como Banco Sabadell, Banco Santander y BBVA mantienen una ratio del 66,7%.

En 2024, el número de mujeres consejeras en las empresas del IBEX 35 asciende a 179, que representan el 41,3% del total. Esto supone un incremento de 11 mujeres más, lo que supone 1,3 puntos porcentuales con respecto al porcentaje de 2023.

En total, 10 empresas del IBEX 35 están por debajo del umbral del 40% de participación de mujeres en sus consejos de administración. En concreto, esta situación se registra Acerinox (36,4%), Ferrovial (33,3%), Fluidra (28,6%), Grifols (30,8%), Indra (31,3%), Naturgy (25,0%), Puig (30,8%), Sacyr (35,7%), Solaria (33,3%) y Telefónica (35,7%). Por su parte, de las 34 empresas que reportan datos, 22 se sitúan entre el rango del 40 y 60% de presencia de las mujeres, como, por ejemplo, ACS (42,9%), Endesa (42,9%), Iberdrola (42,9%), Merlin Properties (42,9%), Rovi (42,9%), Unicaja (42,9%) y Acciona

(41,7%). Superando el límite superior, se encuentran dos empresas del IBEX 35: Bankinter (63,6%) y Cellnex (66,7%).

Durante 2024, la presencia femenina en los consejos de administración creció de forma proporcional en casi todas las categorías. El avance más destacado en términos relativos se registró entre las consejeras externas, con un incremento de 6 puntos porcentuales, seguidas de las dominicales (+1,5 puntos) e independientes (+1,3 puntos). Con esta evolución, las mujeres ocupan el 57,7% de los puestos independientes, el 26,9% de los dominicales y el 18,5% de los externos. Esto contrasta con el estancamiento de la cúpula ejecutiva: el número de consejeras ejecutivas permanece congelado en apenas 4 mujeres en todo el selectivo, un exiguo 7,1% que evidencia la persistente brecha de género en las funciones de mando estratégico.

En el año 2024, los equipos de alta dirección del IBEX 35 están formados por 396 personas, una cifra idéntica a la registrada en el ejercicio anterior. A pesar de ello, el número de mujeres ha ascendido a 104 directivas (frente a las 97 de 2023). Este incremento se produce en paralelo a una reducción proporcional en la presencia masculina (de 299 a 292 hombres) -sin datos de la empresa Puig en 2023-.

Las empresas detallan la composición de sus equipos de alta dirección. Esta categoría engloba a aquellos profesionales que dependen directamente del máximo órgano de gobierno, pero sin formar parte activa de su estructura. Tomando en consideración la composición por género de estos equipos de alta dirección, se puede afirmar que existe un incremento en la proporción de mujeres, la cual se sitúa ahora en el 26,26% (frente al 24,5% del ejercicio anterior). A diferencia de lo que ocurría en periodos previos, en 2024 sí hubo un aumento en el número total de mujeres, pasando de 97 a 104 directivas, lo que supone la incorporación neta de 7 mujeres a la alta dirección del selectivo.

Las empresas que cuentan con los equipos de alta dirección más numerosos son Acerinox, que lidera el ranking con un total de 22 personas, e Inditex, con 21 personas, siendo estas las únicas corporaciones que superan el umbral de los 20 directivos. En un segundo nivel de volumen organizativo se encuentran entidades como BBVA, Endesa, Ferrovial y Naturgy, todas ellas con equipos compuestos por 16 personas. En el extremo opuesto, Iberdrola presenta la estructura directiva más reducida con solo 4 personas, seguida de Telefónica con 5 personas y Colonial con 6 personas.

En la composición por género de los equipos de alta dirección, destaca Aena, siendo la única donde las mujeres son mayoría con un 66,7%, seguida por Enagás, Colonial e Iberdrola, que han alcanzado un porcentaje del 50%. En el rango de cumplimiento del 40% también se sitúan Rovi (45,5%), Redeia (42,9%) y Acciona Energía (41,7%). En el extremo opuesto de la distribución, Unicaja presenta el porcentaje más bajo del IBEX 35, con un 7,1%, seguida muy de cerca por Grifols (7,7%), Merlin Properties (11,1%), Amadeus (12,5%) y Cellnex (13,3%), entre otras.

Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección

Los informes anuales de remuneraciones desglosan de forma individual los ingresos de los miembros del consejo de administración. Este desglose identifica diversos conceptos retributivos, que abarcan desde el salario fijo en metálico hasta incentivos variables, dietas por asistencia, planes de acciones e indemnizaciones por cese. Se puede identificar a la persona mejor pagada de la organización -generalmente el primer ejecutivo- y contrastarlo con el resto del consejo. Por el contrario, los informes de gobierno corporativo solo ofrecen la retribución agregada de la alta dirección, lo que impide realizar distinciones o análisis individuales dentro de este equipo directivo.

En el ejercicio 2024, la remuneración agregada de los primeros ejecutivos ascendió a 160,5 millones de euros, un incremento del 7,6% respecto a 2023. En términos absolutos, la cúpula ejecutiva del selectivo percibió 11,3 millones de euros más que el año anterior.

Este grupo de personas que mayor retribución recibe, concentra el 49,1% del total de las remuneraciones registradas por los consejos de administración, siendo destacable en empresas como Sacyr (79,5%), Inditex (78,7%) o Logista (76,5%), donde se supera el 70% de la masa retributiva del consejo. En cambio, en otras empresas este porcentaje es más moderado, situándose por debajo del 30%, como, por ejemplo, en Redeia (24,4%), Mapfre (26,4%), Grifols (27,7%), Unicaja (28,9%) y Solaria (29,0%).

Asimismo, destaca que 4 empresas informan de la existencia de remuneraciones para sus primeros ejecutivos superiores a los 10 millones de euros: Iberdrola (14,1 millones), Banco Santander (13,7 millones), Puig (12,7 millones) e Inditex (11,2 millones). Por el contrario, las retribuciones más contenidas se localizan en Solaria (0,18 millones), Aena (0,19 millones), Unicaja (0,67 millones), Redeia (0,77 millones) y Acciona Energía (0,9 millones).

Por otro lado, los datos permiten constatar que los mayores incrementos de la persona mejor pagada se han registrado en Bankinter (182,1%), Banco Sabadell (84,1%), Rovi (70%), Merlin Properties (58,7%) y Telefónica (52,7%). En el lado de los descensos, destacan los casos de Indra (-88,1%), seguida de Cellnex (-28,2%), Acerinox (-20,5%), Unicaja (-19,6%) y Enagás (-18,5%). Estas variaciones responden a cambios en el consejo de administración, que revierten principalmente en variaciones en la remuneración variable, en la retribución a través de sistemas de ahorro o acciones.

La remuneración total de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 ascendió a más de 331 millones de euros en 2024, un incremento neto de 22,7 millones de euros (+7,4%). La remuneración media por cada consejero o consejera alcanzó los 765,6 euros anuales, 30 mil euros por persona más en comparación con el ejercicio anterior. (+4,1%)

En 2024, el número de empresas cuyo consejo de administración percibe una remuneración agregada superior a los 10 millones de euros ha ascendido a 12 entidades (una más que en el ejercicio anterior). Superando la barrera de los 20 millones de euros destacan el Banco Santander (33,9 millones), Iberdrola (24,3 millones), ACS (24 millones), BBVA (23,2 millones) y Telefónica (20,6 millones). En el extremo opuesto, las cuantías más moderadas se localizan en Aena (548 mil euros) y Solaria (620 mil euros). Por lo general, las variaciones registradas en el periodo analizado están determinadas fundamentalmente por el peso de los primeros ejecutivos, cuya retribución representa ya el 49,1% del total de la masa salarial de los consejos.

La remuneración media por consejero o consejera del IBEX 35 se situó en 765,6 euros anuales, lo que representa un incremento del 4,1% respecto a los 735,2 euros del año anterior. Este aumento se produce a pesar del incremento en el número total de miembros de los consejos (que pasó de 420 a 433 personas), debido a que la retribución agregada total de estos órganos de gobierno creció, alcanzando los 331 millones de euros (un 7,4% más que en 2023).

