

# **INFORME: EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 DURANTE EL EJERCICIO 2020**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DEL TRABAJO AUTÓNOMO DE  
LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE  
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LAS EMPRESAS



**fundación  
1º de mayo**

**INFORME:  
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO  
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35  
DURANTE EL EJERCICIO 2020**

**INFORME:  
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO  
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35  
DURANTE EL EJERCICIO 2020**

Autoría:

Luis de la Fuente Sanz  
Alicia Martínez Poza  
Jesús Cruces Aguilera  
(Fundación Cultural 1º de Mayo)

Colaboración:

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

Maquetación:

Elvira Rodríguez Correal

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

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2020 (edición digital)  
ISSN 2697-0163

© Madrid, Febrero 2022

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

# ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	11
<b>1. Evolución de resultados</b> .....	13
Resultado consolidado .....	13
Resultado consolidado por empleado .....	15
<b>2. Plantillas</b> .....	17
Plantillas finales .....	17
Plantilla por género.....	19
Plantilla por grupos de edad.....	21
Plantilla con discapacidad .....	23
Plantilla por ámbito geográfico .....	25
Plantilla por tipo de contrato .....	27
Plantilla por tipo de jornada.....	29
Plantilla cubierta por negociación colectiva.....	31
Clasificación de países según respeto a los derechos laborales .....	33
Salud laboral.....	33
<b>3. Medio Ambiente</b> .....	36
<b>4. Consejos de administración</b> .....	39
Composición de los consejos por empresa .....	39
Evolución por tipo de consejero .....	42
<b>5. Alta dirección</b> .....	45
<b>6. Retribución del consejo de administración</b> .....	48
Retribuciones de los primeros ejecutivos .....	48
Retribución de los consejos de administración .....	51
<b>7. Retribución de los equipos de alta dirección</b> .....	55
<b>8. Sueldos y salarios</b> .....	59
Gasto salarial medio .....	59
Diferencias salariales por género .....	62
Brecha de género .....	64
<b>9. Ratio de retribuciones sobre sueldos y salarios medios</b> .....	66
Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios.....	66
Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios.....	69
Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios .....	71
<b>10. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado</b> .....	73
<b>11. Contribución fiscal</b> .....	76
<b>12. Auditorías</b> .....	82
Facturación.....	84
<b>13. Principales resultados</b> .....	85
<b>Bibliografía</b> .....	104
Anexo 1: Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) (Fuente: CSI, 2020) .....	106
Anexo 2: Gráficos .....	107

