



Empresas IBEX 35

Juntas de accionistas (2012) y evolución en la composición de los consejos de administración y las políticas retributivas en el periodo 2007-2011

EMPRESAS IBEX 35

Juntas de accionistas (2012) y evolución en la composición de los consejos de administración y las políticas retributivas en el periodo 2007-2011

SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Autores: Pablo Rojas Díaz y Mario Enrique Sánchez Richter

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
CAPITULO I: PRINCIPALES CONCLUSIONES	8
CAPÍTULO II: RESUMEN SOBRE RECOMENDACIONES DE VOTO NO FAVORABLES (ABSTENCIÓN / EN CONTRA) A LAS PROPUESTAS DEL CONSEJO JUNTAS DE ACCIONISTAS 2012	21
ABENGOA	21
ABERTIS INFRAESTRUCTURAS	21
ACCIONA	22
ACERINOX	22
ACS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	22
AMADEUS IT HOLDING	23
ARCELOR MITTAL	23
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA	23
BANCO DE SABADELL	24
BANCO POPULAR ESPAÑOL	24
BANCO SANTANDER	25
BANKIA	26
BANKINTER	27
BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES	27
CAIXABANK	27
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN	28
EBRO FOODS	28
ENAGAS	29
ENDESA	29
FERROVIAL	29
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS	30
GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA	30
GAS NATURAL SDG	30
GRIFOLS	31
IBERDROLA	31
INDITEX	31
INDRA SISTEMAS	32
INTERNACIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP	32
MAPFRE	33
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN	33
OBRASCÓN HUARTE LAÍN	33
RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN	33
REPSOL	33
SACYR VALLEHERMOSO	34
TÉCNICAS REUNIDAS	34
TELFÓNICA	35
CAPÍTULO III: PROPUESTAS DE PLANES RETRIBUTIVOS O DE INCENTIVOS PRESENTADOS A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS 2012	36
ABERTIS	36
ACCIONA	37
AMADEUS	38

ARCELOR MITTAL.....	39
BBVA.....	39
BANCO POPULAR.....	42
BANCO SANTANDER.....	43
BANKINTER.....	47
BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES.....	49
CAIXABANK.....	50
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN.....	51
ENAGAS.....	51
GRIFOLS.....	52
MEDIASET.....	52
SACYR.....	54
TÉCNICAS REUNIDAS.....	54

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DEL INFORME SOBRE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO SOMETIDO A VOTACIÓN CONSULTIVA EN LAS JUNTAS DE ACCIONISTAS 2012
..... 55

ABENGOA.....	55
ABERTIS.....	56
ACCIONA.....	58
ACERINOX.....	58
ACS.....	58
AMADEUS.....	59
BBVA.....	59
BANCO DE SABADELL.....	61
BANCO POPULAR.....	62
BANCO SANTANDER.....	62
BANKIA.....	64
BANKINTER.....	64
BME.....	67
CAIXABANK.....	67
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN.....	67
EBRO FOODS.....	68
ENAGAS.....	68
ENDESA.....	68
FERROVIAL.....	69
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS.....	71
GAMESA.....	72
GAS NATURAL.....	72
GRIFOLS.....	72
IBERDROLA.....	72
INDITEX.....	73
INDRA.....	73
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP.....	75
MAPFRE.....	75
MEDIASET.....	76
OHL.....	77
REC.....	77
REPSOL.....	79
SACYR.....	80
TÉCNICAS REUNIDAS.....	80
TELEFÓNICA.....	80

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011 82

INTRODUCCIÓN	82
ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS COTIZADAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011	85
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	91
SECTOR DE MEDIOS DE INFORMACIÓN	97
SECTOR FINANCIERO	103
SECTOR DE LA ENERGÍA.....	108
SECTOR DE LA INGENIERÍA E INDUSTRIA	113
RESTO DE SECTORES	118

CAPITULO VI: ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011 123

ACCIONA.....	123
ACS.....	129
FCC.....	134
FERROVIAL.....	139
OHL.....	144
SACYR.....	149
MEDIASET	154
ANTENA 3.....	159
VOCENTO	164
GRUPO PRISA	169
BANCO POPULAR	174
BANCO SABADELL.....	179
BANCO SANTANDER	184
BANKINTER.....	189
BBVA.....	194
CAIXABANK.....	199
BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES.....	204
MAPFRE	208
ENAGAS	213
ENDESA	217
GAS NATURAL.....	222
IBERDROLA	227
RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN	233
ABENGOA	238
ABERTIS.....	243
ACERINOX	248
GAMESA.....	253
INDRA.....	258
TÉCNICAS REUNIDAS	263
GRIFOLS	268
INDITEX.....	273
REPSOL.....	278
TELEFÓNICA.....	283

PRESENTACIÓN

Retomamos con este trabajo la dinámica de publicar los resultados más relevantes de la labor que venimos efectuando desde mediados de la pasada década de análisis, valoración y recomendaciones de voto en relación con las principales empresas españolas.

Nuestra intención es difundir con la edición impresa una versión más breve y en la que destacan los aspectos esenciales del trabajo y, al tiempo, incorporar en esta edición digital los análisis más detallados empresa a empresa, de forma que los lectores interesados puedan aproximarse al contenido tanto desde una perspectiva general, como desde la visión más particular de la misma, abordando empresa a empresa.

En esta ocasión hemos incorporado aspectos adicionales de análisis respecto de ediciones precedentes. A los contenidos habituales en materia de buen gobierno, retribución de directivos y consejeros o distribución de dividendos observados aisladamente, hemos querido incorporar una relación de algunos de estos parámetros que dan idea de los niveles de responsabilidad social, o de ausencia de ella, que existen en muchos casos. No podíamos abordar esta publicación sin analizar los datos desde una perspectiva de género y, donde ha sido posible, así lo hemos hecho. La evolución de su representación en los consejos de administración, en las estructuras de dirección o en las plantillas de las empresas, forma parte del análisis y, por tanto, también de sus conclusiones.

En materia de distribución de dividendos, de acuerdo con los compromisos alcanzados en enero de 2012 entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, orientados a abordar la crisis desde una perspectiva de esfuerzos compartidos y equilibrados, la política de dividendos debía dirigirse, al menos en la coyuntura de actual, más a la reinversión y capitalización de las empresas que a la retribución del accionista. Nos detenemos en ese apartado y observamos de forma crítica que en muchos casos dichos criterios no se han seguido por una buena parte de estas empresas.

Por otra parte, quiero llamar la atención sobre el origen de esta labor. Orientar y dotar de herramientas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en los distintos instrumentos de previsión social complementaria, para que ejercieran los derechos políticos y una labor de influencia sobre los emisores de activos en los que invierten, con objeto de fomentar, junto a la obtención del necesario retorno en la inversión, comportamientos socialmente responsables de esos mismos emisores (privados o públicos) a través del desarrollo de políticas de inversión socialmente responsable.

Pues bien, se incorpora a este trabajo una aproximación muy reveladora del camino que aún tenemos que recorrer para alcanzar estándares razonables en los objetivos indicados. Hemos relacionado la evolución en el periodo 2007-2011 de la retribución media de los consejeros ejecutivos, consejeros y directivos, tanto con la evolución de los beneficios de las sociedades en ese mismo periodo, como con la relación entre las retribuciones medias de aquellos con las de los trabajadores del mismo ámbito. Los resultados son notables, desde una perspectiva negativa: los beneficios agregados de las empresas analizadas han pasado de 47.811 millones de euros en 2007 a 30.437 en 2011, es decir una disminución del 36,3%. Sin embargo, por citar sólo algún parámetro comparativo en esta breve presentación, la retribución de consejeros ha pasado de 268,5 millones de euros a 286, es decir se ha incrementado un 6,5%, o, lo que es lo mismo, lo que en 2007 consumía un 0,6% del beneficio atribuido en 2011 se elevaba al 0,9%.

Si hacemos el mismo ejercicio referido a los directivos, vemos que sus retribuciones pasan en esos cuatro años de 300,9 a 370 millones de euros, es decir, se incrementan en un 22,9%.

Si nos aproximamos desde la perspectiva del abanico salarial vemos que los consejeros ejecutivos pasan de tener una retribución media en 2007 de 76,4 veces el salario promedio de los trabajadores de la empresa o grupo a 83,6 veces en 2011. La evolución de los directivos es algo más modesta, de 22,1 a 23,8 veces la retribución promedio de las personas asalariadas.

Es obvio que estos datos, con todas las cautelas que queramos ponerles ante la falta de homogeneidad en algunos casos o la afectación de otras variables, que sin duda existen, indican que estamos lejos de compartir de manera adecuada y equilibrada los esfuerzos para enfrentar la crisis económica.

La lectura del conjunto de datos que se contienen en este trabajo, pueden hacernos pensar si la política de dividendos mayores que los que la prudencia aconseja en un marco económico como el actual tiene algo que ver con esta evolución de retribuciones de directivos y consejeros ejecutivos.

Tan solo me queda destacar el trabajo que en esta materia están realizando las personas que, con su esfuerzo, permiten que desarrollemos esta importante labor desde la Confederación Sindical de CCOO. Por supuesto a las que figuran en la autoría de esta publicación, cuyo esfuerzo es evidente y los resultados están a la vista. Pero también al resto del notable, no sólo en número, también en calidad, grupo de personas que forma el equipo de la Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria. Todos y todas contribuyen a que esta y otras elaboraciones sean una realidad y vean la luz.

Confiamos en que este trabajo sea de utilidad para todas las personas que se aproximen a él; bien para mejorar su conocimiento previo, o bien, no renunciamos a ello, para que se reflexione sobre su contenido y permita influir en cambios de conducta en una dirección de mayor responsabilidad social y empresarial.

Madrid, 29 de enero de 2013

Carlos Bravo Fernández

Secretario de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CAPITULO I: PRINCIPALES CONCLUSIONES

El trabajo que aquí se presenta se enmarca dentro de la actividad del sindicato para la promoción del ejercicio de la propiedad activa y la responsabilidad social en las inversiones de los diferentes instrumentos que componen la previsión social complementaria del sistema de empleo (planes y fondos de pensiones de empleo, mutualidades de previsión social y entidades de previsión social voluntaria), y en los que los trabajadores, partícipes y beneficiarios de ellos tienen una intervención significativa. Esta responsabilidad social, la ejercen las comisiones de control y juntas directivas de las entidades anteriormente mencionadas. Esta actividad, que se inició en 2006 asesorando y orientando la participación de los órganos de control en las juntas de accionistas de las compañías en que participaban, ha evolucionado a lo largo de estos años ampliando las materias objeto de atención así como el número de entidades participantes y extendiendo su influencia más allá de nuestras fronteras, fruto de la colaboración con el Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC)¹ y la red de inversores socialmente responsable EURESACTIV', formada por miembros del CWC y el Instituto Euresa², que han demandado nuestros criterios en las compañías españolas cotizadas para las actividades de participación accionarial de entidades de previsión internacionales con participación de los trabajadores. En los dos últimos años se ha participado en el proyecto Global Proxy Review³, que en 2012 ha contado con una traducción al castellano, y gran parte de la información contenida en el presente informe sobre las juntas de accionistas del IBEX 35 ha sido compartida con la red EURESACTIV', como se ha venido haciendo desde 2009.

El objeto de este informe no es otro que recopilar el análisis de la campaña 2012 de promoción del ejercicio de la propiedad activa en las empresas del índice IBEX 35. El objetivo es ir extendiendo, a lo largo de los próximos años, esta participación al resto de empresas del mercado continuo y en un paso posterior a las empresas extranjeras que estén en cartera, tal y como vienen realizando los inversores líderes globales en materia de ISR.

Este trabajo está estructurado en seis partes claramente diferenciadas, de las cuales cuatro están disponibles únicamente en esta edición digital. Tras este breve análisis de la campaña de 2012, se ha incluido un capítulo adicional que analiza la evolución, en base a las memorias públicas de las compañías, de varios parámetros relacionados con el buen gobierno y las retribuciones de los distintos grupos de interés: consejeros, directivos, trabajadores y accionistas, y la evolución de sus empresas a lo largo de este periodo de crisis (2007-2011).

En el segundo de los capítulos, hemos incluido cuadros resumen de las propuestas más controvertidas del consejo a la junta de accionistas, que han motivado recomendaciones de voto no favorables (abstención o en contra); mientras que el tercer y cuarto capítulo se han dedicado íntegramente a retribuciones. En concreto, el tercer capítulo se centra en los planes retributivos o de incentivos que algunas empresas proponen a la junta general, en la mayoría de los casos, de manera exclusiva para consejeros y directivos. Por último, en el cuarto capítulo valoramos el informe sobre la política retributiva del consejo, sometido a votación consultiva en un punto

¹ El CWC es una red sindical establecida para intercambiar información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital de los trabajadores. Los miembros de este Comité pertenecen a las principales organizaciones sindicales internacionales: Confederación Sindical Internacional (CSI), Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Consultiva ante la OCDE (TUAC). Tiene una página Web en castellano en la que se puede obtener más información sobre la actividad de este Comité: <http://es.workerscapital.org/who/>

² Es una herramienta operacional y flexible para la cooperación y colaboración entre las compañías aseguradoras europeas que pertenecen a la economía social.

³ A través de un completo informe y un nuevo sitio Web interactivo (<http://www.workerscapital.org/proxyreview>), Global Proxy Review ofrece a los miembros de las comisiones de control y juntas directivas de los diferentes instrumentos de previsión social complementaria del sistema de empleo y otros inversores responsables, una visión general de las votaciones clave en empresas que probablemente se encuentran en sus carteras de renta variable global. Esta información puede ser utilizada para contrastar el ejercicio de voto realizado por los gestores y servicios de voto por poderes (*Proxy voting*), responsables de los votos emitidos en beneficio de partícipes y beneficiarios.

independiente del orden del día, que inicialmente era una recomendación del Código unificado de Buen gobierno y posteriormente fue incluido como obligación en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Si bien, este paso ha supuesto un avance importante en materia de buen gobierno; en nuestra opinión, todavía se debería ir más allá y la propuesta a la junta debería transformarse en vinculante, no consultiva.

En las siguientes líneas trataremos de explicar las razones que nos han llevado a recomendar votos no favorables en algunos puntos del orden del día. La relación de puntos controvertidos es la siguiente:

- **Aprobación, en su caso, de la gestión social del consejo de administración:** en este apartado hemos realizado un análisis de la evolución de la empresa en términos financieros y extrafinancieros. El análisis financiero se ha realizado a través del estudio y valoración de la información pública de la empresa; para el análisis extrafinanciero se han valorado las memorias de sostenibilidad, los informes anuales de gobierno corporativo remitidos a la CNMV y los informes sobre la política retributiva del consejo. También han sido un apoyo fundamental, para tomar un posicionamiento en este sentido, los análisis realizados por el Observatorio de RSC⁴ sobre las empresas del IBEX 35; si bien es cierto que en la información extrafinanciera existe un retardo mayor que, la información financiera, ya que la primera suele ser de 2010, mientras que la segunda se refiere a 2011. En este sentido, se ha optado por proponer la abstención en aquellas empresas que no presentaban irregularidades financieras y se encontraban por debajo de la media de la puntuación global en materia de información extrafinanciera otorgada por el Observatorio de RSC. En los casos en los que las empresas se encontraban muy rezagadas con respecto a ésta se ha optado por proponer un voto en contra. En los casos de empresas en los que no había un análisis realizado por el Observatorio de RSC, debido a cambios en el índice, se ha optado por realizar un análisis propio basado en la información extrafinanciera pública de la empresa. Las recomendaciones de voto no favorable en este punto del orden del día han sido para: Acciona, Acerinox, ACS, Amadeus, Banco Popular, Banco Santander, Bankia, Bankinter, BME, DIA, Enagás, Ebro Foods, FCC, Grifols, Indra⁵, Mediaset, Sacyr y Técnicas Reunidas.
- **Distribución de dividendos:** En el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014) firmado por las confederaciones sindicales CCOO, UGT y las patronales CEOE y CEPYME se incide en la moderación de todas las rentas, junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, que permita mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad en grado suficiente como para frenar, primero, la sangría del desempleo y propiciar, después, la generación de nuevos puestos de trabajo. Por ello, en este apartado, hemos optado por recomendar un voto no favorable en aquellas propuestas que planteaban destinar más del 50% del beneficio a dividendos; en el caso particular del sector financiero, y dadas las necesidades globales del sector en general, se ha optado por establecer el corte en el 20% en aquellas entidades que se encuentran en una situación más favorable y el 0% a aquellas entidades que sufren mayores dificultades. Las recomendaciones de voto no favorables han sido para: Abengoa, Acciona, Acerinox⁶, Banco Santander, Bankinter, BBVA, BME, CaixaBank, DIA, Ebro Foods, Enagás, FCC, Ferrovial, Iberdrola, Inditex, OHL, Red Eléctrica Corporación, Sacyr⁷, Técnicas Reunidas y Telefónica. Por otra parte, consideramos que es de interés mencionar que, al cierre de la elaboración de

⁴ Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2011): *La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2010. Informe Completo. Octava Edición.*

⁵ Indra se encuentra por encima de la media de las empresas del IBEX 35, otorgada por el Observatorio de RSC; no obstante todavía presenta una serie de problemas en las relaciones laborales sin resolver desde 2008.

⁶ En el caso de Acerinox, la retribución al accionista supone un 121% del beneficio del ejercicio (se distribuye la mayor parte del beneficio neto + prima de emisión en la propuesta de aplicación de resultado).

⁷ Al margen de los resultados negativos, el consejo ha distribuido con cargo a reservas un dividendo a cuenta de 40.843 miles de euros con fecha 11 de mayo de 2011.

este informe, FCC ha comunicado que suspende el dividendo por primera vez desde su constitución. También queremos destacar el recorte de dividendos de Telefónica, cuya política inicial ya calificamos de insostenible desde nuestros análisis de años anteriores, y que motivó la primera participación de un fondo de pensiones del sistema de empleo⁸ en una junta general de accionistas (Telefónica 2011). Este tipo de cuestiones refuerzan la posición necesaria de realizar una distribución de resultados prudente y sostenible en el tiempo, que vele por una retribución razonable al accionista, la constitución de reservas y la reinversión de beneficios.

- **Devolución de aportaciones a accionistas, dividendos extraordinarios con cargo a reservas, asignación gratuita de acciones, etc.:** Estas retribuciones extras suponen un ingreso adicional a los accionistas, que como hemos visto en el apartado anterior ya están, en general, bien retribuidos. En bastantes ocasiones este ingreso extraordinario se une a los ya elevados dividendos del apartado anterior. Se ha optado por recomendar un voto no favorable para: Acciona, ACS, BME, Ferrovial, Ebro Foods, Iberdrola, OHL y Telefónica.
- **Reelección de auditor:** En este caso se valora que el auditor no supere los 10 años de relación con la sociedad y grupo, ya que una relación larga y continuada en el tiempo podría afectar a la independencia del auditor. También se ha valorado como criterio que el importe facturado por el auditor a la empresa por otros trabajos distintos a la auditoría no supere el 50% del total facturado. Las recomendaciones de voto no favorable han sido para: Abengoa, Acciona, Acerinox, Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankia, Ebro Foods, FCC, Gas Natural, Grifols, Indra, Mapfre, OHL, Repsol y Técnicas Reunidas.
- **Reelección, nombramiento y ratificación de consejeros:** En este punto se han valorado, entre otras cuestiones: la recomendación 29 del código unificado de buen gobierno⁹; las retribuciones excesivas de algunos consejeros ejecutivos sometidos a reelección; que los cargos que ostentan los consejeros no les impida, desempeñar adecuadamente su labor en el consejo y que la información sobre los consejeros y su perfil sea adecuada y esté disponible con la suficiente antelación a la celebración de la junta. Por estos motivos ha habido objeciones a la reelección, nombramiento y ratificación de consejeros en: Acciona, Acerinox, ACS, Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankia, BBVA, Ebro Foods, Gas Natural, Iberdrola, Indra, Red Eléctrica Corporación y Telefónica.
- **Delegación en el consejo de administración de la facultad de aumentar el capital social con autorización expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente:** En nuestra opinión la junta no ha de delegar el derecho de suscripción preferente sin una razón clara que lo justifique (por ejemplo, canje de acciones en una fusión). Se ha solicitado a los accionistas esta delegación genérica en las siguientes juntas de accionistas: Abengoa, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, DIA, Gas Natural, IAG, Indra, Mapfre y Sacyr.
- **Delegación al consejo de administración para la emisión de obligaciones u otros valores similares de renta fija o variable, simples o garantizados, convertibles y no convertibles en acciones, con delegación expresa de la facultad de exclusión del derecho de preferente:** Este caso puede afectar a la posición del accionista en la empresa, y por tanto, también debe delegar este derecho con pleno conocimiento del instrumento seleccionado y una justificación adecuada de por qué ha de ceder este derecho. Se ha solicitado a los accionistas esta delegación genérica en las siguientes

⁸ Fondo de Pensiones Cajasol Empleados (hoy integrado en la Caixa).

⁹ 29. Que los consejeros independientes no permanezcan como tales durante un período continuado superior a 12 años.

juntas de accionistas: Abengoa, Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, Indra y Repsol.

- **Modificación de determinados artículos de los estatutos sociales y del reglamento de la junta general de accionistas con el objeto de adaptarlos a cambios normativos recientes y perfeccionar su redacción:** No se ha aprovechado la ocasión de introducir en los estatutos sociales y el reglamento de la junta general, cuestiones aún no introducidas del código unificado de buen gobierno. Esto se ha dado en la mayoría de empresas del IBEX 35.
- **Modificaciones del reglamento del consejo de administración:** En general, en todas las empresas suele ser un punto informativo. En nuestra opinión, y dada la relevancia que tiene el consejo de administración en la empresa, la junta debería aprobar las modificaciones realizadas.
- **Modificación contraria al código unificado de buen gobierno:** El caso de Ferrovial es especialmente llamativo y de hecho fue objeto de selección como uno de las peores cinco propuestas del consejo de administración a la junta general en el ejercicio 2012 para la publicación Global Proxy Review 2012. La propuesta a la junta general: “A raíz de la recomendación 29 del código unificado de buen gobierno corporativo, se consideró en su día oportuno incorporar a los estatutos este límite temporal a la condición de independiente de un consejero. La experiencia de los últimos años y las circunstancias personales y profesionales de los consejeros de la sociedad que se han visto o podrían verse afectados por dicho límite revela que el transcurso del tiempo en el ejercicio de su cargo no merma necesariamente su independencia; al contrario, puede contribuir, por la mayor experiencia y conocimiento de la sociedad, al mejor desempeño de sus funciones.” En nuestra opinión, esta propuesta va claramente en contra de las recomendaciones del código de unificado de buen gobierno y adapta los estatutos sociales a las circunstancias personales y profesionales de los consejeros, lo cual es totalmente inaceptable.
- **Planes retributivos o de incentivos:** Las principales objeciones que hemos encontrado en este tipo de planes son las siguientes:
 1. En numerosas ocasiones no se detalla el número exacto de miembros del plan. Gran opacidad que impide valorar la equidad y proporcionalidad del plan. Ejemplos de ello lo podemos ver, entre otros casos, en las juntas de Acciona, Amadeus o Banco Santander.
 2. En la mayoría de los casos no conocemos la distribución individualizada del plan, esto también genera problemas para valorar la proporcionalidad y equidad del plan. Ejemplos de ello se puede encontrar en BBVA, Banco Santander, CaixaBank o DIA.
 3. En muchas ocasiones se incluyen cláusulas de indisponibilidad de las acciones, pero éstas suelen ser insuficientes. En nuestra opinión, se deberían mantener las acciones, como mínimo, hasta dos años después de la finalización del plan o, preferentemente, hasta la finalización de la relación con la empresa (con un periodo de indisponibilidad de dos años). Hay algún caso más positivo que el resto, por ejemplo en Acciona se exigen 3 años de indisponibilidad.
 4. Planes cortoplacistas (3 años máximo) en gran parte de los casos, y que en ocasiones se solapan entre sí; es decir, por ejemplo, existe un plan 2012-2014, otro 2013-2015 y otro 2014-2016. En algunos casos se combinan, además, con planes variables anuales.

5. En algún caso se ha solicitado una extensión del plazo de vigencia del plan de opciones a un ejercicio posterior al planeado inicialmente. También se plantea la ampliación del número de unidades. Un cambio de condiciones que parece responder más a la adaptación del plan a la situación de los mercados, que a la remuneración adecuada de los consejeros y directivos. Este tipo de propuestas no suele ser habitual cuando las condiciones son favorables para los consejeros y directivos. Un ejemplo de ello lo podemos ver en Acciona.
6. Objetivos de rendimiento mal definidos, poco claros u opacos en las propuestas de acuerdo. Se puede encontrar algunos ejemplos de ello en:
 - Amadeus: “el grupo Amadeus debe cumplir determinados objetivos de rendimiento que se encuentran vinculados a ciertas métricas financieras, medidas en términos absolutos y/o relativos, pudiendo ser éstas tanto internas (tales como el beneficio por acción) como externas (tales como la evolución del Retorno Total para el Accionista de la compañía respecto de un conjunto de entidades de referencia), que serán fijados por el consejo de administración.”
 - En Banco Popular Se faculta al consejo para que implante el plan y desarrolle las condiciones concretas del sistema. No se especifica ningún límite para los miembros de la alta dirección y se deja para desarrollo posterior por parte del consejo los objetivos a cumplir para acceder al mismo.
 - BBVA: “Para el cálculo del número concreto de acciones de BBVA a entregar a cada beneficiario se procederá a dividir el número de “unidades” que le sean asignadas inicialmente en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores, de acuerdo con las ponderaciones que se establezcan, multiplicándose cada una de ellas por un coeficiente entre 0 y 2 en función de una escala también a definir.”
 - En DIA tampoco se conocen las cantidades destinadas a cada uno de los beneficiarios, ni los objetivos de negocio e indicadores que han de cumplir éstos.
7. En Amadeus se somete a votación, conjuntamente, asuntos sustancialmente independientes que deberían ser sometidos a votación separadamente (2 planes de incentivos), como así sucede en otras juntas de accionistas del IBEX 35 y recomienda el Código Unificado de Buen Gobierno. Se establecen dos planes distintos. El primero para directivos denominado, Plan de incentivos para directivos a largo plazo (PSP) y el segundo para el resto del personal llamado plan de acciones restringidas (RSP). Se plantea destinar a ambos planes 90 millones de euros, sin que en ningún caso pueda superar el 2,07% del capital. Se propone destinar 80 millones al plan de directivos y 10 millones al plan del resto de personal. Teniendo en cuenta que la plantilla del grupo supera los 8.000 trabajadores, y considerando las retribuciones percibidas por los directivos en 2010, estimamos que el destino de los fondos debería estar más compensado entre ambos planes. No tenemos objeción al plan destinado a los trabajadores y trabajadoras, pero sí al plan de directivos.
8. En algún caso se da un ajuste al alza de la retribución variable a posteriori y a favor exclusivo del interés del presidente (Bolsas y Mercados Españoles): “En relación con la retribución variable del presidente, la comisión de nombramientos

y retribuciones, en su reunión de 28 de febrero de 2012, constató que el grado de cumplimiento del presupuesto de la sociedad para el ejercicio 2011 había sido del 99,7 por 100 y que, en consecuencia, en aplicación directa de la fórmula establecida en el acuerdo adoptado por la junta general ordinaria de Accionistas la retribución variable que le correspondería percibir respecto al ejercicio 2011 ascendía a 434.997 euros. En esta misma reunión, la comisión de nombramientos y retribuciones analizó los resultados de la sociedad y la tasa de retorno total para el accionista (TSR) de BME y su comparativa con el resto de las compañías del mismo sector, así como la gestión operativa de la sociedad y, al considerar que la aplicación estricta de la fórmula establecida en el acuerdo de la junta general ordinaria de la sociedad no se ajustaba a la adecuada ponderación de los criterios aplicables a la materia, acordó proponer al consejo de administración, dentro del margen que le permitía el referido acuerdo, un ajuste en la retribución variable por cuantía de 500.000 euros.”

9. En la mayoría de los casos se solicita la votación de cantidades parciales, no considerando el total de la retribución en su conjunto, de forma que se pueda valorar la equidad y proporcionalidad de los planes; ejemplos de ello lo encontramos en Bankinter, Grifols o Mediaset. Por ejemplo en Grifols solamente se somete a aprobación la propuesta de remuneraciones para 2012 de los consejeros externos, que por otra parte son más que significativas (100.000 €). En nuestra opinión, la junta debería aprobar todas las remuneraciones de los miembros del consejo.
10. En otras ocasiones tampoco quedan claras cuestiones fundamentales, como son la fecha de concesión del plan o el plazo de duración, tal y como podemos observar en el ejemplo de Mediaset: “fecha de concesión: cualquier fecha que acuerde el consejo de administración dentro del plazo de 6 meses desde la fecha de aprobación del sistema de retribución por la junta general. Plazo de duración: hasta cinco (5) años a partir de la fecha de concesión, pudiendo hacerse efectivos los incentivos cuando lo determine el consejo de administración.”
11. Este tipo de planes puede tener repercusiones muy negativas para los accionistas, como recientemente hemos visto en el caso de ACS, que se ha visto obligada a dotar una provisión de 145 millones de euros por no haber cubierto un plan de stock options. De ahí la importancia de analizarlos en detalle para valorar todos los riesgos asociados que pueden suponer a la empresa.

➤ **Votación consultiva sobre la política retributiva del consejo:** destacamos algunos ejemplos de prácticas retributivas inadecuadas:

1. Retribuciones excesivas y desproporcionadas:
 - La retribución global más alta de un consejero ejecutivo del IBEX 35 en 2011 corresponde al presidente-consejero delegado de Inditex: 21 millones de euros.
 - En Banco Santander todas las retribuciones son claramente excesivas. Simplemente por ser miembros del consejo ya reciben prácticamente 100.000 euros; los que participan en la comisión ejecutiva 200.000 euros adicionales y las otras comisiones (45.000 euros, Auditoría; 27.000 euros, nombramientos y retribuciones). A todo ello hay que sumarle las dietas de asistencia (de 1.000 a 2.500 euros; todas ellas sumadas ascienden a 1,5 millones de euros). El total de retribuciones de los consejeros son 44,8

millones de euros y el sistema de previsión es claramente desproporcionado: las cantidades individualizadas de los 6 consejeros son: 25,4 millones de euros; 87,7 millones de euros; 45,2 millones de euros; 31,8 millones de euros; 63,6 millones de euros; 12 millones de euros. En total 266 millones para 6 consejeros. Esta cantidad es 3,4 veces el capital acumulado por el plan de empleados del banco (23.660 partícipes) en el momento de celebración de la junta general.

- En BBVA la retribución del presidente y del consejero delegado son muy elevadas, máxime si tenemos en cuenta que las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2011 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al consejero delegado son de 16.831 miles de euros.
- En Repsol la remuneración total en el ejercicio del presidente ha sido de 10,9 millones de euros y la del consejero secretario general de 4,5 millones.
- En Telefónica las retribuciones de los consejeros son claramente excesivas, especialmente los casos de los consejeros ejecutivos (6,9 y 5,1 millones de euros en 2011). A eso hemos de añadir las acciones asignadas en los diferentes planes retributivos anteriormente comentados y las aportaciones a los sistemas de previsión social, que en el caso del presidente superan el millón de euros. Por otra parte, la asignación fija y las dietas del consejo son elevadas: 6 millones.
- En Iberdrola la retribución del presidente y consejero delegado continúa, año tras año, siendo de las más desproporcionadas del IBEX 35: 2,25 millones € (retribución fija) + 2,25 millones € (retribución variable) + una gratificación de un millón de euros por su desempeño en materia de RSE y gobierno corporativo¹⁰. Además el presidente cobrará en 2011, 2012 y 2013 un bono estratégico de 1.100.000 acciones, referido a los años 2008-2010.
- En ACS las retribuciones del presidente y consejero delegado, del vicepresidente ejecutivo y del consejero secretario general son muy elevadas (4,2, 1,6 y 1,4 millones de euros).
- En Banco de Sabadell volvemos a ver poca transparencia y claridad en los criterios que determinan la retribución del presidente y consejero delegado: La multitud de planes retributivos, conceptos (fijo, variable, pensiones), hacen que las retribuciones globales sean excesivas.
- En Gas Natural vemos cómo se diseña específicamente una retribución variable para disfrute exclusivo del consejero delegado, que se suma a sus ya elevadas retribuciones por desarrollar funciones ejecutivas (incluido el plan de pensiones): “Por su parte, el consejero delegado ha percibido durante el ejercicio 2011, por su funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada, la cantidad total de 1.981 miles de euros y se han realizado aportaciones a fondos y planes de pensiones por un importe de 263 miles de euros. Adicionalmente ha percibido un importe de 1.725 miles de euros, como incentivo establecido en función del resultado que ha arrojado el proceso de adquisición e integración de Unión Fenosa que se ha desarrollado desde el ejercicio 2008 hasta la fecha.”

¹⁰ La evaluación la ha realizado PwC; en nuestra opinión, los criterios de sostenibilidad deberían estar integrados en la retribución general, así como la RSE se integra en la estrategia de la empresa; por tanto no deben suponer una retribución extra, que contribuya a incrementar una remuneración ya de por sí excesiva. Por otra parte los criterios son poco claros y manifiestamente mejorables.

2. Criterios de fijación de retribuciones poco claros y transparentes, que fija la dirección libremente, dependiendo de una función o responsabilidad -que en ocasiones desconocemos-, o de unos criterios que podrían variar:
- “Plus especial de responsabilidad (PER). Se trata de un complemento fijado libremente por la dirección de la compañía, de abono mensual y cuya percepción corresponde y, por tanto, está vinculada y condicionada al ejercicio de una función concreta o al desempeño de una responsabilidad determinada”; “La retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados a flujos brutos / ebitda para determinados consejeros o al beneficio después de impuestos (BDI) para otros. En función de estos criterios se estima a principios del ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los consejeros ejecutivos”; “Junto a este elemento básico cuantitativo se considerarán al final del ejercicio otros elementos cualitativos que puedan variar de un año a otro, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento”; “referencias de mercado en base a la información facilitada por los principales consultores mundiales en materia de retribución”. (Abengoa).
 - “El importe de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores antes citados, en función de determinadas escalas de consecución que aprueba el consejo de administración del banco anualmente a propuesta de la comisión de retribuciones. Además el consejo de administración para alinear la retribución variable Ordinaria con las mejores prácticas internacionales, ha establecido que la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos se limite como máximo al 200% del importe de sus respectivas retribuciones fijas.”; “Este número de unidades se dividirá en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores y cada una de estas partes se multiplicará por un coeficiente comprendido entre 0 y 2 en función de la escala definida en cada año para cada uno de los indicadores; si bien en el caso del indicador relacionado con el TSR el coeficiente a aplicar será cero siempre que el Banco ocupe posiciones inferiores a la mediana del grupo de referencia, reforzando, de esta forma, la alineación de la retribución variable del equipo directivo con los intereses de los accionistas.”. (BBVA).
 - “La retribución variable del presidente se fija por la comisión de nombramientos y retribuciones tomando en consideración un criterio objetivo como es el beneficio antes de impuesto distribuido al grupo consolidado, así como otros aspectos relevantes de la gestión corporativa del año, resultando un total de 525.200 euros. En cuanto al consejero delegado, la retribución se fija también tomando en consideración los resultados del grupo, si bien por su función se han diseñado un conjunto de objetivos con una diferente ponderación, destacando entre ellos: el beneficio antes de impuestos atribuibles al grupo, el incremento neto de clientes y, finalmente, la cuota de mercado de la inversión crediticia y de recursos de clientes. En consecuencia, se ha determinado un pago variable resultante de 486.210 euros. Por otra parte, las aportaciones por compromisos por pensiones se han instrumentado en pólizas de seguros por importe de 989.259,27 euros para D. José Oliu Creus y 2.079.040,34 euros correspondientes a D. Jaime Guardiola Romojaro. Además se han

realizado aportaciones a planes de pensiones por 3.156,95 euros y 1.580,44 euros, respectivamente.” (Banco Sabadell).

- “A la luz de la política adoptada por la sociedad en el sentido de que una parte sustancial de la remuneración de los ejecutivos esté vinculada a la consecución de objetivos basados en los resultados y otros parámetros de actividad del grupo (establecidos, entre otros, conforme a criterios objetivos y metas en el medio y largo plazo), para el Sr. Currás se ha acordado establecer en un 75% el “bonus target” o bono de referencia para un supuesto de consecución del 100% de los objetivos que en cada caso resulten fijados (lo que supone que la retribución variable puede teóricamente alcanzar el 150% de la retribución fija).” (DIA).
- “Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual: Objetivos corporativos: objetivos de carácter cuantitativo ligados al resultado global del grupo y que reflejan las magnitudes prioritarias en la estrategia de Ferrovial. Objetivos de área o división: objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, resultado bruto de explotación, resultado de explotación, resultado neto, flujo de caja, etc. Objetivos individuales: objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos. Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el “sobrecumplimiento” de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño. Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio. Anualmente, la sociedad fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible devengo de la retribución variable anual, así como el peso relativo de cada modalidad de objetivos, que son convenientemente comunicados a cada consejero ejecutivo.” (Ferrovial).
- “Para la determinación del grado de consecución de los objetivos de cada alto directivo se ponderan los niveles de cumplimiento tanto de los objetivos globales de la compañía (con métricas en los parámetros de ventas, contratación, rentabilidad, inversiones, capital circulante y deuda neta) como de los objetivos individuales referidos a sus respectivas áreas de responsabilidad, que son a su vez cuantitativos (ventas, contratación, margen de contribución y rentabilidad, inversión y capital circulante, así como sus presupuestos y gastos directamente gestionados) y cualitativos (tales como: desarrollo internacional en áreas geográficas preestablecidas, cumplimiento de los planes de generación de nueva oferta, adquisiciones e integración de los nuevos negocios, implantación de los procesos de entrega global, reducción de costes y mejoras de gestión). El cumplimiento de los objetivos cuantitativos se valora de conformidad con una escala asociada (que incluye también en sus parámetros comparables la evolución prevista y real del mercado y de las principales empresas del sector) y los de carácter cualitativo se vinculan al resultado de la evaluación anual del

desempeño del alto directivo. En la valoración del grado de cumplimiento de objetivos no se tienen en cuenta los resultados extraordinarios sobrevenidos.” (Indra).

- En Mapfre aparece un “etc.” como criterio retributivo. En nuestra opinión todos los conceptos retributivos deberían ser desagregados, aunque éstos sean insignificantes: “Los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas en la sociedad o en sociedades de su grupo (consejeros ejecutivos) percibirán la retribución que se les asigne por el desempeño de sus funciones ejecutivas (sueldo, incentivos, referenciados o no al valor de las acciones de la sociedad, bonificaciones complementarias, etc.). Tampoco se explica con claridad los incrementos salariales de algunos directivos. Sin embargo, de otros conocemos la subida con detalle (hasta dos decimales): Para 2012 se prevén incrementos del 1,37% (1% consolidable y 0,37% no consolidable), salvo en aquellos directivos que han accedido a nuevos cargos, a los que se ha aplicado un porcentaje superior para adecuar sus retribuciones a niveles acordes con sus nuevas responsabilidades, y con posibilidad también de algún otro incremento si se alcanzaran objetivos superiores a los previstos, lo que se someterá a estudio del comité de Nombramiento y retribuciones.” (Mapfre).

3. Blindajes opacos y excesivos:

- Tres anualidades de la retribución total (fija y variable) para el consejero delegado. (Abertis).
- “Los miembros de la alta dirección mantienen su relación con la compañía en virtud de contratos que responden a un modelo aprobado por el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Dicho contrato establece las funciones del Alto directivo y una retribución que incluye retribución dineraria, fija y variable, retribución no dineraria y prestaciones sociales complementarias. Para el caso de extinción por despido nulo o improcedente estos contratos incluyen una cláusula indemnizatoria en función de una tabla que toma en consideración la edad y la antigüedad del directivo.” (Enagás).
- “En virtud de lo establecido en dichos contratos, los altos directivos tienen derecho, en el supuesto de resolución de su relación laboral con la sociedad, salvo que tenga por causa la baja voluntaria o el despido procedente, a una indemnización de entre una y tres anualidades y media de su retribución total en base anual (salario regulador definido en los respectivos contratos de los altos directivos); estableciéndose una cuantía mínima de tres anualidades en el caso del presidente y el vicepresidente. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos y los directores generales de operaciones tienen suscritos sendos compromisos de no competencia, con una duración de dos años a partir de la finalización de su relación laboral con la sociedad y con una cuantía compensatoria de entre 0,5 y 0,75 veces su retribución total en base anual por cada año de no competencia. Como consecuencia del nombramiento del Sr. Regino Moranchel como vicepresidente ejecutivo de la sociedad se procedió a la novación del contrato con él suscrito para adaptarlo a las circunstancias resultantes, incorporando su compromiso de permanencia en la compañía hasta el ejercicio 2013 y el correspondiente derecho por su parte a percibir la cuantía indemnizatoria establecida en su contrato una vez transcurrido

dicho periodo y condicionado en todo caso al cumplimiento de referido compromiso de permanencia; todo ello previa aprobación del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo.” (Indra).

- Mapfre tan sólo menciona “...los cuales podrán prever asimismo las oportunas indemnizaciones para el caso de cese en tales funciones o resolución de su relación con la sociedad.”; mientras que debería informar con absoluta claridad de los consejeros que tienen blindajes y de los importes de éstos.
 - En Repsol, en el caso de terminación del contrato en los contratos de los consejeros ejecutivos, está establecida una compensación económica diferida equivalente a 3 anualidades más una adicional como compensación al pacto de no competencia contractual durante el año siguiente a la finalización del mismo. En el caso del presidente la compensación se abonará tanto si es por causas imputables a Repsol como si es por mutuo acuerdo. En el caso del consejero secretario General, a las dos anteriores se une el cambio relevante de la titularidad de las acciones.
4. Exceso de planes retributivos que se solapan entre sí, algunos ejemplos de ello:
 - Telefónica: existe un exceso de planes retributivos que se solapan entre sí (Performance Share Plan *PSP*; Performance Investment Plan *PIP* y Global Employee Share Plan).
 - BBVA: En relación con la liquidación de los programas retributivos (2009-2010), (2010-2011), estimamos que los planes se solapan entre sí y además son cortoplacistas (2 años).
 5. En Acciona, Banco Sabadell, Ebro Foods o Indra, entre otros, se obtienen retribuciones elevadas por ser miembro del consejo (150.000-200.000 €).
 6. En Bankia el consejo presentó a votación consultiva un Informe sobre la política de retribuciones del consejo de administración de Bankia para el ejercicio 2012, dónde aparecen los consejeros ya dimitidos, sin hacer ninguna referencia al consejo actual.
 7. En Enagás destacamos, como aspecto positivo, que los planes de pensiones de la alta dirección y el consejero ejecutivo están incluidos en el plan de pensiones de los trabajadores de la sociedad.
 8. En Ferrovial se puede observar una adaptación de los planes retributivos a la situación de los mercados de valores; este tipo de adaptaciones no se suele dar en situaciones favorables para los intereses de consejeros y directivos: “En diciembre de 2008 el consejo de administración acordó modificar los planes de opciones sobre acciones aprobados con anterioridad a dicha fecha mediante la extensión de su plazo de ejercicio. El plazo originario establecido en los planes aprobados con anterioridad era de tres años, habiendo el consejo aprobado fijarlo en cinco años, tal y como se ha hecho en planes posteriores. La situación de los mercados de valores aconsejó introducir este cambio para preservar los objetivos esenciales de estos planes retributivos. Dicha modificación fue comunicada a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 29 de diciembre de 2008.”

En los dos últimos capítulos se ha estudiado la evolución durante el periodo 2007-2011 de una serie de parámetros cuyas conclusiones más significativas nos indican que los beneficios atribuidos en 2011 han sido de 30.437 millones de euros, frente a los 47.811 obtenidos en 2007. Supone una reducción de 17.374 millones, que representa un 36,3%. En el promedio de 2011/2008, el beneficio ha sido de 41.171,6 millones, lo que significa una reducción 6.639 millones y un 13,9%. Sin embargo, las remuneraciones de los consejeros en 2011 han sido de 286 millones de euros, mientras que en 2007 fueron de 268,5 millones, lo que supone un incremento del 6,5%. El promedio ha sido de 275,3 millones, es decir, un incremento del 2,5%. La reducción de los beneficios, junto con el incremento en las remuneraciones de los consejos, ha supuesto que sus remuneraciones hayan pasado del 0,6% del beneficio en 2007, al 0,9% en 2011. En relación a las remuneraciones de los directivos podemos ver cómo han crecido un 22,9%, pasando de 300,9, a 370 millones.

El promedio del periodo 2011/2008 ha sido de 349,1 millones, con un incremento del 16% sobre 2007. La remuneración media pasa de 648.540 en 2007 a 788.800 euros en 2011, con un incremento del 21,6%. La remuneración promedio se ha situado en 726.071 euros con un incremento del 12%. En el caso de los consejeros ejecutivos, la ratio salario medio consejero ejecutivo/salario medio trabajador en 2007 era de 76,4 mientras que ha pasado a 83,6 en 2011. Supone un incremento de 7,2 puntos y un 9,4%. El promedio 2011/2008, la ratio ha sido de 82,6.

La ratio de los consejeros se ha reducido de 19,3 a 17,9, mientras que el promedio 2011/2008, ha sido de 18,7. Por último, la ratio salario medio directivo/salario medio trabajador se ha incrementado de 22,1 a 23,8, mientras que el promedio se sitúa en 23,6. Ello supone un crecimiento del 7,7% en relación a 2007 y del 6,9% sobre el promedio.

De estos datos podemos extraer la conclusión de que las empresas del IBEX 35 también han sufrido la crisis, pero que no ha incidido de la misma forma en las remuneraciones de sus gestores y directivos, que lejos de adaptarse al comportamiento de los resultados de sus empresas, en muchos casos, se han incrementado sus remuneraciones, han ido desligando las mismas de los resultados obtenidos y han abierto su abanico salarial con los asalariados.

Esto, en gran parte, se debe, como veremos en los capítulos tres y cuatro que están íntegramente dedicados a las retribuciones de consejeros y directivos, a la fijación de criterios opacos y arbitrarios en el proceso de determinar las retribuciones de consejeros y directivos. También destaca el incremento de las mujeres en los consejos, que pasan de 36 a 57; lo que supone un incremento del 58%. Frente a una representación del 7,6% en 2007, pasan a un todavía insuficiente 11,8% en 2011. Sin embargo, las consejeras ejecutivas, cuyo número permanece estable, solamente representan el 2,6% del total, lo que supone, que siguen teniendo problemas para llegar al máximo nivel en los consejos de administración.

Los directivos se han incrementado en un 1,1% en el periodo, mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 1,9%. El incremento de 9 mujeres, ha supuesto que de una representación del 5,6% en 2007, hayan pasado a un, aún más insuficiente que el caso anterior, 7,5% en 2011.

Con respecto a los contratos blindados, pese a su reducción en el periodo, en 2011, existen 253 contratos blindados en las empresas analizadas, lo que supone una cobertura del 46,3% de los consejeros ejecutivos más los directivos. En 2007 esta cifra era de 262 y representaba el 47,3% de los contratos. Por otra parte, se han destinado a dividendos 92.5567 millones de euros, el 70,8% de los beneficios, mientras que a reservas, se destinan 38.174 millones, el 29,2%. Vemos que, pese a la mala evolución de la economía, en tres de los cinco ejercicios analizados, las empresas han destinado más del 75% de sus beneficios a dividendos y que solamente en 2009, se obtiene un mejor equilibrio en el reparto de los beneficios, entre dividendos y reservas.

El beneficio consolidado de las empresas analizadas, antes de impuestos, ha sido de 287.312,3 millones de euros en el periodo 2007-2011 y se puede observar que su tributación por impuesto de sociedades, a nivel internacional, ha sido de 58.515,8 millones, lo que supone, un tipo medio de tributación del 20,4%.

El beneficio individual, antes de impuestos del mismo periodo, ha sido de 126.208,7 millones, y después de impuestos, este beneficio ha sido de 130.731 millones de euros. La tributación en el impuesto de sociedades ha sido negativa por tanto, en 4.522,3 millones, lo que ha supone un tipo impositivo medio negativo del 3,6%.

CAPÍTULO II: RESUMEN SOBRE RECOMENDACIONES DE VOTO NO FAVORABLES (ABSTENCIÓN / EN CONTRA) A LAS PROPUESTAS DEL CONSEJO JUNTAS DE ACCIONISTAS 2012

En este capítulo se incluyen todas las propuestas del consejo de administración a la Junta general de accionistas que han motivado una recomendación de voto no favorable (abstención o en contra), por los motivos que hemos expuesto anteriormente. La explicación detallada con respecto a la recomendación de voto no favorable en los puntos del orden del día referidos a “planes retributivos o de incentivos” o en la “votación consultiva sobre la política retributiva del consejo” se puede consultar, empresa a empresa, en los capítulos 3 y 4 respectivamente.

ABENGOA

- | | |
|-----------|--|
| Punto 1.3 | Gestión del consejo <u>-retribuciones de consejeros-</u> |
| Punto 2 | Distribución de resultados <u>-dividendo 53%-</u> |
| Puntos 4 | Reelección Auditor <u>-21 años auditando a la sociedad y grupo, 57,60% facturado a la sociedad por otros trabajos distintos a la auditoría-</u> |
| Punto 6 | <u>Votación consultiva política retributiva del consejo</u> |
| Punto 7 | Delegación de facultad de aumentar el capital social <u>-con facultad expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente-</u> |
| Punto 8 | Delegación al consejo de administración para la emisión de obligaciones u otros valores similares de renta fija o variable, simples o garantizados, convertibles y no convertibles en acciones <u>-con delegación expresa de la facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente-</u> |

ABERTIS INFRAESTRUCTURAS

- | | |
|---------|--|
| Punto 4 | Modificación estatutos <u>-posibles mejoras de buen gobierno no incluidas en la propuesta de acuerdo-</u> |
| Punto 5 | Modificación Reglamento junta general <u>-posibles mejoras de buen gobierno no incluidas en la propuesta de acuerdo-</u> |
| Punto 7 | <u>Plan de acciones 2012</u> |
| Punto 9 | <u>Votación consultiva política retributiva del consejo</u> |

ACCIONA

- Punto 2 Informe de gestión y gestión social -en materia de RSE, Acciona se encuentra por debajo de la media del IBEX 35 según el análisis realizado por el Observatorio RSC-
- Punto 3 Distribución de resultados -dividendo 85%-
- Punto 4 Reelección Auditor -22 años auditando a la sociedad y grupo-
- Punto 7.1 Reelección consejero ejecutivo -la gestión financiera y extrafinanciera del consejo puede y debe mejorar-
- Punto 7.2 Reelección consejero ejecutivo -la gestión financiera y extrafinanciera del consejo puede y debe mejorar-
- Puntos 8.1 y 8.2 Plan de Entrega de acciones y opciones
- Punto 13 Examen y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad 2011 -información insuficiente de indicadores laborales clave-
- Punto 14 Votación consultiva política retributiva del consejo

ACERINOX

- Punto 1 Distribución de resultados -dividendo 121%-
- Punto 2 Aprobación de los dos pagos realizados de dividendo a cuenta del ejercicio de 2011
- Punto 3 Devolución de aportaciones a los accionistas, con cargo a la cuenta de "Prima de Emisión"
- Punto 4 Gestión del consejo -en materia de RSE, Acerinox se encuentra muy por debajo de la media del IBEX 35 según el análisis realizado por el Observatorio RSC-
- Punto 6 Reelección de auditor -el 96% del importe facturado por la empresa auditora corresponde a otros trabajos distintos a la auditoría-
- Punto 7.2 Reelección de consejeros -El consejero propuesto forma parte del consejo desde junio de 1994 y como independiente desde junio de 2004 (relación de casi 20 años; en nuestra opinión, debería ser considerado como otro consejero externo y no como consejero independiente)-
- Punto 10 Votación consultiva política retributiva del consejo

ACS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS

- Punto 3 Votación consultiva política retributiva del consejo
- Punto 4 Gestión del consejo -en materia de RSE, ACS se encuentra de manera significativa por debajo de la media del IBEX 35 según el análisis realizado por el Observatorio RSC-

- Punto 5 Reelección de consejeros -No se hace ninguna propuesta en relación a este punto en la propuesta de acuerdos del consejo (previsión que hace el secretario de la Junta por si se produce una baja en el consejo y ha de ser sustituida en el periodo que se da entre la convocatoria y la celebración de la junta general)-
- Punto 9 Aumento de capital con cargo íntegramente a reservas y reducción de capital para amortizar acciones propias -dar una retribución adicional a los accionistas en este momento no parece lo más aconsejable para la estabilidad financiera de la compañía, máxime cuando se permite la posibilidad de percibir en efectivo el importe equivalente-

AMADEUS IT HOLDING

- Punto 3 Gestión del consejo -Amadeus tiene margen de mejora en materia de RSE, especialmente en su relación con las partes interesadas-
- Punto 8 Votación consultiva política retributiva del consejo
- Punto 10 Planes retributivos para directivos y/o empleados del grupo, consistente en la entrega de acciones de la sociedad y/o referenciados al valor de la acción

ARCELOR MITTAL

- Punto 8 Plan de Unidades de acciones Restringidas (Restricted Share Unit Plan) y del Plan de Unidades de acciones por Consecución de Objetivos (Performance Share Unit Plan)

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA

- Punto 1.2 Distribución de resultados -66% a dividendos, un 13% al pago en efectivo derivado de la adquisición por el Banco de los derechos de asignación gratuita de los accionistas que así lo solicitaron en las ampliaciones de capital liberadas ("Dividendo Opción"), un 3% a reserva legal y un 18% a reserva voluntaria-
- Punto 2.1 Reelección de consejero independiente -En nuestra opinión, el perfil del consejero propuesto es claramente NO independiente, dada la relación que ha tenido con la entidad a lo largo de su carrera profesional-
- Punto 2.3 Reelección de consejero independiente -Se propone su reelección por tres años. Si ejerce este mandato superará ampliamente los 12 años (máximo) recomendados por el Código unificado de Buen gobierno-
- Punto 3 Delegación de facultad de aumentar el capital social -con facultad expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente: si bien en este caso, al menos está limitada al 20% del capital social del Banco -la ampliación de capital se refiere a una cantidad máxima del 50% del capital social; por tanto la limitación sería realmente del 40% del capital posible a emitir-
- Punto 5 Delegar en el consejo de administración, durante un plazo máximo de 5 años, la facultad de emitir, hasta un máximo de DOCE MIL MILLONES (12.000.000.000) de euros, valores convertibles y/o canjeables en

acciones de la sociedad, así como la facultad de excluir o no el derecho de suscripción preferente de dichas emisiones de valores

Puntos 6.1 y 6.2

Planes retributivos

Punto 11

Votación consultiva política retributiva del consejo

BANCO DE SABADELL

Puntos 3.1, 3.3 y 3.5

Nombramiento y reelección de consejeros -información insuficiente sobre el perfil-

Puntos 3.2 y 3.4

Nombramiento y reelección de consejeros -superación del plazo de 12 años recomendado para los consejeros independientes-

Punto 6

Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente

Punto 8

Delegación en el consejo de administración de la facultad de emitir valores convertibles y/o canjeables en acciones, así como warrants u otros valores análogos que puedan dar derecho, directa o indirectamente a la suscripción o adquisición de acciones; así como de la facultad de aumentar el capital social en la cuantía necesaria, y de la facultad de excluir, en su caso, el derecho de suscripción preferente

Punto 10

Votación consultiva política retributiva del consejo

Punto 11

Reelección Auditor -27 y 29 años auditando a la sociedad y grupo-

BANCO POPULAR ESPAÑOL

Punto 1

Gestión del consejo -en materia de RSE. Banco Popular se encuentra por debajo de la media del IBEX 35 según el análisis realizado por el Observatorio RSC-

Punto 3.4

Reelección de consejero independiente -cumplirá más de 12 años en el cargo-

Punto 4

Reelección Auditor -30 años auditando a la sociedad y grupo-

Punto 8

Delegación en el consejo de administración, con facultades de sustitución, de la facultad de emitir valores de renta fija convertibles y/o canjeables en acciones del Banco -Delegación para excluir el derecho de suscripción preferente de los accionistas y para aumentar el capital social en la cuantía necesaria y modificar el artículo final de los estatutos sociales-

Punto 9

Votación consultiva política retributiva del consejo

Punto 10

Sistema de retribución variable en acciones dirigido a los miembros de su equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección

BANCO SANTANDER

Punto 1B	<u>Gestión del consejo -Banco Santander se encuentra ligeramente por debajo de la media de las empresas del IBEX 35 (1,40 puntos) y ha sido la empresa que más puestos ha perdido de 2009 a 2010 (7)-</u>
Punto 2	<p>Distribución de resultados <u>-Banco Santander propone destinar el 85% del beneficio a:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>53% a dividendos.</u> 2. <u>20% a los accionistas que optaron por recibir en efectivo la retribución del segundo y tercer dividendo del programa Santander Dividendo Elección.</u> 3. <u>12% es la cantidad estimada para los accionistas que opten al dividendo complementario en efectivo de este programa. Si esta cantidad fuera inferior, el resto iría a reservas voluntarias. Si la cantidad fuera superior, se reduciría el importe destinado a la reserva voluntaria.</u>
Puntos 3C, 3D, 3E	<u>Nombramiento y reelección de consejeros -La política retributiva de los consejeros ejecutivos es claramente excesiva (ver votación consultiva política retributiva). Por otra parte en materia de RSE, Banco Santander se encuentra por debajo de las empresas del IBEX 35, cuando debería ser una de las empresas líderes, dado su peso en el selectivo-</u>
Punto 3F	<u>Nombramiento y reelección de consejeros -Reelección de consejero independiente (lo es desde 1999). Se propone su reelección para los próximos 3 años. De esta forma superaría los 12 años recomendados por el Código unificado de Buen gobierno-</u>
Punto 4	<u>Reelección Auditor -10 años auditando a la sociedad y grupo. En nuestra opinión, a partir de los 10 años es recomendable cambiar de auditor, ya que plazos superiores podrían comprometer la independencia del mismo-</u>
Punto 8	<u>Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente</u>
Punto 9A	<u>Aumento de capital social por el importe determinable según los términos del acuerdo mediante la emisión de nuevas acciones ordinarias de medio (0,5) euro de valor nominal cada una, sin prima de emisión, de la misma clase y serie que las actualmente en circulación, con cargo a reservas. Ofrecimiento de la adquisición de derechos de asignación gratuita a un precio garantizado y posibilidad de aplicación de reservas voluntarias procedentes de beneficios no distribuidos a tal efecto.</u>
Punto 10A	<u>Delegación en el consejo de administración de la facultad de emitir valores convertibles y/o canjeables en acciones, así como warrants u otros valores análogos que puedan dar derecho, directa o indirectamente a la suscripción o adquisición de acciones; así como de la facultad de aumentar el capital social en la cuantía necesaria, y de la facultad de excluir, en su caso, el derecho de suscripción preferente</u>

- Punto 11A Segundo ciclo del Plan de retribución variable Diferida y Condicionada
- Punto 11B Tercer ciclo del Plan de acciones de Entrega Diferida y Condicionada
- Punto 13 Votación consultiva política retributiva del consejo

BANKIA

- Punto 1 Gestión social -El resultado de Bankia en el año 2011 ha sido negativo en 3.030 millones de euros en las cuentas individuales y de 2.976 millones en las cuentas consolidadas. Este resultado se ha producido por las dotaciones a las provisiones realizadas en el ejercicio. Además, se prevé que durante 2012, se necesite realizar otra dotación más y un requerimiento de nuevo capital-
- Punto 2 Reelección de auditor -El auditor de Bankia, lo ha sido también de Caja Madrid y Bancaja durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010, emitiendo en cada uno de estos años un informe positivo a las cuentas individuales y consolidadas en ambas cajas. Igualmente, emitió informe favorable a las cuentas de Bankia a 31 de marzo de 2011, que sirvieron de base para la presentación de la Oferta Pública de Suscripción de acciones-
- Puntos 3C, 3D, 3F, 3G y 3Jii Reelección de consejeros -los cargos que actualmente desempeñan y el tiempo que presumiblemente les requieren, hace incompatible estas responsabilidades con su nombramiento en el consejo de Bankia, especialmente, en una situación tan especial como la que se encuentra la entidad-
- Punto 3I Reelección de consejeros -el consejero propuesto es presidente de las patronales españolas de autopistas (ASETA) y europeas (ASECAP), y de la comisión política Económica de la CEOE y el Instituto de Estudios Económicos. Que se presente a un paradigmático representante de la línea más dura de la CEOE al consejo, no deja de ser un elemento de reflexión con respecto a la “profesionalización” e “independencia” del consejo de administración de Bankia-
- Punto 9 Autorización para que Bankia pueda proceder a la adquisición de acciones propias, directamente o a través de las sociedades de su grupo -Aunque la propuesta se presenta con una validez de 5 años, en la situación actual de Bankia resulta difícil determinar de dónde desviaría los recursos para proceder a esta compra. La entrada de capital público, directamente o a través de BFA creemos que garantiza que la entidad no va a tener “agresiones del mercado” vía capital-
- Punto 15 Votación consultiva política retributiva del consejo -El consejo presenta a votación consultiva un Informe sobre la política de retribuciones del consejo de administración de Bankia para el ejercicio 2012, dónde aparecen los consejeros ya dimitidos, sin hacer ninguna referencia al consejo actual. ¿Han aceptado sus cargos sin saber lo que van a cobrar?-

BANKINTER

- Punto 2 Distribución de resultados -dividendo 50%-
- Punto 3 Gestión social -Bankinter se encuentra por debajo de la media de las empresas del IBEX 35 según los análisis del Observatorio RSC (1,40 puntos)-
- Punto 12 Delegación de facultad de aumentar el capital social -con facultad expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente-
- Punto 14.1 Aprobación de la retribución de los consejeros consistente en entregas de acciones, en los términos establecidos en los estatutos sociales
- Punto 14.2 Aprobación de la retribución de los consejeros ejecutivos consistente en la entrega de acciones como parte de su retribución variable, devengada en el Plan de incentivos 2011 por sus funciones ejecutivas
- Punto 16 Votación consultiva política retributiva del consejo

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

- Punto 1 Gestión del consejo -Los resultados de BME son manifiestamente mejorables según el análisis del Observatorio RSC. BME obtiene una puntuación muy inferior a la media (0,82 frente a 1,40) y se encuentra en los últimos puestos de la clasificación-
- Punto 2 Aplicación del resultado -BME propone destinar un 90% a dividendos-
- Punto 3 Distribución de un dividendo extraordinario con cargo a reservas de libre disposición
- Punto 7 Fijación de la retribución del presidente
- Punto 9 Votación consultiva

CAIXABANK

- Punto 3 Aplicación del resultado -54% a dividendos-
- Punto 8.1 Modificación de estatutos sociales. En relación a la retribución del consejo se establece el tope del 4% de los beneficios, con la condición de que los accionistas hayan sido previamente retribuidos con un dividendo mínimo del 4%. Normalmente, el porcentaje final se encuentra por debajo (0,5% en 2011). No obstante, parece un porcentaje bastante elevado como criterio establecido en los estatutos.

En nuestra opinión, se podría haber aprovechado la oportunidad para modificar este aspecto concreto de los estatutos sociales-
- Punto 11 Delegación de facultad de aumentar el capital social -con facultad expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente-

CaixaBank es el banco por el que la Caixa ejerce la actividad indirecta y por tanto el control lo continúa teniendo La Caixa con un 80% del

accionariado.

En este sentido está fijado por los estatutos de La Caixa que cualquier modificación que suponga una rebaja del peso de La Caixa en CaixaBank por debajo del 70%, 60% y del 50% requiere una autorización previa de la asamblea general con quórum reforzado para evitar que por la vía de ampliaciones de capital o suscripciones se pudiera perder el control sobre el banco.

En términos generales recomendamos un voto en contra en todas las ampliaciones de capital en las que se solicita la delegación de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada. Dadas las particularidades de este caso concreto expuestas anteriormente, recomendamos la abstención.

Puntos 15.1 y 15.3 Planes retributivos

Punto 18 Votación consultiva

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN

Punto 1.2 Distribución de resultados -60,5% a dividendos-

Punto 1.3 Gestión del consejo -En materia de RSE, DIA tiene una aproximación muy básica e inicial a la misma. El último informe publicado, en 2010, sólo contiene referencias al medio ambiente y la acción social de la compañía. Además no sigue ninguna directriz de consenso internacional, como las directrices GRI. DIA se encuentra claramente rezagada con respecto a una gran mayoría de empresas del índice-

Punto 4 Fijación del importe máximo a percibir por el consejo de administración

Punto 5 Plan de incentivos

Punto 9 Delegación de facultad de aumentar el capital social -con facultad expresa de delegar la exclusión del derecho de suscripción preferente-

En nuestra opinión, la junta no ha de delegar el derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada, a pesar de que en esta ocasión esta facultad esté limitada al 20% del capital social.

Punto 12 Votación consultiva

EBRO FOODS

Punto 2 Gestión del consejo -Los resultados de Ebro Foods son manifiestamente mejorables según este estudio. Ebro Foods obtiene una puntuación sustancialmente inferior a la media (1,40)-

Punto 3 Distribución de resultados -59% a dividendos-

Punto 4 Aprobar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de los estatutos sociales, un dividendo extraordinario en especie consistente en entregar acciones propias de la autocartera representativas de hasta el 1% del capital social con cargo a las reservas contabilizadas en el pasivo del

balance a 31 de diciembre de 2011 -En nuestra opinión, el accionista de Ebro Foods está suficientemente bien retribuido-

- Punto 5 Renovación o, en su caso, designación de los auditores de cuentas -no se hace ninguna propuesta ya que según se menciona en la documentación, se está negociando con distintas compañías y que una vez finalizada esta negociación, se informara a la junta. En nuestra opinión, esta propuesta debería venir cerrada, como así sucede en la mayoría de empresas del índice-
- Punto 6 Votación consultiva
- Punto 11 Variaciones en el consejo de administración y determinación del número de consejeros. Cese y nombramiento, con votación separada e individualizada, de miembros del consejo –No presenta una propuesta concreta al “estar pendientes de decisión definitiva diversas cuestiones relativas a la composición del consejo de administración, como son la determinación de su número de miembros y la identidad de ciertos consejeros en función de las propuestas que puedan realizar algunos accionistas. Estas cuestiones quedarán aclaradas en las próximas semanas a los efectos de elevar una propuesta concreta a la Junta general de accionistas en la reunión del consejo de administración que se celebrará con anterioridad a la misma”, en nuestra opinión, esta propuesta debería presentarse ya cerrada-
- Punto 12 Autorización a los miembros del consejo de administración para que puedan dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que el que constituye el objeto social de Ebro Foods, S.A., con votación separada e individualizada de la autorización concedida a cada consejero -Creemos que sin conocerse de forma definitiva la composición del consejo no se pueden otorgar autorizaciones como la planteada y que este punto, deberá ser valorado una vez que se conozca su composición definitiva-

ENAGAS

- Punto 2 Distribución de resultados -66% a dividendos-
- Punto 3 Gestión del consejo -Enagás se encuentra por debajo de la media de las empresas del IBEX 35 (1.40) según el análisis del Observatorio RSC-
- Punto 11 Votación consultiva
- Punto 12 Aprobación de la retribución de los miembros del consejo de administración

ENDESA

- Punto 11 Votación consultiva

FERROVIAL

- Punto 2.1 Distribución de resultados -Ferrovial propone destinar el 93% del beneficio a dividendos-

- Punto 2.2 Distribución de dividendos con cargo a reservas voluntarias -retribución extra al accionista con cargo a reservas voluntarias, que supera la dotación del punto anterior. Por tanto la retribución al accionista supera el 100% del beneficio-
- Punto 4.2 Modificación del artículo 54 (Duración del cargo) de los estatutos sociales con objeto de suprimir la limitación temporal automática a la condición de consejero independiente -Estimamos que esta propuesta va claramente en contra de las recomendaciones de buen gobierno de la sociedad y adapta los estatutos sociales a las circunstancias personales y profesionales de los consejeros. Esto es completamente inaceptable-
- Punto 8 Votación consultiva

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS

- Punto 1 Gestión del consejo -FCC se encuentra de manera significativa por debajo de la media del IBEX 35 (1,40) y se sitúa en las últimas posiciones de la clasificación-
- Punto 2 Distribución de resultados -FCC propone destinar el 68% del resultado del ejercicio a dividendos-
- Punto 3 Reelección del auditor -El auditor lleva 22 años ininterrumpidos auditando las cuentas tanto individuales como del grupo-
- Punto 5.4 Modificación del artículo 37 (retribución) de los estatutos sociales -El consejo, distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la junta general, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio consejo o de sus comisiones delegadas internas y demás criterios previstos en el Reglamento del consejo de administración, pudiendo incluir dentro de la cantidad a que se refiere el párrafo anterior del presente artículo tanto retribuciones fijas, como dietas, conceptos retributivos de carácter variable o sistemas de previsión. En nuestra opinión, estas cantidades se deberían incluir en esa cantidad. No se aprovecha la ocasión para modificar el redactado de este artículo y mejorar el buen gobierno de la sociedad-
- Punto 10 Votación consultiva

GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA

- Punto 12 Votación consultiva

GAS NATURAL SDG

- Punto 6 Reelección de auditor -El auditor lleva 21 años auditando Gas Natural. Parece que sería necesario proceder a un cambio de empresa auditora después de tanto tiempo, ya que este excesivo plazo, podría comprometer la independencia del auditor-
- Punto 7 Ratificación, nombramiento, reelección o renovación de consejeros -Gas Natural no aporta información sobre este punto del orden del día.

Relación con Inversores comenta que publicará esta información en breve con anterioridad a la celebración de la junta. En nuestra opinión, esto es inaceptable y este tipo de información debería estar disponible con el resto de documentación disponible para la junta general-

Punto 10 Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente

Punto 12 Votación consultiva

GRIFOLS

Punto 3 Gestión del consejo -En materia de RSE, Grifols apenas informa de lo que hace, obteniendo por ello una de las peores puntuaciones dentro de las empresas del IBEX 35 (la antepenúltima concretamente), según los análisis del Observatorio RSC-

Puntos 4 y 5 Reelección de auditor -El auditor lleva 21 años trabajando con la sociedad y el grupo-

Punto 7 Aprobación de la remuneración de los consejeros

Punto 8 Votación consultiva

IBERDROLA

Punto 5 Distribución de resultados -81,5% a dividendos-

Punto 6 Aprobación de un aumento de capital social liberado por un valor de mercado de referencia máximo de dos mil dieciocho millones de euros para la asignación gratuita de las nuevas acciones a los accionistas de la sociedad -La capitalización forma parte de la competitividad de una empresa. Creemos que con la propuesta de dividendos que se ha realizado debe ser suficiente remuneración para los accionistas-

Punto 7B Ratificación de consejero externo -Además de los méritos políticos, se aporta su experiencia profesional destacando entre otros su cargo como presidente de la comisión de Auditoría y Cumplimiento de BFA. Teniendo en cuenta los últimos acontecimientos relacionados con esta entidad creemos que son suficientes para no apoyar esta ratificación-

Punto 15 Votación consultiva

INDITEX

Punto 3 Distribución de resultados -La propuesta de distribución de dividendos asciende a 1.122 millones de euros, lo que supone destinar un 97,3% del beneficio. Creemos que pese a la saneada situación de la empresa, se viene repitiendo en los últimos años una política de repartir prácticamente el 100% del beneficio en dividendos-

Punto 11 Votación consultiva

INDRA SISTEMAS

- Punto 2 Gestión del consejo -Indra se encuentra por encima de la media del IBEX 35. No obstante, todavía presenta problemas serios que no han sido resueltos:
 - La empresa y la representación sindical CCOO (COMFIA) en el área de TI todavía no ha llegado a un acuerdo en cuanto a las discrepancias señaladas en el informe de sostenibilidad de 2008, sobre el modelo de representación (por centro o por empresa) y sobre el sistema de las horas sindicales.
 - La empresa lleva años sin resolver cuestiones graves como los mencionados y se limita a copiar y pegar, informe tras informe, el mismo párrafo, sin tratar de buscar una solución al problema-
- Punto 6 Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente
- Punto 7 Emisión de valores de renta fija convertibles o canjeables por acciones, con expresa facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente
- Punto 8 Reelección de consejero independiente -fue elegido por primera vez en 2009.
En la información remitida en relación con esa junta, expusimos lo siguiente:
Se propone su nombramiento como consejero independiente. Nuestra objeción en este apartado:
El consejero propuesto ha sido “asesor jurídico de numerosas sociedades y secretario del consejo de relevantes sociedades cotizadas, entre ellas INDRA desde el año 1994 en la condición de letrado independiente”.
No conocemos el importe facturado a Indra. No obstante, la relación es larga en el tiempo y por ello, estimamos que sería más razonable clasificar a este consejero como otro consejero externo, en lugar de independiente-
- Punto 9 Reelección de auditor -El auditor lleva 20 años auditando las cuentas de la sociedad-
- Punto 10 Votación consultiva

INTERNACIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP

- Punto 9 Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente
- Punto 12 Votación consultiva

MAPFRE

- Punto 9 Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente
- Punto 11 Votación consultiva
- Punto 12 Reelección del auditor -Se propone la renovación del auditor que lleva 22 años trabajando con la sociedad. En nuestra opinión el plazo es claramente excesivo y podría afectar a la independencia del auditor-

MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN

- Punto 3 Gestión del consejo -Mediaset se encuentra por debajo de la media del IBEX 35-
- Punto 6 Fijación del límite de la retribución anual conjunta a percibir por los consejeros de la sociedad
- Punto 8 Establecimiento de un sistema de retribución dirigido a consejeros ejecutivos y directivos de la sociedad y sociedades de su grupo
- Punto 12 Votación consultiva

OBRASCÓN HUARTE LAÍN

- Punto 2 Distribución de resultados -La propuesta de distribución de beneficios que hace el consejo de administración es repartir la totalidad del resultado 50,4 millones más 5,4 millones con cargo a reservas voluntarias-
- Punto 4 Reelección de auditor -El auditor lleva 24 años ininterrumpidos realizando esta función, creemos que sería necesario proceder a un cambio en la empresa auditora-
- Punto 7 Votación consultiva

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN

- Punto 3 Distribución de resultados -REC propone destinar el 68% del beneficio a dividendos y el resto a reservas-
- Punto 5.7 Reelección de consejero independiente -En nuestra opinión, la acumulación de cargos le impide desarrollar su labor de consejero independiente con la dedicación que consideramos requiere su pertenencia al consejo-
- Puntos 10.1 y 10.2 Votación consultiva + Aprobación retribución del consejo

REPSOL

- Punto 3 Reelección del auditor -El auditor lleva 21 años consecutivos auditando las cuentas de Repsol-
- Punto 13 Decimotercero. Delegación en el consejo de administración de la

facultad para emitir valores de renta fija, convertibles y/o canjeables por acciones de la sociedad o canjeables por acciones de otras sociedades, así como warrants (opciones para suscribir acciones nuevas o para adquirir acciones en circulación de la sociedad o de otras sociedades). Fijación de los criterios para la determinación de las bases y modalidades de la conversión y/o canje y atribución al consejo de administración de las facultades de aumentar el capital en la cuantía necesaria, así como de excluir, total o parcialmente, el derecho de suscripción preferente de los accionistas en dichas emisiones.

Punto 15 Votación consultiva

SACYR VALLEHERMOSO

Punto 2 Distribución de resultados -Al margen de los resultados negativos del ejercicio, el consejo ha distribuido con cargo a reservas un dividendo a cuenta de 40.843 miles de euros con fecha 11 de mayo de 2011-

Punto 3 Gestión del consejo -Sacyr se encuentra por debajo de la media del IBEX 35 según los análisis del Observatorio RSC-

Punto 5 Ratificación de las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2011 por los consejeros ejecutivos, de conformidad con el artículo 43.2 de los estatutos sociales

Punto 7 Delegación en el consejo de administración de la facultad de ampliar el capital social, en una o varias veces con la facultad, en su caso, de exclusión del derecho de suscripción preferente

Punto 8.4 Modificación del artículo 43 (Remuneración de los administradores) -En la redacción anterior, los miembros del consejo podían recibir hasta el 2,5% del resultado neto consolidado del grupo, obligando a los consejeros a devolver los importes percibidos en la parte proporcional que corresponda. (Lo que ha supuesto que en 2011 no hayan tenido ninguna remuneración).

La propuesta que se plantea es establecer una remuneración por asistencia que se cobraría independientemente del resultado.

Podría ser una propuesta aceptable si se incluyera una propuesta de remuneración por asistencia al consejo y a cada una de sus comisiones que sería la única forma de conocer en su caso, los importes a devolver.

