

INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE
BUEN GOBIERNO
EN LAS **EMPRESAS DEL IBEX 35**
DURANTE EL EJERCICIO **2022**

Autoría:

Luis de la Fuente Sanz
Alicia Martínez Poza
Jesús Cruces Aguilera
Juan José González Zamora
Olga López Maeztu
(Fundación Cultural 1º de Mayo)

Colaboración:

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

Maquetación:

Elvira Rodríguez Correal

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

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2022 (edición digital)
ISSN 2697-0163

© Madrid, Febrero 2024

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

Índice

Presentación	7
Introducción	10
1. Evolución de resultados	12
1.1. Resultado consolidado	12
1.2. Resultado consolidado por empleado	16
2. Plantillas	18
2.1. Plantillas finales	18
2.2. Plantilla por género	21
2.3. Plantilla por grupos de edad	23
2.4. Plantilla con discapacidad	25
2.5. Plantilla por tipo de contrato	27
2.6. Plantilla por tipo de jornada	29
2.7. Plantilla por ámbito geográfico	31
2.8. Plantilla cubierta por negociación colectiva	35
2.9. Clasificación de países según respeto a los derechos laborales	40
2.10. Salud laboral	42
3. Medio Ambiente	46
4. Consejos de administración	49
4.1. Composición de los consejos por empresa	49
4.2. Evolución por tipo de consejero	52
5. Alta dirección	55
6. Retribución del consejo de administración y alta dirección	58
6.1. Retribuciones de los primeros ejecutivos	58
6.2. Retribución de los consejos de administración	61
7. Retribución de los equipos de alta dirección	65
8. Salarios medios	69
8.1. Remuneración media de las plantillas	69
8.2. Diferencias salariales por género	72
8.3. Brecha de género	74
9. Ratio de retribuciones sobre remuneraciones medias de las plantillas	76
9.1. Retribución del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias de las plantillas	76
9.2. Retribución media del consejero/a sobre remuneraciones medias de las plantillas	79
9.3. Retribución media de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas	81
10. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado	83

11. Contribución fiscal	86
12. Principales resultados	90
12.1. Sobre la información publicada	90
12.2. Conclusiones relativas a los resultados	93
Resultado consolidado	93
Plantillas	93
Salud laboral.....	96
Medio ambiente	97
Consejos de administración	98
Evolución remuneraciones.....	99
Evolución de los salarios medios	101
Evolución de ratios.....	103
Resultados consolidados y retribución teórica del accionista	104
Contribución fiscal	104
Bibliografía.....	106
Anexo 1	107
Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2023)	107
Anexo 2	108
Gráficos.....	108
Anexo 3	112
Tabla de emisiones de GEI por tipo de alcance	112

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa.....	13
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa	17
Tabla 3: Plantilla final por empresa.....	19
Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa	22
Tabla 5: Plantillas por grupos de edad.....	24
Tabla 6: Plantilla con discapacidad.....	26
Tabla 7: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla.....	28
Tabla 8: Plantilla con jornada parcial	30
Tabla 9: Plantillas por ámbito geográfico	32
Tabla 10: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35.....	34
Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva	37
Tabla 12: Grado de desagregación de las tasas de cobertura de negociación colectiva país por país	39
Tabla 13: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI	41
Tabla 14: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa	44
Tabla 15: Huella de carbono	48
Tabla 16: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa	51
Tabla 17: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología.....	53
Tabla 18: Evolución del consejo de administración por tipología y género	54
Tabla 19: Resumen de equipos de alta dirección por género	55
Tabla 20: Equipos de alta dirección por género	57
Tabla 21: Remuneraciones de los primeros ejecutivos	59
Tabla 22: Remuneraciones de los consejos de administración.....	62
Tabla 23: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración.....	64
Tabla 24: Remuneraciones de los equipos de alta dirección	66
Tabla 25: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección	68
Tabla 26: Remuneraciones medias de las plantillas	71
Tabla 27: Salario medio por género.....	73
Tabla 28: Brecha salarial.....	75
Tabla 29: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas	78

Tabla 30: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas	80
Tabla 31: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas .	82
Tabla 32: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado	85
Tabla 33: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo	87
Tabla 34: Contribución por impuestos por beneficios en España.....	89
Gráfico 1 : Porcentaje de mujeres en los consejos de administración	108
Gráfico 2 : Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección	109
Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global	110
Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España.....	111
Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance	112

Presentación

Como viene siendo habitual, volvemos a presentar el Informe Anual que prepara la Fundación 1º de Mayo, que evalúa el desempeño de indicadores de buen gobierno, sociales y medioambientales en las empresas del IBEX 35. Este año será el último año en el que presentaremos este informe con la estructura tradicional que nos ha venido acompañando a lo largo de esta última década. Este trabajo siempre ha estado vivo y fruto de ello es la incorporación, paulatina de áreas y temas de interés como la cobertura de la negociación colectiva, seguridad y salud e indicadores medioambientales.

No obstante, los futuros cambios serán, quizás, menos graduales, a pesar de que muchos aspectos que se vienen cubriendo seguirán siendo atendidos en los próximos años.

No se puede obviar que entramos en un punto de inflexión en lo que respecta al análisis de los informes de sostenibilidad y gobernanza de las empresas, ya que a partir del 1 de enero de 2024 se deberá informar según los indicadores de la nueva Directiva de información sobre sostenibilidad, conocida como CSDR, y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS por sus siglas en inglés). Por este motivo, incorporaremos diferentes perspectivas de análisis de esta nueva realidad legislativa y, como viene siendo habitual, trataremos de destacar los vacíos que encontremos, tanto en la información aportada por las empresas como los que podamos encontrar en la nueva legislación, especialmente en lo relativo a la omisión de información considerada no material.

Nos encontramos en un periodo relevante en materia de sostenibilidad, de grandes cambios, ya que, además, todos estos indicadores se verán próximamente complementados con la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, tras el reciente acuerdo del Consejo y el Parlamento Europeo.

En lo que respecta al informe de este año, observamos que se consolida la evolución positiva de los beneficios empresariales, tras el restablecimiento de la actividad en 2021, tras la pandemia de la COVID 19, y en 2022, tan solo una empresa ha tenido resultados negativos.

La distribución de las plantillas del IBEX 35 sigue siendo bastante heterogénea, ya que más de la mitad de las personas trabajadoras se encuentran en 5 empresas y en el otro extremo nos encontramos con tres empresas del IBEX 35 que cuentan con menos de 300 personas en plantilla. Por otra parte, más del 50% de las plantillas se encuentra en el rango de edad de 30 a 50 años y casi dos tercios de las personas trabajadoras desempeñan su actividad en el extranjero, lo que muestra la elevada internacionalización de las empresas que forman este índice.

Las personas con discapacidad representan el 1,9% de la plantilla global, si bien existe una amplia disparidad entre las empresas del IBEX 35 con respecto a su desempeño en este ámbito.

La temporalidad y parcialidad disminuyen con respecto a 2021; no obstante, existe una amplia heterogeneidad dentro de las plantillas del IBEX 35, ya que las empresas en las que existe una mayor temporalidad y

parcialidad alcanzan cifras elevadas (24,4% y 59,3% respectivamente); otras empresas, sin embargo, declaran índices muy bajos. El componente sectorial, por ejemplo, en el caso de la construcción o el sector textil, marca grandes diferencias en este sentido.

Otro de los indicadores de especial interés de este informe y que no suele ser analizado en muchos informes de sostenibilidad es la cobertura de la negociación colectiva.

Observamos que ha disminuido en el ámbito internacional, mientras que en España se mantiene en los mismos niveles que el año anterior y sigue siendo significativamente superior a la tasa en el extranjero. En lo que respecta a cómo se informa de este indicador, destacamos que tan sólo seis empresas informan país por país y otras siete empresas, al menos, informan de la mayoría de países en los que tienen actividad. No obstante, todavía existen empresas que solo señalan la cobertura global o por empresas.

Es especialmente importante contar con esta información en países en los que el riesgo de vulneración de estos derechos es elevado según la clasificación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y aunque este año se informa en mayor medida de la cobertura en esas zonas de riesgo, todavía se agrupan áreas económicas con o sin vulneración de derechos o se ofrecen cifras máximas y mínimas sin ofrecer ninguna información adicional.

Otra de las áreas en las que la heterogeneidad de la información dificulta su análisis es la seguridad y salud en los centros de trabajo, ya que, en ocasiones, no coinciden las referencias utilizadas en el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad. Tomando, por tanto, los datos con la debida cautela, observamos que se produce un ligero descenso en la evolución de ambos indicadores. Problemas parecidos nos encontramos en la evaluación de los indicadores medioambientales, que es un área en la que el análisis se encuentra con ciertos impedimentos debido a la heterogeneidad de métodos y actividades consideradas para calcular los distintos tipos de alcance. Con la misma cautela con la que analizábamos los datos de salud laboral, podemos afirmar que la huella de carbono también disminuye ligeramente con respecto al año anterior.

En lo que respecta a la igualdad, las mujeres representan prácticamente el 50% de las plantillas del IBEX 35, pero no alcanzan el 40% recomendado por la CNMV en los consejos de administración y su participación es aún inferior en los equipos de la alta dirección, donde todavía se encuentran lejos de alcanzar la evolución positiva de las mujeres en los consejos observada a lo largo de los últimos años, a pesar de que ni siquiera con esas recomendaciones se alcanza el objetivo deseado.

La proporción que representan las mujeres en la alta dirección es significativamente inferior y para cambiar esta dinámica se requieren medidas, al menos tan ambiciosas, como las que se establecen en los consejos de administración. Otra cuestión de interés en este apartado, a la hora de analizar la igualdad entre mujeres y hombres es la tipología de miembros del consejo a la que pertenecen: la mayoría son consejeras independientes y apenas hay consejeras ejecutivas.

En relación con la brecha salarial bruta de género, esta se sitúa en el 13%, mientras que la ponderada en función de los grupos y categorías profesionales queda en el 4,3%. No obstante, al igual que sucede con los datos de salud laboral y medioambiente, tan solo se han podido obtener datos agregados y comparables de 24 y 19 empresas respectivamente.

En otro apartado destacado de este informe, analizamos la equidad e igualdad retributiva entre las diferentes partes interesadas que participan en la actividad de la empresa; es decir, personas trabajadoras, alta dirección, consejo de administración y accionistas.

Un año más constatamos que la mayoría de los desequilibrios existentes se mantienen: la remuneración media del primer ejecutivo asciende a 4,6 millones de euros, mientras que la más elevada ha alcanzado los 27 millones de euros; la remuneración media de un miembro del consejo alcanzó los 742.000 euros y de un miembro de la alta dirección, 1.200.000 euros. El salario medio de las personas trabajadoras alcanzó los 57.000 euros. Es decir, la remuneración de la primera persona al frente de la empresa equivale a 79,9 veces el salario medio; la de un consejero, 12,9 veces y la de un miembro de la alta dirección, 19,9 veces.

En lo que respecta a los accionistas, estos han sido mejor retribuidos en 2022, a pesar de que los beneficios consolidados de 2022 hayan disminuido; su retribución teórica con respecto al resultado consolidado ha pasado de un 37% a un 46% con respecto a los beneficios consolidados. Una muestra de ello se observa en el siguiente dato, la única empresa que ha tenido resultados negativos en 2022 también distribuyó dividendos.

Por último, destacamos que tanto la contribución fiscal global como la nacional han aumentado en 2022.

No obstante, para analizar correctamente este indicador, insistimos en la necesidad de disponer de información de los tipos anuales efectivos por países, de forma que los ciudadanos y ciudadanas podamos valorar adecuadamente la aportación que cada una de estas empresas realiza en los países en los que tienen actividad, así como su relación con las contribuciones que otros impuestos realizan a las arcas públicas.

Esta información es necesaria para adoptar las medidas apropiadas que permitan una mayor equidad fiscal. Singularmente en un país, como España, que entre sus asignaturas pendientes, tiene sin duda la de culminar una reforma fiscal que refuerce la capacidad de implementar políticas públicas de forma comparable a la del resto de países de la eurozona, ámbito de referencia para nuestro país, al tiempo que refuerza la progresividad y equidad en la distribución de esfuerzos de contribución fiscal entre las distintas fuentes de renta y niveles de riqueza y patrimonio.

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

Introducción

Este informe analiza de modo comparado las empresas que conforman el IBEX 35, tomando para ello la comparación de diversos indicadores relacionado con el desempeño social, económico, medioambiental y de gobernanza de estas empresas.

En esta edición se incluyen indicadores que permiten comparar estas empresas en relación con sus resultados económicos, sus plantillas, su huella de carbono, sus órganos de gobierno y dirección, las remuneraciones de las diferentes esferas y su contribución a la sociedad a través de los impuestos. Para esta comparación se han considerado las empresas que conforman el selectivo IBEX 35 a 31 de diciembre de 2022. Cuatro empresas entran en este índice a lo largo del año 2022 (Acciona Energía, Logista, Sacyr y Unicaja) y salen otras cuatro empresas (Almirall, Cie Automotive, Pharma Mar y Siemens Gamesa). Por su parte, el grupo Red Eléctrica cambió su nombre a Redeia el 7 de junio de 2022. En el informe se usan ambos nombres indistintamente.

La información relativa a los diferentes indicadores se ha obtenido de la información que publican las propias empresas en sus páginas web, así como a la información publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre estas empresas. De este modo, el análisis realizado en el informe tiene una doble perspectiva. Así, por un lado, se resalta la disponibilidad de la información a través de estas fuentes, así como la posibilidad de comparar esta información a lo largo del tiempo en la misma empresa y su comparación con otras empresas. Además, por otro lado, se expone el desempeño que tienen estas empresas en los ámbitos social, económico, medioambiental y de gobernanza, tomando como referencia esta información publicada.

Dentro de la información analizada, la evolución de las plantillas tiene una especial consideración, debido a su análisis atendiendo a variables como los grupos de edad, el género, la discapacidad, la gravedad e incidencia de los accidentes laborales, el ámbito geográfico en el que se encuentran realizando su actividad laboral, o el tipo de contrato y jornada.

Otro de los aspectos relevantes de esta edición, es el análisis de la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, tanto en España como en el conjunto de países, resaltando especialmente aquellas empresas que realizan una desagregación de la tasa de cobertura país por país, e incidiendo igualmente en las tasas de cobertura de aquellos países en los que existe una mayor vulneración de los derechos laborales. Desde el punto de vista medioambiental, se resaltan las huellas de carbono de las empresas del IBEX 35, diferenciando las emisiones directas e indirectas de alcance 1, alcance 2 y alcance 3.

Tomando como referencia la perspectiva de la contribución a la sociedad por parte de estas empresas, se ha comparado la contribución fiscal tanto en España como en el conjunto de países en los que operan.

Así mismo, otro de los aspectos señalados en el informe es la retribución de las distintas esferas de decisión de las empresas, considerando las diferentes brechas. Por un lado, se ha analizado la evolución de las retribuciones de aquellas personas que obtienen una mayor retribución (primeros ejecutivos), aquellas que forman parte del consejo de administración, y aquellas que forman parte de la alta dirección; poniendo en relación estas re-

tribuciones con las obtenidas por el conjunto de las plantillas. Además, se han considerado los salarios medios de las plantillas y las diferencias salariales por género, así como las brechas retributivas por género.

Por último, junto a estos apartados retributivos, se ha analizado la evolución de la retribución al accionariado a partir de los dividendos y la comparación de esta retribución con los beneficios consolidados de los grupos empresariales.

En relación con la información detallada en el informe cabe resaltar dos consideraciones. Una relacionada al alcance de los indicadores analizados, debido a que se ha excluido a la empresa Arcelor Mittal España de algunas de las cuestiones analizadas en el informe, por no haberse encontrado los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos de administración de esta empresa en la página web de la CNMV. Otra relacionada con la referencia temporal de los datos debido a que se utilizan los datos relativos a los años fiscales del año 2022, considerando el año previo a efectos comparativos. Para la casi totalidad de las empresas el cierre del año fiscal corresponde con el año natural, salvo Inditex, que considera el 31 de enero del año siguiente, siendo analizados en este informe los años finalizados a fecha de 31 de enero de 2022 y 2023.



1. Evolución de resultados

Los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 son publicados en sus cuentas anuales, pudiendo ser comparados entre las distintas empresas a lo largo del tiempo. En el presente apartado, se analiza la evolución de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35, así como su relación con las plantillas medias de las empresas.

1.1. Resultado consolidado

En conjunto, las empresas del IBEX 35¹ obtuvieron un resultado consolidado positivo de 51 mil millones de euros en 2022, lo que supone un descenso del 3,2% con respecto al año anterior. La mayor parte de las empresas registró un resultado positivo, siendo tan sólo una empresa la que tuvo resultados negativos en 2022 (Cellnex). Esta situación mejora la del año anterior, cuando eran cinco las empresas que registraban pérdidas en sus resultados consolidados.

Dentro de esta evolución general, las empresas que registraron mayores ganancias fueron: Banco Santander (10.764 millones de euros), BBVA (6.827 mil millones de euros), Iberdrola (5.060 millones de euros), Repsol (4.345 millones de euros) e Inditex (4.147 millones de euros). Las menores ganancias se registraron en Colonial (49 millones de euros), Solaria (90 millones de euros) y Meliá Hotels (120 millones de euros). Finalmente, Cellnex, registró pérdidas por valor de 312 millones de euros.

De las empresas que tuvieron beneficios en ambos años y en los que se produce un mayor incremento en el resultado consolidado se pueden señalar Repsol (1.817 millones de euros de variación), BBVA (1.209 millones de euros de variación), Endesa (1.139 millones de euros) o Banco Santander (1.111 millones de euros). Por otro lado, los resultados consolidados permiten constatar que todas las empresas que tuvieron pérdidas en 2021, salvo Cellnex, han registrado beneficios en 2022. En este grupo, destacan IAG (que pasa de 2.933 millones de pérdidas a 431 millones de ganancias), Aena (de 504 millones de pérdidas a 906 millones de ganancias), y Sacyr (de 101 millones de pérdidas a 342 millones de ganancias) o Meliá Hotels (de 197 millones de pérdidas a 120 millones de ganancias).

En contraste, el análisis comparado respecto al año anterior permite constatar que 12 empresas reducen su beneficio en 2022 (Red Eléctrica, Acerinox, Enagás, Fluidra, Merlín Properties, Colonial, Bankinter, Unicaja, Ferrovial, CaixaBank, ACS y Telefónica). Las mayores reducciones en los resultados consolidados fueron registradas por Telefónica (8.398 millones de euros de variación), ACS (2.353 millones de euros), CaixaBank (2.080 millones de euros) o Ferrovial (1.034 millones de euros). Por otro lado, Cellnex, la única empresa del IBEX 35 que presenta pérdidas en 2022, reduce sus pérdidas en 73 millones de euros.

¹ Se ha excluido de este análisis de resultados a la empresa Arcelor Mittal.

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2021-2022) (en miles de euros)

EMPRESA	2022	2021	Variación	%
Acciona	615.000	404.145	210.855	52,2%
Acciona Energía	795.000	393.000	402.000	102,3%
Acerinox	570.386	585.507	-15.121	-2,6%
ACS	872.784	3.226.234	-2.353.450	-72,9%
Aena*	906.348	-504.991	1.411.339	279,5%
Amadeus	825.100	12.900	812.200	6296,1%
Banco Sabadell	869.390	538.707	330.683	61,4%
Banco Santander	10.764.000	9.653.000	1.111.000	11,5%
Bankinter	560.203	1.333.108	-772.905	-58,0%
BBVA	6.827.000	5.618.000	1.209.000	21,5%
Caixabank	3.149.000	5.229.000	-2.080.000	-39,8%
Cellnex*	-312.936	-386.184	73.248	19,0%
Colonial	49.618	566.907	-517.289	-91,2%
Enagás	376.414	404.639	-28.225	-7,0%
Endesa	2.596.000	1.457.000	1.139.000	78,2%
Ferrovial*	302.000	1.336.000	-1.034.000	-77,4%
Fluidra	164.403	255.968	-91.565	-35,8%
Grifols	271.146	265.327	5.819	2,2%
IAG	431.000	-2.933.000	3.364.000	114,7%
Iberdrola	5.060.000	4.352.000	708.000	16,3%
Inditex	4.147.000	3.250.000	897.000	27,6%
Indra	175.589	146.033	29.556	20,2%
Logista	199.147	174.175	24.972	14,3%
Mapfre	1.083.800	1.035.600	48.200	4,7%
Meliá Hotels	120.123	-197.860	317.983	160,7%
Merlín Properties	263.087	512.217	-249.130	-48,6%
Naturgy	1.826.000	1.556.000	270.000	17,4%
Red Eléctrica	681.187	686.284	-5.097	-0,7%
Repsol	4.345.000	2.528.000	1.817.000	71,9%
Rovi	199.665	153.077	46.588	30,4%
Sacyr	342.982	-101.598	444.580	437,6%
Solaria	90.048	48.035	42.013	87,5%
Telefónica	2.319.000	10.717.000	-8.398.000	-78,4%
Unicaja	259.674	1.113.198	-853.524	-76,7%
IBEX 35	51.744.158	53.427.428	-1.683.270	-3,2%

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2023.

* Los resultados de Aena, Cellnex, Ferrovial están reexpresados en 2021.

Los mayores incrementos por tanto se experimentan en algunas de empresas ligadas al sector aeronáutico como Amadeus (6.296%), Aena (279%), IAG (114%), al turístico como Meliá Hotels (160%), a la energía como por ejemplo Repsol (71,9%) o Endesa (78%), al sector bancario como BBVA (21%) o Banco Santander (11%). Estas mejoras en los resultados han estado principalmente relacionadas con la recuperación de la actividad tras la pandemia de la COVID 19, el alza de los costes energéticos o el incremento de los tipos de interés.

En Amadeus, el crecimiento del resultado (6296%) está relacionado con los incrementos de las contribuciones de las áreas de la distribución aérea y de las soluciones tecnológicas para la industria como consecuencia del restablecimiento del sector aéreo tras las restricciones relacionadas con la pandemia de la COVID.

En IAG, la conversión de las pérdidas consolidadas en el año 2021 al beneficio en el resultado consolidado de 2022 tiene relación con un ascenso del número de viajes en avión respecto al año anterior como consecuencia de las limitaciones de movimiento por la COVID 19, que se experimentaron en 2021 y que se mantuvieron hasta iniciados el año 2022, retomándose la actividad de vuelos hasta niveles comparables al entorno del 80% respecto al año 2019.

De igual modo, la transformación de pérdidas en beneficio en el resultado consolidado de Aena está relacionado con el ascenso del tráfico aéreo y el incremento de transporte de viajeros en los aeropuertos españoles, aunque en 2022 esta cifra se mantiene en niveles inferiores a 2019, aunque estos niveles si han sido alcanzados en el caso de las filiales extranjeras del grupo.

Repsol tiene una mejora de resultados respecto al año anterior (71,9%), pero que según la compañía los resultados de los dos últimos años no son suficientes para compensar los resultados negativos de los años 2019 y 2020 como consecuencia de la pandemia de la COVID 19. Los resultados positivos están relacionados, en el caso de su actividad de explotación y producción, con el ascenso de los procesos de crudo y gas; mientras que el ascenso del resultado de su segmento industrial está relacionado con el aumento de los márgenes y de la producción en los negocios de refino, compensando este beneficio con un menor resultado como consecuencia de la reducción de los márgenes y demanda en su actividad Química.

El incremento del resultado de Endesa (78%) está motivado en parte por la venta de la participación del 51% en la empresa Endesa X Way SL, junto con un aumento en el margen de contribución en el área de comercialización y distribución como consecuencia del incremento de las ventas de electricidad y gas en un contexto de elevación de los precios de la energía, así como los ingresos relativos a compensaciones por sobrecostes en la generación de los territorios no peninsulares o la prórroga de la suspensión temporal del impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica, que se han visto minorizados por el aumento del coste en los derechos de emisión o el coste de abastecimiento de las materias primas.

Los resultados consolidados del BBVA ascienden un 21%, como consecuencia de la recuperación económica, por el ascenso de los tipos de interés y por el crecimiento de la actividad de la compañía, especialmente en México.

En el Banco Santander se incrementa el resultado (11%) motivado en parte por el aumento de la actividad tras la pandemia de la COVID 19 y el incremento de los tipos de interés por los bancos centrales para contener la inflación fruto de las tensiones geopolíticas como consecuencia de la guerra de Ucrania y de los cuellos de botella en las cadenas globales de suministro.

La transformación de pérdidas en beneficios en el resultado consolidado del último año en Sacyr está relacionada con el incremento de la actividad en el área de concesiones, en las zonas de Colombia, Chile, Uruguay, y Brasil y el área de infraestructuras en las zonas de Italia, Colombia, Chile, Uruguay, Brasil, Estados Unidos, Canadá, Suecia, Portugal, Reino Unido y España y el área de servicios con ascensos en la facturación de los servicios de recogida de residuos de Madrid y Barcelona. Así, como la venta de totalidad de las acciones de Repsol que quedaban en poder del grupo (3%) con una operación con un resultado de caja positivo de 58 millones de euros.

El incremento de Meliá Hotels está motivado por la recuperación del turismo tras la pandemia de la COVID 19 con un incremento de la actividad y la apertura de nuevos hoteles, El grupo diferencia las tendencias del primer, segundo y tercer trimestres de 2022. El primer trimestre del año 2022 estuvo marcado por la variante ómicron con cancelaciones y bajo nivel de actividad, el segundo trimestre con recuperación de actividad y el tercer trimestre con superación de los ingresos prepandemia. En conjunto el grupo resalta que el año 2022 se considera un año de ascenso de facturación, pero aún con tarifas medias y ocupaciones inferiores a los niveles de 2019.

La reducción de los beneficios en el resultado consolidado de Telefónica está motivada en parte por la variación en la partida por beneficio por venta de negocios, con una cuantía de 2 mil millones de euros en 2022 frente a 12 mil millones de euros en 2021. En el año 2021 esta partida incluía una plusvalía por la venta de la división de torres Telxius (6 mil millones de euros) y la plusvalía generada por la creación de la empresa Virgin Media O2 (VIMO2) junto con Liberty global en el año 2021 (4,5 mil millones de euros). Mientras que los ingresos por prestaciones de servicios y ventas se han incrementado aproximadamente 700 millones de euros en el año 2022.

La variación negativa del resultado consolidado en ACS está motivada por un descenso en el resultado neto de las actividades discontinuadas ocasionado principalmente por la venta de las actividades de servicios industriales al grupo Vinci en diciembre de 2021 estas actividades están relacionadas con el sector de energía renovable. Estos activos entrarán a formar parte de una nueva empresa cuya participación conjunta será del grupo Vinci (51%) y ACS (49%). Contabilizando únicamente las actividades continuadas del grupo empresaria ACS se pasa de unas pérdidas de 731 millones de euros en el año 2021 a un resultado positivo de 807 millones de euros. Mientras que el beneficio de las actividades discontinuadas desciende de 3,9 mil millones de euros en 2021 a 65 millones de euros en 2022.

La reducción del resultado consolidado de Caixabank (-39%) no está relacionado con una disminución de su margen bruto de operación, ya que éste se incrementa en 1,3 mil millones de euros en el último año, como consecuencia de del incremento del incremento de los ingresos por intereses (+1,3 mil millones de euros); si no que está condicionado por la existencia de un fondo de comercio negativo reconocido en los resultados de 2021 de 4,3 mil millones de euros asociado a la fusión con Bankia. Esta situación junto con un incremento de los gastos reconocidos por impuestos de las actividades continuadas (+1.091 millones de euros de variación) ha conformado la reducción del resultado consolidado de 2022.

El descenso del resultado consolidado de Ferrovial está condicionado por unos ajustes del valor razonable de los deterioros y enajenaciones dado que en el año 2022 se reconocía unas minusvalías de 6 millones de euros en esta partida y en el año 2021 unas plusvalías de 1,1 mil millones de euros originadas por la adquisición del 55% de la autovía I-66 en Estados Unidos (Virginia). Por su parte, en las cuentas consolidadas se señala un ascenso interanual en el resultado bruto de explotación de 118 millones de euros (+19%), como respuesta de una mejora del negocio de autopistas.

1.2. Resultado consolidado por empleado

El resultado consolidado por persona ocupada del conjunto de empresas del IBEX 35 se cifra en 41,7 mil euros anuales en 2022, lo que supone una reducción del 2% con respecto a 2021.

Este indicador, elaborado a partir de los resultados consolidados y las plantillas medias, ofrece una distribución diversa empresa por empresa. Entre todas ellas, destaca particularmente Merlín Properties, que lidera la distribución con 1,012 millones de euros de beneficio por persona ocupada, a gran distancia del resto de empresas del IBEX 35. A esta le siguen Solaria (562,8 mil euros), Acciona Energía (337,6 mil euros), Red Eléctrica (302,7 mil euros), Endesa (283,9 mil euros), respectivamente.

En cambio, al final de la distribución se encuentran Indra (3,2 mil euros por persona ocupada), ACS (6,9 mil euros), Meliá Hotels (7,1 mil euros) o IAG (7,2 mil euros), entre otras empresas. Debido a los resultados obtenidos, Cellnex obtiene un resultado negativo en este indicador (-100,7 mil euros).

En términos de variación, las empresas del IBEX 35 registraron una pérdida interanual de 900 euros por persona ocupada en sus resultados consolidados de 2022. Entre ellas, 21 empresas registraron incrementos relativos, resaltando los casos de Solaria (con un incremento de 187,5 mil euros), Aena (157,7 mil euros), Endesa (126,8 mil euros) y Acciona Energía (114,5 mil euros). Por el contrario, en 13 empresas se redujo el valor de este indicador, siendo destacables las empresas de Colonial (-2.293,2 mil euros), Merlín Properties (-1.131,3 euros) y a mayor distancia Bankinter (-129,9 euros) o Unicaja (-113,2 euros).

En el caso de Solaria, la variación viene motivada por el aumento de actividad y la expansión internacional junto con la presencia de una plantilla media reducida (160 personas). Mientras que en Aena el incremento se debe a la recuperación del sector aéreo y el transporte de viajeros que transforma las pérdidas experimentadas el año anterior en beneficios en el año 2022.

Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2021-2022) (en miles de euros)

EMPRESA	2022	2021	Variación	%
Acciona	13,4	9,7	3,70	38,2%
Acciona Energía	337,6	223,0	114,54	51,4%
Acerinox	69,3	72,0	-2,70	-3,8%
ACS	6,9	26,7	-19,82	-74,2%
Aena*	100,0	-57,6	157,66	273,6%
Amadeus	50,8	0,8	49,97	6.214,3%
Banco Sabadell	45,6	25,4	20,23	79,7%
Banco Santander	52,1	48,5	3,67	7,6%
Bankinter	87,3	217,2	-129,92	-59,8%
BBVA	60,4	48,3	12,09	25,0%
Caixabank	69,6	105,4	-35,84	-34,0%
Cellnex*	-100,7	-134,2	33,54	25,0%
Colonial	204,2	2.497,4	-2.293,20	-91,8%
Enagás	275,8	301,1	-25,31	-8,4%
Endesa	283,9	157,2	126,78	80,7%
Ferrovial*	8,8	17,0	-8,22	-48,3%
Fluidra	22,4	39,8	-17,41	-43,7%
Grifols	11,3	12,3	-1,00	-8,1%
IAG	7,2	-58,4	65,64	112,4%
Iberdrola	126,2	112,4	13,77	12,2%
Inditex	25,1	19,7	5,44	27,6%
Indra	3,2	2,9	0,30	10,4%
Logista	40,1	34,6	5,52	15,9%
Mapfre	33,7	31,4	2,29	7,3%
Meliá Hotels	7,1	-18,3	25,47	139,0%
Merlín Properties	1.011,9	2.143,2	-1.131,29	-52,8%
Naturgy	253,3	175,4	77,88	44,4%
Red Eléctrica	302,7	330,7	-27,99	-8,5%
Repsol	182,1	105,6	76,42	72,3%
Rovi	105,2	96,4	8,80	9,1%
Sacyr	8,4	-2,4	10,74	449,1%
Solaria	562,8	375,3	187,53	50,0%
Telefónica	22,4	103,1	-80,74	-78,3%
Unicaja	30,9	144,0	-113,19	-78,6%
IBEX 35	41,7	42,6	-0,9	-2,1%

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2023.

* Los resultados de Aena, Cellnex, Ferrovial están reexpresados en 2021.

2. Plantillas

El presente apartado recoge la información correspondiente a las plantillas de las empresas del IBEX 35 que, como norma general, suele hacer referencia al cierre del año. Para el análisis, se ha considerado pertinente analizar la plantilla final de la empresa, pues es el dato que ofrece mayor nivel de desagregación. En aquellas empresas que no es aportado así, se ha sustituido por la plantilla media, por ejemplo, tal ha sido el caso en Acciona, Acciona energía, ACS, Inditex o Meliá Hotels.

Inicialmente, el análisis de los datos permite constatar que las operaciones societarias entre grupos empresariales explican buena parte de las variaciones de plantillas que registran las empresas del IBEX 35. También destacan resultados relevantes de acuerdo con diversas variables sociodemográficas. Los datos de plantilla de las empresas del IBEX 35 se desagregan por género, grupos de edad, ámbito geográfico, tipo de jornada, tipo de contrato, número de personas con discapacidad y porcentaje de cobertura de la negociación colectiva, entre otras variables.