Dentro del IBEX 35, se consolida un grupo de empresas con remuneraciones medias superiores a los 1,5 millones de euros por persona, liderado por el Banco Santander (2,26 millones), seguido de Iberdrola (1,73 millones), ACS (1,71 millones) y BBVA (1,54 millones). En el extremo opuesto, se sitúa Aena (36.533 euros) con retribuciones medias por debajo de los 100.000 euros anuales.

Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 alcanzaron una remuneración agregada de 500,1 millones de euros, un 0,8% menos que el año anterior. La remuneración media de este colectivo se situó en 1,26 millones de euros anuales, registrando un descenso del 0,8 respecto a 2023.

Con una mayor retribución agregada para sus equipos de alta dirección destacan Inditex, con una cifra de 132,7 millones de euros, seguida del Banco Santander con 49,5 millones y BBVA con 32,7 millones de euros. En el lado opuesto de la distribución, solo Aena se mantiene con una cuantía inferior a los 2 millones de euros (1,37 millones de euros).

Analizando las empresas, Inditex informa de una remuneración media de alta dirección de 6,32 millones de euros por persona. Le siguen en esta distribución el Banco Santander, con una media de 3,5 millones de euros y Telefónica, que alcanza los 3 millones de euros. Otras empresas superan la barrera de los dos millones de euros por persona directiva, como Iberdrola, ACS y BBVA. En el extremo opuesto, Aena presenta la remuneración media más baja, cifrada en 152,2 mil euros por persona directiva.

Ratios de retribuciones

Para evaluar la desigualdad salarial en el IBEX 35, se han calculado diversas ratios que vinculan los ingresos de los órganos de decisión con los de sus plantillas. En concreto, se contrastan los sueldos de los primeros ejecutivos, los consejos de administración y la alta

dirección frente al salario medio de los trabajadores. Los datos de compensación se han extraído principalmente de dos fuentes: los informes anuales de remuneraciones (para el personal y los consejeros) y los informes anuales de gobierno corporativo (para los equipos directivos).

Las remuneraciones de los primeros ejecutivos del IBEX 35 son 74,5 veces superiores a la remuneración media de las plantillas, lo que significa un incremento de 1,1 puntos con respecto al año anterior (73,4).

Esta ratio es notablemente superior en el caso de empresas como Inditex (295,1), Banco Santander (225,8) y Puig (216,6), todas ellas con valores que superan ampliamente las 200 veces el salario medio de sus trabajadores. En cambio, en el extremo opuesto se encuentran empresas como Solaria (3,1), Aena (4,2), Redeia (10,3), Unicaja (12,8) y Acciona Energía (13,6), con diferencias inferiores a las 20 veces.

La remuneración media agregada de los consejeros y consejeras de las empresas del IBEX 35 es 11,9 veces superior a la remuneración media de las plantillas, siendo constante en el periodo analizado.

Estas diferencias son especialmente relevantes en Inditex (37,5), Banco Santander (37,1) y BBVA (32,2), todas ellas con valores superiores a 30 veces el sueldo medio de sus plantillas. En esta línea, es necesario señalar otras situaciones, como las de ACS (28,1) y Telefónica (25,4) que se sitúan en niveles relevantes de desigualdad. Por el contrario, las menores diferencias se registran en Aena (0,8) y Fluidra (0,8) con valores inferiores a 1, seguidas de Solaria (1,8).

La retribución media de los equipos de alta dirección es 19,9 veces superior a la retribución media de las plantillas de forma agregada, lo que supone una reducción de 0,8 puntos respecto al año anterior (20,7 veces).

En este ámbito, destaca Inditex, como una de las empresas con mayor brecha salarial, alcanzando una ratio de 166,4 veces entre la remuneración de su alta dirección y la de su plantilla. Le siguen, aunque a distancia, el Banco Santander (58,0), Telefónica (52,0), que ha escalado posiciones tras un incremento del 63,5% en su ratio- y el BBVA (42,7). En el lado opuesto de la distribución, volvemos a encontrar a Aena (3,3), seguida de Redeia (3,6) y Colonial (3,7), siendo las únicas que mantienen diferencias inferiores a 4 puntos.