Sin embargo, no se plantea esta opción-

Punto 13 Votación consultiva

TÉCNICAS REUNIDAS

Punto 2 Distribución de resultados -La propuesta que se hace consiste en destinar 72.820 miles de euros a dividendos, lo que supone un 94,4% del beneficio-

Punto 3 Gestión del consejo -Técnicas Reunidas ocupa la última posición en la

clasificación del informe del Observatorio RSC. Por tanto, queda mucho trabajo por hacer en esta materia-

Punto 4 Reelección del auditor -El auditor lleva 22 años auditando las cuentas de la empresa y 9 las del grupo-

Punto 9 Autorización al consejo de administración, con expresa facultad de sustitución, para la constitución y dotación de Asociaciones y Fundaciones, de conformidad con la normativa vigente -Creemos que la indefinición de la propuesta requiere la abstención-

Punto 10 Fijación de la remuneración anual a percibir por el conjunto de los consejeros

TELEFÓNICA

Punto 1.B Aplicación del resultado -Telefónica propone distribuir el 70% del beneficio a dividendos y el 30% a reservas-

Punto 2.1 Reelección de consejero ejecutivo -Los resultados de Telefónica han sido positivos en los últimos años. Asimismo, en materia de RSE, Telefónica ha realizado algunos avances importantes.

No obstante, hemos de recordar que la primera intervención de un fondo de pensiones del sistema de empleo en una junta de accionistas, se dio en la Junta de Accionistas de Telefónica 2011, siendo el consejero propuesto, el máximo responsable del consejo.

Por otra parte, su retribución, es claramente escandalosa.

Punto 2.4 Reelección de consejero independiente -Es consejero independiente desde abril de 2002.

Teniendo en cuenta la acumulación de cargos que tiene en Inditex cabría pensar en la necesidad de proceder a un cambio en el consejo que permita garantizar una dedicación plena en sus funciones, máxime con una propuesta de reelección para cinco años, que además le haría superar el número máximo de años recomendado por el Código unificado de Buen gobierno (12)-

Puntos 6.1 y 6.2 Distribución de dividendos con cargo a reservas de libre disposición / Ampliación de capital con cargo a reservas. Existe el ofrecimiento de compra de los derechos de asignación gratuita a un precio garantizado, lo que podría suponer una retribución monetaria extra al accionista. -En nuestra opinión, el accionista de Telefónica está suficientemente bien retribuido-

Punto 10 Votación consultiva

CAPÍTULO III: PROPUESTAS DE PLANES RETRIBUTIVOS O DE INCENTIVOS PRESENTADOS A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS 2012

En este capítulo se incluyen los planes retributivos o de incentivos que algunas empresas proponen a las juntas de accionistas para beneficio exclusivo, en la gran mayoría de ocasiones, de consejeros y directivos. En algún caso aislado, también se puede incluir algún plan para el colectivo de trabajadores de la empresa.

ABERTIS

Séptimo.- Plan de entrega de acciones 2012.

Algunas características del plan:

Objetivo:

“El plan tiene como objetivo incrementar la participación de los empleados en el accionariado de la sociedad y premiar el mantenimiento durante 3 años de las acciones entregadas, mediante una entrega adicional y gratuita.”

Colectivo:

“Los empleados que mantengan una relación laboral con Abertis Infraestructuras o con sus filiales y presten sus servicios en España con la categoría reconocida por la sociedad de directores generales, directores, Gerentes, Jefes y Técnicos Expertos, según el catálogo de puestos corporativos de la sociedad (en adelante, los “Beneficiarios”).”

Filiales:

“Serán consideradas “Filiales” aquellas compañías participadas a 31 de diciembre de 2011 por Abertis Infraestructuras directa o indirectamente en más del 51% de su capital social con derecho a voto (en adelante, “Filiales” y conjuntamente con la sociedad, “grupo Abertis”).”

Límite:

“Cada Beneficiario podrá optar por percibir, la totalidad o parte de su retribución variable en forma de acciones de Abertis Infraestructuras hasta un máximo de 12.000 euros anuales. Excepcionalmente, y sólo para aquellos empleados con categoría de Técnicos Expertos (según el catálogo de puestos corporativo de la sociedad) que no tengan retribución variable, se instrumentará contra retribución fija siempre que la legislación y normativa laboral vigente lo permita y sin que ello implique modificación o alteración alguna de los salarios fijados en su respectivo Convenio Colectivo ni de sus respectivas bases de cotización a la Seguridad Social.

Precio de la acción y entrega de las acciones: El número total de acciones que serán finalmente entregadas dependerá de la cotización de cierre de la acción de Abertis Infraestructuras en la sesión bursátil de la fecha de pago de la retribución variable.”

Premio adicional:

“Abertis Infraestructuras o la Filial correspondiente, entregará al Beneficiario al cabo de tres años de la fecha en que tenga lugar la entrega de acciones, adicionalmente, un número de acciones equivalente al 10% de las acciones que mantenga durante este período de tiempo siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación laboral.”

Efectividad del Plan:

“La efectividad del plan queda condicionada a su ratificación por la junta general de accionistas de la sociedad, así como al cumplimiento de cuantos requisitos sean legalmente exigibles.”

En nuestra opinión el plazo podría ser más largo (5-6 años), de forma que hubiera un mayor vínculo con la sostenibilidad de la empresa y que hubiera previsión de un mantenimiento de las acciones por un periodo de dos años después de la entrega.

La posibilidad de optar a recibir parte de la retribución variable en acciones no supone una retribución extra (el plan está limitado a 12.000 euros anuales por cada beneficiario).

No obstante, sí existe una retribución extra condicionada al mantenimiento de las acciones (un 10% adicional). En nuestra opinión este plazo es insuficiente, como ya hemos manifestado anteriormente.

La sección sindical de CCOO en Abertis nos comenta que no han sido informados de la propuesta, ni del catálogo de puestos y por tanto no se han podido acordar las condiciones de la misma con la representación de los trabajadores. No se sabe qué trabajadores entran en la misma, ni el importe de sus salarios.

ACCIONA

8. Aprobación de la adjudicación de acciones y de derechos de opción de compra de acciones de Acciona, S.A. a la alta dirección de Acciona, S.A. y su grupo, incluyendo los consejeros ejecutivos de Acciona, S.A., en pago de parte de su retribución variable del 2011 en ejecución del vigente Plan de Entrega de acciones y opciones. Extensión del plazo de vigencia del Plan de Entrega de acciones y opciones al ejercicio 2013 y fijación del número de acciones disponibles.

Objeciones ante el plan propuesto (punto 8.1. del orden del día):

1. No conocemos el número exacto de miembros del plan, ni la cantidad de acciones asignadas a cada uno de ellos. Esto es fundamental para valorar la equidad del mismo. Únicamente conocemos el número total de acciones y opciones a entregar, el precio de ejercicio de la opción y que los partícipes del plan son consejeros ejecutivos y determinados directivos del grupo.
2. Por otra parte, las acciones a entregar son 44.736 acciones, lo que en términos monetarios podría suponer: 10,8 millones de euros (con la acción en máximos), 259.000 euros (con la acción en mínimos) o 2 millones (con la acción a valoración actual).
3. Por otra parte a ello hemos de añadir la posible entrega de 33.784 opciones a un precio de ejercicio de 66,73 €. Las cantidades finalmente obtenidas en este plan (que dependerá del valor de la acción), se sumarán a las comentadas anteriormente en el punto 2.
4. El plan es de corto plazo (2009-2011). En nuestra opinión, este tipo de planes deberían tener al menos una duración de 5-6 años. Como aspecto positivo, el plan prevé la indisponibilidad de las acciones por un plazo de tres años, con opciones de recompra por parte de la empresa a un céntimo por acción (en caso de incumplimiento por parte del directivo).

En relación al punto 8.2:

“Proponer a la junta general de accionistas la extensión del plazo de vigencia del “Plan 2009-2011 de Entrega de acciones y opciones a la alta dirección del grupo Acciona”, incluyendo los

consejeros ejecutivos, aprobado por la junta general de accionistas de 4 de junio de 2009 de Acciona, S.A., para su aplicación en el ejercicio 2013, aumentando el número máximo de acciones disponibles, actualmente fijado en 265.000 acciones, hasta 300.000 acciones y manteniendo los demás términos y condiciones en que fue aprobado.”

Esta es la única justificación que da la empresa para extender el plazo de vigencia del plan. En nuestra opinión, el objetivo no es más que alargar el plazo y la cuantía de acciones disponibles en espera de una evolución favorable para los intereses de la alta dirección.

AMADEUS

10. Aprobación de planes retributivos para directivos y/o empleados del grupo, consistente en la entrega de acciones de la sociedad y/o referenciados al valor de la acción.

Se propone aprobar un plan de incentivos a largo plazo tanto para los directivos como para el resto de empleados del grupo, con una duración de 3 años que se inicia en 2013 y se establece un compromiso de permanencia en la misma.

Se establecen dos planes distintos. El primero para directivos Plan de incentivos para directivos a largo plazo (PSP) y el segundo para el resto del personal denominado Plan de acciones restringidas (RSP).

Se plantea destinar a ambos planes 90 millones de euros, sin que en ningún caso pueda superar el 2,07% del capital. Se propone destinar 80 millones al Plan de directivos y 10 millones al plan del resto de personal.

En el plan destinado a directivos no conocemos el número exacto de beneficiarios, ni las cantidades asignadas a cada uno de ellos. Por otra parte, los objetivos de rendimiento tampoco se encuentran definidos en las propuestas de acuerdo (los decidirá el consejo con posterioridad a la celebración de la junta):

“El grupo Amadeus debe cumplir determinados objetivos de rendimiento que se encuentran vinculados a ciertas métricas financieras, medidas en términos absolutos y/o relativos, pudiendo ser éstas tanto internas (tales como el Beneficio por Acción) como externas (tales como la evolución del Retorno Total para el Accionista de la compañía respecto de un conjunto de entidades de referencia), que serán fijados por el consejo de administración.”

En nuestra opinión, todas estas cuestiones deberían estar claramente expuestas en la propuesta de acuerdo, de forma que la junta pudiera tomar una decisión adecuada sobre la misma.

Teniendo en cuenta que la plantilla del grupo supera los 8.000 trabajadores y considerando las retribuciones percibidas por los directivos en 2010, estimamos que el destino de los fondos debería estar más compensado entre ambos planes.

Por otra parte, consideramos que al ser asuntos sustancialmente independientes, deberían ser sometidos a votación en puntos independientes del orden del día (los 2 planes), como así sucede en otras juntas de accionistas del IBEX 35. No hay objeción al plan destinado a los trabajadores, sí al plan de directivos.

ARCELOR MITTAL

8. Decisión de autorizar atribuciones en el marco del Plan de Unidades de acciones Restringidas (Restricted Share Unit Plan) y del Plan de Unidades de acciones por Consecución de Objetivos (Performance Share Unit Plan) con respecto al ejercicio 2012

Hay dos planes, el Plan de Unidades de acciones Restringidas (Plan RSU) y el Plan de Unidades de Acción por Consecución de Objetivos (Plan PSU).

Nuestras objeciones a los planes:

- El plan RSU se refiere a un máximo de 2.500.000 acciones (entre 27 y 165 millones de euros según los valores de cotización mínimo y máximo histórico). El número de beneficiarios no está totalmente definido (entre 500 y 700). No conocemos las distribuciones individualizadas y por tanto tampoco la proporcionalidad y equidad del plan.
- El plan PSU son 2.000.000 acciones (entre 21 y 132 millones de euros según los valores de cotización mínimo y máximo histórico) y está dirigido a un subconjunto de los empleados del plan RSU. Al igual que antes, no conocemos el número de integrantes, ni las asignaciones individualizadas y por tanto, tampoco la proporcionalidad y equidad de este plan, ni lo que supone la retribución conjunta de los dos planes para cada uno de los partícipes.

BBVA

6.1. Aprobar la modificación del sistema de liquidación y pago del Programa de retribución variable Plurianual en acciones 2010/2011, aprobado por la junta general celebrada el 12 de marzo de 2010, conforme a los requerimientos que a tal efecto se establecen por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio.

“Se trata de aplicar los requerimientos que se establecen en el nuevo capítulo XIII sobre política de remuneración de las entidades de crédito del título 1 del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, en su redacción dada por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, que resulta de aplicación según lo dispuesto en su Disposición Transitoria Sexta, en relación con aquellos beneficiarios que formen parte del colectivo de profesionales que dentro del grupo BBVA desarrollan actividades que inciden de manera significativa en su perfil de riesgo o funciones de control, incluyendo a los consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección (en adelante el “Colectivo Identificado”), en los siguientes términos:

(a) El 60% de las acciones resultantes de la liquidación del Programa se entregará a sus beneficiarios antes del 15 de abril de 2012, quedando diferido el 40% restante para ser entregado por tercios, durante un periodo de tres años a partir de la primera fecha de entrega, esto es, en los años 2013, 2014 y 2015.

En el caso de los consejeros ejecutivos y los miembros del comité de dirección, la parte diferida se incrementará hasta el 50% del total de las acciones que les correspondan por la liquidación del Programa.

(b) Todas las acciones que correspondan por la liquidación del Programa serán indisponibles para sus beneficiarios durante un año desde la fecha de su entrega; permitiéndose, no obstante, la venta del número de acciones que resulte necesario para el pago de los impuestos que se deriven de cada entrega.

(c) Las acciones objeto de diferimiento estarán sujetas a la aplicación de los supuestos que limiten o impidan el pago de la remuneración variable que se establezcan por el consejo de administración de BBVA.

(d) Los beneficiarios no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo sobre las acciones que se encuentren pendientes de entrega como consecuencia de las reglas de diferimiento previstas en el apartado (a) del presente acuerdo.

En todo lo demás se estará a los términos del acuerdo aprobado por la junta general de fecha 12 de marzo de 2010, bajo el 4º punto del Orden del Día.”

En nuestra opinión, el diferimiento en el pago y la no disponibilidad de las acciones son medidas positivas pero insuficientes. En nuestra opinión este tipo de planes han de ser a largo plazo (no 2010/2011); es decir, de al menos, 5-6 años y han de prever la indisponibilidad de las acciones al menos dos años después de haber hecho la entrega a la finalización del mismo. La medida avanza en la dirección correcta, pero se queda corta.

6.2. Aprobar las condiciones del sistema de retribución variable en acciones de BBVA para el ejercicio 2012 dirigido a los miembros de su equipo directivo, incluidos consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección.

Nuestras objeciones al plan:

- Es un plan de corto plazo (2012).
- Menciona los tres indicadores que se valorarán, pero no indica cómo pondera cada uno de ellos (Total Shareholder Return, Beneficio Económico Añadido, Beneficio Atribuido del grupo).
- Quedan muchas cuestiones por definir:

“Para el cálculo del número concreto de acciones de BBVA a entregar a cada beneficiario se procederá a dividir el número de “unidades” que le sean asignadas inicialmente en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores de acuerdo con las ponderaciones que se establezcan, multiplicándose cada una de ellas por un coeficiente entre 0 y 2 en función de una escala también a definir.”

Por tanto, no están definidos:

1. El número de acciones a entregar a cada beneficiario.
2. Las ponderaciones de los indicadores.
3. La escala del coeficiente.

- La falta de concreción en la propuesta de acuerdo es lo habitual:

“El número inicial estimado de beneficiarios del Incentivo 2012 asciende a 2.100 personas, sin perjuicio de las posibles incorporaciones o bajas de beneficiarios durante su periodo de vigencia.”

Los plazos de diferimiento de la entrega de las acciones son insuficientes:

“Los beneficiarios podrán disponer de las acciones que en su caso se derivan como consecuencia de la liquidación del Incentivo 2012 del siguiente modo: (i) el 40 por ciento de las acciones recibidas serán libremente transmisibles por parte de los beneficiarios en el momento de su entrega; (ii) un 30 por ciento de las acciones recibidas serán transmisibles transcurrido un año desde la fecha de liquidación del Incentivo 2012; y (iii) el 30 por ciento restante serán transmisibles a partir del segundo aniversario de la fecha de liquidación del Incentivo 2012.”

En el caso de los beneficiarios del Incentivo 2012 que desarrollan actividades profesionales con impacto material en el perfil de riesgo y funciones de control, incluidos los consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección del grupo BBVA, se establecen unas condiciones más prudentes, si bien todavía insuficientes:

“Las acciones que se perciban por la liquidación de la retribución variable anual quedarán sujetas a criterios específicos de diferimiento, de manera que el 60 por ciento se entregará durante el primer trimestre de 2013, y el restante 40 por ciento de forma diferida, por tercios, durante un periodo de tres años, esto es, en el primer trimestre de los años 2014, 2015 y 2016, sin perjuicio de los supuestos de liquidación anticipada que se puedan establecer en desarrollo del presente acuerdo.

Este porcentaje de las acciones diferidas se incrementará hasta un 50 por ciento en el caso de los consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección.

Las acciones correspondientes a la retribución variable serán además indisponibles durante un año desde su entrega, en los términos que fije el consejo de administración.”

En nuestra opinión, este tipo de planes deberían tener una orientación a un plazo mayor (5-6 años) y un periodo de no disponibilidad de las acciones en el momento de la entrega de, al menos, 2 años. Sólo de esta manera es posible vincular los objetivos con el largo plazo.

Existen cuestiones relevantes que quedan sin definir, a la espera de lo que decida el consejo de administración:

“Todo ello en los términos y condiciones que establezca el consejo de administración.”

El consejo de administración determinará la fecha de entrega de las acciones del Incentivo 2012.

En nuestra opinión, todas las cuestiones relevantes de la propuesta de acuerdo deberían estar definidas en la propuesta.

“El número máximo de acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. a entregar, en su caso, al equipo directivo como resultado del sistema para el ejercicio 2012 es de 18,5 millones de acciones ordinarias, representativas del 0,38% del capital social actual de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., de las que, como máximo, 600.000 acciones ordinarias (representativas del 0,01% del capital social) podrán destinarse a los consejeros ejecutivos y 1,7 millones de acciones ordinarias (representativas del 0,03% del capital social), podrán destinarse a los demás miembros del comité de dirección.”

No existe un desglose individualizado de cuántas acciones corresponden a cada uno de los beneficiarios. Esto no permite valorar la proporcionalidad y adecuación de la distribución del plan.

Este plan supondría, con la acción en máximos históricos (20,08 €):

1. 371.480.000 € para todo el equipo directivo.
2. 12.048.000 € para el consejo de administración (se detrae de la cantidad anterior).
3. 34.136.000 € para los miembros del comité de dirección (se detrae de la cantidad anterior).

Este plan supondría, con la acción en mínimos históricos (1,87 €):

1. 34.595.000 € para todo el equipo directivo.
2. 1.122.000 € para el consejo de administración (se detrae de la cantidad anterior).
3. 3.179.000 € para los miembros del comité de dirección (se detrae de la cantidad anterior).

Este plan supondría, con la acción a valor actual 02/03/2012 (6,82 €):

4. 126.170.000 € para todo el equipo directivo.
5. 4.092.000 € para el consejo de administración (se detrae de la cantidad anterior).
6. 11.594.000 € para los miembros del comité de dirección (se detrae de la cantidad anterior).

Las cantidades podrían resultar excesivas, tal y como vemos en los diferentes ejemplos. Por otra parte, al no conocer la distribución individualizada, no se puede valorar la proporcionalidad de la distribución.

El consejo de administración se reserva la facultad de establecer los supuestos de liquidación anticipada que estime conveniente:

“Desarrollar y fijar las condiciones concretas del sistema de retribución variable en acciones para el Equipo directivo en todo lo no previsto en el presente acuerdo, incluyendo, en particular y sin carácter limitativo, establecer los supuestos de liquidación anticipada del sistema y declarar el cumplimiento de las condiciones a las que, en su caso, se vincule dicha liquidación anticipada.”

Estas cuestiones deberían estar ya cerradas en la propuesta de acuerdo.

BANCO POPULAR

10º Aprobación de un sistema de retribución variable en acciones de Banco Popular dirigido a los miembros de su equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección.

Se propone un sistema de retribución variable que cómo se indica en la propuesta, está dirigido exclusivamente a los consejeros y miembros de la alta dirección. Se plantea el pago del 50% en el año en que se apruebe y el restante 50% diferido en 3 años. Para los consejeros ejecutivos, se plantea un máximo de 169.052 acciones que serían indisponibles por un periodo de 3 años. Se faculta al consejo para que implante el plan y desarrolle las condiciones concretas del sistema. No se especifica ningún límite para los miembros de la alta dirección.

Se deja para desarrollo posterior por parte del consejo los objetivos a cumplir para acceder al mismo.

Teniendo en cuenta la reducción en los resultados del grupo y los problemas de solvencia del sistema financiero español, creemos que no es el momento para establecer condiciones especiales para el equipo directivo del banco máxime si tenemos en cuenta el desplome del 40% en la cotización de la acción en los meses transcurridos de 2012 hasta la celebración de la junta.

BANCO SANTANDER

Undécimo.- Aprobación, bajo los puntos Undécimo A y Undécimo B, de la aplicación nuevos planes o ciclos de entrega de acciones Santander para su ejecución por el Banco y sociedades del grupo Santander y ligados a determinados requisitos de permanencia y evolución del grupo y, bajo el punto Undécimo C, de la aplicación de un plan dirigido a empleados de Santander UK plc. y de otras sociedades del grupo en Reino Unido:

Undécimo A. Segundo ciclo del Plan de retribución variable Diferida y Condicionada.

El número de beneficiarios asciende a aproximadamente 270 personas, que se distribuirán a efectos de este segundo ciclo en tres grupos: los “consejeros ejecutivos”, integrado por los administradores del Banco con funciones ejecutivas, los “directores de División”, integrado por directores de división y otros directivos del grupo de perfil similar, y los “Otros directivos Sujetos a Supervisión”, integrado por los restantes directivos que son beneficiarios de este segundo ciclo.

La retribución variable total (bono) de los beneficiarios correspondiente al ejercicio 2012 se abonará con arreglo a los siguientes porcentajes, en función del momento en que se produzca el abono y del grupo al que pertenezca el beneficiario (el “Porcentaje de Abono Inmediato”, para identificar la porción del bono cuyo pago no se difiere, y el “Porcentaje de Diferimiento”, para identificar la porción del bono cuyo pago se difiere):

	Porcentaje de Abono Inmediato	Porcentaje de Diferimiento
Consejeros ejecutivos	40%	60%
Directores de división y otros directivos del grupo de perfil similar	50%	50%
Otros directivos Sujetos a Supervisión	60%	40%

Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución variable total (bono) correspondiente al ejercicio 2012 de los beneficiarios de este Plan de retribución variable 2012 del Colectivo Supervisado se abonará del siguiente modo:

(i) Cada beneficiario recibirá en 2013, en función del grupo al que pertenezca, el Porcentaje de Abono Inmediato que en cada caso corresponda, por mitades y neto de impuestos (o retenciones), en metálico y en acciones Santander (la “Fecha Inicial”, entendiéndose por tal la fecha concreta en la que se abone el Porcentaje de Abono Inmediato).

(ii) El pago del Porcentaje de Diferimiento del bono que en cada caso corresponda en función del grupo al que pertenezca el beneficiario se diferirá durante un período de 3 años y se abonará por tercios, dentro de los treinta días siguientes a los aniversarios de la Fecha Inicial en los años 2014, 2015 y 2016 (los “Aniversarios”), siempre que se cumplan las condiciones que se detallan seguidamente.

(iii) Del importe diferido, una vez satisfechos los impuestos (o retenciones) que en cada momento correspondan, el neto resultante se satisfará en terceras partes, un 50% en efectivo y el otro 50% en acciones Santander.

(iv) Los beneficiarios que reciban acciones Santander en virtud de los apartados (i) a (iii) precedentes no podrán transmitir las ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones. Tampoco podrán los beneficiarios realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a la entrega de las mismas.

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración del importe máximo del bono a entregar en acciones a los beneficiarios del Plan de retribución variable 2012 del Colectivo Supervisado asciende a 140 millones de euros.

Dentro del importe máximo distribuible en acciones de retribución variable se incluye la estimación del importe máximo del bono a entregar en acciones correspondiente a los consejeros ejecutivos del banco, que asciende a 12,1 millones de euros.

Nuestras objeciones al plan:

1. Número reducido de beneficiarios.
2. Plan de retribución variable a corto plazo (2012).
3. El plan prevé un diferimiento de acciones insuficiente. El 40%, 50% o 60% (dependiendo de la categoría profesional) se entregará inmediatamente a la finalización del plan. El resto se hará en tercios en tres años (2014-2016). En nuestra opinión, este tipo de planes deberían tener un diseño más a largo plazo (5-6 años) e incluir cláusulas de indisponibilidad de, al menos, dos años una vez finalizado el plan.
4. Las cantidades del plan son claramente excesivas (140 millones de euros para los 270 beneficiarios y 12,1 millones de euros para los consejeros ejecutivos). Una referencia para valorar la elevada cifra, sería el propio plan de pensiones de empleados del banco, que con 23.660 partícipes tiene una cuenta de posición a 31 de diciembre de 2011 de 82 millones (según datos de Inverco). Las aportaciones del plan al fondo ascendieron a 16 millones de euros.
5. No conocemos la distribución individualizada y por tanto, no podemos valorar la proporcionalidad del plan. Podría darse el caso de que la mayoría de esos 140 millones se acumulara en menos personas todavía.

Undécimo B. Tercer ciclo del plan de acciones de entrega diferida y condicionada.

El plan de retribución variable 2012 de otros directivos se aplicará en relación con la retribución variable o bono correspondiente al ejercicio 2012 que apruebe el consejo de administración, o el órgano que en cada caso proceda, para los directivos o empleados del grupo Santander cuya retribución variable o bono anual correspondiente a 2012 resulte ser superior, con carácter general, a 300.000 euros brutos, a fin de diferir una parte de dicha retribución variable o bono durante un período de tres años para su abono, en su caso, en acciones Santander, de conformidad con las reglas que se detallan a continuación. Este Plan no será de aplicación a los consejeros ejecutivos, los demás miembros de la alta dirección y aquellos otros directivos que son beneficiarios del segundo ciclo del Plan de retribución variable Diferida y Condicionada (Plan de retribución variable 2012 del Colectivo Supervisado) al que se refiere el punto Undécimo A) anterior.

El diferimiento del bono en acciones se extenderá durante un período de tres años y se abonará, en su caso, por tercios a partir del primer año.

El importe a diferir en acciones se calculará por lo general con arreglo a los tramos de la siguiente escala fijada por el consejo de administración, en función del importe bruto de la retribución variable o bono anual correspondiente al ejercicio 2012:

Bono	
Miles de Euros	% Diferido en el tramo
Menor o igual a 300	0%
De más de 300 a 600 (inclusive)	20%
De más de 600	30%

Teniendo en cuenta que la estimación que ha hecho el consejo de administración, en aplicación de la escala anterior, del importe máximo a diferir en acciones del bono global correspondiente al ejercicio 2012 de los beneficiarios de este Plan de retribución variable 2012 de Otros directivos asciende a 22 millones de euros.

Nuestras objeciones al plan:

1. No conocemos el número exacto de beneficiarios.
2. Plan de retribución variable a corto plazo (2012).
3. El plan prevé un diferimiento de acciones insuficiente. El 100%, 80% o 70% (dependiendo de la categoría profesional) se entregará inmediatamente a la finalización del plan. El resto se hará en tercios en tres años (2014-2016). En nuestra opinión, este tipo de planes deberían tener un diseño más a largo plazo (5-6 años) e incluir cláusulas de indisponibilidad de, al menos, dos años una vez finalizado el plan.
4. Las cantidades son elevadas (22 millones de euros para un número indeterminado de beneficiarios). No conocemos la distribución individualizada de la retribución variable o bono anual y por tanto, no podemos valorar la proporcionalidad del plan. Podría darse el caso de que la mayoría de esos 22 millones se acumulara en un número reducido de personas. Una buena referencia para poder contrastar lo elevado de la cifra, la tenemos en la propuesta de acuerdo siguiente, el plan de los trabajadores de Reino Unido. La cantidad destinada al mismo asciende a 12,7 millones de euros (ver siguiente punto).

Undécimo C. Plan de incentivos para empleados de Santander UK plc. y de otras sociedades del grupo en Reino Unido mediante opciones sobre acciones del banco y vinculado a la aportación de importes monetarios periódicos y a determinados requisitos de permanencia.

“Acordar, en cuanto se trata de un sistema de retribución que incluye la entrega de acciones del Banco o de derechos sobre ellas o que está referenciado al valor de las acciones, la aplicación de un plan de ahorro voluntario (“sharesave scheme”) destinado a los empleados de Santander UK plc., de sociedades de su subgrupo y de las restantes sociedades del grupo Santander domiciliadas en el Reino Unido (y en las que el grupo tenga una participación directa o indirecta de al menos el 90% del capital), incluyendo empleados de las sucursales en el Reino Unido tanto de Banco Santander, S.A. como de las sociedades de su grupo (y en las que el grupo tenga una participación directa o indirecta de al menos el 90% del capital), que ha sido aprobado por el consejo de administración en los términos y condiciones detallados a continuación:

Plan en el que de la nómina neta se descuenta al empleado, según lo elegido por él, entre 5 y 250 libras esterlinas mensuales, pudiendo el mismo, una vez terminado el periodo elegido (3 ó 5 años), optar entre cobrar la cantidad aportada, los intereses devengados y un bonus (exento de tributación en el Reino Unido) o ejercitar opciones sobre acciones de Banco Santander, S.A. por la suma de estos tres importes a un precio fijado. En caso de dimisión voluntaria, el empleado recuperará lo aportado hasta ese momento, pero pierde el derecho a ejercitar las opciones.”

“El precio del ejercicio en libras esterlinas será el resultante de reducir hasta en un máximo del 20% el promedio de los precios de compra y venta al cierre del mercado de Londres los 3 días bursátiles anteriores al de referencia. En caso de no poder disponer de estas cotizaciones por cualquier motivo, la expresada reducción se aplicará sobre el precio medio ponderado por volúmenes medios de contratación del Mercado Continuo español de los 15 días bursátiles anteriores al día de referencia. Este importe se convertirá a libras esterlinas utilizando para cada día de cotización el tipo de cambio medio del día tal como lo publique Financial Times en su edición de Londres del día siguiente. El día de referencia se fijará en la aprobación final del plan por la Hacienda británica (“invitation date”) y transcurrirá entre los 21 y 41 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2012.”

“Los empleados deberán decidir su participación en el plan en el periodo que transcurrirá entre los 42 y los 63 días posteriores a la publicación de los resultados consolidados de Banco Santander, S.A. correspondientes al primer semestre de 2012.”

“El importe máximo mensual que cada empleado puede destinar a todos los planes de ahorro voluntario que tenga suscritos (ya del plan al que se refiere este acuerdo, ya de otros “sharesave” pasados o futuros) es de 250 libras esterlinas.”

“El número máximo de acciones de Banco Santander, S.A. a entregar en virtud de este plan, aprobado para 2012, es de 12.700.000, equivalente al 0,1399% del capital social a la fecha de convocatoria de la Junta.”

“El plan queda sujeto a la aprobación de las autoridades fiscales del Reino Unido. Cada uno de los subgrupos y sociedades a las que se extiende el plan decidirán finalmente la aplicación o no de este plan en relación con sus empleados.”

“Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el acuerdo Duodécimo siguiente y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los estatutos y al Reglamento del consejo, se faculta al consejo de administración, en los más amplios términos admitidos en Derecho y con expresa facultad de sustitución en la comisión ejecutiva, para realizar cualesquiera actos que fueran necesarios o meramente convenientes a fin de instrumentar la puesta en práctica del indicado plan, pudiendo desarrollar y precisar, en cuanto resulte menester, las reglas aquí previstas. Todo ello se entiende asimismo sin perjuicio de los actos de los órganos de Santander UK plc., de sociedades de su subgrupo y de las restantes sociedades del grupo Santander domiciliadas en el Reino Unido o que cuenten con sucursales en dicho Estado a que se refiere el párrafo primero anterior, ya realizados o que se realicen en el futuro en el ejercicio de las facultades que les competen en el marco establecido por este acuerdo de la Junta para la puesta en práctica del plan y la fijación, desarrollo y precisión de sus reglas.”

BANKINTER

14º. Acuerdos sobre remuneraciones:

14º.1.- Aprobación de la retribución de los consejeros consistente en entregas de acciones, en los términos establecidos en los estatutos sociales.

Hay cláusulas de interés en la propuesta de acuerdo:

“Entrega a los consejeros de acciones de Bankinter S.A. por cuartas partes anuales de igual importe, con compromiso de no disponer, salvo autorización especial del consejo, de las acciones entregadas mientras ejerzan el cargo de consejeros del Banco.”

No obstante, se debería reforzar la cláusula mediante la no disponibilidad de las acciones por un periodo de, al menos, dos años después de haber abandonado la entidad.

El plazo del plan de entrega de las acciones es insuficiente, tan sólo un año (última entrega en el primer trimestre de 2013). Este plazo debería ser superior para que el plan fuera realmente un plan vinculado a la sostenibilidad y el buen gobierno de la empresa.

Las cantidades del plan no son excesivas si se contemplan de forma aislada (sin contar el resto de retribuciones) o si se comparan con otros planes retributivos del IBEX 35:

“Se acuerda como importe a destinar a la entrega de acciones por punto en 2012, la cifra de 22.000 euros anuales.”

Importe afecto: “Para la determinación de la cantidad a invertir en entregas de acciones se aplica un sistema de reparto por puntos conforme a la siguiente distribución: 2 puntos al presidente del consejo, 1,5 puntos al vicepresidente, 1,5 puntos al consejero delegado, 1,3 puntos al consejero-secretario del consejo y 1 punto al resto de consejeros.”

En nuestra opinión, la retribución de los consejeros se ha de someter de manera conjunta e incluyendo todos los conceptos (desagregados y también en una cantidad única total, con estimaciones de la misma en función del grado de cumplimiento de los planes de incentivos), no únicamente la destinada a acciones, tal y como sucede en este punto del orden del día.

14º.2.- Aprobación de la retribución de los consejeros ejecutivos consistente en la entrega de acciones como parte de su retribución variable, devengada en el Plan de incentivos 2011 por sus funciones ejecutivas.

El plan da cumplimiento a las disposiciones sobre remuneraciones en el sector financiero incluidas en el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio que modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras.

No obstante, en nuestra opinión, el plan no avanza lo suficiente:

“Entrega al vicepresidente ejecutivo y a la consejera delegada de acciones de Bankinter S.A. en la cuantía y conforme al calendario que se indican a continuación.

Cantidad total destinada a la compra de las acciones:

- Vicepresidente ejecutivo: 100.600 euros
- Consejera delegada: 100.600 euros

Acciones a entregar: el número de acciones que se entregará a cada uno de los consejeros en los plazos que se indican a continuación es de 20.821 acciones. Esta cantidad es el resultado de dividir la cantidad indicada en el párrafo anterior entre el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2012 ambos inclusive.”

“Periodos de entrega de acciones:

- 4.180 acciones se entregarán dentro de los 3 días siguientes a la fecha de celebración de la Junta.
- 5.547 acciones se entregarán dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2013.
- 5.547 acciones se entregarán dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2014.
- 5.547 acciones se entregarán dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2015.

La fecha concreta de entrega, siempre dentro de los periodos indicados en el punto anterior, será determinada por el consejo de administración o por la comisión ejecutiva, indistintamente, o, por delegación quien determine el consejo de administración o la comisión ejecutiva.”

“Cada año la comisión de nombramientos y retribuciones analizará si se han producido circunstancias, riesgos o impactos negativos relevantes en los resultados o patrimonio de la entidad que, teniendo su origen en el ejercicio 2011, justifiquen una revisión total o parcial de las acciones que finalmente deben ser abonadas en cada plazo.”

“Se delega indistintamente en el consejo de administración o la comisión ejecutiva la facultad de completar, el presente acuerdo en todo lo que sea necesario para su ejecución y en concreto la fijación de aquellos casos excepcionales, independientes de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los que el cese del consejero en sus funciones ejecutivas o como vocal del consejo conlleve la pérdida del derecho a percibir los pagos pendientes diferidos en las fechas previstas.”

Las cantidades de este plan si se separan del resto de retribuciones y se comparan con otros planes similares en empresas del IBEX 35, no son excesivas. No obstante, hay que valorar la retribución global en su conjunto para tener una correcta valoración de la retribución de esta tipología de consejeros (ver votación consultiva sobre la política retributiva del consejo).

Por otra parte, el diferimiento del pago de las acciones es claramente insuficiente:

Se recibe el 20% a los 3 días de celebración de la junta; el 47% a principios de 2013 (un año después); el 73% a principios de 2014 (2 años después) y el 100% a principios de 2015 (tres años después).

Además el plan no prevé ningún periodo de retención una vez entregadas las acciones, tal y como se establece en el informe de la propuesta de acuerdo (en nuestra opinión, el establecimiento de plazos más largos, 5-6 años, son positivos ya que suponen un vínculo mayor con el largo plazo, la sostenibilidad y el buen gobierno de las empresas):

Las acciones entregadas no estarán sujetas a ningún periodo de retención más allá del propio de entregarlas diferidas en tres años.

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

SÉPTIMO. Fijación de la retribución del presidente de conformidad con lo establecido en el artículo 40 de los estatutos sociales.

Es positivo que se someta a aprobación de la Junta, la retribución del presidente del consejo -fija y variable anual-, algo que no viene siendo habitual dentro de las empresas del selectivo.

No obstante, para valorar adecuadamente este punto, hemos de tener en cuenta que el consejero delegado tiene derecho a otro tipo de planes:

- Plan de retribución plurianual en acciones (2011-2013; se entregarán las acciones en 2014-2016). El máximo de acciones incluidas en el plan equivalen al 0,5% del capital social (esto significa, en términos monetarios, desde 5,7 millones de euros –con la acción en mínimos- hasta 22 millones de euros –con la acción en máximos-). Al consejero le podrían corresponder, según los parámetros anteriores, desde 750.000 euros hasta 2,8 millones de euros.
- Sistema de retribución variable extraordinario a medio plazo (2011-2012): La retribución variable extraordinaria se abonará, en su caso, durante el ejercicio 2013 y el importe máximo de la retribución variable Extraordinaria a abonar al presidente y consejero ejecutivo, respectivamente, en caso de que se alcancen los máximos establecidos en cada escala, ascenderá, en su caso, a 414.460,42 euros y 53.500 euros.

Por otra parte, en el informe de retribuciones de 2011, figura lo siguiente:

“En virtud del anterior acuerdo, durante el ejercicio 2011 el presidente ha percibido una retribución fija por importe de 732.319 euros.

En relación con la retribución variable del presidente, la comisión de nombramientos y retribuciones, en su reunión de 28 de febrero de 2012, constató que el grado de cumplimiento del presupuesto de la sociedad para el ejercicio 2011 había sido del 99,7 por 100 y que, en consecuencia, en aplicación directa de la fórmula establecida en el acuerdo adoptado por la junta general ordinaria de Accionistas la retribución variable que le correspondería percibir respecto al ejercicio 2011 ascendía a 434.997 euros.

En esta misma reunión, la comisión de nombramientos y retribuciones analizó los resultados de la sociedad y la tasa de retorno total para el accionista (TSR) de BME y su comparativa con el resto de las compañías del mismo sector, así como la gestión operativa de la sociedad y, al considerar que la aplicación estricta de la fórmula establecida en el acuerdo de la junta general ordinaria de la sociedad no se ajustaba a la adecuada ponderación de los criterios aplicables a la materia, acordó proponer al consejo de administración, dentro del margen que le permitía el referido acuerdo, un ajuste en la retribución variable por cuantía de 500.000 euros.”

En nuestra opinión, los acuerdos han de respetarse. Este tipo de ajustes además siempre se suelen dar al alza y no a la baja. Se retribuye de manera “extraordinaria” al presidente de la sociedad con 65.000 euros. De esta forma se compensa parte de la caída en la retribución del presidente (de 1.404.000 € en 2010 a 1.283.000 € en 2011). Esto mismo podría suceder en 2012.

En este acuerdo se somete a votación la retribución fija del presidente 732.319 euros + la retribución variable:

Grado de cumplimiento del presupuesto	Porcentaje sobre la retribución fija a percibir como retribución variable
80%	20%
90%	40%
100%	60%
110%	80%
Superior al 120%	100 %

Si valoramos todo ello conjuntamente, observamos que las retribuciones del presidente de la sociedad son más que significativas.

El resto de retribuciones de los consejeros es más equilibrado (de 11.000 a 73.000 euros; 332.000 euros, para el otro consejero ejecutivo).

Las retribuciones del consejo en 2011 han sido un 5% inferior a 2010 habiendo mantenido los resultados con respecto al citado ejercicio.

CAIXABANK

15.1. Aprobación de la modificación del programa de retribución variable correspondiente al ejercicio 2011 dirigido al vicepresidente y consejero delegado.

El importe variable de 2011 se liquidará el 50% en efectivo y el 50% en acciones. El 60 % se abonará en el mes de febrero de los 3 años siguientes (2013, 2014 y 2015). El importe recibido en acciones se compromete a no transmitirlos en el plazo de 1 año.

En nuestra opinión, estos planes avanzan en la dirección correcta (indisponibilidad de las acciones por un periodo de tiempo, diferimiento de la entrega, etc.); no obstante, todavía deben adaptarse más al largo plazo y a la sostenibilidad de la empresa (planes de 5-6 años en lugar de 3 años; indisponibilidad de las acciones por un periodo de dos años una vez finalizado el plan, en vez de sólo un año, etc.).

El plan no supone una cantidad máxima excesiva en relación con otras empresas del IBEX (350.000 euros). Si bien estas retribuciones no han de valorarse de forma aislada, sino con el conjunto de retribuciones del consejo.

15.3. Aprobación de la modificación del programa de retribución variable correspondiente al ejercicio 2012.

Al igual que el punto anterior, se establece un máximo de 1.080.000 euros a distribuir en acciones entre los beneficiarios de las retribuciones.

Nuestras objeciones a la propuesta:

- No conocemos el número exacto de beneficiarios, ni los importes asignados a cada uno de ellos. Por ello, estimamos que no podemos hacer una valoración correcta de la equidad y proporcionalidad del plan.

- El vicepresidente y el consejero delegado están incluidos en este plan también. Los planes se solapan entre sí dando lugar a multitud de retribuciones por diferentes conceptos. Se debería de evitar esto.

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN

4. Aprobación, en su caso, del importe máximo de remuneración para el consejo de administración de la sociedad.

La propuesta que se hace es establecer en 1,5 millones la remuneración de los consejeros al margen de la remuneración en sus funciones ejecutivas.

Teniendo en cuenta que este límite se estableció en 1 millón el 9 de mayo de 2011 y que las remuneraciones totales, incluidas las ejecutivas en 2011 han sido de 1,1 millones, supone un incremento que sobrepasa el 50%.

En nuestra opinión, la Junta debería opinar también sobre las retribuciones por el cumplimiento de funciones ejecutivas.

5. Aprobación, en su caso, de los planes de incentivos mediante entrega de acciones a directivos de la sociedad (incluyendo a los consejeros ejecutivos).

Se propone ratificar un plan de incentivos ya aprobado por el consejo de administración y dirigido a los consejeros ejecutivos y directivos de la empresa y sus filiales, se estiman 60 personas (plan de incentivos a largo plazo) y 150 personas (plan de retribución variable plurianual), con una vigencia para el periodo 2011-2014.

Se prevé que el importe total a distribuir en el periodo será de 49 millones de euros con una estimación de que el 42% se entregaría en acciones y el 58% restante en efectivo.

Parece que con la salida a bolsa de la empresa se pretende beneficiar a los gestores por encima de lo que parece razonable, máxime teniendo en cuenta que solo afecta a 60 personas. Además tampoco conocemos las cantidades destinadas a cada uno de los beneficiarios, ni los objetivos de negocio e indicadores que han de cumplir éstos.

Tampoco se incluyen cláusulas de diferimiento de entrega de las acciones (en nuestra opinión éstas deberían ser de al menos dos años) y los planes son de medio plazo (3 años), en lugar de 5 o 6 años (largo plazo).

La remuneración total del consejero ejecutivo en 2011 ha sido de 0,7 millones. La de los 10 directivos de la empresa matriz 2,8 millones lo que supone un coste total de 3,5 millones.

Esta propuesta supone situar los intereses de los gestores por encima de los intereses de los accionistas

ENAGAS

12. Aprobación de la retribución de los miembros del consejo de administración para el ejercicio 2012.

“La junta general, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los estatutos sociales, acuerda fijar, como retribución total máxima a percibir por los miembros del

consejo de administración para el año 2012, la cantidad de 1.115.741 euros, que será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- A cada miembro del consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.
- Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por consejero. El consejo de administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal, a cada sesión.
- Asimismo, la pertenencia a las comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.
- La función de consejero independiente coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.

Las cantidades anteriores son independientes de las retribuciones y sueldos que adicionalmente puedan corresponder por relaciones laborales o de servicios que presten los miembros del consejo, así como del derecho al abono o reembolso de los gastos en que incurran los consejeros por el desempeño de sus cargos.”

Si bien las cantidades no son excesivas, como hemos visto en otras empresas del IBEX 35, el grueso de las retribuciones queda fuera de la propuesta de acuerdo como podemos ver en la misma. En nuestra opinión, la junta debería votar éstas también.

Por otra parte, el mínimo de asistencia a dos sesiones para percibir 22.000 euros es bastante elevado.

GRIFOLS

Séptimo. Aprobación de la remuneración de los consejeros.

Solamente se somete a aprobación la propuesta de remuneraciones para 2012 de los consejeros externos, que por otra parte son significativas (100.000 €).

La junta debería aprobar las remuneraciones del conjunto de los miembros del consejo.

MEDIASET

Sexto.- Fijación del límite de la retribución anual conjunta a percibir por los consejeros de la sociedad.

“De conformidad con el artículo 56 de los estatutos sociales, se acuerda fijar el importe máximo que la sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus consejeros en concepto de (i) retribución anual fija y (ii) dietas de asistencia, en la cantidad de 2.500.000 euros a lo largo de cada ejercicio.

En el supuesto excepcional de que el número de sesiones del consejo o sus comisiones a celebrar en un ejercicio determinado, llevasen a alcanzar la cifra máxima señalada, las restantes sesiones del consejo o sus comisiones que se celebren dentro de dicho ejercicio no generarán el derecho a percibir dietas.

Las cuantías exactas de las dietas y de las retribuciones de los distintos miembros del consejo serán fijadas por el consejo de administración.”

Nuestras objeciones a la propuesta:

1. La cantidad total agregada es significativa (2,5 millones de euros). Ésta, además, se refiere únicamente a las retribuciones fijas (por pertenencia al consejo) y a las dietas de asistencia.
2. Las cuantías exactas de las dietas y de las retribuciones de los distintos miembros del consejo serán determinadas por el consejo de administración. Estas cuantías exactas deberían ser incluidas en la propuesta de acuerdo.

Octavo.- Establecimiento de un sistema de retribución dirigido a consejeros ejecutivos y directivos de la sociedad y sociedades de su grupo.

“Aprobar el establecimiento de un sistema de retribución (el “sistema de retribución”) para consejeros ejecutivos y directivos del grupo Consolidado, referenciado al valor de las acciones de la sociedad, así como a los resultados del grupo y a los objetivos concretos que se fijen para cada beneficiario, cuyas características básicas son las siguientes (el “sistema de retribución”):

- Destinatarios: los consejeros ejecutivos y directivos del grupo que en cada caso determine el consejo de administración.
- Objeto: concesión de un incentivo consistente en el abono de una retribución variable referenciada al valor de las acciones de la sociedad.
- Número de acciones: el número máximo de acciones que se tomarán como referencia a fin de fijar el incentivo a abonar a los beneficiarios del sistema de retribución será el equivalente al 1% del capital social de la sociedad; de dicho 1% corresponderá hasta un máximo del 25% a los consejeros ejecutivos de la sociedad. La sociedad no ampliará su capital social para dar cobertura al sistema de retribución.
- Fecha de concesión: cualquier fecha que acuerde el consejo de administración dentro del plazo de 6 meses desde la fecha de aprobación del sistema de retribución por la junta general.
- Precio de ejercicio: el valor mínimo de las acciones que se podrá tomar como referencia será el equivalente al ochenta por ciento de la cotización media de las acciones durante los treinta días previos a la fecha de concesión del incentivo.
- Plazo de duración: hasta cinco (5) años a partir de la fecha de concesión, pudiendo hacerse efectivos los incentivos cuando lo determine el consejo de administración.

Con el objeto de facilitar la ejecución de los acuerdos anteriores, la junta general acuerda por unanimidad delegar en el consejo de administración, con expresas facultades de sustitución en favor de uno cualquiera de sus miembros, todas las facultades que fueren necesarias para la ejecución de dichos acuerdos.”

No se aclaran datos fundamentales, como por ejemplo, una estimación del coste de este plan. Algo que otras empresas del IBEX 35 sí están haciendo (recientemente hemos visto el caso de Banco Santander).

Según la estimación que hemos realizado, el 1% del capital social incluido en el plan equivale a 4.068.614 acciones (0,25% del capital social: 1.017.153 acciones (máximo) para los consejeros ejecutivos).

Con las acciones en máximo valor histórico (23,01 €), esto supondría 96,3 millones de euros (1% del capital social) y 23,4 millones de euros (0,25% del capital social).

Con las acciones en mínimo valor histórico (3,75 €), esto supondría 15,2 millones de euros (1% del capital social) y 3,8 millones de euros (0,25% del capital social).

Con las acciones a valor actual (4,62 €), esto supondría 18,7 millones de euros (1% del capital social) y 4,6 millones de euros (0,25% del capital social).

Las cantidades son bastante significativas y eso sin incluir el resto de retribuciones a las que tienen derecho los consejeros.

Otras objeciones a la propuesta:

1. Los destinatarios, consejeros ejecutivos y directivos del grupo, son determinados por el consejo de administración en la propuesta de acuerdo. La junta debería tener información de ello y ejercer su derecho de voto conociendo este dato.
2. El consejo determina cuestiones sustanciales que suelen venir detallados en otras propuestas de acuerdo (fecha de concesión, plazo, etc.).

SACYR

Quinto. Ratificación de las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2011 por los consejeros ejecutivos, de conformidad con el artículo 43.2 de los estatutos sociales.

La remuneración de los consejeros ejecutivos en 2011 ha sido la siguiente:

D. Luis de Rivero.....1.700 miles de euros.
D. Manuel Manrique.....1.535 miles de euros.

El resto de los miembros del consejo no han percibido ninguna remuneración en 2011.

El importe de las retribuciones es elevado teniendo en cuenta además que la empresa ha tenido pérdidas en el ejercicio.

TÉCNICAS REUNIDAS

10º.- Fijación de la remuneración anual a percibir por el conjunto de los consejeros.

En nuestra opinión, se debería presentar una propuesta más concreta y desagregada individualmente. La remuneración global del consejo no ha superado los 2 millones en los últimos ejercicios.

Estimamos, por tanto, que la cantidad que en este punto se propone es excesiva (3 millones), máxime si tenemos en cuenta que no se ha presentado a la Junta la posible modificación en la composición del consejo.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DEL INFORME SOBRE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO SOMETIDO A VOTACIÓN CONSULTIVA EN LAS JUNTAS DE ACCIONISTAS 2012¹¹

El informe sobre la política retributiva del consejo se somete a votación consultiva en un punto independiente del orden del día. Inicialmente era una recomendación del Código unificado de Buen gobierno y posteriormente fue incluido como obligación en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Si bien, este paso ha supuesto un avance importante en materia de buen gobierno; en nuestra opinión, todavía se debería ir más allá y la propuesta a la junta debería transformarse en vinculante, no consultiva. En este capítulo, se incluye una valoración de todos los informes del IBEX 35.

ABENGOA

“2.- Principios básicos

Por lo que respecta a la de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

(i) Asegurar que el paquete retributivo global y la estructura del mismo sea competitivo con el conjunto del sector internacional y compatible con nuestra vocación de liderazgo.

(ii) Mantener una componente variable anual que esté vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas.”

¿A qué se refiere con “que el paquete retributivo global y la estructura del mismo sea competitivo con el conjunto del sector internacional”? ¿Y con “la vocación de liderazgo”? Los aspectos incorporados en el punto (i) parecen contradecir claramente el punto (ii) que se refiere a “objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas”.

“La remuneración podrá consistir en una cantidad fija acordado por junta general, no siendo preciso que sea igual para todos ellos. Igualmente podrán percibir una participación en los beneficios de la sociedad, de entre el 5 y el 10 por ciento como máximo del beneficio anual una vez deducido el dividendo, correspondiente al ejercicio de que se trate, compensándose además los gastos de desplazamiento, realizados por actuaciones encargadas por el consejo.”

Esa cantidad es bastante significativa. Para este año significaría entre 1,7 y 3,4 millones de euros. Además algunas retribuciones permanecerían fuera, como vemos en el siguiente párrafo.

“Esta retribución está ligada al BDI (Beneficio Después de Impuestos), remunerando aparte la pertenencia a comisiones del consejo y, en su caso, su condición de presidente.”

Dentro de la retribución fija de los consejeros ejecutivos volvemos a encontrarnos con explicaciones poco transparentes:

“Plus Especial de Responsabilidad (PER). Se trata de un complemento fijado libremente por la dirección de la compañía, de abono mensual y cuya percepción corresponde y, por tanto, está

¹¹ No se incluye Arcelor Mittal que no presentó informe a la junta general de Accionistas. Si bien de la información publicada por la empresa se obtiene la conclusión de que las retribuciones de los consejeros por ser miembro del consejo son elevadas (más de 100.000 dólares), al igual que lo es la retribución del CEO (3,7 millones de dólares + planes de incentivos desde 2002).

vinculada y condicionada al ejercicio de una función concreta o al desempeño de una responsabilidad determinada.”

Desconocemos los criterios que fija la dirección, las funciones concretas y la responsabilidad determinada.

En cuanto a la retribución variable, nos encontramos con problemas parecidos:

“La retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados a flujos brutos / ebitda para determinados consejeros o al beneficio después de impuestos (BDI) para otros. En función de estos criterios se estima a principios del ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.”

Desconocemos qué criterios se aplican para unos y qué criterios se aplican para otros. Tampoco se explica nada del rango de variación de la retribución variable.

La retribución de dos consejeros ejecutivos es claramente excesiva 4,4 y 2,9 millones de euros.

En el caso de Felipe Benjumea Llorente la retribución ha crecido un 28% en 2011. La retribución total del consejo un 45%.

En relación con los parámetros de referencia y Fundamentos de los sistemas de retribución variable anual (o Bonus) volvemos a encontrarnos con la misma falta de concreción:

“Referencias de mercado en base a la información facilitada por los principales consultores mundiales en materia de retribución.

Junto a este elemento básico cuantitativo se considerarán al final del ejercicio otros elementos cualitativos, que puedan variar de un año a otro, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento.”

ABERTIS

Las retribuciones de los consejeros por ser miembros del consejo son significativas:

1. Consejero: 72.932 €
2. Miembros de otras comisiones: 121.552 €
3. Miembros de la comisión ejecutiva: 109.396 €
4. Vicepresidentes: 121.396 €
5. Presidente 109.396 €

Existen más retribuciones que reciben algunos consejeros como miembros de consejos del grupo:

1. 664.215 € (368.574 € para los consejeros ejecutivos y 295.641 € para el resto de consejeros).

La retribución fija de los consejeros ejecutivos es bastante elevada:

1. Salvador Alemany 1.971.480 €
2. Francisco Reynes 1.300.000 €

La retribución variable a corto plazo finalmente asignada al consejero delegado es superior a la "objetivo 2011":

1. Retribución variable objetivo 2011: 350.000 €
2. Retribución variable finalmente fijada por la comisión de nombramientos y retribuciones: 420.000 €

Las cantidades descontadas por la integración del presidente y consejero delegado en órganos de gobierno de Abertis, grupo o participadas:

1. En el caso del presidente: 440.362 € (de su retribución fija; por no tener variable).
2. En el caso del consejero delegado: 147.004 € (de su retribución variable).

Retribución variable a largo plazo:

Ha habido planes de opciones 2007, 2008, 2009 y 2010. En 2011 no hay planes a largo plazo. No obstante, tanto el presidente como el consejero delegado tienen todavía planes activos (479.674 opciones para el presidente y 197.071 opciones para el consejero delegado).

Seguros:

1. Seguros de salud para toda la familia.
2. Vida e invalidez equivalente a tres anualidades de retribución fija.

Sistemas de previsión social:

1. Presidente: 0 €
2. 306.389 € para el consejero delegado.

Retribución en especie:

1. 30.178 € (presidente).
2. 38.494 € (consejero delegado).

Blindaje: 3 anualidades de la retribución total (fija y variable) para el consejero delegado.

Plan de retribución variable a largo plazo:

"Además, se hace constar que, en relación a la retribución variable a largo plazo, la compañía ha puesto en marcha un nuevo plan a largo plazo basado en un bonus diferido en metálico vinculado con el plan estratégico de Abertis a tres años que afectaría a los consejeros con funciones ejecutivas en 2012, así como, a directivos claves del grupo.

La comisión de nombramientos y retribuciones ha valorado la contribución del consejero delegado al cumplimiento de las obligaciones estratégicas del grupo, fijando su retribución variable correspondiente a 2011 en 420.000 euros a satisfacer en marzo 2012."

Nuestras objeciones a la propuesta:

1. Retribuciones significativas por ser miembro del consejo, comisiones, etc.
2. Las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos son elevadas.
3. Exceso de planes retributivos que resultan en una retribución agregada elevada- presidente y consejero delegado- (plan de opciones, plan de retribución variable a corto

plazo, plan de retribución variable a largo plazo, sistemas de previsión, retribuciones en especie significativas, etc.).

4. La indemnización del consejero delegado es excesiva, 3 anualidades de retribución fija y variable.
5. La retribución variable a corto plazo asignada al consejero delegado (420.000 €) es superior a la retribución variable inicialmente estipulada (350.000 €).

ACCIONA

Las retribuciones se han contenido en 2011 en relación a 2010 pero también el beneficio se ha reducido en un 7,5%.

En las retribuciones por supervisión (o ser miembros del consejo), destacan las elevadas retribuciones de 3 consejeros que superan los 200.000 euros y otros dos que superan los 150.000 €.

La retribución fija de los dos consejeros ejecutivos es elevada (1 millón y 500.000 €), como también lo son la retribución variable (3,4 millones de euros y un millón de euros).

A todo ello, hemos de sumarle un plan de entrega de opciones y acciones para los años 2009, 2010, 2011 y 2012. Por este motivo, los consejeros han recibido 3.113 acciones y 4.874 opciones sobre acciones.

La retribución de 2012, sigue una dinámica parecida a la de 2011.

ACERINOX

La remuneración de los consejeros, cuyo número no ha variado, en 2011 ha sido de 2.296 miles de euros con un incremento sobre 2010 del 16,9%, aunque su remuneración está por debajo de la media de las empresas del IBEX 35.

Destaca también, aunque no se someta a votación consultiva, el incremento de las remuneraciones de los 5 directivos de la entidad, cuyo salario medio se sitúa en 462.000 euros con un incremento del 19,7%.

La retribución del consejero ejecutivo por su condición de alto directivo asciende a 791.000 € (386.000 € de retribución fija y 404.000 € de retribución variable). La cantidad si bien es bastante elevada y significativa, no es de las más excesivas dentro del IBEX 35.

ACS

Tanto las remuneraciones del consejo como las del equipo directivo han disminuido. En el caso del consejo en un 12,4% al pasar de 12,2 a 10,7 millones. Teniendo en cuenta que se han reducido dos consejeros, la remuneración media se ha reducido en un 2,1% si bien en los ejecutivos, esta reducción ha sido del 13,6%.

En relación a los directivos, la remuneración total ha sido un 23,4% inferior a 2010 al pasar de 35,7 a 27,4 millones teniendo en cuenta que han pasado de 65 a 55 personas.

La remuneración media se ha reducido en un 9,4% pasando de 549 a 497 miles de euros. Las retribuciones del presidente y consejero delegado, del vicepresidente ejecutivo y del consejero secretario general son muy elevadas (4,2, 1,6 y 1,4 millones de euros).

AMADEUS

La remuneración de los consejeros se han incrementado un 20% sobre 2010 al pasar de 1.048 miles de euros a 1.266. Destaca que en la composición del consejo no hay ningún consejero ejecutivo. Las remuneraciones de los directivos se han reducido en un 85% ya que en 2010 se incluyeron incentivos que supusieron una remuneración global de 55.095 miles de euros. En 2011 han sido de 8.316 miles de euros.

BBVA

Las retribuciones fijas del presidente y del consejero delegado son elevadas (1.966.260 € y 1.748.000 €).

Uno de los criterios incluidos en la ponderación sí que incluye criterios objetivos claros:

“El BEA es además, y como se ha indicado anteriormente, un indicador considerado por la Guía emitida por el comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS), que ha sido adoptado por el Banco de España, como un sistema de medición de resultados adecuado que incluye medidas de ajustes por riesgo.”

No obstante, otras cuestiones que afectan a la retribución variable (2012) son más opacas y no alcanzan el grado de transparencia necesario:

“El importe de la retribución variable Ordinaria de los consejeros ejecutivos se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores antes citados, en función de determinadas escalas de consecución que aprueba el consejo de administración del Banco anualmente a propuesta de la comisión de retribuciones.”

“Además el consejo de administración para alinear la retribución variable Ordinaria con las mejores prácticas internacionales, ha establecido que la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos se limite como máximo al 200% del importe de sus respectivas retribuciones fijas.”

¿Cuáles son las determinadas escalas? ¿Cuáles son las mejores prácticas internacionales?

Teniendo en cuenta el volumen de la retribución fija, la retribución variable es claramente excesiva.

También tiene cuestiones poco transparentes que afectan a la retribución finalmente asignada:

“Este número de unidades se dividirá en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores y cada una de estas partes se multiplicará por un coeficiente comprendido entre 0 y 2 en función de la escala definida en cada año para cada uno de los indicadores, si bien en el caso del indicador relacionado con el TSR el coeficiente a aplicar será cero siempre que el Banco ocupe posiciones inferiores a la mediana del grupo de referencia, reforzando, de esta forma, la alineación de la retribución variable del equipo directivo con los intereses de los accionistas.”

“La suma de estos tres componentes, atendiendo a las ponderaciones que a cada de ellos corresponda, determinará el número de acciones a percibir por cada beneficiario.”

Solo se explica parcialmente parte del indicador relacionado con el TSR. No se informa de las ponderaciones.

Si se explican las ponderaciones y las escalas de cumplimiento para la retribución de 2011.

Retribución variable 2011:

“De todo lo anterior resulta, que durante el primer trimestre de 2012 los consejeros ejecutivos percibirán de la liquidación de la retribución variable anual correspondiente a 2011: 999.731 euros y 155.479 acciones en el caso del presidente, y 635.865 euros y 98.890 acciones en el caso del consejero delegado; acciones que en ambos casos serán indisponibles durante el plazo de 1 año desde la fecha de su entrega en los términos expuestos en el presente informe.

Además, durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2013, 2014 y 2015 los consejeros ejecutivos percibirán la cantidad de 333.244 euros y 51.826 acciones de BBVA en el caso del presidente, y 211.955 euros y 32.963 acciones de BBVA en el caso del consejero delegado, correspondientes a la parte diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2011.”

La retribución variable en efectivo es elevada, si le sumamos el valor de las acciones que reciben adicionalmente (a valor de 2/03/2012) obtendremos 1.060.000 € y 674.000 € (si bien existe un periodo de indisponibilidad de un año, que como ya hemos comentado anteriormente, es insuficiente).

LIQUIDACIÓN DEL PROGRAMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL EN ACCIONES PARA LOS EJERCICIOS 2009-2010

“Durante el primer trimestre de 2011 tuvo lugar la liquidación del programa de retribución variable plurianual en acciones para los ejercicios 2009-2010 dirigido a los miembros del equipo directivo de BBVA, incluidos consejeros ejecutivos y demás miembros del comité de dirección, aprobado por la junta general de 13 de marzo de 2009, resultando en aplicación de las condiciones establecidas a su inicio, un coeficiente multiplicador de 0 a las unidades asignadas, por lo que el Programa se liquidó sin entrega de acciones a sus beneficiarios.”

LIQUIDACIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVACIÓN A LARGO PLAZO 2010-2011

“Igualmente y como consecuencia del cierre ejercicio 2011 corresponde liquidar el Programa de incentivación a largo plazo 2010-2011 aprobado por la Junta general de accionistas de 12 de marzo de 2010 dirigido a los miembros del equipo directivo de BBVA, incluidos consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección.

Este Programa está basado en la asignación a cada directivo de un número de unidades que servirá de base para determinar el número de acciones a entregar en la fecha de vencimiento, y está asociado a la evolución de la retribución total para el accionista (TSR) del Banco durante el ejercicio 2010/2011 comparada con la evolución de este mismo indicador en un grupo de 18 bancos internacionales de referencia.

El número de unidades asignadas para los consejeros ejecutivos, de conformidad con el acuerdo de la junta general, fue de 105.000 en el caso del presidente, de 90.000 en el del consejero delegado.”

Más retribución adicional para consejeros y ejecutivos. Los planes se solapan entre sí (2009-2010), (2010-2011) y son además cortoplacistas (2 años).

Sistema de previsión social:

“Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2011 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al consejero delegado son de 16.831 miles de euros, no existiendo a dicha fecha otras obligaciones en materia de previsión con consejeros ejecutivos.”
La cantidad es claramente excesiva.

Otras retribuciones:

“Los consejeros ejecutivos de BBVA tienen derecho a percibir los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la alta dirección del Banco y otras retribuciones tales como renting de vehículos y seguros, entre otras.”

De nuevo opacidad y falta de transparencia.

Cláusulas consejero delegado:

“En el caso del consejero delegado sus condiciones contractuales determinan que, en caso que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75 por ciento del salario pensionable si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85 por ciento si se produjera después de cumplir esta edad.”

Esta cláusula es claramente abusiva.

Por otra parte, la retribución de los consejeros independientes es elevada (entre 300.000 y 400.000 € más un sistema de entrega de acciones).

BANCO DE SABADELL

Ocho consejeros cobran más de 150.000 euros por ser miembros del consejo. Si incluimos las aportaciones a planes de pensiones, 12 consejeros superarían esta cantidad.

Consejeros ejecutivos

Retribución fija:

La retribución fija durante el ejercicio de 2011 ha sido de 1.362.672 euros para D. José Oliu Creus y 851.197 euros para D. Jaime Guardiola Romojaro.

El consejero delegado percibe además una cantidad fija anual de 400.000 euros.

Las retribuciones fijas son muy elevadas.

Retribución variable:

“La retribución variable del presidente se fija por la comisión de nombramientos y retribuciones tomando en consideración un criterio objetivo como es el beneficio antes de impuesto distribuido al grupo consolidado, así como otros aspectos relevantes de la gestión corporativa del año, resultando un total de 525.200 euros.

En cuanto al consejero delegado, la retribución se fija también tomando en consideración los resultados del grupo, si bien por su función se han diseñado un conjunto de objetivos con una diferente ponderación, destacando entre ellos: el beneficio antes de impuestos atribuibles al grupo, el incremento neto de clientes y, finalmente, la cuota de mercado de la inversión crediticia y de recursos de clientes. En consecuencia, se ha determinado un pago variable resultante de 486.210 euros.”

Desconocemos cuales son las ponderaciones de los criterios, que por otra parte, algunos de ellos son poco objetivos. Las cantidades son también elevadas.

Compromiso por pensiones:

“Las aportaciones por compromisos por pensiones se han instrumentado en pólizas de seguros por importe de 989.259, 27 euros para D. José Oliu Creus y 2.079.040,34 euros correspondientes a D. Jaime Guardiola Romojaro. Además se han realizado aportaciones a planes de pensiones por 3.156,95 euros y 1.580,44 euros, respectivamente.”

Los compromisos por pensiones son simplemente escandalosos.

Sistema de retribución variable anual:

“De acuerdo con dicho plan, denominado Stock Appretiation Rights 2010-2013, el presidente y el consejero delegado ha recibido una asignación de 2.600.000 y 2.000.000 derechos, respectivamente, si bien de acuerdo con las condiciones actuales y base a dicho programa a la fecha del presente informe no se devengaría derecho alguno.”

Otros beneficios:

“Durante el ejercicio se han imputado como retribución las cantidades de 30.340 euros al presidente y 9.843 euros al consejero delegado en concepto de retribuciones en especie y otros conceptos salariales.”

Exceso de planes retributivos (fija+variable+pensiones+plan plurianual...), que dan lugar a retribuciones desproporcionadas.

BANCO POPULAR

Hay que destacar que solo los consejeros ejecutivos del banco tienen retribuciones. En 2011, han sido de 2.046 miles de euros (1.388 miles el presidente y 658 miles el consejero secretario). Estas remuneraciones suponen un incremento del 12,5% sobre 2010.

En relación a los directivos, han pasado de 9 en 2010 a 8 en 2011. La remuneración media se ha incrementado en un 20% pasando de 411 miles a 495 miles de euros porcentaje en el que puede influir si la reducción en su número ha sido incentivada.

Aunque las remuneraciones son de las más bajas del sector bancario en el IBEX 35, el año en que el beneficio consolidado se ha reducido un 18% no es el mejor momento para subir las remuneraciones del consejo.

BANCO SANTANDER

Las retribuciones de los consejeros son elevadas. Simplemente por ser miembros del consejo ya reciben prácticamente 100.000 euros. Los que participan en la comisión ejecutiva 200.000 euros adicionales y las otras comisiones (45.000 euros, Auditoría; 27.000 euros, nombramientos y retribuciones). A ello hay que sumarle las dietas de asistencia (de 1.000 a 2.500 euros; todas ellas sumadas ascienden a 1,5 millones de euros).

La retribución fija de los consejeros ejecutivos (cantidades en miles de euros):

2011		Var (%) 11/10	2010
Consejeros con mismas funciones			
D. Emilio Botín-Sanz de Sautuola y García de los Ríos	1.344	0,0	1.344
D. Alfredo Sáenz Abad	3.703	0,0	3.703
D. Matías Rodríguez Inciarte	1.710	0,0	1.710
D. Francisco Luzón López	1.656	0,0	1.656
D. Juan Rodríguez Inciarte	987	0,0	987
Subtotal	9.400	0,0	9.400
Consejeros con cambio de funciones			
D ^a . Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	1.962	45,0	1.353
Total	11.362	5,7	10.753

La retribución variable de los consejeros ejecutivos (cantidades en miles de euros):

2011		Var (%)	2010
Consejeros con mismas funciones			
D. Emilio Botín-Sanz de Sautuola y García de los Ríos	2.825	-13,4	3.263
D. Alfredo Sáenz Abad	7.019	-13,4	8.107
D. Matías Rodríguez Inciarte	3.568	-13,4	4.122
D. Francisco Luzón López	3.717	-13,4	4.294
D. Juan Rodríguez Inciarte	2.082	-13,4	2.405
Subtotal	19.211	-13,4	22.191
Consejeros con cambio de funciones			
D ^a . Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	2.667	-31,1	3.871
Total	21.879	-16,1	26.062

Retribución variable a recibir en acciones de Banco Santander:

Consejeros	Abono inmediato	Diferido	Total
D. Emilio Botín-Sanz de Sautuola y García de los Ríos	99.552	149.327	248.879
D. Alfredo Sáenz Abad	247.366	371.049	618.415
D. Matías Rodríguez Inciarte	125.756	188.634	314.390
D ^a . Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea	94.002	141.002	235.004
D. Francisco Luzón López	130.996	196.494	327.490
D. Juan Rodríguez Inciarte	73.380	110.070	183.450
Total	771.052	1.156.576	1.927.628

El total de retribuciones de los consejeros asciende a 44,8 millones de euros.

Sistemas de previsión:

Emilio Botín (25,4 millones de euros); Alfredo Sáenz (87,7 millones de euros); Matías Rodríguez (45,2 millones de euros); Ana Patricia Botín (31,8 millones de euros); Francisco Luzón (63,6 millones de euros); Juan Rodríguez (12 millones de euros). En total 266 millones para 6 consejeros. Esta cantidad equivale a 3,4 veces el capital acumulado por el plan de empleados del banco (23.660 partícipes) en la fecha de celebración de la junta.

La política retributiva del consejo del Banco de Santander es claramente excesiva.

BANKIA

El consejo presente a votación consultiva un Informe sobre la política de retribuciones del consejo de administración de Bankia para el ejercicio 2012, dónde aparecen los consejeros ya dimitidos, sin hacer ninguna referencia al consejo actual. ¿Han aceptado sus cargos sin saber lo que van a cobrar?

BANKINTER

Bankinter incluye cláusulas positivas, pero mejorables en relación con la entrega de acciones:

“Por lo que se refiere a la entrega de acciones y dado que ésta se destina a la totalidad de los miembros del consejo de Bankinter, se establece que siguiendo las recomendaciones del CUBGC (Recomendación 36), los consejeros asumirán el compromiso de no disponer de dichas acciones mientras ejerzan el cargo de consejeros del Banco, pudiendo no obstante, el consejo de administración, a solicitud de un consejero y previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, excepcionar para aquél, con carácter extraordinario, la obligación de no disposición de las acciones referida.”

La última parte de la cláusula no es necesaria, ya que permite al consejo de administración excepcionar esta obligación. Por otra parte, se podría incluir una cláusula adicional, que previera la no disponibilidad de las acciones por un periodo de dos años, una vez abandonada la entidad.

En relación con las cláusulas de blindaje la posición de la sociedad es adecuada:

“Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de sus consejeros ejecutivos en sus contratos mercantiles de administración que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas). Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de los miembros de la alta dirección en sus contratos de alta dirección ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en los contratos de alta dirección y de hecho previstas en el RD. 1382/1985 que regula la relación laboral especial de alta dirección). Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en los mismos casos previstos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio notablemente inferior al límite fijado en la citada normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.”

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del consejo de administración de Bankinter, se realiza a continuación un desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de consejeros durante los ejercicios 2011 y 2010:

<u>Consejeros</u>	<u>2011</u>	<u>2010</u>
Pedro Guerrero Guerrero	238.353	259.173
María Dolores Dancausa Treviño (1)	175.354	29.481
Cartival, S.A.	175.354	208.012
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	103.710	97.178
Fernando Masaveu Herrero	130.006	123.991
John de Zulueta Greenebaum	160.646	178.013
Gonzalo de la Hoz Lizcano	127.531	110.080
Jaime Terceiro Lomba	137.342	134.440
José Antonio Garay Ibaragaray	151.036	163.053
Rafael Mateu de Ros Cerezo	188.582	204.123
Exconsejeros (2)	44.610	327.271

(1) Nombrada consejera delegada de Bankinter (por cooptación) el 21 de octubre de 2010 y ratificado su nombramiento en Junta el 28 de abril de 2011.

(2) Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2011 corresponden a lo percibido por José Ramón Arce Gómez, que cesó en abril de 2011, y las incluidas en el ejercicio 2010, corresponden tanto a lo percibido por José Ramón Arce como por Jaime Echegoyen Enríquez de la Orden que cesó como consejero delegado de Bankinter en octubre de 2010.

Las retribuciones de los miembros del consejo son significativas; no obstante, no excesivas, si se comparan con las retribuciones de otros consejeros del IBEX 35. En relación con la retribución de los consejeros ejecutivos y la alta dirección:

“Los consejeros ejecutivos percibieron durante 2011 en concepto de retribución por sus funciones ejecutivas las siguientes cantidades:

- Pedro Guerrero, presidente de Bankinter, percibió un total de 987 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.
- CARTIVAL, S.A., vicepresidente de Bankinter, percibió un total de 360 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa, consejera delegada de Bankinter, percibió un total de 602 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.

La suma de las cantidades percibidas por los consejeros ejecutivos en 2011 en concepto de retribución salarial ascendió a 1.949 miles de euros. En 2010 lo percibido por los consejeros ejecutivos ascendía a 2.291 miles de euros (se incluía lo percibido por Jaime Echegoyen Enríquez de la Orden, que fue consejero delegado de la Entidad hasta el 21 de octubre, y percibió 1.056 miles euros).

A 31 de diciembre de 2011, el número de altos directivos de la entidad es de 5 personas, sin incluir al presidente, al vicepresidente ni a la consejera delegada. Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de la alta dirección en 2011, excluidos los consejeros ejecutivos, fue de 1.505 miles de euros, de donde 1.337 miles de euros corresponden a retribución fija y 168 miles de euros a retribución variable. En 2010 la remuneración de la alta dirección fue de 1.453 miles de euros (5 personas). El consejo de administración de Bankinter acordó en su reunión de 20 de enero de 2011, nombrar directora general del área de mercados de capitales, pasando a formar parte de alta dirección del banco.

La junta general de Bankinter celebrada en el año 2011 aprobó un plan de incentivos anual que tiene como beneficiarios a toda la plantilla del grupo Bankinter, incluidos los consejeros ejecutivos

de la sociedad, a excepción del presidente, y los miembros de la alta dirección. Dicho plan de incentivos está vinculado a la consecución de un objetivo concreto de beneficio antes de impuestos de la actividad bancaria del grupo. A cada uno de los consejeros ejecutivos se le asignó una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se podía producir desde la consecución de un 80% del objetivo y hasta un máximo del 130% del mismo, pudiendo percibir según los citados porcentajes de consecución entre el 70% y el 145% de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. A cierre del ejercicio se ha alcanzado el objetivo marcado, con un porcentaje de consecución del 100,52%.