2.1. Plantillas finales

Las empresas del IBEX 35 están formadas por un total de 1,2 millones de trabajadores a nivel mundial en 2022, lo que supone un ligero descenso con respecto a 2021. Entre 2021 y 2022, la ocupación de las empresas del IBEX 35 se reduce un 0,3%, lo que supone 3.368 personas menos en las plantillas en términos absolutos.

Las variaciones de plantilla de las empresas del IBEX 35 son explicadas por diversas razones. En unos casos obedecen a fusiones, adquisiciones o desinversiones, mientras que en otros están vinculadas a inversiones en nuevas actividades, nuevas delegaciones o la apertura de nuevos mercados, entre otras.

Respecto al tamaño de las plantillas, existen grandes diferencias entre las empresas del IBEX 35. Así, cinco empresas tienen más de 100 mil personas ocupadas, concentrando el 57% de las plantillas del IBEX 35. En el lado opuesto de la distribución, tres empresas tienen menos de 300 personas ocupadas.

Entre las empresas con mayor plantilla destacan el Banco Santander (206 mil personas), Inditex (164 mil personas), ACS (126 mil personas), BBVA (115 mil personas) y Telefónica (103 mil personas). En cambio, con un menor número se encuentran Solaria (191 personas), Colonial (241 personas) y Merlín Properties (260 personas).

En términos de crecimiento interanual en número de personas destacan IAG (9.386 personas), Banco Santander (7.285 personas), Meliá Hotels (6.018 personas), ACS (5.959 personas) o BBVA (5.243 personas) que ocupan los mayores crecimientos de plantilla en 2022. En cambio, las mayores reducciones se registraron en Ferrovial (-38.908 personas), CaixaBank (-5.137 personas), Sacyr (-1.933 personas), Unicaja (-1.411 personas) o Banco Sabadell (-1.175 personas).

El análisis desagregado por empresa permite constatar que la reducción de la plantilla de Ferrovial (-61%) se ha debido fundamentalmente a la desinversión de Servicios, con operaciones de venta de Infraestructuras en España y de Amey en el Reino Unido, los negocios no desinvertidos en Servicios se han incluido en las actividades de infraestructuras energéticas y movilidad.

Tabla 3: Plantilla final por empresa (2021-2022) (número de personas)

EMPRESA	2022	2021	Variación	%
Acciona*	45.892	41.664	4.228	10,1%
Acciona Energía*	2.355	1.762	593	33,7%
Acerinox	8.124	8.128	-4	0,0%
ACS*	126.786	120.827	5.959	4,9%
Aena	9.230	8.811	419	4,8%
Amadeus	17.252	15.936	1.316	8,3%
Arcelor Mittal España	6.140	6.325	-185	-2,9%
Banco Sabadell	18.895	20.070	-1.175	-5,9%
Banco Santander	206.462	199.177	7.285	3,7%
Bankinter	6.419	6.138	281	4,6%
BBVA	115.675	110.432	5.243	4,7%
Caixabank	44.625	49.762	-5.137	-10,3%
Cellnex	3.018	2.877	141	4,9%
Colonial	241	225	16	7,1%
Enagás	1.365	1.344	21	1,6%
Endesa	9.258	9.258	0	0,0%
Ferrovial	24.191	63.099	-38.908	-61,7%
Fluidra	6.771	6.995	-224	-3,2%
Grifols	23.908	23.233	675	2,9%
IAG	66.044	56.658	9.386	16,6%
Iberdrola	40.715	39.955	760	1,9%
Inditex* **	164.997	165.042	-45	0,0%
Indra	56.735	52.083	4.652	8,9%
Logista	5.533	5.851	-318	-5,4%
Mapfre	31.321	32.275	-954	-3,0%
Meliá Hotels*	16.814	10.796	6.018	55,7%
Merlín Properties	260	239	21	8,8%
Naturgy	7.112	7.366	-254	-3,4%
Red Eléctrica	2.421	2.117	304	14,4%
Repsol	23.770	23.900	-130	-0,5%
Rovi	1.993	1.751	242	13,8%
Sacyr	44.629	46.562	-1.933	-4,2%
Solaria	191	145	46	31,7%
Telefónica	103.638	103.934	-296	-0,3%
Unicaja	7.853	9.264	-1.411	-15,2%
IBEX 35	1.250.633	1.254.001	-3.368	-0,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2023.

*Acciona, Acciona Energía, ACS, Inditex, Meliá Hoteles (2021): Plantilla media.

**Inditex plantilla a cierre del año contable, distinto de diciembre.

En CaixaBank (-10,3%), la reducción se explica principalmente por la fusión con Bankia en el año 2021 y la importante disminución de plantillas en ambas entidades mediante acuerdos de desvinculación y reestructuración.

En Sacyr (-4,2%) la reducción de las plantillas está relacionada con cambios en el perímetro de consolidación del grupo empresarial, con desinversiones en empresas como Río Narcea Recursos, Tractament Metropolità de Fangs, S.L o Sacyr Industrial USA LLC, junto con el análisis de desinversión en sus filiales de servicios y agua, cuyo objetivo es la reducción de la deuda.

En Unicaja (-15,2%), la reducción de la plantilla está relacionada con la fusión de Unicaja Banco y Liberbank en 2021, produciéndose en 2022 cambios significativos en las plantillas como consecuencia de un acuerdo de reestructuración de plantillas suscrito a finales de 2021 entre la representación sindical y la dirección del grupo, reduciéndose el volumen total de la plantilla.

Finalmente, en Banco Sabadell (-5,9%) la reducción de las plantillas está relacionada con un acuerdo de regulación de empleo alcanzado en octubre de 2021 que ha afectado a 496 personas en 2021 y a 1.107 personas en el primer trimestre de 2022. Este proceso ha finalizado en junio de 2022 afectando a un total de 1.603 personas, incluyéndose estas personas en distintos programas incluidos en un plan social con recolocaciones externas y prejubilaciones.

Entre las empresas que registran mayores incrementos de plantilla entre 2021 y 2022 es necesario destacar Meliá Hoteles (55,7%), cuyo crecimiento se debe a la expansión de su actividad y la apertura de nuevos hoteles. También destaca Acciona Energy (33,7%) cuyo crecimiento está relacionado con el crecimiento orgánico de la compañía, fruto del aumento de actividad, junto con la adquisición de la mayor parte del capital social de la compañía francesa Equinov y de la integración dentro del grupo Acciona Energía de la sociedad EROM, que realizaba servicios de operación y mantenimiento de algunos activos españoles de la compañía. En el Salaria (31,7%) el incremento de la plantilla está ligado al crecimiento de la compañía que fruto del “incremento necesario para acometer el proceso de expansión en el que se encuentra inmerso el Grupo”.

El ascenso de la plantilla de IAG (16%) está relacionada con la recuperación de la actividad aérea tras la situación excepcional vivida en el año anterior como consecuencia de la pandemia de la COVID19.

Por su parte, en Red Eléctrica el ascenso (14%) está motivado por la incorporación de las personas procedentes de AXESS (233) en agosto de 2022, las nuevas incorporaciones en Hispasat y al crecimiento orgánico de la compañía.

El aumento de la plantilla en el Banco Santander (3%) está condicionado por el incremento en el número de nuevas incorporaciones en Europa y Sudamérica que tienen origen en los buenos resultados del banco y a la vuelta a la actividad normal en 2022, tras dos años marcados por la incidencia de la pandemia en la contratación.

2.2. Plantilla por género

En conjunto, la totalidad de las empresas del IBEX 35 informan de la composición por género de sus plantillas. En este sentido, la mayor parte de ellas aportan información de la plantilla por género sobre la plantilla final, si bien es cierto, que con algunas diferencias. Meliá Hotels aporta el dato sobre la plantilla media, mientras que IAG expresa el dato con un porcentaje sobre la plantilla total.

En 2022, las mujeres representaron el 49,4% de las plantillas de las empresas del IBEX 35, un porcentaje ligeramente inferior al registrado el año anterior, que se situó en el 49,5%. Esta dinámica se explica en buena medida por la caída del empleo de las mujeres, que disminuye un 0,5% (3,3 mil trabajadoras), frente a los hombres, que disminuyen su empleo un 0,1% (414 trabajadores).

Analizando el conjunto de empresas del IBEX 35, se aprecia que 11 empresas tienen un porcentaje de mujeres superior al 50%, mientras que cinco empresas tienen un porcentaje inferior al 25% del total de la plantilla. Los mayores porcentajes se encuentran en Inditex (74,7%), Colonial (63,1%), Grifols (60,2%), ACS (57%) y Caixa-Bank (56,5%). En el extremo opuesto de la distribución se encuentran Arcelor Mittal España (7%), Acerinox (12,8%), Ferrovial (16,7%) o Solaria (18,3%), entre otras.

En este sentido, también hay que destacar que, en Acerinox, la plantilla es esencialmente masculina, en ACS, las mujeres son mayoría en la categoría de técnicos medios, administración y resto del personal y en el Banco Sabadell, donde son mayoría en la mitad inferior de la distribución organizativa de la empresa.

Entre 2021 y 2022, los mayores incrementos interanuales de la presencia relativa de mujeres respecto a los hombres se registraron en Meliá Hotels (con un incremento de 3 puntos porcentuales), IAG y Sacyr (2 puntos porcentuales). En el extremo opuesto, se sitúan empresas que reducen la presencia relativa de las mujeres en sus plantillas como Ferrovial (-19 puntos porcentuales) o Colonial (-3 puntos porcentuales).

En el caso de Meliá Hotels, se produce un incremento importante de las plantillas fruto de la reactivación de la actividad hotelera, siendo el crecimiento más importante de las mujeres se en el personal de base. En estos grupos profesionales se pasa un número medio de mujeres de 3,9 mil personas en 2021 a 6,7 mil en 2022.

En el caso de Ferrovial, se ha concluido en 2022 la desinversión de los negocios de Servicios que ha afectado en mayor medida a las mujeres que se concentraban en esa rama de actividad. Esto ha producido un descenso importante del número de mujeres que trabajan en el grupo, pasando de 22,6 mil mujeres en 2021 a 4 mil mujeres en 2022.

Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2021-2022) (en porcentaje)

EMPRESA	2022	2021
Acciona Energía	27,7%	28,4%
Acciona	27,3%	27,3%
Acerinox	12,8%	12,8%
ACS	57,0%	57,2%
Aena	37,2%	36,6%
Amadeus	39,0%	38,8%
Arcelor Mittal España	7,0%	6,5%
Banco Sabadell	55,6%	55,7%
Banco Santander	53,8%	55,0%
Bankinter	49,9%	50,4%
BBVA	52,5%	53,0%
Caixabank	56,5%	55,5%
Cellnex	30,8%	29,9%
Colonial	63,1%	66,2%
Enagás	30,0%	28,9%
Endesa	26,3%	25,5%
Ferrovial	16,7%	36,0%
Fluidra	34,9%	34,7%
Grifols	60,2%	60,2%
IAG **	44,0%	42,0%
Iberdrola	23,6%	23,2%
Inditex	74,7%	75,7%
Indra	33,4%	34,3%
Logista	36,9%	37,8%
Mapfre	55,6%	55,7%
Meliá Hotels *	45,2%	42,2%
Merlín Properties	45,0%	46,0%
Naturgy	32,7%	32,0%
Red Eléctrica	27,9%	26,7%
Repsol	39,3%	38,0%
Rovi	52,7%	52,4%
Sacyr	43,1%	41,0%
Solaria	18,3%	19,3%
Telefónica	38,6%	38,1%
Unicaja	54,1%	53,2%
IBEX 35	49,4%	49,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de memorias de sostenibilidad o cuentas anuales de las empresas, 2023.

* Meliá Hotels: dato sobre plantilla media.

**IAG: dato en porcentaje sobre la plantilla final.

Arcelor: EINF aporta dato diferente al informe de sostenibilidad.

2.3. Plantilla por grupos de edad

En 2022, todas las empresas del IBEX 35 aportan información de la plantilla desagregada por grupos de edad. En todo caso, la información publicada no es homogénea, bien por el nivel de desagregación o grupos de edad considerados o bien la forma en la que éstos se publican, en volumen o porcentajes.

Entre las diversas clasificaciones, se pueden encontrar algunas que utilizan umbrales diferentes que dificultan la comparación como las de ACS (menores de 35, de 35 a 50 años y mayores de 50 años); Arcelor Mittal España (menores 30, de 30 a 45 años y mayores 45 años); Banco Sabadell (menores de 30 años, entre 31 y 49 años, y 50 y más años); Banco Santander (menores de 25, de 26 a 50 años y mayores de 50 años). Destacan igualmente las empresas de BBVA, Indra o Mapfre, por aportar el dato en porcentaje.

De acuerdo con la información disponible (35 empresas), el grupo de edad más numeroso en las empresas del IBEX 35 es el de 30 a 50 años, concentrando el 52,3% del total de las plantillas en 2022 (636 mil personas en datos brutos), un porcentaje inferior al registrado el año anterior (54,4% y 681 mil personas). Esta diferencia es explicada por el incremento del grupo inferior a 30 años (3,9 mil personas) y superior, de 50 y más años (4 mil personas). Al grupo de edad central le sigue el grupo de 50 y más años (24,5%), que ha ganado peso con respecto al año anterior (23,4%), mientras que el grupo de menos de 30 años, que representa el 23,2% de las plantillas en 2022, aumenta su peso con respecto a 2021 (22,2%).

Las plantillas más jóvenes se encuentran en las siguientes empresas: Inditex (con un 57,4% de personas menores de 30 años), Grifols (28,6%), Telefónica, (28,2%), Indra (27%) y Meliá Hotels (25,7%), con porcentajes superiores a la media de las empresas del IBEX 35. En cambio, con un menor porcentaje de personas menores de 30 años aparecen Aena (0,6%), Unicaja (2,2%) y Caixabank (2,7%), entre otras. Por su parte, las plantillas más envejecidas se concentran en Aena (62%) y Acciona (54%), donde más de la mitad de las plantillas tiene más de 50 años.



Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2022) (número de personas)

EMPRESA	<30 años	30-50 AÑOS	>50 años	Total
Acciona	8.918	11.903	25.071	45.892
Acciona Energía	438	1.614	302	2.354
Acerinox	994	4.668	2.462	8.124
ACS*	29.627	49.372	49.722	128.721
Aena*	50	3.371	5.640	9.061
Amadeus	2.895	10.962	3.395	17.252
Arcelor Mittal España*	549	4.608	972	6.129
Banco Sabadell*	2.289	10.972	5.634	18.895
Banco Santander*	19.627	130.384	27.520	177.531
Bankinter *	481	4.210	1.728	6.419
BBVA**	26.721	73.916	15.153	115.675
Caixabank	1.190	31.531	11.904	44.625
Cellnex*	244	2.443	331	3.018
Colonial	44	130	67	241
Enagás*	221	871	254	1.346
Endesa	569	5.505	3.184	9.258
Ferrovial*	4.364	9.526	8.563	22.453
Fluidra	970	4.292	1.509	6.771
Grifols	6.859	12.241	4.847	23.947
IAG	9.445	31.376	20.364	61.185
Iberdrola	7.515	25.156	8.050	40.721
Inditex*	94.666	44.644	25.686	164.996
Indra**	15.318	32.339	9.078	56.735
Logista	633	3.478	1.422	5.533
Mapfre**	5.007	18.150	8.136	31.293
Meliá Hotels	4.330	9.766	2.719	16.815
Merlín Properties	37	94	129	260
Naturgy	344	4.764	1.874	6.982
Red Eléctrica	112	1.308	631	2.051
Repsol	2.326	15.744	5.740	23.810
Rovi	452	1.141	400	1.993
Sacyr	5.428	22.262	16.939	44.629
Solaria	23	133	35	191
Telefónica*	29.200	49.129	25.309	103.638
Unicaja	176	4.770	2.907	7.853
TOTAL IBEX 35	282.062	636.773	297.678	1.216.397

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2022.

* ACS, Aena, Arcelor Mittal España, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, Cellnex, Enagás, Ferrovial, Inditex y Telefónica: Otros grupos de edad

** BBVA, Indra, Mapfre: En porcentaje.

2.4. Plantilla con discapacidad

Todas las empresas incluidas en el IBEX 35 publican la información de sus plantillas considerando las personas con discapacidad. La información desagregada de la plantilla en función de la discapacidad es requerida en España, no siendo considerando en otros países. Por esta razón, ciertas empresas sólo aportan dicha información referida a España, por ejemplo, Acciona, Acciona Energía, ACS o Arcelor Mittal España. Aena por su parte recoge la información referida a España y Brasil, pero no así en Reino Unido. De igual modo, en ocasiones se ofrece únicamente un dato referido al año, mientras que en otras ocasiones como en Amadeus, se ofrece el dato a final de año y el dato promedio de cada año.

Atendiendo a la información aportada por las 35 empresas, se puede constatar que hay 24 mil personas con discapacidad trabajando en las empresas del IBEX 35, lo que supone un 1,9% de sus plantillas en el mundo.

Con un mayor volumen de personas con discapacidad destacan ACS (7 mil personas, con un incremento del 3,3%), Banco Santander (4 mil personas, 11,1% de incremento) o Inditex (1,6 mil personas, 17,7% de incremento). En cambio, con un menor número de personas se encuentran se sitúan Solaria (1 persona), Colonial (4 personas) Merlín Properties (7 personas) o Enagás (7 Personas), entre otras.

Entre los incrementos interanuales se puede señalar el banco Santander, como consecuencia del aumento del alcance de este indicador, incluyéndose por primer año la identificación de estas personas en México y el aumento de contratación e identificación en Estados Unidos con el fin de cumplir con los compromisos de la entidad.

Entre los descensos sobresale la variación interanual de Ferrovial, motivada principalmente por la desinversión en las actividades de Servicios, con una mayor concentración de personas con discapacidad en esa área de actividad.

En el caso de IAG se señala que la información relativa a la discapacidad se ha constatado médicamente, mientras que en el Reino Unido o Irlanda se trata de una situación auto declarada.

Tabla 6: Plantilla con discapacidad (2022) (número de personas)

EMPRESA	2022	2021	Variación	%
Acciona*	1.000	952	48	5,0%
Acciona Energía*	27	25	2	8,0%
Acerinox	256	257	-1	-0,4%
ACS*	7.091	6.866	225	3,3%
Aena	131	121	10	8,3%
Amadeus	204	217	-13	-6,0%
Arcelor Mittal España *	39	50	-11	-22,0%
Banco Sabadell	322	389	-67	-17,2%
Banco Santander **	4.114	3.703	411	11,1%
Bankinter	66	63	3	4,8%
BBVA **	645	589	56	9,5%
Caixabank	578	588	-10	-1,7%
Cellnex	22	19	3	15,8%
Colonial **	4	1	3	300,0%
Enagás **	7	6	1	16,7%
Endesa **	90	76	14	18,4%
Ferrovial **	107	1.481	-1.374	-92,8%
Fluidra	51	59	-8	-13,6%
Grifols	899	772	127	16,5%
IAG **	724	603	121	20,1%
Iberdrola	704	687	17	2,5%
Inditex **	1.698	1.443	255	17,7%
Indra	527	472	55	11,7%
Logista	68	56	12	21,4%
Mapfre	992	1.031	-39	-3,8%
Meliá Hotels	172	163	9	5,5%
Merlín Properties	7	5	2	40,0%
Naturgy	110	85	25	29,4%
Red Eléctrica	20	20	0	0,0%
Repsol	486	475	11	2,3%
Rovi	37	31	6	19,4%
Sacyr	1241	917	324	35,3%
Solaria	1	1	0	0,0%
Telefónica **	1.482	1.128	354	31,4%
Unicaja	117	148	-31	-20,9%
IBEX 35	24.039	23.499	540	2,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales. 2023.

*Acciona, Acciona Energía, ACS, Arcelor Mittal España: Dato para España.

** Banco Santander, BBVA, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, IAG, Inditex, Telefónica: Dato de 2021 reexpresado.

2.5. Plantilla por tipo de contrato

La totalidad de las empresas del IBEX 35 ofrecen información sobre la distribución de la plantilla por tipo de contrato. La mayoría aporta el dato en número de personas, aunque cuatro empresas aportan el dato en porcentaje (Colonial, IAG, Indra, Logista). En algunos casos, se desagregan los datos considerando además otras variables. Así, se ofrecen los datos agregados y por género en Acciona, Acciona Energía, Acerinox o Endesa, entre otras. También existen empresas que desagregan los datos por tipo de contrato, tipo de jornada, edad y/o grupo profesional como, por ejemplo, Amadeus, Bankinter, Indra y Naturgy, entre otras. Y en otros casos, se desagregan incluso los datos considerando el país, como, por ejemplo, Telefónica. Finalmente, también hay empresas cuya información es limitada, en tanto que sólo ofrecen el porcentaje de indefinidos (Grifols).

En el año 2022, las empresas del IBEX 35 registraron una temporalidad media del 8,7%, lo que supone un porcentaje inferior al año anterior (10,3%). Existen diferencias entre unas empresas y otras. Entre las que presentan una mayor tasa de temporalidad destacan Sacyr (24,4%), Ferrovial, (23,4%), ACS (18,7%), Acciona (18,4%) o Inditex (18,3%), todas ellas por encima de la media del IBEX 35. En cambio, en el extremo opuesto de la distribución se encuentran empresas como Iberdrola (0,4%), CaixaBank (0,5%) o Red Eléctrica (0,8%), con porcentajes inferiores al 1%.

La temporalidad media de las empresas del IBEX ha disminuido en el último año 1,6 puntos porcentuales. Se pueden encontrar empresas donde la reducción ha sido mayor, como Rovi (-11,9 puntos), Meliá Hotels (-9,7 puntos), ACS (-9 puntos) o Acciona (-8,4 puntos). En cambio, también existen empresas que aumentan sus niveles de temporalidad. Entre ellas destacan sobre el resto Ferrovial (con un aumento de 5,5 puntos), Colonial (3,1 puntos) o Aena (1,2 puntos).

En el caso de Rovi, la disminución de la temporalidad viene motivada principalmente por la reducción del 67% de las personas con contrato temporal por acumulación de tareas (83 personas en 2022 frente a 256 personas en 2021), junto con un menor volumen de personas con contrato formativo o en prácticas (90 personas en 2022 frente a 104 en 2021).

En Meliá Hotels, la reducción de la temporalidad ha venido aparejada de una ligera reducción del número de personas con contrato temporal (-1,5%), principalmente en las categorías de mandos intermedios, junto con una fuerte creación de empleo indefinido (76%), en el conjunto de categorías, aunque más acusada en el personal de base.

En ACS la minoración de la temporalidad está relacionada con una reducción del número de personas con contrato temporal (-29%), junto con una fuerte creación de empleo indefinido (20%), que en número duplica el de las reducciones. Esta creación de empleo indefinido y reducción del temporal ha afectado a todos los grupos profesionales siendo mayor la reducción de la temporalidad en la categoría de otro personal.

**Tabla 7: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla
(2021 y 2022) (en porcentaje)**

EMPRESA	2022	2021
Acciona	18,4	27,0
Acciona Energía	3,7	4,4
Acerinox	3,0	3,0
ACS	18,7	27,7
Aena	8,6	7,4
Amadeus	1,5	0,8
Arcelor Mittal España	3,3	5,0
Banco Sabadell	1,0	1,0
Banco Santander	2,7	2,3
Bankinter	1,0	0,3
BBVA	4,5	4,1
Caixabank	0,5	0,2
Cellnex	1,8	3,2
Colonial*	4,0	0,9
Enagás	3,7	3,7
Endesa	2,4	2,5
Ferrovial	23,4	17,9
Fluidra	2,1	3,6
Grifols	1,2	1,3
IAG*	5,0	4,0
Iberdrola	0,4	0,5
Inditex	18,3	18,9
Indra**	7,1	8,9
Logista*	11,2	14,6
Mapfre	3,1	2,7
Meliá Hotels	16,6	26,3
Merlín Properties	1,5	2,1
Naturgy	3,3	2,5
Red Eléctrica	0,8	1,4
Repsol	9,1	10,0
Rovi	11,3	23,2
Sacyr	24,4	28,5
Solaria	2,1	4,1
Telefónica	1,6	1,9
Unicaja	1,6	1,6
IBEX 35	8,7	10,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad, 2023.

* Colonial, IAG, Logista: Dato en porcentaje

** Indra: Calculado a partir de los porcentajes por género y categoría.

2.6. Plantilla por tipo de jornada

Igualmente, las empresas del IBEX 35 publican datos referidos a las plantillas de forma desagregada considerando el tipo de jornada (completa o parcial), aunque existen ciertas diferencias en la forma en que éstos son publicados.

La mayor parte de las empresas publican este tipo de dato (34 empresas), aunque no se ha encontrado información en el Banco Sabadell, que en la memoria del año 2021 explicaba que no aportaba el dato debido a la pequeña repercusión parcialidad sobre la plantilla total. En otras empresas, se señala que no tienen personas trabajando a tiempo parcial, como Naturgy y Red Eléctrica. Además, se detecta una gran diversidad de formas en las que este tipo de datos son publicados: en primer lugar, algunas empresas publican los datos en porcentaje (Colonial, IAG, Indra); Además, en unas ocasiones se desagregan los datos por género (como Acciona o Acerinox, entre otros), por tipo de contrato (como Banco Santander, Bankinter, Rovi o Unicaja) e incluso por grupo de edad y grupo profesional (como Amadeus, entre otras). Es reseñable que hay empresas que ofrecen los datos en relativos únicamente referidos a la contratación indefinida, como Caixabank.

En 2022, el porcentaje de contratos a tiempo parcial en el conjunto de las empresas del IBEX 35 fue 15,9%, un dato inferior al registrado el año anterior 17,2%. Las empresas que tiene una mayor tasa de parcialidad son Inditex (59,3%), ACS (38,3%), Sacyr (22,6%), todas ellas por encima de la media del IBEX 35. En cambio, los porcentajes más bajos fueron registrados por Unicaja (0,1%), CaixaBank (0,2%) y Solaria (0,5%), entre otras. También existen empresas sin personas empleadas a tiempo parcial como por ejemplo Endesa, Naturgy y Red Eléctrica.

En términos dinámicos, cabe destacar que el porcentaje de contratos a tiempo parcial se redujo 1,3 puntos porcentuales en 2022. Entre las empresas que más redujeron este porcentaje destacan Ferrovial (18,1 puntos), IAG (17 puntos) y, a más distancia, ACS (2,4 puntos) e Indra (2,2 puntos), entre otras. En cambio, entre las que más aumentaron su tasa de parcialidad destaca Inditex (con un aumento de 3,5 puntos) y, más alejadas otras empresas como Aena (0,5 puntos) o Telefónica (0,5 puntos).

Tabla 8: Plantilla con jornada parcial (2021 y 2022) (en porcentaje)

EMPRESA	2022	2021
Acciona	12,4	13,0
Acciona Energía	0,9	0,6
Acerinox	0,9	0,9
ACS	38,3	40,7
Aena	4,5	4,0
Amadeus	4,4	4,7
Arcelor Mittal España	1,0	1,1
Banco Santander	5,6	5,7
Bankinter	5,1	5,7
BBVA	1,9	1,9
Caixabank**	0,2	0,1
Cellnex	2,0	2,2
Colonial*	1,0	2,2
Enagás	2,5	2,1
Endesa	0,0	0,0
Ferrovial	2,5	20,6
Fluidra	2,5	2,5
Grifols	4,6	6,4
IAG*	5,0	22,0
Iberdrola	2,4	4,0
Inditex	59,3	55,8
Indra*	6,9	9,1
Logista	7,0	6,9
Mapfre	7,5	7,7
Meliá Hotels	2,1	3,2
Merlín Properties	3,5	4,2
Naturgy	0,0	0,0
Red Eléctrica	0,0	0,0
Repsol	3,2	3,6
Rovi	2,2	2,1
Sacyr	22,6	22,6
Solaria	0,5	0,7
Telefónica	2,1	1,6
Unicaja	0,1	0,2
IBEX 35*	15,9	17,2

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad, 2023.

*IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos.

* Colonial, IAG, Indra: Datos en porcentaje.

** Caixabank: Datos sobre total de contratos indefinidos.

2.7. Plantilla por ámbito geográfico

Las empresas cotizadas publican la información relativa a la localización de sus plantillas por ámbito geográfico. Esta variable constituye una de las más relevantes a la hora de analizar plantillas. Cabe señalar que se ha recogido para esta diferenciación los datos ofrecidos por todas las empresas salvo Arcelor Mittal España. En su mayoría las empresas suelen desagregar sus plantillas por países o zonas geográficas. Se ha optado en este apartado por diferenciar en este apartado entre las plantillas localizadas en España y las localizadas en el resto del mundo y con posterioridad, exponer en una tabla los diferentes países donde estas empresas indican que tienen presencia de plantillas.

A partir de la información publicada por estas empresas en sus memorias anuales, se puede afirmar que la práctica totalidad de las empresas aportan esta información, a excepción de Unicaja², que no ofrece datos desglosados por país. En referencia al modo en el que se aporta la información, la mayor parte de las empresas publica los datos de la plantilla según localización tomando en consideración el número de personas, salvo algunas empresas que ofrecen la información en porcentaje sobre la plantilla total (Colonial, IAG), aportando otras empresas ambos datos (Acerinox, ACS, Fluidra, Grifols, Logista, Telefónica).

Las empresas del IBEX 35 tienen plantillas con una fuerte composición internacional, pues las plantillas en el extranjero alcanzan de modo agregado un 62,5% del total de las plantillas de estas empresas en 2022 (779.321 personas empleadas fuera de España).

Existe un total de 17 empresas donde las plantillas en el extranjero suponen más de la mitad de las plantillas. Dentro de este grupo de empresas más internacionalizadas sobresale Amadeus (con el 91,3% de plantilla en el extranjero), Banco Santander (86,9%), Grifols (82,8%) seguidos por BBVA y Ferrovial (ambos con un 77,6%), e Iberdrola (76,2%). En el extremo opuesto, con las empresas cuyas plantillas se encuentran de modo mayoritario en España, destacan, además de Unicaja, Endesa (0,2% de plantilla situada en el extranjero) y Enagás (0,9%).

En relación a la variación interanual, hay 22 empresas donde aumenta la proporción de plantillas en el extranjero, siendo 10 las empresas donde disminuye esta proporción. Entre los ascensos sobresale Ferrovial (26 puntos porcentuales de variación), Red Eléctrica (9 puntos) o Solaria (7,7 puntos). Entre los descensos destacan Meliá Hotels (5 puntos porcentuales de reducción), o Sacyr (-4 puntos porcentuales).

La dinámica de Ferrovial está relacionada con un descenso más acusado de la plantilla en España que en el extranjero, fruto de la reducción de su actividad de servicios dentro de su perímetro consolidado. En el caso de Red Eléctrica, por su parte aumenta en mayor medida la plantilla localizada en el extranjero pasado de 200 en 2021 a 452 en 2022. En Solaria, como consecuencia de una mayor expansión e internacionalización, la plantilla en el extranjero crece en mayor medida que la plantilla en España. Por otro lado, en Meliá Hotels la menor proporción en la internacionalización de sus plantillas está relacionada con un incremento mayor de la plantilla en España (76%) respecto al crecimiento experimentado en la ocupación en el resto del mundo. Por

² Entendemos que toda la plantilla se distribuye en España, entre otros motivos, porque dice que está cubierta en su totalidad por el Convenio de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro. Hace referencia a unas "oficinas de representación" extranjeras (p. 60 EINF) o "participación" en centros especiales de empleo en Dinamarca y México (p.153 EINF).