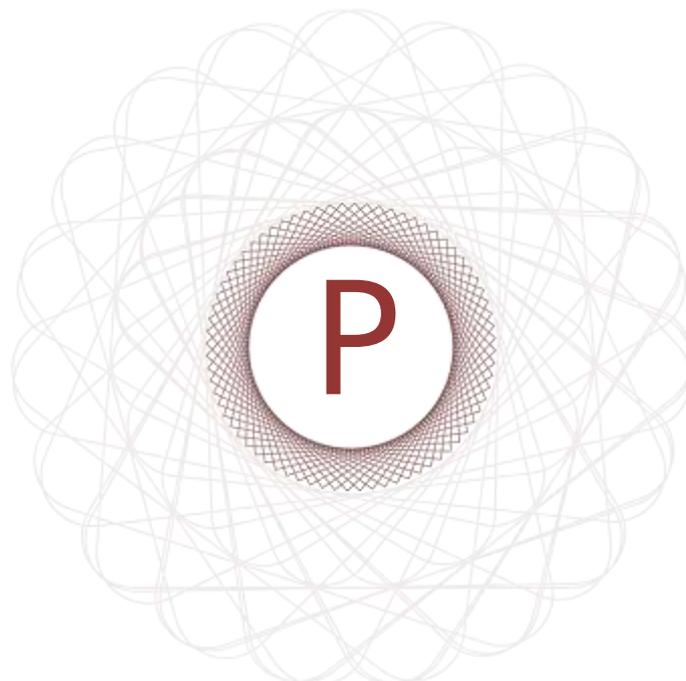
## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2019-2020) (en miles de euros).....	14
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2019-2020) (en miles de euros).....	16
Tabla 3: Plantilla final por empresa (2019-2020) (número de personas).....	18
Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2019-2020) (en porcentaje) .....	20
Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2020) (número de personas).....	22
Tabla 6: Plantilla con discapacidad (2020) (número de personas).....	24
Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2019 y 2020) (número de personas).....	26
Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2019 y 2020) (en porcentaje) .....	28
Tabla 9: Plantilla con contrato jornada parcial (2019 y 2020) (en porcentaje).....	30
Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2019 y 2020) (en porcentaje) .....	32
Tabla 11: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2019 y 2020) .....	35
Tabla 12: Huella de carbono (Toneladas de CO2 equivalentes) (2019 y 2020).....	38
Tabla 13: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2019 y 2020) (número de personas y porcentaje) .....	41
Tabla 14: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2019 y 2020) (número de personas).....	43
Tabla 15: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2019 y 2020) (número de personas y porcentaje).....	44
Tabla 16: Resumen de equipos de alta dirección por género (2019-2020) (número de personas)....	46
Tabla 17: Equipos de alta dirección por género (2019-2020) (número de personas).....	47
Tabla 18: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2019 y 2020) (euros).....	50
Tabla 19: Remuneraciones de los consejos de administración (2019 y 2020) .....	52
Tabla 20: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2019 y 2020) (euros por persona).....	53
Tabla 21: Remuneración de los equipos de alta dirección (2019 y 2020) (euros).....	56
Tabla 22: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección (2019 y 2020) (euros por persona) .....	58
Tabla 23: Gasto salarial medio (2019 y 2020) .....	60
Tabla 24: Salario medio por género (2020) (en euros).....	63
Tabla 25: Brecha salarial (porcentaje) (2019 y 2020) .....	65
Tabla 26: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2019 y 2020) .....	68
Tabla 27: Ratio de las retribuciones del consejo sobre el salario medio (2019 y 2020).....	70
Tabla 28: Ratio de las retribuciones del consejo sobre el salario medio (2019 y 2020).....	72
Tabla 29: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2019 y 2020) (Miles de euros) .....	75

Tabla 30: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo (millones de euros) (2019 y 2020) .....	79
Tabla 31: Contribución por impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2019 y 2020) .....	81
Tabla 32: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2019 y 2020) .....	82
Tabla 33: Años continuados de auditoría por empresa (2020) .....	83
Tabla 34: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2019 y 2020) (en miles de euros).....	84

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2020)* .....	107
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2020)* .....	108
Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2020)* .....	109
Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2018-2020)* .....	110



## Presentación

En el informe de este año, hemos podido constatar algunos avances en relación a la información disponible, aunque todavía sigue existiendo margen de mejora en la homogeneidad y la forma de la publicación de los datos. Como viene siendo habitual, la información más regulada, la que proviene de los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración es la que permite un mayor grado de comparación a lo largo del tiempo y entre empresas. Esperamos que la nueva Directiva de información de las empresas en materia de sostenibilidad contribuya a resolver el problema existente desde prácticamente los inicios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), a pesar de que desde la transposición de la anterior directiva ya se hayan generado cambios significativos en las memorias de nuestro país.

Este año hemos podido constatar que las empresas están realizando un mayor esfuerzo por ofrecer los datos más desagregados; no obstante, esto en ocasiones puede llegar a ser contraproducente para el análisis comparado entre empresas si únicamente se opta por publicar el dato desagregado, omitiendo el indicador agregado. Otro problema que hemos detectado de la falta de homogeneidad de los datos, es que en algunos casos hay empresas que incorporan algunas partidas de las que otras no informan. Por todo ello, volvemos a incidir en la necesidad de establecer unos indicadores homogéneos y contrastables, que permitan la comparabilidad entre empresas y sectores.

En relación con los resultados de este año, destacamos que prácticamente la totalidad de las empresas del IBEX 35 informan de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y en la mayoría de las empresas se realizan desagregaciones de la tasa de cobertura por países. No obstante, como viene siendo habitual en los indicadores sociales, la información no siempre se presenta de un modo homogéneo, ya que en ocasiones se hace referencia al número de personas cubiertas y en otros casos se menciona el porcentaje de cobertura sobre la plantilla global e incluso en algunas ocasiones tan sólo se realizan alusiones genéricas a la negociación colectiva o a la libertad de representación y asociación.