Retribución del accionariado y resultado consolidado

Un aspecto clave de este análisis es la distribución del beneficio consolidado mediante dividendos. Para ello, se ha multiplicado el dividendo por acción abonado durante el ejercicio por el número de acciones en circulación al cierre contable (el cual coincide con el año natural en la mayoría de las compañías, salvo en el caso de Inditex). Este cálculo permite determinar la retribución teórica del accionariado, una magnitud que

posteriormente se ha contrastado con el resultado consolidado de cada entidad para evaluar su tasa de reparto.

La retribución al accionista del conjunto de empresas del IBEX 35 ascendió a 34,3 mil millones de euros en 2024, lo que representa un incremento de 5,5 mil millones de euros respecto al año anterior. El agregado de dividendos supuso en conjunto el 51% del resultado consolidado del ejercicio 2024, una cifra ligeramente inferior al año anterior (52%).

La proporción del dividendo respecto al resultado consolidado muestra una notable disparidad empresa por empresa. Actualmente, solo Solaria y Grifols se mantienen como las empresas que, habiendo obtenido resultados positivos, no remuneran a su accionariado. Por el contrario, hay empresas que distribuyen dividendos a pesar de presentar pérdidas en sus resultados consolidados, como por ejemplo Cellnex y Enagás.

Entre las empresas con una mayor retribución sobresale Inditex con 5,2 mil millones de euros, seguida de Iberdrola (4,6 mil millones), BBVA (4 mil millones), Banco Santander (3,1 mil millones) y CaixaBank (3 mil millones), superando todas ellas la cifra de los 3 mil millones de euros. En el lado opuesto, junto a Solaria y Grifols (las únicas que no retribuyen a sus accionistas en este ejercicio), se encuentran Indra (43,9 millones), Cellnex (44,2 millones) y Rovi (47,8 millones), con cifras inferiores a los 50 millones de euros.

Entre las empresas donde la remuneración por dividendos supone una menor proporción sobre el resultado consolidado se encuentra IAG (16%) y Ferrovial (17%), siendo las únicas con porcentajes inferiores al 20%. En el lado contrario, con porcentajes superiores al 100% se sitúan Telefónica (810%), Redeia (117%), respectivamente. Desde el punto de vista dinámico, empresas como Endesa (74%), o Fluidra (74%) han reducido su ratio de retribución por debajo del umbral del 100%.

Retribución del accionariado y gasto de personal

La retribución agregada al accionariado del IBEX 35 ha alcanzado un 41,9% de los costes de personal, un 37,6% de 2023, 4,3 puntos porcentuales más.

De modo similar a la relación entre resultado consolidado y dividendos, se ha calculado la relación entre gastos de personal de las cuentas anuales y los dividendos.

Hay empresas donde la remuneración del accionariado supera el gasto de personal de las plantillas. Esta relación es mayor en las empresas de menor tamaño del IBEX 35 (Colonial y Merlin Properties), donde se supera el 470%. Además, les siguen otras grandes empresas con proporciones superiores al 230% tal es caso de Redeia, Naturgy o Aena. También porcentajes superiores al 100% se encuentran empresas como Enagás, Endesa, o Iberdrola. Entre aquellas donde esta proporción es menor, se encuentran Indra, ACS,

IAG o Acciona, todas con valores inferiores al 10%, además de Grifols o Solaria, que no registran dividendos en el año 2024.

Contribución fiscal

La contribución fiscal de las empresas del IBEX 35 está presente en el contenido abordado por el presente informe. En términos generales, las empresas muestran una tendencia hacia la transparencia fiscal fruto de la legislación vigente.

Las empresas del IBEX 35 han reflejado una contribución fiscal por beneficios efectivamente pagada en el mundo de 21,8 mil millones de euros en 2024, lo que supone un ligero aumento del 3,9% respecto al año anterior. La contribución por impuestos sobre beneficios en España fue de 6,4 mil millones de euros, un 6,7% menos que en 2023.