Tabla 9: Plantillas por ámbito geográfico (2021 y 2022) (número de personas)

EMPRESA	PLANTILLA ESPAÑA				PLANTILLA EXTRANJERO			
	2022	2021	Variación	%	2022	2021	Variación	%
Acciona	20.778	20.139	639	3,2%	25.114	21.525	3.589	16,7%
Acciona Energía	1.211	925	286	30,9%	1.143	837	306	36,6%
Acerinox	2.703	3.082	-379	-12,3%	5.421	5.046	375	7,4%
ACS	77.198	75.967	1.231	1,6%	51.523	46.535	4.988	10,7%
Aena	8.196	7.892	304	3,9%	1.034	919	115	12,5%
Amadeus	1.506	1.360	146	10,7%	15.746	14.576	1.170	8,0%
Banco Sabadell	12.624	13.467	-843	-6,3%	6.271	6.603	-332	-5,0%
Banco Santander	27.078	26.249	829	3,2%	179.384	170.821	8.563	5,0%
Bankinter	5.327	5.101	226	4,4%	1.092	1.037	55	5,3%
BBVA	25.945	24.843	1.102	4,4%	89.730	85.589	4.141	4,8%
Caixabank	39.825	44.912	-5.087	-11,3%	4.800	4.850	-50	-1,0%
Cellnex	1.274	1.289	-15	-1,2%	1.744	1.588	156	9,8%
Colonial*	155	157	-2	-1,1%	86	66	20	29,9%
Enagás	1.353	1.327	26	2,0%	12	17	-5	-29,4%
Endesa	9.238	9.242	-4	0,0%	20	16	4	25,0%
Ferrovial	5.413	30.698	-25.285	-82,4%	18.778	32.372	-13.594	-42,0%
Fluidra	2.158	2.203	-45	-2,0%	4.613	4.792	-179	-3,7%
Grifols	4.127	4.163	-36	-0,9%	19.820	19.071	749	3,9%
IAG*	22.455	20.397	2.058	10,1%	43.589	36.261	7.328	20,2%
Iberdrola	9.702	9.727	-25	-0,3%	31.019	30.228	791	2,6%
Inditex	46.154	46.075	79	0,2%	118.843	118.967	-124	-0,1%
Indra	30.316	28.413	1.903	6,7%	26.419	23.670	2.749	11,6%
Logista	3.528	3.553	-25	-0,7%	2.005	2.298	-293	-12,8%
Mapfre	11.716	11.138	578	5,2%	19.577	21.203	-1.626	-7,7%
Meliá Hotels	7.165	4.057	3.108	76,6%	9.649	6.739	2.911	43,2%
Merlín Properties	244	229	15	6,6%	16	10	6	60,0%
Naturgy	4.031	4.028	3	0,1%	3.081	3.361	-280	-8,3%
Red Eléctrica	1.968	1.917	51	2,7%	452	200	252	126,0%
Repsol	17.171	16.848	323	1,9%	6.639	7.286	-647	-8,9%
Rovi	1.873	1.709	164	9,6%	120	42	78	185,7%
Sacyr	29.299	28.622	677	2,4%	15.330	17.940	-2.610	-14,5%
Solaria	167	138	29	21,0%	24	7	17	242,9%
Telefónica	27.411	28.949	-1.538	-5,3%	76.227	74.985	1.242	1,7%
Unicaja	7.853	9.264	-1.411	-15,2%	-	-	-	-
IBEX 35**	467.162	488.080	-20.918	-4,3%	779.321	759.457	19.864	2,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2023.

* Colonial, IAG: dato en porcentaje.

**IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos.

el contrario, en Sacyr la variación está derivada de un incremento de las plantillas en España junto con una reducción de la plantilla en el extranjero.

Tomando en consideración la desagregación de las empresas desagregan por países. Se puede señalar que algunas empresas desarrollan esta diferenciación con mayor profundidad que otras. Como se ha mencionado previamente, algunas empresas como Unicaja no hacen diferenciación por países, mientras que otras desagregan la información para España, agregando la información del resto de países (Mapfre), o realizan agrupaciones por continentes (Inditex, Meliá Hotels).

Entre los países que realizan una mayor desagregación de países se puede señalar BBVA, Caixabank, Ferrovial, Fluidra, Indra, Naturgy, Rovi, Sacyr.



Tabla 10: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35 (2022).

EMPRESA	Países en los que tienen presencia
Acciona	España, Alemania, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Ecuador, EAU, EE.UU., Italia, México, Noruega, Omán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, resto del mundo.
Acciona Energía	España, México, EE.UU., Chile, Australia, resto del mundo.
Acerinox	Acerinox 2022: Datos por empresa en porcentaje y bruto (Acerinox EU, Acerinox S.A., Bahru, Columbus, Inoxfil, North American Stainless, Roldán, VDM, filiales y centros de servicio).
ACS	EE.UU., Australia, España, Canadá, Alemania, resto del mundo
Aena	España, Reino Unido y Brasil.
Amadeus	Francia, India, EE.UU., España, Alemania, Filipinas, Reino Unido, Australia, Colombia, Bulgaria, Tailandia, Turquía, Singapur, Costa Rica, Polonia, EUA, otros.
Banco Sabadell	España, Reino Unido, México, otras geografías.
Banco Santander	España, Brasil, Chile, Polonia, Argentina, México, Portugal, Reino Unido, EE.UU., SCF - países no euro, otras unidades de negocio.
Bankinter	España, Luxemburgo, Portugal, Irlanda.
BBVA	España, México, Turquía, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Cuba, Perú, Uruguay, Venezuela, Alemania, Bélgica, China, Corea del Sur, EUA, EE.UU., Francia, Hong Kong, India, Indonesia, Italia, Japón, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza, Taiwán.
Caixabank	España, Portugal, Argelia, Egipto, Marruecos, Sudáfrica, Canadá, EE.UU., Brasil, Chile, Colombia, Perú, China, EUA, India, Singapur, Alemania, Francia, Gran Bretaña, Italia, Bélgica, Luxemburgo, Polonia, Suiza, Turquía, Australia.
Cellnex	España, Italia, Francia, Suiza, Países Bajos, Reino Unido, Irlanda, Portugal, Austria, Dinamarca, Suecia, Polonia.
Colonial	España y Francia.
Enagás	España, Kuwait, Perú, Bélgica, Grecia, México, Francia, Suiza, Chile.
Endesa	España y Portugal.
Ferrovial	España, EE.UU., Canadá, Reino Unido, Polonia, Chile, Alemania, Colombia, Portugal, Turquía, Australia, Puerto Rico, Francia, Eslovaquia, Perú, Túnez, Brasil, Arabia Saudí, Omán, Países Bajos, Italia, Lituania, Irlanda.
Fluidra	Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Bosnia Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Croacia, Dinamarca, Egipto, EUA, Eslovenia, España, EE.UU., Francia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Italia, Kazajistán, Malasia, Marruecos, México, Montenegro, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Rusia, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Turquía, Vietnam.
Grifols	España, EE.UU. y resto del mundo.
IAG	Reino Unido, España, Irlanda y otros.
Iberdrola	España, Reino Unido, EE.UU., Brasil, México, Iberdrola Energía Internacional.
Inditex	España, Europa sin España, América, Asia y resto del mundo.
Indra	España, Alemania, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Italia, Letonia, Moldavia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, EE.UU., Guatemala, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay, Arabia Saudita, Argelia, Australia, Bahrein, China, Corea del Sur, EUA, Filipinas, India, Indonesia, Kazajistán, Kenia, Malasia, Marruecos, Omán, Tailandia, Turquía, Mozambique, Vietnam.
Logista	España, Francia, Portugal, Italia, Polonia, Países Bajos.
Mapfre	España y "otros países".
Meliá Hotels	España, Cuba, EMEA, Asia y América.
Merlín Properties	España y Portugal.
Naturgy	Argentina, Australia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, EE.UU., Francia, Irlanda, Israel, Italia, Luxemburgo, Marruecos, México, Países Bajos, Panamá, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Singapur, Uganda.
Red Eléctrica	Alemania, Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Reino Unido, Grecia, Luxemburgo, México, Países Bajos, Perú, Senegal, Sudáfrica, Alemania, Argentina.
Repsol	Alemania, Argelia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, EE.UU., España, Francia, Guyana, Indonesia, Italia, Libia, Luxemburgo, Marruecos, México, Noruega, Países Bajos, Perú, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza, Trinidad y Tobago, Venezuela y Vietnam.
Rovi	España, Reino Unido, Alemania, Italia, Francia, Polonia, Portugal, Chile, Rumanía, Venezuela, Turquía, Argentina, Marruecos y Colombia.
Sacyr	España, Angola, Arabia Saudí, Argelia, Australia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, EE.UU., Gibraltar, Irlanda, Israel, Italia, México, Mozambique, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Reino Unido, Suecia, Uruguay.
Solaria	España, Italia, Portugal y Alemania.
Telefónica	España, Brasil, Alemania, Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Venezuela, resto.
Unicaja	No ofrece datos desglosados por país ni empresa.

Fuente: Elaboración propia, a partir de las memorias de responsabilidad de las empresas. 2023.

2.8. Plantilla cubierta por negociación colectiva

El conjunto de empresas del IBEX 35 informa de algún modo de la tasa de cobertura de sus plantillas. A la hora de aportar los datos la mayor parte de las empresas informa de tasa de cobertura en porcentaje, aunque algunas empresas aportan además el número de trabajadores cubiertos (Acerinox, Banco Santander, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG o Iberdrola). Tomando en consideración el alcance, esta información en ocasiones se refiere de modo genérico al conjunto de la plantilla (Caixabank, Logista), estando en otras ocasiones ofrecida de un modo detallado, desagregado las tasas de cobertura por países en la mayor parte de las empresas o bien desagregando por empresas (Acerinox, Banco Santander³, Iberdrola o Unicaja). En otras ocasiones, se indica que existe negociación colectiva en diferentes países, pero no se aporta un dato desagregado de la cobertura de esta negociación colectiva para cada uno de los países a los que se hace referencia, como por ejemplo Grifols.

Cabe destacar la gran heterogeneidad con la que estas empresas aportan esta información, debido a la normativa legal o prácticas de los diferentes países. Algunas de ellas como Acciona y Acciona Energía, mencionan que se firman acuerdos en todas las obras y proyectos “exceptuando aquellos países donde la afiliación o la representación sindical no es una práctica normalizada o se considera ilegal”. Otras empresas, en ocasiones no señalan el dato de trabajadores realmente cubiertos por la negociación colectiva sino aquellos que tienen una *posibilidad* de afiliación, tal es el caso de Aena en Reino Unido.

En caso de no existir negociación colectiva en alguna zona geográfica, algunas empresas, como Mapfre, mencionan que no cuentan con convenio colectivo aplicable en varios países por no darse las condiciones legales, sociales o de tipo de negocio o sector que permitan su implantación. Situación similar destaca BBVA referida a Turquía, Chile y Bolivia, donde no hay representación sindical, estableciendo de modo contractual las condiciones laborales. En el caso de Merlín Properties, se indica que se aplican a las plantillas en Portugal las condiciones laborales de España, siempre y cuando éstas sean más ventajosas que la legislación portuguesa.

Otras empresas, en cambio, optan por restringir el alcance de los datos ofrecidos, como indica Sacyr, exponiendo que se contabilizan únicamente los países que disponen de convenios colectivos que se registran en el sistema interno de información de la empresa. Por su parte, Solaria, opta por incluir la tasa de cobertura en España, indicando que “en el resto de las ubicaciones se aplica la legislación laboral vigente y los convenios laborales colectivos o instrumentos análogos de cada país”.

³ Además de la diferenciación en algunos países, se incluye la tasa de cobertura de la empresa *Santander Consumer Finance*.

Atendiendo a los datos relativos a la tasa de cobertura global en el conjunto de las empresas, se puede afirmar que un 76,2% de las plantillas de estas empresas están cubiertas por negociación colectiva en el mundo. Entre las empresas con una menor tasa de cobertura global de la negociación colectiva sobresale Grifols (18,7%), seguida de Amadeus (43%) o Fluidra (48%), con tasas de cobertura inferiores al 50% en el mundo. En el lado opuesto, cinco empresas manifiestan que la tasa de cobertura de la negociación colectiva alcanza al 100% de sus plantillas: Acciona, Acciona Energía, Bankinter, Caixabank y Unicaja.

En el año 2022 se produce una disminución de la tasa global de la tasa de cobertura respecto al año anterior (2,1 puntos), motivada por algunas reducciones relevantes en la tasa de cobertura y por la incorporación de una empresa que no aportaba datos en el año anterior.

Hay 17 empresas cuya cobertura global de la negociación colectiva se reduce en el último año. Aunque en general son reducciones leves, que en algunos casos no llegan ni a un punto porcentual, destacan los casos de Rovi (-43 puntos porcentuales), Ferrovial (-8,9 puntos) y Telefónica (-6 puntos). Por otro lado, hay 5 empresas donde aumenta la cobertura, destacando Repsol (3,7 puntos) y Mapfre (2,4).

En el caso de Rovi, se produce una reducción importante (-43 puntos porcentuales), debido a que en el año 2021 se incluía un 100% de tasa de cobertura global, debido a que en la memoria de 2021 se menciona que los empleados de las filiales en Europa también se rigen por el convenio colectivo correspondiente⁴.

La cobertura media de las plantillas en España es elevada, alcanzando el 93,6%, la misma cifra del año anterior.

Hay 17 empresas que afirman que sus plantillas en España están cubiertas al 100% (Acciona, Acciona Energía, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Caixabank, Fluidra, Inditex, Indra, Mapfre, Merlín Properties, Repsol, Rovi, Solaria y Unicaja). Por debajo del 80% se encuentran Enagás (50,8%), Telefónica (54,3%) y Naturgy (62,8%).

Seis empresas aumentan ligeramente su cobertura en España, destacando Enagás (2,4 puntos porcentuales) y Colonial (1 punto porcentual), el resto tienen incrementos inferiores. Solo cuatro empresas disminuyen su cobertura en España (Endesa, IAG, Iberdrola y Telefónica), entre las que sobresale esta última (-6,2 puntos porcentuales).

⁴ Es de destacar que la totalidad de los empleados de ROVI en España trabaja con condiciones laborales reguladas por el Convenio Colectivo de la Industria Química. En 2021 Los empleados de las filiales en el resto de Europa también se rigen por el convenio colectivo correspondiente, salvo en aquellos casos en que la legislación local establece que les es de aplicación la ley laboral general, por el reducido número de empleados de la filial.

Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2021 y 2022) (en porcentaje)

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC			% Plantilla cubierta por NC en España		
	2022	2021	Variación	2022	2021	Variación
Acciona	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
Acciona Energía	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
Acerinox*	61,89	63,16	-1,3	100,00	100,00	0,0
ACS	78,90	78,90	0,0	99,40	99,40	0,0
Aena	-	-	-	99,87	99,85	0,0
Amadeus	43,00	46,00	-3,0	100,00	100,00	0,0
Arcelor Mittal España	-	-	-	80,00	80,00	0,0
Banco Sabadell	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Banco Santander	70,89	70,70	0,2	99,93	99,92	0,0
Bankinter	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
BBVA	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Caixabank	100,00	100,00	0,0	-	-	-
Cellnex	60,00	62,00	-2,0	99,00	99,00	0,0
Colonial	99,00	99,00	0,0	99,00	98,00	1,0
Enagás			0,0	50,80	48,40	2,4
Endesa	88,70	89,20	-0,5	88,90	89,30	-0,4
Ferrovial	59,20	68,10	-8,9	99,80	99,30	0,5
Fluidra	48,00	47,00	1,0	100,00	100,00	0,0
Grifols	18,70	19,00	-0,3	-	-	-
IAG	89,00	91,00	-2,0	95,00	96,00	-1,0
Iberdrola	77,60	78,50	-0,9	87,40	88,20	-0,8
Inditex	61,00	60,00	1,0	100,00	-	-
Indra	75,00	77,00	-2,0	100,00	100,00	0,0
Logista	98,32	99,00	-0,7	-	-	-
Mapfre	59,38	57,00	2,4	100,00	100,00	0,0
Meliá Hotels	94,90	96,40	-1,5	-	-	-
Merlín Properties	94,00	96,00	-2,0	100,00	100,00	0,0
Naturgy	69,00	70,00	-1,0	62,80	64,00	-1,2
Red Eléctrica	83,10	-	-	86,00	86,00	0,0
Repsol	79,66	76,00	3,7	100,00	100,00	0,0
Rovi**	57,00	100,00	-43,0	100,00	100,00	0,0
Sacyr	-	-	-	99,93	99,85	0,1
Solaria	-	-	-	100,00	100,00	0,0
Telefónica	66,30	69,30	-3,0	54,30	60,50	-6,2
Unicaja	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
IBEX 35 **	76,2	78,3	-2,1	93,6	93,6	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad, 2023.

**IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos.

*Acerinox: para dato de España se toma Acerinox Europa

** Rovi: Dato global 2021: Se ha optado por indicar una tasa de cobertura del 100% debido a que se señala que, "los empleados de las filiales en el resto de Europa también se rigen por el convenio colectivo correspondiente".

A partir de la información ofrecida por las empresas relativa a su presencia por países y la relativa a las tasas de cobertura de la negociación colectiva por país, se ha optado por agrupar las empresas del IBEX 35 en función de su desagregación de la información. Así, se ha agrupado a las empresas en cinco grupos: a) Aquellas que señalan la tasa de cobertura en todos los países que tienen presencia de plantillas. b) Aquellas que señalan la tasa de cobertura en la mayor parte de países en los que tienen presencia. c) Aquellas que señalan la tasa de cobertura de algunos países. En un nivel menor de desagregación se sitúan d) aquellas empresas que sólo señalan la tasa de cobertura de negociación colectiva en España o en España y además señalan la tasa de cobertura global y e) aquellas empresas que sólo señalan la tasa de cobertura global, por lo que no realizan ninguna diferenciación por países.

En el primer grupo hay un conjunto de 6 empresas (Aena, Colonial, Endesa, Indra, Mapfre y Naturgy) donde se desagrega la tasa de cobertura de la negociación colectiva de todos aquellos países en los que se señala que existe presencia por parte de las empresas. A continuación, hay un segundo grupo de 7 empresas donde se desagrega la tasa de cobertura de la mayor parte de los países en los que se señala presencia de plantillas, en este grupo destacan Acciona y Acciona Energía que desagrega una mayor parte de países, agrupando la categoría de “resto del mundo”, situación similar sucede en Amadeus o IAG, con la categoría “otros” o “resto de países”, mientras que en el caso de Banco Santander o Iberdrola se señalan la mayor parte de países y se desagrega por alguna categoría de empresa. En el tercer grupo hay otras nueve empresas que ofrecen un menor nivel de desagregación (ACS, BBVA, Cellnex, Ferroviaria, Fluidra, Red eléctrica, Repsol, Sacyr, Telefónica) ya que enumeran algunos países, pero no la mayoría de aquellos donde indican que tienen presencia de plantillas. En el cuarto grupo, es inferior el número de empresas (siete empresas) que sólo señalan únicamente la tasa de cobertura en España o la tasa de cobertura en España junto con la tasa de cobertura global. Y, en el quinto grupo, aquellas que únicamente ofrecen la tasa global de cobertura de negociación colectiva (Caixabank, Grifols, Logista, Meliá Hotels,) u ofrecen la tasa de negociación colectiva por empresa (Acerinox, Unicaja).



Tabla 12: Grado de desagregación de las tasas de cobertura de negociación colectiva país por país (2022)

EMPRESA	Sí	Sí en su mayor parte	Sí, algunos países	España sólo, o España y global	No
Acciona		X			
Acciona Energía		X			
Acerinox*					X
ACS			X		
Aena	X				
Arcelor Mittal España**				X	
Amadeus		X			
Banco Sabadell				X	
Banco Santander		X			
Bankinter		X			
BBVA			X		
Caixabank					X
Cellnex			X		
Colonial	X				
Enagás				X	
Endesa	X				
Ferrovial			X		
Fluidra			X		
Grifols					X
IAG		X			
Iberdrola		X			
Inditex***				X	
Indra	X				
Logista					X
Mapfre	X				
Meliá Hotels					X
Merlín Properties				X	
Naturgy	X				
Red Eléctrica			X		
Repsol			X		
Rovi				X	
Sacyr			X		
Solaria				X	
Telefónica			X		
Unicaja*					X
IBEX 35	6	7	9	7	6

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad, 2023.

*Acerinox y Unicaja: Aporta dato por empresas.

** Arcelor Mittal España: Aporta datos únicamente de España por tratarse de la filial española del grupo Arcelor Mittal.

***Inditex: Aporta dato de España y Europa.

2.9. Clasificación de países según respeto a los derechos laborales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) elabora anualmente un Índice global de los derechos laborales, donde se realiza clasificación de los países en función del grado de vulneración de los derechos laborales. En la edición de 2023 de este índice se realiza un análisis de 149 países en función de 97 indicadores en materias relativas a referencia a las libertades civiles, el derecho a establecer o afiliarse a sindicatos, las actividades sindicales, el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga, analizando las violaciones a estos derechos tanto en la ley como en la práctica. Estos derechos están amparados en instituciones internacionales como los convenios de la OIT, las normas sobre derechos fundamentales del trabajo, así como en la jurisprudencia de los diferentes Estados.

En función de la valoración que obtengan los países en esos 97 indicadores, éstos son clasificados en función del grado de respeto y vulneración de los derechos laborales. Esta clasificación se agrupa en seis categorías de países, siendo el nivel 1 en el que existe un menor nivel de vulneración y el nivel 5+ donde existe una mayor vulneración de los derechos laborales. De este modo, en los países el nivel 1 se detectan violaciones esporádicas de los derechos laborales; en los países de nivel 2 se informa de violaciones repetidas de estos derechos; en los países de nivel 3, de violaciones regulares de los derechos laborales y en el nivel 4 de violaciones sistemáticas de estos derechos. En los niveles 5 y 5+ se incluyen los países donde los derechos laborales no están garantizados como norma general o debido a la ruptura del Estado de derecho en el caso del nivel 5+.

En esta edición del informe se ha identificado a aquellas empresas que informan de la presencia de sus plantillas en aquellos países que se sitúan en las categorías con menos garantías de los derechos laborales, tomando como referencia las categorías 4 y 5 de índice de clasificación de la CSI.

A partir de las tasas de cobertura de la negociación colectiva por países reflejadas por las empresas en sus memorias, se puede señalar que 21 empresas del IBEX 35 reflejan tasas de cobertura en países con riesgos elevados de vulneración de los derechos laborales según el ranking elaborado por la CSI (categorías 4 y 5). Resulta relevante que, en ocasiones, como Indra, se aportan cifras que hacen referencia al mínimo (0%) o al máximo (100%) de las coberturas posibles. De igual modo, en dos empresas (Banco Sabadell, Grifols) se informa de la existencia de negociación colectiva en estos países, pero no se aporta dato concreto de tasa de cobertura. Asimismo, algunas empresas optan por agrupar tasas de cobertura de países con mayor y menor vulneración de derechos laborales, tal es el caso de Red Eléctrica o Sacyr.

Tabla 13: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI (2022) (en porcentaje).

EMPRESA	Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI, 2023.
Acciona	Brasil (100%), EE.UU. (100%), Qatar (0%), Ecuador (100%), EAU (0%), Perú (100%)
Acciona Energía	Brasil (100%), EE.UU. (100%), Perú (99%)
Acerinox	Acerinox Europa, Acerinox S.A., Bahru, Centros de Servicio, Columbus, Inoxfil, North American Stainless, Rodán, VDM.
ACS	EE.UU. y Canadá (22,3%)
Aena	Reino Unido (100%), Brasil (98,56%).
Amadeus	EE.UU. (0%), India (0%), Reino Unido (0%), Filipinas (0%), Tailandia (0%), Turquía (0%), Colombia (0%), EUA (0%).
B. Sabadell	Reino Unido (no se indica tasa de cobertura)
Banco Santander	Brasil (97,05%), Reino Unido (100%), EE.UU. (0%)
BBVA	Perú (100% de los trabajadores sindicalizados), Venezuela (100%) y Colombia (100%).
Ferrovial	EE.UU. (0%), Reino Unido (4,6%), Polonia (79,9%)
Fluidra	Brasil (100%), Rumanía (100%), Vietnam (87%).
Grifols	Brasil (No se indica tasa de cobertura)
IAG	Reino Unido (91%)
Iberdrola	Reino Unido (60,5%), EE.UU. (46%), Brasil (100), México, Iberdrola Energía Internacional (40,5%)
Indra	Arabia Saudita (0%), Argelia (100%), Bahréin (0%), Brasil (98%), China (0%), Colombia (0%), Corea del Sur (0%), Ecuador (0%), El Salvador (0%), EUA (0%), España, EE.UU. (0%), Filipinas (0%), Guatemala (0%), India (0%), Indonesia (0%), Kazajstán (0%), Kenia (0%), Malasia (0%), Omán (0%), Perú (0%), Reino Unido (100%), Rumanía (100%), Tailandia (0%), Turquía (100%), Vietnam (0%).
Mapfre	Brasil (92%), Grecia (63%), Venezuela (100%).
Naturgy	Brasil (70,7%), Colombia (0%), EE.UU. (0%), Uganda (0%).
Red eléctrica	Brasil (91%). (Perú, Chile, Argentina, Colombia y Luxemburgo agrupados 66%)
Repsol	Brasil (87,96%), Indonesia (83,72%), Perú (13,85%).
Sacyr	Agrupar algunos países: Chile, Perú, México, Brasil, Uruguay y Portugal (agrupado 46%)
Telefónica 2022	Brasil (94,1%), Perú (30,1%).

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de las empresas y el índice de clasificación de los países según la vulneración de los derechos laborales elaborado la CSI. 2023.

2.10. Salud laboral

Los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes son dos indicadores de referencia para evaluar la salud laboral en las empresas. Conocer estos datos permite valorar la necesidad y urgencia de controlar algunos riesgos laborales que se pudieran detectar.

El índice de frecuencia de accidentes pone en relación el número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral tomando como base el número de horas trabajadas, mientras que el índice de gravedad relaciona el número de horas perdidas por accidente o enfermedad tomando como referencia el número de horas trabajadas.

Existe una amplia heterogeneidad de fórmulas que se usan para su cálculo. Ésta es una de las razones por las que el análisis comparado de los índices resultantes es complicado. A esta dificultad se añade las diferencias que cabe esperarse entre unas empresas y otras debido a las diferentes actividades que realizan. Si bien, las desagregaciones teniendo en cuenta el tipo de actividad que las personas empleadas realizan y las condiciones de trabajo que tienen, sí pueden arrojar información relevante de cara a la vigilancia de la salud en el trabajo.

A modo de ejemplo, a la hora de calcular el **índice de frecuencia**, algunas empresas toman como referencia el número de accidentes en jornada laboral (ACS), otras toman aquellos accidentes con pérdida de trabajo (Acciona) y otras, el número de accidentes con baja (Acerinox, Aena o Colonial). Algunas empresas calculan el índice sobre 200.000 horas trabajadas (Acciona, Colonial, Fluidra, IAG, Naturgy o Telefónica), otras sobre 1.000.000 de horas trabajadas (Acerinox, ACS, Red Eléctrica o Meliá). Otras, sin embargo, no indican sobre qué base calculan el índice de frecuencia.

El **índice de gravedad**, tampoco se calcula de forma homogénea, algunas empresas lo calculan tomando en consideración las jornadas no trabajadas por accidente de trabajo ponderadas por un millón de horas trabajadas (Aena, Red Eléctrica, Rovi o Merlín) o por 200.000 horas trabajadas (como Acciona, Naturgy o Telefónica) o 1.000 horas trabajadas (Cellnex).

Son varias las empresas que ofrecen los datos también desagregados por género (Meliá Hotels, Red Eléctrica, Fluidra, Grifols, Cellnex, Rovi, Telefónica o Caixabank) o por países (Telefónica).

Algunas empresas no dan los datos de alguno de los índices (Acerinox), o no dan datos agregados (Acciona⁵, Bankinter, Indra, Grifols, Mapfre o Inditex). Algunas empresas afirman no haber tenido accidentes (Solaria) o no ofrecen la fórmula de cálculo de algún índice (Merlín Properties).

⁵ Acciona aporta los índices de gravedad y frecuencia conjunto para empleados propios y de empresas contratistas, que son los incluidos en el informe. El dato referido al personal propio aparece desglosado por área de actividad o por sexo, pero no se ofrece el dato agregado.



En suma, ante la gran disparidad en las fórmulas elegidas para presentar los índices de frecuencia y gravedad es muy complicado realizar un análisis comparado. Caminar hacia la homogeneidad de fórmulas de cálculo y parámetros comunes a la hora de presentar los datos es clave para mejorar la comparación entre las distintas empresas del IBEX 35.

Teniendo en cuenta las limitaciones, tomando los datos de las empresas que ofrecen datos agregados, el índice promedio de frecuencia de accidentes es de 3,65 en 2022, lo que implica una ligera caída.

Con un mayor índice de frecuencia de accidentes sobresalen Meliá Hotels (26,76 accidentes por cada millón de horas trabajadas), ACS (15,10 accidentes por cada millón de horas trabajadas) o Sacyr (16 accidentes por cada millón de horas trabajadas). Por el contrario, entre las empresas con un menor índice resaltan Solaria o Colonial, que indican valores de cero, seguidas de Naturgy (0,12 accidentes por cada 200 mil horas trabajadas) y Acciona Energía (0,20 accidentes por cada 200 mil horas trabajadas). Tomando en consideración aquellas empresas que diferencian este indicador por género, sobresale Grifols que muestra un índice diferenciado de 11,3 accidentes por cada millón de horas trabajadas para hombres y de 8,8 accidentes para mujeres. En el lado opuesto se sitúa Bankinter con un valor de 0,34 accidentes para mujeres y 0 para hombres en España⁶.

⁶ Bankinter ofrece datos diferenciados por género para España, Portugal e Irlanda, sin indicar la base de cálculo.

Tabla 14: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2021 y 2022).

EMPRESA	Índice de frecuencia				Índice de gravedad			
	2022	2021	Variación	%	2022	2021	Variación	%
Acciona**	1,89	2,10	-0,21	-10,00%	56,74	61,00	-4,26	-6,98%
Acciona Energía	0,20	0,30	-0,10	-33,33%	2,02	4,80	-2,78	-57,92%
Acerinox	4,14	5,88	-1,74	-29,59%	6,56	6,17	0,39	6,32%
ACS	15,10	13,64	1,46	10,70%	0,46	0,38	0,08	21,05%
Aena*	5,30	3,26	2,04	62,58%	0,17	0,07	0,10	142,86%
Amadeus hombres	0,31	1,03	-0,72	-69,90%	0,07	0,55	-0,48	-87,27%
Amadeus mujeres	1,56	0,83	0,73	87,95%	0,26	0,16	0,10	62,50%
Arcelor Mittal España	0,81	0,88	-0,07	-7,95%	0,17	0,11	0,06	54,55%
Banco Sabadell*	3,36	3,35	0,01	0,30%	0,08	0,08	0,00	0,00%
Banco Santander	1,00	1,00	0,00	0,00%	0,06	0,06	0,00	0,00%
Bankinter* hombres	0,00	0,58	-0,58	-100,00%	0,00	0,03	-0,03	-100,00%
Bankinter* mujeres	0,34	0,47	-0,13	-27,25%	0,00	0,02	-0,02	-90,00%
BBVA	1,40	0,90	0,50	55,56%	2,60	2,90	-0,30	-10,34%
Caixabank	1,57	0,90	0,67	74,44%	0,11	0,10	0,01	10,00%
Cellnex	0,58	1,01	-0,43	-42,57%	0,10	0,00	0,10	-
Colonial	0,00	4,79	-4,79	-100,00%	0,00	0,04	-0,04	-100,00%
Enagás	2,02	2,53	-0,51	-20,16%	0,05	0,07	-0,02	-28,57%
Endesa	0,33	0,57	-0,24	-42,11%	0,06	0,05	0,01	20,00%
Ferrovial	3,20	8,80	-5,60	-63,64%	0,10	0,28	-0,18	-64,29%
Fluidra	0,58	0,65	-0,07	-10,77%	0,03	0,07	-0,04	-57,14%
Grifols hb*	11,30	9,60	1,70	17,71%	0,31	0,21	0,10	47,62%
Grifols mj*	8,80	12,00	-3,20	-26,67%	0,29	0,35	-0,06	-17,14%
IAG ****	3,01	2,30	0,71	30,87%	23,98	30,47	-6,49	-21,30%
Iberdrola	1,20	1,06	0,14	13,21%	0,06	0,06	0,00	0,00%
Indra* hb	1,37	1,50	-0,13	-8,67%	0,02	0,02	0,00	0,00%
Indra* mj	0,28	0,25	0,03	12,00%	0,00	0,00	0,00	-
Logista	9,40	11,22	-1,82	-16,22%	0,29	0,20	0,09	45,00%
Mapfre hb	4,08	4,27	-0,19	-4,45%	0,11	0,16	-0,05	-31,25%
Mapfre mj	3,25	2,87	0,38	13,24%	0,13	0,09	0,04	44,44%
Meliá Hotels***	26,76	21,31	5,45	25,57%	0,51	0,40	0,11	27,50%
Merlín Properties	0,01	0,05	-0,04	-80,00%	0,03	0,29	-0,26	-89,66%
Naturgy	0,12	0,10	0,02	20,00%	5,66	2,61	3,05	116,86%
Red Eléctrica	1,30	1,98	-0,68	-34,34%	0,06	1,33	-1,27	-95,49%
Repsol*	1,59	0,89	0,70	78,65%	0,03	0,03	0,01	36,00%
Rovi	7,03	7,01	0,02	0,24%	0,18	0,27	-0,10	-35,53%
Sacyr	16,00	21,80	-5,80	-26,61%	0,45	0,41	0,04	9,76%
Solaria	0,00	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,00	-
Telefónica*	0,60	0,21	0,39	185,71%	13,79	32,12	-18,33	-57,07%
Unicaja	2,54	1,59	0,95	59,75%	0,08	0,08	0,00	0,00%
IBEX 35	3,65	3,94	-0,29	-7,3%	2,96	3,74	-0,78	-20,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad, 2022.

* IBEX 35: Promedio de las empresas que aportan datos

* Aena, Banco Sabadell, Bankinter, Grifols, Indra y Telefónica: Dato para España.

** Acciona, aporta dato agregado de empleados propios y contratistas

*** Meliá Hotels solo accidentes laborales, excluyendo enfermedades profesionales

**** IAG: los datos de gravedad no son comparables porque relaciona los días de trabajo perdidos con el número de accidentes con baja.