El agregado de las 25 empresas con información comparable global, muestra que la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el mundo ha descendido muy ligeramente (-0,2 puntos), mientras que en España la tendencia ha sido la contraria, un ascenso ligero del agregado de 27 empresas con información comparable (0,8 puntos), dando como resultado una tasa de cobertura de la negociación colectiva en las empresas del IBEX 35 del 76% en el mundo, y del 91,7% en España.

Un indicador que hemos echado en falta este año y que está muy relacionado con el papel que desempeña el sindicato en la empresa es el que hace referencia al porcentaje de trabajadores/as cubierto por comités de seguridad y salud del que la mayoría de las empresas ya no publica información, pues ahora informan del porcentaje de trabajadores/as cubierto por sistemas de seguridad y salud, sin hacer una referencia expresa a los comités de seguridad y salud. Independientemente de que se pueda informar de este indicador también; en nuestra opinión, se trata de un indicador clave del que también se debería informar país por país, especialmente en los países identificados de riesgo elevado según el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

En 2020, son palpables los efectos de la crisis provocada por el COVID-19 en las empresas del IBEX 35. Uno de los primeros efectos lo encontramos en el resultado consolidado agregado que fue negativo (-4 mil millones de euros), que contrasta con los 34 millones de beneficios del año 2019; la ocupación cayó a nivel mundial hasta 1,2 millones de personas en 2020 (62% de ellas en el extranjero), lo que muestra un descenso respecto al año anterior (-6%), con variaciones interanuales muy significativas en algunas empresas, especialmente afectadas por la crisis como son los casos de Inditex (-32 mil personas, -18%), IAG (-14 mil personas, -19%), Meliá hoteles (-11 mil personas, -58%) o ACS (-10,8 mil personas, -5,7%). Este efecto se ha notado intensamente en la contratación temporal y parcial de las empresas del IBEX 35, con descensos medios de 2,4 puntos y 4,5 puntos porcentuales respectivamente.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representaban el 46,8% de las plantillas del IBEX 35. El salario medio de los hombres (51,5 mil euros) seguía siendo significativamente superior al salario de las mujeres (44,5 mil euros) en 2020. Aunque la mayoría de las empresas informan de la brecha de género, únicamente en 23 empresas ese dato es comparable. Con estos datos se concluye que la brecha salarial de las empresas del IBEX 35 se situó en el 5,5% en 2020, una cifra ligeramente inferior a la del año anterior (6,7%) según los datos agregados de 29 empresas.

En lo que respecta a los grupos de edad, el grueso de las plantillas se concentra en las edades medias y representa prácticamente la mitad de las plantillas (49%), mientras que los otros grupos representarían aproximadamente una cuarta parte cada uno (26%, el grupo de 50 años o más y 24% el grupo de menos de 30 años). En relación con las personas con discapacidad, las empresas del IBEX 35 emplean a 21,9 mil personas, lo que supone un 1,8% de sus plantillas medias en todo el mundo.

Otros indicadores clave analizados son el índice de frecuencia y el índice de gravedad de accidentes en las empresas del IBEX 35 que han descendido 34,4 puntos y 92 puntos

respectivamente en 2020 y en materia medioambiental, las emisiones de carbono han descendido un 14% respecto al año anterior.

Un aspecto de especial relevancia que siempre analizamos en nuestros informes sobre las empresas del IBEX 35, es el buen gobierno. En 2020, los consejos de administración del IBEX 35 estaban compuestos por un total de 435 personas, de las que el 31% eran mujeres. Como se puede observar todavía no se alcanza entre el 40% y el 60% establecido en la ley española para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ley 3/2007). La mayor presencia de mujeres se encuentra en la categoría de consejeras independientes, donde un 44% son mujeres, seguida de Dominicales (23%), Externas (12%) y Ejecutivas (únicamente cuatro mujeres se encuentran dentro de esta última categoría). En lo que respecta a la presencia de mujeres en los equipos de alta dirección, ésta se mantiene estancada en un 17% en 2020, por lo que volvemos a insistir en que se han de tomar medidas específicas que mejoren la presencia de directivas en estos órganos, que tienen una evolución muy inferior a la deseable.