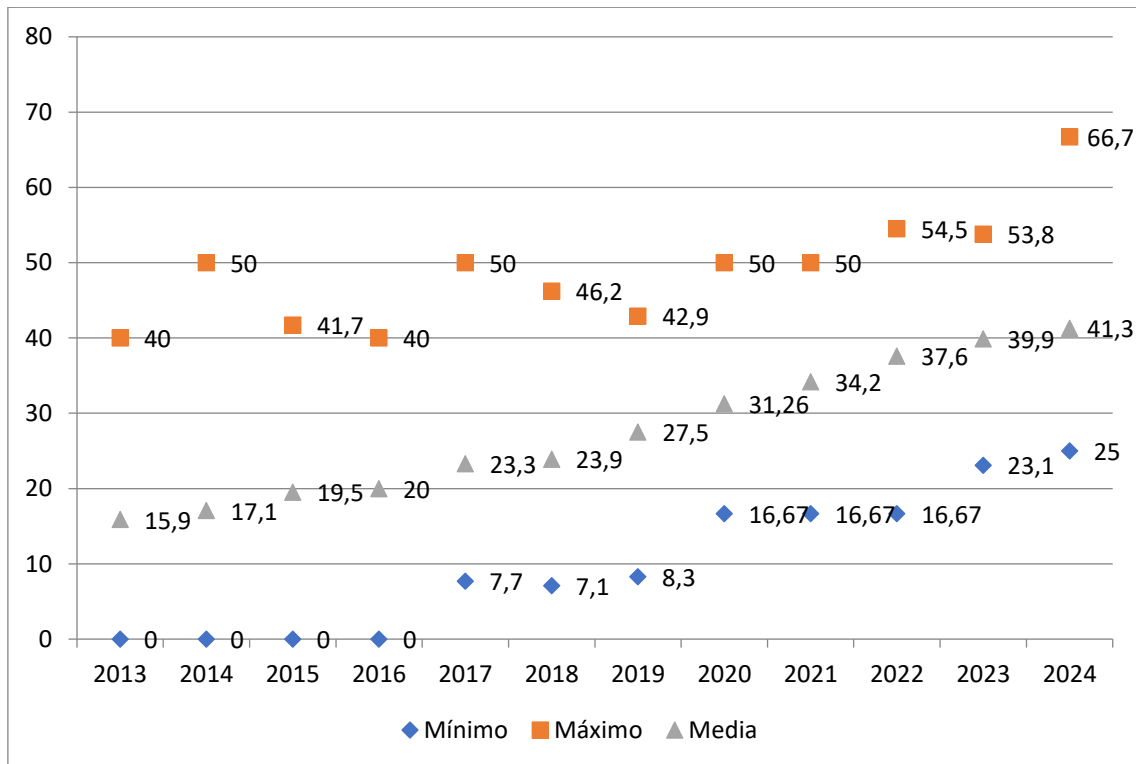
El Banco Santander (5.880 millones de euros) y el BBVA (5.248 millones) destacan como las empresas con la mayor contribución fiscal global. Por detrás se sitúan Iberdrola (1.940 millones), Inditex (1.663 millones) y CaixaBank, que escala posiciones respecto a 2023. En cambio, Repsol ha abandonado el grupo de cabeza al registrar un saldo negativo de -882,9 millones de euros. En el extremo opuesto de la distribución, se sitúa Colonial se mantiene con una de las cuantías más bajas (6 millones de euros), mientras que Merlin Properties ha incrementado su contribución hasta los 163,9 millones de euros.

Respecto a la contribución por impuesto de sociedades efectivamente pagado en España, destacan BBVA (1.261 millones de euros), CaixaBank (1.080 millones) e Iberdrola (890 millones). Respecto a las empresas con menores aportaciones sobresalen Acerinox (1,3 millones de euros) y Colonial (7,1 millones).

Finalmente, destacan empresas en las que el impuesto de sociedades en España les sale a devolver en el último ejercicio. Entre ellas, aparece Repsol con el mayor saldo negativo, situado en -883 millones de euros. A esta compañía le siguen Cellnex (-16 millones), Unicaja (-13,1 millones) y Ferrovial (-8 millones de euros).