Teniendo igualmente en cuenta las cautelas precisas al valorar la comparabilidad, a partir de los datos encontrados para 34 empresas (la desagregación en Inditex no permite obtener datos comparables), se puede señalar que el índice promedio de gravedad para las empresas del IBEX 35 es de 2,96 jornadas perdidas por accidentes de trabajo en función de las horas trabajadas, en el año 2022, tras reducirse 0,8 puntos el índice con respecto al año anterior.

Con un mayor índice de gravedad de accidentes sobresale Acciona (56,74 jornadas perdidas por accidentes de trabajo cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG⁷ (23,98 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas) y Telefónica (13,79 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas, dato para España). En el lado opuesto se encuentran Solaria, Colonial y Bankinter (con 0 jornadas perdidas), seguida de Indra, Fluidra o Merlin Properties, todas ellas con valores inferiores a 0,05 jornadas perdidas por accidentes.

⁷ IAG no indica si las jornadas perdidas están calculadas sobre 200 mil horas o 1 millón de horas trabajadas.

3. Medio Ambiente

La huella del carbono de las empresas del IBEX 35 vuelve a constituir el indicador en torno al cual se valora comparativamente el impacto en el medio ambiente de sus actividades. La ley 11/2018 que obliga a las empresas a aportar información sobre cuestiones medioambientales en diferentes ámbitos como son la contaminación, la economía circular y prevención y gestión de residuos, el uso sostenible de los recursos, el cambio climático o la protección de la biodiversidad.

Las emisiones de efecto invernadero se clasifican en niveles. El ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico diferencia tres tipos de alcance: alcances 1, 2 y 3. Las emisiones 1 son las consideradas "directas", las que provoca una empresa por el funcionamiento de las cosas que posee o controla como la maquinaria puesta en marcha, la conducción de los vehículos o la climatización de edificios. Las emisiones de alcance 2 son las "indirectas", las generadas por la electricidad que adquiere y consume la empresa. Las emisiones de alcance 3 son otras emisiones indirectas, fruto de la extracción y producción de materiales que adquiere la organización, de los viajes de trabajo a través de medios externos a la empresa o del transporte de materias primas, combustibles u otros productos realizados por terceras empresas o derivadas de la utilización de productos y servicios ofrecidos por terceras empresas.

Para el análisis de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35 se analizan tanto las emisiones directas (alcance 1) como las indirectas (alcance 2 y alcance 3). Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la información que proporcionan las empresas es heterogénea: se analizan diferentes alcances y diversas emisiones dentro de cada uno de los alcances. De modo agregado, de cara a un análisis comparado entre las empresas, el indicador que se utiliza en este apartado incluye: los alcances de tipo 1, los alcances de tipo 2 según mercado⁸, siendo incluidos los alcances de tipo 2 según localización⁹ en aquellos casos que solo estuviesen estos disponibles, y los alcances de tipo 3 en aquellas empresas que los han analizado¹⁰.

Teniendo en cuenta estas limitaciones se puede señalar que la huella de carbono agregada considerando los tres alcances para las empresas del IBEX 35 ha alcanzado un valor de 490,3 millones de toneladas de CO₂ equivalentes en el año 2022. Esto implica una reducción en 5,3 millones desde el año anterior (495,7 millones de toneladas de CO₂ equivalentes).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ "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).

No se pueden obviar las enormes diferencias según sectores y tipos de empresa, dado que las actividades que desarrollan o la intensidad de su dispersión geográfica condicionan mucho las emisiones. Así, las empresas energéticas y con gran presencia internacional son las que mayor huella de carbono presentan: Repsol (183,3 millones de toneladas de CO₂), Naturgy (124,8 millones de toneladas de CO₂), Iberdrola (55,8 millones de toneladas de CO₂), Endesa (36,2 millones de toneladas de CO₂). Entre ellas concentran el 81,5% de las emisiones del total de emisiones de las empresas del IBEX 35, un total de 400,1 millones de toneladas de CO₂. Le siguen IAG, que con el transporte aéreo emitió 26,7 millones de toneladas de CO₂, e Inditex, con su dispersión territorial global, emitió 17,2 millones de toneladas.

Muy lejos de este volumen de emisiones se encuentra Solaria, la empresa con menor huella de carbono (371 toneladas de CO₂). Se trata de una empresa ubicada principalmente en España y con una actividad central ligada a las energías renovables. Le siguen 3 bancos: Banco Sabadell (8 mil toneladas de CO₂), Unicaja (14,4 mil toneladas) y Bankinter (15,7 mil toneladas).

Atendiendo a las variaciones interanuales los mayores ascensos se registran en IAG (12,4 millones de toneladas de incremento) Repsol (6,4 millones de toneladas incremento) o Acerinox (3,7 millones de toneladas de incremento). Por el contrario, Naturgy lo ha reducido 24,6 millones de toneladas, Iberdrola, 3,7 millones de toneladas y Fluidra cerca de 2 millones de toneladas de CO₂ menos.

Este año se ha vuelto a incluir en el Anexo (Anexo 3) las tablas con las emisiones de las empresas diferenciadas según el tipo de alcance (alcance 1, alcance 2 mercado, alcance 2 ubicación y alcance 3). Se puede observar que el agregado de emisiones directas de las empresas es de 84,9 millones de toneladas de CO₂ equivalentes (75,1 millones de toneladas en 2021). Sumando a las emisiones directas (alcance de tipo 1) aquellas indirectas de alcance tipo 2 según mercado, las emisiones agregadas de las empresas del IBEX 35 son de 91,6 millones de toneladas de CO₂ equivalentes (82,9 millones de toneladas en 2021).

Al analizar las emisiones directas, se hace evidente la gran heterogeneidad de las emisiones directas según el tipo de sector en el que se ubica la empresa, su tamaño y su dispersión geográfica. Así, las empresas con mayores emisiones directas son IAG (21,2 millones de toneladas de CO₂ equivalentes), Repsol (15,7 millones de toneladas de CO₂), Naturgy (14,7 millones de toneladas de CO₂), Endesa (13,7 millones de toneladas) e Iberdrola (11,9), todas ellas con cifras superiores a los 10 millones de toneladas de CO₂ equivalentes en emisiones directas. En el lado opuesto se encuentra Solaria (296 toneladas de CO₂) seguida de Unicaja (mil toneladas de CO₂), Amadeus (1,3 mil toneladas de CO₂) y Indra (1,7 mil toneladas de CO₂) y Bankinter (1,75 mil toneladas de CO₂), todas ellas con valores inferiores a 2 mil toneladas de CO₂ (Ver Anexo 3).

Considerando sus emisiones de tipo 1 y tipo 2 según mercado, la distribución de las empresas es similar a la anterior: IAG, Repsol, Iberdrola, Naturgy, Endesa e Iberdrola se sitúan en un umbral de emisiones que varía entre los 13,8 millones de toneladas de Iberdrola y 21,2 millones de toneladas de CO₂ de IAG. Al final de la tabla, vuelve a sobresalir Solaria (300 toneladas de CO₂) seguida de Unicaja y Bankinter, ambas con cifras inferiores a 2 mil toneladas de CO₂ Equivalentes (Ver Anexo 3).

Tabla 15: Huella de carbono (Toneladas de CO₂ equivalentes) (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	2.932.061	2.605.075	326.986	12,6%
Acciona Energía	742.593	410.890	331.703	80,7%
Acerinox*	6.847.118	3.153.663	3.693.455	117,1%
ACS	4.703.532	3.996.573	706.959	17,7%
Aena	3.331.546	2.294.323	1.037.223	45,2%
Amadeus	17.954	14.094	3.860	27,4%
Arcelor Mittal España*	5.077.486	5.517.136	-439.650	-8,0%
Banco Sabadell	8.104	7.266	838	11,5%
Banco Santander	134.419	118.517	15.902	13,4%
Bankinter	15.788	15.046	742	4,9%
BBVA	89.992	97.444	-7.452	-7,6%
Caixabank	24.782	28.186	-3.404	-12,1%
Cellnex	558.011	931.409	-373.398	-40,1%
Colonial	94.655	113.722	-19.067	-16,8%
Enagás	1.447.725	1.088.782	358.943	33,0%
Endesa	36.152.208	34.841.306	1.310.902	3,8%
Ferrovial	4.409.679	4.201.955	207.724	4,9%
Fluidra	7.244.602	9.236.431	-1.991.829	-21,6%
Grifols	1.618.239	1.597.811	20.428	1,3%
IAG	26.647.700	14.242.692	12.405.008	87,1%
Iberdrola	55.820.476	59.530.759	-3.710.283	-6,2%
Inditex	17.234.717	17.160.146	74.571	0,4%
Indra	381.019	339.239	41.780	12,3%
Logista	232.575	240.192	-7.617	-3,2%
Mapfre	61.727	50.456	11.271	22,3%
Meliá Hotels**	402.705	237.237	165.468	69,7%
Merlín Properties	136.403	115.096	21.307	18,5%
Naturgy	124.821.041	149.415.266	-24.594.225	-16,5%
Red Eléctrica	1.213.577	1.168.576	45.001	3,9%
Repsol	183.300.000	176.900.000	6.400.000	3,6%
Rovi*	17.661	6.231	11.430	183,4%
Sacyr	2.327.149	3.389.933	-1.062.784	-31,4%
Solaria	371	343	28	8,2%
Telefónica	2.283.397	2.608.896	-325.499	-12,5%
Unicaja*	14.428	3.776	10.652	282,1%
IBEX 35	490.345.441	495.678.467	-5.333.026	-1,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad, 2023.

* Acerinox (2021), Arcelor Mittal España, Rovi (2021), Unicaja (2021): Sólo consideran alcance 1 y 2.

** Meliá Hotels: Se consideran los alcances 2 de ubicación, en lugar de los de alcance 2 mercado.

4. Consejos de administración

Las empresas del IBEX 35 exponen la composición de sus consejos de administración en sus informes anuales de gobierno corporativo (IAGC)¹¹. En estos informes se suele detallar diversa información referida a estas personas relativa a su composición por género, formación, edad o experiencia profesional. Las empresas expresan esta información utilizando datos al cierre del año contable y enumerando los cambios más significativos ocurridos a lo largo del año. En la mayor parte de las empresas el año contable suele coincidir con el año natural, salvo Inditex, que tiene 31 de enero del año siguiente como cierre del año contable.

La ley 11/2018 promueve que las empresas publiquen información relativa a la aplicación de políticas de diversidad en el consejo de administración y en particular las medidas para incluir un número de mujeres en el consejo que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en ese ámbito. Igualmente, las empresas deben incluir los objetivos y procedimientos para alcanzar esa presencia equilibrada y, en caso de no conseguirse, las razones motivadas que justifiquen esta falta de aplicación de las políticas de igualdad de género.

4.1. Composición de los consejos por empresa

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por 426 personas en 2022, una cifra similar a la de año anterior, con un ascenso de una persona.

Atendiendo a las diferencias por género, el número de mujeres consejeras asciende a 160 consejeras, lo que implica que el 37,6% del total de las personas que integran los consejos de administración son mujeres. El ascenso respecto el año anterior es de 14 mujeres, lo que supone un 9,6% más de mujeres que el año anterior. El aumento de la proporción ha sido de 3,2 puntos porcentuales, desde el 34,4% en 2021

En función del tamaño de los consejos, se puede afirmar que el número es heterogéneo. En función de las recomendaciones de buen gobierno de la CNMV (CNMV, 2020) las empresas del IBEX 35 deberían tener un consejo con un tamaño comprendido entre 5 y 15 personas (Recomendación nº 13).

En el año 2022 todas las empresas siguen esta recomendación. Solaria con 6 personas y Rovi con 7 personas son las dos empresas que tienen consejos de administración de menor tamaño. Entre las empresas que se quedan en el máximo umbral recomendado (15 personas) se encuentran, ACS, Aena, Banco Sabadell, Banco Santander, Caixabank, Enagás, Repsol y Telefónica.

¹¹ Se excluye de este apartado a la empresa Arcelor Mittal España por no haberse encontrado su IAGC en la CNMV. Es por ello que el total de empresas analizadas es de 34.

El último año se ha producido una reducción del consejo de administración en 4 empresas (Acerinox, Amadeus, IAG y Mapfre); en otras cuatro ha aumentado el tamaño (Endesa, Repsol, Rovi e Indra) y manteniéndose invariable el tamaño en otras 26 las empresas.

La ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley 3/2007) promueve la composición paritaria de los órganos de dirección y por ello contempla que las empresas obligadas a presentar cuentas anuales informen de estas cuestiones considerando un equilibrio de entre el 40% al 60% entre ambos géneros en el consejo de administración. De igual modo, las recomendaciones de la CNMV plasmadas en su código de buen gobierno (2020) promueven una presencia de mujeres de al menos el 40% para el año del 2022.

La información que publican las empresas refleja una evolución positiva en el cumplimiento de estas recomendaciones respecto al año anterior, sin embargo, resulta insuficiente la mejoría, dado que, de modo agregado no se cumple esta recomendación y aún son numerosas las empresas que se encuentran lejos de ese objetivo. De este modo, en 2022 el agregado de empresas refleja un porcentaje del 37,6% de mujeres en los consejos de administración, siendo superior al porcentaje del año anterior (34,4%), aunque inferior al objetivo marcado tanto por la CNMV como por la ley de igualdad. En el año 2022 son 16 empresas las que no siguen estas recomendaciones, mientras que el año anterior este grupo estaba formado por 23 empresas.

La mayor parte de las empresas sí cumple dicho objetivo (18 empresas), siendo la presencia de mujeres superior a la de hombres en un consejo de administración (Cellnex) y en otra empresa alcanzando el equilibrio en el 50% (Red Eléctrica). Entre las empresas que no siguen la recomendación sobresale Fluidra con un 16,7% de mujeres (2 mujeres) en su consejo de administración, seguida de Sacyr (23,1%), Naturgy (25%), ACS (26,7%) o Indra (28,6%), todas ellas con porcentajes inferiores al 30%.

En el caso de Fluidra se expone en su informe anual de gobierno corporativo que la política de selección de candidatos a consejeros está dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración, favoreciendo la diversidad de conocimientos, experiencias y género en el seno del consejo. Igualmente se indica que la última incorporación al consejo en 2022 fue de una mujer y que el objetivo es continuar incrementando la presencia de las mujeres a medida que se produzcan nuevas vacantes.

En relación a la evolución interanual, se puede señalar que en dos empresas se produce un descenso en la presencia de mujeres en los consejos: en Indra (-13%) al reducirse en una persona el número de mujeres y en Repsol (-2,4%) al incrementarse el número de hombres en el consejo manteniéndose inalterado el número de mujeres. En 16 empresas no se producen variaciones en el número de mujeres y porcentajes en los consejos, mientras que en otras 16 se producen incrementos de entre una y dos mujeres. La variación más significativa se produce en Rovi (+26,2%) al incorporarse dos mujeres al consejo de administración en el último año.

Tabla 16: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2021 y 2022) (número de personas y porcentaje)

EMPRESA	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2022	2021	Variación	2022	2021	Variación	2022	2021	Variación
Acciona	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
Acciona Energía	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Acerinox	11	12	-1	4	4	0	36,4	33,3	3,0
ACS	15	15	0	4	3	1	26,7	20,0	6,7
Aena	15	15	0	6	4	2	40,0	26,7	13,3
Amadeus	11	12	-1	5	5	0	45,5	41,7	3,8
Banco Sabadell	15	15	0	5	4	1	33,3	26,7	6,7
Banco Santander	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Bankinter	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
BBVA	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
Caixabank	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Cellnex	11	11	0	6	5	1	54,5	45,5	9,1
Colonial	11	11	0	4	3	1	36,4	27,3	9,1
Enagás	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
Endesa	12	11	1	5	4	1	41,7	36,4	5,3
Ferrovial	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
Fluidra	12	12	0	2	2	0	16,7	16,7	0,0
Grifols	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
IAG	11	12	-1	5	5	0	45,5	41,7	3,8
Iberdrola	14	14	0	6	6	0	42,9	42,9	0,0
Inditex*	11	11	0	5	4	1	45,5	36,4	9,1
Indra	14	12	2	4	5	-1	28,6	41,7	-13,1
Logista	12	12	0	5	5	0	41,7	41,7	0,0
Mapfre	14	15	-1	6	5	1	42,9	33,3	9,5
Meliá Hotels	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
Merlín Properties	13	13	0	5	5	0	38,5	38,5	0,0
Naturgy	12	12	0	3	3	0	25,0	25,0	0,0
Red Eléctrica	12	12	0	6	6	0	50,0	50,0	0,0
Repsol	15	14	1	5	5	0	33,3	35,7	-2,4
Rovi	7	6	1	3	1	2	42,9	16,7	26,2
Sacyr	13	13	0	3	3	0	23,1	23,1	0,0
Solaria	6	6	0	2	1	1	33,3	16,7	16,7
Telefónica	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Unicaja	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
IBEX 35	426	425	1	160	146	14	37,6	34,4	3,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

*Inditex: Datos de 31 de enero de 2022 y 2023.

4.2. Evolución por tipo de consejero

Los consejos de administración tienen una composición diversa en función del tipo de consejero atendiendo a su función y vínculo jurídico. La ley de sociedades de capital (2010) distingue en primer lugar entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos en función de la existencia o no de funciones de dirección.

Además, dentro de los consejeros no ejecutivos, se puede diferenciar entre consejeros dominicales, independientes y externos. Dentro de la categoría de consejeros dominicales se encuentran aquellos que poseen una participación igual o superior a la que se considera legalmente como significativa o bien han sido designados por su condición de accionistas, o bien representen a estos accionistas, aunque su participación sea inferior a dicha cuantía; en cierto modo, estos consejeros representan a los accionistas mayoritarios. Los consejeros independientes pueden desempeñar sus funciones sin depender de sus relaciones con la organización, sus accionistas significativos o sus directivos; por lo que pueden desempeñar la representación de los accionistas minoritarios y la sociedad en general. Por último, ostentan la condición de consejeros externos, quienes presentan determinadas circunstancias que no hacen posible su pertenencia a las categorías anteriores.

La composición del consejo de administración debería ser equilibrada tomando como referencia esta tipología de consejeros. El código de buen gobierno de la CNMV (2020) promueve, como principio general, una mayoría de consejeros no ejecutivos, con una proporción adecuada entre dominicales e independientes, representando los consejeros independientes una proporción que corresponda a la mitad del consejo.

En 2022 hay un total de 426 personas que componen los consejos de administración, una persona más que en el año anterior. De este conjunto de personas, más de la mitad (237 personas, un 55,6%) se corresponde con la proporción de consejeros independientes. El segundo grupo más numeroso es el de los consejeros dominicales, 98 personas (23%), seguido del de consejeros ejecutivos, 59 personas (13,8%) y finalmente cierran la tipología los consejeros externos con 32 personas (7,5%). Respecto al año anterior se ha reducido ligeramente la proporción de consejeros independientes (-1,1).

En total hay 24 empresas donde los consejeros independientes suponen una proporción igual o superior al 50%. En el análisis por empresa, sobresale Amadeus con un 82% de consejeros independientes, seguida de IAG (72%), Cellnex (72%) o Iberdrola (71%), todas ellas con porcentajes superiores al 70%. Justo en el umbral del 50% se sitúan empresas como Grifols, Indra o Mapfre. Mientras que entre quienes reflejan un menor porcentaje de consejeros independientes sobresale Naturgy, con una proporción del 25%, seguida por Solaria (33%).

Tabla 17: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología (2021 y 2022) (número de personas)

EMPRESA	2022					2021					Var.	% Indep
	Ej	Do	In	Ex	2022	Ej	Do	In	Ex	2021		
Acciona	2	2	8	0	12	2	2	8	0	12	0	66,7
Acciona Energía	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	0	54,5
Acerinox	1	3	7	0	11	1	3	8	0	12	-1	63,6
ACS	4	3	6	2	15	3	3	5	4	15	0	40,0
Aena	2	6	7	0	15	2	7	6	0	15	0	46,7
Amadeus	1	0	9	1	11	1	0	10	1	12	-1	81,8
Banco Sabadell	2	1	10	2	15	2	1	10	2	15	0	66,7
Banco Santander	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	0	66,7
Bankinter	2	2	6	1	11	2	2	6	1	11	0	54,5
BBVA	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	0	66,7
Caixabank	2	3	9	1	15	2	3	9	1	15	0	60,0
Cellnex	1	2	8	0	11	1	2	8	0	11	0	72,7
Colonial	1	5	4	1	11	2	5	4	0	11	0	36,4
Enagás	1	2	10	2	15	2	2	11	0	15	0	66,7
Endesa	1	4	7	0	12	1	4	6	0	11	1	58,3
Ferrovial	2	1	8	1	12	2	1	8	1	12	0	66,7
Fluidra	2	5	5	0	12	2	5	5	0	12	0	41,7
Grifols	3	1	6	2	12	2	1	7	2	12	0	50,0
IAG	1	2	8	0	11	1	2	9	0	12	-1	72,7
Iberdrola	2	0	10	2	14	1	0	11	2	14	0	71,4
Inditex*	1	4	5	1	11	2	3	6	0	11	0	45,5
Indra	2	4	7	1	14	2	2	7	1	12	2	50,0
Logista	2	5	5	0	12	2	5	5	0	12	0	41,7
Mapfre	4	3	7	0	14	5	3	7	0	15	-1	50,0
Meliá Hotels	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	0	54,5
Merlín Properties	2	4	7	0	13	2	4	7	0	13	0	53,8
Naturgy	1	8	3	0	12	1	6	5	0	12	0	25,0
Red Eléctrica	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	0	58,3
Repsol	1	0	10	4	15	1	1	8	4	14	1	66,7
Rovi	3	1	3	0	7	3	0	3	0	6	1	42,9
Sacyr	1	5	6	1	13	1	5	6	1	13	0	46,2
Solaria	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6	0	33,3
Telefónica	2	2	9	2	15	2	2	9	2	15	0	60,0
Unicaja	2	7	6	0	15	2	7	6	0	15	0	40,0
IBEX 35	59	98	237	32	426	61	93	241	30	425	1	55,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

*Inditex: Datos de 31 de enero de 2022 y 2023.

Igualmente, las empresas del IBEX 35 publican la información referida a la tipología de consejeros desagregada por género. Tomando en consideración esta desagregación, se observa, tal y como se ha mencionado previamente, que las mujeres incrementan de modo agregado su participación en los consejos de administración, aumentando su participación en casi todas las categorías, salvo en consejeras ejecutivas, donde se reduce el número de mujeres con el cargo de consejera ejecutiva de cuatro a tres (una reducción del 25%).

Tomando en consideración el total de mujeres consejeras (160 mujeres en 2022), la mayor parte se concentra en la categoría de consejeras independientes (79,4%), seguida de la categoría de dominical (15,6%) y muy por detrás las categorías de consejeras externas (3%) y ejecutivas (1,9%)

Esta mayor concentración de las mujeres en las categorías de consejeras independientes hace que más de las personas que ostentan el cargo de consejeros independientes en el IBEX 35 sean mujeres (53%), siendo inferior al 40% la proporción de mujeres en el resto de categorías, siendo especialmente grande las diferencias en aquellas categorías con funciones de dirección (5% de los consejeros ejecutivos son mujeres).

Tabla 18: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2021 y 2022) (número de personas y porcentaje)

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo	Total
2022	Mujeres	3	25	127	5	160
	Total	59	98	237	32	426
	%	5,1	25,5	53,6	15,6	37,6
2021	Mujeres	4	21	118	3	146
	Total	61	93	241	30	425
	%	6,6	22,6	49,0	10,0	34,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

*Inditex: Datos de 31 de enero de 2022 y 2023.

5. Alta dirección

Las empresas del IBEX 35 publican en sus informes de gobierno corporativo la información relativa a sus equipos de alta dirección, diferenciando entre otras cuestiones el género de las personas que componen estos equipos. Se considera para este informe una definición de alta dirección que incluye a aquellas personas que dependen directamente del consejo de administración pero que no forman parte de éste.

En 2022 las empresas del IBEX 35 tuvieron en sus equipos de alta dirección a 420 personas. Un número que es inferior al del año anterior (434 personas). Del total de 420 personas, el 23% fueron mujeres las que ocuparon cargos de alta dirección en 2022, un porcentaje superior al del año anterior (21%).

Este incremento permite reducir ligeramente la brecha de género registrada de forma continuada en estos equipos de dirección. Cabe resaltar que, de media, la brecha de género existente es muy superior a otras esferas de decisión como el consejo de administración. De igual modo la proporción de mujeres en estas esferas es muy inferior a la existente en las plantillas de estas empresas (49,4%). Esto pone de manifiesto nuevamente la necesidad de generar recomendaciones para estos equipos de alta dirección similares a las ya existentes para los consejos de administración por parte de la CNMV.

Tabla 19: Resumen de equipos de alta dirección por género (2021 y 2022) (número de personas)

	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
2022	323	97	420	23,1
2021	341	93	434	21,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

*Inditex: Datos de 31 de enero de 2022 y 2023.

Los datos desagregados por empresa ofrecen una distribución heterogénea respecto al tamaño de estos equipos de alta dirección como a su composición por género. Respecto al tamaño sobresalen empresas como Acciona (46 personas), ACS (24 personas) o Inditex (22 personas) entre las empresas con los equipos de alta dirección más numerosos. En el lado opuesto, destaca un grupo de 15 empresas liderado por Telefónica (5 personas), Meliá Hotels o Colonial (6 personas) donde los equipos de alta dirección están formados por menos de 10 personas y lejos del promedio de 12 personas del conjunto de empresas del IBEX 35.

Respecto a las variaciones interanuales hay 9 empresas donde se reduce el tamaño del equipo de alta dirección. Entre las reducciones sobresalen los descensos en Grifols (-8 personas) y Enagás o ACS (-3 personas). En el lado de los aumentos de tamaño, éstos se producen en 8 empresas siendo la variación idéntica en todas ellas con un incremento de una persona en sus equipos.

La proporción de mujeres en los equipos de alta dirección es del 23% en el conjunto de empresas, sin embargo, la distribución en las empresas del IBEX 35 es bastante heterogénea. En una única empresa la proporción de mujeres en el consejo de alta dirección es superior a la de los hombres, Aena, con un 66% de mujeres. En otras dos empresas, Red Eléctrica y colonial se alcanza el 50%, siendo del 40% en Rovi. En el resto de empresas no se alcanza la paridad de género. Esta brecha de género se vuelve aún mayor en empresas como Acerinox o Naturgy, donde no existe ninguna mujer en el consejo de alta dirección.

Atendiendo a las variaciones interanuales, en 15 empresas no varía la proporción de mujeres en sus equipos de alta dirección, en 14 de ellas se incrementa esta proporción y en 5 de ellas disminuye. Entre los incrementos sobresale Solaria, donde no existía ninguna mujer en la alta dirección en 2021 y ha pasado a una proporción del 14%, al incorporar una mujer este equipo directivo. Entre las empresas donde desciende la proporción de mujeres destacan Repsol y Mapfre por haber existido una reducción de la participación de las mujeres en el equipo de alta dirección o Indra y Merlin Properties, donde no ha variado el número de mujeres, pero sí se ha incrementado el número de hombres del equipo de alta dirección.

Tabla 20: Equipos de alta dirección por género (2021 y 2022) (número de personas)

EMPRESA	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Acciona	34	12	46	26,1%	34	11	45	24,4%
Acciona Energía	14	5	19	26,3%	16	5	21	23,8%
Acerinox	9	0	9	0,0%	9	0	9	0,0%
ACS	21	3	24	12,5%	23	4	27	14,8%
Aena	3	6	9	66,7%	4	5	9	55,6%
Amadeus	7	1	8	12,5%	7	1	8	12,5%
Banco Sabadell	7	3	10	30,0%	7	2	9	22,2%
Banco Santander	11	3	14	21,4%	12	3	15	20,0%
Bankinter	5	3	8	37,5%	5	3	8	37,5%
BBVA	12	4	16	25,0%	12	4	16	25,0%
Caixabank	11	2	13	15,4%	11	2	13	15,4%
Cellnex	7	2	9	22,2%	7	1	8	12,5%
Colonial	3	3	6	50,0%	3	2	5	40,0%
Enagás	5	3	8	37,5%	8	3	11	27,3%
Endesa	14	2	16	12,5%	14	2	16	12,5%
Ferrovial	12	1	13	7,7%	12	1	13	7,7%
Fluidra	8	1	9	11,1%	8	1	9	11,1%
Grifols	12	3	15	20,0%	20	3	23	13,0%
IAG	8	3	11	27,3%	9	2	11	18,2%
Iberdrola	7	3	10	30,0%	8	3	11	27,3%
Inditex*	16	6	22	27,3%	17	6	23	26,1%
Indra	10	2	12	16,7%	9	2	11	18,2%
Logista	6	2	8	25,0%	6	2	8	25,0%
Mapfre	5	3	8	37,5%	5	4	9	44,4%
Meliá Hotels	5	1	6	16,7%	5	1	6	16,7%
Merlín Properties	8	1	9	11,1%	7	1	8	12,5%
Naturgy	9	0	9	0,0%	9	0	9	0,0%
Red Eléctrica	6	6	12	50,0%	6	6	12	50,0%
Repsol	9	2	11	18,2%	7	3	10	30,0%
Rovi	6	4	10	40,0%	6	4	10	40,0%
Sacyr	8	2	10	20,0%	10	2	12	16,7%
Solaria	6	1	7	14,3%	6	0	6	0,0%
Telefónica	4	1	5	20,0%	4	1	5	20,0%
Unicaja	15	3	18	16,7%	15	3	18	16,7%
IBEX 35	323	97	420	23,1%	341	93	434	21,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

*Inditex: Datos de 31 de enero de 2022 y 2023.

6. Retribución del consejo de administración y alta dirección

Cada año, las empresas del IBEX 35 publican los datos relacionados con la retribución del consejo de administración. Al presentarse con carácter individual, es posible diferenciar la retribución de los primeros ejecutivos¹² sobre la totalidad del consejo de administración. La publicación referida es comunicada a la CNMV, quedando reflejada en informes anuales disponibles en su página web. Al igual que en informes previos, no es posible encontrar datos relativos a la remuneración del consejo de la empresa Arcelor Mittal en la web de la CNMV, por lo que no han sido incluidos tampoco en el presente informe.

Para el cómputo de las retribuciones se ha tenido en cuenta la retribución en metálico, pero también otros pluses variables, asistencia, acciones o indemnizaciones por cese. Desde el tratamiento agregado del consejo, dado a partir de las retribuciones individuales, se opta por calcular la remuneración media por persona de cada consejo de administración a fin de realizar un ejercicio comparativo posterior con las retribuciones medias de la plantilla.

6.1. Retribuciones de los primeros ejecutivos

En líneas generales, la remuneración agregada de los primeros ejecutivos en empresas del IBEX 35 alcanza los 156,8 millones de euros para 2022, lo que implica una reducción del 2,8% respecto al año anterior, que ascendía a los 161,3 millones de euros. La remuneración media de los primeros ejecutivos sería de 4,6 millones de euros, aunque arrojan valores ciertamente heterogéneos dentro de este grupo de empresas.

Las remuneraciones medias que han recibido estas personas han representado un 49% del total de las remuneraciones del consejo de administración. Si bien, existe gran heterogeneidad en función de las empresas. Algunas empresas como Sacyr (81%), Inditex (70%) la remuneración de los primeros ejecutivos representa una proporción superior o igual al 70%. En el lado opuesto se sitúan otras como Grifols, (23%), Mapfre (25%), Red Eléctrica (27%) o Enagás (29%).

Entre las remuneraciones más altas de primeros ejecutivos para 2022 encontraríamos, por encima de los 10 millones de euros, a Inditex (27,2 millones), Iberdrola (13,1 millones) y Banco Santander (11,7 millones). En el extremo opuesto, por debajo de los 200 mil euros, encontraríamos a Aena y Solaria (181 mil y 150 mil, respectivamente).

En cuanto a incrementos, en 2022 la remuneración de primeros ejecutivos registra un crecimiento especialmente marcado en Fluidra (378,8%), Inditex (118,7%), Acerinox (109,8%) e IAG (108,2%), viendo aumentos muy discretos, por otro lado, en empresas como Aena, Red Eléctrica (Redeia) y Unicaja. Por otro lado, observamos decrecimientos muy pronunciados en empresas como Banco Sabadell (-89,9%), Mapfre (-68,7%) y Merlín Properties (-61,3%).

¹² Para la remuneración de los primeros ejecutivos se ha tomado como referencia la retribución de la persona que obtiene una mayor remuneración en la empresa.