La remuneración agregada de los primeros ejecutivos del IBEX 35 descendió en 2020 hasta alcanzar 139 millones de euros (- 11%), un 46% de la remuneración total de los consejos de administración, mientras que su retribución promedio alcanzó los 4 millones de euros. La remuneración media por consejero ascendió a 683 mil euros; la remuneración media de la alta dirección alcanzó los 893 mil euros y el gasto salarial medio experimentó un ligero retroceso respecto al año anterior (-0,1%), situándose en un promedio de 38,9 mil euros por persona en 2020.

La relación entre la remuneración promedio de la persona mejor pagada (primeros ejecutivos) y la remuneración media de las plantillas es de 105 veces en 2020 (118 en 2019); esta reducción está motivada principalmente por las remuneraciones extraordinarias recibidas en el 2019 por parte de algunos de los consejeros ejecutivos (indemnizaciones por cese o planes a largo plazo de remuneración variable) lo que supuso un descenso de las remuneraciones de los primeros ejecutivos (-11%) superior a la generada en los salarios medios (-0,1%).

La relación entre la remuneración media de los consejeros y la remuneración media de las plantillas fue de 17,5 veces en 2020, con un ligero descenso de 1,2 puntos en el último año y las diferencias entre la retribución media de la alta dirección y de las plantillas disminuyó hasta alcanzar los 22,9 puntos en 2020 (con un descenso de 1,7 puntos respecto a 2019). En cualquier caso, las diferencias retributivas siguen siendo muy elevadas superando las 100 veces en el caso de los consejeros ejecutivos y la ratio 1:12 en todos los demás casos.

Por último, la retribución de los accionistas ha pasado de los 20,3 mil millones de euros de 2019 a los 15,7 mil millones de euros en 2020, lo que supone una reducción del 22,6% en términos interanuales. No obstante, conviene resaltar que en el año 2020 los resultados consolidados agregados de las empresas del IBEX 35 reflejaron unas pérdidas de 4,2 mil millones de euros. En este sentido, la retribución a los accionistas se ha mantenido en unos niveles muy elevados con respecto a los resultados obtenidos, a pesar de haber descendido con respecto al año anterior. Este año, también descendió la contribución agregada global de las 32 empresas que ofrecen información sobre los impuestos por beneficios (alcanzó los 9,1 mil millones de euros a

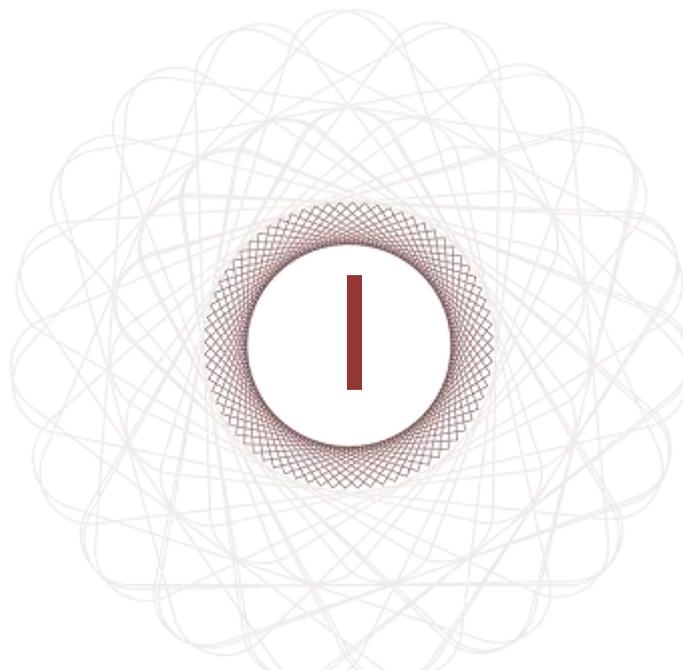
nivel mundial en 2020, un 29% inferior al año anterior). No guarda, por tanto, una relación adecuada la caída en los resultados, la retribución al accionista y la contribución fiscal de estas grandes empresas.