Se detallan a continuación las cantidades devengados (en enero 2012) por el vicepresidente, consejera delegada y alta dirección (de forma agrupada para este último colectivo):

Vicepresidente: 201.030,93 euros

Consejera delegada: 201.030,93 euros

Alta dirección: 329.129,84 euros

En el caso de los dos consejeros ejecutivos, que han percibido incentivos del Plan 2011, el consejo de administración ha aprobado a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, la aplicación de la medida de diferimiento de un 40% del incentivo devengado en 3 años y de forma lineal, así como el pago del 50% del total incentivo en acciones de la entidad. Esta última medida queda condicionada a su aprobación por la Junta general de accionistas de Bankinter tal y como así requiere el artículo 219 de la Ley de sociedades de Capital, tal y como se recoge en el apartado 4 del informe sobre política de retribuciones de Bankinter sobre las conclusiones del análisis de adecuación actual de la política retributiva de Bankinter, aplicable a los administradores, alta dirección y resto de personas incluidas en el colectivo de tomadores de riesgo del grupo, a las reglas del Real Decreto 771/2011.

En el caso de los consejeros ejecutivos el 40% de la cantidad devengada como incentivo ha sido diferida de forma lineal en un periodo de tres años pagadero en los meses de enero de los años 2013, 2014 y 2015. Además el 50% del total del incentivo se abonará mediante la entrega de acciones de la sociedad siempre y cuando así quede aprobado por la junta general Ordinaria convocada para el día 15 de marzo de conformidad con lo dispuesto en la Ley de sociedades de Capital.

El abono de las cantidades diferidas se producirá únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad. Las medidas indicadas permiten ajustar el incentivo variable de los consejeros ejecutivos a los requerimientos establecidos en el Real Decreto 771/2011.

No existen compromisos por pensiones con los altos directivos salvo en un caso puntual en el que para lograr la equiparación con mecanismos empleados en el pasado con la alta dirección, se le reconocido en el ejercicio 2011 un plan de pensiones de aportación definida, aprobado por el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones. La cantidad aportada al citado plan ascendió a 656.565 euros. Dicho plan de pensiones cubre las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez, no existiendo, al ser de aportación definida, ningún compromiso por parte de Bankinter de realizar nuevas aportaciones en el futuro.”

Las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos y la alta dirección son bastante elevadas. A esas cantidades, hemos de añadir el resto de retribuciones. Por otra parte, la aportación extraordinaria al plan de pensiones para el citado caso puntual, parece excesiva, máxime si tenemos en cuenta la política actual de la entidad.

Como aspecto positivo, destacar que el plan de acciones incluye a todos los trabajadores del banco, algo que no suele ser habitual en este tipo de planes.

BME

Nuestras objeciones con respecto a la retribución del presidente vienen expresadas en el apartado de planes retributivos de Bolsas y Mercados. Las retribuciones del resto de consejeros no son excesivas.

CAIXABANK

Las retribuciones del consejo son bastante significativas, especialmente las de los consejeros ejecutivos y dominicales, si bien no son tan elevadas como en otros casos que hemos visto del IBEX 35 (2 consejeros superan el millón de euros y otro 500.000 €).

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN

En 2011 podemos decir que las remuneraciones al consejo han supuesto el 1,2% del beneficio de la empresa, porcentaje que se sitúa por encima de la media de las empresas del IBEX 35 aunque en sus importes nominales están por debajo. La remuneración del consejero ejecutivo asciende a 700.000 euros (426.000 €, retribución fija y 274.000 €, retribución variable), cantidad bastante significativa.

En relación con las retribuciones de 2012:

“Se propondrá a la Junta general de accionistas un aumento del límite máximo anual de retribución global que puede percibir el consejo de administración hasta 1.500.000 de euros, si bien la remuneración reconocida en favor del consejo de administración durante el ejercicio 2012 permanecerá en el límite actualmente vigente, que es de 1.000.000 de euros.”

Si bien la cantidad no es muy elevada en relación con otras empresas del IBEX 35, si lo es el aumento (50%).

Por otra parte, consideramos que la cláusula propuesta para los consejeros no ejecutivos es positiva:

Otras condiciones: los consejeros no ejecutivos deberán mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.

Esta cláusula mejoraría si incluyera un periodo de mantenimiento obligatorio de la titularidad durante los dos años posteriores al cese. Asimismo se debería prever una cláusula para el resto de consejeros (no disponibilidad de las acciones hasta dos años de la finalización del plan, etc.).

Finalmente destacamos que los criterios de fijación de la retribución del consejero ejecutivo son muy poco transparentes:

“A la luz de la política adoptada por la sociedad en el sentido de que una parte sustancial de la remuneración de los ejecutivos esté vinculada a la consecución de objetivos basados en los resultados y otros parámetros de actividad del grupo (establecidos, entre otros, conforme a criterios objetivos y metas en el medio y largo plazo), para el Sr. Currás se ha acordado establecer en un 75% el “bonus target” o bono de referencia para un supuesto de consecución del 100% de los objetivos que en cada caso resulten fijados (lo que supone que la retribución variable puede teóricamente alcanzar el 150% de la retribución fija).”

EBRO FOODS

Las remuneraciones del consejo se han reducido un 33% en relación a 2010 ya que han pasado de 6,4 a 4,2 millones de euros.

La retribución del consejero ejecutivo es significativa 1,7 millones de euros. Por otra parte, las retribuciones de los consejeros independientes son bastante elevadas para esta categoría de consejeros (entre 166.000 y 327.000 euros).

Por otra parte, al igual que en otros casos existe un programa de retribución variable ordinario y un plan de retribución variable anual diferida 2010-2012. En nuestra opinión, se produce un claro solapamiento de retribuciones, que además deberían estar orientadas al largo plazo (5-6 años).

ENAGAS

“Los miembros de la alta dirección mantienen su relación con la compañía en virtud de contratos que responden a un modelo aprobado por el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Dicho contrato establece las funciones del Alto directivo y una retribución que incluye retribución dineraria, fija y variable, retribución no dineraria y prestaciones sociales complementarias. Para el caso de extinción por despido nulo o improcedente estos contratos incluyen una cláusula indemnizatoria en función de una tabla que toma en consideración la edad y la antigüedad del directivo.”

La junta debería conocer con detalle estas cláusulas. En nuestra opinión, no debería recibir una compensación más allá de lo que estipula la ley.

Las retribuciones de los consejeros de Enagás se mueven entre 20.000 y 81.000 euros. La retribución más significativa es la del consejero ejecutivo (1,6 millones de euros por todos los conceptos).

La retribución de la alta dirección es significativa (más de 2 millones para 8 directivos; 250.000 euros en media). Sería deseable conocer el importe desagregado individualmente.

Los planes de pensiones de la alta dirección y el consejero ejecutivo están incluidos en el plan de pensiones de los trabajadores de la sociedad.

Nuestras objeciones a la propuesta son la elevada retribución del consejero ejecutivo y las cláusulas existentes en la alta dirección. Por otra parte, al igual que en el resto de empresas, sería deseable conocer la retribución desagregada de la alta dirección para realizar una mejor valoración de sus retribuciones.

Las retribuciones del resto de los consejeros y las aportaciones a planes de pensiones son de las más equilibradas dentro de las políticas retributivas del IBEX 35.

ENDESA

Las retribuciones del consejo son bastante elevadas, si bien no tan excesivas como en otras empresas del selectivo (1,9 y 1,3 millones de euros para los consejeros ejecutivos).

FERROVIAL

Como viene siendo habitual en estos informes la falta de claridad es la norma:

“En cumplimiento de los principios que integran la política retributiva de FERROVIAL, las fórmulas de retribución variable guardan relación con el desempeño profesional.

Con esta finalidad, el importe de la retribución variable anual está vinculado al cumplimiento de determinados objetivos de carácter cuantitativo, así como de objetivos de carácter cualitativo, establecidos y evaluados con carácter anual por la comisión de nombramientos y retribuciones de FERROVIAL.

En la actualidad, el peso de los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo es respectivamente del 60% y del 40%. Estas ponderaciones pueden ser revisadas con carácter anual por la comisión de nombramientos y retribuciones.”

“Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

- **Objetivos corporativos:** objetivos de carácter cuantitativo ligados al resultado global del grupo y que reflejan las magnitudes prioritarias en la estrategia de FERROVIAL.
- **Objetivos de área o división:** objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, Resultado Bruto de Explotación, Resultado de Explotación, Resultado Neto, flujo de caja, etc.
- **Objetivos individuales:** objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el “sobrecumplimiento” de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño.

Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

Anualmente, la sociedad fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible devengo de la retribución variable anual, así como el peso relativo de cada modalidad de objetivos, que son convenientemente comunicados a cada consejero ejecutivo.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, la sociedad, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo, elimina aquéllos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.”

Como se puede observar muchas cuestiones están muy poco explicadas:

1. Las magnitudes prioritarias de la estrategia.

2. Estos criterios pueden estar vinculados [...].
3. Objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos (¿Cuáles son?).
4. Una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el “sobrecumplimiento” de objetivos hasta un determinado límite (¿Cuál es el límite? ¿Y la escala?).
5. Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio (¿Cuál es el nivel de cumplimiento?).
6. Anualmente, la sociedad fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible devengo de la retribución variable anual, así como el peso relativo de cada modalidad de objetivos, que son convenientemente comunicados a cada consejero ejecutivo (¿Y por qué no se comunica a la Junta?).

Modificación de los planes de opciones:

“En diciembre de 2008 el consejo de administración acordó modificar los planes de opciones sobre acciones aprobados con anterioridad a dicha fecha mediante la extensión de su plazo de ejercicio. El plazo originario establecido en los planes aprobados con anterioridad era de tres años, habiendo el consejo aprobado fijarlo en cinco años, tal y como se ha hecho en planes posteriores. La situación de los mercados de valores aconsejó introducir este cambio para preservar los objetivos esenciales de estos planes retributivos. Dicha modificación fue comunicada a la comisión Nacional del Mercado de Valores el 29 de diciembre de 2008.”

¿Se hubiera hecho esta modificación en el caso de que los mercados se encontrasen en otra situación más favorable?

Como viene siendo habitual existen multitud de planes (retribución variable; planes de opciones 2004, 2006, 2008; plan de entrega de acciones vinculado a acciones 2010, etc.).

“Los consejeros ejecutivos, a excepción del presidente, participan, junto a otros miembros de la alta dirección, en un concepto retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

Desvinculación por mutuo acuerdo al alcanzar una determinada edad.

Despido improcedente o abandono de la empresa a iniciativa de ésta sin mediar causa de despido, con anterioridad a la fecha en la que el Alto directivo alcance la edad inicialmente acordada, si fuese de importe superior a la que resulte de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Fallecimiento o invalidez.

Para la cobertura de tal incentivo, la compañía anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia sociedad resulta ser tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje de la retribución total dineraria del consejero ejecutivo o del Alto directivo.

Las aportaciones realizadas por este concepto en 2011 para el conjunto de la alta dirección, que incluye a dos consejeros ejecutivos, ascendieron a la cantidad de 2.653.661 euros.”

No se ha satisfecho ninguna suma por este concepto en el año 2011.

¿Cuántos miembros de la alta dirección? ¿A cuánto asciende esa retribución extraordinaria para cada uno de ellos?

“La sociedad no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años futuros. Sin embargo, para el ejercicio 2012, FERROVIAL se está planteando incorporar, dentro de su sistema de retribución flexible, la posibilidad de que una parte de la retribución pueda ser abonada por la sociedad, en concepto de prima, a un seguro colectivo de ahorro vinculado a la jubilación.”

La Junta debería poder opinar sobre esa posibilidad.

Las retribuciones de los consejeros por ser miembros del consejo son significativas (desde 115.000 hasta 227.000 euros).

Los consejeros ejecutivos tienen unas retribuciones muy elevadas y multitud de planes retributivos (1,9; 2,4 y 2,9 millones de euros + seguros de vida + planes de opciones 2004, 2006, 2008 + plan de acciones vinculado a objetivos 2010).

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS

Las remuneraciones totales del consejo en 2011 han sido de 6.691 miles de euros lo que representa una reducción del 8,3% sobre 2010 mientras que los resultados consolidados se han reducido en un 99%.

Ello ha supuesto que las remuneraciones al consejo representen el 229,6% de los beneficios atribuidos a la sociedad. Además, las remuneraciones de los directivos, ha sido de 6.951 miles de euros con un incremento del 4,2% sobre 2010. Como podemos ver, las remuneraciones, tanto del consejo como de los directivos solo se ligan a los resultados de la empresa cuando su evolución les es favorable.

En relación con la remuneración de los consejeros ejecutivos:

“El consejo de administración acordó mantener para el ejercicio 2011 la estructura de la retribución que venían recibiendo dichos consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se estructura de la forma siguiente:

➤ D. Baldomero Falcones Jaquotot:

- Retribución fija: 3.000.000 €
- Retribución variable: 750.000 €

➤ D. Felipe Bernabé García Pérez

- Retribución fija: 545.900,041 €
- Retribución variable basada en “dirección por resultados”: 0 €

➤ D. Fernando Falcó Fernández de Córdoba:

- Retribución fija: 333.440 €
- Retribución variable: 36.600 €

Como se puede observar, la remuneración de Baldomero Falcones, especialmente la retribución fija, es claramente excesiva.

GAMESA

Según el informe de gobierno corporativo los consejeros han cobrado durante 2011, 3,31 millones de euros, con un incremento del 9% sobre 2010. La subida media de los dos consejeros ejecutivos ha sido del 13,6% importes que no se corresponden con la evolución de los beneficios como demuestra que la remuneración del consejo fue el 6% sobre el beneficio en 2010 y este porcentaje ha pasado a ser del 6,4% en 2011. Por otra parte, las retribuciones del consejo son elevadas (especialmente las de los consejeros ejecutivos), si bien no excesivas, tal y como hemos visto en otras empresas del selectivo.

GAS NATURAL

Aunque las remuneraciones del consejo se han mantenido con respecto a 2010, los de los consejeros ejecutivos se han incrementado en un 47%.

Las retribuciones del resto de consejeros son bastante significativas, se mueven en una banda entre 115.000 y 265.650 euros y la del presidente asciende a 1.100.000 euros.

La retribución del consejero delegado:

“Por su parte, el consejero delegado ha percibido durante el ejercicio 2011, por su funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada, la cantidad total de 1.981 miles de euros y se han realizado aportaciones a fondos y planes de pensiones por un importe de 263 miles de euros. Adicionalmente ha percibido un importe de 1.725 miles de euros, como incentivo establecido en función del resultado que ha arrojado el proceso de adquisición e integración de Unión Fenosa que se ha desarrollado desde el ejercicio 2008 hasta la fecha.”

En nuestra opinión, falta transparencia en la información relativa al consejero delegado. Desconocemos los conceptos desagregados y los criterios seguidos para alcanzar la retribución final. Por otra parte, la retribución extra obtenida por el proceso de adquisición e integración de Unión Fenosa es claramente excesiva y desproporcionada.

GRIFOLS

Las retribuciones fijas del presidente y consejero delegado, del vicepresidente de producción, vicepresidente de marketing y ventas son elevadas (666.153 €, 558.442 €, 494.228 € respectivamente). La retribución variable de los tres suma 618.924 € y el total de retribuciones percibidas 2,3 millones de euros de los que 0,9 millones corresponden al presidente y consejero delegado.

Las retribuciones son bastante significativas, especialmente la retribución fija, si bien no llegan a los excesos que hemos visto en otras empresas del IBEX 35.

IBERDROLA

Según los datos facilitados, la remuneración global del consejo en 2011 ha descendido un 3,3% pasando de 11.070 miles de euros a 10.710 miles de euros. Esta reducción no ha afectado sin embargo al consejero ejecutivo cuya remuneración se ha incrementado en un 4,5%.

Las cantidades fijas por ser miembros del consejo son elevadas van desde 253.000 euros a 567.000 euros. Las primas de asistencia son también bastante significativas (de 32.000 euros a 168.000 euros).

La retribución del presidente y consejero delegado es claramente excesiva:

2,25 millones € (retribución fija) + 2,25 millones € (retribución variable) + una gratificación de un millón de euros por su desempeño en materia de RSE y gobierno corporativo¹². Además el presidente cobrará en 2011, 2012 y 2013 un bono estratégico de 1.100.000 acciones, referido a los años 2008-2010.

Los criterios retributivos para 2012 serán parecidos.

Las remuneraciones de los directivos se han incrementado en un 8,9% al pasar de 7.681 miles de euros a 8.363 miles de euros, si bien este incremento lo justifica la existencia de 1 directivo más.

El salario medio se ha reducido en un 6,7% y se sitúa en 2011 en 1.195 miles de euros.

INDITEX

Si bien las retribuciones de los consejeros pueden estar en la media de las empresas del IBEX 35, la remuneración total del presidente-consejero delegado, ha alcanzado los 21 millones de euros, importe que consideramos excesivo.

INDRA

En 2011 se ha modificado el sistema de retribución después de un análisis cuyas conclusiones ha sido que las remuneraciones de los ejecutivos no incorporen componentes que los vinculen a objetivos y variables a corto plazo y en particular los referidos a beneficios y valor bursátil.

En 2011 se ha incorporado un nuevo consejero ejecutivo pasando a estar compuesto por 15 miembros.

La remuneración total del consejo ha sido de 9.620.000 euros con un incremento del 22% sobre 2010 teniendo en cuenta que lo forma una persona más. En relación al beneficio, ha pasado del 4,2% en 2010 a 5,3% en 2011.

La retribución media por ser miembro del consejo supera levemente los 150.000 euros.

En relación con el marco retributivo de los consejeros ejecutivos se mantiene la estructura de retribución variable anual y plan trienal (2011-2013). En nuestra opinión existe un exceso de planes que además se solapan entre sí. Además el plan plurianual es de medio plazo (3 años) y no de largo plazo (5-6 años).

Por otra parte, los criterios para determinar el grado de consecución de los objetivos son poco claros:

“Para la determinación del grado de consecución de los objetivos de cada alto directivo se ponderan los niveles de cumplimiento tanto de los objetivos globales de la compañía (con métricas en los parámetros de ventas, contratación, rentabilidad, inversiones, capital circulante y deuda neta) como de los objetivos individuales referidos a sus respectivas áreas de

¹² La evaluación la ha realizado PwC; en nuestra opinión, los criterios de sostenibilidad deberían estar integrados en la retribución general, así como la RSE se integra en la estrategia de la empresa; por tanto no deben suponer una retribución extra, que contribuya a incrementar una remuneración ya de por sí excesiva. Por otra parte los criterios son poco claros y manifiestamente mejorables.

responsabilidad, que son a su vez cuantitativos (ventas, contratación, margen de contribución y rentabilidad, inversión y capital circulante, así como sus presupuestos y gastos directamente gestionados) y cualitativos (tales como: desarrollo internacional en áreas geográficas preestablecidas, cumplimiento de los planes de generación de nueva oferta, adquisiciones e integración de los nuevos negocios, implantación de los procesos de entrega global, reducción de costes y mejoras de gestión).

El cumplimiento de los objetivos cuantitativos se valora de conformidad con una escala asociada (que incluye también en sus parámetros comparables la evolución prevista y real del mercado y de las principales empresas del sector) y los de carácter cualitativo se vinculan al resultado de la evaluación anual del desempeño del alto directivo. En la valoración del grado de cumplimiento de objetivos no se tienen en cuenta los resultados extraordinarios sobrevenidos.”

No conocemos:

- La ponderación de los objetivos globales e individuales.
- Las métricas de los parámetros de los criterios objetivos.
- La escala asociada al cumplimiento de los objetivos cuantitativos.
- La vinculación de los criterios cualitativos al resultado de la evaluación anual del desempeño.

La retribución del presidente en 2011 es elevada: 1,94 millones de euros, así como también lo es la del vicepresidente 1,28 millones. La del consejero delegado es bastante significativa 439.000 euros. A estas cantidades hemos de sumarle además las cantidades provisionadas por la retribución a medio plazo que se devengará y percibirá una vez finalizado 2013 más las acciones entregadas.

Por otra parte existen cláusulas de blindaje abusivas:

“En virtud de lo establecido en dichos contratos, los altos directivos tienen derecho, en el supuesto de resolución de su relación laboral con la sociedad, salvo que tenga por causa la baja voluntaria o el despido procedente, a una indemnización de entre una y tres anualidades y media de su retribución total en base anual (salario regulador definido en los respectivos contratos de los altos directivos); estableciéndose una cuantía mínima de tres anualidades en el caso del presidente y el vicepresidente. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos y los directores generales de operaciones tienen suscritos sendos compromisos de no competencia, con una duración de dos años a partir de la finalización de su relación laboral con la sociedad y con una cuantía compensatoria de entre 0,5 y 0,75 veces su retribución total en base anual por cada año de no competencia.

Como consecuencia del nombramiento del Sr. Regino Moranchel como vicepresidente ejecutivo de la sociedad se procedió a la novación del contrato con él suscrito para adaptarlo a las circunstancias resultantes, incorporando su compromiso de permanencia en la compañía hasta el ejercicio 2013 y el correspondiente derecho por su parte a percibir la cuantía indemnizatoria establecida en su contrato una vez transcurrido dicho periodo y condicionado en todo caso al cumplimiento de referido compromiso de permanencia; todo ello previa aprobación del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo.”

Los salarios de los directivos, con una persona menos, han pasado de 5.986 miles de euros en 2010 a 7.491 miles en 2011 lo que supone un incremento del 25,1%. En relación al beneficio, ha pasado de representar el 3,2% en 2010 al 4,1% en 2011.

En conjunto, las remuneraciones de consejeros y directivos han pasado de 13,8 millones en 2010 a 17,1 en 2011 lo que en relación al beneficio han supuesto el 7,4 y el 9,5% respectivamente.

INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP

Las remuneraciones del consejo han sido 6.706 miles de euros y han supuesto un 1,2% de los beneficios consolidados (los consejeros ejecutivos han percibido 1,5, 1,1 y 0,9 millones de euros). La remuneración de los directivos han alcanzado 5.274 miles de euros con un salario medio de 1.054 miles de euros.

Si bien las remuneraciones no son excesivas si las ponemos en relación con otras empresas del IBEX 35; no obstante, no dejan de ser bastante elevadas.

MAPFRE

El informe de Mapfre ha mejorado con respecto al año anterior; no obstante, todavía tiene aspectos en los que avanzar, como por ejemplo, informar en un cuadro de todos los conceptos retributivos y de la cantidad final obtenida en una sola cifra.

Por otra parte, la explicación de los diferentes conceptos retributivos no es muy clara, ni transparente:

“Los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas en la sociedad o en sociedades de su grupo (consejeros ejecutivos) percibirán la retribución que se les asigne por el desempeño de sus funciones ejecutivas (sueldo, incentivos, referenciados o no al valor de las acciones de la sociedad, bonificaciones complementarias, etc.).”

Se ha de explicar con mayor detalle esa información, especialmente el “etc.”.

“...los cuales podrán prever asimismo las oportunas indemnizaciones para el caso de cese en tales funciones o resolución de su relación con la sociedad.”

¿Cuántos lo prevén? ¿A cuánto ascienden las oportunas indemnizaciones? Sería de interés conocer esta información.

Las retribuciones por pertenencia al consejo de administración y comités delegados se han de desarrollar en mayor detalle. Se informa de lo percibido por pertenencia al consejo, por presidir un comité delegado y por dietas. No obstante, se debería desagregar la retribución individualizada de los consejeros por cada uno de estos conceptos; no sólo por la cantidad final.

Por otra parte las dietas por asistencia al consejo o a las comisiones son elevadas (3.938 y 4.500 euros; se incrementarán un 1% en 2012).

La retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos de Mapfre no es muy elevada en relación con otras empresas del IBEX 35. No obstante, no se explica ni el sistema de retribución variable, ni el incentivo variable de carácter extraordinario, que parece más bien un mecanismo para incrementar la retribución de los consejeros ejecutivos de Mapfre.

La información del plan de incentivos en acciones se debería desagregar más. Debería incluir información individualizada sobre el número de acciones entregadas a cada partícipe del plan.

En relación con este apartado del plan:

“Los miembros del consejo de administración no se encuentran incluidos, por su condición de tales, en el colectivo de beneficiarios del mismo. No obstante, algunos de ellos añaden a su condición de consejeros la de altos directivos de MAPFRE, S.A., razón esta última por la que, en tanto cumplan el resto de condiciones para ser partícipes, sí forman parte del colectivo beneficiario del Plan.”

Sería deseable conocer quiénes son y qué beneficios han tenido.

Información sobre aspectos de previsión social:

“Los consejeros ejecutivos cuentan con seguros de vida e invalidez y otras compensaciones establecidas con carácter general para el personal de la entidad. Además tienen reconocidos determinados complementos de pensiones para caso de jubilación, exteriorizados a través de un seguro de vida y compensaciones sustitutivas a éstas en caso de prórroga del contrato, que en su conjunto ascienden a 92 miles de euros por primas de seguros de vida riesgo, y a 929 miles de euros por primas de seguros de vida-jubilación y compensaciones sustitutivas, todo ello dentro de la política retributiva establecida por el grupo para sus Altos directivos, sean o no consejeros.”

Se ofrece información agregada y no se explican cuestiones de interés como pueden ser “los determinados complementos reconocidos”.

“Para 2012 se prevén incrementos del 1,37% (1% consolidable y 0,37% no consolidable), salvo en aquellos directivos que han accedido a nuevos cargos, a los que se ha aplicado un porcentaje superior para adecuar sus retribuciones a niveles acordes con sus nuevas responsabilidades, y con posibilidad también de algún otro incremento si se alcanzaran objetivos superiores a los previstos, lo que se someterá a estudio del comité de Nombramiento y retribuciones.”

¿Quiénes han accedido a nuevos cargos? ¿Qué porcentaje superior se les aplica? ¿Cuál es el otro incremento para cuando se alcanzan objetivos superiores a los previstos?

MEDIASET

En el ejercicio 2011 el consejo de administración estableció la cantidad anual fija a satisfacer a los consejeros en sesenta mil (60.000) euros, aumentándose a setenta y cinco mil (75.000) euros a partir del segundo trimestre. Por su parte, las dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de las comisiones estaban fijadas en tres mil (3.000) euros y seis mil (6.000) euros en el caso de los presidentes, aumentando a partir del segundo trimestre a cuatro mil (4.000) euros y ocho mil (8.000) euros en el caso de los presidentes.

La suma de las cantidades efectivamente devengadas por ambos conceptos ha ascendido, como se ha anticipado, a un millón setecientos treinta y nueve mil quinientos (1.739.500) euros; cantidad que se encuentra dentro del límite de dos millones quinientos mil (2.500.000) euros aprobado por la junta general.

El incremento de 60.000 a 75.000 es bastante significativo. Por otra parte las dietas de asistencia, son claramente excesivas y de las más altas que hemos observado dentro del IBEX 35.

Las retribuciones fijas de los dos consejeros delegados son elevadas (superan los 800.000 euros). A esa cantidad hay que añadir la retribución variable y en especie (en total perciben 1,2 millones de euros cada uno de ellos).

La retribución complementaria del presidente del consejo “por su especial dedicación a la sociedad y, en particular, por sus funciones de representación de la compañía” también es bastante significativa (más de 700.000 euros).

Tras el acuerdo de la Junta general de accionistas celebrada el 13 de abril de 2011, se otorgaron a los consejeros un total de 397.250 derechos de opción sobre acciones, de los cuales 330.000 fueron otorgados a los consejeros ejecutivos y 67.250 al presidente del consejo de administración.

Como viene siendo habitual existen multitud de planes (retribución fija, variable, en especie, programas de acciones, etc.) que resultan en una retribución global más que significativa. El resto de consejeros perciben desde 80.000 a 150.000 euros.

OHL

Se facilita exclusivamente la información que perciben los consejeros por su pertenencia al consejo y no se facilitan datos del consejero ejecutivo, aunque su remuneración global se puede ver en el Informe de gobierno corporativo al ser sólo uno. La retribución de este consejero es significativa (supera los 500.000 euros), si bien no es excesiva como hemos visto en otras juntas del IBEX 35.

Esta información se perderá en 2012 ya que los consejeros ejecutivos pasarán a ser dos.

REC

Componentes de la retribución del presidente en su calidad de consejero ejecutivo:

- Retribución fija: 399 miles de euros.
- Retribución flexible, que le permite destinar todo o parte de una bolsa de retribución a distintas alternativas de productos en especie. El importe máximo estimado en 2012 de la citada bolsa de retribución flexible es de 30 miles de euros.

La retribución variable anual y plurianual prevista es la siguiente:

- Retribución variable anual, con un importe máximo de 199 miles de euros, en el supuesto de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos. Este importe supone un 50% de la retribución fija y un 31,75% de la retribución total bruta anual.

“En cualquier caso, la percepción efectiva de la retribución variable recogida en el presente apartado está condicionada a la consecución de los objetivos establecidos previamente por el consejo de administración, a través de la comisión de gobierno y Responsabilidad Corporativa.”

- Retribución variable plurianual, ligada al “Plan Extraordinario 25º aniversario” 2009-2013 de la compañía, como herramienta de gestión y mecanismo para impulsar el cumplimiento del Plan Estratégico a cinco años.

“Tiene en cuenta criterios objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con la visión del Plan Estratégico de la compañía y su fijación y valoración corresponden a la comisión de gobierno y Responsabilidad Corporativa.

En caso de un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos fijados a estos efectos, el importe del incentivo a percibir por el consejero ejecutivo podrá alcanzar un máximo de 1,8 veces la retribución fija anual.”

Si bien las retribuciones no son excesivas en relación con otras empresas del IBEX 35, el presidente, como también viene siendo habitual dentro de las empresas del selectivo, disfruta de multitud de planes, algunos de ellos se solapan entre sí.

Composición de la comisión de gobierno y responsabilidad corporativa:

- D. Antonio Garamendi Lecanda (presidente – consejero independiente).
- D.ª Mª Ángeles Amador Millán (Vocal – consejero independiente).
- D. Luis Mª Atienza Serna (Vocal – consejero ejecutivo).
- D. Manuel Alves Torres (Vocal – consejero dominical).

Funciones de la comisión de gobierno y responsabilidad corporativa:

“El Reglamento del consejo, en su artículo 16, desarrolla la citada responsabilidad básica en el marco de la habilitación del artículo 24.2 de los estatutos de la sociedad, atribuyendo a la comisión de gobierno y Responsabilidad Corporativa las siguientes funciones en relación con las retribuciones:

a) Proponer al consejo:

- i) La política de retribución de los consejeros y altos directivos de la sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.
- ii) La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- iii) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.

b) Consultar al presidente de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos de la sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.

c) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.”

Los objetivos establecidos para el ejercicio 2012, predeterminados y cuantificables, versan sobre las siguientes actuaciones previstas en el Plan Estratégico:

- Nivel de EBITDA consolidado del grupo Red Eléctrica.
- Resultado consolidado del grupo Red Eléctrica.
- Avance sobre otras actuaciones contempladas en el Plan Estratégico.

El tercer punto debería tener un mayor grado de desarrollo, de forma que se pudiera valorar adecuadamente la objetividad de los criterios establecidos.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del consejo de administración de la sociedad en el ejercicio 2011, en miles de euros, individualizadas por consejero es la siguiente:

	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia a consejo	Dedicación a comisiones	Aportaciones seguros vida y planes de pensiones	Total
D. Luis Mª Atienza Serna	404	316	56	29	17	822
D. Antonio Garamendi Lecanda	-	97	56	29	-	182
D. Manuel Alves Torres(1)	-	97	56	29	-	182
D. Rafael Suñol Trepal	-	97	56	-	-	153
Dña. María de los Ángeles Amador Millán	-	97	56	29	-	182
D. Francisco Javier Salas Collantes	-	97	56	17	-	170
D. José Folgado Blanco	-	97	56	12	-	165
Dña. Arantza Mendizábal Gorostiaga	-	97	56	29	-	182
Dña. María Jesús Álvarez(1)	-	97	56	29	-	182
D. Miguel Boyer Salvador	-	97	56	-	-	153
D. Rui Manuel Janes Cartaxo	-	97	56	-	-	153
Total Remuneraciones devengadas	404	1.286	616	203	17	2.526

Las retribuciones no son excesivas si las comparamos con otras empresas del IBEX 35. La retribución del presidente es significativa, al igual que la de los consejeros independientes.

10.2 Aprobación de la retribución del consejo de administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., para el ejercicio 2011.

“Conforme a lo establecido en el artículo 20 de los estatutos sociales corresponde al consejo de administración la distribución del importe de la remuneración anual entre los distintos conceptos establecidos (dietas fijas por asistencia y dedicación al consejo de administración, retribución ligada a los beneficios sociales anuales de la compañía y retribución por dedicación a las comisiones del consejo) y dentro del límite estatutario de retribución global y anual para todo el consejo de administración fijado en el citado artículo en un máximo del 1,5% de los beneficios líquidos de la sociedad aprobados por la junta general. Dicha decisión la adopta el consejo anualmente, a propuesta de la comisión de gobierno y Responsabilidad Corporativa.”

Retribuciones del consejo de administración del ejercicio 2011 y comparación con los últimos años (por todos los conceptos, respecto de los beneficios líquidos del grupo Red Eléctrica).

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Porcentaje	0,91%	0,78%	0,66%	0,57%	0,48%	0,41%

El 1,5% que consideran los estatutos sociales nos parece claramente excesivo, pues como vemos en la tabla superior, nunca se ha superado ese porcentaje en los últimos 5 años. Este alto porcentaje da un elevado margen de maniobra al consejo para fijar las retribuciones que estime oportuno. Por otra parte la distribución del importe entre los diferentes conceptos debe de estar establecida en la propuesta de acuerdo. La Junta debe poder decidir sobre la adecuada distribución de la remuneración anual.

En relación con las retribuciones de 2012, se propone mantener las mismas retribuciones que en 2011, que como hemos visto en el punto anterior, son significativas, pero no excesivas.

REPSOL

La remuneración de los consejeros en 2011 ha sido de 16,4 millones con un incremento del 48,7% sobre 2010 pese a tener una persona menos. La remuneración media se ha incrementado en un 58,7% pasando de 687.000 euros en 2010 a 1.091.000 en 2011.

Por tipología del consejero, el mayor incremento se ha producido en los ejecutivos con un incremento del 78,4%.

En relación a los directivos, su remuneración global, con una persona más, ha pasado de 12,6 millones en 2010 a 18 millones en 2011 y su remuneración media ha pasado de 1,4 a 1,8 millones lo que supone un incremento del 29%.

La remuneración de ambos colectivos, ha pasado de ser el 0,5% del beneficio consolidado en 2010 al 1,4% en 2011.

En el caso del presidente, la remuneración total en el ejercicio ha sido de 10,9 millones de euros y el consejero secretario General su remuneración ha sido de 4,5 millones.

En el caso de terminación del contrato en los contratos de los consejeros ejecutivos está establecida una compensación económica diferida equivalente a 3 anualidades más una adicional como compensación al pacto de no competencia contractual durante el año siguiente a la finalización del mismo.

En el caso del presidente la compensación se abonará tanto si es por causas imputables a Repsol como si es por mutuo acuerdo. En el caso del consejero secretario General, a las dos anteriores se une el cambio relevante de la titularidad de las acciones.

SACYR

Las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos correspondientes al ejercicio 2.011 han sido las siguientes:

	Fijo	Variable	Prima Seguro	
D. Luis Fernando del Rivero Asensio	1.000.000	700.000 (*)	502,29	Total: 1.700.502,29 €
D. Manuel Manrique Cecilia.	792.380,92	742.622,22	490,32	Total: 1.535.493,46 €

(*) Se corresponde con el anticipo de variable percibido en julio de 2.011.

En el caso de D. Manuel Manrique Cecilia, los importes de retribución fija y variable se corresponden con el cargo de CEO hasta el 19 de octubre y presidente desde el 20 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2.011.

Las retribuciones aprobadas por el consejo para el consejero ejecutivo durante el ejercicio 2.012, son las siguientes:

	Fijo	Variable	Prima Seguro	
D. Manuel Manrique Cecilia.	1.400.000	1.120.000	520	Total: 2.520.520 €

En el caso del presidente su retribución total de referencia para el 2.012 se ve minorada en un 10% respecto a la 2.011 siendo su retribución variable de referencia un 20% inferior.

Las retribuciones de por ser miembro del consejo son significativas en Sacyr (se mueven en una banda de 59.000 a 118.000 €).

Las retribuciones de los consejeros ejecutivos son elevadas (a pesar de la minoración para el ejercicio 2012).

TÉCNICAS REUNIDAS

La remuneración del consejo se ha reducido un 10% en relación al 2010 al pasar de 1.810 miles de euros a 1.693, siendo los externos independientes los únicos que han subido su remuneración en un 22,7% teniendo en cuenta que se ha sumado una nueva persona a este grupo.

No obstante, las remuneraciones son de las más moderadas de las empresas del IBEX 35.

TELEFÓNICA

Pese a la reducción del 38% en el beneficio con respecto a 2010, la remuneración del consejo se ha mantenido. Ello ha supuesto que la remuneración del consejo haya pasado del 0,3% del beneficio en 2010 al 0,5% del beneficio en 2011.

Existe un exceso de planes retributivos que se solapan entre sí:

1. Performance Share Plan (PSP).
2. Performance Investment Plan (PIP).
3. Global Employee Share Plan.

La asignación fija y las dietas del consejo son elevadas: 6 millones.

Las retribuciones de los consejeros son claramente excesivas, especialmente los casos de César Alierta y Julio Linares (6,9 y 5,1 millones de euros en 2011). A eso hemos de añadir las acciones asignadas en los diferentes planes retributivos anteriormente comentados y las aportaciones a los sistemas de previsión social, que en el caso de César Alierta superan el millón de euros.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo no es solamente analizar la evolución de las empresas que componen el IBEX 35 durante la crisis, sino también ver cómo han soportado los distintos intereses que se representan en la misma (accionistas, gestores, empleados y sociedad) las consecuencias de la misma.

El ámbito del análisis han sido todas las empresas que conforman el IBEX 35 en 2011 y que han permanecido en el mismo durante el periodo analizado (2007-2011), agrupadas por sectores económicos. No se incluyen, por tanto, las siguientes empresas que, formando parte del índice en 2011, Amadeus, Arcelor Mittal, Bankia, DIA e I.A.G, no formaban parte del mismo en 2007.

El análisis lo hemos realizado por sectores económicos, en función de su dependencia de la estructura federal de la Confederación Sindical de CCOO. Los sectores analizados y las empresas integradas en cada uno de ellos han sido los siguientes:

- Construcción: Integrado por Acciona, ACS, FCC, Ferrovial, OHL y Sacyr.
- Medios de Información: Están representados exclusivamente por Mediaset. Teniendo en cuenta que ha sido uno de los sectores más afectados por la crisis, consideramos que era necesario incrementar la muestra para realizar su análisis, por lo que hemos incluido además, a los grupos Antena 3, Vocento y Prisa.
- Financiero: Integrado por el banco Popular, BBVA, banco Sabadell, banco Santander, Bankinter, Caixabank, Bolsas y Mercados Españoles y Mapfre.
- Energía: Formado por Enagás, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, y Red Eléctrica Corporación.
- Ingeniería e Industria: En el que hemos incluido a Abengoa, Abertis, Acerinox, Gamesa, Indra y Técnicas Reunidas.
- Resto sectores: Hemos integrado cuatro empresas, que forman parte de dos estructuras federativas, pero con distintos sectores de actividad. Tres de ellas están integradas en la Federación de Textil-Piel, Química y Afines, que son Grifols, Inditex y Repsol. La otra, Telefónica, integrada en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Las fuentes de información para la elaboración de este informe han sido las memorias y los Informes anuales de gobierno corporativo (IAGC) de cada uno de los ejercicios presentados por las empresas a la comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y los informes de Responsabilidad Social Corporativa publicados en sus respectivas páginas Web.

Hay que tener en cuenta que en muchos casos estamos comparando datos no homogéneos, ya que la composición de los grupos de empresas que conforman cada uno de los sectores en 2007 no son los mismos que los componen en 2011. Han sufrido variaciones en su composición que, sin duda, influyen en los datos analizados.

Buena prueba de ello es la evolución de Caixabank, que en 2007, era Critería y ha supuesto que realmente estemos comparando dos empresas distintas; los cambios en la titularidad de Endesa

en el periodo y, cómo no, el proceso de internacionalización que han vivido estos grupos entre los años analizados. Situaciones parecidas se producirán en los próximos ejercicios en Telefónica por la venta del grupo Atento o en Repsol, por la expropiación de YPF por parte del gobierno argentino.

Por tanto, ni un incremento de plantilla significa nuevas contrataciones ni una disminución significa despidos, ya que se han podido producir inversiones/desinversiones que han integrado/desintegrado empresas en cada una de las analizadas, en su proceso de diversificación e internacionalización.

Igualmente, un incremento o bajada en sus costes salariales o en la media de sus salarios puede ser más consecuencia de su diversificación o internacionalización que fruto de los incrementos salariales nominales. Buena prueba de ello lo tendremos en 2012, cuando Telefónica excluya al grupo Atento de su ámbito de consolidación.

Hay que tener en cuenta que la información facilitada en las memorias, tampoco es homogénea en lo relacionado con la composición de las plantillas medias por género, ya que es una información que en muchos casos se facilita exclusivamente a 31 de diciembre.

Algo parecido ocurre con los sueldos y salarios. Pueden existir empresas que estén integrando en este concepto otros como indemnizaciones, ayudas, etc.; otras dan el gasto global sin ningún tipo de detalle por conceptos. Por último, en el caso de Telefónica, se han excluido las provisiones para indemnizaciones para expedientes de regulación de empleo que no estaban materializados.

En relación a la remuneración de los consejeros hemos podido verificar que hay casos donde los datos que aparecen en el IAGC, no coinciden con los que aparecen en las memorias.

Variables analizadas

Las variables analizadas en el informe son las siguientes:

- Evolución del beneficio.
- Composición de los consejos de administración por tipología de los consejeros (ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos).
- Mujeres con el mismo detalle. Su representación porcentual y su evolución en el periodo analizado por tipología.
- Remuneraciones globales totales y por tipo de consejeros, y su porcentaje sobre el beneficio atribuido al grupo.
- Remuneración media por tipo de consejero. (En algunos casos se podría obtener por género a través de la memoria, pero no en todos, por lo que no hemos podido segregar esta información).
- Beneficio consolidado atribuido al grupo.
- Evolución de los directivos con su desglose por género.
- Remuneración media de los directivos y su porcentaje sobre el beneficio atribuido al grupo.
- Total remuneraciones consejo y directivos y su porcentaje sobre el beneficio atribuido al grupo.

- Contratos blindados y su cobertura porcentual sobre la suma de consejeros ejecutivos más directivos.
- Plantilla media/final de ejercicio consolidada, desglosada por género.
- Porcentaje por género sobre el total de la plantilla.
- Sueldos y salarios según los resultados consolidados. En algunos casos pueden estar integradas en esta variable las indemnizaciones.
- Salario medio.
- Ratio que sobre el salario medio de la plantilla significa el salario medio de:
 - o Consejeros ejecutivos.
 - o Total consejeros.
 - o Directivos.
- Evolución de la plantilla desglosada entre España y el resto del mundo.

Hemos analizado también la evolución de los resultados individuales y consolidados y su tributación, así como la distribución de los resultados individuales de cada uno de los sectores y ejercicios, entre dividendos y reservas.

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS COTIZADAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011

La evolución global en las empresas cotizadas reseñadas anteriormente han sido las siguientes:

Evolución del beneficio

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	30.436.994.000	47.811.061.000	-17.374.067.000	-36,3%	41.171.627.750	-6.639.433.250	-13,9%

Los beneficios atribuidos en 2011 han sido de 30.437 millones, frente a los 47.811 obtenidos en 2007. Supone una reducción de 17.374 millones, que representa un 36,3%. En el promedio de 2011/2008 el beneficio ha sido de 41.171,6 millones, lo que significa una reducción 6.639 millones y un 13,9%.

IBEX 35	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	30.436.994.000	48.225.662.000	41.216.594.000	44.807.261.000	47.811.061.000	212.497.572.000
% s/ Total periodo	14,3%	22,7%	19,4%	21,1%	22,5%	100,0%

En el periodo analizado, las empresas han tenido un beneficio atribuido de 212.497,6 millones de euros. En 2010 aparecen "brotes verdes", alcanzándose un beneficio de 48.225,7 millones, con un incremento del 17% sobre 2009. Sin embargo, en 2011 desaparecen los brotes verdes y los resultados vuelven a caer, con una reducción del 36,8%, probablemente por una mayor dotación a provisiones.

La evolución de los órganos de dirección de los grupos durante el periodo ha sido la siguiente:

Consejos de administración

La evolución de los consejos de administración y sus remuneraciones ha sido la siguiente:

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	482	474	8	1,7%	478,8	4,8	1,0%
Ejecutivos	77	90	-13	-14,4%	81,5	-8,5	-9,4%
Dominicales	190	196	-6	-3,1%	189,0	-7,0	-3,6%
Externos Independientes	188	169	19	11,2%	185,8	16,8	9,9%
Otros Externos	27	19	8	42,1%	22,5	3,5	18,4%
Consejeras	57	36	21	58,3%	50,8	14,8	41,0%
Ejecutivas	2	2	0	0,0%	1,5	-0,5	-25,0%
Dominicales	18	16	2	12,5%	16,8	0,8	4,7%
Externas Independientes	36	18	18	100,0%	32,0	14,0	77,8%
Otras Externas	1	0	1		0,5	0,5	
Ejecutivas	2,6%	2,2%	0,4%				
Dominicales	9,5%	8,2%	1,3%				
Externas Independientes	19,1%	10,7%	8,5%				
Otras Externas	3,7%	0,0%	3,7%				
% s/Total	11,8%	7,6%	4,2%				

En 2011 existen ocho consejeros más que en 2007, lo que supone un incremento del 1,7%. El incremento promedio ha sido de 4,8 que representa un 1%.

Pero esta variación no ha sido homogénea y vemos que, mientras se ha reducido el peso de los consejeros ejecutivos un 14,4% y los dominicales un 3,1%, se ha incrementado el peso de los independientes un 11,2% y de los externos un 42,1%, lo que sin duda debe ayudar al buen gobierno de las empresas.

Resalta también el incremento de las mujeres en los consejos, que pasan de 36 a 57, lo que supone un incremento del 58%. Frente a una representación del 7,6% en 2007, pasan a un 11,8% en 2011. Sin embargo, las consejeras ejecutivas, cuyo número permanece estable, solamente representan el 2,6% del total, lo que supone que siguen teniendo problemas para llegar al máximo nivel en los consejos de administración.

Remuneración de los consejeros

La evolución de las remuneraciones de los consejeros ha sido la siguiente:

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	285.955.800	268.481.000	17.474.800	6,5%	275.316.900	6.835.900	2,5%
Ejecutivos	213.431.800	201.896.000	11.535.800	5,7%	206.544.150	4.648.150	2,3%
Dominicales	27.941.000	28.599.000	-658.000	-2,3%	26.963.000	-1.636.000	-5,7%
Externos Independientes	38.200.000	30.253.000	7.947.000	26,3%	35.691.500	5.438.500	18,0%
Otros Externos	6.383.000	7.733.000	-1.350.000	-17,5%	6.118.250	-1.614.750	-20,9%
Remuneración media	593.269	566.416	26.854	4,7%	575.036	8.621	1,5%
Ejecutivos	2.771.842	2.243.289	528.553	23,6%	2.539.383	296.094	13,2%
Dominicales	147.058	145.913	1.145	0,8%	142.649	-3.264	-2,2%
Externos Independientes	203.191	179.012	24.180	13,5%	192.025	13.013	7,3%
Otros Externos	236.407	407.000	-170.593	-41,9%	277.444	-129.556	-31,8%
Beneficio	30.436.994.000	47.811.061.000	-17.374.067.000	-36,3%	41.171.627.750	-6.639.433.250	-13,9%
% s/ Beneficio	0,9%	0,6%					

Es una información, no obstante donde se producen distorsiones entre los IAGC y las memorias, debidas en muchos casos a que las juntas de accionistas aprueban unas remuneraciones basadas en los resultados, cuya distribución en el tiempo, fija posteriormente el consejo de administración, lo que dificulta su análisis.

Veíamos que los beneficios en 2011 se habían reducido en un 36,3% en relación a 2007 y que en el promedio 2008/2011 esta reducción fue del 13,9% anual.

Sin embargo, las remuneraciones de los consejeros en 2011 han sido de 286 millones de euros, mientras que en 2007 fueron de 268,5 millones; lo que supone un incremento del 6,5%. El promedio ha sido de 275,3 millones, lo que supone un incremento del 2,5%. La reducción de los beneficios, junto con el incremento en las remuneraciones de los consejos, ha supuesto que sus remuneraciones hayan pasado del 0,6% del beneficio en 2007, al 0,9% en 2011.

La evolución de las remuneraciones medias por tipo de consejero ha sido la siguiente:

Consejeros ejecutivos: Su remuneración media ha pasado 2,24 a 2,77 millones, lo que supone un incremento del 23,6%. En el promedio el incremento se sitúa en 2,54 millones, un 13,2%.

Consejeros dominicales: Su remuneración media de 147.000 euros ha permanecido prácticamente congelada, con un incremento del 0,8% en el periodo. En el promedio, ha sido de 142.649 con una reducción del 2,2% sobre 2007.

Consejeros independientes: Pasan de una remuneración media de 179.000 euros en 2007 a 203.000 en 2011, lo que supone un incremento del 13,5%. En el promedio, la remuneración ha sido de 192.000 euros con un incremento del 7,3%.

Consejeros Externos: Su remuneración media se ha reducido en un 41,9%, pasando de 407.000 a 236.000 euros. En el promedio la reducción ha sido del 31,8%.

Remuneración de los directivos

Vemos que los directivos se han incrementado en un 1,1% en dicho periodo, mientras que en el promedio el incremento ha sido del 1,9%. El incremento de 9 mujeres ha supuesto que, de una representación del 5,6% en 2007, hayan pasado a un, todavía insuficiente 7,5% en 2011.

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	434	438	-4	-0,9%	446,5	8,5	1,9%
Mujeres	35	26	9	34,6%	34,75	8,75	33,7%
Total	469	464	5	1,1%	481,25	17,25	3,7%
% Mujeres	7,5%	5,6%					
Remuneración Directivos	369.951.000	300.922.671	69.028.329	22,9%	349.138.607	48.215.936	16,0%
Remuneración media	788.808	648.540	140.268	21,6%	726.071	77.531	12,0%

% s/ Beneficio	1,2%	0,6%
----------------	------	------

En relación a las remuneraciones podemos ver cómo han crecido un 22,9%, pasando de 300,9, a 370 millones. El promedio del periodo 2011/2008 ha sido de 349,1 millones, con un incremento del 16% sobre 2007. La remuneración media pasa de 648.540 en 2007 a 788.800 euros en 2011, con un incremento del 21,6%. La remuneración promedio se ha situado en 726.071 euros con un incremento del 12%.

En relación al beneficio, estas remuneraciones han pasado del 0,6% en 2007 al 1,2% en 2011.

Consejeros + directivos

En su conjunto los órganos de gestión de las compañías han incrementado sus remuneraciones en un 15,2%, pasando de 569 millones de euros en 2007 a 655,9 en 2011. En el promedio, el incremento ha sido del 9,7% situándose en 624,4 millones.

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	655.906.800	569.403.671	86.503.129	15,2%	624.455.507	55.051.836	9,7%

% s/ Beneficio	2,2%	1,2%
----------------	------	------

En relación al beneficio ha pasado del 1,2% en 2007 al 2,2% en 2011.

Contratos blindados

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	253	262	-9	-3,4%	244,8	-17	-6,6%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)							
	46,3%	47,3%					

Pese a su reducción en el periodo, en 2011 existen 253 contratos blindados en las empresas analizadas, lo que supone una cobertura del 46,3% de los consejeros ejecutivos más los directivos. En 2007 esta cifra era de 262 y representaba el 47,3% de los contratos.

Como vemos, no es lo mismo predicar la flexibilidad del mercado de trabajo que practicarla, ya que la reducción del número de contratos blindados supondrá que se hayan ejecutado unos y se hayan blindado otros, ya que, como podemos ver, el número en el promedio del periodo, ha sido de 244,8.

Plantilla y salarios medios

Al principio indicábamos que la composición de los grupos de empresas comparadas no es homogénea, ya que la crisis ha supuesto su internacionalización y también la venta de participadas para superar la crisis económica.

La evolución de la plantilla media en el periodo analizado ha sido la siguiente:

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	1.425.646	1.221.505	204.141	16,7%	1.356.821	135.316	11,1%
Hombres	827.487	725.609	101.877	14,0%	776.701	51.092	7,0%
Mujeres	598.159	495.896	102.264	20,6%	580.120	84.224	17,0%
% s/ Total							
Hombres	58,0%	59,4%					
Mujeres	42,0%	40,6%					

Sueldos y salarios	47.252.677.000	35.857.959.000	11.394.718.000	31,8%	41.823.335.750	5.965.376.750	16,6%
Salario medio	33.145	29.356	3.789	12,9%	30.773	1.417	4,8%

Las empresas han incrementado sus plantillas en 204.141 personas, ya que frente a 1.221.505 empleados en 2007 su plantilla es de 1.425.646 en 2011. Destaca que el incremento en las mujeres ha sido del 20,6% y que su peso sobre el total ha pasado del 40,6% en 2007 al 42% en 2011. El crecimiento promedio ha sido del 11,1% y en el caso de las mujeres el 17%.

En relación a las remuneraciones hemos trabajado exclusivamente sobre sueldos y salarios, con el objetivo de hacerlos más comparables con las remuneraciones de consejeros y directivos. Algunas empresas no desglosan los gastos de personal por conceptos, y en estos casos hemos tenido que trabajar con el total de los gastos de personal. En ningún caso hemos descontado las remuneraciones de consejeros y directivos, por lo que las cantidades que facilitamos a continuación incluyen sus importes.

Los costes salariales se han incrementado en un 31,8% sobre 2007 y un 16,6% en el promedio 2011/2008. El salario medio ha pasado de 29.356 euros en 2007 a 33.145 en 2011, lo que supone un incremento del 12,9%, mientras que el incremento en la media anual ha sido del 4,8%.

La evolución del empleo por zonas geográficas de las empresas de las empresas analizadas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
España	513.938	570.453	-56.515	-9,9%	555.613	-14.840	-2,6%
Resto del Mundo	925.859	669.393	256.466	38,3%	810.450	141.057	21,1%
Total	1.439.797	1.239.847	199.950	16,1%	1.366.064	126.217	10,2%

La plantilla se ha incrementado en 199.950 trabajadores. Este incremento es consecuencia de una reducción de 56.515 empleos en España, lo que supone un 9,9% del existente en 2007, mientras que en el extranjero se han creado 256.466 empleos lo que supone un incremento del 38,3% y que el empleo en el extranjero se haya situado en 925.859. Esta evolución ha supuesto que en España el empleo haya pasado del 46% del total en 2007 al 35,7% en 2011.

Ratio sobre salarios medios

Comparamos salarios medios de las estructuras ejecutivas y directivas de las empresas, con salarios medios de los trabajadores, por lo que el resultado es por tanto, una ratio media. Si pudiésemos comparar el mayor de los salarios ejecutivos con el menor de los asalariados, obtendríamos la ratio real en cada una de las empresas que, indudablemente, sería sensiblemente mayor a la que ofrecemos.

La evolución de la ratio de los consejeros ejecutivos, del total de los consejeros y de los directivos sobre el salario medio de los asalariados ha sido la siguiente:

IBEX 35	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	83,6	76,4	7,2	9,4%	82,6	6,2	8,1%
Consejeros	17,9	19,3	-1,4	-7,2%	18,7	-0,6	-2,9%
Directivos	23,8	22,1	1,7	7,7%	23,6	1,5	6,9%

En el caso de los consejeros ejecutivos la ratio en 2007 era de 76,4 mientras que ha pasado a 83,6 en 2011. Supone un incremento de 7,2 puntos y un 9,4%. En el promedio 2011/2008 la ratio ha sido de 82,6. La ratio de los consejeros se ha reducido de 19,3 a 17,9, mientras que el promedio 2011/2008 ha sido de 18,7. Por último, la ratio de los directivos se ha incrementado de 22,1 a 23,8, mientras que el promedio se sitúa en 23,6. Ello supone un crecimiento del 7,7% en relación a 2007 y del 6,9% sobre el promedio.

Resultados y su distribución

El beneficio consolidado de las empresas analizadas antes de impuestos ha sido de 287.312,3 millones de euros, según el siguiente detalle por ejercicios:

(En miles de euros)

IBEX 35	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	42.475.539	64.372.808	53.810.664	61.789.393	64.863.861	287.312.265
IMPTO. SOCIEDADES	-8.232.271	-13.814.999	-10.188.564	-12.627.623	-13.652.379	-58.515.836
RESULTADO DEL EJERCICIO	34.243.268	50.557.809	43.622.100	49.161.770	51.211.482	228.796.429
% IMPTO. SOCIEDADES	19,4%	21,5%	18,9%	20,4%	21,0%	20,4%

Vemos que su tributación por impuesto de sociedades, a nivel internacional, ha sido de 58.515,8 millones, lo que supone, un tipo medio de tributación del 20,4%.

El beneficio individual antes de impuestos del mismo periodo ha sido de 126.208,7 millones, con el siguiente desglose por años:

(En miles de euros)

IBEX 35	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	20.524.741	20.809.721	28.908.780	27.557.975	28.407.516	126.208.733
IMPTO. SOCIEDADES	275.551	754.434	510.965	2.086.261	895.057	4.522.268
RESULTADO DEL EJERCICIO	20.800.292	21.564.155	29.419.745	29.644.236	29.302.573	130.731.001
% IMPTO. SOCIEDADES	-1,3%	-3,6%	-1,8%	-7,6%	-3,2%	-3,6%

Después de impuestos este beneficio ha sido de 130.731 millones de euros. La tributación en el impuesto de sociedades ha sido negativa, por tanto, en 4.522,3 millones, lo que ha supone un tipo impositivo medio negativo del 3,6%.

La distribución de este beneficio, ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

IBEX 35	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	20.800.292	21.564.155	29.419.745	29.644.236	29.302.573	130.731.001
DIVIDENDOS	13.760.205	16.290.391	16.151.665	24.055.090	22.299.617	92.556.967
RESERVAS	7.040.087	5.273.764	13.268.080	5.589.146	7.002.957	38.174.034
% DIVIDENDOS	66,2%	75,5%	54,9%	81,1%	76,1%	70,8%
% RESERVAS	33,8%	24,5%	45,1%	18,9%	23,9%	29,2%

Se han destinado a dividendos 92.5567 millones de euros, el 70,8% de los beneficios, mientras que a reservas se destinan 38.174 millones, el 29,2%. Vemos que, pese a la mala evolución de la economía, en tres de los cinco ejercicios analizados las empresas han destinado más del 75% de sus beneficios a dividendos y que solamente en 2009 se obtiene un mejor equilibrio en el reparto de los beneficios, entre dividendos y reservas.

Podemos concluir que las empresas del IBEX 35 también han sufrido la crisis, pero que no ha incidido en la misma forma en las remuneraciones de sus gestores y directivos; que lejos de adaptarse al comportamiento de los resultados de sus empresas, en muchos casos, han incrementado sus remuneraciones, han ido desligando las mismas de los resultados obtenidos y han abierto su abanico salarial con los asalariados.

Vemos a continuación la evolución de cada uno de los sectores.

SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Los datos del IBEX 35 nos dan una visión global y por tanto real de las empresas cotizadas. Pero no nos permite analizar la situación específica de sectores de actividad, cuya realidad, puede ser muy distinta de la que demuestran estos datos globales.

El sector de la construcción es, sin duda, el más afectado por la crisis. La evolución de las empresas cotizadas en el IBEX puede ser un buen reflejo de ello, y su realidad más palpable es la desaparición de miles de pequeñas y medianas empresas y cientos de miles de puestos de trabajo. La evolución de sus variables ha sido la siguiente:

Evolución del beneficio

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	1.160.425.000	5.244.204.000	-4.083.779.000	-77,9%	2.817.341.000	-2.426.863.000	-46,3%

Frente a un beneficio consolidado atribuido de 5.244,2 millones de euros en 2007, en 2011 baja a 1.160,4 millones; lo que supone una reducción del 77,9%. El beneficio medio del periodo 2011/2008 ha sido de 2.817 millones de euros, con una reducción del 46,3% sobre 2007.

Los resultados totales y su detalle por ejercicio han sido los siguientes:

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	1.160.425.000	4.344.073.000	4.101.509.000	1.663.357.000	5.244.204.000	16.513.568.000
% s/ Total periodo	7,0%	26,3%	24,8%	10,1%	31,8%	100,0%

El beneficio total ha sido de 16.513,6 millones de euros. Los peores ejercicios han sido 2008 y 2011, que han supuesto el 10,1 y 7% sobre el total del periodo. Hay que tener en cuenta que los resultados han estado sujetos, en muchos casos, a procesos de desinversión que han incidido, de una forma importante, en sus resultados finales.

Consejos de administración

La evolución en la composición de los consejos de administración ha sido la siguiente:

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	90	87	3	3,4%	89	2	2,3%
Ejecutivos	13	17	-4	-23,5%	14,5	-2,5	-14,7%
Dominicales	47	44	3	6,8%	44,25	0,25	0,6%
Externos Independientes	27	24	3	12,5%	27,75	3,75	15,6%
Otros Externos	3	2	1	50,0%	2,5	0,5	25,0%
Consejeras	13	7	6	85,7%	10	3	42,9%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	9	6	3	50,0%	7,25	1,25	20,8%
Externas Independientes	4	1	3	300,0%	2,75	1,75	175,0%
Otras Externas	0	0	0	0,0%	0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	19,1%	13,6%	5,5%				
Externas Independientes	14,8%	4,2%	10,6%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	14,4%	8,0%	6,4%				

Han tenido un ligero incremento en su número, mientras que ha variado su composición, produciéndose una reducción del 23% en los consejeros ejecutivos, que han pasado de 17 a 13, mientras que se ha incrementado un 6,8% los dominicales, pasando de 44 a 47, un 12,5% los independientes, que pasan de 24 a 27 y un 50% los externos, pasando de 2 a 3.

Han crecido de forma importante las consejeras, de 7 en 2007 a 13 en 2011; lo que supone un incremento del 85%, pasando de representar el 8% de los consejos en 2007 al 14,4% en 2011. En ninguno de los años han existido consejeras ejecutivas.

Remuneración de los consejeros

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	39.204.000	44.464.000	-5.260.000	-11,8%	40.860.500	-3.603.500	-8,1%
Ejecutivos	31.102.000	35.139.000	-4.037.000	-11,5%	31.563.750	-3.575.250	-10,2%
Dominicales	4.232.000	6.354.000	-2.122.000	-33,4%	4.933.250	-1.420.750	-22,4%
Externos Independientes	3.205.000	2.857.000	348.000	12,2%	2.893.250	36.250	1,3%
Otros Externos	665.000	114.000	551.000	483,3%	1.470.250	1.356.250	1189,7%
Remuneración media	435.600	511.080	-75.480	-14,8%	459.227	-51.854	-10,1%
Ejecutivos	2.392.462	2.067.000	325.462	15,7%	2.203.069	136.069	6,6%
Dominicales	90.043	144.409	-54.367	-37,6%	111.922	-32.487	-22,5%
Externos Independientes	118.704	119.042	-338	-0,3%	103.922	-15.120	-12,7%
Otros Externos	221.667	57.000	164.667	288,9%	618.958	561.958	985,9%
Beneficio	1.160.425.000	5.244.204.000	-4.083.779.000	-77,9%	2.817.341.000	-2.426.863.000	-46,3%
% s/ Beneficio	3,4%	0,8%					

Frente a una reducción del 78% en los resultados, la remuneración de los consejeros se ha reducido en un 11,8%. En el promedio del periodo los beneficios se han reducido en un 46,3%

mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 8,1%. Ello ha supuesto que, sobre el beneficio, haya pasado del 0,8% en 2007 al 3,4% en 2011.

En la remuneración total, que ha pasado de 44,5 a 39,2 millones, vemos que en los consejeros ejecutivos la reducción ha sido del 11,5% mientras que en los dominicales ha sido del 33,4%. Se ha incrementado la remuneración de los consejeros independientes en un 12% y los otros externos en un 483%, al pasar de 114.000 a 665.000 euros.

La evolución en la remuneración media no ha seguido, sin embargo, la misma tendencia. Vemos que en los ejecutivos ha crecido en un 15,7% al pasar de 2,07 millones en 2007 a 2,39 millones en 2011. Se han reducido en el caso de los dominicales en un 37,6%, pasando de 144.409 a 90.043 euros. En los otros externos pasan de 57.000 euros en 2007 a 221.700 en 2011 lo que supone un incremento del 288,9%.

Remuneración de los directivos

Vemos que la evolución de sus directivos tampoco ha ido pareja a esta realidad.

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	131	117	14	12,0%	133,5	16,5	14,1%
Mujeres	7	4	3	75,0%	5,5	1,5	37,5%
Total	138	121	17	14,0%	139	18	14,9%
% Mujeres	5,1%	3,3%					
Remuneración Directivos	78.945.000	62.551.000	16.394.000	26,2%	74.096.250	11.545.250	18,5%
Remuneración media	572.065	516.950	55.115	10,7%	531.851	14.900	2,9%

% s/ Beneficio	6,8%	1,2%
----------------	------	------

Podemos ver como se han incrementado en un 12%, pasando de 121 en 2007 a 138 en 2011. Por género, los hombres han crecido un 12% mientras que las mujeres lo han hecho en el 75%. Sus remuneraciones, en relación a 2011, han crecido el 26,2%, mientras que la remuneración media ha crecido en un 10,7%, pasando de 516.000 euros a 572.000. En el promedio 2011/2008 el incremento ha sido del 18,5%, mientras que la remuneración media lo hace en un 2,9%.

En relación al beneficio en 2007 representó el 1,2% mientras que en 2011 ha sido del 6,8%.

Consejeros + directivos

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	1.160.425.000	5.244.204.000	-4.083.779.000	-77,9%	2.817.341.000	-2.426.863.000	-46,3%

TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	118.149.000	107.015.000	11.134.000	10,4%	114.956.750	7.941.750	7,4%
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------	--------------------	------------------	-------------

% s/ Beneficio	10,2%	2,0%
----------------	-------	------

La remuneración de las estructuras de dirección del sector ha crecido en un 10,4% al pasar de 107 a 118,1 millones. En el promedio 2011/2008, la remuneración ha sido del 115 millones con un incremento del 7,4%. En relación al beneficio ha pasado del 2% en 2007 al 10,2% en 2011.

Contratos blindados

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008
---------------------	------	------	------------------------	----------	-----------------------

Contratos Blindados	25	30	-5	-16,7%
---------------------	----	----	----	--------

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	16,6%	21,7%
--	-------	-------

Los contratos blindados se han reducido en este periodo de 30 a 25, posiblemente, por haberse ejecutado. El nivel de cobertura ha pasado del 21,7 al 16,6% de los consejeros ejecutivos y los directivos.

Plantilla y salarios medios

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla Media	401.857	408.896	-7.039	-1,7%	412.563	3.667	0,9%
Hombres	315.158	291.640	23.518	8,1%	296.168	4.528	1,6%
Mujeres	86.699	117.256	-30.557	-26,1%	116.395	-861	-0,7%
% s/ Total							
Hombres	78,4%	71,3%					
Mujeres	21,6%	28,7%					

Sueldos y Salarios	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Sueldos y Salarios	11.899.606.000	10.791.644.000	1.107.962.000	10,3%	11.170.711.750	379.067.750	3,5%
Salario medio	29.612	26.392	3.219	12,2%	27.100	707	2,7%

Podemos ver cómo se ha reducido en un 1,7%, con un incremento del 8% en la plantilla de hombres y una reducción en la plantilla de mujeres del 26%, que han pasado de 117.256 en 2007 a 86.699 en 2011. Porcentualmente, las mujeres pasan de representar el 28,7% en 2007 al 21,6% en 2011.

Vemos cómo los salarios se han incrementado en un 10,3% pasando de 10.791 millones en 2007, a 11.899 en 2011, mientras que el salario medio ha crecido en un 12,2% pasando de 26.392 euros en 2007, a 29.612 en 2011. El salario promedio se ha situado en 27.100 euros con un incremento del 2,7%.

La evolución de la plantilla por ámbitos geográficos ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	186.200	240.922	254.306	267.565	261.886	-75.686	-28,9%
Resto del Mundo	213.048	155.868	161.670	158.118	147.532	65.516	44,4%
Total	399.248	396.790	415.976	425.682	409.418	-10.170	-2,5%

El origen de estos datos son los informes de RSC y vemos que existen diferencias con los anteriores, principalmente en función de que se refieran a datos medios o finales de cada ejercicio. En esta información, la reducción de las plantillas en el sector ha sido del 2,5%, con una diferencia importante entre la evolución en España, donde la plantilla se reduce en 75.686 trabajadores lo que supone un 28,9%, mientras que en el resto del mundo se incrementa en 65.516 lo que supone un 44%.

Ratio sobre salarios medios

Tenemos que reiterar que las ratios que comentamos a continuación son ratios de salarios medios y que, por tanto, no nos informan del abanico salarial en el sector. Si realizásemos la comparación con los ejecutivos que tienen la mayor remuneración estas ratios serían sensiblemente mayores de lo que ya son.

La evolución del ratio salarial en el sector ha sido el siguiente:

SECTOR CONSTRUCCIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	80,8	78,3	2,5	3,2%	81,4	3,1	3,9%
Consejeros	14,7	19,4	-4,7	-24,0%	17,0	-2,3	-12,1%
Directivos	19,3	19,6	-0,3	-1,4%	19,6	0,1	0,3%

La ratio de los consejeros ejecutivos sobre los salarios medios ha pasado de 78,3 en 2007 a 80,8 puntos en 2011, lo que supone un crecimiento del 3,2% sobre 2011. Sin embargo, la de los consejeros se ha reducido un 24% pasando de 19,4 a 14,7, manteniéndose prácticamente estable la de los directivos en un 19,3.

El resultado consolidado del sector ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

SECTOR CONSTRUCCIÓN	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.274.802	4.514.325	3.987.523	3.502.636	6.539.929	19.819.215
IMPTO. SOCIEDADES	21.605	-383.958	11.316	33.238	-489.095	-806.894
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.296.407	4.130.367	3.998.839	3.535.874	6.050.834	19.012.321
% IMPTO. SOCIEDADES	-1,7%	8,5%	-0,3%	-0,9%	7,5%	4,1%

El resultado acumulado del sector en el periodo analizado se ha situado en 19.012 millones de euros. Podemos ver la incidencia de la crisis en su evolución anual, ya que en 2007 el resultado fue de 6.050 millones mientras que en 2011 ha sido de 1.296, lo que supone una reducción próxima al 80%, aunque no podemos obviar la incidencia que en los mismos han tenido las operaciones de inversión/desinversión. Vemos cómo el tipo impositivo medio en el periodo ha sido del 4,1% oscilando entre el 8,5% en 2010 y el -1,7% en 2011. Los resultados individuales han sido los siguientes:

(En miles de euros)

SECTOR CONSTRUCCIÓN	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	1.049.061	1.226.716	2.971.609	1.314.818	1.850.445	8.412.649
IMPTO. SOCIEDADES	232.730	41.238	507.383	300.485	295.446	1.377.282
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.281.791	1.267.954	3.478.992	1.615.303	2.145.891	9.789.931
% IMPTO. SOCIEDADES	-22,2%	-3,4%	-17,1%	-22,9%	-16,0%	-16,4%

Podemos ver cómo los resultados han sido positivos en 9.789 millones de euros, de los que 1.377, (16,3%) corresponden a impuestos de sociedades negativos. Su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

SECTOR CONSTRUCCIÓN	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.281.791	1.267.954	3.478.992	1.615.303	2.145.891	9.789.931
DIVIDENDOS	751.633	1.113.006	1.130.138	1.145.833	1.477.229	5.617.839
RESERVAS	530.158	154.948	2.348.854	469.470	668.663	4.172.093
% DIVIDENDOS	58,6%	87,8%	32,5%	70,9%	68,8%	57,4%
% RESERVAS	41,4%	12,2%	67,5%	29,1%	31,2%	42,6%

Por tanto, la distribución del periodo ha sido del 57,4% a dividendos y el 42,6% a reservas. 2010 fue el año que mayor porcentaje se destinó a dividendos (87,8%), mientras que a reservas fue en 2009, destinándose el 67,5%.

SECTOR DE MEDIOS DE INFORMACIÓN

Aunque solamente cotiza Mediaset en el IBEX 35, creemos que incorporando al resto de las sociedades cotizadas, Antena 3, grupo Prisa y Vocento analizamos una amplia representación de un sector, sobre el que también ha incidido de forma especial la crisis, como podremos ver por la evolución de las variables que analizamos a continuación:

Evolución del beneficio

Vemos cómo el sector ha pasado de un beneficio en 2007 de 827,2 millones a una pérdida de 300,8 millones en 2011.

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Beneficio	-300.800.000	827.232.000	-1.128.032.000	-136,4%	96.262.250	-730.969.750	-88,4%

Esto supone una reducción de los beneficios de 1.128 millones, un 136,4% sobre 2007. No obstante, la reducción del promedio de los ejercicios 2011/2008 ha supuesto un beneficio de 96,2 millones, lo que representa una reducción del 88,4% sobre 2007. La evolución anual y el resultado total del periodo ha sido el siguiente:

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	-300.800.000	97.132.000	168.815.000	419.902.000	827.232.000	1.212.281.000
% s/ Total periodo	-24,8%	8,0%	13,9%	34,6%	68,2%	100,0%

En el periodo analizado, el sector obtuvo un beneficio de 1.212,3 millones de euros. Vemos cómo el 68,2% del beneficio del periodo se produjo en 2007, mientras que a partir de 2009 el proceso de beneficios se ha reducido hasta llegar a las pérdidas en 2011.

Consejos de administración

Los consejos de administración han reducido un miembro, resultado de la baja de dos consejeros ejecutivos y un dominical y la incorporación de dos independientes. En relación a las consejeras, estas han mantenido estable su número, con una reducción en ejecutivas y dos en dominicales y un incremento de tres independientes.

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Consejeros totales	58	59	-1	-1,7%	56,75	-2,25	-3,8%
Ejecutivos	10	12	-2	-16,7%	11	-1	-8,3%
Dominicales	29	30	-1	-3,3%	28,25	-1,75	-5,8%
Externos Independientes	17	15	2	13,3%	16	1	6,7%
Otros Externos	2	2	0	0,0%	1,5	-0,5	-25,0%
Consejeras	6	6	0	0,0%	5,75	-0,25	-4,2%
Ejecutivas	0	1	-1	-100,0%	0	-1	
Dominicales	3	5	-2	-40,0%	3,5	-1,5	-30,0%
Externas Independientes	3	0	3		2,25	2,25	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	8,3%	-8,3%				
Dominicales	10,3%	16,7%	-6,3%				
Externas Independientes	17,6%	0,0%	17,6%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	10,3%	10,2%	0,2%				

Remuneración de los consejeros

La incidencia de la crisis se ha notado en la remuneración de los consejos, aunque de manera mucho menos significativa, ya que sus remuneraciones se han reducido en un 5,9% en relación a 2007 y un 16% en el promedio 2008/2011. En 2007 las remuneraciones totales fueron de 29,7 millones mientras que en 2011 han sido de 28 y el promedio 2008/2011 unos 25 millones de euros, según el siguiente detalle:

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	27.995.000	29.753.000	-1.758.000	-5,9%	24.959.250	-4.793.750	-16,1%
Ejecutivos	18.892.000	15.401.000	3.491.000	22,7%	18.062.500	2.661.500	17,3%
Dominicales	5.492.000	8.386.000	-2.894.000	-34,5%	4.285.500	-4.100.500	-48,9%
Externos Independientes	3.309.000	1.583.000	1.726.000	109,0%	2.469.250	886.250	56,0%
Otros Externos	302.000	4.383.000	-4.081.000	-93,1%	142.000	-4.241.000	-96,8%
Remuneración media	482.672	504.288	-21.616	-4,3%	439.847	-64.441	-12,8%
Ejecutivos	1.889.200	1.283.417	605.783	47,2%	1.665.062	381.645	29,7%
Dominicales	189.379	279.533	-90.154	-32,3%	152.132	-127.401	-45,6%
Externos Independientes	194.647	105.533	89.114	84,4%	153.228	47.695	45,2%
Otros Externos	151.000	2.191.500	-2.040.500	-93,1%	100.750	-2.090.750	-95,4%
Beneficio	-300.800.000	827.232.000	-1.128.032.000	-136,4%	96.262.250	-730.969.750	-88,4%
% s/ Beneficio	-9,3%	3,6%					

Podemos observar cómo la remuneración de los ejecutivos ha tenido un incremento del 22,7%, pasando de 15,4 a 18,9 millones y que su remuneración en el promedio del periodo ha crecido en un 17,3% situándose en 18,1 millones. Se incrementa también la remuneración de los independientes, que ha crecido el 109%, pasando de 1,6 a 3,3 millones; mientras que se han reducido en un 34% las remuneraciones de los dominicales y el 93% los externos. En relación a los resultados, han pasado del 3,6% de los beneficios de 2007 al 9,3% de las pérdidas de 2011.