Tabla 21: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2021 y 2022) (euros)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	5.283.000	4.914.000	369.000	7,5%
Acciona Energía	856.000	1.065.000	-209.000	-19,6%
Acerinox	2.857.000	1.362.000	1.495.000	109,8%
ACS	6.654.000	5.911.000	743.000	12,6%
Aena	181.000	178.000	3.000	1,7%
Amadeus	2.882.000	3.468.000	-586.000	-16,9%
Banco Sabadell*	2.476.000	24.309.000	-21.833.000	-89,8%
Banco Santander	11.735.000	12.288.000	-553.000	-4,5%
Bankinter	1.553.000	1.412.000	141.000	10,0%
BBVA	7.580.000	6.181.000	1.399.000	22,6%
Caixabank	3.276.000	3.158.000	118.000	3,7%
Cellnex	3.360.000	4.967.000	-1.607.000	-32,4%
Colonial	4.754.000	2.826.000	1.928.000	68,2%
Enagás	2.302.000	2.143.000	159.000	7,4%
Endesa	2.472.000	2.128.000	344.000	16,2%
Ferrovial	5.237.000	4.514.000	723.000	16,0%
Fluidra	8.039.000	1.679.000	6.360.000	378,8%
Grifols	1.249.000	1.190.000	59.000	5,0%
IAG	3.165.000	1.520.000	1.645.000	108,2%
Iberdrola	13.060.000	13.205.000	-145.000	-1,1%
Inditex	27.210.000	12.443.000	14.767.000	118,7%
Indra*	4.036.000	5.807.000	-1.771.000	-30,5%
Logista	3.445.000	2.375.000	1.070.000	45,1%
Mapfre*	2.229.000	7.128.000	-4.899.000	-68,7%
Meliá Hotels	1.464.000	1.393.000	71.000	5,1%
Merlín Properties	2.684.000	6.938.000	-4.254.000	-61,3%
Naturgy	5.856.000	4.962.000	894.000	18,0%
Red Eléctrica	916.000	911.000	5.000	0,5%
Repsol	4.135.000	4.240.000	-105.000	-2,5%
Rovi	1.195.000	1.917.000	-722.000	-37,7%
Sacyr	6.820.000	4.957.000	1.863.000	37,6%
Solaria	150.000	150.000	0	0,0%
Telefónica	6.787.000	8.725.000	-1.938.000	-22,2%
Unicaja	899.000	895.000	4.000	0,4%
IBEX 35	156.797.000	161.259.000	-4.462.000	-2,8%
Media 1er Ejecutivo	4.611.676	4.742.912	-131.235	-2,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2023.

* Experimentaron cambios en la persona considerada como primer ejecutivo en el último año.

Con el incremento más notable encontramos, así, a Fluidra, pasando de los 1,7 millones de 2021 a 8 millones en 2022. Esto se debe, esencialmente, a la incorporación de un beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros de aproximadamente 7,2 millones de euros recibidos por el primer ejecutivo en 2022.

También destaca Inditex con un incremento de 14,8 millones de euros, viéndose aumentada la retribución en metálico del primer ejecutivo de los 10 millones cobrados en 2021 a los 25,8 millones de euros en 2022, junto con una reducción de 1 millón de euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados. Dentro de la remuneración en efectivo de este primer ejecutivo en 2022 se incluyen 22,9 millones de euros en concepto de indemnización por cese.

Cabe mencionar aquí también el incremento en la remuneración de los consejeros de referencia de Acerinox e IAG, en ambos casos se corresponde principalmente por cambios en la retribución en metálico. En el primer caso, pasando de los 1,4 millones a los 2,9 millones de euros, incrementándose tal concepto en 1 millón de euros, pero también el beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (de los 83 mil a los 558 mil euros); en el segundo caso de IAG, de los 1,5 millones a los 3,2 millones de euros, por un aumento de la retribución en metálico de 1,7 millones de euros, relacionada con una retribución variable percibida en el año 2022. Según la empresa esta retribución variable no fue percibida en el año previo debido a la renuncia por parte del primer ejecutivo como consecuencia la situación económica experimentada en la compañía a causa de la pandemia de la COVID 19.

Respecto a las reducciones es especialmente llamativa la situación del Banco Sabadell, que registra una minoración de la remuneración del primer ejecutivo del 89,8% (de los 24,3 millones a los 2,5 millones de euros). En consecuencia, desaparece de la lista que encabezaba en 2021 por el mayor incremento interanual y remuneración absoluta del consejero de referencia, un cambio explicado por el cese, remuneración extraordinaria por sistema de ahorro y relevo de este en marzo de 2021.

De forma análoga, la disminución de 4,9 millones en el caso de Mapfre se debe al cambio del consejero de referencia en diciembre de 2021, cuando consejero delegado saliente de la entidad percibió una cantidad similar en concepto de remuneración por sistemas de ahorro.

Por último, la reducción en el caso de Merlin Properties se corresponde con la desaparición en 2022 de los beneficios brutos de acciones o instrumentos financieros consolidados previstos en 2021, de unos 4,7 millones, junto con la modificación al alza de 403 mil euros en la retribución en metálico.

6.2. Retribución de los consejos de administración

En el grupo de empresas del IBEX 35, la remuneración agregada de los consejos de administración se sitúa en los 316 millones de euros, registrando una minoración del 3,4% respecto al año anterior (328 millones de euros para 2021). Al igual que en el anterior indicador, no se incluirá a Arcelor Mittal en el análisis ya que no es posible encontrar el informe de remuneraciones en la página web de la CNMV.

Frente a los 11 consejos del año anterior, de las 34 empresas analizadas, este año son 8 los consejos de administración que superan los 10 millones de euros. Entre los consejos con remuneración agregada superior encontramos Inditex (38,7 millones de euros), Banco Santander (29,7 millones de euros) e Iberdrola (22,5 millones de euros). En el otro extremo, al igual que el año anterior, encontramos dos consejos de administración cuya remuneración agregada se encuentra por debajo de los 500 mil euros, hablamos de los consejos de Aena (461 mil euros) y Solaria (449 mil euros).

Respecto a las variaciones interanuales de las remuneraciones agregadas, vemos una clara relación con las variaciones en la remuneración de los primeros consejeros previstas anteriormente. Los consejos de administración que registran los mayores aumentos serían Fluidra (254,8%), Inditex (82,3%) y Acerinox (62,7%). Por otro lado, 11 de los 34 consejos mostrarían una minoración en la remuneración agregada, 4 de ellos con carácter significativo, por encima del 40%. En este último grupo encontraríamos a Mapfre (-45,2%), Rovi (-54,7%), Merlín Properties (-55,5%) y Banco Sabadell (-83,6%), siendo los casos de Mapfre y Banco Sabadell derivados de cambios en la composición del consejo.

Deteniéndonos empresa por empresa, este crecimiento en el caso de Fluidra, de 10,3 millones, atiende a un beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados de 11,6 millones de euros (de los cuales, 7,2 millones se corresponden con la remuneración del primer ejecutivo prevista anteriormente) junto con un descenso en las retribuciones en otros conceptos, especialmente de la retribución en metálico (1,2 millones de euros). Por otro lado, Inditex registra el segundo mayor crecimiento relativo (cifrado en torno a los 17,5 millones de euros) que se corresponde con el incremento de la retribución en metálico de 18,6 millones, así como una reducción del beneficio bruto de acciones o instrumentos financieros consolidados de 1,1 millones de euros.

Por el contrario, entre las mayores reducciones registradas vemos encabezando la lista al Banco Sabadell, con una minoración de 37,3 millones de euros. Esta se explica principalmente por la remuneración extraordinaria en 2021 en concepto de sistemas de ahorro del antiguo consejero de referencia (36 millones de euros) y una reducción aparte de 1,2 millones sobre la retribución en metálico del consejo. El consejo de Merlín Properties sería el que sufre el segundo mayor descenso en términos relativos y absolutos, cifrado en unos 8,3 millones de euros que se explicarían principalmente por el cese en los beneficios brutos por acciones o instrumentos financieros consolidados que, en 2021, alcanzaban los 9,3 millones de euros, sumando el aumento de 1 millón de euros en la retribución en metálico del consejo. De forma análoga, el caso de Rovi la minoración alcanzaría los 3,1 millones por el cese de la misma cantidad en los beneficios de 2021 relativos a las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Tabla 22: Remuneraciones de los consejos de administración (2021 y 2022)

Empresa	2021	2020	Variación	%
Acciona*	8.305.000	7.597.000	708.000	9,3%
Acciona Energía	2.188.000	1.737.000	451.000	26,0%
Acerinox	4.305.000	2.646.000	1.659.000	62,7%
ACS	19.652.000	17.369.000	2.283.000	13,1%
Aena	461.000	447.000	14.000	3,1%
Amadeus	4.387.000	5.030.000	-643.000	-12,8%
Banco Sabadell*	7.313.000	44.604.000	-37.291.000	-83,6%
Banco Santander	29.678.000	28.350.000	1.328.000	4,7%
Bankinter	5.136.000	4.627.000	509.000	11,0%
BBVA	18.892.000	16.219.000	2.673.000	16,5%
Caixabank	9.160.000	8.483.000	677.000	8,0%
Cellnex	5.304.000	6.558.000	-1.254.000	-19,1%
Colonial	8.007.000	7.229.000	778.000	10,8%
Enagás	7.888.000	5.446.000	2.442.000	44,8%
Endesa	4.573.000	4.367.000	206.000	4,7%
Ferrovial*	9.757.000	8.493.000	1.264.000	14,9%
Fluidra	14.455.000	4.074.000	10.381.000	254,8%
Grifols	5.316.000	4.415.000	901.000	20,4%
IAG	5.108.000	3.245.000	1.863.000	57,4%
Iberdrola	22.520.000	21.392.000	1.128.000	5,3%
Inditex*	38.698.000	21.232.000	17.466.000	82,3%
Indra	9.371.000	10.295.000	-924.000	-9,0%
Logista	4.966.000	3.699.000	1.267.000	34,3%
Mapfre*	8.930.000	16.305.000	-7.375.000	-45,2%
Meliá Hotels	2.249.000	2.173.000	76.000	3,5%
Merlín Properties	6.673.000	14.986.000	-8.313.000	-55,5%
Naturgy	8.518.000	7.817.000	701.000	9,0%
Red Eléctrica	3.298.000	3.310.000	-12.000	-0,4%
Repsol	11.679.000	11.132.000	547.000	4,9%
Rovi	2.578.000	5.695.000	-3.117.000	-54,7%
Sacyr	8.364.000	6.486.000	1.878.000	29,0%
Solaria	449.000	450.000	-1.000	-0,2%
Telefónica	15.710.000	19.157.000	-3.447.000	-18,0%
Unicaja	2.552.000	2.567.000	-15.000	-0,6%
IBEX 35	316.440.000	327.632.000	-11.192.000	-3,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2023.

* Se han producido cambios en el consejo de administración.

A continuación, presentamos las remuneraciones medias de los consejos de administración, relacionando la compensación total de estos órganos con el número total de consejeros que los integran. La finalidad de este indicador es realizar un esfuerzo comparativo posterior con las retribuciones medias de la plantilla.

En 2022, la media retributiva por consejero se sitúa en los 743 mil euros, lo que supone un descenso del 3,6% respecto a 2021. Esta variación atiende casi exclusivamente a la reducción de la remuneración agregada (-3,4%), ya que la cifra de consejeros se mantiene estable respecto al año anterior, con una diferencia negativa de tan solo un consejero.

Sobre este indicador, en las posiciones superiores, encontramos que 7 empresas cuentan con retribuciones medias que exceden el millón de euros. Entre ellas destacamos Inditex (3,52 millones), Banco Santander (1,98 millones) o Iberdrola (1,61 millones de euros). Por otro lado, 26 serían las empresas que se encuentran por debajo de la media, lo que muestra una distribución muy heterogénea. En este límite inferior encontramos las diferencias más significativas con empresas como Acciona Energía (199 mil euros), Unicaja (170 mil euros), Solaria (75 mil euros) o Aena (31 mil euros).

En relación con la variación interanual del promedio retributivo por consejero, encontramos 21 empresas con signo positivo y 13 con signo negativo. De nuevo, observamos situaciones análogas a las dadas anteriormente: tanto en un lado como en el otro, estas variaciones están asociadas esencialmente con los cambios retributivos que experimentan los primeros ejecutivos de cada consejo de administración. Así, las mayores subidas retributivas medias estarían, de nuevo, en Fluidra (254,8%), Inditex (82,3%), Acerinox (77,5%) e IAG (71,7%); en el opuesto inferior, contaríamos con Banco Sabadell (-83,6%), Rovi (-61,2%), Merlín Properties (-55,5%) y Mapfre (-41,3%).



Tabla 23: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2021 y 2022) (euros por persona)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona Energía	198.909	157.909	41.000	26,0%
Acciona*	692.083	633.083	59.000	9,3%
Acerinox	391.364	220.500	170.864	77,5%
ACS	1.310.133	1.157.933	152.200	13,1%
Aena	30.733	29.800	933	3,1%
Amadeus	398.818	419.167	-20.348	-4,9%
Banco Sabadell*	487.533	2.973.600	-2.486.067	-83,6%
Banco Santander	1.978.533	1.890.000	88.533	4,7%
Bankinter	466.909	420.636	46.273	11,0%
BBVA	1.259.467	1.081.267	178.200	16,5%
Caixabank	610.667	565.533	45.133	8,0%
Cellnex	482.182	596.182	-114.000	-19,1%
Colonial	727.909	657.182	70.727	10,8%
Enagás	525.867	363.067	162.800	44,8%
Endesa	381.083	397.000	-15.917	-4,0%
Ferrovial*	813.083	707.750	105.333	14,9%
Fluidra	1.204.583	339.500	865.083	254,8%
Grifols	443.000	367.917	75.083	20,4%
IAG	464.364	270.417	193.947	71,7%
Iberdrola	1.608.571	1.528.000	80.571	5,3%
Inditex*	3.518.000	1.930.182	1.587.818	82,3%
Indra	669.357	857.917	-188.560	-22,0%
Logista	413.833	308.250	105.583	34,3%
Mapfre*	637.857	1.087.000	-449.143	-41,3%
Meliá Hotels	204.455	197.545	6.909	3,5%
Merlín Properties	513.308	1.152.769	-639.462	-55,5%
Naturgy	709.833	651.417	58.417	9,0%
Red Eléctrica	274.833	275.833	-1.000	-0,4%
Repsol	778.600	795.143	-16.543	-2,1%
Rovi	368.286	949.167	-580.881	-61,2%
Sacyr	643.385	498.923	144.462	29,0%
Solaria	74.833	75.000	-167	-0,2%
Telefónica	1.047.333	1.277.133	-229.800	-18,0%
Unicaja	170.133	171.133	-1.000	-0,6%
IBEX 35	742.817	770.899	-28.082	-3,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2023.

* Se han producido cambios en el consejo de administración.

7. Retribución de los equipos de alta dirección

De forma similar a la información retributiva de los consejos de administración, estas empresas publican información relacionada con la remuneración de los equipos de alta dirección, entendiendo a este órgano empresarial como aquel compuesto por personal que, si bien no integra inmediatamente el consejo, vienen caracterizados por el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa con una dependencia limitada por parte de estos consejos. De nuevo, apuntamos aquí que se han incluido las empresas que aportan su informe anual de gobierno corporativo a la CNMV, por lo que excluimos del análisis a la empresa Arcelor Mittal España.

Basándonos en estos datos publicados podemos resaltar que las empresas del IBEX 35 han remunerado de forma agregada a sus altos directivos un 9,9% más respecto a 2021, ascendiendo en 2022 a los 483,2 millones de euros, un crecimiento de 43,5 millones en términos absolutos. De los equipos de alta dirección analizados, 20 han sufrido un incremento en las remuneraciones, mientras que 14 han experimentado una reducción sobre las mismas.

Para 2022, las empresas en las que encontramos una remuneración superior de este órgano serían Inditex (104,8 millones de euros), Banco Santander (53,2 millones de euros) y BBVA (28,7 millones de euros). En el lado opuesto, resaltamos a Colonial (2,3 millones), Rovi (1,9 millones) y, finalmente, Aena (1,2 millones de euros). En términos de variación interanual destaca especialmente, con signo positivo, el caso de Fluidra (con un 577% y 22,5 millones en términos absolutos), también los casos de Acerinox (82,6%) y Enagás (71,4%). En el lado opuesto, los descensos más pronunciados podemos verlos en los equipos de alta dirección de Ferrovial (-41,4%), Cellnex (-35%) y Acciona Energía (-25,7%).

Al igual que lo contemplado con las compensaciones de los consejos de administración, se determina la remuneración promedio de las y los componentes de estos equipos de alta dirección. A partir de los datos publicados por cada empresa, se ponen en relación los datos anteriores con el número de personas que integran estos equipos. Cabe señalar que en el último año se ha reducido el número de personas que componen estos equipos directivos en 14 personas (hasta las 420 personas en total) lo que ha supuesto una reducción del 3% en el total de alta dirección.

Así, para 2022, la remuneración media agregada de las y los directivos del IBEX 35 asciende a los 1,2 millones de euros, lo que supone un incremento del 13,6% respecto al año anterior.

En conjunto, 9 empresas estarían por encima de esta media. Superando los 2,5 millones de retribución media, destacan aquí empresas como Inditex (4,8 millones de euros por persona), Banco Santander (3,8 millones) o Fluidra (2,9 millones de euros). Por otro lado, en el límite inferior por debajo de los 250 mil euros de media, encontramos a Unicaja (239 mil euros), Rovi (188 mil euros) y Aena (135 mil euros de media por directivo).

Tabla 24: Remuneraciones de los equipos de alta dirección (2021 y 2022) (euros)

EMPRESA	2022	2021	VARIACIÓN	%
Acciona	26.108.000	30.949.000	-4.841.000	-15,6%
Acciona Energía	8.725.000	11.738.000	-3.013.000	-25,7%
Acerinox	8.124.000	4.448.000	3.676.000	82,6%
ACS	22.952.000	23.526.000	-574.000	-2,4%
Aena	1.213.000	1.163.000	50.000	4,3%
Amadeus	7.372.000	8.274.000	-902.000	-10,9%
Banco Sabadell	9.537.000	9.253.000	284.000	3,1%
Banco Santander	53.236.000	53.880.000	-644.000	-1,2%
Bankinter	3.920.000	4.457.000	-537.000	-12,0%
BBVA	28.698.000	25.425.000	3.273.000	12,9%
Caixabank	13.204.000	14.097.000	-893.000	-6,3%
Cellnex	6.654.000	10.236.000	-3.582.000	-35,0%
Colonial	2.349.000	2.939.000	-590.000	-20,1%
Enagás	9.558.000	5.576.000	3.982.000	71,4%
Endesa	10.537.000	9.482.000	1.055.000	11,1%
Ferrovial	11.257.000	19.201.000	-7.944.000	-41,4%
Fluidra	26.478.000	3.911.000	22.567.000	577,0%
Grifols	13.891.000	15.136.000	-1.245.000	-8,2%
IAG	13.987.000	11.555.000	2.432.000	21,0%
Iberdrola	20.889.000	24.812.000	-3.923.000	-15,8%
Inditex	104.781.000	79.287.000	25.494.000	32,2%
Indra	8.227.000	10.352.000	-2.125.000	-20,5%
Logista	6.304.000	4.114.000	2.190.000	53,2%
Mapfre	5.111.000	5.991.000	-880.000	-14,7%
Meliá Hotels	2.873.000	2.599.000	274.000	10,5%
Merlín Properties	7.355.000	5.561.000	1.794.000	32,3%
Naturgy	9.204.000	7.907.000	1.297.000	16,4%
Red Eléctrica	3.174.000	3.103.000	71.000	2,3%
Repsol	13.534.000	11.380.000	2.154.000	18,9%
Rovi	1.877.000	1.706.000	171.000	10,0%
Sacyr	4.004.000	3.611.000	393.000	10,9%
Solaria	2.360.000	1.777.000	583.000	32,8%
Telefónica	11.375.000	8.862.000	2.513.000	28,4%
Unicaja	4.310.000	3.378.000	932.000	27,6%
IBEX 35	483.178.000	439.686.000	43.492.000	9,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

Atendiendo a las variaciones interanuales, la retribución media por persona en los equipos directivos ha crecido en 22 de las 34 empresas analizadas, 13 de ellas por encima de la variación media conjunta. Subrayamos aquí los casos más significativos: principalmente, de nuevo, Fluidra (577%), pero también Enagás (135,7%), Acerinox (82,6%), y Logista (53,2%). En contraste, 12 empresas experimentan reducciones sobre esta variable, algunos discretos por debajo del -10% (Mapfre, Caixabank, Banco Sabadell e Iberdrola), pero destacando las caídas de Colonial (-33,4%), Ferrovial (-41,4%) y Cellnex (-42,2%).

En el caso de Fluidra, este incremento se debe a la retribución variable de la alta dirección (ILP2018-2022) que se ha devengado en los años anteriores y que ha sido satisfecha en 2023, con un valor bruto de las acciones valorado en 22 millones de euros.

Por su parte, Enagás se ha derivado de una modificación en la composición del equipo de alta dirección, incluyendo igualmente en el total de la remuneración, las retribuciones correspondientes a los miembros entrantes y salientes.

En Acerinox, el incremento se debe principalmente al aumento de la retribución variable correspondiente a los resultados del ejercicio anterior (4 millones de euros en 2022 frente a una retribución de 1,4 millones de euros por ese concepto en 2021), por su parte, la retribución en especie en parte derivadas de las acciones recibidas por la finalización del primer ciclo del plan de retribución plurianual ascendió a 981 mil euros en 2022.

En Colonial la reducción de la retribución de la alta dirección se debe principalmente a una remuneración extraordinaria de 988 mil euros correspondientes al plan de incentivos a largo plazo en el año 2021.



Tabla 25: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección (2021 y 2022) (euros por persona)

EMPRESA	2022	2021	VARIACIÓN	%
Acciona	567.565	687.756	-120.190	-17,5%
Acciona Energía	459.211	558.952	-99.742	-17,8%
Acerinox	902.667	494.222	408.444	82,6%
ACS	956.333	871.333	85.000	9,8%
Aena	134.778	129.222	5.556	4,3%
Amadeus	921.500	1.034.250	-112.750	-10,9%
Banco Sabadell	953.700	1.028.111	-74.411	-7,2%
Banco Santander	3.802.571	3.592.000	210.571	5,9%
Bankinter	490.000	557.125	-67.125	-12,0%
BBVA	1.793.625	1.589.063	204.563	12,9%
Caixabank	1.015.692	1.084.385	-68.692	-6,3%
Cellnex	739.333	1.279.500	-540.167	-42,2%
Colonial	391.500	587.800	-196.300	-33,4%
Enagás	1.194.750	506.909	687.841	135,7%
Endesa	658.563	592.625	65.938	11,1%
Ferrovial	865.923	1.477.000	-611.077	-41,4%
Fluidra	2.942.000	434.556	2.507.444	577,0%
Grifols	926.067	658.087	267.980	40,7%
IAG	1.271.545	1.050.455	221.091	21,0%
Iberdrola	2.088.900	2.255.636	-166.736	-7,4%
Inditex	4.762.773	3.447.261	1.315.512	38,2%
Indra	685.583	941.091	-255.508	-27,2%
Logista	788.000	514.250	273.750	53,2%
Mapfre	638.875	665.667	-26.792	-4,0%
Meliá Hotels	478.833	433.167	45.667	10,5%
Merlín Properties	817.222	695.125	122.097	17,6%
Naturgy	1.022.667	878.556	144.111	16,4%
Red Eléctrica	264.500	258.583	5.917	2,3%
Repsol	1.230.364	1.138.000	92.364	8,1%
Rovi	187.700	170.600	17.100	10,0%
Sacyr	400.400	300.917	99.483	33,1%
Solaria	337.143	296.167	40.976	13,8%
Telefónica	2.275.000	1.772.400	502.600	28,4%
Unicaja	239.444	187.667	51.778	27,6%
IBEX 35	1.150.424	1.013.101	137.322	13,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2023.

8. Salarios medios

En la mayoría de casos, las empresas del IBEX 35 aportan información salarial de la plantilla. Para analizar los salarios medios, nos servimos de diferentes metodologías que, a menudo, pueden arrojar datos diferenciados.

Una de las metodologías empleada, incorporada en la edición anterior del informe, es el uso informes anuales de remuneraciones de consejos de administración, mediante la CNMV. En estos informes se aportan datos agregados de remuneraciones medias de empleados, facilitando así el análisis posterior de ratios comparativos con las remuneraciones del primer ejecutivo y, en general, del conjunto del consejo de administración.

La mayoría de las empresas publica los datos de salarios medios de plantillas desagregados por diferentes variables (género, grupo profesional, país...) en sus memorias de sostenibilidad. Por esta vía, las empresas publican información relativa a la brecha salarial bruta o, en su caso, ponderada por categoría o grupo profesional, arrojando también datos diferenciados por país o área geográfica.

Por último, cabe mencionar el recurso a las notas explicativas de los balances de cuentas anuales consolidadas. A partir de los gastos de personal es posible desagregar las diferentes partidas de gasto, como las destinadas a sueldos y salarios, seguridad social, etc. El problema previsto por anteriores ediciones es su dificultad para generalizar comparaciones para analizar salarios desagregados por género.

8.1. Remuneración media de las plantillas

Siguiendo la línea metodológica de la edición anterior, se hace uso de las remuneraciones medias publicadas por las empresas del IBEX 35 en el informe anual de remuneraciones del consejo de administración. Se ha encontrado esta información en todas las empresas salvo en Arcelor Mittal España, como hemos visto anteriormente, por no publicar tal informe, y en Logista, que no incluye estos datos en el mismo, por lo que se calcula con el salario promedio de hombres y mujeres ponderado por las personas de ambos sexos.

Considerando la remuneración media agregada anual del conjunto de empresas del IBEX 35 analizadas se sitúa en los 57,7 mil euros en 2022, lo que implica un incremento del 7,7% respecto al año anterior (53,6 mil euros para 2021). Entre las empresas con mayor remuneración media encontraríamos, por encima de los 80 mil euros por persona, a Iberdrola (83 mil), Colonial (87 mil) y Merlín Properties (121 mil euros). En el lado opuesto, por debajo de los 35 mil euros, las empresas que peor remuneran a su plantilla serían Indra (32,5 mil euros), Sacyr (31 mil euros), Inditex (25 mil euros) y, por último, Meliá Hotels (17 mil euros).

Respecto a la variación interanual, los aumentos más relevantes podemos encontrarlos en IAG (94,9%), debido a nuevos acuerdos salariales acaecidos tras un período de ERTE en 2021, y Ferrovial (46,5%), principalmente por la desinversión en actividades de servicios, mayoritariamente situadas en España y Reino Unido, que concentraban un segmento de la plantilla con menor remuneración¹³, y en Merlín Properties y Grifols (17,5%). Sin embargo, a pesar de esos incrementos, la mayoría de las subidas salariales se encuentran por debajo del 10%, (21 de las 25 empresas con ascensos). Tan solo dos empresas habrían disminuido la remuneración media anual de su personal: Telefónica (-12,9%) (que, en cambio informa en sus cuentas anuales de una subida de los salarios medios), debido a la aplicación en España del plan voluntario de suspensión individual, firmado el 28 de diciembre de 2021, que afectó a trabajadores de más de 55 años con una antigüedad superior a los 20 años¹⁴; y Colonial (-23,7%), una reducción que afecta esencialmente a su filial francesa (SFL) y que se explica por la imputación de una retribución extraordinaria en 2021, según la normativa francesa, derivada de las operaciones extraordinarias (ventas de inversiones inmobiliarias y participaciones no dominantes) realizadas durante ese ejercicio.

Por su parte Rovi, explica que la remuneración media de los empleados ascendió como resultado del incremento salarial pactado en el convenio colectivo y de la revisión salarial a determinados puestos con el objetivo de retener a ese personal frente a otras empresas.

¹³ Ferrovial indica en su informe integrado de 2022 “Tal y como se muestra en el cuadro, la reducción que se ha producido en el dato de brecha salarial global del ejercicio 2021 al 2022 se debe principalmente a la venta de la mayor parte del negocio de Servicios, produciéndose fundamentalmente por el descenso del número de mujeres dentro de la categoría profesional de Blue Collar (el porcentaje de mujeres ha disminuido del 41% al 5%) y esta categoría recoge a los empleados con salarios más bajos de la compañía quedando esta distribución compuesta por un 95% de hombres y un 5% de mujeres. Además, esta categoría tiene mucho peso dentro de la plantilla de la compañía ya que representan el 55% sobre el total de plantilla. La plantilla que se ha incluido en el análisis supone el 92,23% del total de plantilla a cierre”.

¹⁴ Telefónica desagrega en sus cuentas anuales consolidadas unas provisiones por prestaciones a los empleados (pág. 122 CCAA), que afectan a diferentes áreas geográficas, especialmente en España en 2021. Debido a esta situación, la información relativa a las remuneraciones medias del informe anual de remuneraciones, podría tener un alcance centrado en España, resultando un descenso de la remuneración agregada de las plantillas en España y un crecimiento de las remuneraciones medias en el mundo.

Tabla 26: Remuneraciones medias de las plantillas (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	45.000	43.000	2.000	4,7%
Acciona Energía	73.000	69.000	4.000	5,8%
Acerinox	61.000	55.000	6.000	10,9%
ACS	50.000	45.000	5.000	11,1%
Aena	43.000	41.000	2.000	4,9%
Amadeus	73.000	64.000	9.000	14,1%
Banco Sabadell	63.000	59.000	4.000	6,8%
Banco Santander	56.000	55.673	327	0,6%
Bankinter*	59.842	57.022	2.820	4,9%
BBVA	38.000	34.000	4.000	11,8%
Caixabank*	68.000	64.000	4.000	6,3%
Cellnex	69.000	64.000	5.000	7,8%
Colonial	87.000	114.000	-27.000	-23,7%
Enagás	75.000	73.000	2.000	2,7%
Endesa	78.000	73.000	5.000	6,8%
Ferrovial	44.000	30.000	14.000	46,7%
Fluidra	41.000	40.000	1.000	2,5%
Grifols	67.000	57.000	10.000	17,5%
IAG	76.000	39.000	37.000	94,9%
Iberdrola	83.000	77.000	6.000	7,8%
Inditex	25.000	23.000	2.000	8,7%
Indra	32.522	28.442	4.080	14,3%
Logista**	37.333	36.827	506	1,4%
Mapfre	47.000	45.000	2.000	4,4%
Meliá Hotels	17.000	16.000	1.000	6,3%
Merlín Properties	121.000	103.000	18.000	17,5%
Naturgy*	61.548	58.281	3.267	5,6%
Red Eléctrica	78.000	74.000	4.000	5,4%
Repsol	63.000	57.000	6.000	10,5%
Rovi	45.000	44.000	1.000	2,3%
Sacyr	31.000	27.000	4.000	14,8%
Solaria	56.826	52.302	4.524	8,6%
Telefónica	54.000	62.000	-8.000	-12,9%
Unicaja	43.000	41.000	2.000	4,9%
IBEX 35 ***	57.708	53.575	4.133	7,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de las empresas. 2023.

* Bankinter, Caixabank, Naturgy: Datos reexpresados para 2021.

** Logista: No incluye datos de la remuneración anual de su plantilla en el Informe de Remuneraciones, se calcula mediante la información de la memoria anual referida al promedio de salarios desagregado por hombres y mujeres ponderado por el número de personas de ambos sexos.

*** Promedio de las empresas del IBEX 35 a excepción de Arcelor Mittal España.

8.2. Diferencias salariales por género

A partir de la publicación de la Ley 11/2018, que solicita a las empresas hacer pública información acerca de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la brecha salarial por género, las empresas tienden a presentar esta información, si bien no siempre de forma homogénea. En ocasiones, no publican los datos agregados, si no que los presentan desagregados por países, grupos profesionales, grupos de edad o empresas del grupo. Esta forma de presentar la información entorpece los esfuerzos comparativos entre este grupo de empresas. Entre ellas tenemos a Acciona, Acciona Energía, ACS, BBVA, Cellnex, Colonial, Grifols, Indra, Mapfre y Repsol.

Los datos aportados por 25 de las 35 empresas arrojan una diferencia salarial general anual de 11,2 mil euros en 2022, lo que implica una reducción del 9% (-1,1 mil euros) de las diferencias salariales por género respecto al año anterior. De estas, 22 empresas muestran un salario anual de la plantilla masculina superior al de la femenina, subrayando inevitablemente aquí el caso de Merlín Properties (que presenta por primera vez estos datos) con una diferencia de 130 mil euros entre ambas. También mostrarían grandes diferencias, por encima de los 10 mil euros, empresas como Amadeus (11,1 mil euros), Caixabank (12,8 mil euros), Banco Sabadell (14,5 mil euros), Bankinter (14,8 mil euros) y Banco Santander (23,2 mil euros). Las menores diferencias salariales entre ambos géneros se encontrarían en Aena, con 962 euros anuales.

Por el contrario, tres empresas indicarían una diferencia salarial media superior para las mujeres: Meliá Hotels (1,3 mil euros), Iberdrola (2,9 mil euros) y Arcelor Mittal España (5,4 mil euros). Este último caso deriva, esencialmente, de una división del trabajo marcada por la feminización de un segmento técnico-administrativo y un segmento masculinizado de operarios. Tal y como se apuntaba en la anterior edición, cabe resaltar el caso de Inditex ya que, a pesar de arrojar una diferencia absoluta positiva hacia la plantilla masculina (de 3,4 mil euros), mostrará posteriormente una brecha salarial ponderada de signo negativo (-0,4%), es decir, un salario superior de la plantilla femenina atendiendo al grupo profesional.