11. Anexos

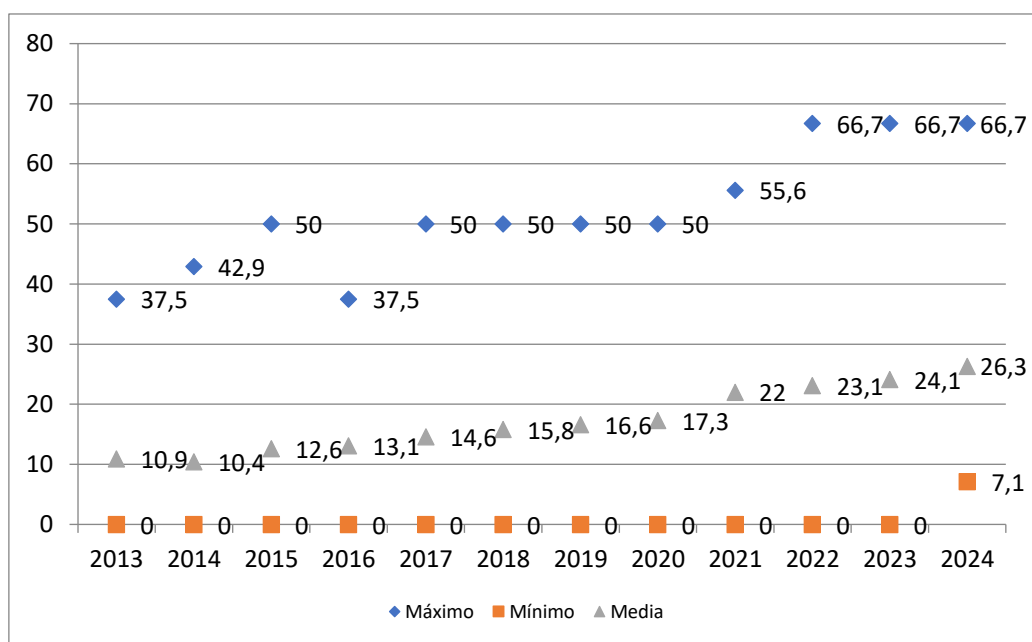
Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2024)*



Fuente: Fuente: Elaboración propia, 2025.

* Composición del IBEX 35 a 31 de diciembre de cada año.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2024)*



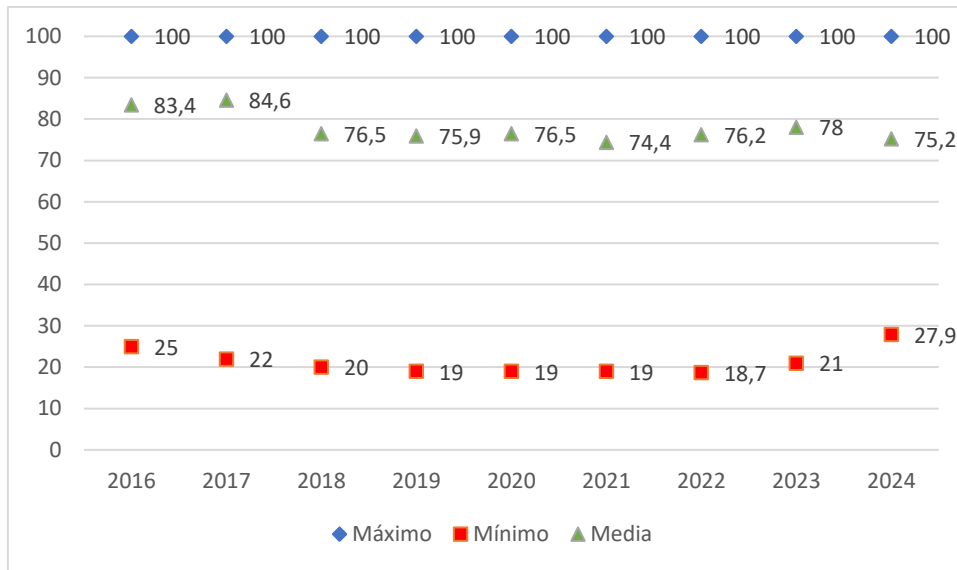
Fuente: Fuente: Elaboración propia, 2025.

* Composición del IBEX 35 a 31 de diciembre de cada año.

Mínimos: Abertis (2014), Acerinox (2015, 2016, 2017, 2018, 2020, 2022), BBVA (2013), BME (2013), B. popular (2013), CaixaBank (2014), Endesa (2014), Siemens Gamesa (2013, 2014, 2015, 2016, 2018), Gas Natural (2013, 2014), Iberdrola (2013, 2014, 2015, 2016), Mapfre (2013, 2014, 2015), Meliá Hotels (2023), Merlin Properties (2016, 2017, 2018), OHL (2013, 2014, 2015), Red Eléctrica (2013, 2014), Telefónica (2013, 2014, 2015, 2016), Unicaja (2024) y Viscofan (2016).