Pero son las remuneraciones medias las que nos dan mejor medida de cómo, al margen de la evolución de los resultados de las empresas que dirigen, sus ejecutivos han recibido retribuciones

poco acordes con los resultados obtenidos, pese a la reducción del 4,3% en el total de las remuneraciones medias.

La retribución media de los consejeros ejecutivos ha pasado de 1,28 millones en 2007 a 1,89 en 2011, lo que significa un incremento del 47,2%. La remuneración media del periodo 2011/2008 ha sido de 1,67 millones, es decir, un incremento del 29,7%.

Los dominicales, sin embargo, han visto reducida su retribución en un 32%, pasando de una remuneración media de 0,28 millones de euros a 0,19 mientras que en el promedio del periodo se ha situado en 0,15 millones; lo que supone una reducción del 45%.

Los consejeros independientes también han tenido un importante incremento en sus remuneraciones ya que, frente a una media de 105 .000 euros en 2007, en 2011 han sido de 194.000 €, lo que supone un 84%, compensado con la reducción de los externos que, frente a 2,19 millones en 2007, recibieron 151.000 € en 2011(93%).

Remuneración de los directivos

Han crecido los directivos en el periodo, ya que frente a 44 en 2007 se ha pasado a 50 en 2011. Podemos ver también que las directivas se han incrementado en un 33% y que su peso ha pasado del 13,6% en 2007 al 16% en 2011.

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Hombres	42	38	4	10,5%	41,75	3,75	9,9%
Mujeres	8	6	2	33,3%	8,25	2,25	37,5%
Total	50	44	6	13,6%	50	6	13,6%
% Mujeres	16,0%	13,6%	2,4%	17,3%	16,5%	2,9%	21,2%
Remuneración Directivos	20.178.000	17.674.000	2.504.000	14,2%	21.529.357	3.855.357	21,8%
Remuneración media	403.560	401.682	1.878	0,5%	429.855	28.173	7,0%

% s/ Beneficio	-6,7%	2,1%
----------------	-------	------

La remuneración global se ha incrementado en un 14,2%, pasando de 17,7 millones en 2007 a 20,18 en 2011. Este incremento ha sido mayor en el periodo 2011/2008 al situarse la remuneración media en 21,53 millones, lo que supone un incremento del 21,8%.

La remuneración media solo se ha incrementado un 0,5% sobre 2007 (403.560 frente a 401.682), mientras que el incremento medio del periodo ha sido del 7%, situándose la remuneración en 429.855 euros.

En relación a los beneficios, la remuneración de los directivos ha supuesto el 2,1% en 2007 y el 6,7% de las pérdidas de 2011.

Consejeros + directivos

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	48.173.000	47.427.000	746.000	1,6%	46.488.607	-938.393	-2,0%

% s/ Beneficio	-16,0%	5,7%
----------------	--------	------

El coste global de los consejeros y directivos de las empresas analizadas ha sido de 48,2 millones, un incremento del 1,6% sobre 2007. El coste promedio en el periodo 2011/2008 se sitúa en 46,5 millones, lo que supone una reducción del 2% sobre el año 2007. En relación a los resultados, en 2007 fue un 5,7% de los beneficios, mientras que en 2011 ha sido el 16% de las pérdidas.

Contratos blindados

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Contratos Blindados	23	18	5	27,8%	19,5	1,5	8,3%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	38,3%	32,1%
--	-------	-------

Llama la atención que un sector en crisis haya incrementado sus contratos blindados en un 27,8% relación a 2007, pasando de 18 a 23. Ello supone que hemos pasado de una cobertura del 32,1% de los consejeros ejecutivos y directivos en 2007, al 38,3% en 2011.

Plantilla y salarios medios

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Plantilla Media	20.074	22.019	-1.945	-8,8%	21.566	-453	-2,1%
Hombres	10.723	12.740	-2.017	-15,8%	11.788	-952	-7,5%
Mujeres	9.351	9.279	72	0,8%	9.778	499	5,4%
% s/ Total							
Hombres	53,4%	57,9%					
Mujeres	46,6%	42,1%					

Sueldos y Salarios	835.107.000	878.268.000	-43.161.000	-4,9%	855.948.250	-22.319.750	-2,5%
Salario medio	41.601	39.887	1.715	4,3%	39.748	-139	-0,3%

La plantilla en el periodo analizado se ha reducido en un 8,8%, centrándose esta reducción principalmente en los hombres, que de 12.740 trabajadores en 2007 han pasado a 10.723 en 2011; mientras que las mujeres han tenido un pequeño incremento del 0,8%. Ha supuesto que de una distribución 58% hombres y 42% mujeres en 2007 hayamos pasado a un 53% y 47% en 2011.

Los sueldos y salarios se han reducido en un 4,9% al pasar de 878,3 millones en 2007 a 835,1 en 2011. Sin embargo, el salario medio se ha incrementado en un 4,3% en relación a 2007, pasando de 39.887 a 41.601 euros.

La justificación de este incremento puede estar motivada por que se hayan incluido dentro de los sueldos y salarios, indemnizaciones de las bajas producidas o que la reducción de la plantilla se ha estado haciendo sobre la plantilla con salarios más bajos.

La evolución por zonas geográficas, teniendo en cuenta que sólo el grupo Prisa tiene presencia internacional, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	13.957	14.724	15.928	15.669	14.900	-943	-6,3%
Resto del Mundo	6.117	6.135	6.943	6.791	7.119	-1.002	-14,1%
Total	20.074	20.859	22.871	22.460	22.019	-1.945	-8,8%

Vemos que la reducción de plantilla ha sido del 8,8%, 6,3% en España y 14,1% en el resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
RATIO SOBRE SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	45,4	32,2	13,2	41,1%	41,9	9,7	30,1%
Consejeros	11,6	12,6	-1,0	-8,2%	11,1	-1,6	-12,3%
Directivos	9,7	10,1	-0,4	-3,7%	10,8	0,8	7,7%

La ratio del salario medio de los consejeros ejecutivos sobre el salario medio de los trabajadores se ha incrementado en el periodo de 32,2 a 45,4; lo que supone 13,2 puntos y un porcentaje del 41%. La ratio de los consejeros ha bajado de 12,6 a 11,6, una reducción de 1 punto y del 8,6%. Por último, la de los directivos también se ha reducido en 0,4 puntos al pasar de 10,1 a 9,7.

Resultados y su distribución

El resultado consolidado del sector ha sido de 1.367,7 millones de euros, según el siguiente detalle:

(En miles de euros)

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTÓS.	-49.341	198.811	175.808	539.141	1.142.146	2.006.565
IMPTO. SOCIEDADES	-189.117	-90.892	-11.473	-106.829	-240.484	-638.795
RESULTADO DEL EJERCICIO	-238.458	107.919	164.335	432.312	901.662	1.367.770
% IMPTO. SOCIEDADES	383,3%	45,7%	6,5%	19,8%	21,1%	31,8%

De unos resultados de 901,7 millones de beneficios en 2007, se ha pasado a unas pérdidas de 238,5 millones de euros en 2011. Resalta que la carga tributaria pase del 21% en 2007 al 383% en 2011, mientras que la media ha sido del 31,8%.

El resultado individual ha alcanzado los 1.125,1 millones según el siguiente detalle:

(En miles de euros)

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	-294.696	268.630	106.895	437.267	779.880	1.297.976
IMPTO. SOCIEDADES	-105.788	-57.149	55.926	26.884	-92.706	-172.833
RESULTADO DEL EJERCICIO	-400.484	211.481	162.821	464.151	687.174	1.125.143
% IMPTO. SOCIEDADES	35,9%	21,3%	-52,3%	-6,1%	11,9%	13,3%

Los resultados individuales del sector se han venido deteriorando durante el periodo. Frente a un beneficio de 687,1 millones de euros en 2007, en 2011 el resultado ha sido negativo en 400,5 millones de euros. En relación a la carga tributaria, en el ejercicio 2007 se situaba en el 11,9% mientras que en 2011 era de 35,9%. Parece claro que existe una diferencia notable entre el resultado contable y el resultado fiscal, cuando con unos resultados negativos de 294,7 millones el impuesto de sociedades es positivo en 105,8. En cualquier caso, no es el objeto de este informe analizar estas diferencias. Se puede ver que la carga fiscal media en el conjunto del periodo se ha situado en el 13,3%.

(En miles de euros)

SECTOR MEDIOS DE INFORMACIÓN	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	-400.484	211.481	162.821	464.151	687.174	1.125.143
DIVIDENDOS	144.645	194.039	96.152	301.825	586.946	1.323.607
RESERVAS	-545.129	17.442	66.669	162.326	100.228	-198.464
% DIVIDENDOS	-36,1%	91,8%	59,1%	65,0%	85,4%	117,6%
% RESERVAS	-136,1%	8,2%	40,9%	35,0%	14,6%	-17,6%

A dividendos se destinaron el 85% de los beneficios en 2007, mientras que en 2011, ejercicio con pérdidas, se han destinado el 36%. Lógicamente estos datos, que se centran especialmente en un grupo, distorsionan los del conjunto del sector.

SECTOR FINANCIERO

Las empresas del IBEX 35 que hemos incluido en este sector son: Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Caixabank, Bolsas y Mercados y Mapfre.

Evolución del beneficio

La evolución de los beneficios del sector en el periodo ha sido el siguiente:

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	11.419.352.000	20.248.703.000	-8.829.351.000	-43,6%	15.837.687.250	-4.411.015.750	-21,8%

Los beneficios se han reducido en un 43,6%, ya que frente a los 20.248 millones obtenidos en 2007, en 2011 fueron de 11.419,4. En el promedio del periodo 2011/2008, la reducción ha sido del 21,8%, situándose en 15.837,7 millones.

Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

SECTOR FINANCIERO	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	11.419.352.000	16.818.466.000	17.088.277.000	18.024.654.000	20.248.703.000	83.599.452.000
% s/ Total periodo	13,7%	20,1%	20,4%	21,6%	24,2%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 83.599 millones de euros. Por ejercicios, en 2007 fueron 20.248 millones, el 24,2% del total, mientras que en 2011, que ha sido el año donde la reducción ha sido mayor, 11.419 suponiendo el 13,7% del total.

Consejos de administración

La evolución en la composición de los consejos de administración ha sido la siguiente:

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	129	123	6	4,9%	129,75	6,75	5,5%
Ejecutivos	25	28	-3	-10,7%	26,75	-1,25	-4,5%
Dominicales	39	37	2	5,4%	38,5	1,5	4,1%
Externos Independientes	55	51	4	7,8%	55	4	7,8%
Otros Externos	10	7	3	42,9%	9,5	2,5	26,3%
Consejeras	15	11	4	36,4%	13,5	2,5	22,7%
Ejecutivas	2	1	1	100,0%	1,5	0,5	33,3%
Dominicales	2	1	1	100,0%	2	1	100,0%
Externas Independientes	11	9	2	22,2%	10	1	11,1%
Otras Externas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Ejecutivas	8,0%	3,6%	4,4%				
Dominicales	5,1%	2,7%	2,4%				
Externas Independientes	20,0%	17,6%	2,4%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	11,6%	8,9%	2,7%				

El número de consejeros se ha incrementado en seis personas lo que representa un 4,9% sobre 2007, destacando que el 66% del incremento son mujeres. Por tipo de consejero, vemos que han sido los ejecutivos los únicos que se han reducido, pasando de 28 a 25 (pese a lo cual se

incrementa 1 mujer), mientras que se han incrementado los independientes y externos. Las mujeres se han incrementado en un 36% habiendo pasado de 11 a 15, representando el 11,6% del total.

Remuneración de los consejeros

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	86.803.800	79.320.000	7.483.800	9,4%	90.491.900	11.171.900	14,1%
Ejecutivos	66.982.800	64.861.000	2.121.800	3,3%	72.338.900	7.477.900	11,5%
Dominicales	5.812.000	3.033.000	2.779.000	91,6%	5.151.750	2.118.750	69,9%
Externos Independientes	10.764.000	9.968.000	796.000	8,0%	10.748.500	780.500	7,8%
Otros Externos	3.245.000	1.458.000	1.787.000	122,6%	2.252.750	794.750	54,5%
Remuneración media	672.898	644.878	28.020	4,3%	697.652	52.774	8,2%
Ejecutivos	2.679.312	2.316.464	362.848	15,7%	2.703.055	386.590	16,7%
Dominicales	149.026	81.973	67.053	81,8%	133.826	51.853	63,3%
Externos Independientes	195.709	195.451	258	0,1%	195.452	1	0,0%
Otros Externos	324.500	208.286	116.214	55,8%	236.424	28.138	13,5%
Beneficio	11.419.352.000	20.248.703.000	-8.829.351.000	-43,6%	15.837.687.250	-4.411.015.750	-21,8%
% s/ Beneficio	0,8%	0,4%					

La remuneración de los consejeros se ha incrementado en un 9,4%, pasando de 79,3 millones en 2007 a 86,8 millones en 2011. En el promedio del periodo, el incremento ha sido del 14,1%. En relación a los beneficios, que se redujeron en un 43,6%, ha pasado del 0,4% en 2007 al 0,8% en 2011. La evolución de las remuneraciones por tipología del consejero ha sido la siguiente:

La remuneración de los consejeros ejecutivos ha crecido en un 3,3%. Pasa de 64,8 millones en 2007, a 67 millones en 2011. En el promedio, la remuneración ha sido de 72,3 millones, lo que supone un incremento medio del 11,5%.

Los dominicales han sido los que han tenido un mayor incremento, ya que sus retribuciones han crecido en un 91,6%, pasando de 3 millones en 2007, a 5,8 millones en 2011. El incremento en el promedio ha sido del 69,9% situándose sus remuneraciones en 5,2 millones de euros. Ha sido significativo también el incremento del 122,6% en otros externos que ha pasado de 1,5 a 3,2 millones, mientras que en el promedio el crecimiento ha sido del 54,5%. En los independientes el incremento ha sido del 8%. La remuneración media ha crecido en un 4,3% en relación a 2007, mientras que en la media del periodo el incremento ha sido del 8,2%.

La remuneración media de los consejeros ejecutivos se ha situado en 2,67 millones de euros con un incremento del 15,7%. La remuneración promedio se ha situado en 2,7 millones con un incremento del 16,7%.

El incremento en los dominicales ha sido del 81,8%, con una remuneración media de 82.000 euros en 2007 y 149.000 en 2011. En el promedio el incremento ha sido 63% y la remuneración media de 133.000 euros.

Los independientes han mantenido en ambos casos la misma remuneración ya que la variación ha sido del 0,1% en relación a 2011 e idéntica en el promedio en relación a 2007. Los otros externos han tenido un incremento del 55,8% en relación a 2007, situando su remuneración en 324.500 euros. En el promedio el incremento ha sido el 13,5%.

Remuneración de los directivos

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	91	90	1	1,1%	90,25	0,25	0,3%
Mujeres	4	1	3	300,0%	5	4	400,0%
Total	95	91	4	4,4%	95,25	4,25	4,7%
% Mujeres	4,2%	1,1%					
Remuneración Directivos	140.008.000	114.273.671	25.734.329	22,5%	127.602.500	13.328.829	11,7%
Remuneración media	1.473.768	1.255.755	218.014	17,4%	1.341.276	85.521	6,8%

% s/ Beneficio	1,2%	0,6%
----------------	------	------

Los directivos han incrementado su plantilla en un 4,4% pasando de 91 a 95; destacando que, pese a su poca significación cuantitativa, las mujeres han pasado de 1 a 4.

Su remuneración total ha sido de 140 millones de euros, lo que representa un incremento del 22,5% aunque, en el promedio del periodo, ha remuneración ha sido de 127,6 millones con un incremento del 11,7%. En relación al beneficio ha pasado del 0,6% al 1,2%.

La remuneración media se ha incrementado en un 17,4%, pasando de 1,26 millones a 1,47 en 2011, mientras que el incremento medio ha sido del 6,8%, situándose la remuneración en 1,34 millones.

Consejeros + directivos

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	226.811.800	193.593.671	33.218.129	17,2%	218.094.400	24.500.729	12,7%

% s/ Beneficio	2,0%	1,0%
----------------	------	------

La remuneración total de los ejecutivos del sector financiero ha pasado de 193,6 millones en 2007 a 226,8 millones en 2011, con un incremento del 17,2%. El promedio ha sido de 218 millones, un incremento del 12,7%. En relación a los beneficios ha pasado del 1% al 2%.

Contratos blindados

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	82	74	8	10,8%	70	-4	-5,1%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	68,3%	62,2%
--	-------	-------

Vemos como los contratos blindados se han incrementado. Frente a los 74 existentes en 2007 en 2011 suman 82. Ello supone que el porcentaje de cobertura de los consejeros ejecutivos más directivos ha pasado del 62,2% en 2007 al 68,3% en 2011.

Plantilla y salarios medios

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	393.427	297.261	96.166	32,4%	358.227	60.966	20,5%
Hombres	188.521	151.591	36.930	24,4%	172.739	21.148	14,0%
Mujeres	204.906	145.670	59.236	40,7%	185.487	39.818	27,3%
% s/ Total							
Hombres	47,9%	51,0%					
Mujeres	52,1%	49,0%					

Sueldos y Salarios	15.434.941.000	10.156.654.000	5.278.287.000	52,0%	12.762.244.500	2.605.590.500	25,7%
Salario medio	39.232	34.167	5.065	14,8%	35.489	1.322	3,9%

La plantilla del sector financiero se ha incrementado en un 32,4% en relación a 2007, pasando de 297.261 a 393.427 trabajadores.

Este incremento ha sido del 40,7% en las mujeres que han pasado de representar el 49% de la plantilla en 2007 al 52,1% en 2011.

El coste salarial total se ha incrementado en un 52% al pasar de 10.156 millones en 2007 a 15.434 millones en 2011. El salario medio ha tenido un incremento del 14,8% en relación a 2007, pasando de 34.167 a 39.232 euros, mientras que el incremento en el promedio del periodo ha sido del 3,9%.

Este incremento por zonas geográficas ha sido el siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	121.236	105.807	102.189	106.769	108.499	12.737	11,7%
Resto del Mundo	273.620	250.372	237.848	238.353	193.153	80.467	41,7%
Total	394.856	356.179	340.037	345.122	301.652	93.204	30,9%

Vemos que la plantilla ha crecido en 93.204 trabajadores, tanto en el extranjero con un incremento del 41,7% y 80.467 empleos, como en España con un incremento de 12.737 puestos de trabajo, lo que representa un 11,7%.

En el incremento en España incide de una forma especial el incremento de plantilla que produce la transformación de Critería en Caixabank. Sin esto, la plantilla se habría reducido.

Ratio sobre salarios medios

SECTOR FINANCIERO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	68,3	67,8	0,5	0,7%	76,8	9,0	13,3%
Consejeros	17,2	18,9	-1,7	-9,1%	19,8	1,0	5,1%
Directivos	37,6	36,8	0,8	2,2%	37,9	1,2	3,1%

La ratio de los salarios de los consejeros ejecutivos se ha incrementado 0,5 puntos situándose en el 68,3. En el promedio del periodo la ratio ha sido de 76,8, lo que supone un incremento del 13,3% sobre 2007. En el caso de los consejeros, la ratio de 2011 se ha situado en 17,2 bajando un 9,1% sobre 2007, mientras que en el promedio del periodo se ha situado en 19,8 con un incremento del 5,1%. Por último, en el caso de los directivos la ratio se sitúa en 37,6 con un incremento del 2,2%, mientras que en el promedio el crecimiento ha sido del 3,1%.

Resultados y su distribución

Los resultados consolidados del sector han sido los siguientes:

(En miles de euros)

SECTOR FINANCIERO	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	15.569.577	23.479.005	21.358.099	23.233.130	27.316.526	110.956.337
IMPTO. SOCIEDADES	-2.616.930	-5.176.526	-3.268.795	-4.206.719	-5.851.125	-21.120.095
RESULTADO DEL EJERCICIO	12.952.647	18.302.479	18.089.304	19.026.411	21.465.401	89.836.242
% IMPTO. SOCIEDADES	16,8%	22,0%	15,3%	18,1%	21,4%	19,0%

El resultado consolidado del sector ha sido de 89.836 millones de euros después de un impuesto de sociedades de 21.120 millones, lo que significa una tributación media del 19%; porcentaje que vemos que ha oscilado entre el 22% en 2010 y el 15,3% en 2009.

En relación a los resultados individuales su evolución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

SECTOR FINANCIERO	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	5.229.825	9.664.387	11.399.891	11.523.979	13.265.507	51.083.589
IMPTO. SOCIEDADES	630.283	-674.986	-895.492	-414.458	-945.834	-2.300.487
RESULTADO DEL EJERCICIO	5.860.108	8.989.401	10.504.399	11.109.521	12.319.673	48.783.102
% IMPTO. SOCIEDADES	-12,1%	7,0%	7,9%	3,6%	7,1%	4,5%

El resultado individual ha sido de 51.083 millones de euros con una tributación de 2.300 millones lo que supone un tipo medio del 4,5% que ha oscilado entre el 7,9% positivo en 2009 y el 12,1% negativo en 2011. La distribución del resultado ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

SECTOR FINANCIERO	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	5.860.108	8.989.401	10.504.399	11.109.521	12.319.673	48.783.102
DIVIDENDOS	4.229.810	6.592.737	7.139.522	8.835.822	10.363.573	37.161.464
RESERVAS	1.630.298	2.396.664	3.364.877	2.273.699	1.956.100	11.621.638
% DIVIDENDOS	72,2%	73,3%	68,0%	79,5%	84,1%	76,2%
% RESERVAS	27,8%	26,7%	32,0%	20,5%	15,9%	23,8%

Vemos que del beneficio de 48.783 millones se ha destinado a dividendos el 76,2%, 37.161 millones, mientras que a las reservas se destinan el 23,8% restante (11.621 millones). Vemos cómo pese a la negativa evolución de los resultados se ha seguido destinando un importante porcentaje a dividendos.

SECTOR DE LA ENERGÍA

En el sector de la Energía hemos incluido las siguientes empresas del IBEX 35: Enagás, Endesa, Gas Natural, Iberdrola y Red Eléctrica Corporación. Hay que tener en cuenta que la venta de Endesa por parte de Acciona y la integración de Unión Fenosa en Gas Natural han tenido una importante incidencia en los resultados y remuneración de los consejeros y directivos de estas empresas. La evolución de este sector en el periodo analizado ha sido el siguiente:

Evolución del beneficio

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	7.166.536.000	6.469.071.000	697.465.000	10,8%	8.942.867.250	2.473.796.250	38,2%

Los beneficios del sector han alcanzado 7.166,5 millones de euros en 2011 con un incremento del 10,8% sobre los 6.469 millones obtenidos en 2007. En el promedio del periodo 2011/2008 el beneficio ha sido de 8.942,9 millones, lo que supone un incremento del 38,2%.

Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	7.166.536.000	8.924.555.000	8.048.768.000	11.631.610.000	6.469.071.000	42.240.540.000
% s/ Total periodo	17,0%	21,1%	19,1%	27,5%	15,3%	100,0%

Vemos que el beneficio atribuido del sector en el periodo se ha situado en 42.240 millones de euros y que precisamente en el año 2007 fue menor, al suponer el 15,3% del total.

Consejos de administración

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	65	69	-4	-5,8%	67	-2	-2,9%
Ejecutivos	7	8	-1	-12,5%	7,25	-0,75	-9,4%
Dominicales	22	25	-3	-12,0%	23,5	-1,5	-6,0%
Externos Independientes	35	32	3	9,4%	34,75	2,75	8,6%
Otros Externos	1	4	-3	-75,0%	1,5	-2,5	-62,5%
Consejeras	8	4	4	100,0%	7	3	75,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Externas Independientes	7	3	4	133,3%	6	3	100,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	4,5%	4,0%	0,5%				
Externas Independientes	20,0%	9,4%	10,6%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	12,3%	5,8%	6,5%				

Los consejos de administración han reducido su composición en 4 miembros, pasando de 69 en 2007 a 65 en 2011, lo que representa un 5,8%. La reducción se produce en todos los tipos de

consejeros, excepto en los independientes, que pasan de 32 a 35. Las mujeres aumentan su representación del 5,8 al 12,3%, por su incorporación como independientes.

Remuneración de los consejeros

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	29.306.000	48.072.000	-18.766.000	-39,0%	37.035.500	-11.036.500	-23,0%
Ejecutivos	16.501.000	35.495.000	-18.994.000	-53,5%	24.440.250	-11.054.750	-31,1%
Dominicales	4.396.000	3.479.000	917.000	26,4%	4.424.000	945.000	27,2%
Externos Independientes	8.333.000	7.929.000	404.000	5,1%	7.876.000	-53.000	-0,7%
Otros Externos	76.000	1.169.000	-1.093.000	-93,5%	295.250	-873.750	
Remuneración media	450.862	696.696	-245.834	-35,3%	551.083	-145.613	-20,9%
Ejecutivos	2.357.286	4.436.875	-2.079.589	-46,9%	3.411.357	-1.025.518	-23,1%
Dominicales	199.818	139.160	60.658	43,6%	188.807	49.647	35,7%
Externos Independientes	238.086	247.781	-9.696	-3,9%	226.828	-20.953	-8,5%
Otros Externos	76.000	292.250	-216.250	-74,0%	136.417	-155.833	-53,3%
Beneficio	7.166.536.000	6.469.071.000	697.465.000	10,8%	8.942.867.250	2.473.796.250	38,2%
% s/ Beneficio	0,4%	0,7%					

Pese a los buenos resultados obtenidos por el sector, las remuneraciones de los consejos “parece” que se han reducido, según los IAGC, en un 39% en relación a 2007, habiendo pasado de 48,1 millones. Son datos que no se corresponden con la realidad, ya que inciden de forma importante en esta reducción las indemnizaciones percibidas en 2007 y la falta de homogeneidad en la información de estas remuneraciones, según la fuente de las mismas. En relación a los beneficios ha pasado del 0,7% en 2007 al 0,4% en 2011.

Esta reducción ha sido del 53,5% en el caso de los consejeros ejecutivos, que ha pasado de 35,4 a 16,5 millones, y en los otros externos, que se ha reducido en un 93,5%. Se ha incrementado en un 26% en los dominicales y el 5,1% en los independientes. La reducción en el promedio 2011/2008 ha sido del 23%.

La remuneración media de los consejos ha pasado de 696.700 euros a 450.900, con una reducción del 35,3%. Por tipo de consejero ha sido la siguiente:

Ejecutivos: su remuneración media ha bajado de 4,4 millones en 2007 a 2,4 en 2011, una reducción del 46,9%. En el promedio 2011/2008 su remuneración ha sido de 3,4 millones, con una reducción del 23,1%.

Dominicales: han incrementado un 43,6% su remuneración media, pasando de 139.100 a 199.800 euros. En el promedio la remuneración se ha incrementado en un 35,7%, situándose en 188.800 euros.

Independientes: han tenido una reducción del 3,9% en relación a 2007 y del 8,5% en el promedio.

Externos: Su reducción ha sido del 74% en relación a 2007 y del 53% en el promedio.

Remuneración de los directivos

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	57	66	-9	-13,6%	61,5	-4,5	-6,8%
Mujeres	1	2	-1	-50,0%	2	0	0,0%
Total	58	68	-10	-14,7%	63,5	-4,5	-6,6%
% Mujeres	1,7%	2,9%					
Remuneración Directivos	41.694.000	44.533.000	-2.839.000	-6,4%	45.257.750	724.750	1,6%
Remuneración media	718.862	654.897	63.965	9,8%	708.980	54.083	8,3%

% s/ Beneficio	0,6%	0,7%
----------------	------	------

Los directivos se han reducido en un 14,7%, pasando de 68 a 58. Esta reducción ha sido del 13,6% en los hombres mientras que en las mujeres ha sido del 50%, lo que ha supuesto que su representación pase del 2,9 al 1,7%.

Las remuneraciones totales han descendido en un 6,4%, de 44,5 millones a 41,7, mientras que en el promedio se han incrementado en un 1,6%. La remuneración media ha crecido en un 9,8%, al pasar de 654.897 a 718.862 euros. En relación a los beneficios, ha sido el 0,7% en 2007 y el 0,6% en 2011.

Consejeros + directivos

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	71.000.000	92.605.000	-21.605.000	-23,3%	82.293.250	-10.311.750	-11,1%

% s/ Beneficio	1,0%	1,4%
----------------	------	------

Las remuneraciones totales de los equipos directivos en el sector, con los datos de los IAGC, se han reducido en un 23% al pasar de 92,6 a 71 millones de euros, representando el 1,4 y 1% de los beneficios. En el promedio 2011/2008, la remuneración se ha situado en 82,3 millones con una reducción del 11% sobre 2007. Hay que tener en cuenta la importante incidencia que tienen las indemnizaciones recibidas por los cambios en sus consejeros ejecutivos en Enagás y Endesa. En relación a los resultados ha pasado del 1,4 al 1%.

Contratos blindados

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	55	63	-8	-12,7%	59	-4	-6,7%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	84,6%	82,9%
--	-------	-------

Los contratos blindados en el sector se han reducido en un 12,7%, pasando de 63 en 2007 a 55 en 2011. Sin embargo, se ha incrementado su porcentaje de cobertura ya que, frente al 82,9% en 2007, en 2011 se sitúa en el 84,6% de los contratos de consejeros ejecutivos y directivos.

Plantilla y salarios medios

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	74.816	59.277	15.539	26,2%	73.709	14.432	24,3%
Hombres	56.543	45.272	11.271	24,9%	56.183	10.911	24,1%
Mujeres	18.273	14.005	4.268	30,5%	17.527	3.522	25,1%
% s/ Total							
Hombres	75,6%	76,4%					
Mujeres	24,4%	23,6%					

Sueldos y Salarios	3.764.845.000	2.507.032.000	1.257.813.000	50,2%	3.521.212.000	1.014.180.000	40,5%
Salario medio	50.321	42.294	8.028	19,0%	47.718	5.424	12,8%

La plantilla media en el sector ha crecido en 15.539 personas, lo que representa un 26,2% sobre 2007. Este incremento ha sido ligeramente mayor en el caso de las mujeres, que pasan de representar el 23,6% en 2007 al 24,4% en 2011.

Los sueldos y salarios se han incrementado en un 50,2%, alcanzando los 3.764,8 millones en 2011. Este incremento ha sido del 40% en el promedio 2011/2008. El crecimiento del salario medio ha sido del 19% pasando de 42.294 euros en 2007 a 50.321 en 2011. El crecimiento promedio se sitúa en el 12,8%.

La evolución de la plantilla del sector por zonas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	35.837	36.281	37.173	30.577	29.165	6.672	22,9%
Resto del Mundo	40.441	39.663	44.027	38.424	33.162	7.279	21,9%
Total	76.278	75.944	81.200	69.001	62.327	13.951	22,4%

Vemos que en ambos casos, se ha incrementado la plantilla en relación a 2007, si bien se produce una reducción en el periodo 2011-2009 que puede estar justificada por las desinversiones.

Ratio sobre salarios medios

Con todas las cautelas que debemos tomar si tenemos en cuenta la información sobre las diferencias en las retribuciones de los consejos, en función de la fuente de información, la evolución de los ratios, según datos de los IAGC, ha sido la siguiente:

SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	46,8	104,9	-58,1	-55,3%	73,0	-31,9	-30,4%
Consejeros	9,0	16,5	-7,5	-45,6%	11,7	-4,8	-28,9%
Directivos	14,3	15,5	-1,2	-7,7%	14,9	-0,6	-3,6%

Vemos que la ratio de los consejeros ejecutivos ha descendido en un 55,3% pasando de 104,9 puntos en 2007 a 46,8 en 2011. Hay que tener en cuenta la influencia de las indemnizaciones en la evolución de estas ratios. En el promedio la ratio ha sido de 73 puntos con una reducción del

30,4%. En el caso de los consejeros, la ratio pasa de 16,5 puntos a 9 con una reducción del 45,6% mientras que en el promedio la reducción es del 28,9%. Los directivos pasan de 15,5 al 14,3, lo que supone una reducción del 7,7%, mientras que el promedio se ha situado en 14,9 puntos con una reducción del 3,6%.

Resultados y su distribución

El resultado consolidado del sector ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

CUENTAS CONSOLIDADAS						
SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	10.860.415	13.272.720	11.962.054	15.388.174	9.688.069	61.171.432
IMPTO. SOCIEDADES	-2.583.289	-3.074.376	-2.644.926	-2.592.466	-2.271.710	-13.166.767
RESULTADO DEL EJERCICIO	8.277.126	10.198.344	9.317.128	12.795.708	7.416.359	48.004.665
% IMPTO. SOCIEDADES	23,8%	23,2%	22,1%	16,8%	23,4%	21,5%

Con un beneficio bruto de 61.171,4 millones de euros, de los que el 21,5% (13.166,8 millones) se ha destinado a impuesto de sociedades; el resultado neto ha sido de 48.004,7 millones. Los resultados individuales son los siguientes:

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	2.661.735	2.742.015	4.883.141	10.314.480	4.312.828	24.914.199
IMPTO. SOCIEDADES	244.604	430.407	340.198	28.957	-86.803	957.363
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.906.339	3.172.422	5.223.339	10.343.437	4.226.025	25.871.562
% IMPTO. SOCIEDADES	-9,2%	-15,7%	-7,0%	-0,3%	2,0%	-3,8%

Vemos que han ascendido a 24.914 millones de euros. Teniendo en cuenta que el resultado del impuesto de sociedades ha sido favorable al sector en 957,4 millones, el tipo impositivo ha sido negativo en el 3,8%; el resultado a distribuir ha sido de 25.871,6 millones y su reparto ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
SECTOR DE LA ENERGÍA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.906.339	3.172.422	5.223.339	10.343.437	4.226.025	25.871.562
DIVIDENDOS	2.177.515	2.431.608	2.948.065	8.780.363	3.775.214	20.112.765
RESERVAS	728.824	740.814	2.275.274	1.563.074	450.811	5.758.797
% DIVIDENDOS	74,9%	76,6%	56,4%	84,9%	89,3%	77,7%
% RESERVAS	25,1%	23,4%	43,6%	15,1%	10,7%	22,3%

Se han destinado 20.112,8 millones a dividendos (77,7%) y 5.758,8 millones a reservas (22,3%).

SECTOR DE LA INGENIERÍA E INDUSTRIA

Hemos incluido en este sector a las siguientes empresas del IBEX 35: Abengoa, Abertis, Acerinox, Gamesa, Indra y Técnicas Reunidas. La evolución de este sector en el periodo analizado ha sido la siguiente:

Evolución del beneficio

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	1.412.886.000	1.589.808.000	-176.922.000	-11,1%	1.287.109.500	-302.698.500	-19,0%

De unos beneficios de 1.589,8 millones en 2007 pasa a 1.412,9 en 2011, lo que supone una reducción de 176,9 millones y un 11,1%. En el promedio del periodo 2011/2008, los resultados han sido de 1.287,1 millones con una reducción del 19%. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	1.412.886.000	1.334.094.000	1.011.899.000	1.389.559.000	1.589.808.000	6.738.246.000
% s/ Total periodo	21,0%	19,8%	15,0%	20,6%	23,6%	100,0%

Vemos que el beneficio del sector ha sido de 6.738,2 millones. En 2009 fue donde se produjo una mayor reducción, viéndose una recuperación desde entonces.

Consejos de administración

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	87	85	2	2,4%	85	0	0,0%
Ejecutivos	13	12	1	8,3%	11,75	-0,25	-2,1%
Dominicales	40	46	-6	-13,0%	42,25	-3,75	-8,2%
Externos Independientes	30	26	4	15,4%	28,25	2,25	8,7%
Otros Externos	4	1	3	300,0%	2,75	1,75	175,0%
Consejeras	9	5	4	80,0%	8,75	3,75	75,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Externas Independientes	6	3	3	100,0%	6,25	3,25	108,3%
Otras Externas	1	0	1		0,5	0,5	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	5,0%	4,3%	0,7%				
Externas Independientes	20,0%	11,5%	8,5%				
Otras Externas	25,0%	0,0%	25,0%				
% s/Total	10,3%	5,9%	4,5%				

Los consejeros son dos más que en 2007, alcanzando los 87 miembros. Los consejeros ejecutivos se han incrementado en una persona, mientras que los dominicales se han reducido en 6. Los independientes y los externos incrementan su presencia en 4 y 3 miembros respectivamente. Las mujeres han duplicado su presencia, pasando de representar el 5,9% de los consejos en 2007 al 10,3% en 2011, no siendo ninguna de ellas ejecutiva.

Remuneración de los consejeros

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	35.716.000	32.668.000	3.048.000	9,3%	31.013.750	-1.654.250	-5,1%
Ejecutivos	26.375.000	24.952.000	1.423.000	5,7%	21.377.000	-3.575.000	-14,3%
Dominicales	4.346.000	4.436.000	-90.000	-2,0%	4.929.500	493.500	11,1%
Externos Independientes	4.213.000	3.171.000	1.042.000	32,9%	4.021.000	850.000	26,8%
Otros Externos	782.000	109.000	673.000	617,4%	686.250	577.250	529,6%
Remuneración media	410.529	384.329	26.199	6,8%	364.511	-19.819	-5,2%
Ejecutivos	2.028.846	2.079.333	-50.487	-2,4%	1.814.433	-264.900	-12,7%
Dominicales	108.650	96.435	12.215	12,7%	116.482	20.047	20,8%
Externos Independientes	140.433	121.962	18.472	15,1%	142.306	20.345	16,7%
Otros Externos	195.500	109.000	86.500	79,4%	258.833	149.833	137,5%
Beneficio	1.412.886.000	1.589.808.000	-176.922.000	-11,1%	1.287.109.500	-302.698.500	-19,0%
% s/ Beneficio	2,5%	2,1%					

La remuneración de los consejeros se ha incrementado en un 9,3% alcanzando los 35,7 millones en 2011. En el promedio 2011/2008 la remuneración ha sido de 31 millones lo que ha supuesto una reducción del 5,1%. En relación a los beneficios en 2011 ha sido el 2,5% frente al 2,1% en 2007.

La remuneración media se ha incrementado en un 6,8%, pasando de 384.329 euros a 410.529. En los ejecutivos la reducción ha sido del 2,4% y ha pasado de 2,08 a 2,03 millones, mientras que se han incrementado en el resto de las categorías. En dominicales un 12,7%, con un salario medio de 108.650 en 2011 y en independientes un 15,1%, con una remuneración de 140.433, mientras que en los externos el incremento ha sido del 79,4%, con una remuneración media de 195.500 euros.

Remuneración de los directivos

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	70	76	-6	-7,9%	73,5	-2,5	-3,3%
Mujeres	4	3	1	33,3%	4,25	1,25	41,7%
Total	74	79	-5	-6,3%	77,75	-1,25	-1,6%
% Mujeres	5,4%	3,8%					
Remuneración Directivos	31.853.000	26.208.000	5.645.000	21,5%	31.615.000	5.407.000	20,6%
Remuneración media	430.446	331.747	98.699	29,8%	407.152	75.405	22,7%
% s/ Beneficio	2,3%	1,6%					

Los directivos se han reducido un 6,3%, al pasar de 79 en 2007 a 74 en 2011. Esta reducción se ha producido en los hombres, ya que las mujeres han pasado de 3 a 4.

Su remuneración se ha incrementado en un 21,5%, alcanzado los 31,9 millones en 2011 frente a los 26,2 en 2007. En el promedio su incremento ha sido del 20,6% situándose en 31,6 millones. El salario medio ha alcanzado los 430.446 euros con un incremento del 29,8% sobre los 331.747 de 2007. En el promedio el crecimiento ha sido del 22,7%, alcanzando los 407.152 euros. En relación a los beneficios ha pasado del 1,6% en 2007 al 2,3% en 2011.

Consejeros + directivos

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	67.569.000	58.876.000	8.693.000	14,8%	62.628.750	3.752.750	6,4%

% s/ Beneficio	4,8%	3,7%
----------------	------	------

La remuneración global de los equipos directivos del sector ha crecido el 14,8%, alcanzando los 67,6 millones en 2011. En relación al beneficio pasa del 3,7% en 2007 y el 4,8% en 2011. El incremento promedio ha sido del 6,4%, alcanzando la remuneración 62,7 millones.

Contratos blindados

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	33	38	-5	-13,2%	36	-3	-6,6%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	37,9%	41,8%
--	-------	-------

Los contratos blindados se han reducido en un 13,2%, pasando de 38 en 2007 a 33 en 2011. El nivel de cobertura sobre consejeros y directivos pasa del 41,8% en 2007 al 37,9% en 2011.

Plantilla y salarios medios

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla Media	88.964	69.034	19.930	28,9%	83.819	14.785	21,4%
Hombres	65.943	51.142	14.800	28,9%	62.082	10.940	21,4%
Mujeres	23.021	17.892	5.130	28,7%	21.736	3.845	21,5%
% s/ Total							
Hombres	74,1%	74,1%					
Mujeres	25,9%	25,9%					

Sueldos y Salarios	2.729.141.000	2.083.757.000	645.384.000	31,0%	2.556.431.500	472.674.500	22,7%
Salario medio	30.677	30.185	492	1,6%	30.455	271	0,9%

La plantilla del sector se ha incrementado en un 28,9%, habiendo pasado de 69.034 trabajadores en 2007 a 88.964 en 2011, manteniéndose idéntica su distribución por género.

Los sueldos y salarios han pasado de 2.083,8 millones en 2007 a 2.729,1 en 2011, lo que supone un incremento del 31%. En el promedio ha sido de 2.556,4 millones con un incremento del 22,7%. El salario medio ha crecido en un 1,6% al pasar de 30.185 euros en 2007 a 30.677 en 2011. En el promedio, el incremento ha sido del 0,9%, situándose en 30.445 euros.

La evolución del empleo por zonas geográficas ha sido el siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	47.574	49.995	47.059	47.539	44.606	2.967	6,7%
Resto del Mundo	43.154	37.583	34.553	30.774	30.372	12.783	42,1%
Total	90.728	87.578	81.612	78.313	74.978	15.750	21,0%

Vemos que ha incrementado su plantilla en un 21%, 2.967 trabajadores en España y 12.783 en el extranjero, lo que respectivamente supone un 6,7 y 42,1%.

Ratio sobre salarios medios

INGENIERIA E INDUSTRIA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	66,1	68,9	-2,8	-4,0%	59,8	-9,1	-13,3%
Consejeros	13,4	12,7	0,6	5,1%	12,0	-0,7	-5,8%
Directivos	14,0	11,0	3,0	27,7%	13,4	2,5	22,3%

Vemos como la ratio de los consejeros ejecutivos ha decrecido un 4%´, pasando de 68,9 a 66,1; mientras que en el periodo la reducción ha sido del 13,3%, situándose en el 59,8. En el caso de los consejeros ha pasado de 12,7 a 13,4, lo que representa un incremento del 5,1%, mientras que en el periodo se ha reducido en un 5,8%. Han sido los directivos los que han tenido un mayor incremento, pasando de 11 a 14, 27,7%, mientras que en el promedio la ratio ha sido de 13,4 con un incremento del 22,3%.

Resultados y su distribución

Los resultados consolidados del sector en el periodo 2007-2011 han sido los siguientes:

(En miles de euros)

INGENIERIA E INDUSTRIA	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.635.051	1.580.578	1.130.016	1.675.106	2.030.968	8.051.719
IMPTO. SOCIEDADES	-406.265	-383.425	-228.229	-350.372	-473.854	-1.842.145
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.228.786	1.197.153	901.787	1.324.734	1.557.114	6.209.574
% IMPTO. SOCIEDADES	24,8%	24,3%	20,2%	20,9%	23,3%	22,9%

Los resultados acumulados del periodo han ascendido a 8.051,7 millones de euros, con un descenso en el periodo 2007-2009 que parece remontarse en 2010 y 2011. De este resultado, se han tributado por impuesto de sociedades 1.842 millones, lo que supone un tipo del 22,9%.

La evolución de las cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

INGENIERIA E INDUSTRIA	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	4.643.658	1.062.791	860.911	996.642	908.059	8.472.061
IMPTO. SOCIEDADES	-1.162.560	-34.918	17.837	-4.125	-32.523	-1.216.289
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.481.098	1.027.873	878.748	992.517	875.536	7.255.772
% IMPTO. SOCIEDADES	25,0%	3,3%	-2,1%	0,4%	3,6%	14,4%

Vemos que los resultados individuales han sido superiores a los consolidados, alcanzando los 8.472 millones, de los que se han tributado por impuesto de sociedades 1.216,3 millones. Supone un tipo impositivo del 14,4%. El reparto de este resultado ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

INGENIERIA E INDUSTRIA	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.481.098	1.027.873	878.748	992.517	875.536	7.255.772
DIVIDENDOS	1.305.607	741.672	715.603	710.059	638.918	4.111.859
RESERVAS	2.175.491	286.201	163.145	282.458	236.618	3.143.913
% DIVIDENDOS	37,5%	72,2%	81,4%	71,5%	73,0%	56,7%
% RESERVAS	62,5%	27,8%	18,6%	28,5%	27,0%	43,3%

Podemos ver que se han destinado 4.111,9 millones a dividendos y 3.143,9 a reservas, lo que supone el 56,7 y 43,3%.

RESTO DE SECTORES

Como ya hemos comentado, en el resto de sectores hemos añadido a Inditex, Repsol y Grifols, integradas en la Federación de Textil-Piel, Química y Afines, y a Telefónica, integrada en la Federación de Servicios a la Ciudadanía. La evolución de sus variables en el periodo ha sido la siguiente:

Evolución del beneficio

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	9.578.595.000	13.432.043.000	-3.853.448.000	-28,7%	12.190.360.500	-1.241.682.500	-9,2%

El resultado se ha reducido en un 28,7% pasando de 13.432 millones a 9.578,6. En el promedio, el beneficio ha sido de 12.190 millones con una reducción del 9,2%. Por ejercicios su evolución ha sido la siguiente:

RESTO SECTORES	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	9.578.595.000	16.707.342.000	10.797.326.000	11.678.179.000	13.432.043.000	62.193.485.000
% s/ Total periodo	15,4%	26,9%	17,4%	18,8%	21,6%	100,0%

El beneficio obtenido en el periodo analizado ha sido de 62.193,5 millones. Fue 2010 el ejercicio donde se obtuvo el mayor beneficio, alcanzando 16.707,3 millones, mientras que el menor resultado se obtuvo en 2011 con 9.578,6 millones, lo que supone una reducción del 42,6%.

Consejos de administración

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	53	51	2	3,9%	51,3	0,3	0,5%
Ejecutivos	9	13	-4	-30,8%	10,3	-2,8	-21,2%
Dominicales	13	14	-1	-7,1%	12,3	-1,8	-12,5%
Externos Independientes	24	21	3	14,3%	24,0	3,0	14,3%
Otros Externos	7	3	4	133,3%	4,8	1,8	58,3%
Consejeras	6	3	3	100,0%	5,8	2,8	91,7%
Ejecutivas	0	0	0	#¡DIV/0!	0,0	0,0	#¡DIV/0!
Dominicales	1	1	0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
Externas Independientes	5	2	3	150,0%	4,8	2,8	137,5%
Otras Externas	0	0	0		0,0	0,0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	7,7%	7,1%	0,5%				
Externas Independientes	20,8%	9,5%	11,3%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	11,3%	5,9%	5,4%				

Vemos que los consejos se han incrementado en dos miembros, resultado de la reducción de cuatro consejeros ejecutivos y un dominical; mientras que se incrementan 3 independientes y

cuatro externos. Se ha duplicado la presencia de la mujer que ha pasado de tres a seis, lo que ha supuesto que su representación proporcional pase del 5,9 al 11,3%.

Remuneración de los consejeros

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	66.931.000	34.204.000	32.727.000	95,7%	50.956.000	16.752.000	49,0%
Ejecutivos	53.579.000	26.048.000	27.531.000	105,7%	38.761.750	12.713.750	48,8%
Dominicales	3.663.000	2.911.000	752.000	25,8%	3.239.000	328.000	11,3%
Externos Independientes	8.376.000	4.745.000	3.631.000	76,5%	7.683.500	2.938.500	61,9%
Otros Externos	1.313.000	500.000	813.000	162,6%	1.271.750	771.750	154,4%
Remuneración media	1.262.849	670.667	592.182	88,3%	991.295	320.628	47,8%
Ejecutivos	5.953.222	2.003.692	3.949.530	197,1%	3.872.106	1.868.413	93,2%
Dominicales	281.769	207.929	73.841	35,5%	264.046	56.118	27,0%
Externos Independientes	349.000	225.952	123.048	54,5%	320.146	94.193	41,7%
Otros Externos	187.571	166.667	20.905	12,5%	282.768	116.101	69,7%
Beneficio	9.578.595.000	13.432.043.000	-3.853.448.000	-28,7%	12.190.360.500	-1.241.682.500	-9,2%
% s/ Beneficio	7,3%	1,0%					

La remuneración de los consejeros en 2011 ha sido de 66,9 millones, con un incremento del 95,7% sobre los 34,2 millones de 2007. En el promedio del periodo el incremento ha sido del 49% y la remuneración se situó en 50.956 millones.

La remuneración media ha crecido en el caso de los consejeros ejecutivos en un 197,1%, pasando de 2 millones en 2007 a 6 millones en 2011. El incremento en los dominicales ha sido del 35,5%, alcanzando 281.769 euros en 2011; mientras que en los independientes el incremento ha sido del 54,5% y en los externos el 12,5%, alcanzando respectivamente 349.000 y 187.571 euros.

Remuneración de los directivos

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	43	51	-8	-15,7%	46	-5	-9,8%
Mujeres	11	10	1	10,0%	9,75	-0,25	-2,5%
Total	54	61	-7	-11,5%	55,75	-5,25	-8,6%
% Mujeres	20,4%	16,4%					
Remuneración Directivos	57.273.000	35.683.000	21.590.000	60,5%	49.037.750	13.354.750	37,4%
Remuneración media	1.060.611	584.967	475.644	81,3%	885.876	300.909	51,4%

% s/ Beneficio	0,6%	0,3%
-----------------------	-------------	-------------

Los directivos se han reducido en siete personas, lo que representa un 11,5% sobre 2007. Las remuneraciones han crecido un 60,5% situándose en 57,3 millones. La remuneración media ha alcanzado 1,0 con un incremento del 81,3% sobre 2007. En el promedio el incremento es el 37,4%, mientras que la remuneración media ha crecido un 51,4% situándose en 885.876 euros.

En relación al beneficio han pasado del 0,3% en 2007 al 0,6% en 2011.

Consejeros + directivos

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	124.204.000	69.887.000	54.317.000	77,7%	99.993.750	30.106.750	43,1%

% s/ Beneficio	1,3%	0,5%
----------------	------	------

Las remuneraciones de los equipos de dirección se han incrementado en un 77,7% en relación a 2007 y el 43,1% en el promedio 2011/2008. En 2011 han sido de 124,2 millones, mientras que en el promedio se han situado en 100, frente a los 69,9 en 2007.

Contratos blindados

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	35	39	-4	-10,3%	34,0	-5	-12,8%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	55,6%	52,7%					

Los contratos blindados se han reducido en 4, pasando de 39 a 35. Pese a ello, su nivel de cobertura ha pasado del 52,7% al 55,6.

Plantilla y salarios medios

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	446.508	365.018	81.490	22,3%	406.937	41.919	11,5%
Hombres	190.599	173.224	17.375	10,0%	177.741	4.517	2,6%
Mujeres	255.909	191.794	64.115	33,4%	229.196	37.402	19,5%
% s/ Total							
Hombres	42,7%	47,5%					
Mujeres	57,3%	52,5%					

Sueldos y salarios	12.589.037.000	9.440.604.000	3.148.433.000	33,3%	10.956.787.750	1.516.183.750	16,1%
Salario medio	28.194	25.863	2.331	9,0%	26.858	994	3,8%

La plantilla se ha situado en 446.508 trabajadores y trabajadoras, con un incremento de 81.490 y el 22,3% sobre 2007. En el promedio, el incremento ha sido de 41.919 y un 11,5%. Por género, el incremento principal se produce entre las mujeres con un 33,4% pasando de 191.794 en 2007 a 255.909 en 2011.

Los sueldos y salarios se han situado en 12.589 millones, con un incremento del 33,3% sobre los 9.440,6 de 2007. En el promedio han sido de 10.956,8 millones con un incremento del 16,1%.

El salario medio se ha incrementado en un 9% al pasar de 25.863 a 28.194 euros, mientras que en el promedio el incremento es del 3,8%.

Por zonas geográficas, la evolución ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	109.134	113.091	109.702	113.220	111.397	-2.263	-2,0%
Resto del Mundo	349.479	314.444	279.642	274.735	258.056	91.423	35,4%
Total	458.613	427.535	389.344	387.955	369.453	89.160	24,1%

Las plantillas finales se han incrementado en 89.160 trabajadores, con una reducción de 2.263 puestos de trabajo en España (un 2%) y un incremento del 35,4% y 91.423 en el resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

RESTO SECTORES	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	211,1	77,5	133,7	172,5%	143,0	65,5	84,6%
Consejeros	44,8	25,9	18,9	72,7%	36,8	10,9	41,9%
Directivos	37,6	22,6	15,0	66,3%	32,9	10,3	45,5%

Las ratios se han incrementado de forma importante en todos los casos. En los consejeros ejecutivos han pasado de 77,5 a 211,1, lo que suponen 133,7 puntos y un 172,5%. En el promedio del periodo el incremento ha sido de 65,5 puntos y un 84,6%.

En los consejeros, el incremento ha sido de 18,9 puntos sobre 2007, situándose en 44,8, lo que supone un 72,7%, mientras que en el promedio ha sido de 36,8 con un 41,9%. Por último, en los directivos la ratio ha sido de 37,6 con un incremento del 66,3% sobre 2007 y del 45,5% en el promedio.

Resultados y su distribución

Los resultados consolidados acumulados en el periodo han sido los siguientes:

(En miles de euros)

RESTO SECTORES	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	13.185.035	21.327.369	15.197.164	17.451.206	18.146.223	85.306.997
IMPTO. SOCIEDADES	-2.458.275	-4.705.822	-4.046.457	-5.404.475	-4.326.111	-20.941.140
RESULTADO DEL EJERCICIO	10.726.760	16.621.547	11.150.707	12.046.731	13.820.112	64.365.857
% IMPTO. SOCIEDADES	18,6%	22,1%	26,6%	31,0%	23,8%	24,5%

Con un beneficio de 85.307 millones de euros han destinado a tributación por impuesto de sociedades 20.941, lo que supone un tipo medio del 24,5%.

Su evolución individual ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

RESTO SECTORES	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	7.235.158	5.845.182	8.686.333	2.970.789	7.290.797	32.028.259
IMPTO. SOCIEDADES	436.282	1.049.842	485.113	2.148.518	1.757.477	5.877.232
RESULTADO DEL EJERCICIO	7.671.440	6.895.024	9.171.446	5.119.307	9.048.274	37.905.491
% IMPTO. SOCIEDADES	-6,0%	-18,0%	-5,6%	-72,3%	-24,1%	-18,4%

Los resultados individuales acumulados en el periodo han sido de 32.028,3 millones. Teniendo en cuenta que su impuesto de sociedades es negativo en 5.877,2 millones, con un tipo impositivo negativo del 18,4%, el resultado final a distribuir alcanza 37.905,5 millones.

Su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

RESTO SECTORES	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
DIVIDENDOS	5.150.995	5.217.329	4.122.185	4.281.188	5.457.737	24.229.434
RESERVAS	2.520.445	1.677.695	5.049.261	838.119	3.590.537	13.676.057
% DIVIDENDOS	67,1%	75,7%	44,9%	83,6%	60,3%	63,9%
% RESERVAS	32,9%	24,3%	55,1%	16,4%	39,7%	36,1%

Se han destinado 24.229 millones de euros a dividendos, mientras que a reservas se destinan 13.676. Supone proporcionalmente el 63,9 y 36,1%.

CAPITULO VI: ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 EN EL PERIODO 2007-2011

En el capítulo anterior analizábamos la evolución de los sectores económicos donde se integran las empresas cotizadas en el Ibex 35, a las que añadíamos varias empresas del sector de medios de información. En el mismo, solamente incluíamos las empresas que han permanecido en el Ibex 35, todo el periodo analizado (2007-2011). No se incluyen por tanto, las empresas que formando parte del índice en 2011, no han permanecido todo el periodo en el mismo: Amadeus, Arcelor Mittal, Bankia, DIA e IAG

En todas las empresas se informa de sus accionistas de referencia. Los datos que se facilitan se corresponden con la participación a noviembre de 2012.

ACCIONA

Beneficio atribuido

Podemos ver que ha tenido una importante reducción en sus beneficios.

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	202.062.000	974.496.000	-772.434.000	-79,3%	524.235.750	-450.260.250	-46,2%

Frente a un beneficio de 974,5 millones en 2007, en 2011 ha sido en 202,1, lo que representa una reducción del 79,3%. En el promedio del periodo la reducción ha sido de 450,2 millones lo que supone el 46,2%. El detalle de la evolución de su resultado por ejercicios es el siguiente:

ACCIONA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	202.062.000	167.219.000	1.263.191.000	464.471.000	974.496.000	3.071.439.000
% s/ Total periodo	6,6%	5,4%	41,1%	15,1%	31,7%	100,0%

Podemos ver como la reducción se acusa en los dos últimos ejercicios. Del beneficio de 2009 1.119 millones de euros corresponden a operaciones interrumpidas, relacionadas fundamentalmente, con la venta de la participación en Endesa a Enel. Esto significa que la "operación Endesa" ha supuesto el 36,4% del beneficio acumulado en el periodo 2007/2011.

Consejo de administración

La evolución en la composición del consejo de administración ha sido la siguiente:

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	13	12	1	8,3%	12,25	0,25	2,1%
Ejecutivos	2	3	-1	-33,3%	2,25	-0,75	-25,0%
Dominales	2	2	0	0,0%	1,75	-0,25	-12,5%
Externos Independientes	8	6	2	33,3%	7,25	1,25	20,8%
Otros Externos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Consejeras	4	1	3	300,0%	2,75	1,75	175,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	4	1	3	300,0%	2,75	1,75	175,0%
Otras Externas	0	0	0	0,0%	0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	50,0%	16,7%	33,3%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	30,8%	8,3%	22,4%				

Esta controlada por Entrezca BV con un 27,43% y Thussen de Gratchen BV, con un 27,80%, empresas radicadas fuera de España y, previsiblemente, controladas por la familia Entrecanales.

Ha incrementado una persona en su consejo lo que supone un 8,3%. Se ha reducido un ejecutivo, mientras que se han incorporado dos consejeros independientes más. La presencia de mujeres se ha incrementado un 300% pasando su representación del 8,3 al 30,8%.

Remuneración de los consejeros

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	7.895.000	7.705.000	190.000	2,5%	8.151.000	446.000	5,8%
Ejecutivos	6.350.000	6.955.000	-605.000	-8,7%	6.724.500	-230.500	-3,3%
Dominales	190.000	100.000	90.000	90,0%	143.750	43.750	43,8%
Externos Independientes	1.140.000	650.000	490.000	75,4%	944.000	294.000	45,2%
Otros Externos	215.000	0	215.000		338.750	338.750	
Remuneración media	607.308	642.083	-34.776	-5,4%	668.222	26.139	4,1%
Ejecutivos	3.175.000	2.318.333	856.667	37,0%	3.113.750	795.417	34,3%
Dominales	95.000	50.000	45.000	90,0%	81.250	31.250	62,5%
Externos Independientes	142.500	108.333	34.167	31,5%	128.606	20.272	18,7%
Otros Externos	215.000	0	215.000		338.750	338.750	
Beneficio	202.062.000	974.496.000	-772.434.000	-79,3%	524.235.750	-450.260.250	-46,2%
% s/ Beneficio	3,9%	0,8%					

Frente a una reducción del 79,3% de los resultados, las remuneraciones del consejo se han incrementado un 2,5%, lo que ha supuesto que hayan pasado de ser un 0,8% de los beneficios en 2007, al 3,9% en 2011. En el promedio del periodo el beneficio se ha reducido un 46,2%, mientras que las remuneraciones se han incrementado en un 5,8%. Hay que tener en cuenta que en 2009, se incluye una indemnización de 3 millones de euros por la cancelación de una relación laboral.

En la remuneración total vemos que la de los consejeros ejecutivos, se han reducido en un 8,7% en relación a 2007, mientras que se han incrementado en un 90% en el caso de los dominicales y en el 75,4% en los independientes.

La remuneración media, sin embargo, ha tenido un importante incremento. En el caso de los ejecutivos ha sido del 37%, al pasar de 2,3 a 3,2 millones, mientras que en los dominicales ha pasado de 50.000 a 90.000 euros. En los independientes el incremento ha sido del 31,5% situándose su remuneración media en 142.500.

Remuneración de los directivos

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN		PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN	
			2011/2007	% S/2007		PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	33	30			33,25	3,25	10,8%
Mujeres	5	2			3,75	1,75	87,5%
Total	38	32	6	18,8%	37	5	15,6%
% Mujeres	13,2%	6,3%					
Remuneración Directivos	22.889.000	16.325.000	6.564.000	40,2%	20.063.500	3.738.500	22,9%
Remuneración media	602.342	510.156	92.186	18,1%	539.105	28.949	5,7%

% s/ Beneficio	11,3%	1,7%
----------------	-------	------

Los directivos se han incrementado en un 18,8% pasando de 32 a 38. Es significativo el incremento del 150% en mujeres directivas, que han pasado de representar el 6,3% en 2007 al 13,2% en 2011.

Su remuneración ha crecido en un 40% pasando de 16,3 millones en 2007 a 22,9 millones en 2011. La remuneración media ha crecido en un 18,1% situándose en 602.342 euros en 2011, mientras que en 2007 fue de 510.156. El incremento de la remuneración en el promedio ha sido del 22,9% mientras que la remuneración media ha crecido un 5,7%, alcanzando los 539.105 euros.

En relación a los beneficios, la remuneración de los directivos ha pasado del 1,7% en 2007 al 11,3% en 2011.

Consejeros + directivos

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN		PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN	
			2011/2007	% S/2007		PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	202.062.000	974.496.000	-772.434.000	-79,3%	524.235.750	-450.260.250	-46,2%

TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	30.784.000	24.030.000	6.754.000	28,1%	28.214.500	4.184.500	17,4%
---------------------------------	-------------------	-------------------	------------------	--------------	-------------------	------------------	--------------

% s/ Beneficio	15,2%	2,5%
----------------	-------	------

Los beneficios en 2011 en relación a 2007 se han reducido en un 79,3% al pasar de 974,5 millones en 2007 a 202,1 en 2011. La remuneración de los equipos de dirección ha crecido en un 28,1% al pasar de 24 millones de euros en 2007 a 30,8 millones en 2011.

El promedio del periodo 2008/2011 ha supuesto un beneficio de 524,2 millones lo que supone una reducción del 46,2% sobre 2007, mientras que las remuneraciones medias se han incrementado en un 17,4% al situarse en 28,2 millones de euros. En relación a los beneficios las remuneraciones han pasado del 2,5% en 2007 al 15,2% en 2011.

Contratos blindados

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	7	8	-1	-12,5%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	17,5%	22,9%		

Ha pasado de 8 a 7 con una cobertura del 22,9% en 2007, y del 17,5% en 2011 de los consejeros ejecutivos y directivos.

Plantilla y salarios medios

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	31.857	35.583	-3.726	-10,5%	34.526	-1.057	-3,0%
Hombres	24.033	25.357	-1.324	-5,2%	25.514	157	0,6%
Mujeres	7.824	10.226	-2.402	-23,5%	9.013	-1.214	-11,9%
% s/ Total							
Hombres	75,4%	71,3%					
Mujeres	24,6%	28,7%					

Sueldos y Salarios	1.035.752.000	1.074.578.000	-38.826.000	-3,6%	1.105.388.000	30.810.000	2,9%
Salario medio	32.513	30.199	2.313	7,7%	31.985	1.785	5,9%

La plantilla media se ha reducido en un 10,5% pasando de 35.583 personas en 2007, a 31.857 en 2011. Esta reducción ha afectado principalmente a las mujeres con una reducción del 23,5%, de 10.226 en 2007 pasa a 7.824 en 2011, mientras, que en los hombres la reducción ha sido del 5,2%.

El coste salarial se ha reducido en un 3,6%, 38,8 millones de euros, mientras que el salario medio ha crecido en un 7,7% pasando de 30.199 euros en 2007, a 32.513 en 2011. En el promedio, el salario se sitúa en 31.985 euros con un incremento del 5,9%.

La evolución de su plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	20.492	21.864	23.178	31.500	28.111	-7.619	-27,1%
Resto del Mundo	11.365	9.823	9.934	9.948	7.472	3.893	52,1%
Total	31.857	31.687	33.112	41.448	35.583	-3.726	-10,5%

Vemos que la internacionalización de su actividad ha supuesto un importante cambio. Frente a una reducción de 7.619 empleos en España, se han creado 3.893 empleos en el extranjero. Proporcionalmente ha supuesto una reducción del 27,1% en el primer caso y un incremento del 52% en el segundo.

Ratio sobre salarios medios

ACCIONA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	97,7	76,8	20,9	27,2%	98,0	21,2	27,6%
Consejeros	18,7	21,3	-2,6	-12,1%	21,0	-0,3	-1,4%
Directivos	18,5	16,9	1,6	9,7%	16,9	0,0	-0,2%

La ratio de los consejeros ejecutivos ha pasado de 76,8 puntos en 2007 a 97,7 en 2011, lo que supone un incremento del 27,2%.

La ratio del consejo ha bajado un 12% al pasar de 21,3 a 18,7, mientras que la de los directivos se ha incrementado en un 9,7% alcanzando los 18,5 puntos.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

ACCIONA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	223.873	240.189	1.333.817	833.434	1.167.317	3.798.630
IMPTO. SOCIEDADES	-53.451	-55.979	-44.061	-178.318	-123.449	-455.258
RESULTADO DEL EJERCICIO	170.422	184.210	1.289.756	655.116	1.043.868	3.343.372
% IMPTO. SOCIEDADES	23,9%	23,3%	3,3%	21,4%	10,6%	12,0%

Los beneficios consolidados de Acciona han alcanzado 3.343 millones de euros después de destinar a impuesto de sociedades 455 millones, con tipo impositivo medio en el 12%. Su evolución individual ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ACCIONA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	178.668	246.861	1.219.434	214.321	238.574	2.097.858
IMPTO. SOCIEDADES	47.826	-3.181	94.529	13.753	24.658	177.585
RESULTADO DEL EJERCICIO	226.494	243.680	1.313.963	228.074	263.232	2.275.443
% IMPTO. SOCIEDADES	-26,8%	1,3%	-7,8%	-6,4%	-10,3%	-8,5%

Vemos que el resultado individual en el periodo ha ascendido a 2.275 millones de euros de los que 177,6, corresponde a impuesto de sociedades negativos, con un tipo medio del -8,5%. El tipo impositivo ha sido negativo en todos los ejercicios salvo en 2010 donde fue positivo en el 1,3%.

La distribución de este beneficio ha sido:

(En miles de euros)

ACCIONA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	226.494	243.680	1.313.963	228.074	263.232	2.275.443
DIVIDENDOS	190.650	197.005	191.285	185.566	231.958	996.464
RESERVAS	35.844	46.675	1.122.678	42.508	31.275	1.278.980
% DIVIDENDOS	84,2%	80,8%	14,6%	81,4%	88,1%	43,8%
% RESERVAS	15,8%	19,2%	85,4%	18,6%	11,9%	56,2%

996,4 millones se han destinado a dividendos, mientras que 1.279 millones se han destinado a reservas lo que representa el 43,8 y 56,2% respectivamente. En los dos últimos ejercicios se han destinado a dividendos más del 80% del beneficio.

ACS

Beneficio atribuido

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	961.940.000	1.711.018.000	-749.078.000	-43,8%	1.507.766.000	-203.252.000	-11,9%

Vemos cómo el resultado de 2011 se ha reducido un 43,8% sobre 2007. El beneficio medio del periodo 2011/2008 se ha situado en 1.507,8 millones de euros, lo que supone que la reducción media ha sido del 11,9%. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

ACS	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	961.940.000	1.312.557.000	1.951.531.000	1.805.036.000	1.711.018.000	7.742.082.000
% s/ Total periodo	12,4%	17,0%	25,2%	23,3%	22,1%	100,0%

La reducción principal se produce en el año 2011, donde el beneficio se situó en 961,9 millones frente a los 1.951,5 millones en 2009.

Destacar que los resultados por operaciones interrumpidas han tenido un fuerte protagonismo en la evolución de los resultados de ACS. En 2009 fueron de 1.113 millones, obtenidos fundamentalmente, por la venta de la participación del 35,3% en Unión Fenosa. En 2008 fueron de 816 millones, de los que 403 corresponden también a plusvalías en la venta de acciones de Unión Fenosa y la venta de la participación en Inversora de Infraestructuras, S.L. En 2007 fueron de 423 millones por la venta de la filial de transporte Continental Auto, S. A.

Consejo de administración

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	17	18	-1	-5,6%	18,5	0,5	2,8%
Ejecutivos	4	4	0	0,0%	4	0	0,0%
Dominicales	8	9	-1	-11,1%	8,75	-0,25	-2,8%
Externos Independientes	4	5	-1	-20,0%	4,75	-0,25	-5,0%
Otros Externos	1	0	1		1	1	
Consejeras	1	0	1		0,75	0,75	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	0	1		0,75	0,75	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	12,5%	0,0%	12,5%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas	0,0%						
% s/Total	5,9%	0,0%	5,9%				

Sus accionistas de referencia son Corporación Financiera Alba, con un 18,3%, Florentino Pérez, con un 12,52% y Miguel Fluxá Roselló, con un 5,29%. Ha reducido su consejo en un consejero dominical y otro independiente, incrementándolo en un externo. En 2007 no tenía ninguna mujer en el consejo, mientras que, en 2011 existe una consejera dominical.

Remuneración de los consejeros

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	10.684.000	13.877.000	-3.193.000	-23,0%	12.382.750	-1.494.250	-10,8%
Ejecutivos	8.243.000	10.692.000	-2.449.000	-22,9%	8.978.000	-1.714.000	-16,0%
Dominicales	1.436.000	2.474.000	-1.038.000	-42,0%	1.617.750	-856.250	-34,6%
Externos Independientes	687.000	711.000	-24.000	-3,4%	705.250	-5.750	-0,8%
Otros Externos	318.000	0	318.000		1.081.750	1.081.750	
Remuneración media	628.471	770.944	-142.474	-18,5%	668.262	-102.682	-13,3%
Ejecutivos	2.060.750	2.673.000	-612.250	-22,9%	2.244.500	-428.500	-16,0%
Dominicales	179.500	274.889	-95.389	-34,7%	184.736	-90.153	-32,8%
Externos Independientes	171.750	142.200	29.550	20,8%	149.638	7.438	5,2%
Otros Externos	318.000				1.081.750		
Beneficio	961.940.000	1.711.018.000	-749.078.000	-43,8%	1.507.766.000	-203.252.000	-11,9%
% s/ Beneficio	1,1%	0,8%					

Frente a una reducción del beneficio del 43,8%, las remuneraciones de los consejeros se han reducido en un 23%, lo que ha supuesto que pasen del 0,8% del beneficio en 2007 al 1,1% en 2011. Por tipo de consejero, la reducción más importante se ha producido en los dominicales con un 42%, mientras que en los ejecutivos ha sido del 22,9%.

En el promedio del periodo, la reducción de los resultados ha sido del 11,9% mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 10,8.

La remuneración media ha descendido un 18,5%, con un abanico que pasa desde una reducción del 34,7% en los dominicales, a un incremento del 20,8% de los independientes. En el caso de los ejecutivos, la reducción ha sido del 22,9%.

Remuneración de los directivos

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	54	46	8	17,4%	54	8	17,4%
Mujeres	1	0	1		1	1	
Total	55	46	9	19,6%	55	9	19,6%
% Mujeres	1,8%	0,0%					
Remuneración Directivos	27.352.000	24.238.000	3.114.000	12,8%	29.013.500	4.775.500	19,7%
Remuneración media	497.309	526.913	-29.604	-5,6%	526.652	-261	0,0%
% s/ Beneficio	2,8%	1,4%					

Los directivos se han incrementado en un 19,6% en relación a 2007, pasando de 46 a 55. La remuneración lo ha hecho en 3,1 millones lo que supone un 12,8%.

La remuneración media ha decrecido en un 5,6%, pasando de 526.913 euros en 2007 a 497.309 en 2011. En relación a los beneficios ha pasado del 1,4% en 2007 al 2,8% en 2011.

Consejeros + directivos

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	961.940.000	1.711.018.000	-749.078.000	-43,8%	1.507.766.000	-203.252.000	-11,9%
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	38.036.000	38.115.000	-79.000	-0,2%	41.396.250	3.281.250	8,6%
% s/ Beneficio	4,0%	2,2%					

En ACS los beneficios se han reducido un 43,8% mientras que las remuneraciones de los equipos de dirección lo han hecho en un 0,2%. En el promedio del periodo, la reducción del beneficio ha sido del 11,9% mientras que las retribuciones se han incrementado en un 8,6%. En relación al beneficio ha pasado del 2,2 al 4%.

Contratos blindados

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	9	13	-4	-30,8%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	15,3%	26,0%		

Se han reducido en un 30,8% pasando la cobertura del 26% en 2007 al 15,3% en 2011.

Plantilla y salarios medios

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	164.923	142.860	22.063	15,4%	147.824	4.964	3,5%
Hombres	141.440	94.991	46.449	48,9%	103.258	8.267	8,7%
Mujeres	23.483	47.869	-24.386	-50,9%	44.566	-3.303	-6,9%
% s/ Total							
Hombres	85,8%	66,5%					
Mujeres	14,2%	33,5%					
Sueldos y Salarios	5.323.300.000	3.133.058.000	2.190.242.000	69,9%	3.612.106.750	479.048.750	15,3%
Salario medio	32.277	21.931	10.347	47,2%	24.122	2.191	10,0%

La variación que se produce tanto en plantilla como en el gasto de sueldos y salarios, se centra en el ejercicio 2011 por la integración en las actividades de construcción que ha supuesto que la plantilla, en esta actividad, haya pasado de 19.288 empleados en 2010 a 91.957 en 2011. Hay que tener en cuenta que la plantilla media en 2010 era de 90.887 personas (52.000 menos que en 2007).

El incremento de la plantilla ha sido del 15,4% en relación a 2007, y se ha producido con un importante incremento en los hombres que de 94.991 en 2007 pasan a 141.440 en 2011, y una importante reducción de las mujeres que frente a 47.869 en 2007 pasan a 23.483 en 2011, lo que supone una reducción del 50%. Con referencia al total de la plantilla pasan de ser el 33,5% en 2007 al 14,2% en 2011. No obstante, creemos que esta situación, junto con la variación de los salarios medios, se produce principalmente por la modificación en las empresas que integran el grupo en cada uno de los ejercicios.

Vemos que los gastos de personal se han incrementado en un 69,6% mientras que el salario medio lo ha hecho en un 47,2%. Creemos que la variación del promedio se acerca más a la realidad y podemos ver que el coste salarial se ha incrementado en un 15,3%, mientras que el salario medio la hace en un 10%.

La evolución de la plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	55.314	104.221	109.784	111.431	112.859	-57.545	-51,0%
Resto del Mundo	106.948	27.084	32.301	31.429	30.001	76.947	256,5%
Total	162.262	131.305	142.085	142.860	142.860	19.402	13,6%

En primer lugar destacar la diferencia que existe en la plantilla de 2010 ya que, según la memoria RSC (página 80), son 131.305, mientras que, según la memoria consolidada (página 92), son 141.429.

Por zonas, vemos que en España la plantilla se ha reducido en 57.545 personas, 51%, mientras que se ha incrementado en 76.947 en el resto del mundo con un incremento del 256,5%.