Tabla 27: Salario medio por género (2021 y 2022) (en euros)

EMPRESA	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox	56.784	51.762	56.141	53.476	48.133	52.793
Aena ***	43.726	42.764	43.368	40.650	39.967	40.400
Amadeus	70.815	59.708	66.489	59.158	49.900	55.569
Arcelor Mittal España	48.065	53.435	48.441	47.131	50.321	47.332
Banco Sabadell	62.745	48.267	54.692	61.319	46.764	53.211
Banco Santander	60.793	37.606	48.272	53.785	33.350	43.207
Bankinter	67.843	53.047	60.460	68.629	52.428	60.468
Caixabank	75.368	62.534	68.117	71.872	59.082	64.769
Enagás	82.116	80.573	81.654	78.451	70.493	76.154
Endesa	70.888	65.366	69.434	69.495	63.863	68.057
Ferrovial	43.610	42.199	43.374	35.429	26.697	32.302
Fluidra	43.998	34.118	40.547	38.509	29.222	35.288
IAG	59.226	51.758	56.239	42.357	31.759	37.906
Iberdrola	53.100	56.020	53.789	46.529	49.857	47.302
Inditex	28.827	25.387	26.258	26.502	22.770	23.676
Indra**	-	-	27.461	-	-	25.950
Logista	39.431	33.746	37.333	39.283	32.790	36.827
Meliá Hotels	17.486	18.751	18.058	15.588	17.113	16.231
Merlín Properties	190.000	60.000	131.500	195.000	60.000	132.866
Naturgy ***	63.741	57.857	61.815	62.817	56.878	60.919
Red Eléctrica	61.842	56.829	60.444	63.973	59.807	62.861
Rovi	38.385	35.647	37.016	36.868	34.082	35.475
Sacyr	20.396	17.680	19.226	18.173	17.123	17.743
Solaria	58.572	49.045	56.826	59.172	38.777	56.915
Telefónica	42.631	33.372	39.058	39.422	30.831	36.153
Unicaja	45.012	38.002	41.221	44.229	37.628	40.720
IBEX 35*	57.816	46.619	51.817	54.713	42.385	48.504

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de sostenibilidad de las empresas. 2023.

* IBEX 35: Promedio salarial de empresas que aportan datos relativamente comparables.

**Indra: Dato para el total de plantilla extraído del Estado de Información no financiera.

***Aena y Naturgy: Datos solo para España.

8.3. Brecha de género

Por la misma solicitud legal, a raíz de la Ley 11/2018, la brecha salarial ha ido incorporándose en los informes de las empresas del IBEX 35. Como se menciona en otras ediciones, este es un indicador que queda lejos de presentarse de forma homogénea. Primero, porque puede presentarse desagregado por diferentes variables (categoría profesional, edad, país...) y, segundo, porque suele calcularse de forma diferente. Así, si bien el indicador más generalizado para esta ratio de igualdad viene siendo la media, puede verse cómo otras empresas optan por emplear la mediana con el objetivo de limar unos valores extremos que podrían enriquecer la información en torno a la brecha salarial. Entre las empresas que optan por la mediana como indicador exclusivo de brecha salarial encontramos a BBVA, Endesa o Inditex. Además, algunas empresas presentarán sólo la brecha salarial bruta (considerando salarios medios), otras ofrecerán un cálculo de brecha salarial ponderada por categorías profesionales, algunas empresas ofrecerán ambas. Como cabe esperar, es mayor la brecha en las tasas brutas que en las ponderadas. Además, otras dificultades comparativas pueden encontrarse en empresas que no aportan el dato (Solaria) o lo dan de forma desagregada (ACS). En varias ocasiones, aportan total o parcialmente su información sobre brecha salarial exclusivamente para España (Aena, Banco Sabadell, Grifols, Naturgy, Repsol).

La brecha salarial ponderada global del conjunto de empresas en 2022 sería del 4,3% (un 0,3% menos respecto al año anterior). De las 35 empresas analizadas, 19 aportan datos sobre la brecha salarial ponderada. En todas ellas, a excepción de Inditex (-0,4%), se muestra una brecha salarial positiva (donde los hombres tienen salarios superiores a los de las mujeres). Las empresas que registran una mayor brecha salarial ponderada serían, así, Acerinox (14,7%), Banco Sabadell (10,9%, para España), Amadeus (9,7%) y Logista (8,3%).

De las 35 empresas, 24 aportarían datos sobre la brecha salarial bruta, dando en promedio una brecha salarial bruta conjunta de 13,1%. Entre las empresas que muestran una mayor brecha salarial bruta ya avanzamos el caso de Merlín Properties (69%), explicada principalmente por la infrarrepresentación femenina dentro de categorías directivas si bien la empresa no reporta datos sobre la brecha salarial al interior de estas debido a que "hay una única mujer". También destacan a este respecto Banco Santander (30,2%) o Banco Sabadell (25,9%). Las empresas que registran una menor brecha salarial bruta, por su lado, Aena (2,2%), Enagás (1,8%) y Meliá Hotels (1,1%). Es especialmente llamativo el caso de Enagás, que ha reducido su brecha salarial bruta en 8 puntos porcentuales respecto a 2021, algo que parece verse relacionado con una "liquidación de planes de incentivo a largo plazo (2019-2021)", remunerando extraordinariamente a la plantilla en función de la contribución a objetivos durante tal período. Por su lado, solo 2 de estas 24 empresas reportarían una brecha salarial bruta inclinada hacia la plantilla femenina: Iberdrola (-5,5%) y Arcelor Mittal España (-11,2%).

Tabla 28: Brecha salarial (porcentaje) (2021 y 2022)

Empresa	Brecha 2022		Brecha 2021	
	Ponderada o ajustada	Bruta	Ponderada o ajustada	Bruta
Acciona	2,49		2,53	
Acciona Energía	1,58		1,80	
Acerinox	14,66		15,97	
Aena*		2,20		1,70
Amadeus	9,70		9,60	
Arcelor Mittal España		-11,20		-6,80
Banco Sabadell*	10,90	25,89	11,24	26,77
Banco Santander	1,00	30,20	1,00	32,30
Bankinter	5,79	10,67	6,69	11,28
BBVA	0,70		0,60	
Caixabank	1,10	17,00	1,20	17,80
Cellnex		14,00	9,00	14,30
Colonial		12,00		17,00
Enagás		1,88		10,14
Endesa	6,80	3,91	6,10	8,10
Ferrovial		3,24		24,65
Fluidra	5,40	20,10	6,00	24,00
Grifols*	3,00	12,10	3,20	12,40
IAG		12,60		25,00
Iberdrola		-5,50		-7,20
Inditex	-0,40		-0,30	
Indra	3,00	21,00	3,11	20,00
Logista	8,33	14,42		16,53
Mapfre	1,86		2,93	
Meliá Hotels		1,07		1,10
Merlín Properties		69,00		68,00
Naturgy*				9,50
Red Eléctrica		8,11		6,51
Repsol*	0,94		0,94	
Rovi		8,10		7,60
Sacyr	4,94	10,60	4,15	
Solaria				
Telefónica	0,74	16,80	1,18	17,49
Unicaja		15,57		14,90
IBEX 35**	4,3	13,1	4,6	15,5

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de sostenibilidad de las empresas. 2023.

* Aena, Banco Sabadell, Grifols, Naturgy y Repsol: Dato para España.

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

9. Ratio de retribuciones sobre remuneraciones medias de las plantillas

Se han calculado los ratios que muestran la desigualdad salarial dentro de las empresas del IBEX 35 con el objetivo de analizar las diferencias existentes entre las retribuciones de las personas que forman parte de los espacios de decisión de las empresas (primeros/as ejecutivos/as, miembros del consejo de administración y alta dirección) y las plantillas de las propias empresas.

Para ello, se ha tomado como denominador las remuneraciones medias de las plantillas y como numerador la remuneración de la persona que recibe una mayor remuneración en la empresa, las remuneraciones medias de los consejos de administración y las remuneraciones medias de la alta dirección respectivamente.

Para elaborar estos ratios se ha optado en la presente edición por la remuneración media de las plantillas incluida en el informe anual de remuneraciones de los consejos de administración. La empresa Arcelor Mittal España se ha excluido del análisis por no haberse encontrado dicho informe de remuneraciones en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

9.1. Retribución del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias de las plantillas

Esta ratio muestra la diferencia entre las remuneraciones de las y los primeros ejecutivos del IBEX 35 y las remuneraciones medias de las plantillas de cada empresa. Este indicador se ha calculado tomando como referencia la remuneración de la persona mejor pagada (a partir de ahora primer/a ejecutivo/a) de cada una de las empresas del IBEX 35 y las remuneraciones medias de las plantillas, ambos datos obtenidos de los informes de remuneraciones de los consejos de administración.

En el año 2022 esta ratio se sitúa en 79,9 puntos, lo que significa que las remuneraciones de las y los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 son casi 80 veces superiores a la remuneración media de las plantillas. La ratio ha disminuido 8,6 puntos respecto a la del año anterior (88,5 en 2021), lo que implica una reducción de las diferencias entre las retribuciones de las plantillas de las empresas y las de sus primeros ejecutivos.

Al comparar las cifras se observan grandes diferencias entre las empresas. En 14 de ellas se muestra una ratio superior a los 79,9 puntos, que es la media de todas las empresas del IBEX. Destaca especialmente Inditex, donde la remuneración de su primer ejecutivo es 1.088,4 veces superior a la media de su plantilla. Le siguen a mucha distancia, aunque claramente por encima de la media, Sacyr (220 veces), Banco Santander (209,6 veces), BBVA (199,5 veces) y Fluidra (196,1).

Por otro lado, las empresas con menor diferencia entre las remuneraciones de sus plantillas y la de su primer ejecutivo son Solaria (2,6 veces), Aena (4,2 veces), Acciona Energía (11,7 veces) y Red Eléctrica (también 11,7 veces).

Inditex, con 25.000 euros de media, es la segunda empresa con menores salarios del IBEX 35, tras Meliá Hotels (17.000 euros). Dentro de la remuneración en efectivo de su primer ejecutivo, en 2022 se incluyen 22,9 millones de euros en concepto de indemnización por cese. Sacyr es la tercera empresa con salarios más bajos (31.000 euros) y la remuneración de su primer ejecutivo ha aumentado un 37,6% en 2022. Este ascenso ha estado motivado principalmente por una remuneración en concepto de beneficio bruto de acciones de 1,3 millones de euros en 2022 (735 mil euros en 2021), junto con 85 mil euros en otros conceptos (80 mil en 2021).

La variación interanual entre las empresas es bastante notable. Catorce empresas han aumentado su ratio en 2022 respecto a la del año anterior y entre ellas destaca Inditex, cuya ratio ya era la mayor de todas las empresas en 2021 (541 veces) y que este año ha aumentado un 101,2%. Así, la diferencia entre la remuneración de su primer ejecutivo y la de su plantilla es en 2022 el doble que el año anterior (1.088,4 veces).

Igualmente, es llamativo también el caso de Fluidra, ya mencionado con anterioridad, aunque su ratio no es tan alta como la de Inditex (196,1 veces), sin embargo, crece mucho con respecto a la del año anterior (42 veces). Colonial tiene una ratio por debajo de la media del IBEX 35 (54,6 veces) pero que ha aumentado casi 25 puntos respecto a la de 2021.

Entre las empresas que reducen su ratio respecto al año anterior, destaca el Banco de Sabadell, con una reducción del 90,5%, pasando de una ratio de 412 veces a una de 39,3 veces. También tienen descensos significativos en sus ratios Merlín Properties, que pasa de 67,4 a 22,2 veces; Indra, que la reduce desde 204,2 a 124,1; Rovi, que pasa de 43,6 a 26,6 y Cellnex, que baja de 77,6% a 48,7.



Tabla 29: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	117,4	114,3	3,1	2,7%
Acciona Energía	11,7	15,4	-3,7	-24,0%
Acerinox	46,8	24,8	22,1	89,1%
ACS	133,1	131,4	1,7	1,3%
Aena	4,2	4,3	-0,1	-3,0%
Amadeus	39,5	54,2	-14,7	-27,1%
Banco Sabadell	39,3	412,0	-372,7	-90,5%
Banco Santander	209,6	220,7	-11,2	-5,1%
Bankinter	26,0	24,8	1,2	4,8%
BBVA	199,5	181,8	17,7	9,7%
Caixabank	48,2	49,3	-1,2	-2,4%
Cellnex	48,7	77,6	-28,9	-37,3%
Colonial	54,6	24,8	29,9	120,4%
Enagás	30,7	29,4	1,3	4,6%
Endesa	31,7	29,2	2,5	8,7%
Ferrovial	119,0	150,5	-31,4	-20,9%
Fluidra	196,1	42,0	154,1	367,1%
Grifols	18,6	20,9	-2,2	-10,7%
IAG	41,6	28,7	13,0	45,2%
Iberdrola	157,3	171,5	-14,1	-8,2%
Inditex	1.088,4	541,0	547,4	101,2%
Indra	124,1	204,2	-80,1	-39,2%
Logista	92,3	64,5	27,8	43,1%
Mapfre	47,4	158,4	-111,0	-70,1%
Meliá Hotels	86,1	87,1	-0,9	-1,1%
Merlín Properties	22,2	67,4	-45,2	-67,1%
Naturgy	95,1	85,1	10,0	11,8%
Red Eléctrica	11,7	12,3	-0,6	-4,6%
Repsol	65,6	74,4	-8,8	-11,8%
Rovi	26,6	43,6	-17,0	-39,0%
Sacyr	220,0	183,6	36,4	19,8%
Solaria	2,6	2,9	-0,2	-8,0%
Telefónica	125,7	140,7	-15,0	-10,7%
Unicaja	20,9	21,8	-0,9	-4,2%
IBEX 35	79,9	87,9	-7,9	-9,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2022.

9.2. Retribución media del consejero/a sobre remuneraciones medias de las plantillas

Se analiza en este apartado una ratio que se ha elaborado, como en ediciones anteriores, para relacionar la remuneración media de los consejos de administración y las remuneraciones medias de las plantillas de las empresas del IBEX 35.

Dicha ratio se ha calculado tomando como referencia las retribuciones agregadas de los consejos de administración en función del número de personas que los componen a cierre del año fiscal de cada empresa. En el caso de las remuneraciones medias se ha optado por incluir la remuneración de las plantillas que aparece en los informes de remuneración de los consejos de administración.

En 2022, la retribución media del consejero/a en el conjunto de las empresas del IBEX 35 equivale a 12,9 veces el salario medio de las plantillas, lo que implica una disminución de 1,5 puntos respecto al año anterior (en 2021 la cifra era de 14,3 veces).

En 2022 hay 12 empresas que tienen una ratio superior a la media de las empresas del IBEX 35. Destaca el caso de Inditex, que ya tenía la mayor ratio el año anterior y que en 2022 ha aumentado un 67,7%, pasando la remuneración de sus consejeros/as de ser 83,9 a 140,7 veces superior a la remuneración media de su plantilla. Tras Inditex, aunque muy por debajo de esta, destacan por tener las mayores ratios el Banco Santander (35,3 veces), BBVA (33,1 veces), Fluidra (29,4 veces) y ACS (26,2 veces).

Entre las empresas con una ratio inferior a la media del IBEX 35 destaca AENA, con una ratio de 0,7, lo que la convierte en la única empresa en la que la remuneración media de sus consejeros/as es inferior a la media de su plantilla. Esta situación se explica porque la remuneración de sus consejeros y consejeras está predeterminada por la normativa pública, de carácter prevalente a las normas reguladoras de las sociedades de capital, que establece que el consejo de administración no tiene una retribución fija asignada, sino que las remuneraciones recibidas se corresponden con dietas asignadas por la asistencia a las reuniones y comisiones delegadas del consejo de administración.

Además de AENA, hay seis empresas en las que la remuneración media de sus consejos es menos de 5 veces mayor que la de sus plantillas: Solaria (1,3 veces), Acciona Energía (2,7 veces), Red Eléctrica (3,5 veces), Unicaja (4 veces), Merlín Properties (4,2 veces) y Endesa (4,9 veces).

En cuanto a las variaciones de esta ratio en cada empresa respecto a los datos del año anterior destaca, entre las que han aumentado la brecha entre las remuneraciones de sus consejos y las de sus plantillas, Fluidra, en la que la ratio ha aumentado un 246%, pasando de 8.5 veces en 2021 a 29,4 veces en 2022; Inditex, que ya tenía la ratio más alta y que ha aumentado un 68%, pasando de 83,9 veces en 2021 a 140,7 en 2022 y Acerinox, que aunque tiene una ratio por debajo de la media, ha tenido un incremento del 60%, pasando de 4 veces en 2021 a 6,4 veces en 2022.

Entre las empresas que en 2022 disminuyen más la brecha entre las remuneraciones medias de sus consejos y las de sus trabajadores destaca el Banco de Sabadell, con una disminución de su ratio de un 84%, pasando de 50,4 veces en 2021 a 7,7 veces en 2022. Le siguen Merlín Properties y Rovi, con una disminución de esa ratio de un 62 %, pasando en el caso de Merlín de 11,2 veces en 2021 a 4,2 en 2022 y en Rovi de 21,6 veces en 2021 a 8,2 veces en 2022. Estas tres empresas tienen en 2022 una ratio inferior a la media del IBEX 35.

Tabla 30: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	15,4	14,7	0,7	4,5%
Acciona Energía	2,7	2,3	0,4	19,1%
Acerinox	6,4	4,0	2,4	60,0%
ACS	26,2	25,7	0,5	1,8%
Aena	0,7	0,7	0,0	-1,7%
Amadeus	5,5	6,5	-1,1	-16,6%
Banco Sabadell	7,7	50,4	-42,7	-84,6%
Banco Santander	35,3	33,9	1,4	4,1%
Bankinter	7,8	7,4	0,4	5,8%
BBVA	33,1	31,8	1,3	4,2%
Caixabank	9,0	8,8	0,1	1,6%
Cellnex	7,0	9,3	-2,3	-25,0%
Colonial	8,4	5,8	2,6	45,1%
Enagás	7,0	5,0	2,0	41,0%
Endesa	4,9	5,4	-0,6	-10,2%
Ferrovial	18,5	23,6	-5,1	-21,7%
Fluidra	29,4	8,5	20,9	246,2%
Grifols	6,6	6,5	0,2	2,4%
IAG	6,1	5,1	1,0	19,8%
Iberdrola	19,4	19,8	-0,5	-2,3%
Inditex	140,7	83,9	56,8	67,7%
Indra	20,6	30,2	-9,6	-31,8%
Logista	11,1	8,4	2,7	32,4%
Mapfre	13,6	24,2	-10,6	-43,8%
Meliá Hotels	12,0	12,3	-0,3	-2,6%
Merlín Properties	4,2	11,2	-6,9	-62,1%
Naturgy	11,5	11,2	0,4	3,2%
Red Eléctrica	3,5	3,7	-0,2	-5,5%
Repsol	12,4	13,9	-1,6	-11,4%
Rovi	8,2	21,6	-13,4	-62,1%
Sacyr	20,8	18,5	2,3	12,3%
Solaria	1,3	1,4	-0,1	-8,2%
Telefónica	19,4	20,6	-1,2	-5,8%
Unicaja	4,0	4,2	-0,2	-5,2%
IBEX 35	12,9	14,3	-1,4	-9,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2022.

9.3. Retribución media de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas

La relación entre la remuneración media de la alta dirección de las empresas del IBEX 35 con la remuneración media de sus plantillas proporciona una ratio que sirve para medir las diferencias retributivas entre ambos grupos.

Este indicador se construye dividiendo la remuneración de la alta dirección (ponderada por el número de personas que componen los equipos de alta dirección) por la remuneración media de las plantillas.

Para el conjunto de las empresas del IBEX 35, la remuneración de sus equipos de alta dirección en 2022 es 19,9 veces más alta que la remuneración media de sus plantillas, lo que supone un incremento de un punto porcentual respecto a 2021, año en el que esta ratio era de 18,9, por lo que se amplía la distancia retributiva entre la alta dirección y las plantillas.

Al comparar los datos de las diferentes empresas se observa que hay 9 de ellas que tienen una ratio superior a la media de 19,9. Entre las empresas con mayores diferencias entre las remuneraciones de sus equipos directivos y las de sus plantillas destaca de forma muy significativa Inditex (190,5 veces), seguida a considerable distancia por Fluidra (71,8 veces), Banco Santander (67,9 veces), BBVA (47,2 veces) y Telefónica (42,1%).

Solo en cuatro de las empresas del IBEX 35 la diferencia entre las remuneraciones de la alta dirección es superior en menos de 5 veces a la remuneración media de su plantilla: AENA (3,1 veces), Red Eléctrica (3,4 veces), Rovi (4,2 veces) y Colonial (4,5 veces).

Al analizar las variaciones interanuales en cada una de las empresas se observa que en 4 de las empresas las diferencias entre las remuneraciones de la dirección y la plantilla han aumentado más de un 50%. Destaca especialmente Fluidra, con un incremento de esta ratio de un 560,5%, pasando la diferencia de 10,9 veces en 2021 a 71,8 veces en 2022. A continuación, se sitúa Enagás, con un incremento del 129,4%, pasando de 6,9 veces en 2021 a 15,9 veces en 2022. En Acerinox el crecimiento de las diferencias es de un 64,7%, pasando de 9 veces en 2021 a 14,8 veces en 2022, mientras que en Logista se incrementa en un 51,2%, pasando de 14 veces en 2021 a 21,1 veces en 2022.

Entre las empresas que más han disminuido la brecha entre la remuneración de la alta dirección y la de las plantillas en 2022 se sitúa en primer lugar Ferrovial, con una reducción de esta ratio del 60%, pasando de ser la remuneración de la alta dirección 49,2 veces superior a la de su plantilla en 2021 a 19,7 veces en 2022. Le sigue Cellnex, con una reducción del 46,4%, pasando la diferencia de 20 veces en 2021 a 10,7 veces en 2022. En IAG la ratio se reduce un 15,6%, pasando de 19,8 veces en 2021 a 16,7 veces en 2022 mientras que en Indra la reducción es del 36,3% lo que significa pasar de 33,1 veces en 2021 a 21,1 veces a 2022.

Tabla 31: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Variación	%
Acciona	12,6	16,0	-3,4	-21,1%
Acciona Energía	6,3	8,1	-1,8	-22,3%
Acerinox	14,8	9,0	5,8	64,7%
ACS	19,1	19,4	-0,2	-1,2%
Aena	3,1	3,2	0,0	-0,6%
Amadeus	12,6	16,2	-3,5	-21,9%
Banco Sabadell	15,1	17,4	-2,3	-13,1%
Banco Santander	67,9	64,5	3,4	5,2%
Bankinter	8,2	9,8	-1,6	-16,2%
BBVA	47,2	46,7	0,5	1,0%
Caixabank	14,9	16,9	-2,0	-11,8%
Cellnex	10,7	20,0	-9,3	-46,4%
Colonial	4,5	5,2	-0,7	-12,7%
Enagás	15,9	6,9	9,0	129,4%
Endesa	8,4	8,1	0,3	4,0%
Ferrovial	19,7	49,2	-29,6	-60,0%
Fluidra	71,8	10,9	60,9	560,5%
Grifols	13,8	11,5	2,3	19,7%
IAG	16,7	19,8	-3,1	-15,6%
Iberdrola	25,2	29,3	-4,1	-14,1%
Inditex	190,5	149,9	40,6	27,1%
Indra	21,1	33,1	-12,0	-36,3%
Logista	21,1	14,0	7,1	51,2%
Mapfre	13,6	14,8	-1,2	-8,1%
Meliá Hotels	28,2	27,1	1,1	4,0%
Merlín Properties	6,8	6,7	0,0	0,1%
Naturgy	16,6	15,1	1,5	10,2%
Red Eléctrica	3,4	3,5	-0,1	-3,0%
Repsol	19,5	20,0	-0,4	-2,2%
Rovi	4,2	3,9	0,3	7,6%
Sacyr	12,9	11,1	1,8	15,9%
Solaria	5,9	5,7	0,3	4,8%
Telefónica	42,1	28,6	13,5	47,4%
Unicaja	5,6	4,6	1,0	21,7%
IBEX 35	19,9	18,8	1,2	6,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2022.

10. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

Como en anteriores ediciones, entre los objetivos del informe se analizan las remuneraciones existentes en las empresas del IBEX 35, y dentro de ellas, de forma particular las remuneraciones relacionadas con la retribución del accionariado o dividendos. Con objeto de examinar la proporción de resultados destinadas a la remuneración de dicho accionariado, se contrastan los dividendos con los resultados consolidados.

En este apartado, además de los resultados consolidados de las empresas se tiene en cuenta la remuneración teórica del accionariado, que se obtiene del número de acciones en circulación a cierre del año contable (excluyendo por tanto las acciones en autocartera)¹⁵, ponderando el número de acciones en función de la remuneración por acción reconocida por las propias empresas en los históricos de dividendos en sus páginas web o en sus juntas generales de accionistas. Se trata, por tanto, de un cálculo teórico, ya que se combinan dos referencias temporales diferentes: el número de acciones a cierre del año contable y la emisión de dividendos a lo largo del año.

Con todo ello, en primer lugar, se observa que los resultados consolidados del IBEX 35 muestran un beneficio agregado de 51 mil millones de euros, lo que supone 1,6 mil millones menos que el año anterior, siendo un 3,2% menos en términos porcentuales.

En segundo lugar, la remuneración del accionariado en 2022 alcanzó los 23,9 mil millones de euros, una cifra superior a la registrada en 2021 (19,8 mil millones de euros), un incremento que supone un 20% en términos porcentuales.

De acuerdo con esta remuneración del accionariado, se observan diferencias entre las empresas. Son cinco empresas las que a pesar de tener beneficios no remuneran a su accionariado (Grifols, IAG, Red Eléctrica, Meliá Hotels y Solaria). En el resto de empresas sí se produce esta retribución. Cabe señalar que Cellnex retribuye igualmente a su accionariado a pesar de contar con pérdidas en su resultado consolidado de 2022.

Entre las empresas donde se produce una mayor remuneración sobresalen Inditex (3,7 mil millones de euros) seguida de Iberdrola (3,2 mil millones de euros), ambas con más de tres mil millones en dividendos. Atendiendo a la variación interanual, hay 24 empresas en las que se incrementa el dividendo respecto al año anterior y otras seis empresas en las que se reduce el dividendo. Además de cuatro empresas en las que no se produce remuneración al accionariado en ambos años.

¹⁵ Para la información relativa al número de acciones de las empresas y su autocartera se ha acudido al IAGC, por lo que la empresa Arcelor Mittal España ha sido nuevamente excluida del análisis de estas cuestiones.

En conjunto, la remuneración del accionariado de las empresas del IBEX 35 en 2022 supone el 46% de los beneficios consolidados declarados por estas empresas, un porcentaje superior al año anterior (37%). Son 16 las empresas que superan la media en 2022, destacando particularmente Colonial (268%), seguida de Merlín Properties (212%), Ferrovial (169%) y Enagás (119%), lo que implica que estas empresas tienen una remuneración a su accionariado a través de dividendos que supera su beneficio consolidado. En el extremo opuesto se encuentran, Cellnex (4%), Sacyr (14%) o Banco Santander (18%), en todas ellas inferior al 25% del resultado consolidado.



Tabla 32: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2021 y 2022) (Miles de euros)

Empresa	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución / R. Consolidado	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Acciona	615.000	404.145	246.605	224.777	40%	56%
Acciona Energía	795.000	393.000	230.380	92.175	29%	23%
Acerinox	570.386	585.507	149.599	134.734	26%	23%
ACS	872.784	3.226.234	519.619	539.538	60%	17%
Aena	906.348	-504.991	712.500	0	79%	0%
Amadeus	825.100	12.900	333.018	0	40%	0%
Banco Sabadell	869.390	538.707	224.088	167.589	26%	31%
Banco Santander	10.764.000	9.653.000	1.952.984	1.706.305	18%	18%
Bankinter	560.203	1.333.108	280.095	218.681	50%	16%
BBVA	6.827.000	5.618.000	2.590.591	2.027.478	38%	36%
Caixabank	3.149.000	5.229.000	1.728.220	1.178.215	55%	23%
Cellnex*	-312.936	-386.184	11.822	56.169	-	-
Colonial	49.618	566.907	132.849	127.546	268%	22%
Enagás	376.414	404.639	449.210	444.530	119%	110%
Endesa	2.596.000	1.457.000	1.678.142	1.521.405	65%	104%
Ferrovial	302.000	1.336.000	509.119	424.733	169%	32%
Fluidra	164.403	255.968	130.435	161.358	79%	63%
Grifols	271.146	265.327	0	0	0%	0%
IAG	431.000	-2.933.000	0	0	0%	0%
Iberdrola	5.060.000	4.352.000	3.155.121	2.821.145	62%	65%
Inditex	4.147.000	3.250.000	3.734.063	2.894.556	90%	89%
Indra	175.589	146.033	44.036	26.423	25%	18%
Logista	199.147	174.175	181.983	163.617	91%	94%
Mapfre	1.083.800	1.035.600	446.420	446.140	41%	43%
Meliá Hotels	120.123	-197.860	0	0	0%	0%
Merlín Properties	263.087	512.217	558.136	186.847	212%	36%
Naturgy	1.826.000	1.556.000	1.153.102	1.152.973	63%	74%
Red Eléctrica	681.187	686.284	0	539.277	0%	79%
Repsol	4.345.000	2.528.000	836.117	848.706	19%	34%
Rovi	199.665	153.077	69.053	52.449	35%	34%
Sacyr	342.982	-101.598	49.365	76.050	14%	75%
Solaria	90.048	48.035	0	0	0%	0%
Telefónica	2.319.000	10.717.000	1.707.006	1.691.916	74%	16%
Unicaja	259.674	1.113.198	128.562	66.260	50%	6%
IBEX 35	51.744.158	53.427.428	23.942.240	19.991.591	46%	37%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, IAGC, y las páginas web de las empresas, 2023.

*Cellnex tiene resultados consolidados negativos ambos años, su dividendo es por tanto superior a los beneficios.

11. Contribución fiscal

En este apartado se presenta la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35. Las empresas publican la información relativa a esta cuestión en sus memorias anuales. La difusión de esta información está basada en la ley 11/2018 sobre transparencia informativa de las empresas en determinadas materias económicas y de sostenibilidad, así como en las recomendaciones de la OCDE fundamentadas en el proyecto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting – Erosión de la base imponible y el traslado de beneficios). A partir de estas recomendaciones, las empresas deben informar de los beneficios que obtienen de un modo desagregado por países, así como de los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones recibidas.

El conjunto de las empresas del IBEX 35 publican su información fiscal en alguna de las zonas geográficas analizadas (España y global). Las 35 empresas publican datos referidos a la contribución fiscal en España, mientras que sobre los datos globales hay tres empresas sobre las que no se recoge dicha información (Arcelor Mittal¹⁶, Solaria y Unicaja).

Tomando los datos agregados, la contribución fiscal global de las empresas alcanza los 18,8 mil millones de euros en el año 2022, lo que implica un aumento de 6,5 mil millones de euros con respecto al año anterior.

Tan solo Bankinter presenta una contribución fiscal negativa por impuestos por beneficios en el mundo, con una devolución de 52,3 millones de euros. El resto de empresas reflejan una contribución fiscal positiva, aunque en términos contables no se refleja homogéneamente, dado que en ocasiones aparece como gasto reconocido y en otras como pagos efectuados.

Entre las empresas con una mayor contribución fiscal en el mundo sobresalen Banco Santander (5,5 mil millones de euros), seguida de BBVA (3,2 mil millones de euros). Destacan con impuestos inferiores a 10 millones de euros, Colonial (4,7 millones de euros) o Merlín Properties (6,8 millones de euros) entre las empresas con contribuciones fiscales en el mundo positivas y de menor cuantía.

La evolución interanual muestra situaciones muy diferenciadas entre las empresas. Hay 24 empresas que registran un incremento en la contribución de impuestos a nivel global, mientras que hay 8 con una evolución negativa en su contribución. El mayor incremento se observa en BBVA (1,9 mil millones de euros), seguido de Repsol (1,5 mil millones de euros) o Banco Santander (1,5 mil millones de euros). Por el contrario, se ha reducido la contribución en empresas como Bankinter (405 millones de euros menos), Caixabank (323 millones de euros menos) o ACS (119 millones de euros menos).

¹⁶ Para Arcelor Mittal se recoge en este apartado la información relativa a la filial española, Arcelor Mittal España.

**Tabla 33: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo
(millones de euros) (2021 y 2022)**

Empresa	2022	2021	Var.
Acciona	215,2	82,0	133,2
Acciona Energía	74,6	28,9	45,7
Acerinox	235,7	136,8	98,8
ACS	26,0	145,5	-119,5
Aena	176,2	8,5	167,7
Amadeus	68,4	42,1	26,3
Banco Sabadell	67,5	-74,3	141,8
Banco Santander	5.498,0	4.012,0	1.486,0
Bankinter	-52,3	353,1	-405,3
BBVA	3.166,0	1.252,0	1.914,0
Caixabank	396,0	719,0	-323,0
Cellnex	89,0	87,0	2,0
Colonial	4,7	4,3	0,4
Enagás	93,0	67,0	26,0
Endesa	637,0	329,0	308,0
Ferrovial	117,0	158,0	-41,0
Fluidra	93,5	96,9	-3,4
Grifols	117,6	79,7	37,9
IAG	134,0	-63,0	197,0
Iberdrola	1.064,0	832,0	232,0
Inditex	1.225,0	880,0	345,0
Indra	56,3	46,0	10,3
Logista	19,8	64,2	-44,4
Mapfre	376,2	319,5	56,7
Meliá	12,6	-13,7	26,2
Merlín Properties	6,8	7,8	-1,0
Naturgy	762,0	864,0	-102,0
Red Eléctrica	432,0	181,0	251,0
Repsol	2.595,0	1.042,0	1.553,0
Rovi	59,1	29,5	29,6
Sacyr	43,7	40,0	3,6
Telefónica	1.010,0	506,0	504,0
IBEX 35 *	18.819,5	12.262,8	6.556,7

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad de las empresas, 2023.