En fin, confiamos en la utilidad de este estudio anual que evalúa y hace pública la evolución comparada de las principales empresas. Sabemos que este trabajo, produce un efecto acumulado, junto con las más de dos décadas de acción sindical internacional exigiendo transparencia, avances efectivos en materia de igualdad, buen gobierno, criterios de gestión más respetuosos con el medio ambiente y su comportamiento responsable en términos sociales y fiscales.

La acción sindical de CCOO y del movimiento sindical internacional, fomentando y evaluando estas cuestiones, promoviendo el activismo accionarial y la inversión socialmente responsable, como líneas complementarias de acción sindical, está teniendo una influencia relevante en la multiplicidad de nuevas normativas, códigos y exigencias de comportamiento hacia las empresas que se están produciendo nacional e internacionalmente.

Tardíamente, seguro, lentamente, sin duda, pero es este un camino que se ha iniciado y que debemos trabajar para que continúe y culmine lo más pronto posible.

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



## Introducción

El objetivo de este informe es analizar de un modo comparado diversos indicadores relacionados con el desempeño social, medioambiental y de gobernanza de las empresas incluidas en el índice IBEX 35. En esta edición se incluyen comparaciones entre las diferentes empresas atendiendo a diversas materias como sus resultados económicos, sus plantillas, sus órganos de gobierno corporativo o remuneraciones. Las empresas que se han incluido en el informe son las que integran el índice IBEX 35 a fecha del 31 de diciembre de 2020. A lo largo del año 2020 salieron de este ranking empresas como Ence, Mas Móvil o Mediaset y entraron otras como Almirall, Pharma Mar o Solaria.

Para la elaboración del informe se ha acudido a la información que publican las propias empresas en sus páginas web, así como a la información que remiten estas empresas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). El análisis comparado se realiza abordando dos perspectivas: por un lado, el grado de homogeneidad y comparabilidad de la información entre empresas y a lo largo del tiempo; por otro lado, la evolución de las diferentes empresas en materias económicas, laborales, de gobierno corporativo y de medio ambiente a partir de un conjunto de indicadores seleccionados.

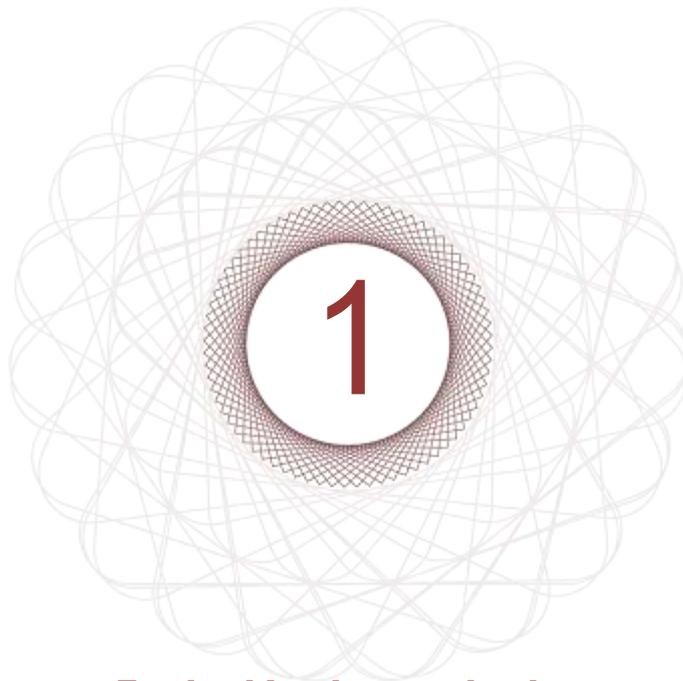
Dentro de estas materias analizadas, a lo largo del informe, se destacan los resultados consolidados y las estructuras de decisión de las empresas (consejos de administración, primeros ejecutivos y alta dirección). También se tienen una presencia especial en el informe la evolución de las plantillas, atendiendo a las diferencias por género, edad, discapacidad, ámbito geográfico, tipo de contrato o jornada. Uno de los aspectos diferenciadores de este informe es la inclusión de la tasa de cobertura de la negociación colectiva tanto desde una perspectiva global como la referida a España. En el ámbito de la salud laboral se han incluido dos indicadores relacionados con el índice de frecuencia y gravedad de los accidentes. Tomando en consideración la perspectiva medioambiental, se ha optado por incluir la evolución de las emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub>. Asimismo, se incluyen referencias a la evolución de las

retribuciones de los consejos de administración, alta dirección, plantillas y accionariado, construyendo unos indicadores sintéticos de las diferencias en la remuneración de las diferentes esferas. El informe se divide en apartados siguiendo los indicadores mencionados, finalizando con un apartado final que incorpora los principales resultados.