Ratio sobre salarios medios

ACS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	63,8	121,9	-58,0	-47,6%	96,8	-25,1	-20,6%
Consejeros	19,5	35,2	-15,7	-44,6%	28,8	-6,4	-18,1%
Directivos	15,4	24,0	-8,6	-35,9%	22,7	-1,4	-5,7%

Debido al incremento del salario medio y la reducción en las retribuciones a los consejeros, la ratio ha bajado de 121,9 a 63,8 en el caso de los consejeros ejecutivos, de 35,2 a 19,5 en el total de los consejeros y de 24 a 15,4 en la ratio de los directivos. Vemos que en el promedio del periodo, las ratios se sitúan en 96,8, 28,8 y 22,7 puntos, sensiblemente mayores a las de 2011.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ACS	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.289.591	1.587.839	2.267.545	2.669.392	2.282.350	10.096.717
IMPTO. SOCIEDADES	-181.220	-232.962	-120.430	-29.661	-159.903	-724.176
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.108.371	1.354.877	2.147.115	2.639.731	2.122.447	9.372.541
% IMPTO. SOCIEDADES	14,1%	14,7%	5,3%	1,1%	7,0%	7,2%

El beneficio consolidado ha ascendido a 9.372 millones de euros después de destinar 724 millones a Impuesto de sociedades, lo que supone un tipo impositivo medio en el periodo del 7,2%.

La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ACS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	643.941	769.578	782.998	998.272	994.094	4.188.883
IMPTO. SOCIEDADES	123.031	-58.983	54.386	106.073	127.773	352.280
RESULTADO DEL EJERCICIO	766.972	710.595	837.384	1.104.345	1.121.867	4.541.163
% IMPTO. SOCIEDADES	-19,1%	7,7%	-6,9%	-10,6%	-12,9%	-8,4%

Su beneficio individual ha sido de 4.541 millones de euros, después de un impuesto de sociedades negativo de 352,2 millones. Su tipo impositivo de -8,4%.

La distribución de este beneficio ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ACS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	766.972	710.595	837.384	1.104.345	1.121.867	4.541.163
DIVIDENDOS	283.198	645.062	645.062	653.220	617.528	2.844.070
RESERVAS	483.774	65.533	192.322	451.125	504.339	1.697.093
% DIVIDENDOS	36,9%	90,8%	77,0%	59,1%	55,0%	62,6%
% RESERVAS	63,1%	9,2%	23,0%	40,9%	45,0%	37,4%

Vemos que a dividendos se han destinado 2.844 millones de euros lo que supone el 62,6% del beneficio mientras que a reservas se ha destinado el 37,4% lo que supone 1.697 millones de euros.

FCC

Beneficio atribuido

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	108.248.000	737.851.000	-629.603.000	-85,3%	263.471.000	-474.380.000	-64,3%

La evolución en FCC ha sido negativa ya que, en 2011, los resultados se han reducido en un 85,3% con respecto a 2007, pasando de un beneficio de 737,8 millones a 108,2 en 2011. Hay que tener en cuenta, que el año 2007 incluye un beneficio de 348,2 millones correspondientes a la OPV del 21,5% de Realia, lo que sin duda distorsiona la comparación. La reducción media en el periodo 2011/2008 ha sido del 64,3% situándose el beneficio en 263,5 millones.

Por ejercicios, su beneficio ha sido la siguiente:

FCC	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	108.248.000	301.253.000	307.199.000	337.184.000	737.851.000	1.791.735.000
% s/ Total periodo	6,0%	16,8%	17,1%	18,8%	41,2%	100,0%

En 2010, se produjo un beneficio de 163,4 millones por la venta de grupo General Servicios ITV, S.A. mientras que en 2011, se recoge un beneficio de 135,1 millones por la venta de Torre Picasso, 44,4 millones por la venta de otros edificios y una pérdida de 239 millones por el deterioro en las cuentas del grupo Uniland, junto con una provisión de 69,8 millones en concepto de litigios por riesgos medioambientales y otros conceptos.

Consejo de administración

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	18	21	-3	-14,3%	19,5	-1,5	-7,1%
Ejecutivos	2	3	-1	-33,3%	2,25	-0,75	-25,0%
Dominicales	11	15	-4	-26,7%	12,5	-2,5	-16,7%
Externos Independientes	5	3	2	66,7%	4,75	1,75	58,3%
Otros Externos	0	0	0	#¡DIV/0!	0	0	
Consejeras	6	5	1	20,0%	4,5	-0,5	-10,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	6	5	1	20,0%	4,5	-0,5	-10,0%
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	54,5%	33,3%	21,2%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	33,3%	23,8%	9,5%				

Esther Koplowitz Romero, a través de B 1998, S.L. y otras empresas controla el 53,96% de las acciones.

FCC ha reducido en tres miembros su consejo lo que representa un 14,3%. La reducción se ha producido en los consejeros ejecutivos y dominicales, mientras que se han incrementado los independientes en un 66%. Las consejeras se han incrementado en una dominical, lo que supone que pasan a tener una representación del 33%.

Remuneración de los consejeros

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	6.691.000	6.604.000	87.000	1,3%	7.415.000	811.000	12,3%
Ejecutivos	4.474.000	4.330.000	144.000	3,3%	5.013.500	683.500	15,8%
Dominicales	1.817.000	1.883.000	-66.000	-3,5%	2.011.000	128.000	6,8%
Externos Independientes	400.000	391.000	9.000	2,3%	390.500	-500	-0,1%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	371.722	314.476	57.246	18,2%	380.370	65.894	21,0%
Ejecutivos	2.237.000	1.443.333	793.667	55,0%	2.308.583	865.250	59,9%
Dominicales	165.182	125.533	39.648	31,6%	160.704	35.171	28,0%
Externos Independientes	80.000	130.333	-50.333	-38,6%	83.050	-47.283	-36,3%
Otros Externos	0						

Beneficio	108.248.000	737.851.000	-629.603.000	-85,3%	263.471.000	-474.380.000	-64,3%
% s/ Beneficio	6,2%	0,9%					

Frente a una reducción del 85,3% en los beneficios, la remuneración de los consejeros se ha incrementado un 1,3% con respecto a 2007, lo que ha supuesto que el porcentaje sobre el beneficio, haya pasado del 0,9% al 6,2%. En el promedio del periodo, la reducción de los beneficios ha sido del 64,3% mientras que las remuneraciones han crecido en un 12,3%.

La remuneración media ha crecido en un 18,2% al pasar de 314.476 euros a 371.722. En el caso de los ejecutivos la remuneración media ha crecido en un 55% situándose en 2,24 millones, mientras que el incremento en los dominicales ha sido del 31,6%. En los independientes, la remuneración media se ha reducido en un 38,6%.

Remuneración de los directivos

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	9	9	0	0,0%	9,5	0,5	5,6%
Mujeres	0	0	0		0	0	
Total	9	9	0	0,0%	9,5	0,5	5,6%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	6.951.000	5.663.000	1.288.000	22,7%	6.541.000	878.000	15,5%
Remuneración media	772.333	629.222	143.111	22,7%	691.931	62.708	10,0%

% s/ Beneficio	6,4%	0,8%
-----------------------	-------------	-------------

Se ha mantenido la misma plantilla. Sin embargo, la remuneración media ha crecido un 22,7% pasando de 629.222 euros en 2007 a 772.333 en 2011. En relación al beneficio, ha pasado del 0,8% en 2007 al 6,4% en 2011.

En el promedio, el incremento ha sido de la plantilla ha sido el 15,5%, mientras que la remuneración media ha crecido en un 10%.

Consejeros + directivos

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	108.248.000	737.851.000	-629.603.000	-85,3%	263.471.000	-474.380.000	-64,3%
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	13.642.000	12.267.000	1.375.000	11,2%	13.956.000	1.689.000	13,8%
% s/ Beneficio	12,6%	1,7%					

Mientras que los resultados se han reducido en un 85,3% en relación a 2007 y un 64,3% en la media del periodo 2011/2008, las remuneraciones han crecido en un 11,2% y un 13,8% respectivamente. En relación al beneficio, ha pasado del 1,7% en 2007 al 12,6% en 2011.

Contratos blindados

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	7	9	-2	-22,2%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	63,6%	75,0%		

Se han reducido un 22% aunque la cobertura es la más amplia del sector al alcanzar al 75% de los contratos en 2007 y el 63,6% en 2011.

Plantilla y salarios medios

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	91.291	96.078	-4.787	-5,0%	92.778	-3.300	-3,4%
Hombres	71.910	75.975	-4.065	-5,3%	73.064	-2.911	-3,8%
Mujeres	19.381	20.103	-722	-3,6%	19.714	-389	-1,9%
% s/ Total							
Hombres	78,8%	79,1%					
Mujeres	21,2%	20,9%					
Sueldos y Salarios	2.599.465.000	2.388.455.000	211.010.000	8,8%	2.583.016.250	194.561.250	8,1%
Salario medio	28.474	24.860	3.615	14,5%	27.846	2.986	12,0%

La plantilla se ha reducido en 4.787 personas lo que supone un 5% del total. Mientras tanto, los sueldos y salarios se han incrementado en un 8,8%, y el salario medio lo ha hecho en un 14,5% pasando de 24.860 euros en 2007 a 28.474 en 2011. Teniendo en cuenta la reducción de plantilla, tenemos que pensar que las indemnizaciones que hayan correspondido a los trabajadores, están incluidas en el importe de sueldos y salarios.

La evolución de la plantilla por zonas geográficas, según los informes de RSC, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	54.454	56.245	58.702	60.782	61.336	-6.882	-11,2%
Resto del Mundo	36.300	33.768	33.532	32.729	34.801	1.499	4,3%
Total	90.754	90.013	92.234	93.510	96.137	-5.383	-5,6%

Según este informe, la plantilla se ha reducido en 5.383 trabajadores con un incremento de 1.499 en el extranjero, 4,3% y una reducción de 6.882 en España lo que representa el 11,2% sobre 2007.

Ratio sobre salarios medios

FCC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	78,6	58,1	20,5	35,3%	82,8	24,8	42,7%
Consejeros	13,1	12,7	0,4	3,2%	13,7	1,0	8,0%
Directivos	27,1	25,3	1,8	7,2%	24,8	-0,5	-2,0%

En FCC la ratio se ha situado en 78,6 puntos en el caso de los consejeros ejecutivos, en 13,1 en los consejeros y en 27,1 en el caso de los directivos con un incremento del 35,3, 3,2 y 7,2% respectivamente.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

FCC	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	30.068	393.631	449.895	490.329	1.269.617	2.633.540
IMPTO. SOCIEDADES	-27.154	-80.048	-114.916	-94.294	-349.216	-665.628
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.914	313.583	334.979	396.035	920.401	1.967.912
% IMPTO. SOCIEDADES	90,3%	20,3%	25,5%	19,2%	27,5%	25,3%

Los beneficios consolidados en el periodo han ascendido a 1.967 millones de euros después de un impuesto de sociedades de 665,6 millones de euros, lo que representa un tipo impositivo medio del 25,3%. La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

FCC	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	248.323	211.045	280.504	377.812	566.784	1.684.468
IMPTO. SOCIEDADES	-12.499	-11.011	-25.626	-34.906	-61.902	-145.944
RESULTADO DEL EJERCICIO	235.824	200.034	254.878	342.906	504.882	1.538.524
% IMPTO. SOCIEDADES	5,0%	5,2%	9,1%	9,2%	10,9%	8,7%

Los beneficios individuales han sido 1.538,5 millones después de un gasto en sociedades de 145,9 millones lo que representa un tipo impositivo medio del 8,7%.

Su reparto ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

FCC	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	235.824	200.034	254.878	342.906	504.882	1.538.524
DIVIDENDOS	80.616	177.492	177.492	199.866	277.308	912.774
RESERVAS	155.208	22.542	77.386	143.040	227.574	625.750
% DIVIDENDOS	34,2%	88,7%	69,6%	58,3%	54,9%	59,3%
% RESERVAS	65,8%	11,3%	30,4%	41,7%	45,1%	40,7%

912,8 millones de euros se han destinado a dividendos y 625,7 a reservas lo que supone un 59,3 y 40,7% respectivamente. Destacar que en 2010 se destinaron a dividendos el 88,7% del beneficio.

FERROVIAL

Beneficio atribuido

La evolución de sus resultados ha sido la siguiente:

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	1.269.000.000	734.000.000	535.000.000	72,9%	625.500.000	-108.500.000	-14,8%

Las cuentas de 2007 y 2008 corresponden a grupo Ferrovial, S.A., que una vez consolidado con Cintra en 2009, se constituye en Ferrovial, S.A., que es la empresa que actualmente forma parte del IBEX 35.

Se producen dos situaciones significativas en sus resultados. Por un lado el crecimiento del beneficio del 72,9% en 2011 sobre 2007, pasando de 535 a 1.269 millones de euros, por otro la reducción del 14,8% en el promedio del periodo 2011/2008, donde el beneficio ascendió a 625,5 millones. La evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

FERROVIAL	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	1.269.000.000	2.163.000.000	-92.000.000	-838.000.000	734.000.000	3.236.000.000
% s/ Total periodo	39,2%	66,8%	-2,8%	-25,9%	22,7%	100,0%

En los ejercicios 2008 y 2009, las pérdidas ascendieron a 838 y 92 millones de euros. Las de 2008, están relacionadas con los ajustes en la valoración de algunos activos inmobiliarios, junto con la modificación en los criterios de amortización en el Reino Unido, que ha tenido una repercusión negativa en el beneficio atribuido de 871 millones de euros.

En 2011 se obtuvieron unos beneficios de 679 millones de euros por la venta de BAA, mientras que en 2010, la venta del de la concesionaria de Autopistas ETR 407 de Canadá supuso un beneficio de 2.471 millones de euros, de los que 2.000, corresponden a la revalorización de la participación retenida. Vemos como ambas operaciones han influido de una forma importante en el resultado final de ambos ejercicios.

Consejo de administración

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	12	10	2	20,0%	11,75	1,75	17,5%
Ejecutivos	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Dominicales	3	2	1	50,0%	2,5	0,5	25,0%
Externos Independientes	5	5	0	0,0%	6	1	20,0%
Otros Externos	1	0	1		0,25	0,25	
Consejeras	0	1	-1	-100,0%	0,75	-0,25	-25,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	1	-1	-100,0%	0,75	-0,25	-25,0%
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	50,0%	-50,0%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	0,0%	10,0%	-10,0%				

La familia del Pino y Calvo Sotelo, a través de Portman Baela, S.A. y Karlovy, S.L., controla el 44,89% de la sociedad.

Ha incrementado su consejo en un 20% pasando de 10 a 12 miembros, con un incremento un consejero dominical y otro externo. Ha desaparecido la única mujer que había en el consejo.

Remuneración de los consejeros

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	8.962.000	9.100.000	-138.000	-1,5%	7.248.500	-1.851.500	-20,3%
Ejecutivos	7.768.000	8.208.000	-440.000	-5,4%	6.455.000	-1.753.000	-21,4%
Dominicales	370.000	256.000	114.000	44,5%	218.750	-37.250	-14,6%
Externos Independientes	692.000	636.000	56.000	8,8%	541.750	-94.250	-14,8%
Otros Externos	132.000	0	132.000		33.000	33.000	
Remuneración media	746.833	910.000	-163.167	-17,9%	613.741	-296.259	-32,6%
Ejecutivos	2.589.333	2.736.000	-146.667	-5,4%	2.151.667	-584.333	-21,4%
Dominicales	123.333	128.000	-4.667	-3,6%	80.250	-47.750	-37,3%
Externos Independientes	138.400	127.200	11.200	8,8%	92.576	-34.624	-27,2%
Otros Externos	132.000						

Beneficio	1.269.000.000	734.000.000	535.000.000	72,9%	625.500.000	-108.500.000	-14,8%
% s/ Beneficio	0,7%	1,2%					

Mientras que el beneficio ha crecido un 72,9% en relación a 2007, las remuneraciones han decrecido el 1,5%. En el promedio, el beneficio se ha reducido en un 14,8%, mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 20,3%. En relación a los beneficios, las remuneraciones han pasado del 1,2% en 2007 al 0,7% en 2011.

La remuneración media ha decrecido en un 17,9%. En los consejeros ejecutivos esta reducción ha sido del 5,4% mientras que en el promedio, ha sido del 21,4%.

Remuneración de los directivos

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	11	11	0	0,0%	13	2	18,2%
Mujeres	1	0	1		0,25	0,25	
Total	12	11	1	9,1%	13,25	2,25	20,5%
% Mujeres	8,3%	0,0%					
Remuneración Directivos	9.421.000	8.176.000	1.245.000	15,2%	8.011.250	-164.750	-2,0%
Remuneración media	785.083	743.273	41.811	5,6%	611.297	-131.976	-17,8%

% s/ Beneficio	0,7%	1,1%
-----------------------	-------------	-------------

Se ha incorporado una mujer, pasando sus directivos 11 a 12, lo que supone un crecimiento del 9%. Su remuneración global ha crecido en un 15,2%, de 8,17 millones de euros en 2007, a 9,42 millones en 2011.

El salario medio ha crecido un 5,6% alcanzando 743.273 en 2011, frente a 785.083 euros en 2007 y en relación al beneficio ha pasado del 1,1% en 2007 al 0,7% en 2011.

Sin embargo, en el promedio del periodo 2011/2008, la remuneración global se ha reducido en un 2% mientras que el salario medio ha descendido en un 17,8%.

Consejeros + directivos

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	1.269.000.000	734.000.000	535.000.000	72,9%	625.500.000	-108.500.000	-14,8%
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	18.383.000	17.276.000	1.107.000	6,4%	15.259.750	-2.016.250	-11,7%
% s/ Beneficio	1,4%	2,4%					

Mientras que el beneficio ha crecido un 72,9%, las remuneraciones lo han hecho en un 6,4%. En el promedio del periodo sin embargo, los resultados se han reducido en un 14,8% mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 11,7%. En relación al beneficio ha pasado del 2,4% en 2007 al 1,4% en 2011.

Contratos blindados

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	1	0	1	
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	6,7%	0,0%		

No existían en 2007 mientras que en 2011 se ha creado uno que supone una cobertura del 6,7% del total de los contratos.

Plantilla y salarios medios

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	69.990	102.449	-32.459	-31,7%	96.424	-6.025	-5,9%
Hombres	47.374	72.004	-24.630	-34,2%	64.954	-7.050	-9,8%
Mujeres	22.616	30.445	-7.829	-25,7%	31.471	1.026	3,4%
% s/ Total							
Hombres	67,7%	70,3%					
Mujeres	32,3%	29,7%					
Sueldos y Salarios	1.648.000.000	3.203.000.000	-1.555.000.000	-48,5%	2.665.250.000	-537.750.000	-16,8%
Salario medio	23.546	31.264	-7.718	-24,7%	27.311	-3.953	-12,6%

Ha reducido la plantilla en un 31%, pasando de 102.449 personas en 2007 a 69.990 en 2011. En esta evolución ha incidido la desinversión de Swissport y Cintra Chile, siendo en este caso, mayor la reducción en los hombres, 34,2%, que en las mujeres 25,7%. En la media del periodo, la reducción ha sido del 5,9%. El salario medio se ha reducido un 24,7%, situándose en 23.546 euros.

La evolución de la plantilla por zonas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	35.487	37.924	42.166	42.287	41.154	-5.667	-13,8%
Resto del Mundo	33.321	63.071	65.951	64.309	61.271	-27.950	-45,6%
Total	68.808	100.995	108.117	106.596	102.425	-33.617	-32,8%

En todos los ejercicios la cifra se corresponde con la plantilla media excepto en 2011 que los datos corresponden a 31 de diciembre. Se puede ver que la plantilla en España se ha reducido en un 13,8% mientras que en el resto del mundo, la reducción ha sido todavía mayor, un 45% por la política de desinversiones.

Ratio sobre salarios medios

FERROVIAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	110,0	87,5	22,5	25,7%	80,3	-7,2	-8,2%
Consejeros	31,7	29,1	2,6	9,0%	22,9	-6,2	-21,2%
Directivos	33,3	23,8	9,6	40,2%	23,0	-0,8	-3,4%

Se incrementa la ratio en 22,5 puntos en los consejeros ejecutivos, en 9,6 puntos en los directivos y 2,6 puntos en los consejeros, situándose en 110, 31,7 y 33,3 respectivamente. No obstante, en este incremento incide la reducción del salario medio. Si vemos la evolución en el promedio, podemos comprobar como la ratio se ha reducido, situándose en 80,3, 22,9 y 23 puntos respectivamente.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

FERROVIAL	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.329.000	1.730.000	-635.000	-383.000	666.000	2.707.000
IMPTO. SOCIEDADES	-61.000	85.000	136.000	292.000	172.000	624.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.268.000	1.815.000	-499.000	-91.000	838.000	3.331.000
% IMPTO. SOCIEDADES	4,6%	-4,9%	-21,4%	-76,2%	-25,8%	-23,1%

Los beneficios consolidados de Ferrovial han ascendido a 3.331 millones de euros, de los que 624 millones, 18,7%, corresponden a impuesto de sociedades negativo. El tipo impositivo medio ha sido negativo en 23,1 puntos. Solamente en 2011 es positivo en un 4,6%.

La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

FERROVIAL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RSTDO. ANTES DE IMPTOS.	101.164	113	-197.494	-25.913	-16.807	-138.937
IMPTO. SOCIEDADES	56.276	93.862	337.514	135.611	75.911	699.174
RESULTADO DEL EJERCICIO	157.440	93.975	140.020	109.698	59.104	560.237
% IMPTO. SOCIEDADES	-55,6%	-83063,7%	-170,9%	-523,3%	-451,7%	-503,2%

Sus resultados individuales han arrojado un beneficio de 560,2 millones con unos resultados antes de impuestos negativos de 138,9 millones y un impuesto de sociedades, negativo también, de 699 millones. No ha tenido un impuesto de sociedades positivo en ninguno de los años analizados y su tipo medio ha sido negativo del 503,2%.

La distribución de este beneficio ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

FERROVIAL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	157.440	93.975	140.020	109.698	59.104	560.237
DIVIDENDOS	146.702	88.021	73.351	69.507	160.292	537.873
RESERVAS	10.738	5.954	66.669	40.191	-101.188	22.364
% DIVIDENDOS	93,2%	93,7%	52,4%	63,4%	271,2%	96,0%
% RESERVAS	6,8%	6,3%	47,6%	36,6%	-171,2%	4,0%

Vemos que se han destinado el 96%, 537,9 millones, a dividendos y el 4%, 22,4 millones a reservas. Destaca el ejercicio 2007 donde con un beneficio de 59,1 millones, proveniente del impuesto de sociedades, se destinan a dividendos 160,3 millones.

OHL

Beneficio atribuido

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	223.306.000	140.450.000	82.856.000	59,0%	183.812.750	43.362.750	30,9%

OHL ha obtenido unos beneficios de 223,3 millones en 2011, que supone un incremento del 59% sobre 2007. La media del periodo 2011/2008 también ha sido positiva en 183,8, con un incremento medio del 30,9%.

La evolución anual ha sido la siguiente:

OHL	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	223.306.000	195.630.000	165.629.000	150.686.000	140.450.000	875.701.000
% s/ Total periodo	25,5%	22,3%	18,9%	17,2%	16,0%	100,0%

Al contrario de lo sucedido en el resto de las empresas, su beneficio se ha incrementado en todos los ejercicios pasando del 16% del total en 2007 al 25,5% en 2011.

Consejo de administración

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	12	11	1	9,1%	12	1	9,1%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	7	5	2	40,0%	6,75	1,75	35,0%
Externos Independientes	4	4	0	0,0%	4	0	0,0%
Otros Externos	0	1	-1	-100,0%	0,25	-0,75	-75,0%
Consejeras	1	0	1		1	1	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	0	1		1	1	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	14,3%	0,0%	14,3%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas		0,0%	0,0%				
% s/Total	8,3%	0,0%	8,3%				

Inmobiliaria Espacio, propiedad de la familia Villar-Mir, controla el 60,03% de OHL.

Ha incrementado su consejo en una persona, lo que representa un 9%. Se incrementan dos puestos de consejeros dominicales, mientras que desaparece uno externo. Uno de los dominicales es una mujer, lo que hace que de no tener representación en 2007, hayan pasado a tener un 8,3%.

Remuneración de los consejeros

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	1.386.000	1.417.000	-31.000	-2,2%	1.422.750	5.750	0,4%
Ejecutivos	681.000	695.000	-14.000	-2,0%	719.000	24.000	3,5%
Dominicales	419.000	331.000	88.000	26,6%	419.250	88.250	26,7%
Externos Independientes	286.000	277.000	9.000	3,2%	267.750	-9.250	-3,3%
Otros Externos	0	114.000	-114.000	-100,0%	16.750	-97.250	-85,3%
Remuneración media	115.500	128.818	-13.318	-10,3%	118.563	-10.256	-8,0%
Ejecutivos	681.000	695.000	-14.000	-2,0%	719.000	24.000	3,5%
Dominicales	59.857	66.200	-6.343	-9,6%	62.071	-4.129	-6,2%
Externos Independientes	71.500	69.250	2.250	3,2%	66.938	-2.313	-3,3%
Otros Externos		114.000					
Beneficio	223.306.000	140.450.000	82.856.000	59,0%	183.812.750	43.362.750	30,9%
% s/ Beneficio	0,6%	1,0%					

Mientras que su beneficio ha pasado de 140,4 a 223,3 millones, con un incremento del 59% sobre 2007, las remuneraciones del consejo se han reducido en un 2,2%. En la media del periodo, el resultado ha crecido en un 30,9% mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 0,4%.

La remuneración media ha descendido en un 10,3%, un 2% en el caso de los consejeros ejecutivos, mientras que en los dominicales, la reducción ha sido del 9,6%. En relación a los beneficios, las remuneraciones han pasado del 1% en 2007 al 0,6% en 2011.

Remuneración de los directivos

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	9	11	-2	-18,2%	9,5	-1,5	-13,6%
Mujeres	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Total	9	11	-2	-18,2%	9,5	-1,5	-13,6%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	4.736.000	2.779.000	1.957.000	70,4%	4.252.750	1.473.750	53,0%
Remuneración media	526.222	252.636	273.586	108,3%	447.744	195.108	77,2%
% s/ Beneficio	2,1%	2,0%					

El número de directivos ha descendido en dos personas lo que supone una reducción del 18,2%. El coste global ha crecido en un 70% mientras que el salario medio lo ha hecho en un 108%, de 252.6636 euros en 2007 a 526.222 en 2011. En relación al beneficio ha pasado del 2 al 2,1%.

En el promedio del periodo, el incremento de las remuneraciones ha sido del 53%, mientras que la remuneración media lo hace en un 77,2%, alcanzando 447.744 euros.

Consejeros + directivos

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	223.306.000	140.450.000	82.856.000	59,0%	183.812.750	43.362.750	30,9%
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	6.122.000	4.196.000	1.926.000	45,9%	5.675.500	1.479.500	35,3%
% s/ Beneficio	2,7%	3,0%					

En relación a 2007 se ha incrementado tanto el beneficio, 59%, como las remuneraciones, 45,9%. La evolución en el promedio ha sido más acorde con los resultados ya que, frente a un incremento del 41,9% en el beneficio, las remuneraciones lo han hecho en un 35,3%. En relación al beneficio ha pasado del 3 al 2,7%.

Contratos blindados

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	0	0	0	
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	0,0%	0,0%		

No existen contratos blindados.

Plantilla y salarios medios

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	23.374	13.582	9.792	72,1%	21.011	7.429	54,7%
Hombres	16.520	10.773	5.747	53,3%	15.976	5.203	48,3%
Mujeres	6.854	2.809	4.045	144,0%	5.035	2.226	79,2%
% s/ Total							
Hombres	70,7%	79,3%					
Mujeres	29,3%	20,7%					
Sueldos y Salarios	707.790.000	456.213.000	251.577.000	55,1%	637.109.500	180.896.500	39,7%
Salario medio	30.281	33.590	-3.308	-9,8%	30.416	-3.174	-9,4%

Ha incrementado su plantilla en un 72% al pasar de 13.582 a 23.374 trabajadores y un 54,7% en el promedio del periodo, mientras que los salarios, se han incrementado en un 55%. El salario medio se ha reducido en un 9,8% y ha pasado de 33.590 en 2007 a 30.281 en 2011.

La evolución de la plantilla por zonas, teniendo en cuenta que los datos de 2011 son de 31/12, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	6.864	6.655	6.241	6.429	5.715	1.149	20,1%
Resto del Mundo	18.281	15.925	15.630	14.128	8.354	9.927	118,8%
Total	25.145	22.580	21.871	20.557	14.069	11.076	78,7%

Vemos que la plantilla se ha incrementado en 11.086 personas, un 20% en España y en un 118% en el extranjero.

Ratio sobre salarios medios

OHL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	22,5	20,7	1,8	8,7%	23,7	3,0	14,4%
Consejeros	3,8	3,8	0,0	-0,5%	3,9	0,1	1,8%
Directivos	17,4	7,5	9,9	131,0%	14,8	7,3	96,5%

OHL es, con diferencia, la empresa que mantiene más cerrado al abanico salarial, aunque destaca la variación en el caso de los directivos que de 7,5 puntos en 2007, han pasado a 17,4 en 2011, lo que supone un incremento del 131%. En el promedio, el incremento es de 7,3 puntos y un 96,5%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

OHL	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	543.822	382.278	333.515	266.999	230.814	1.757.428
IMPTO. SOCIEDADES	-194.995	-130.119	-121.309	-84.569	-55.445	-586.437
RESULTADO DEL EJERCICIO	348.827	252.159	212.206	182.430	175.369	1.170.991
% IMPTO. SOCIEDADES	35,9%	34,0%	36,4%	31,7%	24,0%	33,4%

Los resultados consolidados de OHL han ascendido a 1.170,9 millones de euros después de un gasto de impuesto de sociedades de 586,4 millones, lo que supone un tipo impositivo de 33,4%.

La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

OHL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RSTDO. ANTES DE IMPTOS.	62.903	-11.277	86.125	63.138	16.580	217.469
IMPTO. SOCIEDADES	-12.436	16.703	-26.837	-7.736	3.571	-26.735
RESULTADO DEL EJERCICIO	50.467	5.426	59.288	55.402	20.151	190.734
% IMPTO. SOCIEDADES	19,8%	-148,1%	31,2%	12,3%	-21,5%	12,3%

El resultado acumulado ha sido positivo en 190,7 millones de euros después de un impuesto de sociedades de 26,7 millones que ha significado un tipo impositivo medio del 12,3%.

La distribución de este resultado ha sido:

(En miles de euros)

OHL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	50.467	5.426	59.288	55.402	20.151	190.734
DIVIDENDOS	50.467	5.426	42.948	37.674	20.151	156.666
RESERVAS	0	0	16.340	17.728	0	34.068
% DIVIDENDOS	100,0%	100,0%	72,4%	68,0%	100,0%	82,1%
% RESERVAS	0,0%	0,0%	27,6%	32,0%	0,0%	17,9%

156,7 millones de euros los ha destinado a dividendos lo que supone un 82,1%. A reservas se destinan 34 millones, el 17,9%. En los dos últimos años ha destinado el 100% a dividendos, pese a que en 2010 los beneficios antes de impuestos fueron negativos.

SACYR

Beneficio atribuido

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	-1.604.131.000	946.389.000	-2.550.520.000	-269,5%	-287.444.500	-1.233.833.500	-130,4%

Resulta llamativa la oscilación en los resultados de SACYR que de un beneficio de 946,4 millones en 2007 ha pasado a unas pérdidas de 1.604,1 en 2011, lo que supone un porcentaje del -269,5%. El promedio del periodo también ha sido negativo al situarse en unas pérdidas de 287,4 millones con una variación del -130,4%.

SACYR	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	-1.604.131.000	204.414.000	505.959.000	-256.020.000	946.389.000	-203.389.000
% s/ Total periodo	-788,7%	100,5%	248,8%	-125,9%	465,3%	100,0%

Los resultados negativos se producen en 2008 y en 2011. En 2008, el principal motivo de la pérdida es la venta de la participación en Eiffage, S.A. En 2011, la venta del 10% del Repsol, provoca una minusvalía de 1.118 millones que, junto con el incremento de los costes financieros que en 2010 fueron de 476,6 millones y en 2011 se ha situado en 565,5, justifican la mala evolución de la sociedad.

Consejo de administración

Su capital está controlado por DISA Corporación Petrolífera con un 15,895%, José Manuel Loureda Mantiñan, con un 12,389% a través de Prilou, S.L. y Prilomi, S.L., Juan Abelló, con un 9,623% a través de Austral, B.V., Manuel Manrique Cecilia con un 6,039% a través de Cymofag, S.L.U. y el FROB, con un 4,838%.

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	18	15	3	20,0%	15	0	0,0%
Ejecutivos	1	3	-2	-66,7%	2	-1	-33,3%
Dominicales	16	11	5	45,5%	12	1	9,1%
Externos Independientes	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	1	0	1		0,25	0,25	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	0	1		0,25	0,25	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	6,3%	0,0%	6,3%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	5,6%	0,0%	5,6%				

Ha incrementado su consejo en 3 personas lo que supone un 20%. Este incremento se produce con una reducción en los ejecutivos del 66% y un incremento del 45% en los dominicales. Del incremento de los dominicales, uno, ha sido una mujer, lo que supone una representación del 5,6% en el consejo.

Remuneración de los consejeros

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	3.586.000	5.761.000	-2.175.000	-37,8%	4.240.500	-1.520.500	-26,4%
Ejecutivos	3.586.000	4.259.000	-673.000	-15,8%	3.673.750	-585.250	-13,7%
Dominicales	0	1.310.000	-1.310.000	-100,0%	522.750	-787.250	-60,1%
Externos Independientes	0	192.000	-192.000	-100,0%	44.000	-148.000	-77,1%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	199.222	384.067	-184.844	-48,1%	286.542	-97.525	-25,4%
Ejecutivos	3.586.000	1.419.667	2.166.333	152,6%	2.117.333	697.667	49,1%
Dominicales	0	119.091	-119.091	-100,0%	47.523	-71.568	-60,1%
Externos Independientes	0	192.000	-192.000	-100,0%	44.000	-148.000	-77,1%
Otros Externos							

Beneficio	-1.604.131.000	946.389.000	-2.550.520.000	-269,5%	-287.444.500	-1.233.833.500	-130,4%
% s/ Beneficio	-0,2%	0,6%					

Al no tener beneficios, las remuneraciones que han tenido los consejeros en función de su cargo en 2011 y que han ascendido a 1,3 millones, no se han incluido en las remuneraciones ya que deberán devolverlas en 2012. Aunque en el IAGC se informa de un solo consejero ejecutivo al cierre del ejercicio, la realidad es que la cantidad que aparece, corresponde a la retribución de dos consejeros ejecutivos, uno de los cuales había causado baja a 31 de diciembre.

En relación a los beneficios, las remuneraciones han pasado del 0,6% en 2007 al 0,2% de las pérdidas en 2011.

Remuneración de los directivos

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	15	10	5	50,0%	14,25	4,25	42,5%
Mujeres	0	2	-2	-100,0%	0,5	-1,5	-75,0%
Total	15	12	3	25,0%	14,75	2,75	22,9%
% Mujeres	0,0%	16,7%					
Remuneración Directivos	7.596.000	5.370.000	2.226.000	41,5%	6.214.250	844.250	15,7%
Remuneración media	506.400	447.500	58.900	13,2%	421.171	-26.329	-5,9%

% s/ Beneficio	-0,5%	0,6%
-----------------------	--------------	-------------

El primer elemento a destacar en Sacyr, es que pese al incremento en los directivos, que han pasado de 12 a 15 lo que representa un 25%, han desaparecido las mujeres del equipo, mientras que en 2007 representaban el 16,7% del mismo.

En relación a su coste salarial se ha incrementado en un 41% pasando de 5,37 millones en 2007 a 7,60 en 2011, mientras que su salario medio ha crecido en un 13,2% situándose en 506.400 euros mientras que en 2007 era de 447.500. En el promedio del periodo su remuneración ha crecido en un 15,7% mientras que la media ha bajado en un 5,9%.

Consejeros + directivos

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	-1.604.131.000	946.389.000	-2.550.520.000	-269,5%	-287.444.500	-1.233.833.500	-130,4%

TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	11.182.000	11.131.000	51.000	0,5%	10.454.750	-676.250	-6,1%
---------------------------------	-------------------	-------------------	---------------	-------------	-------------------	-----------------	--------------

% s/ Beneficio	-0,7%	1,2%
-----------------------	--------------	-------------

Aunque los motivos de la reducción en su beneficio están principalmente relacionados con sus actividades de inversión, la realidad es que sus resultados se han reducido en un 269,5% mientras que las remuneraciones han permanecido prácticamente inalteradas con un incremento del 0,5%. En el promedio del periodo, el beneficio se ha reducido en un 130,4% mientras que las remuneraciones lo han hecho en un 6,1%. Teniendo en cuenta las pérdidas de 2011, el porcentaje de sus remuneraciones no tienen ninguna significación.

Contratos blindados

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	1	0	1	

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	6,3%	0,0%
---	-------------	-------------

No existían en 2007 y en 2011 existe uno.

Plantilla y salarios medios

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	20.422	18.344	2.078	11,3%	20.000	1.656	9,0%
Hombres	13.881	12.540	1.341	10,7%	13.403	862	6,9%
Mujeres	6.541	5.804	737	12,7%	6.597	793	13,7%
% s/ Total							
Hombres	68,0%	68,4%					
Mujeres	32,0%	31,6%					

Sueldos y Salarios	585.299.000	536.340.000	48.959.000	9,1%	567.841.250	31.501.250	5,9%
Salario medio	28.660	29.238	-578	-2,0%	28.429	-809	-2,8%

Ha incrementado su plantilla el 11,3% en relación a 2007 y un 9% en relación a la media de periodo. El coste salarial se ha incrementado un 9,1% mientras que el salario medio se ha reducido en un 2% pasando de 29.238 euros en 2007 a 28.660 en 2011.

La distribución y evolución de la plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	13.589	14.013	14.235	15.136	12.711	878	6,9%
Resto del Mundo	6.833	6.197	4.322	5.575	5.633	1.200	21,3%
Total	20.422	20.210	18.557	20.711	18.344	2.078	11,3%

Ha incrementado su plantilla en 2.078 desglosado en 878 trabajadores en España y 1.200 en el resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

SACYR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	125,1	48,6	76,6	157,7%	74,3	25,8	53,1%
Consejeros	7,0	13,1	-6,2	-47,1%	10,2	-3,0	-22,7%
Directivos	17,7	15,3	2,4	15,4%	14,8	-0,5	-3,0%

En Sacyr se produce un incremento de 76,6 puntos en los consejeros ejecutivos y si sitúa en una ratio de 125,1, lo que supone un incremento del 157,7%. Los consejeros bajan 6,2 puntos mientras que los directivos incrementan 2,4.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

SACYR	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	-2.141.552	180.388	237.751	-374.518	923.831	-1.174.100
IMPTO. SOCIEDADES	539.425	30.150	276.032	128.080	26.918	1.000.605
RESULTADO DEL EJERCICIO	-1.602.127	210.538	513.783	-246.438	950.749	-173.495
% IMPTO. SOCIEDADES	-25,2%	-16,7%	-116,1%	-34,2%	-2,9%	-85,2%

Sacyr ha tenido unas pérdidas consolidadas antes de impuestos, en el periodo 2011-2007, de 1.174 millones de euros, que después de 1.000 millones de impuesto de sociedades negativo se han situado en 173,5 millones. El tipo impositivo del periodo ha sido negativo del 85,2%. La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

SACYR	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RSTDO. ANTES DE IMPTOS.	-185.938	10.396	800.042	-312.812	51.220	362.908
IMPTO. SOCIEDADES	30.532	3.848	73.417	87.690	125.435	320.922
RESULTADO DEL EJERCICIO	-155.406	14.244	873.459	-225.122	176.655	683.830
% IMPTO. SOCIEDADES	-16,4%	-37,0%	-9,2%	-28,0%	-244,9%	-88,4%

Ha tenido un beneficio acumulado de 683,8 millones de euros de los que 320,9, 46,9%, provienen de impuesto de sociedades negativos. Su tipo impositivo en el periodo ha sido del -88,4%.

Su distribución por ejercicios ha sido:

(En miles de euros)

SACYR	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	-155.406	14.244	873.459	-225.122	176.655	683.830
DIVIDENDOS	0	0	0	0	169.992	169.992
RESERVAS	-155.406	14.244	873.459	-225.122	6.663	513.838
% DIVIDENDOS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	96,2%	24,9%
% RESERVAS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	3,8%	75,1%

Ha destinado el 75% a reservas y el 24,9% a dividendos, siendo 2007 el único año donde se han distribuido, destinándose entonces el 96,2%.

MEDIASET

Beneficio atribuido

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	110.519.000	353.058.000	-242.539.000	-68,7%	110.196.250	-242.861.750	-68,8%

Ha mantenido beneficio en todos los ejercicios si bien en 2011 se redujeron en un 68,7% en relación a 2007. El promedio del periodo ha supuesto una reducción de 242,9 millones que supone un 68,8%. El beneficio del periodo por ejercicios ha sido el siguiente:

MEDIASET	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	110.519.000	70.545.000	48.442.000	211.279.000	353.058.000	793.843.000
% s/ Total periodo	13,9%	8,9%	6,1%	26,6%	44,5%	100,0%

El beneficio acumulando del periodo ha sido de 793,8 millones. En todos los ejercicios ha obtenido beneficio si bien, en 2009 y 2010 se produce una bajada importante en los mismos. En 2011 se empiezan a recuperar los resultados con un incremento del 56,7% sobre 2010.

Consejo de administración

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	%S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	%S/2007
Consejeros totales	15	13	2	15,4%	14,5	1,5	11,5%
Ejecutivos	3	2	1	50,0%	3,25	1,25	62,5%
Dominicales	7	7	0	0,0%	6,25	-0,75	-10,7%
Externos Independientes	5	4	1	25,0%	5	1	25,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	1	0	1		0,75	0,75	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	0	1		0,75	0,75	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	20,0%	0,0%	20,0%				
Otras Externas							
% s/Total	6,7%	0,0%	6,7%				

Silvio Berlusconi a través de Mediaset Investimenti, S.P.A. controla el 41,552% y el grupo Prisa, el 17,336%. Ha incrementado su consejo en dos nuevos miembros, uno ejecutivo y otro independiente, en este caso, una mujer.

Remuneración de los consejeros

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	4.731.000	7.062.000	-2.331.000	-33,0%	4.494.000	-2.568.000	-36,4%
Ejecutivos	2.564.000	4.668.000	-2.104.000	-45,1%	2.659.000	-2.009.000	-43,0%
Dominicales	787.000	2.033.000	-1.246.000	-61,3%	751.750	-1.281.250	-63,0%
Externos Independientes	1.380.000	361.000	1.019.000	282,3%	1.083.250	722.250	200,1%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	315.400	543.231	-227.831	-41,9%	310.062	-233.169	-42,9%
Ejecutivos	854.667	2.334.000	-1.479.333	-63,4%	834.667	-1.499.333	-64,2%
Dominicales	112.429	290.429	-178.000	-61,3%	121.650	-168.779	-58,1%
Externos Independientes	276.000	90.250	185.750	205,8%	211.213	120.963	134,0%
Otros Externos							
Beneficio	110.519.000	353.058.000	-242.539.000	-68,7%	110.196.250	-242.861.750	-68,8%
% s/ Beneficio	4,3%	2,0%					

Las remuneraciones de los consejeros se han reducido un 33% en relación a 2007 de 7,1 millones a 4,7 y un 36,4% en el promedio del periodo que se ha situado en 4,5. Han sido los ejecutivos y los dominicales los que han sufrido esta reducción, mientras que la remuneración de los independientes ha crecido de forma importante.

La remuneración total de los ejecutivos ha pasado de 4,7 millones en 2007 a 2,6 millones en 2011 lo que supone una reducción del 45%. Su remuneración media se ha situado en 0,83 millones con una reducción del 64%. Evolución parecida han tenido los consejeros dominicales cuya remuneración media se ha reducido en un 61% al pasar de 290.000 euros a 112.400. La reducción media del periodo ha sido del 58,1%. Los externos independientes sin embargo, han incrementado su remuneración en un 205% pasando de 90.000 euros a 276.000.

Pese a ello, las remuneraciones del consejo han pasado del 2% del beneficio en 2007 al 4,3% en 2011.

Remuneración de los directivos

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	20	18	2	11,1%	19,5	1,5	8,3%
Mujeres	3	0	3		3	3	
Total	23	18	5	27,8%	22,5	4,5	25,0%
% Mujeres	13,0%	0,0%				0,0%	
Remuneración Directivos	6.820.000	6.787.000	33.000	0,5%	7.753.607	966.607	14,2%
Remuneración media	296.522	377.056	-80.534	-21,4%	346.397	-30.658	-8,1%
% s/ Beneficio	6,2%	1,9%					

Podemos ver que los directivos se han incrementado en 5 personas lo que representa un 27,8% sobre 2007 y que 3, son mujeres que pasan a representar el 13%.

La remuneración global se ha incrementado en un 0,5% sobre 2007, 6,82 millones en 2011 frente a 6,79 millones en 2007, si bien el promedio se ha situado en 7,75 millones que supone un

incremento del 14,2%. No obstante, la remuneración media ha sufrido una importante reducción del 21,4% pasando de 377.000 euros en 2007 a 296.522 en 2011. También se ha reducido, aunque en menor cuantía el promedio que se ha situado en 346.397 euros con una reducción del 8,1%.

Pese a ello, vemos como su peso sobre el beneficio, ha pasado del 1,9% en 2007 al 6,2% en 2011.

Consejeros + directivos

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	11.551.000	13.849.000	-2.298.000	-16,6%	12.247.607	-1.601.393	-11,6%

% s/ Beneficio	10,5%	3,9%
-----------------------	-------	------

El coste se ha reducido un 16,6% sobre 2007 pasando de 13,8 millones en 2007 a 11,6 en 2011. La reducción media del periodo se ha situado en un 11,6% y el coste en 12,2 millones.

En relación a los beneficios ha supuesto el 3,9% de 2007 y un 10,5% en 2007.

Contratos blindados

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	5	4	1	25,0%	5	1	31,3%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	19,2%	20,0%
---	-------	-------

Han pasado de 4 a 5, lo que ha supuesto un incremento del 25%. El porcentaje de cobertura pasa del 20 al 19,2%.

Plantilla y salarios medios

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla Media	1.390	1.195	195	16,3%	1.204	9	0,8%
Hombres	704	654	50	7,6%	636	-18	-2,8%
Mujeres	686	541	145	26,8%	569	28	5,1%

% s/ Total		
Hombres	50,6%	54,7%
Mujeres	49,4%	45,3%

Sueldos y Salarios	83.298.000	67.064.000	16.234.000	24,2%	70.550.500	3.486.500	5,2%
Salario medio	59.927	56.121	3.806	6,8%	58.503	2.383	4,2%

Ha incrementado su plantilla en 195 personas de las cuales, 50 han sido hombres y 145 mujeres, suponiendo un incremento del 16,3%. También ha supuesto un incremento en el equilibrio por género ya que prácticamente esta repartido al 50%.

Los sueldos y salarios pasan de 67,06 millones en 2007 a 83,3 en 2011, un crecimiento de 16,2 millones, que representa el 24,2%. El salario medio se ha incrementado en 3.806 euros al pasar de 56.121 en 2007 a 59.924 en 2011, lo que supone un 6,8%.

Ratio sobre salarios medios

MEDIASET	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO SOBRE SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	14,3	41,6	-27,3	-65,7%	14,2	-27,3	-65,8%
Consejeros	5,3	9,7	-4,4	-45,6%	5,3	-4,4	-45,3%
Directivos	4,9	6,7	-1,8	-26,4%	5,9	-0,8	-11,5%

En Mediaset la reducción del ratio ha sido importante y generalizada. Los consejeros ejecutivos han pasado de 41,6 puntos a 14,3, lo que supone una reducción del 65,7%. La reducción de los consejeros ha sido de 4,4 puntos, hasta el 5,3 y supone una reducción del 45,6%. Por último los directivos también se han reducido 1,8 puntos lo que supone un 26,4%.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

CUENTAS CONSOLIDADAS						
MEDIASET	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	151.131	36.500	2.849	207.650	487.443	885.573
IMPTO. SOCIEDADES	-38.482	22	24.138	-23.125	-137.421	-174.868
RESULTADO DEL EJERCICIO	112.649	36.522	26.987	184.525	350.022	710.705
% IMPTO. SOCIEDADES	25,5%	-0,1%	-847,2%	11,1%	28,2%	19,7%

Los resultados consolidados de Mediaset en el periodo analizado, han sido de 710,7 millones de euros, después de impuestos. El impuesto de sociedades ha sido de 174,9 millones, lo que supone un tipo impositivo medio del 19,7%.

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
MEDIASET	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	148.282	115.662	54.410	297.638	423.198	1.039.190
IMPTO. SOCIEDADES	-11.018	-1.728	14.051	-28.416	-103.866	-130.977
RESULTADO DEL EJERCICIO	137.264	113.934	68.461	269.222	319.332	908.213
% IMPTO. SOCIEDADES	7,4%	1,5%	-25,8%	9,5%	24,5%	12,6%

Los resultados individuales han ascendido a 908,2 millones después de unos impuestos de 131 millones de euros, que sitúa su tipo impositivo medio en el 12,6%.

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
MEDIASET	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	137.264	113.934	68.461	269.222	319.332	908.213
DIVIDENDOS	55.260	97.912	48.440	210.272	317.562	729.446
RESERVAS	82.004	16.022	20.021	58.950	1.770	178.767
% DIVIDENDOS	40,3%	85,9%	70,8%	78,1%	99,4%	80,3%
% RESERVAS	59,7%	14,1%	29,2%	21,9%	0,6%	19,7%

El reparto de los resultados acumulados citados, ha sido de 729,4 millones a dividendos y 178,8 millones a reservas lo que supone respectivamente el 80,3 y 19,7%.

Podemos observar como estos porcentajes han ido evolucionando desde el 99,4% y 0,6% en 2007 al 40,3 y 59,7% en 2011, lo que supone una clara apuesta por la capitalización de la empresa a través de la reducción de los dividendos y el incremento de las reservas.

ANTENA 3

Beneficio atribuido

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	93.434.000	200.033.000	-106.599.000	-53,3%	88.584.000	-111.449.000	-55,7%

En relación a 2007, su beneficio se ha reducido en 106,6 millones, que representa el 53,3%. La reducción del promedio ha sido de 111,4 millones lo que supone un 55,7%.

Por ejercicios, el beneficio ha sido el siguiente:

ANTENA 3	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	93.434.000	109.129.000	60.751.000	91.022.000	200.033.000	554.369.000
% s/ Total periodo	16,9%	19,7%	11,0%	16,4%	36,1%	100,0%

Después de la importante bajada de 2008 y 2009, los resultados han empezado a recuperarse en 2010 y 2011.

Consejo de administración

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	11	12	-1	-8,3%	11	-1	-8,3%
Ejecutivos	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Dominicales	5	6	-1	-16,7%	5	-1	-16,7%
Externos Independientes	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Consejeras	2	0	2	#iDIV/0!	1,5	1,5	#iDIV/0!
Ejecutivas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	
Dominicales	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Externas Independientes	2	0	2	#iDIV/0!	1,5	1,5	#iDIV/0!
Otras Externas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	66,7%	0,0%	66,7%				
Otras Externas							
% s/Total	18,2%	0,0%	18,2%				

El grupo Planeta Agostini, propiedad de José Manuel Lara Bosch, controla el 41,697% y Bertelsman A.G., el 20,494%. Ha mantenido su consejo estable con una reducción en un consejero dominical y la incorporación de dos mujeres independientes, que ha supuesto una representación del 18,2%.

Remuneración de los consejeros

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	4.106.000	2.408.000	1.698.000	70,5%	3.927.000	1.519.000	63,1%
Ejecutivos	2.889.000	1.769.000	1.120.000	63,3%	2.889.500	1.120.500	63,3%
Dominicales	1.066.000	458.000	608.000	132,8%	881.000	423.000	92,4%
Externos Independientes	151.000	181.000	-30.000	-16,6%	156.500	-24.500	-13,5%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	373.273	200.667	172.606	86,0%	357.000	156.333	77,9%
Ejecutivos	963.000	589.667	373.333	63,3%	963.167	373.500	63,3%
Dominicales	213.200	76.333	136.867	179,3%	176.200	99.867	130,8%
Externos Independientes	50.333	60.333	-10.000	-16,6%	52.167	-8.167	-13,5%
Otros Externos							
Beneficio	93.434.000	200.033.000	-106.599.000	-53,3%	88.584.000	-111.449.000	-55,7%
% s/ Beneficio	4,4%	1,2%					

La evolución de las remuneraciones en Antena 3 no ha seguido el rumbo de sus resultados, ya que, frente a una reducción del 53% en los mismos, la remuneración del consejo se ha incrementado en un 70%. Este incremento se ha producido fundamentalmente en los consejeros ejecutivos cuya remuneración media ha pasado de 590.000 euros en 2007 a 963.000 en 2011, lo que significa un 63%. Los consejeros dominicales han tenido una evolución parecida. Su remuneración se ha incrementado en un 179% pasando de 76.000 euros en 2007 a 213.000 en 2011. Esta evolución ha supuesto que las remuneraciones del consejo hayan pasado del 1,2% del beneficio en 2007, al 4,4% en 2011.

Remuneración de los directivos

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	7	6	1	16,7%	7,5	1,5	25,0%
Mujeres	1	2	-1	-50,0%	1,5	-0,5	-25,0%
Total	8	8	0	0,0%	9	1	12,5%
% Mujeres	12,5%	25,0%					
Remuneración Directivos	3.649.000	2.863.000	786.000	27,5%	3.748.250	885.250	30,9%
Remuneración media	456.125	357.875	98.250	27,5%	418.463	60.588	16,9%
% s/ Beneficio	3,9%	1,4%					

La directiva ha permanecido estable y la única variación ha sido que las mujeres han perdido un puesto y su representatividad se ha reducido un 50%. La remuneración de los directivos ha pasado de 2,86 millones en 2007 a 3,65 millones en 2011, lo que supone un incremento del 27,5%. En el promedio vemos que ha habido un directivo más, lo que ha supuesto que la remuneración media total se haya incrementado en un 30,9%, mientras que la media individual se ha situado en 418.463 euros con un incremento del 16,9%. En relación a los beneficios, en 2007 representó un 1,4% del total mientras que ha pasado al 3,9% en 2011.

Consejeros + directivos

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	7.755.000	5.271.000	2.484.000	47,1%	7.675.250	2.404.250	45,6%

% s/ Beneficio	8,3%	2,6%
-----------------------	------	------

En 2007 fueron 5,3 millones pasando a 7,76 en 2011, lo que supone un crecimiento del 47,1%, situándose la media en 7,7 millones con un incremento del 45,6%.

Su porcentaje sobre los beneficios ha pasado del 2,6% en 2007 al 8,3% en 2011.

Contratos blindados

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	0	0	0	

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	0,0%	0,0%
---	------	------

En ANTENA 3 no existen contratos blindados.

Plantilla y salarios medios

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla Media	1.816	2.316	-500	-21,6%	2.031	-285	-12,3%
Hombres	906	1.297	-391	-30,1%	1.055	-242	-18,7%
Mujeres	910	1.019	-109	-10,7%	977	-43	-4,2%
% s/ Total							
Hombres	49,9%	56,0%					
Mujeres	50,1%	44,0%					

Sueldos y Salarios	102.786.000	108.583.000	-5.797.000	-5,3%	104.472.500	-4.110.500	-3,8%
Salario medio	56.600	46.884	9.716	20,7%	51.906	5.022	10,7%

Antena 3 ha realizado una importante reducción de plantilla. De 2.316 trabajadores en 2007, ha pasado a 1.816 en 2011, lo que supone la pérdida de 500 puestos de trabajo (391 hombres y 109 mujeres). Pese a ello, la reducción en sueldos y salarios ha sido exclusivamente del 5,3%, mientras que el salario medio se ha incrementado en un 20,7%. Esta evolución, solamente se justifica si se han incluido las indemnizaciones en sueldos y salarios o que sean los trabajadores con menor remuneración los que están sufriendo los recortes de plantilla.

Ratio sobre salarios medios

ANTENA 3	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SOBRE SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	17,0	12,6	4,4	35,3%	18,8	6,2	49,4%
Consejeros	6,6	4,3	2,3	54,1%	7,0	2,7	62,7%
Directivos	8,1	7,6	0,4	5,6%	8,1	0,5	6,0%

Antena 3 ha abierto la brecha salarial. Los consejeros ejecutivos en 4,4 puntos al pasar de 12,6 a 17, lo que suponen un incremento del 35,3%. Los consejeros han pasado de 4,3 a 6,6 con un crecimiento del 54%. Por último, los directivos se han incrementado en 0,4 puntos que significa un 5,6%.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

ANTENA 3	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	99.652	131.660	51.410	103.053	273.857	659.632
IMPTO. SOCIEDADES	-6.220	-22.532	9.329	-12.031	-73.824	-105.278
RESULTADO DEL EJERCICIO	93.432	109.128	60.739	91.022	200.033	554.354
% IMPTO. SOCIEDADES	6,2%	17,1%	-18,1%	11,7%	27,0%	16,0%

Antena 3 ha tenido un beneficio consolidado en el periodo de 554,4 millones de euros. Por impuesto de sociedades ha tributado 105,3 millones lo que supone un tipo impositivo medio del 16%. En 2009 el tipo impositivo fue negativo en el 18,1%.

(En miles de euros)

ANTENA 3	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RSTDO. ANTES DE IMPTOS.	103.976	114.813	49.663	97.754	255.891	622.097
IMPTO. SOCIEDADES	-7.792	-22.995	-1.834	-5.814	-80.504	-118.939
RESULTADO DEL EJERCICIO	96.184	91.818	47.829	91.940	175.387	503.158
% IMPTO. SOCIEDADES	7,5%	20,0%	3,7%	5,9%	31,5%	19,1%

Los resultados individuales del periodo se han concretado en un beneficio de 503,2 millones de euros habiendo destinado previamente 118,9 a impuesto de sociedades lo que representa una tipo impositivo del 19,1%. El tipo impositivo pasa del 31,5% en 2007 al 7,5% en 2011.

La distribución de este beneficio ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ANTENA 3	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	96.184	91.818	47.829	91.940	175.387	503.158
DIVIDENDOS	89.385	90.250	47.712	91.553	167.831	486.731
RESERVAS	6.799	1.568	117	387	7.556	16.427
% DIVIDENDOS	92,9%	98,3%	99,8%	99,6%	95,7%	96,7%
% RESERVAS	7,1%	1,7%	0,2%	0,4%	4,3%	3,3%

Vemos que Antena 3 ha destinado el 96,7% de los beneficios obtenidos en los últimos 5 años a dividendos mientras que a reservas solo destina el 3,3%. Es un reparto beneficioso para los accionistas en el corto plazo, pero teniendo en cuenta el contexto de crisis económica y la reducción de plantillas que se ha realizado, sería necesaria una visión a más largo plazo en esta política retributiva.

VOCENTO

Beneficio atribuido

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Beneficio	-53.535.000	82.168.000	-135.703.000	-165,2%	-4.864.750	-87.032.750	-105,9%

De unos beneficios de 82,2 millones en 2007 ha pasado a unas pérdidas de 53,5 millones en 2011, lo que supone una reducción del 165,2%. En el promedio, las pérdidas han sido de 4,8 millones lo que supone una reducción de 87 millones sobre 2007. Su distribución por ejercicios ha sido el siguiente:

VOCENTO	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	-53.535.000	-9.672.000	9.143.000	34.605.000	82.168.000	62.709.000
% s/ Total periodo	-85,4%	-15,4%	14,6%	55,2%	131,0%	100,0%

Sus beneficios se reducen en el periodo 2007/2009, entrando en pérdidas en el ejercicio 2010.

Consejo de administración

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Consejeros totales	16	16	0	0,0%	15,5	-0,5	-3,1%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	11	10	1	10,0%	10,5	0,5	5,0%
Externos Independientes	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Otros Externos	1	2	-1	-50,0%	1	-1	-50,0%
Consejeras	2	4	-2	-50,0%	2,5	-1,5	-37,5%
Ejecutivas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	
Dominicales	2	4	-2	-50,0%	2,5	-1,5	-37,5%
Externas Independientes	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Otras Externas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	18,2%	40,0%	-21,8%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	12,5%	25,0%	-12,5%				

Mezouna, S.L. controla el 11,077%, Víctor Urrutia Vallejo, controla el 10,137%, principalmente a través de Lima, S.L., Valjarafe, S.L., controla el 10,09% y Enrique Ybarra Ybarra, a través de Energy de Inversiones, S.L., controla el 6,535%. Ha mantenido su número de consejeros, aunque se han producido variaciones en su composición interna, al reducirse, en un 50% las mujeres, que de representar el 25% del total en 2007 han pasado al 12,5%.

Remuneración de los consejeros

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	5.499.000	10.005.000	-4.506.000	-45,0%	3.701.000	-6.304.000	-63,0%
Ejecutivos	4.024.000	351.000	3.673.000	1046,4%	2.473.750	2.122.750	604,8%
Dominicales	1.089.000	4.886.000	-3.797.000	-77,7%	908.000	-3.978.000	-81,4%
Externos Independientes	342.000	385.000	-43.000	-11,2%	241.750	-143.250	-37,2%
Otros Externos	44.000	4.383.000	-4.339.000	-99,0%	77.500	-4.305.500	-98,2%
Remuneración media	343.688	625.313	-281.625	-45,0%	242.203	-383.109	-61,3%
Ejecutivos	4.024.000	351.000	3.673.000	1046,4%	2.473.750	2.122.750	604,8%
Dominicales	99.000	488.600	-389.600	-79,7%	86.561	-402.039	-82,3%
Externos Independientes	114.000	128.333	-14.333	-11,2%	80.583	-47.750	-37,2%
Otros Externos	44.000	2.191.500	-2.147.500	-98,0%	77.500	-2.114.000	-96,5%
Beneficio	-53.535.000	82.168.000	-135.703.000	-165,2%	-4.864.750	-87.032.750	-105,9%
% s/ Beneficio	-10,3%	12,2%					

La remuneración del consejo se ha reducido un 45% mientras que en el promedio del periodo ha sido del 63%. Pese a ello, hay un importante incremento en las remuneraciones de los consejeros ejecutivos, mientras se reducen de una forma importante las remuneraciones de los consejeros dominicales y de los externos.

En el caso de los ejecutivos, está justificada la indemnización de 3,2 millones de euros que correspondió al anterior consejero delegado que causó baja el 4 de julio de 2011, llevando en el puesto desde el 28 de abril de 2008.

Causas parecidas pueden ser las que motivan la evolución de la remuneración de los consejeros externos ya que su remuneración en 2007 puede incluir alguna indemnización recibida por la baja del consejero delegado que paso a ocupar un puesto como externo en el consejo.

Podemos ver por último como las remuneraciones del consejo han supuesto en ambos ejercicios el 12,2% del beneficio en 2007 y el 10,3% de las pérdidas en 2011.

Remuneración de los directivos

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Hombres	5	4	1	25,0%	5	1	25,0%
Mujeres	2	2	0	0,0%	1,25	-0,75	-37,5%
Total	7	6	1	16,7%	6,25	0,25	4,2%
% Mujeres	28,6%	33,3%	-4,8%	-14,3%	19,9%	-13,5%	-40,4%
Remuneración Directivos	2.925.000	1.499.000	1.426.000	95,1%	2.445.000	946.000	63,1%
Remuneración media	417.857	249.833	168.024	67,3%	384.665	134.832	54,0%
% s/ Beneficio	-5,5%	1,8%					

Vemos que la dirección se ha incrementado en una persona y que la remuneración ha pasado de 1,5 millones en 2007 a 2,92 en 2011 lo que supone un incremento del 95% (hay que tener en cuenta que en 2011 se incluye una indemnización a un directivo que ha causado baja de 795.000 euros). La remuneración media se ha incrementado en 67% al pasar de 249.833 en 2007 a 417.857 en 2011. (Excluyendo la indemnización comentada, la remuneración media se sitúa en 304.286 y el incremento en el 21,8%).

En relación a los resultados, la remuneración de los directivos supone el 1,8% de los beneficios de 2007 y el 5,5% de las pérdidas de 2011.

Consejeros + directivos

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	8.424.000	11.504.000	-3.080.000	-26,8%	6.146.000	-5.358.000	-46,6%
% s/ Beneficio	-15,7%	14,0%					

Se ha producido una importante reducción en las remuneraciones, ya que, frente a 11,5 en 2007, en 2011, han sido 8,4 millones, lo que supone un 26,8%. Aún mayor es la reducción en el promedio 2011/2008 que se sitúa en 6,15 millones, lo que supone una reducción del 46,6%.

Contratos blindados

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
Contratos Blindados	7	5	2	40,0%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	87,5%	71,4%		

Los contratos blindados, pasan de 5 a 7, con un nivel de cobertura del 71,4% en 2007 y 87,5% en 2011.

Plantilla y salarios medios

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Plantilla Media	3.709	5.076	-1.367	-26,9%	4.398	-679	-13,4%
Hombres	2.240	3.117	-877	-28,1%	2.700	-418	-13,4%
Mujeres	1.469	1.959	-490	-25,0%	1.698	-261	-13,3%
% s/ Total							
Hombres	60,4%	61,4%					
Mujeres	39,6%	38,6%					
Sueldos y Salarios	165.751.000	208.931.000	-43.180.000	-20,7%	188.265.750	-20.665.250	-9,9%
Salario medio	44.689	41.161	3.528	8,6%	42.966	1.805	4,4%

Vocento ha reducido su plantilla en 1.367 trabajadores, 877 hombres y 490 mujeres, lo que supone un 26,9% del total. Esta reducción de plantillas ha tenido su correspondencia en sueldos y salarios, cuya reducción ha sido de 43,2 millones, lo que significa un 20,7%.

El salario medio sin embargo, ha crecido en 3.528 euros lo que supone un crecimiento del 8,6%. Nuevamente parece que son los trabajadores y trabajadoras con menor remuneración los que están soportando los ajustes de plantilla.

Ratio sobre salarios medios

VOCENTO	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
RATIO SOBRE SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	90,0	8,5	81,5	955,9%	57,4	48,8	572,8%
Consejeros	7,7	15,2	-7,5	-49,4%	5,6	-9,6	-63,0%
Directivos	9,4	6,1	3,3	54,0%	9,0	2,9	47,5%

La variación en el caso de los consejeros ejecutivos y directivos está condicionada por las indemnizaciones recibidas en ambos casos. Descontada su incidencia, la ratio de los consejeros ejecutivos es de 20,2 lo que supone un importante incremento en relación a 2007. En el caso de los directivos el ratio se situaría en 6,8, lo que también supondría un leve incremento sobre la ratio de 2007.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

VOCENTO	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	-52.763	-7.424	-6.321	11.603	91.846	36.941
IMPTO. SOCIEDADES	3.558	4.642	18.105	18.762	-2.320	42.747
RESULTADO DEL EJERCICIO	-49.205	-2.782	11.784	30.365	89.526	79.688
% IMPTO. SOCIEDADES	-6,7%	-62,5%	-286,4%	-161,7%	2,5%	-115,7%

Los resultados consolidados de Vocento, han sido positivos en 79,7 millones de euros, resaltando que de los mismos, 42,7 millones (53,6% del total), corresponden a tipos impositivos negativos en los ejercicios 2008-2010.

(En miles de euros)

VOCENTO	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	-26.116	-10.792	53.678	43.975	71.232	131.977
IMPTO. SOCIEDADES	9.087	7.239	536	21.853	10.936	49.651
RESULTADO DEL EJERCICIO	-17.029	-3.553	54.214	65.828	82.168	181.628
% IMPTO. SOCIEDADES	-34,8%	-67,1%	-1,0%	-49,7%	-15,4%	-37,6%

Los resultados individuales han sido positivos en 181,6 millones, de los cuales, 49,7 millones (27,3%), corresponden a tipos impositivos negativos del Impuesto de sociedades en todos los ejercicios. El tipo impositivo medio ha sido negativo en el 37,6%.

(En miles de euros)

VOCENTO	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	-17.029	-3.553	54.214	65.828	82.168	181.628
DIVIDENDOS	0	0	0	0	61.625	61.625
RESERVAS	-17.029	-3.553	54.214	65.828	20.543	120.003
% DIVIDENDOS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	33,9%
% RESERVAS	-100,0%	-100,0%	100,0%	100,0%	25,0%	66,1%

En relación a la política de distribución de los resultados, en el año 2007, se destinó el 75% del resultado a dividendos, 61,6 millones. Desde entonces, no se han repartido dividendos. En 2008 y 2009, los beneficios se destinaron a reservas y en 2010 y 2011 hubo pérdidas. En el conjunto, a dividendos se han destinado el 33,9% y a reservas, el 66,1%.

GRUPO PRISA

Beneficio atribuido

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Beneficio	-451.218.000	191.973.000	-643.191.000	-335,0%	-97.653.250	-289.626.250	-150,9%

El grupo Prisa, es sin duda, el que ha tenido la peor evolución en el periodo. Frente a unos beneficios de 192 millones en 2007, las pérdidas se han situado en 451,2 millones en 2011, lo que supone una reducción 643,2 millones y un 335%. El resultado promedio del periodo 2011/2008 han sido unas pérdidas de 97,7 millones, lo que supone una reducción del 150,9% sobre los beneficios de 2007. Su evolución por ejercicios, es el siguiente:

PRISA	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	-451.218.000	-72.870.000	50.479.000	82.996.000	191.973.000	-198.640.000
% s/ Total periodo	227,2%	36,7%	-25,4%	-41,8%	-96,6%	100,0%

Vemos que de los beneficios de 192 millones en 2007, se han reducido cada uno de los años hasta alcanzar los 451,2 millones de pérdidas en 2011.

Consejo de administración

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Consejeros totales	16	18	-2	-11,1%	15,75	-2,25	-12,5%
Ejecutivos	3	6	-3	-50,0%	3,75	-2,25	-37,5%
Dominicales	6	7	-1	-14,3%	6,5	-0,5	-7,1%
Externos Independientes	6	5	1	20,0%	5	0	0,0%
Otros Externos	1	0	1		0,5	0,5	
Consejeras	1	2	-1	-50,0%	1	-1	-50,0%
Ejecutivas	0	1	-1	-100,0%	0	-1	
Dominicales	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	16,7%	-16,7%				
Dominicales	16,7%	14,3%	2,4%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	6,3%	11,1%	-4,9%				

La familia Polanco controla, a través de Rucandio, S.A., el 34,79% del capital. Rucandio, a su vez, lo controla a través de Timón, S.A., que controla, Asgard Inversiones y Promotora de Publicaciones. No aparece ningún otro accionista que supere el 5%.

El consejo se ha reducido en dos miembros siendo destacable la reducción del 50% de los ejecutivos. Las mujeres que se han reducido en el mismo porcentaje.

Remuneración de los consejeros

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	13.659.000	10.278.000	3.381.000	32,9%	12.837.250	2.559.250	24,9%
Ejecutivos	9.415.000	8.613.000	802.000	9,3%	10.040.250	1.427.250	16,6%
Dominicales	2.550.000	1.009.000	1.541.000	152,7%	1.744.750	735.750	72,9%
Externos Independientes	1.436.000	656.000	780.000	118,9%	987.750	331.750	50,6%
Otros Externos	258.000	0	258.000	#¡DIV/0!	64.500	64.500	#¡DIV/0!
Remuneración media	853.688	571.000	282.688	49,5%	818.597	247.597	43,4%
Ejecutivos	3.138.333	1.435.500	1.702.833	118,6%	3.729.625	2.294.125	159,8%
Dominicales	425.000	144.143	280.857	194,8%	272.167	128.024	88,8%
Externos Independientes	239.333	131.200	108.133	82,4%	206.092	74.892	57,1%
Otros Externos	258.000						

Beneficio	-451.218.000	191.973.000	-643.191.000	-335,0%	-97.653.250	-289.626.250	-150,9%
% s/ Beneficio	-3,0%	5,4%					

Antes de comentar las remuneraciones del consejo del grupo Prisa, tenemos que resaltar las disfunciones que nos hemos encontrado según la fuente de los datos consultada. La cifra de 2011 que aparece en el informe, 13,7 millones, se corresponde con la que informa el IAGC y con la reflejada en el Informe anual de retribuciones. Sin embargo, en la memoria individual (página 49), se informa que la retribución de los miembros del consejo ha sido de 20 millones. Podemos ver que existe una diferencia significativa y no justificada entre ambos documentos, salvo que el criterio aplicado en ambos haya sido distinto. No obstante, para el análisis vamos a contemplar los importes que aparecen en el IAGC, si bien pensamos, que puede ser más real la información facilitada en la Memoria.

Pese a la mala evolución de sus resultados, la remuneración de los consejeros se ha incrementado en un 32,9% con respecto a 2007, 13,66 millones en 2011 frente a 10,28 en 2007 y el incremento promedio ha sido del 24,9% situándose en 12,84 millones.

Prácticamente todos los consejeros se han incrementado las remuneraciones con respecto a 2007 con un incremento del 9,3% en los ejecutivos, 152,7% en los dominicales y 118,9% en los independientes. La evolución de la remuneración media por tipología de consejero ha sido la siguiente:

Ejecutivos: Han incrementado su remuneración media un 118,6% pasando de 1,43 millones en 2007 a 3,14 en 2011. En el promedio del periodo, el incremento ha sido todavía mayor, 159,8%, con una remuneración en 3,73 millones.

Dominicales: Su incremento se sitúa en el 194,8% pasando de una remuneración media de 144.000 euros a 425.000. La remuneración media del periodo ha sido de 272.000 lo que supone un incremento del 88,8%.

Independientes: Con un incremento del 82% en relación a 2007, habiendo pasado de una remuneración de 131.000 euros a 239.000. La media ha sido de 206.000 y representa un incremento del 57%.

En relación a los resultados, las remuneraciones del consejo han sido el 5,4% de los beneficios de 2007 y el 3% de las pérdidas de 2011.

Remuneración de los directivos

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Hombres	10	10	0	0,0%	9,75	-0,25	-2,5%
Mujeres	2	2	0	0,0%	2,5	0,5	25,0%
Total	12	12	0	0,0%	12,25	0,25	2,1%
% Mujeres	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	20,5%	3,8%	23,1%
Remuneración Directivos	6.784.000	6.525.000	259.000	4,0%	7.582.500	1.057.500	16,2%
Remuneración media	565.333	543.750	21.583	4,0%	620.804	77.054	14,2%

% s/ Beneficio	-1,5%	3,4%
----------------	-------	------

La plantilla ha permanecido estable, aunque ha habido un incremento en el promedio. La remuneración total en 2011 alcanzó los 6,78 millones, con un incremento del 4% sobre 2007, que fue de 6,5 millones. La remuneración media se situó en 565.333 frente a 543.750 en 2007. Ha sido sin embargo el promedio donde el incremento ha sido mayor, ya que la remuneración total se situó en 7,58 millones y la remuneración media en 620.804, lo que significa un incremento del 14,2%.

Consejeros + directivos

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	20.443.000	16.803.000	3.640.000	21,7%	20.419.750	3.616.750	21,5%

% s/ Beneficio	-4,5%	8,8%
----------------	-------	------

Pese a ser con diferencia la que peor evolución ha tenido; el coste en 2011 se ha incrementado en un 21,7% al pasar de 16,8 millones a 20,4 en 2011. El promedio se ha situado en un incremento prácticamente idéntico, 21,5%. En relación a los resultados, representa el 8,8% del beneficio de 2007 y el 4,5% de las pérdidas de 2011.

Contratos blindados

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Contratos Blindados	11	9	2	22,2%	8,8	-0,3	-2,8%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	73,3%	50,0%
--	-------	-------

Los contratos blindados se han incrementado en un 22%, al pasar de 9 a 11. La cobertura ha sido del 50% en 2007 y el 73,3% en 2011.

Plantilla y salarios medios

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
Plantilla Media	13.159	13.432	-273	-2,0%	13.933	501	3,7%
Hombres	6.873	7.672	-799	-10,4%	7.398	-274	-3,6%
Mujeres	6.286	5.760	526	9,1%	6.535	775	13,5%
% s/ Total							
Hombres	52,2%	57,1%					
Mujeres	47,8%	42,9%					

Sueldos y Salarios	483.272.000	493.690.000	-10.418.000	-2,1%	492.659.500	-1.030.500	-0,2%
Salario medio	36.726	36.755	-29	-0,1%	35.439	-1.316	-3,6%

Ha reducido la plantilla en 273 personas que supone un 2%, con la salvedad que la reducción se ha centrado en los hombres que han pasado de 7.672 en 2007 a 6.873 en 2011, lo que supone 799 trabajadores y un 10,4%, mientras que los contratos de las mujeres se han incrementado en 526 al pasar de 5.760 a 6.286 con un crecimiento del 9,1%. La reducción de salarios se ha situado en 10,4 millones y un 2,1%. El salario medio se ha mantenido prácticamente estable con una pérdida del 0,1% en el periodo 2007-2011.

La evolución de la plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	7.042	7.750	8.044	6.910	6.313	729	11,5%
Resto del Mundo	6.117	6.135	6.943	6.791	7.119	-1.002	-14,1%
Total	13.159	13.885	14.987	13.701	13.432	-273	-2,0%

Vemos que frente a una reducción de 1.002 trabajadores, 14,1%, en el resto del mundo, en España se ha incrementado la plantilla en 729 trabajadores en relación a 2007. La plantilla en España creció hasta alcanzar 8.044 trabajadores en 2009, habiéndose reducido en 1.002 trabajadores desde entonces.