* IBEX 35: Total de empresas con datos.

Las empresas ofrecen igualmente información fiscal sobre su contribución en España, que en 2022 ascendió a 22,9 mil millones de euros, lo que supone un incremento de 7,5 mil millones respecto al año 2021.

La mayor parte de las empresas aporta datos sobre el impuesto sobre beneficios pagados, mientras que algunas lo hacen acerca del impuesto sobre sociedades: Enagás, Fluidra, IAG, Iberdrola, Indra o Logista.

Del conjunto de empresas que aportan información sobre España, hay seis empresas que indican una devolución por impuesto por beneficios en 2022. Destaca Bankinter, con una devolución por exceso de pago de años anteriores como consecuencia de la escisión de Línea Directa (-75,3 millones de euros)¹⁷. Le siguen ACS (-67,9 millones de euros), Unicaja (-48 millones de euros), Logista (-27,1 millones de euros), Banco Sabadell (-16,4 millones de euros) y Fluidra (-0,8 millones de euros).

El resto de empresas señalan una contribución positiva, entre las que destacan Banco Santander (1,7 mil millones de euros) o Repsol (mil millones de euros), todas ellas por encima de los mil millones de euros. Les seguirían Iberdrola (783 millones de euros), BBVA (549 millones de euros) y Endesa (549 millones de euros), por encima de los 500 millones de euros.

El mayor incremento de contribución fiscal entre 2021 y 2022 se observa en Banco Santander (1,3 mil millones) y Repsol (683 millones de euros). Por el contrario, se reduce llamativamente en Bankinter (-419 millones de euros) y Caixabank (-337 millones).

El incremento de la contribución en el Banco Santander viene aparejado de un aumento de su resultado bruto antes de impuestos de 15,2 mil millones de euros (14,5 mil millones en 2021), lo que ha generado un incremento de su resultado consolidado del 11% respecto al año anterior.

¹⁷ Bankinter refleja una cifra negativa como consecuencia de la devolución del impuesto sobre sociedades pagado en 2021 en relación a los beneficios obtenidos por la venta de la sociedad Línea Directa Aseguradora S.L, pagos valorados en 327 millones de euros.

Tabla 34: Contribución por impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2021 y 2022)

Empresa	2022	2021	Var.
Acciona	120,7	30,9	89,8
Acciona Energía	17,8	10,2	7,6
Acerinox	9,7	-23,6	33,3
ACS	-67,9	10,3	-78,2
Aena	165,1	7,6	157,5
Amadeus	22,4	4,4	18,0
Arcelor Mittal España	23,1	1,7	21,4
Banco Sabadell	-16,4	-116,6	100,2
Banco Santander	1.652,0	399,0	1.253,0
Bankinter	-75,3	344,1	-419,4
BBVA	549,0	90,0	459,0
Caixabank	356,0	693,0	-337,0
Cellnex	9,0	-1,0	10,0
Colonial	0,2	-1,7	1,9
Enagás	93,0	67,0	26,0
Endesa	549,0	36,0	513,0
Ferrovial	9,0	44,0	-35,0
Fluidra	-0,8	16,3	-17,1
Grifols	8,0	27,3	-19,3
IAG	126,0	-93,0	219,0
Iberdrola	783,0	404,0	379,0
Inditex	267,0	195,0	72,0
Indra	20,1	14,5	5,6
Logista	-27,1	2,9	-30,1
Mapfre	120,4	186,0	-65,6
Meliá Hotels	6,1	-14,1	20,1
Merlín Properties	0,9	1,9	-1,0
Naturgy	379,0	380,0	-1,0
Red Eléctrica	355,0	177,0	178,0
Repsol	1.099,0	416,0	683,0
Rovi	5,5	41,5	-36,0
Sacyr	15,9	11,8	4,1
Solaria	11,0	8,2	2,8
Telefónica	477,0	244,0	233,0
Unicaja	-48,0	-26,0	-22,0
IBEX 35 *	7.014,3	3.588,7	3.425,7

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad de las empresas, 2023.

* IBEX 35: Total de empresas con datos.

12. Principales resultados

Este informe aborda de modo comparado las empresas que componen el IBEX 35 desde una perspectiva social, económica, medioambiental y de buen gobierno, para ello se han escogido las empresas que forman el IBEX 35 a diciembre de 2022. Este apartado, compone un resumen ejecutivo en donde se ha pretendido sistematizar y condensar la información del informe.

En primer lugar, se presenta la información relativa estas empresas atendiendo a su comparabilidad y homogeneidad y a continuación se examina el desempeño de estas empresas en dichas esferas atendiendo a ese triple resultado social, económico y de gobernanza relacionado con los resultados empresariales, la evolución de las plantillas, consejos de administración y equipos de alta dirección, así como las remuneraciones de esos tres ámbitos.

Entre los objetivos del informe resalta el análisis comparado de la remuneración de las tres esferas de decisión de la empresa, seguido del análisis de las plantillas y su diversidad de género, edad discapacidad, presencia internacional, tipo de contrato y jornada, salud laboral y accidentalidad, o cobertura de la negociación colectiva. Igualmente, el desempeño medioambiental es medido a través de las emisiones de gases de efecto invernadero, mientras que el desempeño social, además de a través de la evolución de las plantillas, es medido a través de la contribución fiscal por impuestos en España y en el mundo.

Para cumplir dichos objetivos se ha acudido a la información publicada en los informes de remuneración de los consejos, los informes anuales de gobierno corporativo y los dividendos por acción proporcionados por las empresas. Asimismo, se ha acudido a las memorias de sostenibilidad de las empresas.

12.1. Sobre la información publicada

Nuevamente, y ya son varias ediciones de este informe, se percibe un aumento del ritmo de avance en la transparencia de la información publicada por las empresas. Aunque, en algunos indicadores existe gran margen de mejora en la homogeneidad y modo de publicación de los datos.

Como ya se ha adelantado, la principal fuente de información de este informe es la información publicada por las propias empresas, tanto en lo referido a sus memorias anuales como a los informes anuales de remuneración de sus consejos de administración y de gobierno corporativo, como a la información relativa a los dividendos por acción proporcionada a través de sus páginas web. Cabe resaltar igualmente, que de la empresa Arcelor Mittal no se han encontrado los informes anuales de gobierno corporativo ni de remuneraciones de sus consejos de administración en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), por lo que se ha excluido esta empresa de aquellas materias donde se ha utilizado como fuente principal de información estos documentos.

A grandes rasgos, continúa la mejora de las empresas en la transparencia respecto a la cantidad de información proporcionada, continuando la senda iniciada en años previos. Sin embargo, continúa existiendo dificultad a la hora de comparar algunas cuestiones debido a la heterogeneidad con la que las empresas muestran los datos y los diferentes métodos de cálculo utilizados.

En términos generales se puede mencionar una mejoría en la cantidad de la información proporcionada respecto a informes anteriores, sin embargo, continúa existiendo heterogeneidad a la hora de mostrar los datos, por lo que se podría graduar la información ofrecida por las empresas en función de su homogeneidad y comparabilidad.

La información que tiene un nivel mayor de homogeneidad y comparabilidad es la proveniente de los informes de gobierno corporativo y de los informes de remuneraciones los consejos y relativa a los consejos de administración y equipos de alta dirección. Así dentro de esta información se encuentra la composición de los consejos de administración atendiendo a su número, tipología (ejecutivo, dominical, independiente o externo) y género; de igual modo sucede con los equipos de alta dirección cuyo número y género sí se encuentra diferenciado. Por su parte, las remuneraciones de los consejos de administración aparecen individualizadas, mientras que en el caso de la alta dirección aparecen agregadas. Dentro de la información proveniente de los informes de remuneración, al igual que en los informes correspondientes a 2021, aparecen informaciones relativas a la remuneración agregada de las plantillas. Sin embargo, esta información no aparece en todas las empresas analizadas (Logista no informa), acudiéndose a sus memorias explicativas de sus cuentas anuales consolidadas y de sostenibilidad para completar la información. De igual modo, este indicador tiene la peculiaridad que se ofrece en miles de euros, en la mayor parte de las ocasiones, por lo que su variabilidad queda limitada y dificulta la comparación. Además, esta información difiere en ocasiones, y en ocasiones apunta tendencias distintas, respecto la información sobre la remuneración media por género proveniente de las memorias de sostenibilidad. En concreto hay dos empresas (Merlín Properties y Telefónica) donde se apuntan a tendencias interanuales contrarias utilizando ambas fuentes.

Con menor grado de homogeneidad y capacidad de comparación se encuentra la información relativa a las plantillas, mejorando respecto a ediciones anteriores del informe. De este modo, se ha encontrado información para la totalidad de las empresas analizadas o la práctica totalidad en indicadores como género, edad, discapacidad, tipo de contrato, tipo de jornada, ámbito geográfico o tasa de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, como consecuencia de una mayor transparencia de las empresas, cada vez la información se está ofreciendo de un modo más desagregado, ofreciendo estos datos diferenciados por género, categoría o grupo profesional, grupo de edad o país, sin ofrecer el dato agregado para la totalidad de indicadores relacionados con la plantilla. Especialmente llamativo ha sido el caso de Indra, que ofrece la mayor parte de sus datos relativos a las características de su plantilla diferenciados en porcentajes para mujeres y hombres, debiéndose calcular los agregados de modo ponderado con las cifras totales de plantilla por género para poder realizar comparaciones con el resto de empresas.

Con un menor grado de homogeneidad se encontraría la información relativa a las plantillas, con una cierta mejoría respecto a ediciones anteriores, dado que en la gran parte de indicadores se ha encontrado información para la totalidad de las empresas analizadas (género, edad, o ámbito geográfico) o de la mayoría de éstas. Sin embargo, las empresas en su camino hacia una mayor transparencia, están ofreciendo datos cada vez más desagregados, por ejemplo, por género, categoría/grupo profesional, edad o país, sin aportar igualmente un dato agregado para la totalidad de indicadores relacionados con las plantillas, esta situación dificulta la comparación entre empresas y dentro de una misma empresa a lo largo del tiempo. Igualmente, para esta edición del informe se ha realizado un esfuerzo por agrupar las empresas en función de su transparencia relativa a la tasa de negociación colectiva en aquellos países donde tienen presencia, resaltando que únicamente seis empresas indican la tasa de cobertura diferenciada para la totalidad de países en los que tienen presencia de plantillas.

Por otro lado, los datos relativos a la contribución fiscal de las empresas, cada año adquieren una mayor transparencia informativa; sin embargo, no existe una unanimidad a la hora de ofrecer los datos, debido a que algunas empresas incorporan los datos efectivamente pagados con criterio de caja, mientras otras hacen referencia al gasto reconocido por este impuesto.

El menor grado de heterogeneidad y comparabilidad es el que muestran las informaciones relativas a la accidentalidad de las plantillas y a sus emisiones de gases de efecto invernadero. En el primer caso (índice de frecuencia e índice de gravedad), varía en gran medida lo que se considera accidente laboral (accidentes ocurridos durante la jornada, accidentes con pérdida de trabajo, accidentes con baja,...) , así como los métodos de cálculo utilizados por las empresas, que en ocasiones utilizan como base de cálculo un total de 200 mil horas trabajadas o un total de un millón de horas trabajadas, aspectos que dificultan la comparabilidad entre las empresas y la capacidad para realizar un índice sintético.

De igual modo, en el caso de las emisiones de estas empresas, suele diferenciarse entre las emisiones directas e indirectas, aludiendo a los alcances 1, 2 y 3. Sin embargo la multiplicidad de definiciones en los tipos de alcance, el perímetro considerado para alcance y la mejora continua de las empresas para mejorar la fiabilidad de los alcances, dificulta la comparación entre las empresas, así como la comparación temporal dentro de ellas.

12.2. Conclusiones relativas a los resultados

En este apartado se recogen los principales resultados del informe. Para ello se sigue la estructura de los indicadores analizados. En este sentido, se recogen los resultados consolidados de las empresas, la evolución de sus plantillas atendiendo a diferentes características, la evolución de los consejos de administración y los equipos de alta dirección, los datos relativos a las evoluciones de sus remuneraciones, las ratios relativas a la comparación entre las retribuciones de estas esferas y las correspondientes a las plantillas medias y la contribución fiscal de las empresas.

Resultado consolidado

En 2022 las empresas del IBEX 35 obtuvieron en términos agregados unos beneficios de 51 mil millones de euros en sus resultados consolidados, lo que supone un descenso del 3,2% respecto al año anterior que contrasta con las pérdidas registradas el año anterior (53,4 mil millones de euros).

La mayor parte de las empresas obtuvieron resultados positivos en 2022, salvo Cellnex. Esta evolución está relacionada con el restablecimiento de la actividad tras la pandemia de la COVID 19, ya iniciado en 2021 pero que se ha consolidado en 2022.

Entre las empresas que han registrado mayores ganancias destacan Banco Santander, BBVA, Iberdrola, Repsol o Inditex, todas ellas con beneficios superiores a 4 mil millones de euros. En el lado opuesto destacan Colonial, Solaria y Meliá Hotels, todas ellas con menos de 150 millones de euros. Además de Cellnex que muestra pérdidas de 312 millones de euros.

Plantillas

El agregado de las plantillas del IBEX 35 muestra una ocupación en todo el mundo de 1,2 millones de personas, un ligero descenso respecto del año anterior (-0,3%).

Cinco empresas tienen plantillas superiores a 100 mil personas y acumulan el 57% de las plantillas totales del IBEX 35. El Banco Santander sobresale entre este grupo con la mayor plantilla (206 mil personas), seguido de Inditex, ACS, BBVA y Telefónica, todas ellas con plantillas superiores a 100 mil personas. En el lado opuesto destacan Solaria (191 personas), Colonial, Merlín Properties con plantillas inferiores a las 300 personas.

Las mujeres representan el 49,4% de las plantillas del IBEX 35 en el año 2022, un porcentaje ligeramente inferior (-0,1%) al año anterior.

Un conjunto de 11 empresas refleja un porcentaje de mujeres superior al de hombres en sus plantillas, siendo 5 las que reflejan un porcentaje inferior al 25%.

Los mayores porcentajes se encuentran en Inditex (74,7%), Colonial, Grifols, ACS y CaixaBank. En el extremo opuesto se encuentran Arcelor Mittal España (7%), Acerinox, Ferrovial o Solaria.

El grupo de edad más numeroso en las empresas del IBEX 35 es el de 30 a 50 años (52,3%), aunque la importancia relativa de este grupo de edad ha descendido ligeramente respecto al año anterior (54,4%).

Las plantillas más jóvenes se encuentran en las siguientes empresas: Inditex (con un 57,4% de personas menores de 30 años), Grifols, Telefónica, Indra y Meliá Hotels, con porcentajes superiores al 25%. En cambio, con un menor porcentaje de personas menores de 30 años aparecen Aena (0,6%), Unicaja y Caixabank, todas ellas con proporciones inferiores al 3%. Por su parte, las plantillas más envejecidas se concentran en Aena (62%) y Acciona (54%), donde más de la mitad de las plantillas tiene más de 50 años.

En las empresas del IBEX 35 trabajan 24 mil personas con discapacidad, lo que supone un 1,9% respecto a sus plantillas mundiales.

Entre las empresas con mayor número de personas con discapacidad ocupadas destaca ACS, con una cifra superior a 7 mil personas, seguida de Banco Santander e Inditex. En el lado opuesto, con un menor número de personas se encuentran Solaria (1 persona), Colonial, Merlín Properties o Enagás, todas ellas con menos de 10 personas con discapacidad ocupadas.

La temporalidad media de las empresas del IBEX 35 ha sido del 8,7% en el año 2022, una cifra inferior a la registrada en el año anterior (10,3%).

Las empresas del IBEX 35 reflejan una elevada heterogeneidad respecto a la temporalidad de sus plantillas en el mundo. Entre las que destacan por su mayor temporalidad sobresale Sacyr (24,4%), seguida de Ferrovial, ACS, Acciona o Inditex, todas ellas con valores que superan aproximadamente en 10 puntos a la media. Mientras que otras empresas como Iberdrola (0,4%), Caixabank, o Red Eléctrica reflejan porcentajes inferiores al 1% en la temporalidad de sus plantillas mundiales.

En 2022, el porcentaje de contratos a tiempo parcial en el conjunto de las empresas del IBEX 35 fue 15,9%, un dato inferior al registrado el año anterior (17,2%).

Las empresas que tiene una mayor tasa de parcialidad a nivel global en 2022 son Inditex (59,3%), seguida de ACS o Sacyr, todas ellas con proporciones superiores al 20%, seguida de Acciona con valores del 12%, mientras que el resto de empresas se sitúa por debajo del 10%. Los porcentajes más bajos fueron registrados por Unicaja (0,1%), CaixaBank (0,2%, de su plantilla con contratación indefinida) o Solaria (0,5%), con valores iguales o inferiores al 0,5%. Además, otro grupo de empresas que reflejan no tener plantillas ocupadas a tiempo parcial Endesa, Naturgy o Red Eléctrica.

Las empresas del IBEX 35 tienen plantillas con una fuerte composición internacional, pues las plantillas en el extranjero alcanzan de modo agregado el 62,5%, un porcentaje superior al año anterior (60,9%).

Entre las empresas con plantillas más internacionalizadas sobresale Amadeus (91,3%), seguida de Banco Santander, Grifols, BBVA, Ferrovial e Iberdrola, todas con valores superiores al 75%. En el extremo opuesto destacan, además de Unicaja¹⁸, Endesa, y Enagás con valores inferiores al 1%.

Este año, como novedad, se ha realizado un esfuerzo por incluir una enumeración de los países donde las empresas indican que tienen presencia. Entre las empresas que desarrollan con una mayor profundidad esta desagregación por países se encuentra Mapfre. Sin embargo, otras empresas optan por agrupar algunos países por continentes (Meliá Hotels o Inditex), o realizan una diferenciación por empresas en lugar de por países (Acerinox).

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en las empresas del IBEX 35 es del 76,2% en el mundo, y del 93,6% en España.

Todas las empresas informan de algún modo de su tasa de cobertura. Un total de 28 empresas muestran su tasa de cobertura de la negociación colectiva en el mundo. A partir de la información de esas 28 empresas, la tasa global media de cobertura en el mundo es de 76,2%, ligeramente inferior al año anterior (78,3%). Hay cinco empresas que reflejan una tasa de cobertura del 100% (Acciona, Acciona Energía, Bankinter, Caixabank y Unicaja). En el lado opuesto se sitúan empresas con tasas de cobertura globales inferiores al 50%, donde sobresale Grifols (18,7%), seguida de Amadeus o Fluidra.

Reduciendo el ámbito de este indicador a España, hay 31 empresas que señalan tasas de cobertura de la negociación colectiva en España en 2022, resultando una tasa de cobertura media del 93,6%, similar a la del año anterior. Considerando esta información, hay 17 empresas que reflejan una tasa de cobertura del 100%, estando por debajo del 80% en otras tres empresas (Enagás, Telefónica y Naturgy).

Como novedad en este informe, se ha optado por comparar la desagregación por países respecto a la presencia de plantillas de estas empresas y la desagregación de las tasas de cobertura. A partir de esta comparación se ha realizado una agrupación de las empresas en cinco grupos en función del grado de correspondencia entre una y otra desagregación.

¹⁸ Unicaja no diferencia por zona geográfica. Se ha optado por incluir toda la plantilla en España por afirmarse que su plantilla está cubierta en su totalidad por el convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro. A pesar de que hace referencia a oficinas de representación extranjera y participación en empresas en Dinamarca y México.

Así, se ha considerado un primer grupo donde la desagregación de la tasa de cobertura se corresponde con la desagregación de la presencia por países, por lo que se puede afirmar que se realiza una buena desagregación de las tasas de negociación colectiva por país. Este primer grupo está compuesto por seis empresas (Aena, Colonial, Endesa, Indra, Mapfre y Naturgy). A continuación, en un segundo grupo se encuentran aquellas que señalan la tasa de cobertura en la mayor parte de países en los que tienen presencia, formado por 7 empresas. En un tercer grupo, de 9 empresas, están aquellas que señalan la tasa de cobertura de algunos países. Con menor nivel de desagregación se encuentran aquellas empresas (7 empresas) que sólo señalan la tasa de cobertura de negociación colectiva bien únicamente en España o bien indican la tasa de cobertura global además de la tasa de cobertura en España. El último grupo lo forman aquellas empresas que sólo señalan la tasa de cobertura global, por lo que no realizan ninguna diferenciación por países (Caixabank, Grifols, Logista, Meliá Hotels) u ofrecen la tasa de negociación colectiva por empresa (Acerinox y Unicaja).

En este informe, de forma similar a ediciones anteriores, se ha identificado a las empresas que señalan tasas de cobertura en países en los que existe elevada vulneración de los derechos laborales, de acuerdo al índice de clasificación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) (clasificados con niveles 4 y 5) resultando 21 empresas que operan en esos países. Este año como novedad, se ha identificado las tasas de cobertura que reflejan los países en esos países y contrasta que en la mayor parte sí se indica la tasa de cobertura de la negociación colectiva en esos países, aunque en ocasiones se opta por agrupar las tasas de cobertura de países con y sin vulneración o se indica que existe negociación colectiva pero no se refleja la tasa de cobertura. Igualmente resulta mencionable que en ocasiones se hace referencia a cifras máximas o mínimas (100% o 0%) sin matizaciones respecto a la verosimilitud del porcentaje.

Salud laboral

El índice de frecuencia de accidentes en las empresas del IBEX 35 se ha reducido ligeramente hasta alcanzar una cifra de 3,65 accidentes en 2022.

Como ya se ha señalado previamente, existe una amplia heterogeneidad de fórmulas que se usan para el cálculo del índice de frecuencia de accidentes, así como en la propia consideración de los accidentes que se consideran en el alcance del indicador. Por estas cuestiones el análisis comparado de estos índices es complicado y las cifras deben ser tomadas con cautela. En este sentido, algunas empresas consideran los accidentes ocurridos en jornada laboral, mientras que otras indican aquellas que han tenido pérdida de jornada o han originado baja laboral. Igualmente, unas utilizan como referencia 200 mil horas trabajadas, mientras que otras utilizan un millón de horas trabajadas.

A partir de los datos disponibles y tomando en cuenta esas limitaciones en el cálculo del índice de frecuencia de accidentes, el valor promedio de las empresas del IBEX 35 ha sido de 3,65 en 2022, ligeramente inferior respecto al año anterior.

Meliá Hotels, ACS, o Sacyr son las empresas que reflejan un mayor índice de frecuencia de accidentes, con una cifra superior a 15 accidentes por cada millón de horas. En el lado opuesto Solaria o Colonial que indican valores de cero accidentes.

El índice de gravedad de accidentes se ha reducido ligeramente en las empresas del IBEX hasta alcanzar 2,96 jornadas perdidas por accidentes en función de las horas trabajadas.

De modo similar al índice relativo a la frecuencia de accidentes, el índice de gravedad refleja una gran heterogeneidad en su formulación y consideración. A partir de los datos disponibles, y adoptando las mismas cautelas que para el índice de frecuencia, se puede resaltar que el índice promedio de gravedad de los accidentes es de 2,96 jornadas perdidas, siendo ligeramente inferior al año anterior (3,74).

Acciona, IAG y Telefónica señalan los mayores índices de gravedad de accidentes. Todas ellas con valores superiores a las 13 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas. En el lado contrario se sitúan Solaria, Colonial y Bankinter, con cero jornadas perdidas, seguidas de Indra, Fluidra o Merlín Properties, todas ellas con valores inferiores a las 0,05 jornadas perdidas.

Medio ambiente

El análisis agregado de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35 refleja una reducción de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero hasta los 490 millones de toneladas de CO₂ equivalentes, lo que supone un descenso del 1,1% respecto al año anterior.

Las empresas del IBEX 35 reflejan de un modo cada vez más completo sus emisiones de CO₂. Esta tendencia responde a la mayor importancia de las cuestiones medioambientales por parte de las y los consumidores, los reguladores y los inversores y por tanto también de las empresas. Esta mayor transparencia de las emisiones va aparejada a un aumento de los perímetros considerados en los diferentes alcances de las emisiones directas e indirectas (Alcance 1, Alcance 2 según mercado, Alcance 2 según ubicación y Alcance 3). Sin embargo, existe una gran heterogeneidad en los métodos y actividades consideradas para calcular los distintos tipos de alcance entre las empresas y a lo largo del tiempo en las propias empresas, lo que dificulta la comparación. Además, los diversos tamaños de las empresas, sectores de actividad y grado de expansión internacional dificulta en mayor medida la comparación entre las empresas.

Teniendo en cuenta estas limitaciones y cautelas, se puede señalar, que las emisiones directas e indirectas (Alcances de tipo 1, de tipo 2 según mercado y de tipo 3) de las empresas del IBEX 35 es de 490 millones de toneladas en 2022, una cifra que es inferior a la del año anterior (495 millones de toneladas).

Tomando como referencia ese total, las empresas con una mayor emisión de gases de efecto invernadero serían Repsol, Naturgy, Iberdrola o Endesa, que concentran el 81% del total de emisiones del IBEX 35 (un agregado de 400 millones de toneladas de CO₂ entre esas cuatro empresas).

Diferenciando las únicamente las emisiones directas (Alcance de tipo 1), las emisiones totales del IBEX 35 en 2022 ascienden a 84,9 millones de toneladas equivalentes de CO₂ (82,9 millones de toneladas en 2021). Entre las empresas más contaminantes estarían IAG (21 millones de toneladas), Repsol, Naturgy, Endesa e Iberdrola, todas ellas con valores superiores a 10 millones de toneladas en 2022. En el lado opuesto encontramos a Solaria (296 toneladas), Unicaja, Amadeus, Indra o Bankinter con valores inferiores a 2 mil toneladas equivalentes de CO₂. Cabe recordar que la actividad de Solaria está tiene una elevada concentración geográfica en España y su actividad está relacionada con la construcción y gestión de parques solares fotovoltaicos.

Consejos de administración

Los consejos de administración del IBEX 35 están formados por 426 personas en 2022, siendo el 37,6% mujeres (34,4 en 2021).

Atendiendo a las directrices de la CNMV las empresas del IBEX 35 publican en sus informes de gobierno corporativo la composición y evolución de sus consejos de administración, atendiendo a cuestiones como el género, edad, experiencia o tipología de consejeros.

Entre las recomendaciones de la CNMV se puede señalar que el tamaño de los consejos se encuentre entre 5 y 15 miembros, aspecto que siguen todas las empresas del IBEX 35. Igualmente existe una recomendación atendiendo a la diversidad de género de las personas que componen estos consejos de administración, que se fija en el 30% de mujeres para el año 2020 y superior al 40% para el año 2022.

El total de mujeres consejeras en el año 2022 es de 160, lo que supone un crecimiento del 9% en el número de mujeres respecto al año anterior (14 mujeres más). A nivel agregado el porcentaje de mujeres es de 37% por lo que no se alcanza la recomendación del 40% para el año 2022. Hay 16 empresas que no alcanzan ese umbral del 40%, siendo inferior su número respecto al año anterior (23 empresas que no alcanzaban ese umbral en 2021), por lo que a pesar de la mejoría los esfuerzos resultan insuficientes.

Hay 18 empresas que sí alcanzan el umbral de 40% en el año 2022, siendo la proporción de mujeres superior a la de hombres en el consejo de administración de Cellnex, alcanzando el equilibrio del 50% en otra empresa (Red Eléctrica). Entre las empresas que están más lejos en el cumplimiento de esta recomendación se encuentran Fluidra (16,7%, con dos mujeres en su consejo de administración), seguida de Sacyr, Naturgy, ACS o Indra, todas ellas con proporciones inferiores al 30%.

El 55,6% de las personas que componen los consejos de administración del IBEX 35 se consideran independientes.

Otra de las recomendaciones de la CNMV está relacionada con la tipología de los consejeros (ejecutivos, dominicales, independientes y externos), de modo que al menos la mitad del consejo esté formada por conseje-

ros independientes. El objetivo de esta recomendación es el de asegurar que los derechos de los accionistas minoritarios y de la sociedad en general estén representados en los consejos de administración. En términos agregados esta recomendación es seguida por el conjunto de las empresas del IBEX 35 siendo la categoría más numerosa la de consejero independiente (el 55,6% del total de integrantes), seguida de la categoría de consejeros dominicales, ejecutivos y consejeros externos. Sin embargo, hay 10 empresas donde el número de consejeros independientes es inferior, sobresale dentro de este grupo Naturgy (25%) o Solaria (33%).

Los equipos de alta dirección del IBEX 35 incluyen un total de 420 personas, siendo el 23% mujeres.

Se conoce como alta dirección, al grupo de personas que dependen directamente del consejo de administración pero que no forman parte de éste. Así, el número de personas que componen los equipos de alta dirección se ha reducido en el último año hasta las 420 personas (14 personas menos que el año anterior).

El número mujeres se ha incrementado en el último año hasta alcanzar la cifra de 97, lo que hace un 23% del total de miembros de alta dirección (21% en el año 2021). Esta proporción queda a gran distancia de la proporción de mujeres que forma parte del consejo de administración (37,6%) e igualmente se encuentra muy alejada de la proporción de mujeres en las plantillas (49,4%). Esta situación pone de manifiesto la necesidad de generar recomendaciones que fomenten la participación efectiva de las mujeres en estas esferas, similares las existentes para los consejos de administración por parte de la CNMV.

Considerando el tamaño medio de los equipos de alta dirección hay empresas que se sitúan muy alejadas del tamaño promedio de 12 personas. Respecto a las empresas que se sitúan por encima sobresale Acciona, con un tamaño de 46 personas, seguida de ACS o Inditex, ambas con cifras superiores a 20 personas; mientras que por el lado contrario destaca Telefónica con 5 personas en su equipo de alta dirección.

Atendiendo a la diversidad de género de estos equipos directivos, sobresale Aena con una proporción del 66% de mujeres. Seguida de otras tres empresas donde se alcanzan los umbrales de paridad de entre el 40 y el 60%, Red Eléctrica y Colonial (ambas con el 50%) seguidas de Rovi (40%). En el lado opuesto sobresalen Acerinox o Naturgy donde no hay participación de las mujeres en sus equipos de alta dirección.

Evolución remuneraciones

La remuneración agregada de los primeros ejecutivos del IBEX 35 alcanzó 156,8 millones de euros en 2022, lo que supone un descenso del 2,8% respecto al año anterior. Esta remuneración supone un 49% de la remuneración total de los consejos de administración.

Las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 fueron de 4,6 millones de euros, considerando el promedio de todas las empresas analizadas. Sin embargo, la remuneración de estos primeros ejecutivos ha sido muy heterogénea en cada una de las empresas. Entre las remuneraciones más elevadas sobresale Inditex (27 millones de euros), seguida de Iberdrola y Banco Santander con remunera-

ciones de sus primeros ejecutivos superiores a los 10 millones de euros. En el lado puesto destacan Aena y Solaria con remuneraciones inferiores a 200 mil euros.

Entre los ascensos sobresale Fluidra o Inditex, en el primer caso como consecuencia de un beneficio bruto de las acciones recibidas por el primer ejecutivo, mientras que en Inditex se ha producido un relevo en la cúpula del consejo de administración, recogiendo una remuneración extraordinaria valorada en casi 23 millones de euros en concepto de indemnización por cese.

La remuneración agregada de los consejos de administración se sitúa en 316 millones de euros en 2022, un 3,4% de reducción respecto al año anterior.

El conjunto de los consejos de administración ha recibido una remuneración agregada de 316 millones de euros 2022, con una reducción anual de 11 millones de euros.

En 8 de las 34 empresas analizadas (Arcelor Mittal España se excluye del análisis por no encontrarse su informe de remuneraciones en la página de la CNMV) existe una remuneración agregada que supera los 10 millones de euros, sobresalen dentro de este grupo Inditex (38,7 millones de euros), Banco Santander e Iberdrola. En el otro extremo Aena y Solaria tienen remuneraciones inferiores a 500 mil euros.

La remuneración media por consejero fue de 742 mil euros por persona en 2020, lo que supone un 3% inferior al año anterior.

Con el objetivo de poder comparar la remuneración de los consejos de administración con las plantillas, sin que exista una incidencia por la variación en el tamaño de los consejos de administración, se ha optado por calcular la remuneración media por consejero. Debe tenerse en cuenta que este indicador es el promedio de las remuneraciones agregadas de los consejos en función de sus tamaños.

De este modo, el promedio de remuneraciones de los consejos de administración del IBEX 35 en el año 2022 ha sido de 742 mil euros, que es una cifra inferior en 28 mil euros respecto al año anterior (770 mil euros).

Atendiendo a las diferencias por empresa, en Inditex (3,5 millones de euros) se produjo la mayor retribución media del consejo de administración, motivada principalmente por la remuneración extraordinaria por cese de su consejero delegado. Mientras que la menor remuneración se produjo en Aena (31 mil euros), donde los consejeros no tienen un salario fijo asignado, sino que su remuneración depende de las dietas asignadas por asistencia a las reuniones del consejo.