Máximos: Aena (2020, 2021, 2022, 2023, 2024), Bankinter (2013, 2014, 2016), Colonial (2017, 2018, 2019, 2020), Red Eléctrica (2015, 2017, 2018, 2019, 2020)

Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2024) *



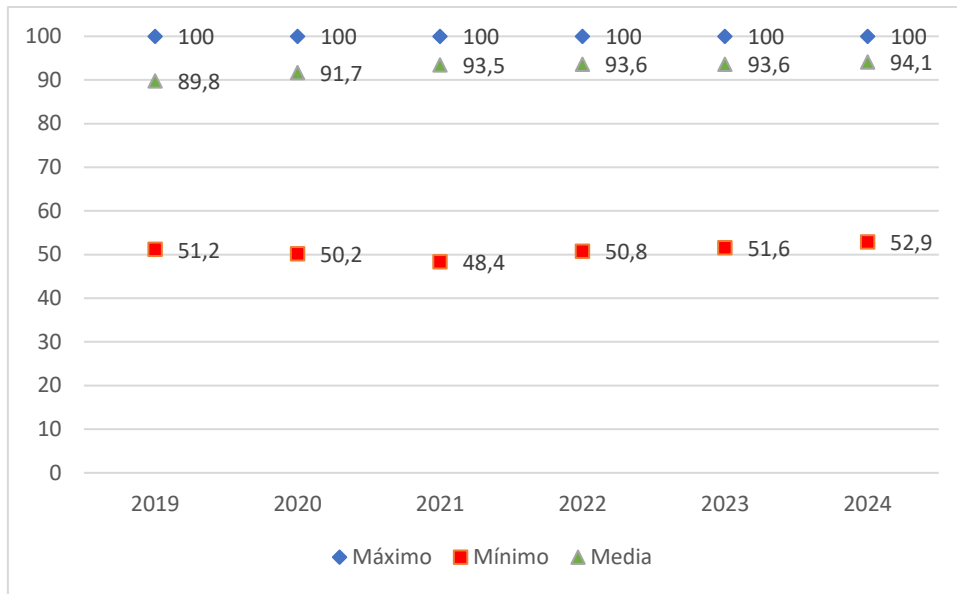
Fuente: Fuente: Elaboración propia, 2025.

* Composición del IBEX 35 a 31 de diciembre de cada año.

Mínimos: Grifols (2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)

Máximos: Acciona (2019, 2020, 2021, 2022, 2023), Acciona Energía (2022, 2023, 2024) Acerinox, (2016, 2017, 2018, 2019), Bankia-CaixaBank (2016, 2017, 2018, 2019, 2021, 2022, 2023), Bankinter (2016, 2017, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024), BBVA (2016, 2017), Cellnex (2016), Día (2016, 2017), Mas móvil (2019), Meliá Hotels (2016 2017), Merlin Properties (2016, 2017), Pharmamar (2021), Repsol (2016, 2017), Rovi (2023, 2024), Técnicas Reunidas (2016, 2017, 2018), Unicaja (2023, 2024).

Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2016-2024) *



Fuente: Fuente: Elaboración propia, 2025.

* Composición del IBEX 35 a 31 de diciembre de cada año.

Mínimos: Enagás (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)

Máximos:

- 2019: Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Mas móvil, Repsol.
- 2020: Acciona, Acerinox, Almirall, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Mapfre, Pharma Mar, Repsol.
- 2021: Acciona, Acerinox, Almirall, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Fluidra, Indra, Mapfre, Merlin, Pharma Mar, Repsol, Rovi, Siemens Gamesa, Solaria.
- 2022: Acciona, Acciona Energía, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Fluidra, Inditex, Mapfre, Merlin Properties, Repsol, Rovi, Solaria, Unicaja
- 2023: Acciona, Acciona Energía, Amadeus, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Ferrovial, Fluidra, Inditex, Indra, Mapfre, Merlin Properties, Repsol, Rovi, Sacyr, Solaria, Unicaja
- 2024: Amadeus, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Fluidra, Grifols, Inditex, Indra, Merlin Properties, Puig, Repsol, Rovi, Sacyr, Solaria, Unicaja