Ratio sobre salarios medios

PRISA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO S/2007	% S/2007
RATIO SOBRE SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	85,5	39,1	46,4	118,8%	106,6	67,5	172,9%
Consejeros	23,2	15,5	7,7	49,6%	23,2	7,7	49,6%
Directivos	15,4	14,8	0,6	4,1%	17,3	2,5	17,2%

Es en el grupo Prisa donde se produce el mayor incremento de la ratio, tanto en 2011 en relación a 2007, como la media del periodo 2008/2011.

En los consejeros ejecutivos, la ratio se ha incrementado en 46,4 puntos al pasar del 39,1 al 85,5. Si observamos el promedio del periodo, el incremento ha sido aún mayor al situarse la ratio en 106,6 puntos lo que supone un incremento del 172,9% sobre 2007.

El incremento de la ratio en los consejeros ha sido de 7,7 puntos en relación a 2007 al pasar de 15,5 a 23,2, manteniéndose la media del periodo 2008/2011. La ratio de los directivos ha permanecido prácticamente estable con un incremento de 0,6 puntos.

Reiterar la información que facilitábamos en relación a la diferencia de remuneraciones del consejo de administración entre el IAGC y la memoria de 2011.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

PRISA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	-247.361	38.075	127.870	216.835	289.000	424.419
IMPTO. SOCIEDADES	-147.973	-73.024	-63.045	-90.435	-26.919	-401.396
RESULTADO DEL EJERCICIO	-395.334	-34.949	64.825	126.400	262.081	23.023
% IMPTO. SOCIEDADES	59,8%	-191,8%	49,3%	41,7%	9,3%	94,6%

Los resultados consolidados en el periodo, han sido de 23 millones de beneficios. Con unos resultados antes de impuestos de 424,4 millones y un impuesto de sociedades de 401,4 lo que supone un tipo impositivo del 94,6% y demuestra una clara diferencia entre el resultado contable y el resultado fiscal.

(En miles de euros)

PRISA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	-520.838	48.947	-50.856	-2.100	29.559	-495.288
IMPTO. SOCIEDADES	-96.065	-39.665	43.173	39.261	80.728	27.432
RESULTADO DEL EJERCICIO	-616.903	9.282	-7.683	37.161	110.287	-467.856
% IMPTO. SOCIEDADES	-18,4%	81,0%	-84,9%	-1869,6%	-273,1%	5,5%

El resultado acumulado del periodo alcanza los 467,9 millones de pérdidas destacando que las mismas se producen prácticamente en 2011, con 616,9 millones. El impuesto de sociedades ha sido positivo en 27,4 millones los que significa un tipo impositivo del 5,5% en el periodo.

(En miles de euros)

PRISA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	-616.903	9.282	-7.683	37.161	110.287	-467.856
DIVIDENDOS	0	5.877	0	0	39.928	45.805
RESERVAS	-616.903	3.405	-7.683	37.161	70.359	-513.661
% DIVIDENDOS	0,0%	63,3%	0,0%	0,0%	36,2%	9,8%
% RESERVAS	-100,0%	36,7%	-100,0%	100,0%	63,8%	-109,8%

En relación a la distribución de resultados, señalar que se han repartido dividendos los ejercicios 2007 y 2010 por un importe total de 45,8 millones de euros. Teniendo en cuenta la evolución de los resultados, podemos ver que este reparto al final ha incidido en su situación patrimonial ya que la cantidad destinada a reservas ha sido negativa en 513,7 millones, un 109,8% del resultado.

BANCO POPULAR

Beneficio atribuido

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	479.653.000	1.260.190.000	-780.537.000	-61,9%	722.005.000	-538.185.000	-42,7%

La reducción de los beneficios ha sido del 61,9% pasando de los 1.260 millones alcanzados en el año 2007 a 480 en 2011. La reducción media del periodo ha sido del 42,7% situándose el beneficio medio en 722 millones de euros.

Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

POPULAR	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	479.653.000	590.163.000	766.132.000	1.052.072.000	1.260.190.000	4.148.210.000
% s/ Total periodo	11,6%	14,2%	18,5%	25,4%	30,4%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 4.148 millones de euros, de los que el 55,8% los obtuvo en los años 2007 y 2008.

Consejo de administración

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	18	19	-1	-5,3%	18,5	-0,5	-2,6%
Ejecutivos	3	4	-1	-25,0%	3,75	-0,25	-6,3%
Dominicales	7	7	0	0,0%	6,25	-0,75	-10,7%
Externos Independientes	6	4	2	50,0%	6,25	2,25	56,3%
Otros Externos	2	4	-2	-50,0%	2,25	-1,75	-77,8%
Consejeras	2	1	1	100,0%	1,25	0,25	25,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	1,25	0,25	25,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	33,3%	25,0%	8,3%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	11,1%	5,3%	5,8%				

Sociedad General Fiduciaria, S. A., con el 9,714%, Sindicatura de Accionistas del Banco Popular con el 7,49%, Allianz, SE, con el 4,545%, Credit Mutuel, con el 4,491%, Américo Ferreira de Amorin, a través de Topbreach Holding, B.V., con el 4,042% y la Fundación Pedro Barrie de la Maza, con el 3,307%, son los accionistas de referencia del Banco Popular.

Ha reducido un miembro en su consejo. La reducción ha sido 1 consejero ejecutivo y 2 en los otros externos, habiéndose incrementado esta misma cantidad en los independientes. Se incluye

en esta categoría a una mujer es accionista significativa. Su representación en el consejo haya pasado del 5,3 al 11,1%.

Remuneración de los consejeros

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.046.000	2.938.000	-892.000	-30,4%	2.178.500	-759.500	-25,9%
Ejecutivos	2.046.000	2.882.000	-836.000	-29,0%	2.164.500	-717.500	-24,9%
Dominicales	0	56.000	-56.000	-100,0%	0	-56.000	-100,0%
Externos Independientes	0	0	0		0	0	
Otros Externos	0	0	0		14.000	14.000	
Remuneración media	113.667	154.632	-40.965	-26,5%	116.824	-37.808	-24,5%
Ejecutivos	682.000	720.500	-38.500	-5,3%	583.750	-136.750	-19,0%
Dominicales	0	8.000	-8.000	-100,0%	0	-8.000	-100,0%
Externos Independientes	0	0	0		0	0	
Otros Externos	0	0	0		4.667	4.667	

Beneficio	479.653.000	1.260.190.000	-780.537.000	-61,9%	722.005.000	-538.185.000	-42,7%
------------------	--------------------	----------------------	---------------------	---------------	--------------------	---------------------	---------------

% s/ Beneficio	0,4%	0,2%
-----------------------	-------------	-------------

La remuneración del consejo se ha reducido un 30,4%, pasando de 2,9 millones en 2007, a 2,0 en 2011. La reducción en el promedio ha sido del 25,9% y la remuneración de 2,17 millones. En relación al beneficio, han supuesto un 0,2% en 2007 y un 0,4% en 2011.

Los consejeros ejecutivos han tenido una reducción del 29%, de 2,88 a 2,0 millones, mientras que en el promedio la reducción ha sido del 25,9%. El resto de los consejeros o no han cobrado o sus remuneraciones no han sido insignificativas.

La remuneración media de los consejeros ejecutivos ha sido de 682.000 euros con una reducción del 5,3% en relación a 2007 que fue de 720.500. En el promedio la reducción ha sido del 19% situándose la remuneración en 583.800.

Remuneración de los directivos

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	8	17	-9	-52,9%	11,25	-5,75	-33,8%
Mujeres	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Total	8	17	-9	-52,9%	11,25	-5,75	-33,8%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	3.964.000	6.570.000	-2.606.000	-39,7%	4.482.000	-2.088.000	-31,8%
Remuneración media	495.500	386.471	109.029	28,2%	414.894	28.424	7,4%

% s/ Beneficio	0,8%	0,5%
-----------------------	-------------	-------------

O ha realizado un cambio de criterio a la hora de determinar quienes son los directivos o ha realizado una importante reducción de los mismos ya que ha pasado de 17 a 8 miembros, todos ellos varones, lo que supone una reducción del 52,9%. Sus remuneraciones totales, 3,964 millones, se han reducido un 39,7% en relación a 2007, 6,570 millones.

Su remuneración media se ha incrementado en un 28,2% pasando de 0,386 millones a 0,496 mientras en el promedio, el incremento ha sido del 7,4% y se ha situado en 0,415 millones.

En relación al beneficio, el incremento ha pasado del 0,5% en 2007 al 0,8% en 2011.

Consejeros + directivos

La remuneración total de los ejecutivos del sector financiero ha pasado de 193,6 millones en 2007, a 226,8 millones en 2011 lo que supone un incremento del 17,2%. El promedio ha sido de 218 millones, lo que supone un incremento del 12,7%. En relación a los beneficios ha pasado del 1% al 2%.

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	6.010.000	9.508.000	-3.498.000	-36,8%	6.660.500	-2.847.500	-29,9%

% s/ Beneficio	1,3%	0,8%
----------------	------	------

En el Banco Popular la reducción de las remuneraciones ha sido del 36,8%, habiendo pasado de 9,5 a 6 millones. La reducción en el promedio ha sido del 29,9%. En relación a los beneficios ha pasado del 0,8% en 2007 al 1,3% en 2011.

Contratos blindados

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	0	0	0	#iDIV/0!	0,0	0	#iDIV/0!

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	0,0%	0,0%
--	------	------

En el banco Popular ni existen ni han existido contratos blindados.

Plantilla y salarios medios

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla media	14.077	14.490	-413	-2,9%	14.610	120	0,8%
Hombres	9.382	10.134	-752	-7,4%	9.855	-278	-2,7%
Mujeres	4.695	4.356	339	7,8%	4.754	398	9,1%
% s/ Total							
Hombres	66,6%	69,9%					
Mujeres	33,4%	30,1%					
Sueldos y Salarios	583.746.000	571.205.000	12.541.000	2,2%	599.206.250	28.001.250	4,9%
Salario medio	41.468	39.421	2.047	5,2%	41.026	1.605	4,1%

La plantilla se ha reducido en un 2,9%, pasando de 14.490 trabajadores en 2007 a 14.077 en 2011. Destaca que esta variación se produce con una reducción 752 hombres y un incremento de 339 mujeres, lo que supone, que su representación haya pasado del 30 al 33,4%.

El coste salarial ha crecido en un 2,2% sobre 2007 pasando de 571,2 millones a 583,7. El salario medio se ha incrementado en un 5,2% pasando de 39.421 a 41.468 euros mientras que en la media del periodo lo ha hecho en un 4,1% y se ha situado en 41.026.

La evolución de su plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	12.234	12.414	12.709	13.470	13.299	-1.065	-8,0%
Resto del Mundo	1.828	1.838	1.722	1.599	1.739	89	5,1%
Total	14.062	14.252	14.431	15.069	15.038	-976	-6,5%

Vemos que la plantilla en España se ha reducido en un 8% lo que ha supuesto una disminución de 1.065 puestos de trabajo. En el resto, la plantilla se ha incrementado en 89 personas, lo que supone un incremento del 5,1%.

Ratio sobre salarios medios

POPULAR	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	16,4	18,3	-1,8	-10,0%	14,2	-4,0	-22,1%
Consejeros	2,7	3,9	-1,2	-30,1%	2,9	-1,1	-27,3%
Directivos	11,9	9,8	2,1	21,9%	10,1	0,3	3,1%

En el caso de los consejeros ejecutivos, la ratio se ha situado en 16,4 con una reducción del 10% sobre 2007. En el promedio la reducción ha sido del 22,1%. En el caso de los consejeros, la ratio ha sido de 2,7 con una reducción del 30% sobre 2007 y del 27,3% en el promedio del periodo. Los directivos han sido los únicos que han incrementado la ratio pasando de 9,8 en 2007 a 11,9 en 2011 lo que supone un incremento del 21,9%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

POPULAR	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL
	2011	2010	2009	2008	2007	PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	444.141	832.550	1.072.906	1.501.043	1.943.893	5.794.533
IMPTO. SOCIEDADES	39.835	-228.096	-292.559	-390.343	-607.333	-1.478.496
RESULTADO DEL EJERCICIO	483.976	604.454	780.347	1.110.700	1.336.560	4.316.037
% IMPTO. SOCIEDADES	-9,0%	27,4%	27,3%	26,0%	31,2%	25,5%

Los resultados consolidados han sido positivos en 5.794 millones de euros, de los que ha destinado a impuesto de sociedades 1.478 millones, lo que supone una tributación media del 25,5%. Vemos como se han ido reduciendo tanto sus dividendos, como su tributación, que ha sido negativa en 2011 en 39,8 millones lo que representa un 9% del beneficio.

La evolución de sus resultados individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

POPULAR	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL
	2011	2010	2009	2008	2007	PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	767.352	748.773	1.077.642	1.142.127	1.215.982	4.951.876
IMPTO. SOCIEDADES	-144.324	-176.628	-277.136	-250.391	-329.932	-1.178.411
RESULTADO DEL EJERCICIO	623.028	572.145	800.506	891.736	886.050	3.773.465
% IMPTO. SOCIEDADES	18,8%	23,6%	25,7%	21,9%	27,1%	23,8%

Vemos como los resultados individuales han alcanzado los 3.773 millones de euros después de un impuesto de sociedades de 1.178 millones lo que supone una tributación media del 23,8% que ha evolucionado desde el 27,1% en 2007 al 18,8% en 2011. El reparto de este beneficio ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

POPULAR	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL
	2011	2010	2009	2008	2007	PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	623.028	572.145	800.506	891.736	886.050	3.773.465
DIVIDENDOS	70.007	168.751	299.959	410.811	597.871	1.547.399
RESERVAS	553.021	403.394	500.547	480.925	288.179	2.226.066
% DIVIDENDOS	11,2%	29,5%	37,5%	46,1%	67,5%	41,0%
% RESERVAS	88,8%	70,5%	62,5%	53,9%	32,5%	59,0%

Se han destinado 1.547 millones a dividendos, un 41%, mientras que a reservas se han destinado 2.226 millones, el 59% restante. Vemos como ha evolucionado porcentualmente el destino a reservas que del 32,5% en 2007 ha pasado al 88,8% en 2011.

BANCO SABADELL

Beneficio atribuido

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	231.902.000	782.335.000	-550.433.000	-70,4%	452.066.500	-330.268.500	-42,2%

La reducción del beneficio ha sido del 70,4% pasando de 782,3 millones de euros en 2007 a 231,9 millones en 2011. La reducción en el promedio ha sido del 42,2% y el beneficio se sitúa en 452,1 millones.

Por ejercicio, su evolución ha sido la siguiente:

SABADELL	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	231.902.000	380.040.000	522.489.000	673.835.000	782.335.000	2.590.601.000
% s/ Total periodo	9,0%	14,7%	20,2%	26,0%	30,2%	100,0%

Su beneficio acumulado ha sido de 2.590,6 millones de euros, de los que el 56,2%, los obtuvo en 2007 y 2008.

Consejo de administración

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	15	12	3	25,0%	13,75	1,75	14,6%
Ejecutivos	2	3	-1	-33,3%	2	-1	-33,3%
Dominales	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Externos Independientes	9	7	2	28,6%	8	1	14,3%
Otros Externos	2	0	2		1,75	1,75	100,0%
Consejeras	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	22,2%	14,3%	7,9%				
Otras Externas	0,0%						
% s/Total	13,3%	8,3%	5,0%				

Banco Comercial Portugués, con el 4,696%, Blackrock Inc. Con el 3,11% y Isak Andic Ermay con el 2,82%, son los accionistas de referencia del Banco Sabadell.

A su consejo, se han incorporado 3 nuevos consejeros, lo que supone un incremento del 25%, de ellos, una es mujer lo que ha supuesto incrementar su participación de 8,3 al 13,3%. Por tipología, se ha reducido 1 consejero ejecutivo y se han incrementado 2 consejeros independientes y 2 otros externos.

Remuneración de los consejeros

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	9.323.800	12.603.000	-3.279.200	-26,0%	12.367.150	-235.850	-1,9%
Ejecutivos	7.286.800	11.245.000	-3.958.200	-35,2%	10.730.400	-514.600	-4,6%
Dominicales	270.000	260.000	10.000	3,8%	241.500	-18.500	-7,1%
Externos Independientes	1.401.000	1.057.000	344.000	32,5%	1.098.750	41.750	3,9%
Otros Externos	366.000	41.000	325.000	792,7%	296.500	255.500	623,2%
Remuneración media	621.587	1.050.250	-428.663	-40,8%	932.452	-117.798	-11,2%
Ejecutivos	3.643.400	3.748.333	-104.933	-2,8%	5.365.200	1.616.867	43,1%
Dominicales	135.000	130.000	5.000	3,8%	120.750	-9.250	-7,1%
Externos Independientes	155.667	151.000	4.667	3,1%	138.226	-12.774	-8,5%
Otros Externos	183.000				168.250		
Beneficio	231.902.000	782.335.000	-550.433.000	-70,4%	452.066.500	-330.268.500	-42,2%
% s/ Beneficio	4,0%	1,6%					

En el banco Sabadell hemos visto diferencias entre las cantidades recogidas en el IAGC y la memoria por lo que hemos cogido los importes que aparecen en esta última.

Frente a una reducción del 70% en sus beneficios, las remuneraciones del consejo se han reducido en un 26%, mientras que en el promedio, solamente lo ha hecho en un 1,9%. La remuneración en 2011 ha sido 9,3 millones y de 12,6 en 2007. El promedio ha sido de 12,4 millones.

La reducción en los ejecutivos ha sido del 35,2% en relación a 2007 pasando de 11,2 a 7,3 millones, mientras que el promedio se ha situado en 10,7 millones con una reducción del 4,6%. El incremento de los independientes ha sido del 32,5%, con una remuneración total de 1,4 millones, mientras que el promedio ha crecido en un 3,9%. Resalta el incremento en otros externos que han crecido en un 792,7% al pasar de una remuneración de 41.000 euros en 2007 a 366.000 en 2011. En el promedio, el crecimiento ha sido del 623%. La remuneración media se ha reducido en un 40,8% en relación a 2007 y un 11,2% en el promedio situándose en 621,6 mil euros en 2011 mientras que en 2007 fue de 1,05 millones. El promedio del periodo ha sido de 0,93 millones.

La remuneración media de los consejeros ejecutivos se ha situado en 3,6 millones, con una reducción del 2,8% sobre 2007. En el promedio 2011/2008 la remuneración media ha crecido en un 43,1% alcanzando los 5,4 millones. Las variaciones en dominicales e independientes, no han sido significativas, han tenido un pequeño incremento en relación a 2007 mientras que las reducciones en el promedio han sido del 7,1 y 8,5% respectivamente. En relación a los beneficios han pasado del 1,6% en 2007 al 4% en 2011.

Remuneración de los directivos

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	22	12	10	83,3%	19,75	7,75	64,6%
Mujeres	2	0	2	#iDIV/0!	2	2	#iDIV/0!
Total	24	12	12	100,0%	21,75	9,75	81,3%
% Mujeres	8,3%	0,0%					
Remuneración Directivos	12.106.000	6.136.000	5.970.000	97,3%	10.879.250	4.743.250	77,3%
Remuneración media	504.417	511.333	-6.917	-1,4%	502.595	-8.738	-1,7%

% s/ Beneficio	5,2%	0,8%
----------------	------	------

La plantilla de directivos se ha duplicado pasando de 12 en 2007 a 24 en 2011, de los que 2 son mujeres, 8,3%.

La remuneración se ha incrementado en un 97,3% pasando de 6,136 a 12,106 millones significando en relación a los beneficios un 0,8% en 2007 y un 5,1% respectivamente. Sin embargo, la remuneración media ha descendido en un 1,4% situándose en 0,504 millones, mientras que en el promedio, ha sido del 1,7%.

Consejeros + directivos

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	21.429.800	18.739.000	2.690.800	14,4%	23.246.400	4.507.400	24,1%

% s/ Beneficio	9,2%	2,4%
----------------	------	------

Las remuneraciones conjuntas, han crecido un 14,4% alcanzando los 21,4 millones en 2011. En el promedio, el incremento ha sido del 24% y se ha situado en 23,2 millones. En relación a los beneficios, han pasado del 2,4% en 2007 al 9,2% en 2011.

Contratos blindados

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	24	15	9	60,0%	16,5	2	10,0%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	92,3%	100,0%					

Los contratos blindados se han incrementado en un 60% pasando de 15 en 2007 a 24 en 2011. La cobertura ha pasado del 100% en 2007 al 92,3% en 2011.

Plantilla y salarios medios

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla media	10.670	10.222	448	4,4%	10.343	121	1,2%
Hombres	5.703	5.671	32	0,6%	5.597	-74	-1,3%
Mujeres	4.967	4.551	416	9,1%	4.745	194	4,3%
% s/ Total							
Hombres	53,4%	55,5%					
Mujeres	46,6%	44,5%					

Sueldos y Salarios	539.693.000	474.616.000	65.077.000	13,7%	498.752.000	24.136.000	5,1%
Salario medio	50.580	46.431	4.150	8,9%	48.258	1.827	3,9%

La plantilla en el Sabadell, donde se ha integrado el Banco Guipuzcoano, se ha incrementado en un 4,4% y si sitúa en 2011 en 10.670 trabajadores. Destaca el incremento del 9,1% en las mujeres que de ser el 44,5% de la plantilla en 2007 ha pasado a representar el 46,6% en 2011.

El coste total se ha incrementado en un 13,7% pasando de 474,6 millones en 2007 a 539,7 millones en 2011. El salario medio se ha incrementado en un 8,9%, un 3,9% en el promedio, pasando de 46.431 euros en 2007 a 50.580 euros en 2011.

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	9.937	9.000	9.171	9.824	9.966	-29	-0,3%
Resto del Mundo	738	624	295	298	268	470	175,4%
Total	10.675	9.624	9.466	10.122	10.234	441	4,3%

Vemos que por zonas geográficas, la plantilla ha permanecido estable en España mientras que en el resto del mundo se ha incrementado en 470 trabajadores lo que representa un 175%.

Ratio sobre salarios medios

SABADELL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	72,0	80,7	-8,7	-10,8%	111,2	30,5	37,8%
Consejeros	12,3	22,6	-10,3	-45,7%	19,3	-3,3	-14,5%
Directivos	10,0	11,0	-1,0	-9,4%	10,4	-0,6	-5,4%

La ratio de los consejeros ejecutivos ha pasado de 80,7 en 2007 a 72 en 2011, lo que supone una reducción de 8,7 puntos y un 10,8%, sin embargo, en el promedio 2008/2011 el incremento es de 30,5 puntos con un crecimiento del 37,8%. En el total de los consejeros, se ha reducido en un 45,7% pasando de 22,6 en 2007 a 12,3 en 2011, mientras que en el promedio, la reducción ha sido de 3,3 puntos y un 14,5%. En los directivos la ratio se ha reducido en 1 punto en relación a 2007 situándose en 10, mientras que en la media del periodo la ratio ha sido de 10,4 con una reducción del 5,4% sobre 2007.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

SABADELL	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	187.466	464.341	571.346	688.179	989.840	2.901.172
IMPTO. SOCIEDADES	48.406	-81.419	-45.037	-12.323	-202.228	-292.601
RESULTADO DEL EJERCICIO	235.872	382.922	526.309	675.856	787.612	2.608.571
% IMPTO. SOCIEDADES	-25,8%	17,5%	7,9%	1,8%	20,4%	10,1%

Los resultados consolidados han ascendido a 2.608,6 millones de euros después de destinar 292,6 millones a impuestos lo que supone una tributación media del 10,1%, porcentaje que ha oscilado entre el 20,4% en 2007 al 25,8% negativo en 2011.

La evolución de sus cuentas anuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

SABADELL	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	151.334	485.419	616.874	823.093	735.802	2.812.522
IMPTO. SOCIEDADES	46.649	-104.799	-88.087	-34.707	-131.672	-312.616
RESULTADO DEL EJERCICIO	197.983	380.620	528.787	788.386	604.130	2.499.906
% IMPTO. SOCIEDADES	-30,8%	21,6%	14,3%	4,2%	17,9%	11,1%

Su beneficio bruto ha ascendido a 2.812,5 millones de euros, destinando 312,6 millones a impuestos por lo que el beneficio a distribuir ha sido de 2.499,9 millones. Su tributación la ha realizado a un tipo medio del 11,1% realizando la máxima en el año 2010 que fue del 21,6%, mientras que la mínima ha sido negativa en 2011, en un 30,8%.

La distribución de este beneficio ha sido:

(En miles de euros)

SABADELL	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	197.983	380.620	528.787	788.386	604.130	2.499.906
DIVIDENDOS	69.516	189.545	168.000	337.921	342.724	1.107.706
RESERVAS	128.467	191.075	360.787	450.465	261.406	1.392.200
% DIVIDENDOS	35,1%	49,8%	31,8%	42,9%	56,7%	44,3%
% RESERVAS	64,9%	50,2%	68,2%	57,1%	43,3%	55,7%

La distribución del beneficio ha sido de 1.107,7 millones a dividendos y 1.392,2 millones a reservas lo que significa el 44,3 y 55,7% respectivamente. Vemos que han sido en 2009 y 2011 los años que mayor porcentaje se ha destinado a reservas.

BANCO SANTANDER

Beneficio atribuido

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	5.351.000.000	9.060.258.000	-3.709.258.000	-40,9%	7.837.715.250	-1.222.542.750	-13,5%

Ha reducido sus beneficios un 40,9%, ya que frente a los 9.060 millones de 2007, en 2011 han sido de 5.351 millones. En el promedio del periodo, el beneficio ha sido de 7.838,7 millones con una reducción media del 13,5% en relación a 2007.

Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

SANTANDER	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	5.351.000.000	8.180.909.000	8.942.538.000	8.876.414.000	9.060.258.000	40.411.119.000
% s/ Total periodo	13,2%	20,2%	22,1%	22,0%	22,4%	100,0%

Vemos que el beneficio acumulado ha sido de 40.411 millones de euros lo que supone el 48% del total del sector. Vemos que entre 2007 y 2008, obtuvo el 44,4% del mismo.

Consejo de administración

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	19	18	1	5,6%	19,25	1,25	6,9%
Ejecutivos	6	5	1	20,0%	6	1	20,0%
Dominicales	1	2	-1	-50,0%	1,5	-0,5	-25,0%
Externos Independientes	9	9	0	0,0%	9,5	0,5	5,6%
Otros Externos	3	2	1	50,0%	2,25	0,25	11,1%
Consejeras	2	2	0	0,0%	2,25	0,25	12,5%
Ejecutivas	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	0	0	0		0,25	0,25	
Externas Independientes	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	16,7%	20,0%	-3,3%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	11,1%	11,1%	0,0%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	10,5%	11,1%	-0,6%				

Blackrock Inc., con el 4,775%, es el accionista principal del Banco de Santander. La familia Botín, controla el 1,093%.

Ha incrementado su consejo en 1 persona lo que supone un 5,6%. Se incrementa 1 ejecutivo, mientras que se reduce 1 dominical y se incorpora 1 externo. La presencia de la mujer se ha mantenido estable, aunque por la nueva incorporación, su representación pasa del 11,1 al 10,5%.

Remuneración de los consejeros

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	41.603.000	32.161.000	9.442.000	29,4%	37.784.250	5.623.250	17,5%
Ejecutivos	36.351.000	27.105.000	9.246.000	34,1%	33.055.750	5.950.750	22,0%
Dominicales	130.000	439.000	-309.000	-70,4%	198.500	-240.500	-54,8%
Externos Independientes	2.980.000	3.232.000	-252.000	-7,8%	3.147.000	-85.000	-2,6%
Otros Externos	2.142.000	1.385.000	757.000	54,7%	1.383.000	-2.000	-0,1%
Remuneración media	2.189.632	1.786.722	402.909	22,6%	1.966.191	179.469	10,0%
Ejecutivos	6.058.500	5.421.000	637.500	11,8%	5.509.292	88.292	1,6%
Dominicales	130.000	219.500	-89.500	-40,8%	132.000	-87.500	-39,9%
Externos Independientes	331.111	359.111	-28.000	-7,8%	331.511	-27.600	-7,7%
Otros Externos	714.000	692.500	21.500	3,1%	630.208	-62.292	-9,0%
Beneficio	5.351.000.000	9.060.258.000	-3.709.258.000	-40,9%	7.837.715.250	-1.222.542.750	-13,5%
% s/ Beneficio	0,8%	0,4%					

Pese a una reducción del 40% en sus beneficios, las remuneraciones del consejo se han incrementado en un 29,4%. En 2007 fueron de 32,1 millones de euros y en 2011 41,6. En relación al beneficio, la remuneración de 2007 fue el 0,3% mientras que en 2011, ha sido el 0,7%.

En el promedio del periodo, la remuneración ha sido de 37,8 millones con un incremento del 17,5%. La remuneración de los consejeros ejecutivos ha sido de 36,3 millones con un incremento del 34,1% sobre 2007 que fue de 27,1 millones. En el promedio del periodo el incremento ha sido del 22% con una remuneración de 33,1 millones. Los consejeros dominicales e independientes han reducido sus remuneraciones en el 70,4 y 7,8%, mientras que en los otros externos se han incrementado en un 54,7%.

La remuneración media de los consejeros ejecutivos, se ha situado en 6,1 millones de euros, con un crecimiento del 11,8% sobre 2007 que fue de 5,4 millones. El incremento medio ha sido de 1,6% con una remuneración de 5,5 millones.

El resto de los consejeros o han congelado su retribución o, como han hecho los dominicales que la han reducido en un 40%, pasando de 219.000 euros en 2007 a 130.000 en 2011.

Remuneración de los directivos

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Hombres	20	23	-3	-13,0%	20,75	-2,25	-9,8%
Mujeres	1	0	1	#iDIV/0!	1	1	#iDIV/0!
Total	21	23	-2	-8,7%	21,75	-1,25	-5,4%
% Mujeres	4,8%	0,0%					
Remuneración Directivos	81.318.000	72.364.000	8.954.000	12,4%	76.618.500	4.254.500	5,9%
Remuneración media	3.872.286	3.146.261	726.025	23,1%	3.525.847	379.587	12,1%
% s/ Beneficio	1,5%	0,8%					

La plantilla de los directivos ha descendido en un 8,7% al pasar de 23 a 21 personas de las que, solo una, es mujer. Su remuneración total se ha incrementado en un 12,4% alcanzando los 81,3 millones en 2011, frente a los 72,4 millones en 2007. En el promedio, la remuneración ha sido de

76,6 millones con un incremento del 5,9%. En relación a los beneficios ha pasado del 0,8% en 2007 al 1,5% sobre 2011.

La remuneración media se ha incrementado en un 23,1% situándose en 3,872 millones de euros mientras que la media del periodo ha sido del 12,1% y ha alcanzado los 3,525 millones.

Consejeros + directivos

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	122.921.000	104.525.000	18.396.000	17,6%	114.402.750	9.877.750	9,5%

% s/ Beneficio	2,3%	1,2%
----------------	------	------

La remuneración global ha sido del 122,9 en 2011 con un incremento del 17,6% sobre los 104,5 que fueron en 2007, situándose el promedio en 114,4 millones. En relación al beneficio, ha pasado del 1,2% en 2007 al 2,3% en 2011.

Contratos blindados

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Contratos Blindados	20	30	-10	-33,3%	24,0	-6	-20,0%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	74,1%	107,1%
--	-------	--------

Ha reducido un 33% los contratos blindados habiendo pasado de 30 en 2007 a 20 en 2011. El porcentaje de cobertura ha pasado del 107% al 74,1%.

Plantilla y salarios medios

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Plantilla media	193.349	129.132	64.217	49,7%	176.471	47.339	36,7%
Hombres	88.755	63.455	25.300	39,9%	83.170	19.714	31,1%
Mujeres	104.594	65.677	38.917	59,3%	93.301	27.625	42,1%
% s/ Total							
Hombres	45,9%	49,1%					
Mujeres	54,1%	50,9%					

Sueldos y Salarios	7.399.000.000	4.819.751.000	2.579.249.000	53,5%	6.277.413.500	1.457.662.500	30,2%
Salario medio	38.268	37.324	943	2,5%	35.417	-1.907	-5,1%

La plantilla ha crecido en un 49,7% pasando de 129.132 trabajadores en 2007 a 193.349 en 2011 de los que el 14,6% están en España. También en este caso ha sido mayor el crecimiento de las mujeres, 59,3%, lo que ha supuesto que pasen del 50,9% del total en 2007 al 54,1% en 2011.

El coste salarial se ha incrementado en un 53,5% al pasar de 4.819,7 millones en 2007 a 7.399 millones en 2011. El salario medio sin embargo ha crecido un 2,5% sobre 2007, de 37.324 a 38.268 euros, mientras que en el promedio del periodo se ha reducido en un 5,1% situándose en 35.417 euros.

La evolución por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	27.905	28.483	28.425	27.587	30.077	-2.172	-7,2%
Resto del Mundo	165.444	150.386	141.035	136.619	101.742	63.702	62,6%
Total	193.349	178.869	169.460	164.206	131.819	61.530	46,7%

Mientras la plantilla se ha reducido en 2.172 trabajadores en España, lo que representa un 7,2%, en el resto del mundo se ha incrementado en 63.702 lo que supone un 62,6%.

Ratio sobre salarios medios

SANTANDER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	158,3	145,2	13,1	9,0%	157,0	11,8	8,1%
Consejeros	57,2	47,9	9,3	19,5%	56,0	8,2	17,1%
Directivos	101,2	84,3	16,9	20,0%	100,4	16,1	19,1%

El Santander es con mucho la entidad con el mayor abanico salarial. En el caso de los consejeros ejecutivos la ratio se ha situado en 158,3 con un incremento de 13 puntos sobre 2007 que fue de 145,2. En el promedio del periodo se sitúa en 157 puntos con un incremento 11,8 puntos y el 8,1%.

En el consejo, la ratio se ha situado en 57,2 puntos con un incremento de 9,3 en relación a 2007 lo que supone un 19,5% mientras que en el promedio del periodo ha sido de 56 lo que representa el 17,1%.

Por último, la ratio de los directivos se ha incrementado en un 20% alcanzando los 101,2 puntos. En el promedio del periodo ha sido de 100,4 lo que supone un crecimiento del 19,1%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

SANTANDER	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	7.915.000	12.024.951	10.618.670	11.216.637	11.971.836	53.747.094
IMPTO. SOCIEDADES	-1.776.000	-2.923.190	-1.206.610	-1.884.223	-2.335.686	-10.125.709
RESULTADO DEL EJERCICIO	6.139.000	9.101.761	9.412.060	9.332.414	9.636.150	43.621.385
% IMPTO. SOCIEDADES	22,4%	24,3%	11,4%	16,8%	19,5%	18,8%

Los beneficios consolidados han sido 53.747 millones de euros, pagando por impuesto de sociedades 10.125 millones con una tasa impositiva media del 18,8%. El mayor porcentaje ha sido del 24,3% en 2010, mientras que en 2009 fue del 11,4%.

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
SANTANDER	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	2.187.624	3.392.716	4.214.236	4.883.350	4.078.549	18.756.475
IMPTO. SOCIEDADES	-37.024	-60.851	-63.423	-57.132	-8.302	-226.732
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.150.600	3.331.865	4.150.813	4.826.218	4.070.247	18.529.743
% IMPTO. SOCIEDADES	1,7%	1,8%	1,5%	1,2%	0,2%	1,2%

El resultado individual ha sido de 18.756,5 millones de los que ha pagado 226,7 millones en impuestos lo que ha supuesto un tipo tributario medio del 1,2%. Su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

CUENTAS INDIVIDUALES						
SANTANDER	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.150.600	3.331.865	4.150.813	4.826.218	4.070.247	18.529.743
DIVIDENDOS	1.837.000	3.330.000	4.122.000	4.812.000	4.070.179	18.171.179
RESERVAS	313.600	1.865	28.813	14.218	68	358.564
% DIVIDENDOS	85,4%	99,9%	99,3%	99,7%	100,0%	98,1%
% RESERVAS	14,6%	0,1%	0,7%	0,3%	0,0%	1,9%

Vemos que se ha destinado a dividendos 18.171 millones, el 98,1%, mientras que a reservas destina 358,5, el 1,9% restante.

BANKINTER

Beneficio atribuido

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	181.227.000	361.863.000	-180.636.000	-49,9%	209.662.500	-152.200.500	-42,1%

Ha tenido un beneficio 181,2 millones en 2011 frente a los 361,9 millones de 2007, lo que supone una reducción del 49,9%. En el promedio el beneficio ha sido de 209,7 millones suponiendo una reducción media del 42,1%.

Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

BANKINTER	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	181.227.000	150.730.000	254.404.000	252.289.000	361.863.000	1.200.513.000
% s/ Total periodo	15,1%	12,6%	21,2%	21,0%	30,1%	100,0%

1.200 millones son su beneficio acumulado en el periodo. El 51,1% los obtuvo en 2007 y 2008.

Consejo de administración

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	10	8	2	25,0%	10,25	2,25	28,1%
Ejecutivos	3	2	1	50,0%	2,5	0,5	25,0%
Dominicales	2	3	-1	-33,3%	2,5	-0,5	-16,7%
Externos Independientes	4	3	1	33,3%	4,25	1,25	41,7%
Otros Externos	1	0	1		1	1	100,0%
Consejeras	1	1	0	0,0%	0,5	-0,5	-50,0%
Ejecutivas	1	0	1		0,5	0,5	100,0%
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	0	1	-1	-100,0%	0	-1	-100,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	33,3%	0,0%	33,3%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	0,0%	33,3%	-33,3%				
Otras Externas	0,0%	#¡DIV/0!					
% s/Total	10,0%	12,5%	-2,5%				

Jaime Botín-Sanz de Sautuola, a través de Cartival, S.A., con el 23,871%, Credit Agricole con el 19,42% y Fernando Masaveu Herrero, con el 5,308%, son los accionistas de referencia de Bankinter.

Ha incrementado la composición de su consejo en un 25% pasando de ocho a diez miembros. Hay un nuevo consejero, en este caso consejera ejecutiva y un nuevo consejero externo, produciéndose una reducción en los dominicales y una incorporación en otros externos.

Remuneración de los consejeros

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	3.603.000	3.712.000	-109.000	-2,9%	3.885.500	173.500	4,7%
Ejecutivos	2.538.000	2.880.000	-342.000	-11,9%	2.762.000	-118.000	-4,1%
Dominicales	234.000	430.000	-196.000	-45,6%	319.250	-110.750	-25,8%
Externos Independientes	636.000	402.000	234.000	58,2%	635.250	233.250	58,0%
Otros Externos	195.000	0	195.000		169.000	169.000	
Remuneración media	360.300	464.000	-103.700	-22,3%	378.471	-85.529	-18,4%
Ejecutivos	846.000	1.440.000	-594.000	-41,3%	1.153.000	-287.000	-19,9%
Dominicales	117.000	143.333	-26.333	-18,4%	125.375	-17.958	-12,5%
Externos Independientes	159.000	134.000	25.000	18,7%	150.433	16.433	12,3%
Otros Externos	195.000				169.000		

Beneficio	181.227.000	361.863.000	-180.636.000	-49,9%	209.662.500	-152.200.500	-42,1%
------------------	--------------------	--------------------	---------------------	---------------	--------------------	---------------------	---------------

% s/ Beneficio	2,0%	1,0%
-----------------------	-------------	-------------

La remuneración del consejo se ha reducido en un 2,9% pasando de 3,7 millones, a 3,6, mientras que el promedio ha crecido un 4,7%. Ello ha supuesto que en relación a los beneficios, fuese el 1% en 2007, duplicándose en 2011, al alcanzar el 2%.

En el caso de los consejeros ejecutivos la reducción ha sido del 11,9% pasando de 2,88 millones a 2,54. La reducción en los dominicales ha sido del 45%, de 430 a 234.000 euros, mientras que los independientes han tenido un incremento del 58,2%. En 2011 existen otros externos que no existían en 2007.

La remuneración media del consejo se ha reducido en un 22,3% habiendo pasado de 464.000 euros en 2007, a 360.000 en 2011. En el caso de los consejeros ejecutivos, la reducción ha sido del 41,3% ya que frente a una remuneración de 1,44 millones en 2011, ha pasado a una remuneración de 0,84 millones. En el promedio, la remuneración ha sido de 1,15 millones con una reducción del 19,9%. Los dominicales han visto reducida su remuneración un 18,4% en relación a 2007 y un 12,5% en el promedio del periodo. Los independientes y los externos, son los que han incrementado su retribución. En el primer caso un 18,7% en relación a 2007 y un 12,3% en el promedio, mientras que los externos no existían en 2007.

Remuneración de los directivos

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	4	8	-4	-50,0%	4,25	-3,75	-46,9%
Mujeres	1	1	0	0,0%	0,5	-0,5	-50,0%
Total	5	9	-4	-44,4%	4,75	-4,25	-47,2%
% Mujeres	20,0%	11,1%					
Remuneración Directivos	1.505.000	3.752.000	-2.247.000	-59,9%	1.845.000	-1.907.000	-50,8%
Remuneración media	301.000	416.889	-115.889	-27,8%	387.563	-29.326	-7,0%

% s/ Beneficio	0,8%	1,0%
-----------------------	-------------	-------------

Ha reducido un 44,4% sus directivos pasando de nueve a cinco. Su remuneración ha descendido un 59,9% pasando de 3,75 millones, a 1,5 millones. La remuneración media se ha situado en 301.000 euros, con una reducción del 27,8% sobre los 417.000 euros que percibían en 2007. En el promedio, la remuneración ha sido del 7% y la remuneración media ha sido de 387.000. Han pasado del 1% del beneficio en 2007 al 0,8% en 2011.

Consejeros + directivos

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	5.108.000	7.464.000	-2.356.000	-31,6%	5.730.500	-1.733.500	-23,2%

% s/ Beneficio	2,8%	2,1%
-----------------------	------	------

En Bankinter, las remuneraciones se han reducido en un 31,6%, pasando de 7,5 a 5,1 millones. La reducción en el promedio se ha situado en 5,7 millones con una reducción del 23,2% sobre 2007. En relación al beneficio el porcentaje ha pasado de 2,1 al 2,8%.

Contratos blindados

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	0	0	0		0	0	

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	0,0%	0,0%
---	------	------

En Bankinter no existen contratos blindados.

Plantilla y salarios medios

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	4.363	4.261	102	2,4%	4.390	129	3,0%
Hombres	2.152	2.119	33	1,6%	2.178	59	2,8%
Mujeres	2.211	2.142	69	3,2%	2.211	69	3,2%
% s/ Total							
Hombres	49,3%	49,7%					
Mujeres	50,7%	50,3%					

Sueldos y Salarios	245.985.000	195.735.000	50.250.000	25,7%	227.424.750	31.689.750	16,2%
Salario medio	56.380	45.936	10.443	22,7%	51.692	5.756	12,5%

Ha incrementado en un 2,4% la plantilla, situándose en 4.363 trabajadores en 2011. También en este caso, el incremento en las mujeres es mayor 3,2%, lo que supone que representen el 50,7% de la plantilla.

Los salarios han crecido en un 25,7% alcanzando los 246 millones en 2011 frente a los 195,7 en 2007. El salario medio se ha incrementado en un 22,7% pasando de 45.936 euros a 56.380. Bankinter no tiene plantilla fuera de España.

Ratio sobre salarios medios

BANKINTER	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	15,0	31,3	-16,3	-52,1%	22,6	-8,7	-27,8%
Consejeros	6,4	10,1	-3,7	-36,7%	7,4	-2,7	-26,8%
Directivos	5,3	9,1	-3,7	-41,2%	7,6	-1,5	-16,5%

Se ha producido una importante reducción en todas las ratio. En el caso de los consejeros ejecutivos se ha reducido en 16,3 puntos, pasando de 31,3 a 15 lo que significa un 52%, mientras que en el promedio se ha situado en 22,6 con una reducción de 8,7 puntos y el 27,8%. La ratio del consejo se ha situado en 6,4 puntos con una reducción de 3,7 que supone el 36,7%, la reducción en el promedio ha sido de 2,7 puntos y un 26,8%. Por último en el caso de los directivos la reducción ha sido de 3,7 puntos al pasar de 9,1 a 5,3 mientras que en la media ha sido de 1,5 puntos, representando el 41,2 y 16,5% respectivamente.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

BANKINTER	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	240.148	205.214	345.941	336.969	484.462	1.612.734
IMPTO. SOCIEDADES	-58.921	-54.484	-91.537	-84.680	-122.599	-412.221
RESULTADO DEL EJERCICIO	181.227	150.730	254.404	252.289	361.863	1.200.513
% IMPTO. SOCIEDADES	24,5%	26,5%	26,5%	25,1%	25,3%	25,6%

Los resultados consolidados han sido de 1.612 millones de euros de los que el 25,6%, 412,2 millones, se han destinado a impuesto de sociedades. Vemos que el tipo impositivo ha sido similar en prácticamente todos los ejercicios.

Sus resultados individuales han sido los siguientes:

(En miles de euros)

BANKINTER	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	187.267	91.917	308.415	274.786	483.202	1.345.587
IMPTO. SOCIEDADES	-33.851	-14.786	-48.126	-73.338	-99.478	-269.579
RESULTADO DEL EJERCICIO	153.416	77.131	260.289	201.448	383.724	1.076.008
% IMPTO. SOCIEDADES	18,1%	16,1%	15,6%	26,7%	20,6%	20,0%

Ha tenido un beneficio de 1.345,6 millones de los que 269,6, el 20%, se han destinado a impuesto de sociedades. La distribución lo 1.076 millones restantes, ha sido:

(En miles de euros)

BANKINTER	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	153.416	77.131	260.289	201.448	383.724	1.076.008
DIVIDENDOS	76.877	74.512	127.202	120.307	118.826	517.724
RESERVAS	76.539	2.619	133.087	81.141	264.898	558.284
% DIVIDENDOS	50,1%	96,6%	48,9%	59,7%	31,0%	48,1%
% RESERVAS	49,9%	3,4%	51,1%	40,3%	69,0%	51,9%

517,7 millones, 48,1% se han destinado a dividendos y 558,3 millones, 51,9%, a reservas.

BBVA

Beneficio atribuido

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	3.004.000.000	6.126.000.000	-3.122.000.000	-51,0%	4.210.000.000	-1.916.000.000	-31,3%

En 2011 ha tenido un beneficio de 3.004 millones, lo que supone una reducción del 51% frente a los 6.126 que obtuvo en 2007. La reducción en el promedio ha sido del 31,3% y se ha situado en 4.210 millones. El beneficio acumulado ha sido de 22.966 millones, siendo su desglose, por ejercicios, el siguiente:

BBVA	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	3.004.000.000	4.606.000.000	4.210.000.000	5.020.000.000	6.126.000.000	22.966.000.000
% s/ Total periodo	13,1%	20,1%	18,3%	21,9%	26,7%	100,0%

El beneficio del periodo ha sido de 22.966 millones de los que el 48,7% los obtuvo en los ejercicios 2007 y 2008.

Consejo de administración

Blackrock Inc., con el 4,453%, es el principal accionista del BBVA, seguido por el presidente del banco, Francisco González, con el 0,051%.

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	13	14	-1	-7,1%	13	-1	-7,1%
Ejecutivos	2	3	-1	-33,3%	2,25	-0,75	-25,0%
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externos Independientes	10	11	-1	-9,1%	10	-1	-9,1%
Otros Externos	1	0	1		0,75	0,75	100,0%
Consejeras	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales							
Externas Independientes	10,0%	9,1%	0,9%				
Otras Externas	0,0%						
% s/Total	7,7%	7,1%	0,5%				

BBVA ha reducido en un miembro su consejo lo que representa un 7,1% del total. La reducción es de un consejero ejecutivo y un consejero independiente, mientras que hay un nuevo consejero externo. La presencia de la mujer se sigue manteniendo en una consejera.

Remuneración de los consejeros

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	12.937.000	14.646.000	-1.709.000	-11,7%	16.570.000	1.924.000	13,1%
Ejecutivos	8.647.000	10.612.000	-1.965.000	-18,5%	12.402.250	1.790.250	16,9%
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externos Independientes	3.913.000	4.034.000	-121.000	-3,0%	4.073.500	39.500	1,0%
Otros Externos	377.000	0	377.000		94.250	94.250	
Remuneración media	995.154	1.046.143	-50.989	-4,9%	1.273.182	227.040	21,7%
Ejecutivos	4.323.500	3.537.333	786.167	22,2%	5.704.125	2.166.792	61,3%
Dominicales							
Externos Independientes	391.300	366.727	24.573	6,7%	409.051	42.323	11,5%
Otros Externos	377.000						
Beneficio	3.004.000.000	6.126.000.000	-3.122.000.000	-51,0%	4.210.000.000	-1.916.000.000	-31,3%
% s/ Beneficio	0,4%	0,2%					

La remuneración del consejo alcanzó los 12,9 millones en 2011 con una reducción del 11,7% sobre 2007 que fue de 14,6 millones. En el promedio del periodo la remuneración del consejo se incrementó en un 13,1% alcanzando 16,6 millones. La remuneración media del consejo en 2011 se ha reducido en un 4,9%, mientras que en el promedio del periodo se ha incrementado en un 21,7%. La remuneración media de los consejeros ejecutivos en 2011, se ha incrementado en un 22,2% sobre 2007 situándose en 4,3 millones mientras que el incremento en la media del periodo ha sido del 61,3% ya que frente a los 3,5 millones de 2007 la remuneración en el promedio 2011/2008 ha sido de 5,7 millones.

Remuneración de los directivos

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	13	12	1	8,3%	12,5	0,5	4,2%
Mujeres	0	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
Total	13	12	1	8,3%	12,5	0,5	4,2%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	24.469.000	18.278.000	6.191.000	33,9%	23.196.000	4.918.000	26,9%
Remuneración media	1.882.231	1.523.167	359.064	23,6%	1.856.356	333.189	21,9%
% s/ Beneficio	0,8%	0,3%					

La plantilla de directivos se ha incrementado en una persona lo que representa un 8,3%, no existiendo mujeres entre los mismos.

La remuneración total ha pasado de 18,3 millones en 2007, a 24,5 en 2011 lo que supone un incremento del 33,9%, mientras que en el promedio se ha situado en 23,2 millones. En relación al beneficio, ha pasado del 0,3% al 0,7%.

La remuneración media se ha incrementado en un 23,6% y se ha situado en 1,88 millones, mientras que en el periodo ha sido del 21,9% y se ha situado en 1,86 millones.

Estas remuneraciones han sido del 0,3% del beneficio en 2007 y del 0,8% en 2011.

Consejeros + directivos

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	37.406.000	32.924.000	4.482.000	13,6%	39.766.000	6.842.000	20,8%
% s/ Beneficio	1,2%	0,5%					

Las remuneraciones en 2011 han alcanzado los 37,4 millones con un incremento del 13,6% sobre 2007. En el promedio, el incremento ha sido del 20,8%, siendo las remuneraciones de 39,8 millones. En relación a los beneficios ha pasado del 0,5% en 2007 al 1,2% en 2011.

Contratos blindados

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	13	15	-2	-13,3%	13	-2	-13,3%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	86,7%	100,0%					

Los contratos se han reducido de 15 a 13, lo que supone el 13,3% sobre 2007. El nivel de cobertura ha pasado del 100% en 2007 al 86,7% en 2011.

Plantilla y salarios medios

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla media	109.694	104.515	5.179	5,0%	107.700	3.185	3,0%
Hombres	52.505	55.166	-2.661	-4,8%	52.105	-3.061	-5,5%
Mujeres	57.189	49.349	7.840	15,9%	55.595	6.246	12,7%
% s/ Total							
Hombres	47,9%	52,8%					
Mujeres	52,1%	47,2%					
Sueldos y Salarios	4.122.000.000	3.297.000.000	825.000.000	25,0%	3.765.500.000	468.500.000	14,2%
Salario medio	37.577	31.546	6.032	19,1%	34.981	3.435	10,9%

La plantilla se ha incrementado en un 5% que se produce por la reducción del 4,8% de los hombres que pasan de 55.165 a 52.505, mientras que se incrementan las mujeres que pasan de 49.349 a 57.189, un 15,9%. Ello ha supuesto que del 47,2% del total de la plantilla en 2011 hayan pasado a representar el 52,1% en 2011.

Los sueldos y salarios se han incrementado en un 25% pasando de 3.297 millones en 2007 a 4.122 millones en 2011. El crecimiento del salario medio ha sido del 19,1% situándose en 37.577 en 2011 frente a los 31.546 en 2007.

La evolución de la plantilla por ámbitos geográficos ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	27.428	27.295	27.692	29.865	29.055	-1.627	-5,6%
Resto del Mundo	82.266	77.460	76.724	82.071	75.460	6.806	9,0%
Total	109.694	104.755	104.416	111.936	104.515	5.179	5,0%

El incremento del 5% de la plantilla sobre 2007, que ha supuesto 5.179 nuevos puestos de trabajo, se produce como consecuencia de una reducción del 5,6% en España, 1.627 puestos y la creación de 6.806 nuevos puestos de trabajo en el resto del mundo, lo que supone un incremento del 9% sobre 2007.

Ratio sobre salarios medios

BBVA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	115,1	112,1	2,9	2,6%	163,7	51,6	46,0%
Consejeros	26,5	33,2	-6,7	-20,1%	36,7	3,5	10,5%
Directivos	50,1	48,3	1,8	3,7%	53,2	4,9	10,1%

En el BBVA se producen dos situaciones muy diferenciadas en función de los periodos que comparemos. Si comparamos 2011 en relación a 2007, las ratios se mantienen estables o se reducen en el caso del consejo mientras que si comparamos el promedio vemos un importante crecimiento. La evolución en ambos periodos ha sido la siguiente:

En el primer caso, vemos que la ratio de los consejeros ejecutivos se ha incrementado en nueve puntos situándose en 115,1. Podemos ver sin embargo, que en el promedio la ratio ha sido de 163,7 lo que supone un incremento del 46%. En el consejo, la ratio ha bajado de 33,2 a 26,5 en relación a 2007 mientras que en la media del periodo ha sido de 36,7 con 3,5 puntos por encima de 2007 y un incremento del 10,5%. En los directivos la ratio se ha incrementado de 48,3 puntos en 2007 a 50,1 en 2011, lo que supone un 3,7%, mientras, en el promedio, la ratio ha sido de 53,2 con un incremento del 10,1% en relación al 2007.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

BBVA	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	3.770.000	6.422.000	5.736.000	6.926.000	8.495.000	31.349.000
IMPTO. SOCIEDADES	-285.000	-1.427.000	-1.141.000	-1.541.000	-2.080.000	-6.474.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.485.000	4.995.000	4.595.000	5.385.000	6.415.000	24.875.000
% IMPTO. SOCIEDADES	7,6%	22,2%	19,9%	22,2%	24,5%	20,7%

Los beneficios consolidados han sido de 31.349 millones de euros, de los que 6.474 se han tributado como impuesto de sociedades, lo que ha supuesto una tasa impositiva media del 20,7% en la que destaca el tipo de 2011, que ha sido del 7,6%.

Los resultados individuales han sido los siguientes:

(En miles de euros)

BBVA	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	969.000	3.448.000	3.413.000	3.126.000	4.247.000	15.203.000
IMPTO. SOCIEDADES	459.000	-467.000	-509.000	-291.000	-635.000	-1.443.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.428.000	2.981.000	2.904.000	2.835.000	3.612.000	13.760.000
% IMPTO. SOCIEDADES	-47,4%	13,5%	14,9%	9,3%	15,0%	9,5%

Los resultados acumulados han sido de 15.203 millones de los que se han destinado a impuesto de sociedades 1.443 millones lo que supone una tasa impositiva media del 9,5%. En el ejercicio 2011 esta tasa ha sido negativa en el 47,4%.

(En miles de euros)

BBVA	Cuentas Individuales					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.428.000	2.981.000	2.904.000	2.835.000	3.612.000	13.760.000
DIVIDENDOS	1.124.000	1.574.000	1.079.000	1.878.000	2.717.000	8.372.000
RESERVAS	304.000	1.407.000	1.825.000	957.000	895.000	5.388.000
% DIVIDENDOS	78,7%	52,8%	37,2%	66,2%	75,2%	60,8%
% RESERVAS	21,3%	47,2%	62,8%	33,8%	24,8%	39,2%

La distribución porcentual del beneficio ha sido del 60,8% a dividendos y 39,2% a reservas, lo que significa 8.372 y 5.388 millones de euros respectivamente.

CAIXABANK

Beneficio atribuido

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	1.053.495.000	1.725.862.000	-672.367.000	-39,0%	1.312.918.000	-412.944.000	-23,9%

Ha obtenido un beneficio de 1.053,5 millones, lo que ha supuesto, una reducción del 39% sobre los 1.725,9 millones de 2007. El beneficio promedio del periodo ha sido de 1.312,9 millones lo que supone una reducción media del 23,9%.

Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

CAIXABANK	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	1.053.495.000	1.822.932.000	1.316.628.000	1.058.617.000	1.725.862.000	6.977.534.000
% s/ Total periodo	15,1%	26,1%	18,9%	15,2%	24,7%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 6.977,5 millones siendo 2010 su mejor ejercicio al obtener el 26,1% de este importe.

Consejo de administración

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	17	15	2	13,3%	16,75	1,75	11,7%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1,5	0,5	50,0%
Dominicales	9	9	0	0,0%	8,5	-0,5	-5,6%
Externos Independientes	6	5	1	20,0%	5,25	0,25	5,0%
Otros Externos	1	0	1		1,5	1,5	100,0%
Consejeras	4	3	1	33,3%	3,75	0,75	25,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Externas Independientes	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	22,2%	11,1%	11,1%				
Externas Independientes	33,3%	40,0%	-6,7%				
Otras Externas	0,0%						
% s/Total	23,5%	20,0%	3,5%				

La Caixa controla el 76,391% del capital, participando también la CAN con el 1,225% y el Monte, con el 1,2%.

En Caixabank, hay dos nuevos consejeros, lo que supone un incremento del 13,3%. Aunque los dominicales no han variado en su número, hay una mujer más, mientras que hay un consejero

más con la condición de independiente y otro externo. Las mujeres representan el 23,5% del consejo.

Remuneración de los consejeros

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	5.434.000	2.686.000	2.748.000	102,3%	4.859.250	2.173.250	80,9%
Ejecutivos	1.712.000	2.000.000	-288.000	-14,4%	1.880.750	-119.250	-6,0%
Dominicales	2.923.000	541.000	2.382.000	440,3%	2.081.250	1.540.250	284,7%
Externos Independientes	634.000	145.000	489.000	337,2%	601.250	456.250	314,7%
Otros Externos	165.000	0	165.000		296.000	296.000	
Remuneración media	319.647	179.067	140.580	78,5%	290.587	111.521	62,3%
Ejecutivos	1.712.000	2.000.000	-288.000	-14,4%	1.418.375	-581.625	-29,1%
Dominicales	324.778	60.111	264.667	440,3%	245.365	185.253	308,2%
Externos Independientes	105.667	29.000	76.667	264,4%	114.967	85.967	296,4%
Otros Externos	165.000				227.875		
Beneficio	1.053.495.000	1.725.862.000	-672.367.000	-39,0%	1.312.918.000	-412.944.000	-23,9%
% s/ Beneficio	0,5%	0,2%					

La remuneración de los consejeros se ha incrementado en un 102% sobre 2007 y un 80,9% en el promedio del periodo situándose en 5,4, 2,68 y 4,8 millones de euros. Han pasado de un 0,2% del beneficio en 2007 a un 0,5% en 2011.

En el caso de los consejeros ejecutivos, la remuneración ha descendido en un 14,4% sobre 2007 al pasar de 2,0 millones a 1,7, mientras que la media del periodo la reducción ha sido del 6%. Ha sido la remuneración a los consejeros dominicales y a los independientes las que han disparado el coste del consejo, ya que en el primer caso, el incremento ha sido del 440% pasando de 0,54 a 2,9 millones mientras que en el promedio el crecimiento ha sido del 284,7% y se ha situado en 1,54 millones. En los independientes el incremento ha sido del 337% en relación a 2007 alcanzando los 0,63 millones mientras que en el promedio el incremento ha sido del 314% y se ha situado en 0,60 millones.

La remuneración media ha crecido en un 78,5% alcanzando los 319.647 euros frente a los 179.067 de 2007. Los consejeros ejecutivos han tenido una reducción del 14,4% en relación a 2007 mientras que en el promedio la reducción se ha situado en un 29,1%. En los dominicales e independientes los incrementos medios se han situado por encima del 250%.

Remuneración de los directivos

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	11	3	8	266,7%	8,5	5,5	183,3%
Mujeres	0	0	0	#iDIV/0!	1,5	1,5	#iDIV/0!
Total	11	3	8	266,7%	10	7	233,3%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	10.913.000	1.259.000	9.654.000	766,8%	4.632.750	3.373.750	268,0%
Remuneración media	992.091	419.667	572.424	136,4%	443.601	23.934	5,7%
% s/ Beneficio	1,0%	0,1%					

En Caixabank (Criteria en 2007), los directivos se han incrementado en un 266,7% pasando de 3, a 11, de los que ninguno es mujer. La remuneración total es de 10,9 millones frente a 1,3 en 2007, lo que en relación al beneficio representa el 0,1 y 1% respectivamente.

La remuneración media se ha situado en 0,99 millones frente a 0,42 millones en 2007 lo que supone un incremento del 136,4%. La remuneración media del periodo ha ascendido a 0,44 millones con un incremento del 5,7%. En relación al beneficio pasa del 0,1% en 2007 al 1% en 2011.

Consejeros + directivos

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	16.347.000	3.945.000	12.402.000	314,4%	9.492.000	5.547.000	140,6%

% s/ Beneficio	1,6%	0,2%
----------------	------	------

Las remuneraciones se han situado en 16,3 millones mientras que en 2007 fueron de 3,9 millones lo que supone un incremento del 314,4%. Como hemos visto anteriormente, el cambio de Criteria a Caixabank ha incrementado de una forma importante los directivos por lo que los datos pueden tener poca homogeneidad. En relación al beneficio han pasado del 0,2% en 2007, al 1,6% en 2011.

Contratos blindados

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	12	3	9	300,0%	5	2	66,7%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	100,0%	75,0%
--	--------	-------

Los contratos blindados se han incrementado en un 300% al pasar de 3 en 2007 a 12 en 2011. La cobertura ha pasado del 75 al 100% de los consejeros ejecutivos y directivos.

Plantilla y salarios medios

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	27.770	4.167	23.603	566,4%	10.064	5.897	141,5%
Hombres	14.090	1.689	12.401	734,2%	4.563	2.874	170,1%
Mujeres	13.680	2.478	11.202	452,1%	5.502	3.024	122,0%
% s/ Total							
Hombres	50,7%	40,5%					
Mujeres	49,3%	59,5%					

Sueldos y Salarios	1.592.786.000	92.820.000	1.499.966.000	1616,0%	487.798.250	394.978.250	425,5%
Salario medio	57.356	22.275	35.081	157,5%	38.503	16.228	72,9%

La plantilla se ha incrementado en un 566% pasando de 4.167 trabajadores, cuando era Criteria en 2007, a 27.770 en 2011. El incremento ha sido de 12.401 hombres y 11.202 mujeres, que han pasado del 59,5% de la plantilla en 2007 al 49,3% en 2011.

El incremento en sueldos y salarios y salarios medios han sido tan importantes, que difícilmente son comparables, al tratarse de dos realidades empresariales distintas en ambos ejercicios.

Caixabank no tiene personal fuera de España.

Ratio sobre salarios medios

CAIXABANK	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	29,8	89,8	-59,9	-66,8%	40,1	-49,6	-55,3%
Consejeros	5,6	8,0	-2,5	-30,7%	8,2	0,1	1,6%
Directivos	17,3	18,8	-1,5	-8,2%	10,8	-8,0	-42,7%

Las ratios han bajado debido fundamentalmente al incremento del salario medio del 157,5%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

CAIXABANK	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.159.145	1.881.778	1.362.490	896.625	1.776.521	7.076.559
IMPTO. SOCIEDADES	-106.448	-31.978	-27.412	186.870	-21.570	-538
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.052.697	1.849.800	1.335.078	1.083.495	1.754.951	7.076.021
% IMPTO. SOCIEDADES	9,2%	1,7%	2,0%	-20,8%	1,2%	0,0%

Los resultados consolidados en el periodo han sido de 7.076,6 millones de euros, mientras que su tributación ha sido de 0,5 millones de euros, con un tipo impositivo de prácticamente el 0%. La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

CAIXABANK	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	511.724	1.042.623	978.527	535.497	2.075.524	5.143.895
IMPTO. SOCIEDADES	326.608	91.280	34.813	267.852	240.523	961.076
RESULTADO DEL EJERCICIO	838.332	1.133.903	1.013.340	803.349	2.316.047	6.104.971
% IMPTO. SOCIEDADES	-63,8%	-8,8%	-3,6%	-50,0%	-11,6%	-18,7%

Sus resultados individuales han sido de 5.143,9 millones de euros en el periodo a los que hay que sumar 961 millones de impuesto de sociedades negativos lo que totaliza un beneficio de 6.105 millones. Su tasa impositiva ha sido negativa en el 18,7%.

(En miles de euros)

CAIXABANK	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	838.332	1.133.903	1.013.340	803.349	2.316.047	6.104.971
DIVIDENDOS	457.232	670.861	775.861	705.553	2.028.145	4.637.652
RESERVAS	381.100	463.042	237.479	97.796	287.902	1.467.319
% DIVIDENDOS	54,5%	59,2%	76,6%	87,8%	87,6%	76,0%
% RESERVAS	45,5%	40,8%	23,4%	12,2%	12,4%	24,0%

De los beneficios, se han destinado 4.637,7 millones a dividendos y 1.467,3 millones a reservas lo que representa el 76 y 24% respectivamente.

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

Beneficio atribuido

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	155.115.000	201.135.000	-46.020.000	-22,9%	162.510.000	-38.625.000	-19,2%

Ha tenido en 2011 un beneficio de 155 millones de euros, lo que supone una reducción del 22,9% sobre los 201,1 millones obtenidos en 2007. La reducción media del periodo ha sido del 19% y el beneficio se ha situado en 162,5 millones de euros.

Por ejercicios, su resultado ha sido el siguiente:

BME	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	155.115.000	154.152.000	150.036.000	190.737.000	201.135.000	851.175.000
% s/ Total periodo	18,2%	18,1%	17,6%	22,4%	23,6%	100,0%

Su resultado acumulado ha sido de 851,2 millones habiendo obtenido en 2007 y 2008 el 46% de los mismos.

Consejo de administración

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	15	15	0	0,0%	15	0	0,0%
Ejecutivos	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Dominicales	8	8	0	0,0%	8	0	0,0%
Externos Independientes	5	4	1	25,0%	5	1	25,0%
Otros Externos	0	1	-1	-100,0%	0	-1	
Consejeras	2	1	1	100,0%	2	1	100,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	2	1	100,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	40,0%	25,0%	15,0%				
Otras Externas							
% s/Total	13,3%	6,7%	6,7%				

BBVA con el 6,619%, Banco de España con el 5,335% y La Caixa, con el 5,01%, son sus principales accionistas.

Ha mantenido el número de consejeros con una incorporación de una consejera independiente y la reducción de un externo, que hace que su representación haya pasado del 6,7 al 13,3%.

Remuneración de los consejeros

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.273.000	2.040.000	233.000	11,4%	2.207.000	167.000	8,2%
Ejecutivos	1.687.000	1.501.000	186.000	12,4%	1.597.500	96.500	6,4%
Dominicales	290.000	290.000	0	0,0%	335.250	45.250	15,6%
Externos Independientes	296.000	217.000	79.000	36,4%	274.250	57.250	26,4%
Otros Externos	0	32.000	-32.000	-100,0%	0	-32.000	
Remuneración media	151.533	136.000	15.533	11,4%	147.133	11.133	8,2%
Ejecutivos	843.500	750.500	93.000	12,4%	798.750	48.250	6,4%
Dominicales	36.250	36.250	0	0,0%	41.906	5.656	15,6%
Externos Independientes	59.200	54.250	4.950	9,1%	54.850	600	1,1%
Otros Externos		32.000					
Beneficio	155.115.000	201.135.000	-46.020.000	-22,9%	162.510.000	-38.625.000	-19,2%
% s/ Beneficio	1,5%	1,0%					

La remuneración del consejo ascendió a 2,04 millones en 2007 y 2,27 en 2011 lo que supone un crecimiento del 11,4%. En el promedio del periodo la remuneración ha sido de 2,2 millones con un incremento del 8,2%. En relación a los beneficios, 155,1 millones en 2011 y que se han reducido en un 22,9% con respecto a 2007, 201,1 millones, han pasado del 1 al 1,5%.

La remuneración de los consejeros ejecutivos en 2011, 1,687 millones, se ha incrementado un 12,4% en relación a 2007, 1,501 millones con un incremento promedio del 6,4%. Su salario medio ha sido de 0,843 millones en 2011.

El incremento en los independientes ha sido del 36,4% aunque su remuneración media, 59.000 euros, se ha incrementado en un 9,1% en relación a 2007.

Remuneración de los directivos

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	10	12	-2	-16,7%	11	-1	-8,3%
Mujeres	0	0	0	#¡DIV/0!	0	0	#¡DIV/0!
Total	10	12	-2	-16,7%	11	-1	-8,3%
% Mujeres	0,0%	0,0%				0,0%	
Remuneración Directivos	4.335.000	4.884.000	-549.000	-11,2%	4.750.750	-133.250	-2,7%
Remuneración media	433.500	407.000	26.500	6,5%	433.646	26.646	6,5%
% s/ Beneficio	2,8%	2,4%					

BME ha reducido en un 16,7% sus directivos al haber pasado de 12 en 2007 a 10 en 2011, no existiendo mujeres en su dirección. La remuneración total se ha reducido en 549.000 euros en relación a 2011 y en un 2,7% en el promedio. En relación a los beneficios han pasado del 2,4% en 2007 al 2,8% en 2011.

La remuneración media se ha situado en 433.000 euros con un incremento del 6,5% sobre 2007 y en el promedio del periodo.

Consejeros + directivos

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	6.608.000	6.924.000	-316.000	-4,6%	6.957.750	33.750	0,5%

% s/ Beneficio	4,3%	3,4%
-----------------------	-------------	-------------

En Bolsas y Mercados las remuneraciones se han reducido en un 4,6% pasando de 6,9 a 6,6 millones. El incremento promedio se sitúa en el 0,5%. En relación a los beneficios se ha pasado del 3,4% en 2007 al 4,3% en 2011.

Contratos blindados

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	4	0	4		3	3	

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	33,3%	0,0%
---	--------------	-------------

En Bolsas y Mercados Españoles no existían contratos blindados en 2007. En 2011 existen cuatro, lo que supone una cobertura del 33,3%.

Plantilla y salarios medios

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	706	734	-28	-3,8%	711	-23	-3,1%
Hombres	446	465	-19	-4,1%	446	-19	-4,0%
Mujeres	260	269	-9	-3,3%	265	-4	-1,5%
% s/ Total							
Hombres	63,2%	63,4%					
Mujeres	36,8%	36,6%					

Sueldos y Salarios	50.101.000	45.197.000	4.904.000	10,9%	50.302.250	5.105.250	11,3%
Salario medio	70.965	61.576	9.388	15,2%	70.739	9.162	14,9%

En BME la plantilla se ha reducido en un 3,8% al pasar de 734 personas en 2007 a 706 en 2011. El coste salarial ha crecido en un 10,9% alcanzando los 50,1 millones en 2011 frente a los 45,2 millones en 2007. El salario medio se ha situado en 70.965 euros en 2011 con un incremento del 15,2% sobre 2007. Bolsas y Mercados no tiene empleados fuera de España.

Ratio sobre salarios medios

BME	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	11,9	12,2	-0,3	-2,5%	11,3	-0,9	-7,0%
Consejeros	2,1	2,2	-0,1	-3,3%	2,1	-0,1	-5,5%
Directivos	6,1	6,6	-0,5	-7,6%	6,2	-0,5	-6,9%

En BME se han producido ligeras oscilaciones a la baja situándose la ratio en 11,9 puntos en los consejeros ejecutivos, 2,1 puntos en los consejeros y 6,1 puntos en los directivos, variaciones similares a las que se producen en el promedio.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

BME	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	219.087	217.071	206.906	286.617	293.234	1.222.915
IMPTO. SOCIEDADES	-63.972	-62.919	-56.870	-95.880	-92.099	-371.740
RESULTADO DEL EJERCICIO	155.115	154.152	150.036	190.737	201.135	851.175
% IMPTO. SOCIEDADES	29,2%	29,0%	27,5%	33,5%	31,4%	30,4%

Los resultados consolidados han sido de 1.222,9 millones de euros de los que 371,7 millones se han destinado a impuesto de sociedades, lo que supone una tasa impositiva media del 30,4%.

Los resultados individuales han sido los siguientes:

(En miles de euros)

BME	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	143.207	146.606	149.244	180.893	189.107	809.057
IMPTO. SOCIEDADES	3.972	4.192	3.851	4.148	-2.770	13.393
RESULTADO DEL EJERCICIO	147.179	150.798	153.095	185.041	186.337	822.450
% IMPTO. SOCIEDADES	-2,8%	-2,9%	-2,6%	-2,3%	1,5%	-1,7%

Los resultados individuales han sido de 809 millones de euros, a los que hay que agregar 13,4 millones de impuesto de sociedades negativo lo que ha elevado el beneficio a 822,4 millones. Esto supone una tributación negativa del 1,7% en el impuesto de sociedades.

(En miles de euros)

BME	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	147.179	150.798	153.095	185.041	186.337	822.450
DIVIDENDOS	133.245	133.245	133.245	164.264	164.929	728.928
RESERVAS	13.934	17.553	19.850	20.777	21.408	93.522
% DIVIDENDOS	90,5%	88,4%	87,0%	88,8%	88,5%	88,6%
% RESERVAS	9,5%	11,6%	13,0%	11,2%	11,5%	11,4%

La distribución del beneficio ha sido del 88,6% a dividendos, 728,9 millones y el 11,4% a reservas, 93,5 millones.

MAPFRE

Beneficio atribuido

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	962.960.000	731.060.000	231.900.000	31,7%	930.810.000	199.750.000	27,3%

De las empresas que hemos incluido en el sector financiero es la única que ha incrementado sus beneficios en el periodo. Frente a unos beneficios de 731 millones en 2007, en 2011 ha alcanzado 963 millones lo que supone un incremento del 31,7%. El incremento promedio ha sido del 27,3% con un beneficio de 930,8 millones.

Por ejercicios su evolución ha sido la siguiente:

MAPFRE	2011	2010	2009	2008	2007	Total Periodo
Beneficio	962.960.000	933.540.000	926.050.000	900.690.000	731.060.000	4.454.300.000
% s/ Total periodo	21,6%	21,0%	20,8%	20,2%	16,4%	100,0%

Su beneficio acumulado ha sido de 4.454,3. Vemos que 2011 ha sido su mejor ejercicio habiendo obtenido el 21,6% del total.

Consejo de administración

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	22	22	0	0,0%	23,25	1,25	5,7%
Ejecutivos	6	8	-2	-25,0%	6,75	-1,25	-15,6%
Dominicales	10	6	4	66,7%	9,75	3,75	62,5%
Externos Independientes	6	8	-2	-25,0%	6,75	-1,25	-15,6%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	16,7%	12,5%	4,2%				
Otras Externas							
% s/Total	4,5%	4,5%	0,0%				

Los accionistas de referencia de Mapfre, son Fundación Mapfre, con el 63,049% y BFA con el 14,992%.

En Mapfre se ha mantenido estable el consejo, aunque ha cambiado la naturaleza de sus consejeros ya que se han reducido dos miembros ejecutivos y dos independientes, mientras que se han incrementado 4 dominicales.

Remuneración de los consejeros

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	9.584.000	8.534.000	1.050.000	12,3%	10.640.250	2.106.250	24,7%
Ejecutivos	6.715.000	6.636.000	79.000	1,2%	7.745.750	1.109.750	16,7%
Dominicales	1.965.000	1.017.000	948.000	93,2%	1.976.000	959.000	94,3%
Externos Independientes	904.000	881.000	23.000	2,6%	918.500	37.500	4,3%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	435.636	387.909	47.727	12,3%	458.487	70.578	18,2%
Ejecutivos	1.119.167	829.500	289.667	34,9%	1.179.476	349.976	42,2%
Dominicales	196.500	169.500	27.000	15,9%	203.303	33.803	19,9%
Externos Independientes	150.667	110.125	40.542	36,8%	136.595	26.470	24,0%
Otros Externos							

Beneficio	962.960.000	731.060.000	231.900.000	31,7%	930.810.000	199.750.000	27,3%
------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------	--------------------	--------------------	--------------

% s/ Beneficio	1,0%	1,2%
-----------------------	-------------	-------------

Ha obtenido unos beneficios en 2011 de 963 millones, con un incremento del 31,7% en relación a 2007 que alcanzó 731. El beneficio medio ha sido de 930,8 millones con un incremento del 27,3%. Las remuneraciones del consejo han crecido en un 12,3%, mientras que en el promedio el incremento ha sido del 24,7%, en relación al beneficio ha pasado del 0,9% en 2007 al 0,8% en 2011.