La remuneración agregada de los equipos de alta dirección ascendió hasta 483 millones de euros en 2022, un 9,9% más que al año anterior.

Los equipos de alta dirección han percibido una remuneración agregada de 483,2 millones de euros en 2022, lo que supone en términos agregados 43,5 millones de euros más que el año anterior. Del conjunto de 34 empresas analizadas, en 20 de ellas se han registrado un incremento de las remuneraciones mientras que 14 han experimentado reducciones.

La empresa donde se refleja una remuneración superior del equipo de alta dirección es Inditex (104 millones de euros), seguida a cierta distancia por Banco Santander y BBVA, ambas con cifras superiores a 25 millones de euros. En el lado opuesto resalta Aena (1,2 millones de euros) y Rovi con cifras inferiores a 2 millones de euros.

De modo similar al indicador anterior, se ha calculado la remuneración media por persona dentro de los equipos de alta dirección, resultando un promedio de 1,2 millones de euros por persona en 2022, un incremento de 137 mil euros de media.

Entre las empresas con una mayor remuneración media de sus equipos de alta dirección sobresale Inditex (4,8 millones de euros), Banco Santander (3,8 millones de euros) o Fluidra (2,9 millones de euros). En lado opuesto, hay tres empresas con remuneraciones inferiores a 250 mil euros Aena (135 mil euros), seguida de Rovi y Unicaja.

Evolución de los salarios medios

Uno de los objetivos del informe es analizar la evolución de las remuneraciones medias de las plantillas. Siguiendo la línea metodológica de la edición anterior, se ha acudido a tres indicadores diferenciados. Por un lado, se ha incluido la remuneración media de las plantillas que las empresas publican en sus informes anuales de remuneraciones del consejo de administración. Por otro lado, se ha acudido a sus memorias anuales y memorias de sostenibilidad para incluir los salarios medios por género, que en ocasiones ofrecían datos diferentes al indicador anterior. Adicionalmente, se ha incluido la brecha salarial que aportan las empresas, diferenciando entre brecha bruta y brecha ponderada, obtenidas igualmente a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas.

La remuneración media de las plantillas de las empresas del IBEX 35 ha sido de 57 mil euros, con un incremento respecto al año anterior del 7% (4,1 mil euros más que el año anterior).

Las empresas del IBEX 35 reflejan una remuneración media de 57,7 mil euros por persona de sus plantillas en 2022, lo que supone un ascenso desde los 53,5 mil euros del año 2021. La mayor parte, aunque no todas las empresas, aportan esta información desde el año 2021 en los informes de remuneración de sus consejos de administración, y en su mayoría, ofrece este dato en miles de euros, por lo que las variaciones interanuales pueden estar condicionadas por la forma en la que estas empresas aportan esta cifra. Existe una gran hete-

rogeneidad salarial entre las empresas, siendo mayores los salarios medios registrados en Merlín Properties, superando los 100 mil euros por persona ocupada, seguida de Colonial (87 mil euros). Entre las empresas con menores salarios medios sobresale Meliá Hotels (17 mil euros), seguida de Inditex (25 mil euros), ambas con cifras inferiores o iguales a 25 mil euros al año.

El salario medio de las mujeres (46,6 mil euros) es inferior al salario medio de los hombres (57,8 mil euros), en el año 2022 (datos agregados de 25 empresas).

Son cada vez más empresas las que publican los salarios de sus plantillas desagregados por género. Esta tendencia es fruto de la ley 11/2018. Se ha encontrado esta información desagregada en todas las empresas. Si bien, esta información no siempre se ofrece de modo comparable, dado que se publica la información en mayores desagregaciones en función de otras cuestiones como el país, la empresa dentro del grupo empresarial, la categoría o el grupo de edad. Por ello sólo se ha encontrado información relativamente comparable de 25 empresas.

De este conjunto de empresas, se puede destacar que los hombres reciben una remuneración media de 57,8 mil euros anuales recibiendo las mujeres un salario inferior (46,6 mil euros anuales), lo que supone una diferencia de 11 mil euros. Por primera vez muestra datos comparados Merlín Properties con unas diferencias salariales por género de más de 130 mil euros. Entre las empresas donde la diferencia salarial es superior para las mujeres sobresale Arcelor Mittal, Iberdrola y Meliá Hotels.

La brecha salarial bruta de género de las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 13% en 2022, mientras que la brecha salarial ponderada en función de los grupos/categorías profesionales queda en el 4,3% (datos agregados de 24 y 19 empresas respectivamente).

De modo similar a las diferencias salariales, cada vez más empresas publican su brecha salarial de género. Se ha encontrado información 34 empresas, ya que en Solaria no se ha encontrado este dato. Además, en otra empresa no se ha encontrado información comparable debido a una mayor desagregación: ACS. Para el resto de empresas, se ha encontrado la brecha salarial bruta o ponderada en función de las categorías o grupos profesionales, siendo esta información relativamente comparable.

En 24 empresas se ha encontrado información relativa a la brecha bruta considerando los salarios medios agregados en las empresas. Esta información aporta una brecha media de 13,1% ligeramente inferior a la del año anterior (15,5% en 2021). %. Entre las empresas que muestran una mayor brecha salarial bruta ya se avanzó el caso de Merlín Properties (69%), explicada principalmente por la infrarrepresentación femenina dentro de categorías directivas si bien la empresa no reporta datos sobre la brecha salarial al interior de estas debido a que "hay una única mujer". También destacan a este respecto Banco Santander (30,2%) o Banco Sabadell (25,9%). Además, hay dos empresas que muestran una brecha salarial bruta favorable a las mujeres (Arcelor Mittal España e Iberdrola).

Evolución de ratios

La comparación entre las diferentes remuneraciones en las empresas es uno de los objetivos del informe, por ello se ha incluido un apartado en el que se aporta un indicador que refleja el número de veces que supone la retribución de las esferas de decisión de las empresas (primeros ejecutivos, consejos de administración y alta dirección) respecto a las remuneraciones medidas de las plantillas. De este modo, se han calculado tres ratios diferenciadas para analizar la retribución comparada de cada una de estas esferas.

La diferencia entre la remuneración media entre las y los primeros ejecutivos (considerando la persona que más retribución recibe en la empresa) y la remuneración media de las plantillas ha sido de 79,9 veces en 2022, con un descenso de 7,9 puntos en el último año.

La relación de la brecha retributiva entre la persona que mayor remuneración recibe y la plantilla se reduce hasta los 79,9 puntos en 2022, desde 87,9 puntos del año anterior. Entre las empresas donde la relación es mayor sobresale Inditex (1.088 puntos), seguida a mucha distancia de Sacyr o Banco Santander. En el lado opuesto, con menores diferencias retributivas dentro de la empresa se encuentran otras empresas como Solaria (2,6 puntos) o Aena (4,2 puntos). La principal razón para la disparidad de remuneraciones en Inditex es la remuneración extraordinaria en concepto de indemnización por cese del consejero delegado de valorada en 22,9 millones de euros en 2022.

La ratio entre la retribución media de las y los consejeros y la retribución media de las plantillas se sitúa en 12,9 puntos en 2022 reduciéndose 1,4 puntos respecto el año anterior.

La brecha salarial entre la remuneración medida de los consejos de administración y las plantillas ha sido de 12,9 puntos en 2022, con una reducción desde 14,3 puntos del año anterior. Esta diferencia se traduce en que de media un consejero o consejera del IBEX 35 recibe una retribución que supone 12,9 veces la retribución media de las plantillas que conforman estas empresas en el mundo. Existen grandes diferencias según la empresa, así entre las empresas con mayores diferencias se encuentra Inditex (140 puntos), Banco Santander o BBVA. En todas ellas la retribución media de sus consejos supone más de 30 veces la retribución media de una persona de su plantilla. Entre las empresas con una brecha inferior destaca Aena (0,7 puntos), siendo inferior la retribución media del consejo de administración, debido a que los miembros del consejo de esta empresa pública no tienen retribución fija asignada, sino que sus remuneraciones se corresponden con dietas asignadas por la asistencia a las reuniones.

La brecha retributiva entre la remuneración media de la alta dirección y de las plantillas aumenta hasta alcanzar los 19,9 puntos en 2022, ampliándose en 1,2 puntos la distancia respecto al año previo.

De modo similar a las ratios anteriores, se ha incrementado la distancia entre la retribución medida de los equipos de alta dirección y las retribuciones medias de las plantillas en el IBEX 35. Entre las empresas con una mayor brecha entre ambas situaciones sobresale Inditex (190 puntos) o Fluidra (71,8 puntos). En el lado opuesto, con una menor diferencia se puede señalar Aena o Red Eléctrica, ambas con diferencias inferiores a 4 puntos.

Resultados consolidados y retribución teórica del accionista

Otro de los objetivos del informe es analizar la remuneración del accionariado en relación con los resultados consolidados con el fin de exponer la proporcionalidad de estos dividendos respecto a los beneficios obtenidos. A partir de este análisis se ha podido constatar que en ocasiones las remuneraciones superan los beneficios obtenidos, incluso en otras empresas se retribuye al accionariado reflejando pérdidas en sus resultados consolidados. Cabe señalar que, para el cálculo de la retribución teórica al accionariado, se ha tomado en consideración el número de acciones en circulación a cierre del año fiscal y los dividendos por acción declarados por las empresas en sus juntas generales de accionistas.

La remuneración del accionariado en 2022 alcanzó los 23,9 mil millones de euros, una cifra superior a la registrada en 2021 (19,9 mil millones de euros), un incremento que supone un 20% en términos porcentuales. Esta retribución ha representado un 46% respecto a los beneficios consolidados.

Examinando la remuneración de las y los accionistas respecto al resultado consolidado de las empresas hay cuatro empresas donde el dividendo supera el resultado consolidado: Colonial (268%), Merlín Properties, Ferrovial y Enagás. Además, hay una empresa (Cellnex) que presenta dividendos reflejando pérdidas en su resultado consolidado. Y otras cinco empresas donde no se produce reparto de dividendos en 2022 a pesar de tener un resultado consolidado positivo (Grifols, IAG, Meliá Hotels, Red Eléctrica y Solaria).

Entre las empresas con mayores dividendos en 2022 sobresale Inditex (3,7 mil millones de euros, 90% del resultado consolidado), Iberdrola (3,2 mil millones de euros, 62% del resultado consolidado), ambas con más de 3 mil millones de euros de dividendos.



Contribución fiscal

También se ha incluido en el informe un apartado relacionado con la contribución fiscal de las empresas que componen el IBEX 35. Para ello se ha optado por exponer los datos ofrecidos por las empresas sobre pagos o gastos por impuestos por beneficios señalando su contribución fiscal en el mundo y su contribución fiscal en España. En conjunto hay 32 empresas que indican sus impuestos por beneficios en el mundo, mientras que son las 35 empresas las que desagregan sus datos para España o tienen como área geográfica España.

La contribución fiscal agregada de las 32 empresas que ofrecen información de sus impuestos por impuestos por beneficios es de 18,8 mil millones de euros a nivel mundial en 2022 (6,5 mil millones de euros más que el año anterior).

La contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo de las empresas del IBEX 35 es de 18,8 mil millones de euros en el mundo en 2021, un 53% superior a la cifra del año anterior (12,3 mil millones de euros). Entre las empresas donde esta contribución es mayor destacan Banco Santander, BBVA y Repsol, todas ellas con cifras superiores a los dos mil millones de euros.

La contribución por impuesto por beneficios de las empresas del IBEX 35 ascendió a 7 mil millones de euros en España en 2022, lo que supone un incremento de 3,4 mil millones de euros respecto al año anterior.

Se ha incrementado el importe reconocido de impuestos por beneficios de las empresas en España alcanzando 7 mil millones de euros en 2022, lo que supone un 95% más que el año anterior (3,6 mil millones de euros en 2021).

Así, entre las empresas en las que la contribución fiscal por beneficios en España es mayor sobresale destacan Banco Santander y Repsol, ambas superando los mil millones de euros de impuestos por beneficios cada una. Por otro lado, hay un grupo de seis empresas donde esta contribución es negativa (Bankinter, ACS, Unicaja, Logista, Banco Sabadell y Fluidra).

La contribución fiscal negativa de Bankinter está relacionada con la devolución del impuesto sobre sociedades pagado en 2021 respecto a los beneficios obtenidos por la venta de la sociedad Línea Directa Aseguradora S.L, pagos valorados en 327 millones de euros.

Bibliografía

- Comisión europea (2012): Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo y al Consejo. Plan de acción para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal COM (2012) 722 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0722&from=ES>
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2021): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2019. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2020): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2018. Fundación •1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2019): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2017. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2018): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2016): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2015. Fundación 1º de Mayo.
- Global Reporting Initiative (2016): Estándares GRI de 2016. Disponible online: <https://www.globalreporting.org/>
- Larrinaga, C. (Coord.) (2019): Guía para la aplicación de la Ley 11/2018 Información no financiera. Versión 1.0. 2019. Disponible online: <https://informacionnofinanciera.info>
- MITECO (2019): Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización. Ministerio para la transición ecológica. Disponible online. https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-ymedidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf
- Rojas. P. (2015): Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 durante 2014. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Rojas. P. (2014): IBEX 35: Evolución de sus empresas durante el ejercicio 2013. En Cuadernos de información sindical nº 43. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Anexo 1

Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2023) (Fuente: CSI, 2023)

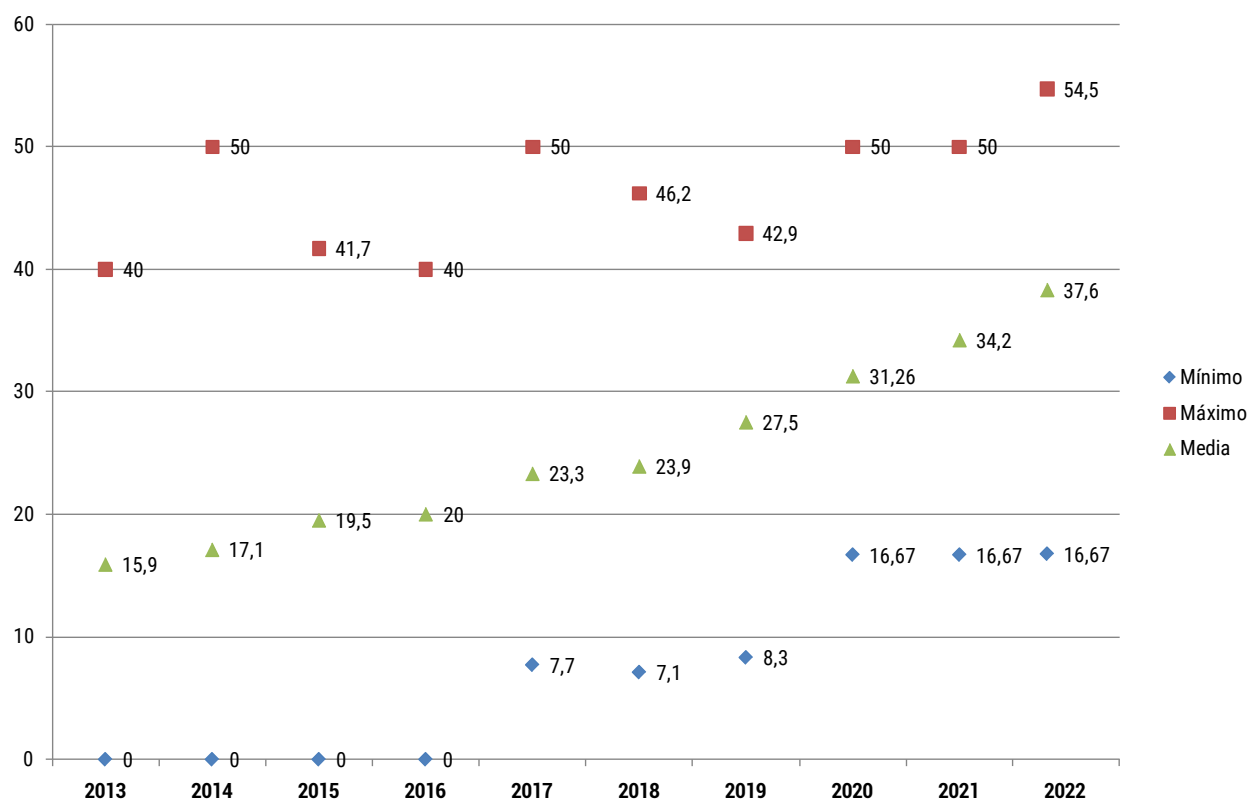
1: Violaciones esporádicas de los derechos	2: Violaciones repetidas de los derechos		3: Violaciones regulares de los derechos		4: Violaciones sistemáticas de los derechos		5: Derechos no garantizados		5 +: Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho
Alemania	Barbados	Malawi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

Fuente CSI: 2022.

Anexo 2

Gráficos

Gráfico 1 : Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2022)*



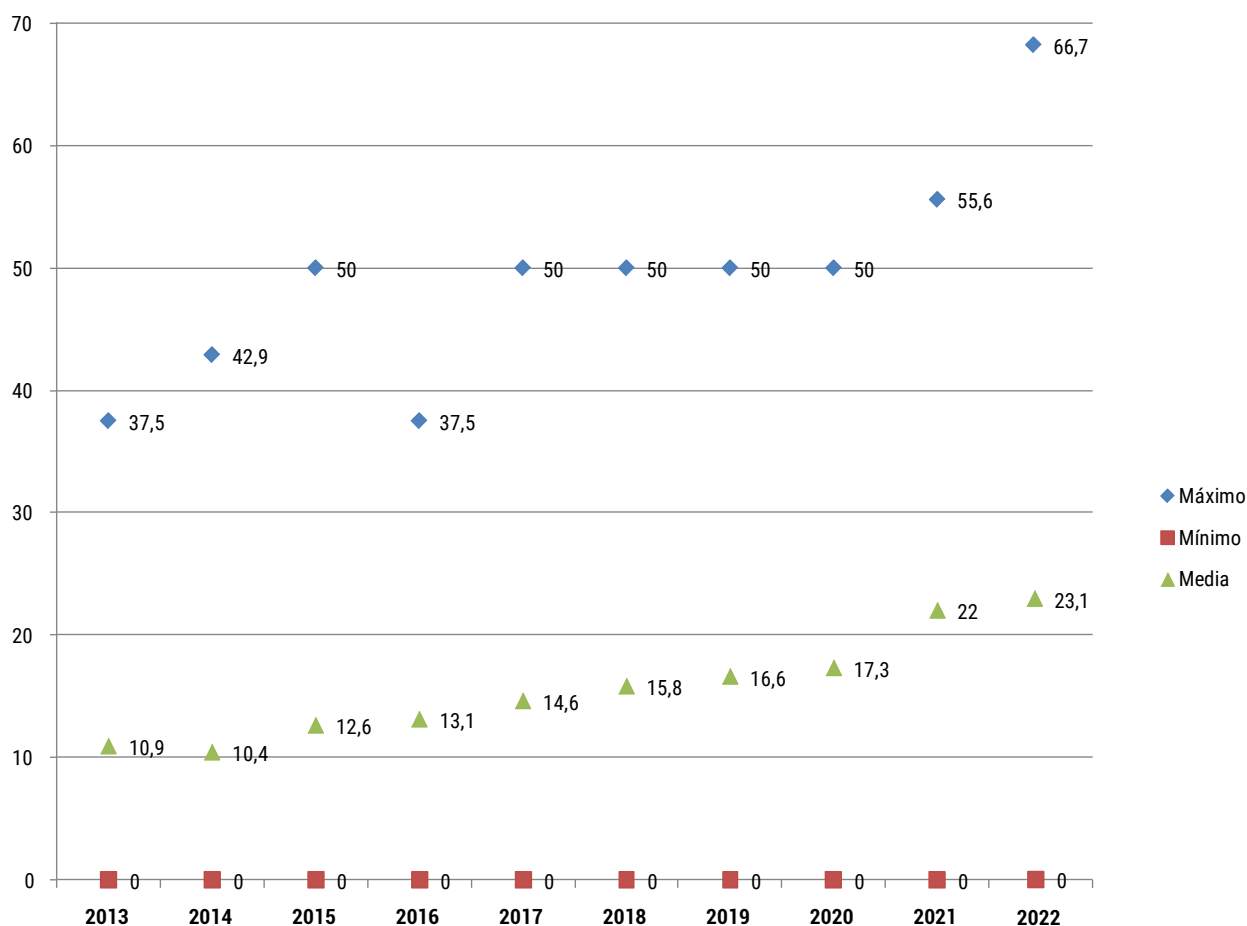
Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P. 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2023.

*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: 2013: Gas Natural (Naturgy), Sacyr y Técnicas Reunidas. 2014: Gas Natural (Naturgy), Sacyr y Técnicas Reunidas. 2015: Técnicas Reunidas. 2016: Cellnex. 2017: Técnicas Reunidas, 2018: Técnicas Reunidas. 2019: Naturgy. 2020: Ferrovial, Solaria. 2021: Fluidra, Rovi, Solaria. 2022: Fluidra

Máximos: 2013: Jazztel. 2014: Red Eléctrica. 2015: Red Eléctrica. 2016: Abertis, Banco Santander. 2017: Siemens Gamesa. 2018: Siemens Gamesa. 2019: Iberdrola. 2020 y 2021: Red Eléctrica. 2022: Cellnex

Gráfico 2 : Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2022)*



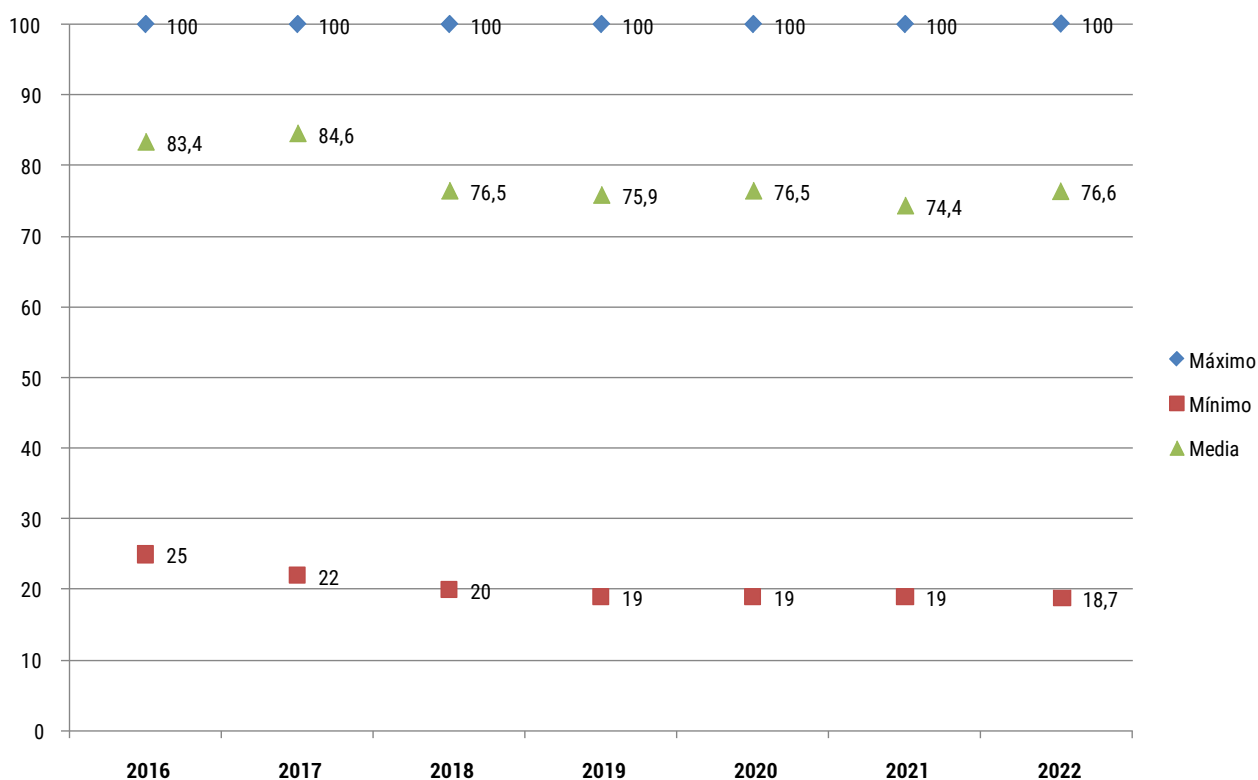
Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P. 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: 2013: Banco Popular, BBVA, BME, Caixabank, Endesa, Gamesa, Gas Natural (Naturgy), Iberdrola, Mapfre, OHL, Red Eléctrica, Telefónica. 2014: Abertis, Caixabank, Endesa, Gamesa, Gas Natural (Naturgy), Iberdrola, Mapfre, OHL, Red Eléctrica, Telefónica. 2015: Acerinox, Gamesa, Iberdrola, Mapfre, OHL, Telefónica. 2016: Acerinox, Gamesa, Iberdrola, Merlín Properties, Telefónica, Viscofan. 2017: Acerinox, Merlín, Siemens Gamesa. 2018: Acerinox, Merlín Properties, Siemens Gamesa. 2019: Acerinox, Cellnex, Merlín Properties, Siemens Gamesa. 2020: Acerinox, Cellnex, Merlín, Siemens Gamesa, Solaria. 2021: Acerinox, Naturgy, Solaria. 2022: Acerinox, Naturgy.

Máximos: 2013: Bankinter. 2014: Bankinter. 2015: Red Eléctrica. 2016: Bankinter. 2017: Colonial, Red Eléctrica. 2018: Colonial, Red Eléctrica. 2019: Colonial, Red Eléctrica. 2020: Aena, Colonial, Red eléctrica. 2021 y 2022: Aena.

Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2022) *



Fuente: Elaboración propia basado en: de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2023.

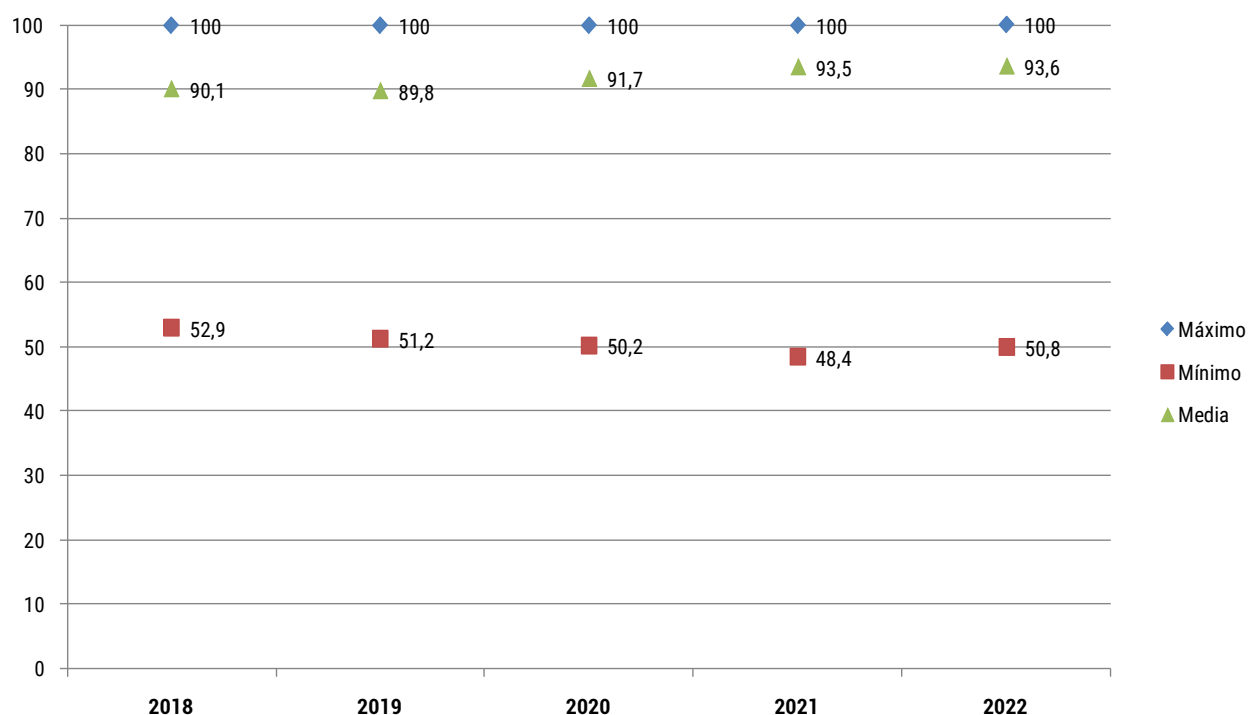
*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

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

Máximos: 2016: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas.

2017: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2018: Acerinox, Caixabank, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Caixabank, Más Móvil. 2020: Acciona, Bankinter, Pharma Mar. 2021: Acciona, Bankinter, Caixabank, Pharma Mar, Rovi. 2022: Acciona, Acciona energía, Bankinter, Caixabank, Unicaja.

Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2016-2022) *



Fuente: Elaboración propia basado en: de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

Mínimos: Enagás (2018, 2019, 2020, 2021).

Máximos: 2018: Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Iberdrola, Indra, Mapfre, Repsol, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Más Móvil, Repsol. 2020: Acciona, Acerinox, Almirall, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, BBVA, Indra, Mapfre, Pharma Mar, Repsol. 2021: Acciona, Acerinox, Almirall, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Fluidra, Indra, Mapfre, Merlín, Pharma Mar, Repsol, Rovi, Siemens Gamesa, Solaria. 2022: Acciona, Acciona Energía, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Fluidra, Inditex, Mapfre, Merlín Properties, Repsol, Rovi, Solaria, Unicaja.

Anexo 3

Tabla de emisiones de GEI por tipo de alcance

Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO₂ equivalentes) (2022)

EMPRESA	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 2	Alcance 3	Alcance 1+2	Alcance 1+2	Total 1+2+3	Total 1+2+3
		mercado	ubicación		mercado	ubicación	mercado	ubicación
Acciona	159.652	7.520	139.733	2.764.889	167.172	299.385	2.932.061	3.064.274
Acciona Energía	6.835	3.237	45.204	732.521	10.072	52.039	742.593	784.560
Acerinox	872.253	1.879.167		4.095.698	2.751.420		6.847.118	
ACS	389.195	121.602		4.192.735	510.797		4.703.532	
Aena	21.088	30.429		3.280.029	51.517		3.331.546	
Amadeus	1.380	13.688		2.886	15.068		17.954	
Arcelor Mittal España	4.908.633	168.853			5.077.486			
Banco Sabadell	4.039	526	15.138	3.539	4.565	19.177	8.104	22.716
Banco Santander	21.967	30.917	217.906	81.535	52.884	239.873	134.419	321.408
Bankinter	1.750	0		14.038	1.750		15.788	
BBVA	41.395	11.571	199.183	37.026	52.966	240.578	89.992	277.604
Caixabank	9.576	0	42.671	15.206	9.576	52.247	24.782	67.453
Cellnex	3.212	48.329		506.470	51.541		558.011	
Colonial	2.338	2.325	5.900	89.992	4.663	8.238	94.655	98.230
Enagás	385.410	0	59.653	1.062.315	385.410	445.063	1.447.725	1.507.378
Endesa	13.698.169	728.921	393.958	21.725.118	14.427.090	14.092.127	36.152.208	35.817.245
Ferrovial	381.341	33.045		3.995.293	414.386		4.409.679	
Fluidra	9.892	5.761	19.048	7.228.949	15.653	28.940	7.244.602	7.257.889
Grifols	95.242	106.546	105.068	1.416.451	201.788	200.310	1.618.239	1.616.761
IAG	21.155.000	11.700	51.100	5.481.000	21.166.700	21.206.100	26.647.700	26.687.100
Iberdrola	11.927.119	1.879.381		42.013.976	13.806.500		55.820.476	
Inditex	11.232	0	451.430	17.223.485	11.232	462.662	17.234.717	17.686.147
Indra	1.681	1.211	7.211	378.127	2.892	8.892	381.019	387.019
Logista	46.922	88		185.565	47.010		232.575	
Mapfre	9.939	11.830	26.743	39.957	21.770	36.682	61.727	76.640
Meliá Hotels	29.525		92.672	280.508		122.197		402.705
Merlín Properties	2.670	59	14.540	133.674	2.729	17.210	136.403	150.884
Naturgy	14.741.483	0	363.489	110.079.558	14.741.483	15.104.972	124.821.041	125.184.530
Red Eléctrica	20.542	727.214	730.220	465.821	747.756	750.762	1.213.577	1.216.583
Repsol	15.700.000	400.000		167.200.000	16.100.000		183.300.000	
Rovi*	6.693	616		10.352	7.309		17.661	
Sacyr	120.101	253.441	472.738	1.953.607	373.542	592.839	2.327.149	2.546.446
Solaria	296	4	1.295	72	300	1.590	371	1.662
Telefónica	131.809	221.537		1.930.051	353.346		2.283.397	
Unicaja	1.086	170		13.172	1.256		14.428	
IBEX 35	84.919.466	6.699.688	3.454.899	398.633.615	91.589.629	53.981.884	484.865.250	225.175.234

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad, 2023.