Tabla 38: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO2 equivalentes) (2024)

EMPRESA	Alcance 1	Alcance 2 mercado	Alcance 2 ubicación	Alcance 3	Alcance 1+2 mercado	Alcance 1+2 ubicación	Total 1+2+3 mercado	Total 1+2+3 ubicación
Acciona	134.913	20.106	254.258	7.741.430	155.019	389.171	7.896.449	8.130.601
Acciona Energía	12.473	292	52.547	455.029	12.765	65.020	467.794	520.049
Acerinox	708.348	1.243.056	891.928	4.424.631	1.951.404	1.600.276	6.376.035	6.024.907
ACS	327.087	106.834	122.333	8.416.420	433.921	449.420	8.850.341	8.865.840
Aena*	17.690	28.871	115.750	4.330.720	46.561	133.440	4.377.281	4.464.160
Amadeus	1.827	13.667	37.192	193.961	15.494	39.019	209.455	232.980
ArcelorMittal España*	4.878.267	195.997			5.074.264			
Banco Sabadell	2.460	25	14.112	10.597	2.485	16.572	13.082	27.169
Banco Santander	35.503	24.350	194.276	1.116.061	59.853	229.779	1.175.914	1.345.840
Bankinter	1.232	51	3.093	5.133.066	1.283	4.325	5.134.349	5.137.391
BBVA	41.856	4.481	198.679	1.346.681	46.337	240.535	1.393.018	1.587.216
CaixaBank	7.282	0	23.047	82.164.570	7.282	30.329	82.171.852	82.194.899
Cellnex	4.980	16.529		297.577	21.509		319.087	
Colonial	1.882		4.960	50.486	1.882	6.842		57.328
Enagás	228.157	0	52.003	752.636	228.157	280.160	980.793	1.032.796
Endesa	10.023.966	634.912	244.379	16.567.911	10.658.878	10.268.345	27.226.789	26.836.256
Ferrovial	306.884	28.643	68.654	1.716.592	335.527	375.538	2.052.119	2.092.130
Fluidra	8.225	3.722	13.858	13.773.206	11.947	22.083	13.785.153	13.795.289
Grifols	106.289	73.876	84.343	1.051.606	180.165	190.632	1.231.771	1.242.238
IAG	27.200.000	12.700.000	53.400.000	12.000.000	39.900.000	80.600.000	51.900.000	92.600.000
Iberdrola	8.913.440	2.437.919	2.468.917	31.460.578	11.351.359	11.382.357	42.811.937	42.842.935
Inditex	59.572	1.340	433.654	13.427.762	60.912	493.226	13.488.674	13.920.988

Indra	1.831	829	6.665	446.361	2.660	8.496	449.021	454.857
Logista	132.133	267		396.116	132.400		528.516	
Mapfre	10.125	3.726	15.438	39.035	13.851	25.563	52.886	64.598
Merlin Properties	2.878	52	7.057	162.463	2.930	9.935	165.393	172.398
Naturgy	11.482.448		453.649	107.461.382	11.482.448	11.936.097		119.397.479
Puig	3.347	3.875	1.082	561.281	7.222	4.429	568.503	565.710
Redeia	25.992	513.116	538.909	763.305	539.108	564.901	1.302.413	1.328.206
Repsol	13.700.000	300.000	300.000	195.900.000	14.000.000	14.000.000	209.900.000	209.900.000
Rovi	9.566	37	9.243	12.100	9.603	18.809	21.703	30.909
Sacyr	74.266	261.813		1.853.265	336.079	74.266	2.189.345	1.927.531
Solaria	470	2	1.744	72	471	2.213	543	2.285
Telefónica	122.874	152.327	939.452	1.962.411	275.201	1.062.326	2.237.612	3.024.737
Unicaja	1.595	1.831		9.086	3.426	1.595	12.512	10.681
IBEX 35	78.589.857	18.772.547	60.951.222	515.998.396	97.362.404	134.525.699	489.290.338	649.830.402

Fuente: Fuente: Elaboración propia, 2025.