El incremento de los consejeros ejecutivos ha sido del 1,2%, mientras que en el promedio ha sido del 16,7%. Las remuneraciones de los dominicales se han incrementado en un 93,2% pasando de 1,0 a 1,96 millones.

La remuneración media de los consejeros se ha situado en 435.600 euros en 2011 con un incremento del 12,3% sobre 2007 mientras que en la media del periodo, se ha situado en 458.000, un crecimiento medio del 18,2%.

Los consejeros ejecutivos han tenido en 2011 una remuneración media de 1,12 millones frente a los 0,83 millones en 2007 lo que supone un incremento del 34,9% mientras que el promedio ha sido de 1,18 millones lo que representa un incremento del 42,2%. Los independientes han tenido un incremento del 36,8 y 24% respectivamente y su remuneración media se ha situado en 151.000 euros en 2011.

Remuneración de los directivos

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	3	3	0	0,0%	2,25	-0,75	-25,0%
Mujeres	0	0	0		0	0	
Total	3	3	0	0,0%	2,25	-0,75	-25,0%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	1.398.000	1.030.671	367.329	35,6%	1.198.250	167.579	16,3%
Remuneración media	466.000	343.557	122.443	35,6%	540.875	197.318	57,4%

% s/ Beneficio	0,1%	0,1%
-----------------------	-------------	-------------

Mapfre ha mantenido estable el número de sus directivos aunque no ha sido así en el promedio del periodo. No existen mujeres en su directiva y sus remuneraciones totales y medias se han incrementado en un 35,6% en el periodo. En el promedio, la remuneración total se ha incrementado en un 16,3% mientras que la media lo ha hecho en un 57,4%. En relación al beneficio, en ambos ejercicios ha representado el 0,1%.

Consejeros + directivos

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	10.982.000	9.564.671	1.417.329	14,8%	11.838.500	2.273.829	23,8%

% s/ Beneficio	1,1%	1,3%
-----------------------	-------------	-------------

El incremento de las remuneraciones ha sido del 14,8% alcanzando los 11 millones frente a los 9,6 de 2007. El incremento promedio ha sido del 23,8%. Pese a estos incrementos, ha disminuido se porcentaje sobre los beneficio del 1,3% en 2007 al 1,1% en 2011.

Contratos blindados

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	9	11	-2	-18,2%	9	-2	-18,2%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	100,0%	100,0%
---	---------------	---------------

Se han reducido dos contratos manteniéndose la cobertura en el 100% de los ejecutivos y directivos.

Plantilla y salarios medios

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	32.798	29.740	3.058	10,3%	33.939	4.199	14,1%
Hombres	15.488	12.892	2.596	20,1%	14.825	1.933	15,0%
Mujeres	17.310	16.848	462	2,7%	19.114	2.266	13,4%
% s/ Total							
Hombres	47,2%	43,3%					
Mujeres	52,8%	56,7%					
Sueldos y Salarios	901.630.000	660.330.000	241.300.000	36,5%	855.847.500	195.517.500	29,6%
Salario medio	27.490	22.203	5.287	23,8%	25.206	3.003	13,5%

La plantilla de Mapfre ha crecido en un 10,3% alcanzando los 32.798 trabajadores en 2011, produciéndose en este caso, el mayor incremento en los hombres que ha sido del 20,1%. Ello ha supuesto que las mujeres han pasado de representar el 56,7% en 2007 al 52,8% en 2011.

El coste salarial se ha incrementado en un 36,5% situándose en 901,6 millones en 2011 frente a los 660,3 en 2007. El salario medio se ha situado en 27.490 euros con un crecimiento del 23,8% en relación a los 22.203 de 2007.

Le evolución por zonas geográficas ha supuesto un incremento del 12,3% de las plantillas con un incremento de 3.775 puestos de trabajo. Este incremento se ha basado en una reducción del

33,7% de los puestos de trabajo en España y la creación de 9.400 puestos en el extranjero, según podemos ver en el siguiente cuadro.

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	11.046	16.680	17.153	16.838	16.671	-5.625	-33,7%
Resto del Mundo	23.344	20.064	18.072	17.765	13.944	9.400	67,4%
Total	34.390	36.744	35.225	34.603	30.615	3.775	12,3%

Ratio sobre salarios medios

MAPFRE	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	40,7	37,4	3,4	9,0%	46,4	9,1	24,3%
Consejeros	15,8	17,5	-1,6	-9,3%	18,2	0,7	4,1%
Directivos	17,0	15,5	1,5	9,6%	21,5	6,0	38,9%

Se han incrementado ligeramente las ratio comparadas con 2007, salvo en los consejeros que se han reducido en 1,6 puntos. Los mayores incrementos se producen en el promedio del periodo donde la ratio se ha situado en 46,4 en los consejeros ejecutivos con un incremento del 24,3% sobre 2007 y en los directivos ha sido de 21,5 con un incremento de 6 puntos y el 38,9%.

Resultados y su distribución

La evolución de los resultados de Mapfre ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

MAPFRE	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.634.590	1.431.100	1.443.840	1.381.060	1.361.740	7.252.330
IMPTO. SOCIEDADES	-414.830	-367.440	-407.770	-385.140	-389.610	-1.964.790
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.219.760	1.063.660	1.036.070	995.920	972.130	5.287.540
% IMPTO. SOCIEDADES	25,4%	25,7%	28,2%	27,9%	28,6%	27,1%

Los beneficios consolidados de Mapfre han sido de 7.252,3 millones de euros de los que se han destinado a impuesto de sociedades 1.964,8 millones, con un tipo impositivo del 27,1%. La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

MAPFRE	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	312.317	308.333	641.953	558.233	240.341	2.061.177
IMPTO. SOCIEDADES	9.253	53.606	51.616	20.110	20.797	155.382
RESULTADO DEL EJERCICIO	321.570	361.939	693.569	578.343	261.138	2.216.559
% IMPTO. SOCIEDADES	-3,0%	-17,4%	-8,0%	-3,6%	-8,7%	-7,5%

Ha tenido un beneficio de 2.061,2 millones a los que hay que añadir 155,4 millones de impuesto de sociedades negativos lo que eleva los beneficios a 2.216,6 millones. El tipo impositivo medio ha sido negativo en el 7,5%.

Su distribución ha sido:

(En miles de euros)

MAPFRE	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	321.570	361.939	693.569	578.343	261.138	2.216.559
DIVIDENDOS	461.933	451.823	434.255	406.966	323.899	2.078.876
RESERVAS	-140.363	-89.884	259.314	171.377	-62.761	137.683
% DIVIDENDOS	143,6%	124,8%	62,6%	70,4%	124,0%	93,8%
% RESERVAS	-43,6%	-24,8%	37,4%	29,6%	-24,0%	6,2%

Del resultado de 2.216,6 millones, se han destinado 2.078,9 a dividendos y 137,7 a reservas, lo que representa el 93,8 y 6,2% respectivamente.

ENAGAS

Beneficio atribuido

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	364.643.000	238.286.000	126.357.000	53,0%	313.760.000	75.474.000	31,7%

Ha tenido un beneficio de 364,6 millones de euros en 2011 con un incremento del 53% sobre los 238,3 obtenidos en 2007. El incremento en el promedio ha sido de 75,5 millones lo que supone un 31,7%. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

ENAGAS	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	364.643.000	333.481.000	298.031.000	258.885.000	238.286.000	1.493.326.000
% s/ Total periodo	24,4%	22,3%	20,0%	17,3%	16,0%	100,0%

Vemos que su beneficio acumulado ha sido de 1.493 millones, con incrementos en todos los ejercicios sobre el precedente.

Consejo de administración

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	15	16	-1	-6,3%	15,75	-0,25	-1,6%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	5	6	-1	-16,7%	5,75	-0,25	-4,2%
Externos Independientes	8	8	0	0,0%	8	0	0,0%
Otros Externos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Consejeras	2	1	1	100,0%	1,5	0,5	50,0%
Ejecutivas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Dominicales	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	1,5	0,5	50,0%
Otras Externas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	25,0%	12,5%	12,5%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	13,3%	6,3%	7,1%				

Los accionistas de referencia son la SEPI, KutxaBank y Oman Oil Company, con el 5% cada uno de ellos, junto con Talos Capital, con el 3,062%.

Enagás ha reducido un consejero dominical su consejo. Pese a ello, la representación de las mujeres se ha duplicado en las independientes, pasando de una a dos, pasando su representación del 6,3 al 13,3%.

Remuneración de los consejeros

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.665.000	6.747.000	-4.082.000	-60,5%	2.656.000	-4.091.000	-60,6%
Ejecutivos	1.642.000	5.745.000	-4.103.000	-71,4%	1.570.750	-4.174.250	-72,7%
Dominicales	365.000	385.000	-20.000	-5,2%	429.250	44.250	11,5%
Externos Independientes	582.000	544.000	38.000	7,0%	580.000	36.000	6,6%
Otros Externos	76.000	73.000	3.000	4,1%	76.000	3.000	
Remuneración media	177.667	421.688	-244.021	-57,9%	168.776	-252.911	-60,0%
Ejecutivos	1.642.000	5.745.000	-4.103.000	-71,4%	1.570.750	-4.174.250	-72,7%
Dominicales	73.000	64.167	8.833	13,8%	74.583	10.417	16,2%
Externos Independientes	72.750	68.000	4.750	7,0%	72.500	4.500	6,6%
Otros Externos	76.000	73.000	3.000	4,1%	76.000	3.000	4,1%
Beneficio	364.643.000	238.286.000	126.357.000	53,0%	313.760.000	75.474.000	31,7%
% s/ Beneficio	0,7%	2,8%					

Ha reducido las remuneraciones de sus consejeros en un 60%, teniendo en cuenta que en 2007 se incluye la indemnización percibida por el anterior presidente ejecutivo de 4,7 millones de euros. Frente a los 6,74 millones percibidos en 2007, en 2011 han percibido 2,66. En relación a sus beneficios, han pasado del 2,8% en 2007 al 0,7% en 2011. La reducción en el promedio es similar.

La remuneración media ha descendido de 422.000 a 178.000 euros lo que representa el 57,9%. La reducción ha sido del 71,4% en el consejero ejecutivo. La reducción está justificada por la indemnización comentada anteriormente. La remuneración del resto de los consejeros ha tenido ligeros incrementos.

Remuneración de los directivos

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	8	9	-1	-11,1%	8	-1	-11,1%
Mujeres	0	0	0	#¡DIV/0!	0	0	#¡DIV/0!
Total	8	9	-1	-11,1%	8	-1	-11,1%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	2.133.000	1.889.000	244.000	12,9%	2.299.250	410.250	21,7%
Remuneración media	266.625	209.889	56.736	27,0%	287.406	77.517	36,9%
% s/ Beneficio	0,6%	0,8%					

Ha reducido en una persona su dirección lo que supone un 11%, no existiendo mujeres en la misma. Su remuneración se ha incrementado en un 12,9% pasando de 1,9 millones en 2007 a 2,1 en 2011. Sin embargo, se ha reducido su peso sobre el beneficio del 0,8% al 0,6%. En el promedio este incremento ha sido del 21,7% situándose la remuneración en 2,3 millones de euros. La remuneración media ha crecido en un 27% pasando de 209.889 a 266.625 euros. En el promedio del periodo, el incremento ha sido del 36,9% y se ha situado en 287.406.

Consejeros + directivos

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	4.798.000	8.636.000	-3.838.000	-44,4%	4.955.250	-3.680.750	-42,6%

% s/ Beneficio	1,3%	3,6%
----------------	------	------

Los cambios en los equipos de gestión justifican esta reducción.

Contratos blindados

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	8	11	-3	-27,3%	9	-3	-22,7%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	88,9%	110,0%
--	-------	--------

Ha reducido sus contratos blindados de 11 a 8 lo que supone un 27%. Su nivel de cobertura ha pasado del 110 al 88,9%.

Plantilla y salarios medios

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	1.066	977	89	9,1%	1.043	66	6,8%
Hombres	826	780	46	5,9%	809	29	3,8%
Mujeres	240	197	43	21,8%	234	37	18,7%
% s/ Total							
Hombres	77,5%	79,8%					
Mujeres	22,5%	20,2%					

Sueldos y Salarios	59.608.000	48.459.000	11.149.000	23,0%	56.607.000	8.148.000	16,8%
Salario medio	55.917	49.600	6.318	12,7%	54.259	4.660	9,4%

El incremento ha sido de 89 trabajadores que supone un 9,1% siendo también mayor en las mujeres que han pasado de representar el 20,2% de la plantilla en 2007 al 22,5% en 2011. En los sueldos y salarios el incremento ha sido del 23% alcanzando los 59,6 millones en 2011. En el promedio el incremento ha sido del 16,8%.

El salario medio se ha incrementado en un 12,7% pasando de 49.600 a 55.917 euros. En el promedio el incremento ha sido del 9,4%. Enagás no tiene empleados fuera de España.

Ratio sobre salarios medios

ENAGAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	29,4	115,8	-86,5	-74,6%	28,9	-86,9	-75,0%
Consejeros	3,2	8,5	-5,3	-62,6%	3,1	-5,4	-63,4%
Directivos	4,8	4,2	0,5	12,7%	5,3	1,1	25,3%

La ratio de 2007 en Enagás está condicionada por la inclusión de la indemnización de 4,7 millones percibida por el consejero ejecutivo, por lo que es más cercana a la realidad la ratio de 2011. Situación parecida se produce en la reducción de los consejeros. En el caso de los directivos, frente a 4,2 en 2007 se ha pasado a 4,8 en 2011 lo que supone un incremento del 12,7%. En el promedio del periodo la ratio ha sido de 5,3 con un crecimiento del 25,3%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ENAGAS	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	520.329	472.287	423.480	366.126	350.665	2.132.887
IMPTO. SOCIEDADES	-155.686	-138.806	-125.449	-107.241	-112.379	-639.561
RESULTADO DEL EJERCICIO	364.643	333.481	298.031	258.885	238.286	1.493.326
% IMPTO. SOCIEDADES	29,9%	29,4%	29,6%	29,3%	32,0%	30,0%

El resultado consolidado ha sido de 1.493,3 millones después de destinar el 30%, 639,6 millones a impuesto de sociedades. Sus cuentas individuales son las siguientes:

(En miles de euros)

ENAGAS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	505.996	459.144	417.462	357.276	342.140	2.082.018
IMPTO. SOCIEDADES	-147.321	-132.079	-120.191	-101.880	-107.002	-608.473
RESULTADO DEL EJERCICIO	358.675	327.065	297.271	255.396	235.138	1.473.545
% IMPTO. SOCIEDADES	29,1%	28,8%	28,8%	28,5%	31,3%	29,2%

Vemos que prácticamente son los mismos que los consolidados. Han ascendido a 2.082 millones habiendo tributado por sociedades 608,5 millones, lo que supone un tipo medio del 29,2%. El beneficio ha distribuir ha sido de 1.473,5 millones y su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ENAGAS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	358.675	327.065	297.271	255.396	235.138	1.473.545
DIVIDENDOS	237.018	200.089	178.818	155.330	142.972	914.227
RESERVAS	121.657	126.976	118.453	100.066	92.166	559.318
% DIVIDENDOS	66,1%	61,2%	60,2%	60,8%	60,8%	62,0%
% RESERVAS	33,9%	38,8%	39,8%	39,2%	39,2%	38,0%

A dividendos se han destinado 914,2 millones mientras que a reservas se destinan 559,3, lo que supone un 62 y 38% respectivamente.

ENDESA

Beneficio atribuido

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	2.212.000.000	2.675.000.000	-463.000.000	-17,3%	4.235.000.000	1.560.000.000	58,3%

El beneficio de 2011 ha sido de 2.212 millones de euros, con una reducción del 17,3% sobre los 2.675 millones obtenidos en 2007. En el promedio del periodo 2008/2011, el incremento ha sido del 58,3% y se ha situado en 4.235 millones de euros.

Su evolución por ejercicio ha sido el siguiente:

ENDESA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	2.212.000.000	4.129.000.000	3.430.000.000	7.169.000.000	2.675.000.000	19.615.000.000
% s/ Total periodo	11,3%	21,1%	17,5%	36,5%	13,6%	100,0%

Vemos que sus beneficios acumulados han ascendido a 19.615 millones, destacando que en 2008 fueron de 7.169 millones, 36,5% del total, justificado en los resultados obtenidos en actividades interrumpidas (venta a E.On de los activos en Italia, Francia, Polonia y Turquía además de algunos radicados en España y la aportación a una sociedad conjunta con Acciona de los activos de generación de energías renovables).

Consejo de administración

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	9	10	-1	-10,0%	9,25	-0,75	-7,5%
Ejecutivos	2	3	-1	-33,3%	2,25	-0,75	-25,0%
Dominicales	4	5	-1	-20,0%	4,25	-0,75	-15,0%
Externos Independientes	3	1	2	200,0%	2,5	1,5	150,0%
Otros Externos	0	1	-1	-100,0%	0,25	-0,75	-75,0%
Consejeras	0	1	-1	-100,0%	0	-1	-100,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	1	-1	-100,0%	0	-1	-100,0%
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	20,0%	-20,0%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas		0,0%					
% s/Total	0,0%	10,0%	-10,0%				

ENEL S.P.A. controla el 92,063% del capital de Endesa.

Su consejo se ha reducido en una persona, aunque en su composición se han producido movimientos internos que han supuesto un incremento de los consejeros independientes y una reducción del resto de categorías. Ha desaparecido la única mujer que existía en el consejo.

Remuneración de los consejeros

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	5.625.000	23.933.000	-18.308.000	-76,5%	14.412.750	-9.520.250	-39,8%
Ejecutivos	3.390.000	21.361.000	-17.971.000	-84,1%	12.445.250	-8.915.750	-41,7%
Dominicales	1.227.000	264.000	963.000	364,8%	1.065.750	801.750	303,7%
Externos Independientes	1.008.000	1.504.000	-496.000	-33,0%	751.500	-752.500	-50,0%
Otros Externos	0	804.000	-804.000	-100,0%	150.250	-653.750	
Remuneración media	625.000	2.393.300	-1.768.300	-73,9%	1.577.408	-815.892	-34,1%
Ejecutivos	1.695.000	7.120.333	-5.425.333	-76,2%	5.959.375	-1.160.958	-16,3%
Dominicales	306.750	52.800	253.950	481,0%	255.588	202.788	384,1%
Externos Independientes	336.000	1.504.000	-1.168.000	-77,7%	393.167	-1.110.833	-73,9%
Otros Externos		804.000					
Beneficio	2.212.000.000	2.675.000.000	-463.000.000	-17,3%	4.235.000.000	1.560.000.000	58,3%
% s/ Beneficio	0,3%	0,9%					

En 2007 se produce la baja de los miembros del consejo derivada de la entrada de los nuevos accionistas y ello supone que gran parte de las remuneraciones de dicho ejercicio, concretamente 14 millones, correspondan a la indemnización del anterior presidente. Esta situación desdibuja las comparaciones y hace que las reducciones que se producen en las remuneraciones no sean homologables.

En 2009 se produce una situación parecida ya que la salida de Acciona del capital, hace que las remuneraciones del consejo se sitúen en 39 millones de euros, de los que 30, corresponden a las indemnizaciones por baja de 3 consejeros. La remuneración a los consejeros dominicales se han incrementado en un 364,8%, 481% en la remuneración media.

Remuneración de los directivos

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	28	39	-11	-28,2%	33,25	-5,75	-14,7%
Mujeres	0	1	-1	-100,0%	0,5	-0,5	-50,0%
Total	28	40	-12	-30,0%	33,75	-6,25	-15,6%
% Mujeres	0,0%	2,5%					
Remuneración Directivos	19.602.000	30.806.000	-11.204.000	-36,4%	26.633.500	-4.172.500	-13,5%
Remuneración media	700.071	770.150	-70.079	-9,1%	770.600	450	0,1%
% s/ Beneficio	0,9%	1,2%					

Ha reducido su plantilla directiva en 12 miembros lo que representa un 30% del total, incluyendo, la única mujer que existía en el equipo. La remuneración ha descendido en un 36,4% pasando de 30,8 a 19,6 millones. Esta reducción ha sido del 13,5% en el promedio donde las remuneraciones se han situado en 26,6 millones. En relación a los beneficios han pasado del 1,2% en 2007 al 0,9% en 2011.

La remuneración media ha descendido un 9,1% pasando de 770.000 a 700.000 euros, mientras que en el promedio se han incrementado en un 0,1% y se ha situado en 770.600 euros.

Consejeros + directivos

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	25.227.000	54.739.000	-29.512.000	-53,9%	41.046.250	-13.692.750	-25,0%

% s/ Beneficio	1,1%	2,0%
----------------	------	------

Los cambios en sus cúpulas ejecutivas justifican estas oscilaciones. Ha pasado del 2 al 1,1% de los beneficios.

Contratos blindados

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	23	33	-10	-30,3%	26	-7	-20,5%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	76,7%	76,7%
--	-------	-------

Se han reducido en un 30% pasando de 33 a 23. Su cobertura se mantiene en el mismo porcentaje en ambos ejercicios.

Plantilla y salarios medios

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	23.365	26.981	-3.616	-13,4%	25.824	-1.157	-4,3%
Hombres	18.183	22.401	-4.218	-18,8%	20.678	-1.723	-7,7%
Mujeres	5.182	4.580	602	13,1%	5.146	566	12,4%
% s/ Total							
Hombres	77,8%	83,0%					
Mujeres	22,2%	17,0%					

Sueldos y Salarios	1.220.000.000	1.027.000.000	193.000.000	18,8%	1.270.750.000	243.750.000	23,7%
Salario medio	52.215	38.064	14.151	37,2%	49.429	11.365	29,9%

La plantilla se ha reducido en 3.616 personas. Esta reducción ha sido de 4.218 hombres y un incremento de 602 mujeres lo que ha supuesto que su participación haya pasado del 17 al 22,2%. Los sueldos y salarios han crecido en un 18,8% pasando de 1.027 millones a 1.220. En el promedio el incremento ha sido del 23,7%.

El salario medio se ha incrementado en un 37,2% situándose en 52.215 euros frente a los 38.064 de 2007. En el promedio, el crecimiento ha sido del 29,9%. Posiblemente incidan en esta evolución las reducciones de la plantilla.

La evolución de la plantilla por zonas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	11.702	12.194	13.442	13.560	12.677	-975	-7,7%
Resto del Mundo	11.175	12.538	12.863	13.026	14.342	-3.167	-22,1%
Total	22.877	24.732	26.305	26.586	27.019	-4.142	-15,3%

Vemos que ha reducido su plantilla final un 7,7% en España y un 22,1% en el extranjero, lo que ha supuesto la pérdida de 4.142 puestos de trabajo.

Ratio sobre salarios medios

ENDESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	32,5	187,1	-154,6	-82,6%	127,1	-60,0	-32,1%
Consejeros	12,0	62,9	-50,9	-81,0%	33,5	-29,4	-46,7%
Directivos	13,4	20,2	-6,8	-33,7%	15,9	-4,3	-21,3%

En los consejeros ejecutivos la ratio se sitúa en 187,1 en 2007 al incluirse las indemnizaciones de los consejeros anteriores a la toma de control por parte de Acciona, mientras que la ratio en 2009 se sitúa en 399 puntos por las indemnizaciones correspondientes a los consejeros de Acciona que causan baja. Vemos que en el promedio la ratio se sitúa en 127,1 puntos. Esto incide también en las ratios de los consejeros. La ratio de los directivos baja de 20,2 a 13,4 puntos lo que supone un 33,7%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ENDESA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	4.180.000	6.516.000	5.590.000	9.192.000	4.462.000	29.940.000
IMPTO. SOCIEDADES	-1.159.000	-1.398.000	-1.230.000	-1.082.000	-979.000	-5.848.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.021.000	5.118.000	4.360.000	8.110.000	3.483.000	24.092.000
% IMPTO. SOCIEDADES	27,7%	21,5%	22,0%	11,8%	21,9%	19,5%

Endesa ha alcanzado un resultado consolidado de 29.940 millones de los que 5.848 se han tributado en sociedades lo que supone un tipo medio del 19,5%. El resultado del periodo, por tanto, ha sido de 24.092 millones.

(En miles de euros)

ENDESA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	485.000	829.000	1.598.000	7.104.000	1.531.000	11.547.000
IMPTO. SOCIEDADES	85.000	121.000	199.000	137.000	120.000	662.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	570.000	950.000	1.797.000	7.241.000	1.651.000	12.209.000
% IMPTO. SOCIEDADES	-17,5%	-14,6%	-12,5%	-1,9%	-7,8%	-5,7%

El resultado individual ha sido de 11.547 millones de euros a los que hay que sumar 662 millones de impuesto de sociedades, lo que supone que ha tenido un tipo impositivo negativo del 5,7%. El resultado a distribuir se sitúa en 12.209 millones de euros y su distribución, ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ENDESA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	570.000	950.000	1.797.000	7.241.000	1.651.000	12.209.000
DIVIDENDOS	641.604	1.076.751	1.088.397	6.243.461	1.621.000	10.671.213
RESERVAS	-71.604	-126.751	708.603	997.539	30.000	1.537.787
% DIVIDENDOS	112,6%	113,3%	60,6%	86,2%	98,2%	87,4%
% RESERVAS	-12,6%	-13,3%	39,4%	13,8%	1,8%	12,6%

En el total del periodo se han destinado 10.671 millones a dividendos y 1.537,8 a reservas, lo que supone, respectivamente, el 87,4 y 12,6%. Podemos ver, como en los ejercicios 2010 y 2011 se ha destinado a dividendos importes superiores a los beneficios obtenidos.

GAS NATURAL

Beneficio atribuido

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Beneficio	1.325.000.000	959.000.000	366.000.000	38,2%	1.187.250.000	228.250.000	23,8%

Los beneficios en 2011 alcanzaron los 1.325 millones de euros con un incremento del 38,2% sobre los 959 millones obtenidos en 2007. El beneficio en el promedio 2011/2008 se ha situado en 1.187,2 millones con un incremento del 23,8%.

GAS NATURAL	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	1.325.000.000	1.201.000.000	1.166.000.000	1.057.000.000	959.000.000	5.708.000.000
% s/ Total periodo	23,2%	21,0%	20,4%	18,5%	16,8%	100,0%

Su beneficio acumulado ha sido de 5.708 millones creciendo en cada uno de los ejercicios.

Consejo de administración

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Consejeros totales	16	17	-1	-5,9%	16,5	-0,5	-2,9%
Ejecutivos	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Dominicales	8	9	-1	-11,1%	8,5	-0,5	-5,6%
Externos Independientes	6	6	0	0,0%	6	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	0,0%	0,0%	0,0%				

La Caixa con el 36,687% y Repsol con el 30,166% son los accionistas de referencia de Gas Natural.

Ha reducido un consejero dominical. No existen mujeres en su composición.

Remuneración de los consejeros

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	7.780.000	5.853.000	1.927.000	32,9%	6.807.500	954.500	16,3%
Ejecutivos	5.059.000	3.114.000	1.945.000	62,5%	3.927.000	813.000	26,1%
Dominicales	1.671.000	1.685.000	-14.000	-0,8%	1.772.750	87.750	5,2%
Externos Independientes	1.050.000	1.054.000	-4.000	-0,4%	1.107.750	53.750	5,1%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	486.250	344.294	141.956	41,2%	413.659	69.365	20,1%
Ejecutivos	2.529.500	1.557.000	972.500	62,5%	1.963.500	406.500	26,1%
Dominicales	208.875	187.222	21.653	11,6%	208.889	21.667	11,6%
Externos Independientes	175.000	175.667	-667	-0,4%	184.625	8.958	5,1%
Otros Externos							
Beneficio	1.325.000.000	959.000.000	366.000.000	38,2%	1.187.250.000	228.250.000	23,8%
% s/ Beneficio	0,6%	0,6%					

Ha incrementado sus remuneraciones en un 32,9% alcanzando los 7,78 millones en 2011, mientras que en el promedio el incremento ha sido del 16,3%. En relación a los beneficios ha representado un 0,6% en ambos ejercicios. Hay que tener en cuenta que el comité de dirección ha tenido remuneraciones extraordinarias de 3,9 millones por el proceso de integración de Unión Fenosa.

Por tipo de consejero, el incremento se produce en los ejecutivos cuya remuneración pasa de 3,1 millones en 2007 a 5,1 millones en 2011 lo que significa un 62,5%. En la media del periodo el incremento ha sido del 26,1% situándose su remuneración en 3,9 millones.

El incremento en la remuneración media ha sido del 41,2%, alcanzando los 486.250 euros en 2011, mientras que en el promedio del periodo ha sido del 20,1%. En el caso de los ejecutivos, el incremento en relación a 2007 ha sido del 62,5% pasando de 1,6 a 2,5 millones. El incremento promedio ha sido del 26,1% situándose la remuneración en 1,96 millones.

Remuneración de los directivos

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Hombres	12	10	2	20,0%	11,5	1,5	15,0%
Mujeres	0	0	0		0	0	
Total	12	10	2	20,0%	11,5	1,5	15,0%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	10.573.000	4.885.000	5.688.000	116,4%	7.506.500	2.621.500	53,7%
Remuneración media	881.083	488.500	392.583	80,4%	649.550	161.050	33,0%
% s/ Beneficio	0,8%	0,5%					

Ha incrementado en un 20% su equipo directivo alcanzando 12 personas, no habiendo mujeres en el mismo. Su remuneración se ha incrementado en un 116,4% pasando de 4,9 millones en 2007 a 10,6 millones en 2011, representando sobre su beneficio el 0,5% en 2007 y el 0,8% en 2011. En el promedio 2011/2008, la remuneración ha sido de 7,5 millones con un incremento del 53,7%. La remuneración media del equipo directivo ha crecido en un 80% pasando de 488.500 a 881.083 euros. En el promedio el crecimiento ha sido del 33% situándose en 649.550 euros.

Consejeros + directivos

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	18.353.000	10.738.000	7.615.000	70,9%	14.314.000	3.576.000	33,3%

% s/ Beneficio	1,4%	1,1%
----------------	------	------

La incorporación de Unión Fenosa ha sido el motivo fundamental de estos incrementos en las remuneraciones de los equipos de gestión, que han pasado del 1,1 al 1,4% de los beneficios.

Contratos blindados

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Contratos Blindados	13	9	4	44,4%	13	4	38,9%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	92,9%	75,0%
--	-------	-------

Se han incrementado en un 44% al pasar de 9 a 13. Su nivel de cobertura ha pasado del 75% al 92,9%.

Plantilla y salarios medios

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	16.724	6.705	10.019	149,4%	14.175	7.470	111,4%
Hombres	12.089	4.609	7.480	162,3%	10.312	5.703	123,7%
Mujeres	4.635	2.096	2.539	121,1%	3.863	1.767	84,3%
% s/ Total							
Hombres	72,3%	68,7%					
Mujeres	27,7%	31,3%					

Sueldos y Salarios	699.000.000	244.000.000	455.000.000	186,5%	525.250.000	281.250.000	115,3%
Salario medio	41.796	36.391	5.405	14,9%	37.067	676	1,9%

Con la incorporación de Unión Fenosa, la plantilla de Gas Natural se ha incrementado en 10.019 trabajadores lo que supone un 149,4% sobre 2007. En este caso se ha reducido la representación de las mujeres que ha pasado del 31,3 al 27,7%.

Los sueldos y salarios se han incrementado en un 186,5% alcanzando los 699 millones en 2011. El salario medio se ha incrementado en un 14,9% alcanzando los 41.796 euros en 2011 frente a los 36.391 de 2007. En el promedio del periodo el salario ha sido de 37.067 euros con un incremento del 1,9%.

Por zonas geográficas, su evolución es la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	9.429	9.512	10.034	3.744	3.818	5.611	147,0%
Resto del Mundo	8.340	9.260	9.762	3.098	2.881	5.459	189,5%
Total	17.769	18.772	19.796	6.842	6.699	11.070	165,2%

Se ha producido un importante incremento en ambos casos por la integración antes comentada.

Ratio sobre salarios medios

GAS NATURAL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	60,5	42,8	17,7	41,4%	53,0	10,2	23,9%
Consejeros	11,6	9,5	2,2	23,0%	11,2	1,7	18,5%
Directivos	21,1	13,4	7,7	57,0%	17,4	3,9	29,3%

La ratio de los consejeros ejecutivos ha sido de 60,5, con un incremento del 41% sobre 2007. En el promedio, el crecimiento ha sido de 10,2 puntos lo que porcentualmente supone un 23,9%. En el caso de los consejeros los incrementos han sido de 2,2 y 1,7 puntos lo que proporcionalmente representa el 23 y 18,5%. El incremento en los directivos ha sido de 7,7 puntos en 2011 y 3,9 en el promedio lo que representan el 57 y 29,3% respectivamente.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

GAS NATURAL	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	2.022.000	1.883.000	1.830.000	1.551.000	1.415.000	8.701.000
IMPTO. SOCIEDADES	-496.000	-468.000	-440.000	-379.000	-359.000	-2.142.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.526.000	1.415.000	1.390.000	1.172.000	1.056.000	6.559.000
% IMPTO. SOCIEDADES	24,5%	24,9%	24,0%	24,4%	25,4%	24,6%

El resultado consolidado en el periodo ha ascendido a 8.701 millones habiendo tributado 2.142 por impuesto de sociedades, lo que supone un tipo impositivo medio del 24,6%. El resultado neto ha sido de 6.559 millones. Sus resultados individuales han sido los siguientes:

(En miles de euros)

GAS NATURAL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	1.132.000	851.000	978.000	1.076.000	774.000	4.811.000
IMPTO. SOCIEDADES	185.000	170.000	99.000	-84.000	-28.000	342.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.317.000	1.021.000	1.077.000	992.000	746.000	5.153.000
% IMPTO. SOCIEDADES	-16,3%	-20,0%	-10,1%	7,8%	3,6%	-7,1%

Vemos que sus resultados antes de impuestos han sido de 4.811 millones mientras que el impuesto de sociedades ha sido negativo en 342, lo que totaliza un resultado en el periodo de 5.153 millones. El tipo impositivo medio, ha sido negativo en un 7,1%. El último año con tipo positivo fue 2008 con un 7,8%. La distribución de este resultado ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

GAS NATURAL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.317.000	1.021.000	1.077.000	992.000	746.000	5.153.000
DIVIDENDOS	821.000	737.000	730.000	573.000	511.000	3.372.000
RESERVAS	496.000	284.000	347.000	419.000	235.000	1.781.000
% DIVIDENDOS	62,3%	72,2%	67,8%	57,8%	68,5%	65,4%
% RESERVAS	37,7%	27,8%	32,2%	42,2%	31,5%	34,6%

Vemos que a dividendos se han destinado 3.372 millones, que representan un 65,4% del total mientras que a reservas se han destinado 1.781, lo que supone un 34,6%. Su distribución ha sido prácticamente uniforme en todos los ejercicios.

IBERDROLA

Beneficio atribuido

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	2.804.545.000	2.353.736.000	450.809.000	19,2%	2.840.102.500	486.366.500	20,7%

Los beneficios en 2011 han sido de 2.804,5 millones con un incremento del 19,2% sobre el año 2007. El beneficio en el promedio ha sido de 2.840,1 millones con un crecimiento del 20,7%. Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

IBERDROLA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	2.804.545.000	2.870.924.000	2.824.335.000	2.860.606.000	2.353.736.000	13.714.146.000
% s/ Total periodo	20,5%	20,9%	20,6%	20,9%	17,2%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 13.714 millones manteniéndose prácticamente estable en los 4 últimos ejercicios.

Consejo de administración

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	14	15	-1	-6,7%	14,5	-0,5	-3,3%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Externos Independientes	11	10	1	10,0%	11,25	1,25	12,5%
Otros Externos	0	2	-2	-100,0%	0,25	-1,75	-87,5%
Consejeras	3	1	2	200,0%	2,5	1,5	150,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	3	1	2	200,0%	2,5	1,5	150,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	27,3%	10,0%	17,3%				
Otras Externas		0,0%					
% s/Total	21,4%	6,7%	14,8%				

Residencial Montecarmelo, S.A., con el 7,774%, ACS, con el 6,607%, Qatar Investment, con el 6,162%, Kutxabank, con el 5,487%, BFA con el 5,408%, Natixis, con el 4,868% y Blackrock Inc., con el 3,56%, son los principales accionistas de Iberdrola.

Iberdrola ha reducido en un miembro su consejo como consecuencia de excluir dos consejeros externos e incrementar un independiente. Las mujeres han pasado de ser una a tres, lo que

supone un incremento del 200%, por lo que su representación ha crecido del 6,7 en 2007 al 21,4% en 2011.

Remuneración de los consejeros

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	10.710.000	9.060.000	1.650.000	18,2%	10.658.750	1.598.750	17,6%
Ejecutivos	5.588.000	4.503.000	1.085.000	24,1%	5.698.250	1.195.250	26,5%
Dominicales	616.000	628.000	-12.000	-1,9%	630.500	2.500	0,4%
Externos Independientes	4.506.000	3.637.000	869.000	23,9%	4.261.000	624.000	17,2%
Otros Externos	0	292.000	-292.000	-100,0%	69.000	-223.000	
Remuneración media	765.000	604.000	161.000	26,7%	736.512	132.512	21,9%
Ejecutivos	5.588.000	4.503.000	1.085.000	24,1%	5.698.250	1.195.250	26,5%
Dominicales	308.000	314.000	-6.000	-1,9%	315.250	1.250	0,4%
Externos Independientes	409.636	363.700	45.936	12,6%	380.362	16.662	4,6%
Otros Externos	0	146.000	-146.000	-100,0%			
Beneficio	2.804.545.000	2.353.736.000	450.809.000	19,2%	2.840.102.500	486.366.500	20,7%
% s/ Beneficio	0,4%	0,4%					

En Iberdrola existen grandes diferencias entre las remuneraciones incluidas en el IAGC y las memorias.

En 2007 sus remuneraciones, según el IAGC, ascienden a 9,0 millones de euros, mientras que en el punto 42 de su memoria consolidada indica que la retribución total al consejo ha ascendido a 23,7 millones indicando que, con cargo a esta partida se ha pagado a los consejeros con responsabilidades ejecutivas 7,2 millones de euros por distintos conceptos. Con cargo a ejercicios anteriores se ha abonado una indemnización de 9,3 millones al anterior presidente.

En 2008 y según el IAGC, sus remuneraciones ascendieron a 11,2 millones. Sin embargo, en el punto 41 de su memoria consolidada del ejercicio 2008 se indica que las remuneraciones registradas en los gastos de personal han sido 37,2 millones en 2008. En el ejercicio 2008 y con cargo a ejercicios anteriores se han abonado en concepto de bonus con carácter excepcional a los consejeros ejecutivos, creemos que solo uno (10,2 millones de euros). Al cierre del ejercicio queda pendiente de asignación, 24,7 millones de euros.

En 2009 según el IAGC, sus remuneraciones han ascendido a 9,7 millones. Sin embargo, la cantidad destinada a remuneraciones ha sido de 28,2 millones correspondientes al 1% de los beneficios consolidados del ejercicio, destinándose 17,2 millones a provisiones los compromisos adquiridos por la sociedad.

En 2010 según el IAGC, sus remuneraciones han sido de 11,1 millones de euros. Sin embargo, la asignación que se hace con cargo a los resultados consolidados del ejercicio, es de 28,7 millones, el 1% del mismo, quedando pendiente de aplicación 16,7 millones de euros. (Punto 44 de la memoria consolidada).

Por último, la remuneración de 2011 según el IAGC ha ascendido a 10,7 millones mientras que la dotación estatutaria ha sido de 28 millones de euros, según el punto 45 de su memoria consolidada. Quedan pendiente de aplicación al cierre del ejercicio 14,2 millones

Las diferencias existentes entre ambas fuentes (IAGC y Memoria) son las siguientes:

IBERDROLA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Según IAGC	10.710.000	11.070.000	9.671.000	11.184.000	9.060.000	51.695.000
Según Memorias	28.000.000	28.700.000	28.200.000	37.200.000	23.700.000	145.800.000
Diferencia	-17.290.000	-17.630.000	-18.529.000	-26.016.000	-14.640.000	-94.105.000
% s/ datos Memorias	-61,8%	-61,4%	-65,7%	-69,9%	-61,8%	-64,5%

Podemos ver como la diferencia entra ambos documentos es de 94,1 millones, lo que supone que el 64,5% de las remuneraciones devengadas por el consejo, no aparecen en el IAGC.

Aclarados estos extremos y según los IAGC, en Iberdrola las remuneraciones del consejo han sido de 10,7 millones en 2011 con un incremento del 18,2% sobre 2007. En el promedio la remuneración ha sido de 10,6 millones con un crecimiento del 17,6%. En el caso de los independientes este incremento ha sido del 23,9% en relación a 2007 y del 17,2% en el promedio con 4,5 y 4,3 millones respectivamente.

La remuneración media del consejo en 2011 se ha situado en 765.000 euros con un incremento del 26,7% sobre 2007 y un 21,9% en el promedio 2008/2011. La remuneración media de los ejecutivos se ha situado en 5,59 millones con un incremento del 24,1% sobre 2007, mientras que en el promedio la remuneración ha sido de 5,7 con un incremento del 26,5%. La remuneración media de los independientes ha sido de 409.600 euros, mientras que en el promedio ha sido de 380.362, con un crecimiento sobre 2007 del 12,6 y 4,6% respectivamente.

Remuneración de los directivos

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	7	6	1	16,7%	6,75	0,75	12,5%
Mujeres	0	0	0		0,5	0,5	
Total	7	6	1	16,7%	7,25	1,25	20,8%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	8.363.000	6.054.000	2.309.000	38,1%	7.829.500	1.775.500	29,3%
Remuneración media	1.194.714	1.009.000	185.714	18,4%	1.096.033	87.033	8,6%
% s/ Beneficio	0,3%	0,3%					

Ha incrementado en una persona su equipo directivo lo que representa un 16,7%, no existiendo tampoco mujeres. Su remuneración total ha crecido de 6,1 a 8,4 millones, lo que supone un crecimiento del 38,1%, manteniéndose, en ambos años, en un 0,3% de los beneficios. En el promedio del periodo el incremento ha sido del 29,3% y la remuneración se ha situado en 7,8 millones. La remuneración media ha crecido en un 18,4% pasando de 1 a 1,19 millones. En el promedio el incremento ha sido del 8,6%.

Consejeros + directivos

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	19.073.000	15.114.000	3.959.000	26,2%	18.488.250	3.374.250	22,3%
% s/ Beneficio	0,7%	0,6%					

Pese a que las remuneraciones declaradas, no se corresponden con las que aparecen en las memorias, vemos que se han incrementado un 26,2% sobre 2007 y un 22,3% en el promedio.

Contratos blindados

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	8	7	1	14,3%	9	2	21,4%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	100,0%	100,0%					

Se han incrementado de 7 a 8 lo que supone un 14%. Su cobertura se mantiene en el 100% en ambos ejercicios.

Plantilla y salarios medios

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	31.885	23.159	8.726	37,7%	31.009	7.850	33,9%
Hombres	24.060	16.336	7.724	47,3%	23.095	6.759	41,4%
Mujeres	7.825	6.823	1.002	14,7%	7.914	1.091	16,0%
% s/ Total							
Hombres	75,5%	70,5%					
Mujeres	24,5%	29,5%					

Sueldos y Salarios	1.684.077.000	1.126.798.000	557.279.000	49,5%	1.585.270.250	458.472.250	40,7%
Salario medio	52.817	48.655	4.162	8,6%	51.115	2.460	5,1%

La plantilla se ha incrementado en un 37,7% al pasar de 23.159 a 31.885 trabajadores. Las mujeres han perdido representatividad ya que frente al 29,5% en 2007 en 2011 son el 24,5%. Los costes salariales se han incrementado en un 49,5% alcanzando los 1.684 millones en 2011. El salario medio se ha incrementado en un 8,6% ya que en 2007 fue de 48.655 y en 2011 ha sido de 52.817. En el promedio, el incremento ha sido del 5,1%.

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	12.007	11.899	11.143	10.813	10.376	1.631	15,7%
Resto del Mundo	20.802	17.742	21.281	22.180	15.820	4.982	31,5%
Total	32.809	29.641	32.424	32.993	26.196	6.613	25,2%

Vemos que por zonas geográficas se ha incrementado la plantilla tanto en España, 15,7%, como en el resto del Mundo, 31,5%.

Ratio sobre salarios medios

IBERDROLA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	105,8	92,5	13,2	14,3%	111,6	19,0	20,6%
Consejeros	14,5	12,4	2,1	16,7%	14,4	2,0	16,0%
Directivos	22,6	20,7	1,9	9,1%	21,4	0,7	3,2%

Tenemos que tener en cuenta que en Iberdrola estamos considerando en el total del periodo 2007-2011, unas remuneraciones al consejo de administración de un 61% por debajo de la realidad. Pese a ello, la ratio de los consejeros ejecutivos ha sido de 105,8 puntos en 2011 con un incremento del 14,3% en relación a 2007. En el caso de los consejeros la ratio ha pasado de 12,4 a 14,5 puntos con un incremento del 16,7% mientras que el incremento en los directivos ha sido de 1,9 puntos, un 9,1%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

IBERDROLA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	3.454.411	3.840.985	3.657.458	3.864.009	3.098.806	17.915.669
IMPTO. SOCIEDADES	-549.182	-899.270	-718.770	-895.311	-702.789	-3.765.322
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.905.229	2.941.715	2.938.688	2.968.698	2.396.017	14.150.347
% IMPTO. SOCIEDADES	15,9%	23,4%	19,7%	23,2%	22,7%	21,0%

Los resultados consolidados han ascendido a 17.915,7 millones antes de impuestos. A impuesto de sociedades ha destinado 3.765,3 millones lo que supone un tipo impositivo del 21%. El resultado final ha alcanzado 14.150,3 millones. Los individuales por ejercicio, han sido los siguientes:

(En miles de euros)

IBERDROLA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	91.272	237.745	1.583.464	1.495.150	1.313.204	4.720.835
IMPTO. SOCIEDADES	128.708	266.635	162.134	143.554	42.001	743.032
RESULTADO DEL EJERCICIO	219.980	504.380	1.745.598	1.638.704	1.355.205	5.463.867
% IMPTO. SOCIEDADES	-141,0%	-112,2%	-10,2%	-9,6%	-3,2%	-15,7%

Ha tenido un beneficio de 5.463,9 millones de euros después de un impuesto de sociedades negativo de 743 millones, lo que significa un tipo impositivo medio negativo del 15,7%. La distribución de este resultado ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

IBERDROLA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	219.980	504.380	1.745.598	1.638.704	1.355.205	5.463.867
DIVIDENDOS	179.186	164.516	751.082	1.635.760	1.353.304	4.083.848
RESERVAS	40.794	339.864	994.516	2.944	1.901	1.380.019
% DIVIDENDOS	81,5%	32,6%	43,0%	99,8%	99,9%	74,7%
% RESERVAS	18,5%	67,4%	57,0%	0,2%	0,1%	25,3%

A dividendos se han destinado 4.083,8 millones lo que representa el 74,7% del total mientras que a reservas se han destinado 1.380 millones, 25,3%.

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN

Beneficio atribuido

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	460.348.000	243.049.000	217.299.000	89,4%	366.754.750	123.705.750	50,9%

REC ha incrementado sus beneficios en un 89,4% al pasar de 243 millones en 2007 a 460,3 millones en 2011. El beneficio promedio ha sido de 366,8 millones con un incremento del 50,9% sobre 2007. Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

REC	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	460.348.000	390.150.000	330.402.000	286.119.000	243.049.000	1.710.068.000
% s/ Total periodo	26,9%	22,8%	19,3%	16,7%	14,2%	100,0%

Su beneficio acumulado ha ascendido a 1.710 millones de euros, incrementándose todos los años pasando del 14,2% del total en 2007 al 26,9% en 2011.

Consejo de administración

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	11	11	0	0,0%	11	0	0,0%
Ejecutivos	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Dominicales	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Externos Independientes	7	7	0	0,0%	7	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Consejeras	3	1	2	200,0%	3	2	200,0%
Ejecutivas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Dominicales	1	0	1	#iDIV/0!	1	1	#iDIV/0!
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	2	1	100,0%
Otras Externas	0	0	0	#iDIV/0!	0	0	#iDIV/0!
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	33,3%	0,0%	33,3%				
Externas Independientes	28,6%	14,3%	14,3%				
Otras Externas	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!				
% s/Total	27,3%	9,1%	18,2%				

La SEPI, con el 20%, es la principal accionista de REC, junto con HSBC Holding, con el 3,239%, Talos Capital, con el 3,087%, First Eagle, con el 3,055% y MFS Investment, con el 3,046%.

Ha mantenido el mismo número de consejeros. Sin embargo, ha cambiado su composición ya que la representación de las mujeres ha pasado de 1 a 3 incorporándose una dominical y una independiente, incrementando su representación del 9,1% al 27,3%.

Remuneración de los consejeros

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.526.000	2.479.000	47.000	1,9%	2.500.500	21.500	0,9%
Ejecutivos	822.000	772.000	50.000	6,5%	799.000	27.000	3,5%
Dominicales	517.000	517.000	0	0,0%	525.750	8.750	1,7%
Externos Independientes	1.187.000	1.190.000	-3.000	-0,3%	1.175.750	-14.250	-1,2%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	229.636	225.364	4.273	1,9%	227.318	1.955	0,9%
Ejecutivos	822.000	772.000	50.000	6,5%	799.000	27.000	3,5%
Dominicales	172.333	172.333	0	0,0%	175.250	2.917	1,7%
Externos Independientes	169.571	170.000	-429	-0,3%	167.964	-2.036	-1,2%
Otros Externos							

Beneficio	460.348.000	243.049.000	217.299.000	89,4%	366.754.750	123.705.750	50,9%
% s/ Beneficio	0,5%	1,0%					

Las remuneraciones del consejo de REC, tanto en 2011 como en el promedio se han mantenido en relación a 2007 ya que su incremento ha sido del 1,9 y 0,9% respectivamente, mientras que en los consejeros ejecutivos ha sido del 6,5 y 3,5%. En relación a los beneficios ha pasado del 1% en 2007 al 0,5% en 2011. La remuneración media ha tenido el mismo crecimiento.

Remuneración de los directivos

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Mujeres	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Total	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
% Mujeres	33,3%	33,3%					
Remuneración Directivos	1.023.000	899.000	124.000	13,8%	989.000	90.000	10,0%
Remuneración media	341.000	299.667	41.333	13,8%	329.667	30.000	10,0%

% s/ Beneficio	0,2%	0,4%					
-----------------------	-------------	-------------	--	--	--	--	--

En REC se ha mantenido estable el equipo directivo. Su remuneración total y su remuneración media han crecido en un 13,8% situándose en 341.000 euros y siendo el 0,4% de los beneficios en 2007 y el 0,2% en 2011. En el promedio el incremento ha sido del 10% y la remuneración media ha sido de 329.667 euros.

Consejeros + directivos

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	3.549.000	3.378.000	171.000	5,1%	3.489.500	111.500	3,3%

% s/ Beneficio	0,8%	1,4%					
-----------------------	-------------	-------------	--	--	--	--	--

En REC, el incremento ha sido del 5,1% en relación a 2007, situándose en 3.5 millones. El incremento en el promedio ha sido del 3,3%. En relación al beneficio ha pasado del 1,4 al 0,8%.

Contratos blindados

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	75,0%	75,0%
--	-------	-------

En REC se mantiene la misma situación entre ambos ejercicios, con 3 contratos blindados y una cobertura del 75%.

Plantilla y salarios medios

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla media	1.776	1.455	321	22,1%	1.658	203	14,0%
Hombres	1.385	1.146	239	20,9%	1.288	142	12,4%
Mujeres	391	309	82	26,5%	370	61	19,7%
% s/ Total							
Hombres	78,0%	78,8%					
Mujeres	22,0%	21,2%					

Sueldos y Salarios	102.160.000	60.775.000	41.385.000	68,1%	83.334.750	22.559.750	37,1%
Salario medio	57.523	41.770	15.753	37,7%	50.032	8.262	19,8%

REC ha incrementado su plantilla en 321 trabajadores lo que representa un 22,1%. Las mujeres han crecido en un representación del 21,2 al 22%. Su coste salarial se ha incrementado en un 68% alcanzando los 102,2 millones en 2011 mientras que en el promedio el incremento ha sido del 19,8% con un coste de 83,3 millones.

El salario medio se ha incrementado en un 37,7% alcanzando los 57.523 euros mientras que en el promedio ha sido de 50.032 con un incremento del 19,8%.

Por zonas, la evolución de su plantilla ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	1.633	1.618	1.523	1.443	1.317	316	24,0%
Resto del Mundo	124	123	121	120	119	5	4,2%
Total	1.757	1.741	1.644	1.563	1.436	321	22,4%

El incremento se produce en ambas zonas destacando el 24% en España.

Ratio sobre salarios medios

REC	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	14,3	18,5	-4,2	-22,7%	16,1	-2,4	-13,1%
Consejeros	4,0	5,4	-1,4	-26,0%	4,6	-0,8	-15,2%
Directivos	5,9	7,2	-1,2	-17,4%	6,6	-0,5	-7,6%

En REC se han reducido las ratios sobre 2007 en todas las categorías. En los consejeros ejecutivos un 22,7% pasando de 18,5 a 14,3, en los consejeros pasa de 5,4 a 4, mientras que en los directivos la reducción es de 1,2 puntos lo que proporcionalmente representa el 17,4%.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

REC	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	683.675	560.448	461.116	415.039	361.598	2.481.876
IMPTO. SOCIEDADES	-223.421	-170.300	-130.707	-128.914	-118.542	-771.884
RESULTADO DEL EJERCICIO	460.254	390.148	330.409	286.125	243.056	1.709.992
% IMPTO. SOCIEDADES	32,7%	30,4%	28,3%	31,1%	32,8%	31,1%

Los resultados consolidados de REC han ascendido a 2.481,9 millones de los que 771,9 se han destinado a impuesto de sociedades lo que supone una tributación del 31,1% y sitúa el resultado del periodo en 1.710 millones. La evolución de sus cuentas anuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

REC	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	447.467	365.126	306.215	282.054	352.484	1.753.346
IMPTO. SOCIEDADES	-6.783	4.851	255	-65.717	-113.802	-181.196
RESULTADO DEL EJERCICIO	440.684	369.977	306.470	216.337	238.682	1.572.150
% IMPTO. SOCIEDADES	1,5%	-1,3%	-0,1%	23,3%	32,3%	10,3%

Su resultado individual ha sido de 1.753,3 millones de los que 181,2 se han destinado a impuestos, un 10,3%.

Su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

REC	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	440.684	369.977	306.470	216.337	238.682	1.572.150
DIVIDENDOS	298.707	253.252	199.768	172.812	146.938	1.071.477
RESERVAS	141.977	116.725	106.702	43.525	91.744	500.673
% DIVIDENDOS	67,8%	68,5%	65,2%	79,9%	61,6%	68,2%
% RESERVAS	32,2%	31,5%	34,8%	20,1%	38,4%	31,8%

1.071,5 millones se han destinado a dividendos y 500,7 millones a reservas, lo que representa el 68,2 y 31,8% respectivamente.

ABENGOA

Beneficio atribuido

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	257.410.000	120.403.000	137.007.000	113,8%	193.820.000	73.417.000	61,0%

Ha incrementado sus beneficios en un 113,8% al pasar de 120,4 millones en 2007 a 257,4 en 2011. En el promedio del periodo el incremento ha sido del 61%, con un beneficio de 193,8 millones. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

ABENGOA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	257.410.000	207.162.000	170.306.000	140.402.000	120.403.000	895.683.000
% s/ Total periodo	28,7%	23,1%	19,0%	15,7%	13,4%	100,0%

Vemos que su beneficio se ha incrementado en todos los ejercicios pasando del 13,4% del total en 2007 al 28,7% en 2011.

Consejo de administración

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	15	14	1	7,1%	15	1	7,1%
Ejecutivos	3	3	0	0,0%	2,75	-0,25	-8,3%
Dominicales	7	7	0	0,0%	7	0	0,0%
Externos Independientes	5	4	1	25,0%	5,25	1,25	31,3%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	3	2	1	50,0%	3,25	1,25	62,5%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	2,25	1,25	125,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	14,3%	14,3%	0,0%				
Externas Independientes	40,0%	25,0%	15,0%				
Otras Externas							
% s/Total	20,0%	14,3%	5,7%				

Inversión Corporativa I.C., S.A., con el 57,102%, junto con BNP Paribas con el 3,035% son los accionistas principales de Abengoa.

Ha incrementado un miembro en su consejo. Este incremento ha sido en independientes, siendo además una mujer, lo que ha supuesto que su representación haya pasado del 14,3 al 20%.

Remuneración de los consejeros

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	13.237.000	6.954.000	6.283.000	90,4%	10.002.750	3.048.750	43,8%
Ejecutivos	11.170.000	5.716.000	5.454.000	95,4%	7.940.500	2.224.500	38,9%
Dominicales	899.000	451.000	448.000	99,3%	814.000	363.000	80,5%
Externos Independientes	1.168.000	787.000	381.000	48,4%	1.248.250	461.250	58,6%
Otros Externos							
Remuneración media	882.467	496.714	385.752	77,7%	666.850	170.136	34,3%
Ejecutivos	3.723.333	1.905.333	1.818.000	95,4%	2.921.375	1.016.042	53,3%
Dominicales	128.429	64.429	64.000	99,3%	116.286	51.857	80,5%
Externos Independientes	233.600	196.750	36.850	18,7%	238.417	41.667	21,2%
Otros Externos							
Beneficio	257.410.000	120.403.000	137.007.000	113,8%	193.820.000	73.417.000	61,0%
% s/ Beneficio	5,1%	5,8%					

La remuneración del consejo ha ascendido a 13,2 millones en 2011 con un incremento del 90,4% sobre 2007 que fue de 6,95 millones. El incremento promedio ha sido del 43,8% y se ha situado en 10 millones de euros. En relación a sus beneficios ha pasado del 5,8% en 2007 al 5,1% en 2011. La remuneración media se ha incrementado en un 77% pasando de 496.714 euros en 2007 a 882.467 euros en 2011. En el promedio el incremento ha sido del 34,3% situándose en 666.850.

En los ejecutivos, el incremento ha sido del 95,4%, pasando de 1,9 a 3,7 millones. El promedio 2011/2008 ha sido de 2,9 millones con un incremento del 53,3%. Los dominicales han incrementado su remuneración media en el 99,3% pasando de 64.429 a 128.429 euros. El incremento promedio ha sido del 80,5% y se ha situado en 116.286 euros. Los independientes son los que menos han incrementado sus remuneraciones, habiendo pasado de 196.750 en 2007, a 233.600 en 2011, lo que supone un 18,7%.

Remuneración de los directivos

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	16	15	1	6,7%	16,5	1,5	10,0%
Mujeres	1	0	1	#iDIV/0!	0,5	0,5	#iDIV/0!
Total	17	15	2	13,3%	17	2	13,3%
% Mujeres	5,9%	0,0%				0,0%	
Remuneración Directivos	7.822.000	4.407.000	3.415.000	77,5%	6.919.500	2.512.500	57,0%
Remuneración media	460.118	293.800	166.318	56,6%	406.425	112.625	38,3%
% s/ Beneficio	3,0%	3,7%					

Ha incrementado en dos personas el equipo directivo lo que supone 13,3% sobre los 15 de 2007, una de ellas mujer. Su remuneración se ha incrementado en un 77,5% en relación a 2007 habiendo alcanzado los 7,8 millones en 2011. El incremento en el promedio 2011/2008 ha sido del 57%.

La remuneración media se ha situado en 460.118 euros lo que supone un incremento del 56,6% sobre los 293.800 de 2007. En el promedio el incremento ha sido del 38,3%. En relación a los beneficios han pasado del 3,7 al 3%.

Consejeros + directivos

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	21.059.000	11.361.000	9.698.000	85,4%	16.922.250	5.561.250	49,0%

% s/ Beneficio	8,2%	9,4%
----------------	------	------

En Abengoa ha crecido en un 85,4% pasando de 11,4 millones en 2007 a 21,1 en 2011. En el promedio se ha situado en 16,9 millones con un crecimiento del 49%. En relación al beneficio, pasa del 9,4% en 2011 al 8,2% en 2011.

Contratos blindados

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	0	0	0	#¡DIV/0!	0,0	0	#¡DIV/0!

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	0,0%	0,0%
--	------	------

Abengoa no tiene contratos blindados en su equipo directivo.

Plantilla y salarios medios

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla Media	24.605	17.245	7.360	42,7%	24.323	7.078	41,0%
Hombres	20.741	14.744	5.997	40,7%	20.458	5.714	38,8%
Mujeres	3.864	2.501	1.363	54,5%	3.865	1.364	54,5%
% s/ Total							
Hombres	84,3%	85,5%					
Mujeres	15,7%	14,5%					

Sueldos y Salarios	542.994.000	404.701.000	138.293.000	34,2%	536.212.500	131.511.500	32,5%
Salario medio	22.068	23.468	-1.399	-6,0%	21.901	-1.567	-6,7%

La plantilla ha crecido en un 42,7%, pasando de 17.245 a 24.605 trabajadores. Este incremento, ha sido del 40,7% en los hombres y del 54,5% en las mujeres, lo que ha supuesto, que hayan pasado del 14,5% de la plantilla en 2007, al 15,7% en 2011.

Los sueldos y salarios han crecido en un 34,2% al pasar de 404,7 millones en 2007 a 543 millones en 2011, situándose el promedio en 536,2 millones. El salario medio sin embargo, ha decrecido un 6%, al pasar de 23.468 a 22.068 euros. La reducción en el promedio ha sido del 6,7% siendo el salario medio de 21.901 euros.

La evolución de su plantilla por zonas, final en cada uno de los ejercicios, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	7.780	10.095	9.633	9.522	8.530	-750	-8,8%
Resto del Mundo	14.481	15.988	14.382	12.288	12.191	2.290	18,8%
Total	22.261	26.083	24.015	21.810	20.721	1.540	7,4%

Vemos que la plantilla se incrementa en un 7,4%, con una reducción de 750 puestos de trabajo, 8,8%, en España y un incremento de 2.290, 18,8%, en el resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

ABENGOA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	168,7	81,2	87,5	107,8%	142,2	61,1	75,2%
Consejeros	40,0	21,2	18,8	88,9%	33,0	11,8	55,7%
Directivos	20,8	12,5	8,3	66,5%	19,8	7,3	58,4%

La ratio de los consejeros ejecutivos ha pasado de 81,2 en 2007 a 167,7 en 2011 lo que supone un incremento del 107,8%. En el promedio se ha situado en 142,2 con un incremento del 75,2%. En el caso de los consejeros, ha pasado de 21,2 a 40 con un incremento del 88,9%. El promedio ha sido de 33 con un incremento del 55,7%. En los directivos la ratio ha pasado de 12,5 a 20,8 puntos con un crecimiento del 66,5%, mientras que el promedio ha crecido en un 58,4% y se ha situado en 19,8.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ABENGOA	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	244.863	262.870	260.796	50.584	150.092	969.205
IMPTO. SOCIEDADES	28.829	441	-58.058	115.193	-14.273	72.132
RESULTADO DEL EJERCICIO	273.692	263.311	202.738	165.777	135.819	1.041.337
% IMPTO. SOCIEDADES	-11,8%	-0,2%	22,3%	-227,7%	9,5%	-7,4%

Ha tenido unos resultados consolidados de 1.041,3 millones de euros, una vez sumados los 72,1 millones de impuesto de sociedades, ya que ha tenido un tipo impositivo negativo del 7,4%. Vemos que sus resultados han crecido en cada uno de los ejercicios.

(En miles de euros)

ABENGOA	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	68.333	134.844	60.827	43.813	62.811	370.628
IMPTO. SOCIEDADES	3.066	-23.726	-11.838	11.887	-9.473	-30.084
RESULTADO DEL EJERCICIO	71.399	111.118	48.989	55.700	53.338	340.544
% IMPTO. SOCIEDADES	-4,5%	17,6%	19,5%	-27,1%	15,1%	8,1%

Sus cuentas individuales han tenido un beneficio de 370,6 millones, tributando 30 por impuesto de sociedades, lo que supone un tipo del 8,1%. El resultado a distribuir asciende a 340,5 millones y su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ABENGOA	Cuentas Individuales					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	71.399	111.118	48.989	55.700	53.338	340.544
DIVIDENDOS	37.664	18.094	17.189	16.285	15.380	104.612
RESERVAS	33.735	93.024	31.800	39.415	37.958	235.932
% DIVIDENDOS	52,8%	16,3%	35,1%	29,2%	28,8%	30,7%
% RESERVAS	47,2%	83,7%	64,9%	70,8%	71,2%	69,3%

Se han destinado 104,6 millones a dividendos y 235,9 a reservas lo que representa el 30,7 y 69,3% respectivamente. Solamente en 2011 se ha destinado más del 50% del beneficio a dividendos.

ABERTIS

Beneficio atribuido

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	720.094.000	682.180.000	37.914.000	5,6%	653.701.250	-28.478.750	-4,2%

Abertis incrementa su beneficio un 5,6%, pasando de 682,2 millones a 720,1. En el promedio, se ha reducido en un 4,2% situándose en 653,7 millones. Por ejercicios, su evolución ha sido:

ABERTIS	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	720.094.000	661.615.000	614.744.000	618.352.000	682.180.000	3.296.985.000
% s/ Total periodo	21,8%	20,1%	18,6%	18,8%	20,7%	100,0%

Vemos que el beneficio acumulado ha sido de 3.297 millones, manteniéndose, de una forma estable los beneficios en cada uno de los ejercicios.

Consejo de administración

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	20	21	-1	-4,8%	19,75	-1,25	-6,0%
Ejecutivos	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Dominicales	14	16	-2	-12,5%	14	-2	-12,5%
Externos Independientes	4	4	0	0,0%	4	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	7,1%	6,3%	0,9%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	5,0%	4,8%	0,2%				

La Caixa, con el 28,477%, Trébol Holdings, S.A.R.L., con el 15,552%, la familia Villar-Mir a través de Inmobiliaria Espacio, con el 15,253% e Inversiones Autopistas, S.L., con el 7,753%, son los accionistas principales de Abertis.

Abertis ha reducido un consejero en su consejo de administración. Se ha incorporado un consejero ejecutivo, mientras que han causado baja dos dominicales. En ambos ejercicios ha habido una consejera dominical.

Remuneración de los consejeros

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	5.560.000	4.028.000	1.532.000	38,0%	5.352.750	1.324.750	32,9%
Ejecutivos	3.621.000	1.650.000	1.971.000	119,5%	2.965.000	1.315.000	79,7%
Dominicales	1.518.000	2.009.000	-491.000	-24,4%	1.977.250	-31.750	-1,6%
Externos Independientes	421.000	369.000	52.000	14,1%	410.500	41.500	11,2%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	278.000	191.810	86.190	44,9%	271.200	79.390	41,4%
Ejecutivos	1.810.500	1.650.000	160.500	9,7%	1.710.625	60.625	3,7%
Dominicales	108.429	125.563	-17.134	-13,6%	140.553	14.991	11,9%
Externos Independientes	105.250	92.250	13.000	14,1%	102.625	10.375	11,2%
Otros Externos							
Beneficio	720.094.000	682.180.000	37.914.000	5,6%	653.701.250	-28.478.750	-4,2%
% s/ Beneficio	0,8%	0,6%					

Las remuneraciones del consejo han sido de 5,56 millones en 2011, con un incremento del 38% sobre los 4,03 de 2007. En el promedio el incremento ha sido el 32,9% con una remuneración de 5,36 millones. En relación al beneficio ha pasado del 0,6% de 2007 al 0,8% en 2011. La remuneración media se ha incrementado en un 44,9% y se ha situado en 278.000 frente a los 191.810 de 2007. El incremento en el promedio ha sido del 41,4%.

El incremento en los ejecutivos ha sido del 9,7%, habiendo pasado de 1,65 a 1,81 millones, mientras que se ha reducido en un 13,6% en los dominicales que ha pasado de 125.563 a 108.429. El incremento en los independientes ha sido del 14,1% y su remuneración se ha situado en 105.250 euros en 2011.

Remuneración de los directivos

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	12	15	-3	-20,0%	12,25	-2,75	-18,3%
Mujeres	0	0	0	#iDIV/0!	0,25	0,25	#iDIV/0!
Total	12	15	-3	-20,0%	12,5	-2,5	-16,7%
% Mujeres	0,0%	0,0%				0,0%	
Remuneración Directivos	4.532.000	4.826.000	-294.000	-6,1%	4.661.250	-164.750	-3,4%
Remuneración media	377.667	321.733	55.933	17,4%	373.649	51.916	16,1%
% s/ Beneficio	0,6%	0,7%					

Ha reducido 3 puestos directivos lo que supone un 20%, no existiendo ninguna mujer en los mismos. Su remuneración total se ha reducido en un 6,1% pasando de 4,83 millones en 2007 a 4,53 en 2011. En el promedio la reducción ha sido del 3,4% situándose en 4,66 millones.

La remuneración media se ha incrementado en un 17,4 pasando de 321.733 euros en 2007 a 377.667 en 2011. En relación al beneficio en ha pasado del 0,7% en 2007 al 0,6% en 2011.

Consejeros + directivos

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	10.092.000	8.854.000	1.238.000	14,0%	10.014.000	1.160.000	13,1%

% s/ Beneficio	1,4%	1,3%
----------------	------	------

El incremento en Abertis ha sido del 14% alcanzando los 10,1 millones en 2011. En el promedio se ha situado en 10 millones con un incremento del 13,1%. En relación al beneficio, ha supuesto el 1,3% en 2007 y el 1,4% en 2011.

Contratos blindados

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	3	3	0	0,0%	3,3	0	8,3%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	21,4%	18,8%
--	-------	-------

Abertis tiene 3 contratos blindados con un nivel de cobertura que ha pasado del 18,8% en 2007, al 21,4% en 2011.

Plantilla y salarios medios

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla Media	11.556	11.364	192	1,7%	12.084	720	6,3%
Hombres	7.932	7.616	316	4,1%	8.262	645	8,5%
Mujeres	3.624	3.748	-124	-3,3%	3.822	74	2,0%
% s/ Total							
Hombres	68,6%	67,0%					
Mujeres	31,4%	33,0%					

Sueldos y Salarios	409.446.000	388.454.000	20.992.000	5,4%	426.187.500	37.733.500	9,7%
Salario medio	35.431	34.183	1.249	3,7%	35.267	1.084	3,2%

En 2011, Abertis ha incrementado su plantilla un 1,7%, pasando de 11.364 a 11.556 trabajadores. Este incremento se ha producido en los hombres que han pasado de 7.616 a 7.932, mientras que las mujeres han pasado de 3.748 a 3.624 con una reducción del 3,3%. Esto ha supuesto que su participación en la plantilla haya pasado del 33 al 31,4%.

Los sueldos y salarios han pasado de 388,5 millones en 2007 a 409,4 millones en 2011 con un incremento del 5,4%. El promedio ha sido de 426,2 con un incremento del 9,7%. El salario medio ha crecido en un 3,7% pasando de 34.183 a 35.431 euros. El promedio ha sido de 35.267 con un incremento del 3,2%.

Por zonas, la evolución de la plantilla de Abertis ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	4.466	5.447	5.571	5.098	5.150	-684	-13,3%
Resto del Mundo	6.607	6.837	6.592	6.725	6.818	-211	-3,1%
Total	11.073	12.284	12.163	11.823	11.968	-895	-7,5%

Vemos que la plantilla se ha reducido en un 7,5% lo que supone 895 trabajadores. De esta reducción, 684 han sido en España y 211 en el resto de países.

Ratio sobre salarios medios

ABERTIS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	51,1	48,3	2,8	5,9%	48,5	0,2	0,5%
Consejeros	7,8	5,6	2,2	39,8%	7,7	2,1	37,0%
Directivos	10,7	9,4	1,2	13,2%	10,6	1,2	12,6%

La ratio de los consejeros ejecutivos ha crecido en un 5,9% pasando de 48,3 a 51,1 mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 0,5% y se ha situado en 48,5. En los consejeros, el incremento ha sido del 39,8% y se ha situado en 7,8 puntos, mientras que en el promedio el incremento ha sido del 37%. La ratio de los directivos ha pasado de 9,4 a 10,7 con un incremento del 13,2%, prácticamente igual que en el promedio.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ABERTIS	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	1.044.139	969.255	935.758	978.791	1.046.243	4.974.186
IMPTO. SOCIEDADES	-249.628	-225.906	-251.607	-293.643	-289.744	-1.310.528
RESULTADO DEL EJERCICIO	794.511	743.349	684.151	685.148	756.499	3.663.658
% IMPTO. SOCIEDADES	23,9%	23,3%	26,9%	30,0%	27,7%	26,3%

Ha tenido un beneficio consolidado de 4.974 millones de euros de los que, ha destinado a impuesto de sociedades 1.310, lo que supone una tributación media del 26,3%. La evolución de su resultado individual ha sido el siguiente:

(En miles de euros)

ABERTIS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	4.178.830	549.993	522.282	497.182	428.817	6.177.104
IMPTO. SOCIEDADES	-1.130.742	40.853	29.045	20.883	38.052	-1.001.909
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.048.088	590.846	551.327	518.065	466.869	5.175.195
% IMPTO. SOCIEDADES	27,1%	-7,4%	-5,6%	-4,2%	-8,9%	16,2%

Podemos ver que su resultado individual, superior al consolidado, ha alcanzado 6.177 millones de los que 1.002, se han destinado a impuestos lo que supone un tipo medio de tributación del 16,2%. Destaca el fuerte incremento del beneficio en 2011, donde ha obtenido el 67,6% del total. Este beneficio se ha obtenido por la venta a Abertis Autopistas España, filial de Abertis, su participación en autopistas por 5.491 millones, lo que ha supuesto un beneficio bruto de 3.720 millones.

La distribución de este beneficio ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ABERTIS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	3.048.088	590.846	551.327	518.065	466.869	5.175.195
DIVIDENDOS	1.007.308	443.422	422.307	402.197	357.509	2.632.743
RESERVAS	2.040.780	147.424	129.020	115.868	109.360	2.542.452
% DIVIDENDOS	33,0%	75,0%	76,6%	77,6%	76,6%	50,9%
% RESERVAS	67,0%	25,0%	23,4%	22,4%	23,4%	49,1%

Vemos que los beneficios acumulados se han destinado en un 50,9% a dividendos y en un 49,1% a reservas, destacando que a este último concepto, se han destinado el 67% de los beneficios de 2011.

ACERINOX

Beneficio atribuido

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	73.726.000	314.697.000	-240.971.000	-76,6%	-10.421.750	-325.118.750	-103,3%

Ha reducido un 76,6% sus beneficios habiendo pasado, de 315 a 73,7 millones. En el promedio la reducción ha sido del 103,3% ya que el resultado medio, ha sido una pérdida de 10,4 millones.

Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

ACERINOX	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	73.726.000	122.739.000	-229.206.000	-8.946.000	314.697.000	273.010.000
% s/ Total periodo	27,0%	45,0%	-84,0%	-3,3%	115,3%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 273 millones de euros. Vemos, que su peor ejercicio fue 2009, con unas pérdidas de 229,2 millones, mientras que en 2010 y 2011, sus resultados han sido positivos.

Consejo de administración

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	15	15	0	0,0%	15	0	0,0%
Ejecutivos	1	2	-1	-50,0%	1	-1	-50,0%
Dominicales	9	10	-1	-10,0%	9,75	-0,25	-2,5%
Externos Independientes	4	3	1	33,3%	3,25	0,25	8,3%
Otros Externos	1	0	1		1	1	
Consejeras	1	0	1		1	1	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	0	1		1	1	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	25,0%	0,0%	25,0%				
Otras Externas							
% s/Total	6,7%	0,0%	6,7%				

Corporación Financiera Alba, con el 23,766% es la principal accionista de Acerinox. Participan además, Nisshin Steel Corporation, con el 15%, Alicia Koplowitz Romero de Juseu, con el 13,275%, Feynman Capital, S.L., con el 11,111% y Casa Grande de Cartagena, S.A., a través de Lloland, S.A., con un 5%.

El número de miembros del consejo de Acerinox se ha mantenido estable, habiendo disminuido un consejero ejecutivo y uno dominical, mientras que se han incrementado un independiente y

otro externo. La incorporación independiente ha sido una consejera, hasta ese momento Acerinox no tenía ninguna mujer en su consejo.

Remuneración de los consejeros

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.296.000	10.846.000	-8.550.000	-78,8%	2.268.750	-8.577.250	-79,1%
Ejecutivos	895.000	9.945.000	-9.050.000	-91,0%	827.500	-9.117.500	-91,7%
Dominicales	688.000	629.000	59.000	9,4%	751.250	122.250	19,4%
Externos Independientes	285.000	272.000	13.000	4,8%	258.750	-13.250	-4,9%
Otros Externos	428.000	0	428.000		431.250	431.250	
Remuneración media	153.067	723.067	-570.000	-78,8%	151.250	-571.817	-79,1%
Ejecutivos	895.000	4.972.500	-4.077.500	-82,0%	827.500	-4.145.000	-83,4%
Dominicales	76.444	62.900	13.544	21,5%	77.036	14.136	22,5%
Externos Independientes	71.250	90.667	-19.417	-21,4%	80.313	-10.354	-11,4%
Otros Externos	428.000				431.250		
Beneficio	73.726.000	314.697.000	-240.971.000	-76,6%	-10.421.750	-325.118.750	-103,3%
% s/ Beneficio	3,1%	3,4%					

En Acerinox los datos están condicionados por la indemnización recibida en su jubilación por el anterior presidente de 4,8 millones en 2007. No son factibles por tanto las comparaciones que se puedan hacer entre los distintos ejercicios. Lo más destacable es la remuneración al consejero externo que ha sido de 428.000 euros en 2011 y de 431.250 en el promedio de los ejercicios 2011/2008. En relación a los beneficios las remuneraciones han pasado del 3,4% en 2007 al 3,1% en 2011.

Remuneración de los directivos

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	5	5	0	0,0%	5	0	0,0%
Mujeres							
Total	5	5	0	0,0%	5	0	0,0%
% Mujeres	0,0%	0,0%				0,0%	
Remuneración Directivos	2.310.000	3.039.000	-729.000	-24,0%	2.171.750	-867.250	-28,5%
Remuneración media	462.000	607.800	-145.800	-24,0%	450.625	-157.175	-25,9%
% s/ Beneficio	3,1%	1,0%					

Ha mantenido estable su equipo directivo, en el que no figura ninguna mujer. Tanto su remuneración, como su salario medio, se han reducido en un 24%, habiendo pasado la total de 3 a 2,3 millones, mientras que la remuneración media ha pasado de 607.800 a 462.000 euros. En relación al beneficio ha pasado del 1% en 2007 al 3,1% en 2011.

Consejeros + directivos

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	4.606.000	13.885.000	-9.279.000	-66,8%	4.440.500	-9.444.500	-68,0%

% s/ Beneficio	6,2%	4,4%
----------------	------	------

Como ya hemos comentado, los datos de Acerinox están condicionados por la indemnización de 4,8 millones entregada al anterior presidente en 2007. Con respecto a 2007, la reducción ha sido del 66,8% mientras que en el promedio ha sido el 68. En relación a los beneficios, ha pasado del 4,4 al 6,2%.

Contratos blindados

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	10	12	-2	-16,7%	10,0	-2	-16,7%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	166,7%	171,4%
--	--------	--------

Ha reducido en dos su número de contratos blindados. Su nivel de cobertura ha pasado del 171,4% en 2007 al 166,7% en 2011, lo que claramente significa que cubre a más personas de las que ocupan los puestos referidos.

Plantilla y salarios medios

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla Media	7.431	7.450	-19	-0,3%	7.456	6	0,1%
Hombres	6.612	6.689	-77	-1,2%	6.620	-69	-1,0%
Mujeres	819	761	58	7,7%	835	74	9,8%
% s/ Total							
Hombres	89,0%	89,8%					
Mujeres	11,0%	10,2%					

Sueldos y Salarios	277.798.000	245.455.000	32.343.000	13,2%	260.178.750	14.723.750	6,0%
Salario medio	37.384	32.947	4.437	13,5%	34.903	1.956	5,9%

Ha mantenido estable su plantilla con una reducción de 19 trabajadores que supone el 03%. Esta variación se produce por una reducción del 1,2%, 77 hombres y un incremento del 7,7% en las mujeres, lo que ha supuesto que su representación pase del 10,2 al 11%.

Los sueldos y salarios se han incrementado en un 13,2% pasando de 245,5 a 277,8 millones mientras que el crecimiento promedio ha sido del 6%. El salario medio se ha incrementado en un 13,5%, de 32.947 a 37.384 euros, mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 5,9%.

Por zonas, la evolución ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	3.451	3.539	3.573	3.754	3.780	-329	-8,7%
Resto del Mundo	3.907	3.847	3.755	3.756	3.670	237	6,5%
Total	7.358	7.386	7.328	7.510	7.450	-92	-1,2%

Vemos que ha tenido una reducción del 1,2% en la plantilla, con un incremento de 237 puestos en el extranjero, 6,5% y una reducción del 8,7% en España, 329 puestos de trabajo.

Ratio sobre salarios medios

ACERINOX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO SALARIOS MEDIOS:							
Consejeros Ejecutivos	23,9	150,9	-127,0	-84,1%	24,0	-126,9	-84,1%
Consejeros	4,1	21,9	-17,9	-81,3%	4,4	-17,6	-80,1%
Directivos	12,4	18,4	-6,1	-33,0%	13,0	-5,4	-29,3%

Se ha producido una importante reducción en todas las ratios. En el caso de los consejeros ejecutivos y el total de consejeros, los datos están condicionados por la indemnización en 2007. En los directivos, la reducción ha sido del 33% pasando de 18,4 a 12,4.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

ACERINOX	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	132.626	182.459	-348.632	-26.587	455.230	395.096
IMPTO. SOCIEDADES	-66.433	-65.195	108.650	17.641	-140.243	-145.580
RESULTADO DEL EJERCICIO	66.193	117.264	-239.982	-8.946	314.987	249.516
% IMPTO. SOCIEDADES	50,1%	35,7%	-31,2%	-66,4%	30,8%	36,8%

Los resultados consolidados han alcanzado 395,1 millones de los que el 36,8%, 145,6 millones, se han destinado a impuesto de sociedades. Su evolución individual ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

ACERINOX	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	101.069	106.252	-92.095	81.927	175.803	372.956
IMPTO. SOCIEDADES	-8.436	-7.338	32.801	19.850	-45.081	-8.204
RESULTADO DEL EJERCICIO	92.633	98.914	-59.294	101.777	130.722	364.752
% IMPTO. SOCIEDADES	8,3%	6,9%	-35,6%	-24,2%	25,6%	2,2%

Su resultado ha sido de 372,9 millones con un tipo de tributación medio del 2,2%, lo que ha supuesto un impuesto de sociedades de 8,2 millones. Su beneficio neto de 364,8 millones y se ha distribuido con los siguientes criterios:

(En miles de euros)

ACERINOX	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	92.633	98.914	-59.294	101.777	130.722	364.752
DIVIDENDOS	112.187	112.187	112.187	89.005	89.445	515.011
RESERVAS	-19.554	-13.273	-171.481	12.772	41.277	-150.259
% DIVIDENDOS	121,1%	113,4%	-189,2%	87,5%	68,4%	141,2%
% RESERVAS	-21,1%	-13,4%	289,2%	12,5%	31,6%	-41,2%

Se puede observar que se ha destinado a dividendos 515 millones, lo que supone en 141,2% de los beneficios obtenidos. Para ello, ha sido necesario distribuir con cargo a reservas 150,3 millones.

GAMESA

Beneficio atribuido

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	51.112.000	220.050.000	-168.938.000	-76,8%	134.048.500	-86.001.500	-39,1%

Gamesa ha reducido sus beneficios en un 76,8%. En 2007 fueron de 220 millones mientras que en 2011 han sido de 51,1. En el promedio la reducción ha sido del 39,1%, con un beneficio de 134 millones. Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

GAMESA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	51.112.000	50.192.000	114.666.000	320.224.000	220.050.000	756.244.000
% s/ Total periodo	6,8%	6,6%	15,2%	42,3%	29,1%	100,0%

Su beneficio acumulado ha sido de 756,2 millones y podemos ver como se vienen reduciendo de una forma continuada desde 2009.

Consejo de administración

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	10	10	0	0,0%	10	0	0,0%
Ejecutivos	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Dominicales	2	3	-1	-33,3%	2,5	-0,5	-16,7%
Externos Independientes	4	4	0	0,0%	4	0	0,0%
Otros Externos	2	1	1		1,5	0,5	
Consejeras	1	0	1		0,5	0,5	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	1	0	1		0,5	0,5	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas	50,0%	0,0%	50,0%				
% s/Total	10,0%	0,0%	10,0%				

Su accionista principal es Iberdrola, S. A., con el 19,617%, junto con Blackrock Inc., con el 4,957%.

Ha mantenido estable en número de consejeros. No así su composición al haber causado baja un consejero dominical, mientras que se incorpora una consejera externa, no existiendo anteriormente ninguna mujer en el consejo.

Remuneración de los consejeros

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	3.310.000	2.208.000	1.102.000	49,9%	3.532.250	1.324.250	60,0%
Ejecutivos	1.999.000	1.110.000	889.000	80,1%	2.297.500	1.187.500	107,0%
Dominicales	242.000	448.000	-206.000	-46,0%	321.750	-126.250	-28,2%
Externos Independientes	753.000	541.000	212.000	39,2%	667.500	126.500	23,4%
Otros Externos	316.000	109.000	207.000	189,9%	245.500	136.500	
Remuneración media	331.000	220.800	110.200	49,9%	353.225	132.425	60,0%
Ejecutivos	999.500	555.000	444.500	80,1%	1.148.750	593.750	107,0%
Dominicales	121.000	149.333	-28.333	-19,0%	128.750	-20.583	-13,8%
Externos Independientes	188.250	135.250	53.000	39,2%	166.875	31.625	23,4%
Otros Externos	158.000	109.000	49.000	45,0%	160.375	51.375	47,1%
Beneficio	51.112.000	220.050.000	-168.938.000	-76,8%	134.048.500	-86.001.500	-39,1%
% s/ Beneficio	6,5%	1,0%					

Mientras que, los beneficios se han reducido en un 76,8% en relación a 2007, las remuneraciones del consejo se han incrementado en un 49,9% pasando de 2,2 millones a 3,3. El incremento en el promedio del periodo ha sido del 60% situándose en 3,5 millones. En relación al beneficio ha pasado del 1% en 2007 al 6,5% en 2011. La remuneración media ha sido de 331.000 euros, con un incremento del 49,9% sobre los 220.800 de 2007. En el promedio la remuneración ha sido de 353.225.

Por tipo de consejero, los ejecutivos han tenido en 2011 un salario de 999.500 euros, lo que supone un incremento del 80,1% sobre 2007. En el promedio, el incremento ha sido del 107% con una remuneración de 1,1 millones. Los dominicales han visto reducida su remuneración en un 19%, pasando de 149.333 a 121.000. Los independientes la han incrementado en un 39,2% situándose en 188.250, mientras que los externos lo han hecho en un 45%, alcanzando una remuneración de 158.000 euros.

Remuneración de los directivos

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	9	8	1	12,5%	10,75	2,75	34,4%
Mujeres	0	1	-1	-100,0%	1,25	0,25	25,0%
Total	9	9	0	0,0%	12	3	33,3%
% Mujeres	0,0%	11,1%				-11,1%	
Remuneración Directivos	4.378.000	2.134.000	2.244.000	105,2%	5.716.250	3.582.250	167,9%
Remuneración media	486.444	237.111	249.333	105,2%	486.116	249.005	105,0%
% s/ Beneficio	8,6%	1,0%					

Ha mantenido el número de directivos aunque en el promedio del periodo, se han incrementado en 3. Ha desaparecido la única mujer que formaba parte del equipo. Sus remuneraciones se han incrementado en un 105% tanto en 2011 en relación a 2007, y un 167,9% en el promedio. La

remuneración media ha pasado de 237.111 en 2007 a 486.444 en 2011, prácticamente la misma que el promedio. En relación al beneficio han supuesto el 1% en 2007 y el 8,6% en 2011.

Consejeros + directivos

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	7.688.000	4.342.000	3.346.000	77,1%	9.248.500	4.906.500	113,0%

% s/ Beneficio	15,0%	2,0%
----------------	-------	------

El incremento ha sido del 77,1% alcanzando los 7,69 millones en 2011. En el promedio el incremento ha sido del 113% situándose en 9,25 millones. En relación a los beneficios, ha pasado del 2% en 2007, al 15% en 2011.

Contratos blindados

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	8	9	-1	-11,1%	11	2	16,7%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	72,7%	81,8%					

Ha reducido un contrato blindado con respecto a 2011. Su nivel de cobertura ha pasado del 81,8% en 2007 al 72,7% en 2011.

Plantilla y salarios medios

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla Media	8.018	6.493	1.525	23,5%	7.147	654	10,1%
Hombres	6.142	4.974	1.168	23,5%	5.376	402	8,1%
Mujeres	1.876	1.519	357	23,5%	1.771	252	16,6%
% s/ Total							
Hombres	76,6%	76,6%					
Mujeres	23,4%	23,4%					
Sueldos y Salarios	268.967.000	190.113.000	78.854.000	41,5%	231.674.250	41.561.250	21,9%
Salario medio	33.545	29.280	4.266	14,6%	32.412	3.132	10,7%

Ha incrementado su plantilla en un 23,5%, al pasar de 6.493 a 8.018 personas, el mismo porcentaje en los hombres y en las mujeres. Los sueldos y salarios se han incrementado en un 41,5%, de 190,1 a 269 millones, mientras que el incremento promedio ha sido del 21,9%, situándose en 231,7 millones.

El salario medio ha crecido en un 14,6% situándose en 33.545 euros en 2011 frente a los 29.280 de 2007. El incremento promedio ha sido del 10,7% y el salario se ha situado en 32.412.

La evolución de su plantilla por zonas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	4.847	4.648	4.388	4.832	4.653	194	4,2%
Resto del Mundo	3.510	2.614	1.972	2.300	2.292	1.218	53,1%
Total	8.357	7.262	6.360	7.132	6.945	1.412	20,3%

Ha incrementado su plantilla en un 20%, 1.412 puestos de trabajo, distribuidos en un incremento del 4% en España y del 53% en el extranjero.

Ratio sobre salarios medios

GAMESA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	29,8	19,0	10,8	57,2%	35,2	16,3	85,8%
Consejeros	9,9	7,5	2,3	30,8%	10,9	3,3	43,9%
Directivos	14,5	8,1	6,4	79,1%	15,2	7,1	87,2%

La ratio de los consejeros ejecutivos de Gamesa ha pasado de 19 a 29,8 con un crecimiento del 57,2%, mientras que en el promedio ha sido de 35,2, con un incremento del 85,8%. En los consejeros, el incremento ha sido de 2,3 puntos, lo que supone un incremento del 30,8%, mientras que en el promedio ha sido de 10,9 con un 43,9%. En los directivos el incremento ha sido de 6,4 puntos lo que supone un 79,1% sobre 2007, mientras que en el promedio, el crecimiento ha sido del 87% alcanzando 15,2 puntos.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

GAMESA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	69.795	35.362	121.378	324.368	202.707	753.610
IMPTO. SOCIEDADES	-18.100	15.307	-7.159	-2.201	20.266	8.113
RESULTADO DEL EJERCICIO	51.695	50.669	114.219	322.167	222.973	761.723
% IMPTO. SOCIEDADES	25,9%	-43,3%	5,9%	0,7%	-10,0%	-1,1%

Los resultados consolidados de Gamesa han ascendido a 761,7 millones después de un impuesto de sociedades negativo de 8,1 millones. La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

GAMESA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	43.644	63.565	101.360	89.502	59.376	357.447
IMPTO. SOCIEDADES	14.041	-6.016	3.419	1.957	16.362	29.763
RESULTADO DEL EJERCICIO	57.685	57.549	104.779	91.459	75.738	387.210
% IMPTO. SOCIEDADES	-32,2%	9,5%	-3,4%	-2,2%	-27,6%	-8,3%

Vemos que su resultado ha sido positivo en 357,4 millones mientras que su impuesto de sociedades ha sido negativo en 29,8 millones lo que supone un tipo negativo del 8,3%. Su resultado final ha sido de 387,2 millones y su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

GAMESA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	57.685	57.549	104.779	91.459	75.738	387.210
DIVIDENDOS	1.682	1.671	0	48.660	55.959	107.972
RESERVAS	56.003	55.878	104.779	42.799	19.779	279.238
% DIVIDENDOS	2,9%	2,9%	0,0%	53,2%	73,9%	27,9%
% RESERVAS	97,1%	97,1%	100,0%	46,8%	26,1%	72,1%

Se han destinado a reservas el 72,1% del beneficio, 279,2 millones, mientras que a dividendos se destinan el 27,9%, 108 millones. Resaltar que desde 2009 prácticamente el 100% del beneficio se ha destinado a reservas.

INDRA

Beneficio atribuido

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	180.999.000	147.798.000	33.201.000	22,5%	186.882.250	39.084.250	26,4%

Ha incrementado su beneficio en un 22,5% alcanzando los 181 millones en 2011. En el promedio, el incremento ha sido de 39,1 millones lo que supone un 26,4%. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

INDRA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	180.999.000	188.521.000	195.590.000	182.419.000	147.798.000	895.327.000
% s/ Total periodo	20,2%	21,1%	21,8%	20,4%	16,5%	100,0%

Su resultado acumulado ha sido de 895,3 millones de beneficios y que fue 2007, el ejercicio donde tuvo los peores resultados. Desde entonces, los resultados se han mantenido en todos los ejercicios.

Consejo de administración

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	15	15	0	0,0%	14,75	-0,25	-1,7%
Ejecutivos	3	2	1	50,0%	2,25	0,25	12,5%
Dominicales	5	6	-1	-16,7%	5,5	-0,5	-8,3%
Externos Independientes	7	7	0	0,0%	7	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	3	2	1	50,0%	3	1	50,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	3	2	1	50,0%	3	1	50,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	42,9%	28,6%	14,3%				
Otras Externas							
% s/Total	20,0%	13,3%	6,7%				

Sus principales accionistas son BFA, con el 20,121%, Corporación Financiera Alba, con el 10%, FMR LLC, con el 9,962%, Liberbank, con el 5,012% y Casa Grande de Cartagena, a través de Lloland, S.A., con el 5%.

Ha mantenido estable su número de consejeros. Se ha incorporado un consejero ejecutivo mientras que ha causado baja un dominical. La mujer ha incrementado su presencia al pasar de 2 a 3, lo que supone una representación del 20% del consejo.

Remuneración de los consejeros

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	9.620.000	7.317.000	2.303.000	31,5%	8.300.750	983.750	13,4%
Ejecutivos	7.770.000	5.871.000	1.899.000	32,3%	6.482.500	611.500	10,4%
Dominicales	750.000	585.000	165.000	28,2%	775.500	190.500	32,6%
Externos Independientes	1.100.000	861.000	239.000	27,8%	1.042.750	181.750	21,1%
Otros Externos							
Remuneración media	641.333	487.800	153.533	31,5%	562.732	74.932	15,4%
Ejecutivos	2.590.000	2.935.500	-345.500	-11,8%	2.917.500	-18.000	-0,6%
Dominicales	150.000	97.500	52.500	53,8%	141.775	44.275	45,4%
Externos Independientes	157.143	123.000	34.143	27,8%	148.964	25.964	21,1%
Otros Externos							
Beneficio	180.999.000	147.798.000	33.201.000	22,5%	186.882.250	39.084.250	26,4%
% s/ Beneficio	5,3%	5,0%					

La remuneración del consejo de Indra ha sido de 9,6 millones en 2011, con un incremento del 31,5% sobre 2007 que fue de 7,3. El incremento en el promedio ha sido del 13,4%, con una remuneración de 8,3 millones. Sobre los beneficios ha significado el 5% en 2007 y el 5,3% en 2011. La remuneración media se ha incrementado en un 31,5%, situándose en 641.333 euros. El crecimiento en el promedio ha sido del 15,4% con una remuneración de 562.732.

En el caso de los consejeros ejecutivos la remuneración media se ha situado en 2,6 millones frente a los 2,9 en 2007, mientras que el promedio se ha mantenido estable. Este incremento ha sido del 53,8% en los dominicales y el 27,8% en los independientes.

Remuneración de los directivos

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	6	11	-5	-45,5%	7,75	-3,25	-29,5%
Mujeres	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Total	7	12	-5	-41,7%	8,75	-3,25	-27,1%
% Mujeres	14,3%	8,3%				-8,3%	
Remuneración Directivos	7.491.000	8.101.000	-610.000	-7,5%	7.689.250	-411.750	-5,1%
Remuneración media	1.070.143	675.083	395.060	58,5%	890.280	215.197	31,9%
% s/ Beneficio	4,1%	5,5%					

Ha reducido su dirección en un 41,7% pasando de 12 a 7 personas. Su remuneración total ha pasado de 8,1 a 7,5 millones mientras que la reducción media se incrementa en un 58,5% pasando de 675.083 a 1.070.143 euros. El incremento promedio se sitúa en 890.280 con un incremento del 31,9%. En relación al beneficio ha pasado del 5,5% en 2007 al 4,1% en 2011.

Consejeros + directivos

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	17.111.000	15.418.000	1.693.000	11,0%	15.990.000	572.000	3,7%

% s/ Beneficio	9,5%	10,4%
----------------	------	-------

En Indra el incremento ha sido del 11% y se ha situado en 17,1 millones en 2011, mientras que en el promedio, ha sido de 16 millones con un incremento del 3,7%. En relación a los beneficios ha sido del 10,4% en 2007 y 9,5% en 2011.

Contratos blindados

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	9	14	-5	-35,7%	11	-3	-23,2%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	90,0%	100,0%					

Ha reducido en un 35,7% sus contratos blindados que han pasado de 14 en 2007 a 9 en 2011. El nivel de cobertura pasa del 100% en 2007, al 90% en 2011.

Plantilla y salarios medios

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla Media	31.092	22.070	9.022	40,9%	27.033	4.963	22,5%
Hombres	20.157	14.138	6.019	42,6%	17.357	3.219	22,8%
Mujeres	10.935	7.932	3.003	37,9%	9.676	1.744	22,0%
% s/ Total							
Hombres	64,8%	64,1%					
Mujeres	35,2%	35,9%					

Sueldos y Salarios	927.174.000	672.944.000	254.230.000	37,8%	830.958.000	158.014.000	23,5%
Salario medio	29.820	30.491	-671	-2,2%	30.792	301	1,0%

La plantilla ha aumentado en 9.022 trabajadores alcanzando lo 31.092 en 2011, frente a los 22.070 de 2007. Ha sido mayor el incremento en los hombres, 42,6%, que en las mujeres, 37,9%. El incremento medio ha sido de 4.963 lo que ha supuesto el 22,5%.

Los sueldos y salarios han crecido en un 37,8% pasando de 672 a 927,2 millones. El salario medio ha decrecido en un 2,2% pasando de 30.491 a 29.820 euros mientras que en el promedio ha crecido en un 1%, situándose en 30.792 euros.

La evolución de su plantilla por zonas geográficas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	21.081	20.312	18.323	19.101	18.081	3.000	16,6%
Resto del Mundo	14.649	8.296	7.853	5.705	5.401	9.248	171,2%
Total	35.730	28.608	26.175	24.806	23.482	12.248	52,2%

Se ha incrementado en 12.248 de los que 3.000 corresponden a España y 9.248 al resto. Proporcionalmente, el incremento ha sido del 16,6% en España y del 171,2% en el extranjero.

Ratio sobre salarios medios

INDRA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	86,9	96,3	-9,4	-9,8%	94,7	-1,6	-1,7%
Consejeros	21,5	16,0	5,5	34,4%	18,3	2,3	14,5%
Directivos	35,9	22,1	13,7	62,1%	29,0	6,8	30,9%

La ratio de los consejeros ejecutivos de Indra en relación a los salarios medios ha pasado de 96,3 a 86,9 lo que supone una reducción del 9,8%. El promedio ha sido de 94,7 con una reducción del 1,7%. En el caso de los consejeros la ratio ha pasado de 16 a 21,5, con un incremento del 34,4%, mientras que en el promedio ha sido de 18,3 con un 14,5%. La ratio de los directivos se ha incrementado en un 62%, pasando de 22,1 a 35,9. En el promedio el incremento ha sido del 30,9%, situándose en 29 puntos.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

INDRA	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	233.296	233.641	260.744	251.059	212.190	1.190.930
IMPTO. SOCIEDADES	-52.229	-45.702	-62.745	-64.978	-57.409	-283.063
RESULTADO DEL EJERCICIO	181.067	187.939	197.999	186.081	154.781	907.867
% IMPTO. SOCIEDADES	22,4%	19,6%	24,1%	25,9%	27,1%	23,8%

Ha tenido un beneficio consolidado antes de impuestos de 1.190,9 millones, de los que un 23,8% se han destinado a impuesto de sociedades, 283,1 millones. El beneficio neto ha sido de 907,9 millones. La evolución de sus cuentas anuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

INDRA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	237.104	226.717	238.666	240.327	181.550	1.124.364
IMPTO. SOCIEDADES	-31.578	-33.358	-49.510	-56.181	-40.411	-211.038
RESULTADO DEL EJERCICIO	205.526	193.359	189.156	184.146	141.139	913.326
% IMPTO. SOCIEDADES	13,3%	14,7%	20,7%	23,4%	22,3%	18,8%

El beneficio acumulado ha sido de 1.124,4 millones de los que 211 se han destinado a impuesto de sociedades lo que supone un tipo medio del 18,8%. La distribución del beneficio de 913,3 millones ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

INDRA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	205.526	193.359	189.156	184.146	141.139	913.326
DIVIDENDOS	111.610	111.610	108.327	100.121	82.066	513.734
RESERVAS	93.916	81.749	80.829	84.025	59.073	399.592
% DIVIDENDOS	54,3%	57,7%	57,3%	54,4%	58,1%	56,2%
% RESERVAS	45,7%	42,3%	42,7%	45,6%	41,9%	43,8%

Se han destinado a dividendos 513,7 millones lo que supone un 56,2%, mientras que a reservas se destinan 399,6, un 43,8%.

TÉCNICAS REUNIDAS

Beneficio atribuido

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Beneficio	129.545.000	104.680.000	24.865.000	23,8%	129.079.250	24.399.250	23,3%

Ha incrementado su beneficio en un 23,8% pasando de 104,7 129,5 millones. En el promedio, el incremento ha sido del 23,3% situándose en 129,1 millones. Por ejercicios, su evolución ha sido la siguiente:

TECNICAS REUNIDAS	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	129.545.000	103.865.000	145.799.000	137.108.000	104.680.000	620.997.000
% s/ Total periodo	20,9%	16,7%	23,5%	22,1%	16,9%	100,0%

Ha tenido un beneficio acumulado de 621 millones de euros, siendo 2011 el 20,9% de los mismos.

Consejo de administración

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Consejeros totales	12	10	2	20,0%	10,5	0,5	5,0%
Ejecutivos	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Dominicales	3	4	-1	-25,0%	3,5	-0,5	-12,5%
Externos Independientes	6	4	2	50,0%	4,75	0,75	18,8%
Otros Externos	1	0	1		0,25	0,25	
Consejeras	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	0	0	0		0	0	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	0,0%	0,0%	0,0%				
Otras Externas							
% s/Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

José LLadó Fernández Urrutia con el 43,796% a través de Araltec, S. A. y Aragonesas Promoción de Obras y Construcciones, es el principal accionista.

Ha incrementado en dos miembros su consejo, lo que supone un 20%. Ha causado baja un consejero dominical, mientras se incorporan dos independientes y un externo. No existe ninguna mujer.

Remuneración de los consejeros

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	1.693.000	1.315.000	378.000	28,7%	1.556.500	241.500	18,4%
Ejecutivos	920.000	660.000	260.000	39,4%	864.000	204.000	30,9%
Dominicales	249.000	314.000	-65.000	-20,7%	289.750	-24.250	-7,7%
Externos Independientes	486.000	341.000	145.000	42,5%	393.250	52.250	15,3%
Otros Externos	38.000	0	38.000		9.500	9.500	
Remuneración media	141.083	131.500	9.583	7,3%	148.596	17.096	13,0%
Ejecutivos	460.000	330.000	130.000	39,4%	432.000	102.000	30,9%
Dominicales	83.000	78.500	4.500	5,7%	83.563	5.063	6,4%
Externos Independientes	81.000	85.250	-4.250	-5,0%	83.238	-2.013	-2,4%
Otros Externos	38.000						
Beneficio	129.545.000	104.680.000	24.865.000	23,8%	129.079.250	24.399.250	23,3%
% s/ Beneficio	1,3%	1,3%					

El incremento ha sido del 28,7%, pasando de 1,3 millones en 2007 a 1,7 millones en 2011. En relación al beneficio, se ha mantenido en un 1,3%. Este incremento se ha centrado en los consejeros ejecutivos y en los independientes, 39,4 y 42,5%, mientras que en los dominicales se ha producido una reducción del 20,7%. En el promedio del periodo la remuneración se ha situado en 1,56 millones con un incremento del 18,4%.

La remuneración media se ha incrementado en un 7,3% en relación a 2007, situándose en 141.083 euros frente a 131.500 en ese ejercicio. Este incremento se ha centrado en los ejecutivos, con un 39,4%, mientras que ha disminuido un 5% en los independientes. En el promedio el incremento ha sido del 13% con un 30,9% en el caso de los consejeros ejecutivos.

Remuneración de los directivos

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Hombres	22	22	0	0,0%	21,25	-0,75	-3,4%
Mujeres	2	1	1	100,0%	1,25	0,25	25,0%
Total	24	23	1	4,3%	22,5	-0,5	-2,2%
% Mujeres	8,3%	4,3%					
Remuneración Directivos	5.320.000	3.701.000	1.619.000	43,7%	4.457.000	756.000	20,4%
Remuneración media	221.667	160.913	60.754	37,8%	197.553	36.640	22,8%
% s/ Beneficio	4,1%	3,5%					

Ha incorporado una mujer a su equipo directivo, por lo que su representación, ha pasado del 4,3 al 8,3%. Su remuneración total ha pasado de 3,7 a 5,3 millones pasando del 3,5 al 4,1% del beneficio. La remuneración media en 2011 ha sido de 221.667 euros frente a los 160.913 de 2007 lo que supone un incremento del 37,8%. El incremento promedio ha sido del 22,8% situándose en 197.553 euros.

Consejeros + directivos

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	7.013.000	5.016.000	1.997.000	39,8%	6.013.500	997.500	19,9%

% s/ Beneficio	5,4%	4,8%
-----------------------	------	------

En 2011, las remuneraciones fueron de 7 millones de euros con un incremento del 39,8% sobre 2007. El incremento en el promedio ha sido del 19,9% situándose en 6 millones. En relación a los beneficios ha pasado del 4,8% en 2007 al 5,4% en 2011.

Contratos blindados

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Contratos Blindados	3	0	3		1,0	1	
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	11,5%	0,0%					

Técnicas Reunidas ha pasado de no tener ningún contrato blindado en 2007 a tener 3 en 2011, lo que supone una cobertura del 11,5%.

Plantilla y salarios medios

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2 007	% S/2007
Plantilla Media	6.262	4.412	1.850	41,9%	5.777	1.365	30,9%
Hombres	4.359	2.981	1.378	46,2%	4.010	1.029	34,5%
Mujeres	1.903	1.431	472	33,0%	1.768	337	23,5%
% s/ Total							
Hombres	69,6%	67,6%					
Mujeres	30,4%	32,4%					

Sueldos y Salarios	302.762.000	182.090.000	120.672.000	66,3%	271.220.500	89.130.500	48,9%
Salario medio	48.349	41.272	7.078	17,1%	46.908	5.636	13,7%

Ha incrementado su plantilla en un 41,9% al pasar de 4.412 trabajadores en 2007 a 6.262 en 2011. Por género, el incremento ha sido del 46,2% en los hombres mientras que en las mujeres ha sido del 33%, lo que ha supuesto que pierdan dos puntos sobre el total.

Los sueldos y salarios han crecido en un 66% pasando de 182 millones en 2007 a 302,8 millones en 2011. El salario medio ha crecido en un 17,1% hasta situarse en 48.349 euros frente a los 41.272 de 2007, mientras que en el promedio el crecimiento ha sido del 13,7%.

No hemos podido obtener su plantilla por ámbitos geográficos, aunque en su página Web informa de que tiene más de 1.300 trabajadores en el extranjero.

Ratio sobre salarios medios

TECNICAS REUNIDAS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	9,5	8,0	1,5	19,0%	9,2	1,2	15,4%
Consejeros	2,9	3,2	-0,3	-8,4%	3,2	0,0	-0,3%
Directivos	4,6	3,9	0,7	17,6%	4,2	0,3	8,1%

La ratio de los consejeros ejecutivos se ha incrementado en un 19% alcanzando los 9,5 puntos en 2011, una ratio bastante más baja que el resto de las empresas. En el promedio el incremento ha sido del 15,4% y la ratio de 9,2. Los consejeros han descendido en un 8,4% y se ha situado en 2,9 mientras que en los directivos se ha situado en 4,6 con un incremento del 17,6% sobre 2007 mientras que en el promedio ha sido de 4,2 puntos.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

TECNICAS REUNIDAS	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	155.195	159.861	160.768	147.475	114.598	737.897
IMPTO. SOCIEDADES	-19.875	-61.929	-15.368	-7.191	-6.724	-111.087
RESULTADO DEL EJERCICIO	135.320	97.932	145.400	140.284	107.874	626.810
% IMPTO. SOCIEDADES	12,8%	38,7%	9,6%	4,9%	5,9%	15,1%

Su beneficio consolidado ha sido de 737,9 millones, de los que 111,1 han ido destinados a impuesto de sociedades lo que representa un tipo impositivo del 15,1%. La evolución de sus cuentas individuales ha sido:

(En miles de euros)

TECNICAS REUNIDAS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	83.011	116.264	90.698	87.704	62.513	440.190
IMPTO. SOCIEDADES	-5.845	-29.059	2.082	9.366	-1.445	-24.901
RESULTADO DEL EJERCICIO	77.166	87.205	92.780	97.070	61.068	415.289
% IMPTO. SOCIEDADES	7,0%	25,0%	-2,3%	-10,7%	2,3%	5,7%

Su resultado ha sido de 415,3 millones después de un impuesto de sociedades de 24,9 millones, lo que ha supuesto un tipo medio de tributación del 5,7%.

La distribución de este beneficio ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

TECNICAS REUNIDAS	CUENTAS INDIVIDUALES					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RESULTADO DEL EJERCICIO	77.166	87.205	92.780	97.070	61.068	415.289
DIVIDENDOS	72.820	72.782	72.782	70.076	53.939	342.399
RESERVAS	4.346	14.423	19.998	26.994	7.129	72.890
% DIVIDENDOS	94,4%	83,5%	78,4%	72,2%	88,3%	82,4%
% RESERVAS	5,6%	16,5%	21,6%	27,8%	11,7%	17,6%

342,4 millones se han destinado a dividendos lo que supone un 82,4% de los beneficios mientras que a reservas, se han destinado 72,9, lo que supone exclusivamente el 17,6%.

GRIFOLS

Su evolución ha sido la siguiente:

Beneficio atribuido

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	50.307.000	87.774.000	-37.467.000	-42,7%	108.880.000	21.106.000	24,0%	523.294.000

Su beneficio en 2011 ha sido de 50,3 millones lo que ha supuesto una reducción del 42,7% en relación a 2007. Sin embargo, en el promedio 2011/2008, su beneficio ha sido de 108,9 millones con un incremento del 24%. Su evolución por ejercicio ha sido la siguiente:

GRIFOLS	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	50.307.000	115.513.000	147.972.000	121.728.000	87.774.000	523.294.000
% s/ Total periodo	9,6%	22,1%	28,3%	23,3%	16,8%	100,0%

Su resultado acumulado ha sido de 523 millones de euros teniendo una importante reducción en 2011 con respecto a los ejercicios anteriores.

Consejo de administración.

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	11	9	2	22,2%	9,25	0,25	2,8%
Ejecutivos	3	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Dominicales	1	3	-2	-66,7%	1	-2	-66,7%
Externos Independientes	3	2	1	50,0%	3,5	1,5	75,0%
Otros Externos	4	1	3	300,0%	1,75	0,75	75,0%
Consejeras	1	0	1		1	1	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	0	1		1	1	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	33,3%	0,0%	33,3%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	9,1%	0,0%	9,1%				

Capital Research And Management Company es su principal accionista, con el 9,977%, Scranton Enterprises B.V. controla el 7,58%, Deria, S.A. el 8,771%, Víctor Grifols Lucas, a través de Rodellar Amsterdam, B.V., el 6,154% y Blackrock Inc., el 3,084%.

Su consejo se ha incrementado en dos miembros lo que supone un 22,2%. Este incremento se produce como consecuencia de una reducción de dos consejeros dominicales y un incremento de

un independiente y tres externos. El incremento en independientes corresponde a una mujer lo que supone una cuota de participación del 9,1%.

Remuneración de los consejeros

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	2.518.000	120.000	2.398.000	1998,3%	2.310.000	2.190.000	1825,0%
Ejecutivos	2.338.000	0	2.338.000		2.115.000	2.115.000	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externos Independientes	180.000	120.000	60.000	50,0%	195.000	75.000	62,5%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	228.909	13.333	215.576	1616,8%	251.748	238.415	1788,1%
Ejecutivos	779.333	0	779.333		705.000	705.000	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externos Independientes	60.000	60.000	0	0,0%	56.250	-3.750	-6,3%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Beneficio	50.307.000	87.774.000	-37.467.000	-42,7%	108.880.000	21.106.000	24,0%
% s/ Beneficio	5,0%	0,1%					

Las variaciones que se producen en las remuneraciones no son representativas ya que en 2007 solo aparecían remunerados los consejeros independientes. En relación al beneficio han pasado del 0,1% en 2007 al 5% en 2011.

Remuneración de los directivos

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	11	19	-8	-42,1%	15	-4	-21,1%
Mujeres	4	4	0	0,0%	3,5	-0,5	-12,5%
Total	15	23	-8	-34,8%	18,5	-4,5	-19,6%
% Mujeres	26,7%	17,4%				-17,4%	
Remuneración Directivos	5.718.000	8.430.000	-2.712.000	-32,2%	6.195.750	-2.234.250	-26,5%
Remuneración media	381.200	366.522	14.678	4,0%	340.934	-25.588	-7,0%
% s/ Beneficio	11,4%	9,6%					

Ha reducido su equipo directivo en 8 personas, lo que ha supuesto el 34,8%. Al ser todos hombres, la representación de las mujeres ha crecido del 17,4 al 26,7%. Su remuneración global se ha reducido en un 32%, de 8,3 a 5,7 millones y en un 26,5% en el promedio 2011/2008 situándose en 6,2 millones. En relación al beneficio, ha supuesto el 9,6% en 2007 y el 11,4% en 2011. La remuneración media ha crecido en un 4% pasando de 366.522 a 381.200 euros, mientras que en el promedio ha decrecido un 7% alcanzando 340.934 euros.

Consejeros + directivos

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	8.236.000	8.550.000	-314.000	-3,7%	8.505.750	-44.250	-0,5%

% s/ Beneficio	16,4%	9,7%
----------------	-------	------

En su conjunto, las remuneraciones de consejeros y directivos se han reducido un 3,7% en relación a 2007 y el 0,5% en el promedio pasando de significar el 9,7% de los beneficios en 2007 al 16,4% en 2011.

Contratos blindados

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	5	6	-1	-16,7%	4	-2	-29,2%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	27,8%	23,1%					

Se ha disminuido un contrato blindado en relación a 2007. Su nivel de cobertura sin embargo se ha incrementado del 23,1% en 2007 al 27,8% en 2011.

Plantilla y salarios medios

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla Media	11.230	4.749	6.481	136,5%	7.172	2.423	51,0%
Hombres	5.223	2.221	3.002	135,2%	3.408	1.187	53,4%
Mujeres	6.007	2.528	3.479	137,6%	3.764	1.236	48,9%
% s/ Total							
Hombres	46,5%	46,8%					
Mujeres	53,5%	53,2%					

Sueldos y Salarios	394.714.000	173.927.000	220.787.000	126,9%	259.583.750	85.656.750	49,2%
Salario medio	35.148	36.624	-1.476	-4,0%	36.399	-225	-0,6%

Ha incrementado su plantilla un 136,5% sobre 2007, pasando de 4.749 a 11.230 trabajadores, principalmente, por la incorporación de Telecris al grupo. Este incremento se ha distribuido prácticamente igual entre mujeres y hombres y el porcentaje de éstas, ha pasado del 53,2 al 53,5%. Sus salarios se han incrementado en un 126% pasando de 173,9 millones en 2007 a 394,7 en 2011. Su salario medio sin embargo, se ha reducido en un 4% pasando de 36.624 euros en 2007 a 35.148 en 2011. En el promedio del periodo, la reducción ha sido del 0,6%.

Su evolución por zonas ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	2.390	2.375	2.381	2.191	1.890	500	26,5%
Resto del Mundo	8.840	3.593	3.603	3.314	2.859	5.981	209,2%
Total	11.230	5.968	5.984	5.505	4.749	6.481	136,5%

La plantilla se ha incrementado en un 136,5%, 26,5% en España y 209,2% en el resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

GRIFOLS	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007
RATIO REMUNERACION SOBRE SALARIO MEDIO DE:						
Consejeros Ejecutivos	22,2	0,0	22,2		19,4	19,4
Consejeros	6,5	0,4	6,1	1688,9%	6,9	6,5
Directivos	10,8	10,0	0,8	8,4%	9,4	-0,6

No podemos considerar las ratios de los consejeros en 2007 ya que el consejo prácticamente no tenía retribuciones. En el caso de los directivos la ratio ha pasado de 10 puntos a 10,8 con un incremento del 8,4%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

GRIFOLS	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	80.023	157.784	203.994	172.269	123.587	737.657
IMPTO. SOCIEDADES	-29.795	-42.517	-56.424	-50.153	-35.239	-214.128
RESULTADO DEL EJERCICIO	50.228	115.267	147.570	122.116	88.348	523.529
% IMPTO. SOCIEDADES	37,2%	26,9%	27,7%	29,1%	28,5%	29,0%

Los resultados consolidados en el periodo han sido de 737,7 millones de los que 214,1 millones se han destinado al Impuesto de sociedades lo que supone una tributación del 29%.

La evolución de sus cuentas individuales ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

GRIFOLS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	-21.259	57.649	76.590	62.349	24.087	199.416
IMPTO. SOCIEDADES	21.425	5.899	-3.191	2.614	5.488	32.235
RESULTADO DEL EJERCICIO	166	63.548	73.399	64.963	29.575	231.651
% IMPTO. SOCIEDADES	-100,8%	-10,2%	4,2%	-4,2%	-22,8%	-16,2%

Su beneficio ha sido de 199,4 millones a los que hay que sumar 32,2 de impuesto de sociedades lo que significa un tipo medio negativo de tributación del 16,2%.

Su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

GRIFOLS	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	166	63.548	73.399	64.963	29.575	231.651
DIVIDENDOS	0	0	59.189	48.691	24.737	132.617
RESERVAS	166	63.548	14.210	16.272	4.838	99.034
% DIVIDENDOS	0,0%	0,0%	80,6%	75,0%	83,6%	57,2%
% RESERVAS	100,0%	100,0%	19,4%	25,0%	16,4%	42,8%

Se han destinado 132,6 millones a dividendos y 99 a reservas lo que supone un 57,2 y 42,8% respectivamente. Resaltar que el beneficio de 2010 y 2011 se ha destinado a reservas.

INDITEX

Beneficio atribuido

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	1.932.288.000	1.250.269.000	682.019.000	54,5%	1.557.980.500	307.711.500	24,6%

Los beneficios de Inditex se han incrementado un 54,5% en relación a 2007 pasando de 1.250,3 a 1.932,3 millones de euros. El incremento promedio ha sido del 24,6% situándose en 1.558 millones. Por años, su evolución ha sido la siguiente:

INDITEX	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	1.932.288.000	1.731.829.000	1.314.354.000	1.253.451.000	1.250.269.000	7.482.191.000
% s/ Total periodo	25,8%	23,1%	17,6%	16,8%	16,7%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 7.482,2 millones de euros. En todos los ejercicios el beneficio se ha incrementado sobre el anterior.

Consejo de administración

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	9	9	0	0,0%	9	0	0,0%
Ejecutivos	1	3	-2	-66,7%	2,25	-0,75	-25,0%
Dominicales	2	1	1	100,0%	1,25	0,25	25,0%
Externos Independientes	5	4	1	25,0%	4,5	0,5	12,5%
Otros Externos	1	1	0		1	0	
Consejeras	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Externas Independientes	1	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	50,0%	100,0%	-50,0%				
Externas Independientes	20,0%	25,0%	-5,0%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	22,2%	22,2%	0,0%				

Amancio Ortega Gaona, con una participación del 59,294%, a través de Gartler, S.L. y Partler 2006, S.L., y Rosalía Mera Goyenechea con un 6,993%, a través de Rosp Corunna, S.L., son los principales accionistas de Inditex.

Inditex ha mantenido estable su consejo compuesto por nueve miembros de los que dos son mujeres lo que supone una representación del 22,2%. Sin embargo, lo ha reducido en dos consejeros ejecutivos y lo ha incrementado en un dominical y un independiente.

Remuneración de los consejeros

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	19.900.000	4.518.000	15.382.000	340,5%	8.975.250	4.457.250	98,7%
Ejecutivos	18.000.000	3.638.000	14.362.000	394,8%	7.726.250	4.088.250	112,4%
Dominicales	478.000	90.000	388.000	431,1%	187.000	97.000	107,8%
Externos Independientes	1.214.000	646.000	568.000	87,9%	884.000	238.000	36,8%
Otros Externos	208.000	144.000	64.000	44,4%	178.000	34.000	
Remuneración media	2.211.111	502.000	1.709.111	340,5%	997.250	495.250	98,7%
Ejecutivos	18.000.000	1.212.667	16.787.333	1384,3%	5.758.500	4.545.833	374,9%
Dominicales	239.000	90.000	149.000	165,6%	127.250	37.250	41,4%
Externos Independientes	242.800	161.500	81.300	50,3%	196.150	34.650	21,5%
Otros Externos	208.000	144.000	64.000	44,4%	136.000	-8.000	-5,6%
Beneficio	1.932.288.000	1.250.269.000	682.019.000	54,5%	1.557.980.500	307.711.500	24,6%
% s/ Beneficio	1,0%	0,4%					

En el IAGC de 2011, Inditex informa que las remuneraciones de su consejo han sido de 6,2 millones. No se incluye el plan de acciones que supuso la entrega de 221.264 acciones de la autocartera, valoradas en su momento en 13,7 millones de euros, que hemos incluido en las remuneraciones de los consejeros ejecutivos. La remuneración total ha sido de 19,9 millones frente a los 4,5 millones de 2007 lo que supone que el incremento del 340% mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 98,7%. Vemos que al margen de los ejecutivos, en el caso de los dominicales el incremento ha sido del 431% en los independientes del 87,9% y de los otros externos del 44,4%. En relación al beneficio, las remuneraciones del consejo han pasado del 0,4% en 2007 al 1% en 2011.

Remuneración de los directivos

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	18	17	1	5,9%	17	0	0,0%
Mujeres	4	4	0	0,0%	4	0	0,0%
Total	22	21	1	4,8%	21	0	0,0%
% Mujeres	18,2%	19,0%					
Remuneración Directivos	13.747.000	10.179.000	3.568.000	35,1%	12.036.750	1.857.750	18,3%
Remuneración media	624.864	484.714	140.149	28,9%	572.242	87.527	18,1%
% s/ Beneficio	0,7%	0,8%					

El equipo directivo se ha incrementado en una persona pasando de 21 a 22, siendo la representación de las mujeres del 18,2%.

Su remuneración total ha pasado de 10,2 millones en 2007 a 13,7 millones en 2011, lo que supone un incremento del 35,1%. En el promedio, el incremento ha sido del 18,3%.

La remuneración media ha ascendido a 624.864 euros con un incremento del 28,9% sobre 2007, mientras que el promedio ha sido de 572.242 con un incremento del 18,1%. En relación al beneficio ha pasado del 0,8% al 0,7%.

Consejeros + directivos

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	33.647.000	14.697.000	18.950.000	128,9%	21.012.000	6.315.000	43,0%

% s/ Beneficio	1,7%	1,2%
----------------	------	------

La remuneración global ha ascendido a 33,6 millones, frente a los 14,7 de 2007, lo que supone un incremento del 128,9%. En el promedio, la remuneración se ha situado en 21 millones con un incremento del 43%. En relación al beneficio ha pasado del 1,2% en 2007 al 1,7% en 2011.

Contratos blindados

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	8	10	-2	-20,0%	9	-2	-15,0%

% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	34,8%	41,7%
--	-------	-------

Los contratos blindados se han reducido en un 20% pasando de 10 a 8. Su cobertura ha pasado del 41,7% en 2007 al 34,8% en 2011.

Plantilla y salarios medios

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla 31/12	109.512	79.517	29.995	37,7%	97.766	18.249	22,9%
Hombres	23.368	15.532	7.836	50,5%	19.965	4.433	28,5%
Mujeres	86.144	63.985	22.159	34,6%	77.801	13.816	21,6%
% s/ Total							
Hombres	21,3%	19,5%					
Mujeres	78,7%	80,5%					

Sueldos y Salarios	1.825.323.000	1.193.677.000	631.646.000	52,9%	1.582.228.500	388.551.500	32,6%
Coste medio	16.668	15.012	1.656	11,0%	16.150	1.138	7,6%

La plantilla ha alcanzado los 109.512 trabajadores en 2011, con un incremento del 37,7% sobre 2007 y del 22,9% en el promedio. El mayor incremento se produce en los hombres, 50,5% frente a un incremento de las mujeres de 34,6. Ello hace que la representación de la mujer haya pasado del 80,5 al 78,7% de la plantilla.

Los salarios, de cuyo importe no informa la memoria de 2011, los hemos estimado, sobre el porcentaje de años anteriores sobre los gastos de personal, han ascendido a 1.825,3 millones con un incremento del 52,9% sobre los 1.193,7 de 2007. En el promedio el incremento es del

32,6% situándose en 1.582,2 millones. El coste medio se ha incrementado en un 11% al pasar de 15.012 a 16.668 euros.

La evolución de su plantilla a nivel mundial ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	39.424	39.054	38.358	39.993	37.776	1.648	4,4%
Resto del Mundo	70.088	61.084	53.943	49.119	41.741	28.347	67,9%
Total	109.512	100.138	92.301	89.112	79.517	29.995	37,7%

Vemos que su plantilla se ha incrementado 29.995 personas de las que 1.648, un 4,4% corresponden a España y 28.347, 67,9%, al resto del mundo.

Ratio sobre salarios medios

INDITEX	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACION SOBRE COSTE MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	1.079,9	80,8	999,1	1236,8%	348,4	267,6	331,3%
Consejeros	132,7	33,4	99,2	296,7%	61,0	27,5	82,4%
Directivos	37,5	32,3	5,2	16,1%	35,4	3,1	9,6%

La ratio de los consejeros ejecutivos sobre el coste medio de personal ha pasado de 80,8 a 1.079 influenciado por las retribuciones extraordinarias de 2011, que no están incluidas en el IAGC. En el promedio podemos ver que se ha situado en 348,4 con un incremento del 331%. La de los consejeros ha pasado de 33,14 a 132,7. En los directivos la ratio se ha situado en 37,5 frente a 32,3 de 2007.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

INDITEX	CUENTAS CONSOLIDADAS					TOTAL PERIODO
	2011	2010	2009	2008	2007	
RDO. ANTES DE IMPTOS.	2.559.012	2.321.585	1.732.170	1.586.937	1.645.636	9.845.340
IMPTO. SOCIEDADES	-613.480	-580.305	-410.033	-325.322	-387.872	-2.317.012
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.945.532	1.741.280	1.322.137	1.261.615	1.257.764	7.528.328
% IMPTO. SOCIEDADES	24,0%	25,0%	23,7%	20,5%	23,6%	23,5%

Los resultados consolidados en el periodo han sido de 9.845,3 millones de los que se ha tributado 2.317 millones en impuesto de sociedades lo que supone un tipo medio del 23,5%.

(En miles de euros)

INDITEX	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	1.172.417	1.082.533	893.743	752.440	718.710	4.619.843
IMPTO. SOCIEDADES	-19.143	-58.057	-20.696	-69.096	-19.011	-186.003
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.153.274	1.024.476	873.047	683.344	699.699	4.433.840
% IMPTO. SOCIEDADES	1,6%	5,4%	2,3%	9,2%	2,6%	4,0%

Los resultados individuales antes de impuestos han ascendido a 4.619,8 millones destinando 186 a sociedades lo que supone una tributación media del 4%. El resultado a distribuir ha sido de 4.433,8 millones y su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

INDITEX	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.153.274	1.024.476	873.047	683.344	699.699	4.433.840
DIVIDENDOS	1.121.995	997.329	747.996	654.497	652.000	4.173.817
RESERVAS	31.279	27.147	125.051	28.847	47.699	260.023
% DIVIDENDOS	97,3%	97,4%	85,7%	95,8%	93,2%	94,1%
% RESERVAS	2,7%	2,6%	14,3%	4,2%	6,8%	5,9%

Vemos que del resultado se han destinado a dividendos 4.173,8 millones lo que supone el 94,1% mientras que a reservas se destinan 260 millones, el 5,9%.

REPSOL

La evolución de Repsol, todavía con YPF, en el periodo que analizamos ha sido la siguiente:

Beneficio atribuido

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Beneficio	2.193.000.000	3.188.000.000	-995.000.000	-31,2%	2.789.000.000	-399.000.000	-12,5%

El beneficio de Repsol ha sido de 2.193 millones con una reducción del 31,2% sobre los 3.188 millones alcanzados en 2007. En el promedio, el resultado ha sido de 2.798 millones con una reducción del 12,5%. Su evolución por ejercicios ha sido la siguiente:

REPSOL	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	2.193.000.000	4.693.000.000	1.559.000.000	2.711.000.000	3.188.000.000	14.344.000.000
% s/ Total periodo	15,3%	32,7%	10,9%	18,9%	22,2%	100,0%

El beneficio acumulado ha sido de 14.344 millones de euros. Vemos que ha sido 2010 el ejercicio donde ha obtenido el 32,7% justificado en un ingreso de 3.188 millones por reversión de provisiones o enajenación de inmovilizado, sobre los que no realiza ningún comentario en su memoria.

Consejo de administración

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Consejeros totales	15	16	-1	-6,3%	15,75	-0,25	-1,6%
Ejecutivos	2	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Dominicales	5	6	-1	-16,7%	5,75	-0,25	-4,2%
Externos Independientes	8	8	0	0,0%	8	0	0,0%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Consejeras	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	2	1	1	100,0%	1,75	0,75	75,0%
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	25,0%	12,5%	12,5%				
Otras Externas							
% s/Total	13,3%	6,3%	7,1%				

Sus principales accionistas son La Caixa, a través de Caixabank, con un 12,972%, Sacyr Vallehermoso, con un 9,729% y Pemex, con un 9,492%.

Ha reducido un consejero dominical, pasando de 16 a 15 consejeros. Las mujeres han duplicado su representación pasando de representar el 6,3% del consejo en 2007 al 13,3% en 2011.

Remuneración de los consejeros

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	16.361.000	8.387.000	7.974.000	95,1%	12.165.500	3.778.500	45,1%
Ejecutivos	12.093.000	4.511.000	7.582.000	168,1%	7.954.250	3.443.250	76,3%
Dominicales	1.840.000	1.726.000	114.000	6,6%	1.806.000	80.000	4,6%
Externos Independientes	2.428.000	2.150.000	278.000	12,9%	2.405.250	255.250	11,9%
Otros Externos	0	0	0		0	0	
Remuneración media	1.090.733	524.188	566.546	108,1%	777.386	253.199	48,3%
Ejecutivos	6.046.500	2.255.500	3.791.000	168,1%	3.977.125	1.721.625	76,3%
Dominicales	368.000	287.667	80.333	27,9%	316.333	28.667	10,0%
Externos Independientes	303.500	268.750	34.750	12,9%	300.656	31.906	11,9%
Otros Externos							
Beneficio	2.193.000.000	3.188.000.000	-995.000.000	-31,2%	2.789.000.000	-399.000.000	-12,5%
% s/ Beneficio	0,7%	0,3%					

La remuneración del consejo se ha incrementado en un 95% sobre 2007 al pasar de 8,4 millones a 16,4 millones en 2011. En el promedio el incremento es del 45,1% situándose en 12,2 millones. El mayor incremento se produce en los consejeros ejecutivos con un 168%, al pasar de 4,5 a 12,1 millones, mientras que el promedio se ha situado en 7,95 millones, con un crecimiento del 76,3%. La remuneración media por consejero pasa de 524.188 euros a 1,1 millones, con un incremento del 108,1%. La evolución por tipo de consejero ha sido la siguiente:

Los consejeros ejecutivos incrementan su remuneración en un 168,1% pasando de 2,3 millones en 2007 a 6 millones en 2011. En el promedio el incremento es del 76,3% alcanzando los 4 millones de euros.

Los dominicales alcanzan una remuneración de 368.000 con un incremento del 27,9% sobre 2007. La remuneración en el promedio se sitúa en 316.333 con un incremento del 105.

Por último, la remuneración de los consejeros independientes ha sido de 303.500 euros con un incremento del 12,9% sobre 2007 mientras que su remuneración media ha sido de 300.656 con un incremento del 11,9%.

En relación al beneficio, las remuneraciones del consejo han pasado del 0,3% en 2007 al 0,7% en 2011.

Remuneración de los directivos

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Hombres	7	11	-4	-36,4%	7,75	-3,25	-29,5%
Mujeres	3	2	1	50,0%	2,25	0,25	12,5%
Total	10	13	-3	-23,1%	10	-3	-23,1%
% Mujeres	30,0%	15,4%					
Remuneración Directivos	18.022.000	12.261.000	5.761.000	47,0%	14.012.500	1.751.500	14,3%
Remuneración media	1.802.200	943.154	859.046	91,1%	1.417.119	473.966	50,3%
% s/ Beneficio	0,8%	0,4%					

Ha reducido su equipo directivo en un 23%. Frente a los 13 que existían en 2007 en 2011 son 10. Por género, se han reducido 4 hombres, mientras se ha incrementado 1 mujer lo que ha hecho que se representación pase del 15,4 al 30%.

Su remuneración total ha crecido en un 47% pasando de 12,3 millones en 2007 a 18 en 2011, mientras que el incremento en el promedio ha sido del 14,3% situándose en 14 millones. La remuneración media ha crecido en un 91%, pasando de 943.154 euros en 2007 a 1,8 millones en 2011, mientras que en el promedio el incremento ha sido del 50,3% y el salario 1,4 millones. En relación al beneficio ha pasado del 0,4% en 2007 al 0,8% en 2011.

Consejeros + directivos

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	34.383.000	20.648.000	13.735.000	66,5%	26.178.000	5.530.000	26,8%

% s/ Beneficio	1,6%	0,6%
----------------	------	------

La remuneración conjunta de ambas estructuras se ha situado en 34,4 millones con un incremento del 66,5% sobre 2007 que fueron de 20,6 millones. El incremento promedio ha sido del 26,8% mientras que la remuneración se sitúa en 26,2 millones. En relación a los beneficios en 2007 fue del 0,6% pasando al 1,6 % en 2011.

Contratos blindados

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Contratos Blindados	12	14	-2	-14,3%	12	-2	-14,3%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	100,0%	93,3%					

Se han reducido dos contratos blindados. Sin embargo, se ha incrementado su porcentaje de cobertura del 93 al 100% de los consejeros ejecutivos y los directivos.

Plantilla y salarios medios

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Plantilla	39.622	36.700	2.922	8,0%	36.470	-230	-0,6%
Hombres	28.951	27.588	1.363	4,9%	26.768	-820	-3,0%
Mujeres	10.671	9.112	1.559	17,1%	9.702	590	6,5%
% s/ Total							
Hombres	73,1%	75,2%					
Mujeres	26,9%	24,8%					
Sueldos y salarios	1.952.000.000	1.379.000.000	573.000.000	41,6%	1.713.725.500	334.725.500	24,3%
Salario medio	49.266	37.575	11.691	31,1%	46.925	9.350	24,9%

Podemos ver, que la plantilla se ha incrementado en un 8% en el periodo pasando de 36.700 trabajadores a 39.622. Este incremento ha sido de 1.363 hombres, 4,9% y 1.559 mujeres, 17,1%,

lo que ha supuesto que su participación en el total haya pasado del 24,8 al 26,9%. En el promedio del periodo, el incremento ha sido del 9,5%, 3.586 trabajadores.

Los salarios se han incrementado en un 41,6% pasando de 1.379 millones en 2007 a 1.952 millones en 2011. En el promedio el incremento ha sido del 24,9% y se ha situado en 1.713 millones. El salario medio se ha incrementado en un 31,1% alcanzando los 49.266 € en 2011 frente a los 37.575 en 2007. En el promedio el incremento ha sido del 24,9% situándose en 46.925.

La evolución de su plantilla al cierre del ejercicio, desglosada por zonas, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	20.134	16.783	16.903	18.460	18.431	1.703	9,2%
Resto del Mundo	26.710	19.540	16.730	17.843	18.269	8.441	46,2%
Total	46.844	36.323	33.633	36.303	36.700	10.144	27,6%

Su plantilla se ha incrementado en 10.144 trabajadores en el periodo, un 27,6%. En España este incremento ha sido de 1.703 empleados, 9,2%, mientras que en el resto del mundo ha sido de 8.441 trabajadores, 46,2%.

Ratio sobre coste medio

REPSOL	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE COSTE MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	122,7	60,0	62,7	104,5%	84,3	24,3	40,4%
Consejeros	22,1	14,0	8,2	58,7%	16,5	2,6	18,4%
Directivos	36,6	25,1	11,5	45,7%	30,0	4,9	19,7%

En el caso de los consejeros ejecutivos, la ratio ha pasado de 60 en 2007 a 122,7 en 2011, con un incremento 62,7 puntos lo que supone el 104,5%. En el promedio el incremento ha sido de 24,3 puntos y un 40,4%. En los consejeros se ha incrementado en 8,2 puntos y un 58,7% sobre 2007 siendo, en el promedio, 2,6 puntos y 18,4%. Por último en los directivos el incremento ha sido de 11,5 puntos y un 45,7%, mientras que en el promedio ha sido de 4,9 puntos y el 34,3%.

Resultados y su distribución

(En miles de euros)

REPSOL	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	4.058.000	4.947.000	2.874.000	4.777.000	5.693.000	22.349.000
IMPTO. SOCIEDADES	-1.514.000	-254.000	-1.130.000	-1.940.000	-2.338.000	-7.176.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.544.000	4.693.000	1.744.000	2.837.000	3.355.000	15.173.000
% IMPTO. SOCIEDADES	37,3%	5,1%	39,3%	40,6%	41,1%	32,1%

Los resultados consolidados han ascendido a 22.349 millones de euros destinado a impuesto de sociedades 7.176 millones, lo que supone un tipo impositivo medio del 32,1%.

(En miles de euros)

REPSOL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	2.085.000	1.820.000	2.110.000	1.378.000	1.370.000	8.763.000
IMPTO. SOCIEDADES	-477.000	-143.000	-137.000	293.000	329.000	-135.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.608.000	1.677.000	1.973.000	1.671.000	1.699.000	8.628.000
% IMPTO. SOCIEDADES	22,9%	7,9%	6,5%	-21,3%	-24,0%	1,5%

Vemos que sus resultados individuales han sido de 8.763 millones de euros, con un impuesto medio del 1,5%, lo que ha supuesto una tributación 135 millones. Su resultado a distribuir, por tanto, ha sido de 8.628 millones de euros y su distribución ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

REPSOL	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.608.000	1.677.000	1.973.000	1.671.000	1.699.000	8.628.000
DIVIDENDOS	635.000	1.282.000	1.038.000	1.282.000	1.220.000	5.457.000
RESERVAS	973.000	395.000	935.000	389.000	479.000	3.171.000
% DIVIDENDOS	39,5%	76,4%	52,6%	76,7%	71,8%	63,2%
% RESERVAS	60,5%	23,6%	47,4%	23,3%	28,2%	36,8%

Se han destinado 5.457 millones a dividendos y 3.171 millones a reservas, lo que representa el 63,2 y 36,8% respectivamente. Podemos observar el cambio de tendencia que se produce en 2011 en relación a 2010, donde el porcentaje destinado a reservas ha pasado del 23,6 al 60,5%.

TELEFÓNICA

Beneficio atribuido

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Beneficio	5.403.000.000	8.906.000.000	-3.503.000.000	-39,3%	7.734.500.000	-1.171.500.000	-13,2%

Los beneficios de Telefónica se han reducido en un 39,3% en relación a 2007, al haber pasado de 8.906 millones a 5.403. En el promedio, la reducción ha sido del 13,2% alcanzando los 7.734,5 millones. Por ejercicio, su evolución ha sido la siguiente:

TELEFÓNICA	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
Beneficio	5.403.000.000	10.167.000.000	7.776.000.000	7.592.000.000	8.906.000.000	39.844.000.000
% s/ Total periodo	13,6%	25,5%	19,5%	19,1%	22,4%	100,0%

El beneficio acumulado ha alcanzado los 39.844 millones, alcanzando su mayor beneficio en 2010, donde alcanzó los 10.167 millones, el 25,5% del total. En el resultado de 2011 incide la provisión realizada para el E.R.E. de 2.671 millones de euros.

Consejo de administración

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Consejeros totales	18	17	1	5,9%	17,25	0,25	1,5%
Ejecutivos	3	5	-2	-40,0%	3	-2	-40,0%
Dominicales	5	4	1	25,0%	4,25	0,25	6,3%
Externos Independientes	8	7	1	14,3%	8	1	14,3%
Otros Externos	2	1	1	100,0%	2	1	100,0%
Consejeras	1	0	1		1	1	
Ejecutivas	0	0	0		0	0	
Dominicales	0	0	0		0	0	
Externas Independientes	1	0	1		1	1	
Otras Externas	0	0	0		0	0	
Ejecutivas	0,0%	0,0%	0,0%				
Dominicales	0,0%	0,0%	0,0%				
Externas Independientes	12,5%	0,0%	12,5%				
Otras Externas	0,0%	0,0%	0,0%				
% s/Total	5,6%	0,0%	5,6%				

BBVA, con el 6,961%, junto con La Caixa, con el 5,442%, y Blackrock Inc., con el 3,767%, son los principales accionistas de Telefónica.

Su consejo se ha incrementado en un miembro pasando de 17 a 18. Se han reducido dos consejeros ejecutivos mientras que se incrementa uno en el resto de categorías. Se ha incorporado una mujer al consejo, representando el 5,6% del mismo.

Remuneración de los consejeros

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/ 2007	% S/2007
Remuneraciones Consejeros	28.152.000	21.179.000	6.973.000	32,9%	27.505.250	6.326.250	29,9%
Ejecutivos	21.148.000	17.899.000	3.249.000	18,2%	20.966.250	3.067.250	17,1%
Dominicales	1.345.000	1.095.000	250.000	22,8%	1.246.000	151.000	13,8%
Externos Independientes	4.554.000	1.829.000	2.725.000	149,0%	4.199.250	2.370.250	129,6%
Otros Externos	1.105.000	356.000	749.000	210,4%	1.093.750	737.750	207,2%
Remuneración media	1.564.000	1.245.824	318.176	25,5%	1.594.956	349.132	28,0%
Ejecutivos	7.049.333	3.579.800	3.469.533	96,9%	6.988.750	3.408.950	95,2%
Dominicales	269.000	273.750	-4.750	-1,7%	294.688	20.938	7,6%
Externos Independientes	569.250	261.286	307.964	117,9%	524.906	263.621	100,9%
Otros Externos	552.500	356.000	196.500	55,2%	546.875	190.875	53,6%
Beneficio	5.403.000.000	8.906.000.000	-3.503.000.000	-39,3%	7.734.500.000	-1.171.500.000	-13,2%
% s/ Beneficio	0,5%	0,2%					

La remuneración del consejo se ha incrementado en un 32,9% pasando de 21,2 millones en 2007 a 28,2 en 2011. Este incremento ha sido del 18,2% en los consejeros ejecutivos, del 22,8% en los dominicales, 149% en los independientes y 210% en externos. La remuneración promedio se ha incrementado en un 29,9%. En relación al beneficio, las remuneraciones del consejo han pasado de representar el 0,2% en 2007 al 0,5% en 2011.

La remuneración media se ha incrementado en un 25,5%, pasando de 1,25, a 1,56 millones. En el promedio, el incremento ha sido del 28% situándose en 1,59 millones. La variación por tipo de consejero ha sido la siguiente:

Ejecutivos: Su remuneración media se ha incrementado en un 96,9% al pasar de 3,6, a 7 millones de euros. El incremento en el promedio ha sido del 95,2% alcanzando los 6,99 millones.

Dominicales: Se ha reducido en un 1,7% al pasar de 273.750, a 269.000 euros. En el promedio se ha incrementado en un 7,6% situándose en 294.688.

Independientes: Incrementa su salario medio en un 117,9% situándose en 569.250 frente a los 261.286 de 2007. En el promedio el incremento es del 100,9% y se sitúa en 524.906.

Otros Externos: Su incremento ha sido del 55,2% pasando de 356.000, a 552.500 euros. El incremento promedio ha sido del 53,6% alcanzando 546.875.

Remuneración de los directivos

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Hombres	7	4	3	75,0%	6,25	2,25	56,3%
Mujeres	0	0	0		0	0	
Total	7	4	3	75,0%	6,25	2,25	56,3%
% Mujeres	0,0%	0,0%					
Remuneración Directivos	19.786.000	4.813.000	14.973.000	311,1%	16.792.750	11.979.750	248,9%
Remuneración media	2.826.571	1.203.250	1.623.321	134,9%	2.681.018	1.477.768	122,8%

% s/ Beneficio	0,4%	0,1%
----------------	------	------

Los directivos han pasado de 4 a 7, lo que supone un incremento del 75%, no existiendo ninguna mujer en el equipo. Su remuneración ha pasado de 4,8 millones en 2007 a 19,8 en 2011 con un incremento del 311,1%. En el promedio el incremento ha sido del 248,9% situándose en 16,8 millones. En relación al beneficio, ha pasado del 0,1% al 0,4%.

La remuneración media ha pasado de 1,2 a 2,8 millones con un incremento del 134,9% mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 122,8% y se ha situado en 2,8 millones.

Consejeros + directivos

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
TOTAL CONSEJO+DIRECTIVOS	47.938.000	25.992.000	21.946.000	84,4%	44.298.000	18.306.000	70,4%

% s/ Beneficio	0,9%	0,3%
----------------	------	------

Las remuneraciones de ambas estructuras se han incrementado en un 84,4% pasando de 26 a 47,9 millones, con un promedio de 44,3. En relación a los beneficios pasa del 0,3% en 2007 al 0,9% en 2011.

Contratos blindados

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
Contratos Blindados	10	9	1	11,1%	9,3	0	2,8%
% cobertura s/ (Ejecutivos+Directivos)	100,0%	100,0%					

En 2011 hay 10 contratos blindados lo que supone una cobertura, al igual que en 2007, del 100% de los ejecutivos y directivos.

Plantilla y coste medio

TELFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/2007	% S/2007
Plantilla media	286.144	244.052	42.092	17,2%	265.529	21.477	8,8%
Hombres	133.057	127.883	5.174	4,0%	127.600	-283	-0,2%
Mujeres	153.087	116.169	36.918	31,8%	137.929	21.760	18,7%
% s/ Total							
Hombres	46,5%	52,4%					
Mujeres	53,5%	47,6%					

Gastos de Personal	8.417.000.000	6.694.000.000	1.723.000.000	25,7%	7.401.250.000	707.250.000	10,6%
Coste medio	29.415	27.429	1.987	7,2%	27.810	382	1,4%

La plantilla media de Telefónica se ha incrementado un 17,2% alcanzando los 286.144 trabajadores en 2011. No facilita en todos los ejercicios la plantilla media por género por lo que hemos aplicado los porcentajes del final de ejercicio para calcularla. El incremento se ha producido principalmente en las mujeres con un 31,8%, lo que supone que sobre el total, hayan pasado del 47,6% en 2007 al 53,5% en 2011.

En relación a los gastos de personal (no sueldos y salarios), hay que tener en cuenta que:

1º) No facilita los gastos de personal desglosados por conceptos, por lo que no hemos podido calcular las ratios, sobre salarios.

2º) En 2011 y 2010, Incluye provisiones para E.R.E.'s por 2.671 y 670 millones respectivamente, que hemos excluido para calcular el coste medio.

Los gastos de personal se han incrementado un 25,7% pasando de 6.694 millones en 2007 a 8.417 en 2011, mientras que en el promedio, el incremento ha sido del 10,6%.

El coste medio se ha situado en 29.415 euros con un incremento del 7,2% sobre los 27.429 de 2007. El incremento en el promedio ha sido del 1,4% y el coste medio de 27.810.

La evolución de su plantilla al cierre del ejercicio, desglosada por zonas, ha sido la siguiente:

ZONA	2011	2010	2009	2008	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007
España	47.186	54.879	52.060	52.576	53.300	-6.114	-11,5%
Resto del Mundo	243.841	230.227	205.366	204.459	195.187	48.654	24,9%
Total	291.027	285.106	257.426	257.035	248.487	42.540	17,1%

Podemos ver que su plantilla mundial se ha incrementado en 42.540 trabajadores lo que supone un 17,1%. Este incremento se produce con una reducción de la plantilla del 11,5% en España, 6.114 trabajadores, mientras que se incrementa un 24,9%, 48.654 trabajadores en el resto del mundo.

Ratio sobre coste medio

TELEFÓNICA	2011	2007	VARIACIÓN 2011/2007	% S/2007	PROMEDIO 2011/2008	VARIACIÓN PROMEDIO/20 07	% S/2007
RATIO REMUNERACIÓN SOBRE COSTE MEDIO DE:							
Consejeros Ejecutivos	239,6	130,5	109,1	83,6%	251,8	121,3	92,9%
Consejeros	53,2	45,4	7,7	17,1%	57,5	12,1	26,6%
Directivos	96,1	43,9	52,2	119,0%	96,7	52,8	120,3%

La evolución de la remuneración media de los consejeros en relación al coste medio de personal, descontadas las provisiones, ha sido la siguiente:

Ejecutivos: De una ratio de 130,5 han pasado a 239,6 con un incremento de 109 puntos y el 83,6%. En el promedio el incremento ha sido de 121,3 puntos y 92,9%.

Consejeros: La ratio se ha incrementado en 7,7 puntos lo que supone un 17,1%. En el promedio, el incremento es de 12,1 puntos y 26,6%.

Directivos: Su ratio se incrementa en 52,2 puntos y un 119%. El incremento promedio ha sido de 52,8 puntos y 120,3%.

Resultados y su distribución*(En miles de euros)*

TELEFÓNICA	CUENTAS CONSOLIDADAS					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RDO. ANTES DE IMPTOS.	6.488.000	13.901.000	10.387.000	10.915.000	10.684.000	52.375.000
IMPTO. SOCIEDADES	-301.000	-3.829.000	-2.450.000	-3.089.000	-1.565.000	-11.234.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	6.187.000	10.072.000	7.937.000	7.826.000	9.119.000	41.141.000
% IMPTO. SOCIEDADES	4,6%	27,5%	23,6%	28,3%	14,6%	21,4%

El beneficio consolidado ha ascendido a 52.375 millones de euros en el periodo, con una tributación por impuesto de sociedades de 11.234 millones, lo que supone un tipo medio del 21,4%. El resultado neto ha sido de 41.141 millones.

(En miles de euros)

TELEFÓNICA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO ANTES DE IMPTOS.	3.999.000	2.885.000	5.606.000	778.000	5.178.000	18.446.000
IMPTO. SOCIEDADES	911.000	1.245.000	646.000	1.922.000	1.442.000	6.166.000
RESULTADO DEL EJERCICIO	4.910.000	4.130.000	6.252.000	2.700.000	6.620.000	24.612.000
% IMPTO. SOCIEDADES	-22,8%	-43,2%	-11,5%	-247,0%	-27,8%	-33,4%

Su resultado individual ha sido de 18.446 millones de euros. A este importe, hay que añadir 6.166 millones correspondientes a impuesto de sociedades, ya que el tipo impositivo ha sido negativo en todos los ejercicios, siendo el medio del -33,4%. El beneficio acumulado a distribuir ha sido de 24.612 millones de euros y su distribución, ha sido la siguiente:

(En miles de euros)

TELEFÓNICA	CUENTAS INDIVIDUALES					
	2011	2010	2009	2008	2007	TOTAL PERIODO
RESULTADO DEL EJERCICIO	4.910.000	4.130.000	6.252.000	2.700.000	6.620.000	24.612.000
DIVIDENDOS	3.394.000	2.938.000	2.277.000	2.296.000	3.561.000	14.466.000
RESERVAS	1.516.000	1.192.000	3.975.000	404.000	3.059.000	10.146.000
% DIVIDENDOS	69,1%	71,1%	36,4%	85,0%	53,8%	58,8%
% RESERVAS	30,9%	28,9%	63,6%	15,0%	46,2%	41,2%

Se han destinado 14.466 millones a dividendos y 10.146 millones a reservas, 58,8 y 41,2% respectivamente. Vemos que en los dos últimos ejercicios se ha destinado a dividendos un porcentaje mayor, 71,1 y 69,1%.



CCOO
comisiones obreras