La información recabada para el análisis de estos indicadores proviene de por un lado de las propias empresas, en concreto de las cuentas anuales de las empresas y memorias anuales, especialmente de los estados de información no financiera, así como de la información relativa a los históricos de dividendos. Asimismo, se ha acudido a la información proveniente de la CNMV en el caso de los informes anuales de gobierno corporativo e informes de remuneración de los consejos de administración. Así como la información de la página web de Bolsas y Mercados Españoles (BME), para la evolución de la composición del índice IBEX 35.

La empresa Arcelor Mittal España se ha excluido de algunos indicadores, especialmente aquellos relacionados con los consejos de administración y la alta dirección, al no encontrarse sus informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración del consejo en la página web de la CNMV.

El periodo temporal utilizado ha sido el año fiscal del año 2020, considerando el año 2019 a efectos de comparación. La mayor parte de las empresas utilizan el año natural como año fiscal, salvo dos empresas: Siemens Gamesa (30 de septiembre) e Inditex (31 de enero del año siguiente).



## Evolución de resultados

En este primer apartado se analiza la evolución de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 poniendo en relación estos resultados con las plantillas medias de las empresas. Este resultado se publica por las empresas en sus cuentas anuales consolidadas y permiten una comparación a lo largo del tiempo y entre las distintas empresas.

### Resultado consolidado

En el año 2020, las empresas del IBEX 35 han tenido, en conjunto, un resultado consolidado negativo: 4 mil millones de euros de pérdidas, como consecuencia principalmente de los efectos de la crisis del COVID 19. Mientras, en el año 2019, este grupo de empresas tuvo un resultado positivo de 34 mil millones de euros. Cabe señalar que es mayoritario el grupo de empresas que tienen resultados positivos (23 empresas), siendo más reducido el agregado de empresas que tienen resultados negativos (11 empresas).

Entre los grupos de empresas que registran ganancias sobresalen Iberdrola (3,9 mil millones de euros), BBVA (2 mil millones de euros), Telefónica (1,9 millones de euros), Endesa 1,4 mil millones de euros), Caixabank (1,4 mil millones de euros) o Inditex (1,1 mil millones de euros). Entre las empresas con pérdidas sobresale Banco Santander (7,7 mil millones de euros), IAG (6,9 mil millones de euros), Repsol (3,3 mil millones de euros) o Siemens Gamesa (1,2 mil millones de euros).

Dentro del grupo de empresas que tienen beneficios destaca Endesa como el grupo de empresas donde se produce el mayor incremento del beneficio (1,2 mil millones de euros de variación), seguido de grupos como Telefónica (293 millones de euros) o Pharma Mar (149 millones de euros). En el lado opuesto, entre los grupos con una mayor reducción del beneficio consolidado sobresalen empresas como Inditex (-2,5 mil millones de euros) o BBVA (-2,3 mil millones de euros).

**Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2019-2020) (en miles de euros)**

EMPRESA	2020	2019	Variación	%
Acciona	410.681	397.502	13.179	3%
Acerinox	42.638	-68.209	110.847	163%
ACS*	928.490	789.589	138.901	18%
Aena	-160.748	1.445.675	-1.606.423	-111%
Almirall	74.280	105.909	-31.629	-30%
Amadeus	-809.100	1.122.500	-1.931.600	-172%
Banco Sabadell	3.010	776.878	-773.868	-100%
Banco Santander	-7.708.000	8.116.000	-15.824.000	-195%
Bankia	230.022	542.289	-312.267	-58%
Bankinter	317.123	550.665	-233.542	-42%
BBVA	2.060.000	4.345.000	-2.285.000	-53%
Caixabank	1.381.000	1.708.000	-327.000	-19%
Cellnex*	-150.736	-18.692	-132.044	-706%
Cie Automotive	195.246	314.051	-118.805	-38%
Colonial	62.817	992.523	-929.706	-94%
Enagás	444.921	427.928	16.993	4%
Endesa	1.400.000	180.000	1.220.000	678%
Ferrovial	-359.000	259.000	-618.000	-239%
Grifols	708.990	648.644	60.346	9%
IAG	-6.923.000	1.715.000	-8.638.000	-504%
Iberdrola*	3.952.000	3.814.000	138.000	4%
Inditex	1.104.000	3.647.000	-2.543.000	-70%
Indra	-57.467	126.102	-183.569	-146%
Mapfre	820.700	955.260	-134.560	-14%
Meliá Hotels	-612.721	121.679	-734.400	-604%
Merlín Properties	56.358	563.639	-507.281	-90%
Naturgy	-31.000	1.796.000	-1.827.000	-102%
Pharma Mar	137.262	-11.397	148.659	1304%
Red Eléctrica*	611.240	714.824	-103.584	-14%
Repsol	-3.320.000	-3.789.000	469.000	12%
Siemens Gamesa*	-1.167.449	168.582	-1.336.031	-793%
Solaria	30.414	23.871	6.543	27%
Telefónica	1.957.000	1.664.000	293.000	18%
Viscofan	122.513	105.577	16.936	16%
<b>IBEX 35</b>	<b>-4.248.516</b>	<b>34.250.389</b>	<b>-38.498.905</b>	<b>-112,4%</b>

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2021.

\* Los resultados de ACS, Cellnex, Iberdrola, Red eléctrica y Siemens Gamesa están reexpresados en 2019.

Entre las empresas que reflejan pérdidas en sus cuentas anuales consolidadas, la mayor parte tenían beneficios en el año 2019. Entre éstas el Banco Santander registra una reducción de 15,8 mil millones de euros en sus cuentas anuales, seguida de IAG (-8,7 mil millones de euros de variación), Amadeus (-1,9 mil millones de euros), Naturgy (-1,8 mil millones de euros), Aena (-1,6 mil millones de euros) o Siemens Gamesa (-1,3 mil millones de euros). Por otro lado, destaca Repsol como la única empresa con resultado negativo que reduce sus pérdidas respecto al año anterior, reflejando una mejora de 469 millones de euros respecto al año anterior. Cellnex, por su parte, es la única empresa que incrementa sus pérdidas respecto al año anterior (-132 millones de euros).

## Resultado consolidado por empleado

El resultado consolidado por persona ocupada en las empresas del IBEX 35, ha registrado unas pérdidas agregadas de 3,3 mil euros por persona ocupada en 2020, descendiendo desde un agregado positivo de 24,6 mil euros por persona en el año previo. Este indicador se ha calculado a partir del resultado consolidado de las empresas y de las plantillas medias.

De modo novedoso respecto a ediciones anteriores en las que Colonial y Merlin Properties, lideraban los resultados empresariales por persona ocupada, en esa edición, sobresalen otras empresas donde este indicador tiene un mayor valor, tales como Solaria (380 mil euros por persona ocupada), seguida de Enagás (332 mil euros), Pharma Mar (310 mil euros) o Red Eléctrica (300 mil euros). En esta edición, Colonial (272 mil euros) y Merlin Properties (254 mil euros) quedan en un segundo plano tras ese conjunto de empresas. Entre aquellas empresas que teniendo resultados positivos reflejan un menor resultado promedio por persona ocupada sobresale Banco Sabadell (100 euros de resultado por persona ocupada), seguida por ACS y Acerinox (5 mil euros por persona).

En el lado opuesto, entre las empresas con resultados negativos sobresalen Repsol (-137 mil euros por persona ocupada) o IAG (-114 mil euros) entre aquellas que registran una mayor cifra de pérdidas por persona ocupada, mientras que Indra (-1,2 mil euros) y Naturgy (-3,2 mil euros) lo hacen entre aquellas que muestran un resultado negativo menor por persona ocupada.

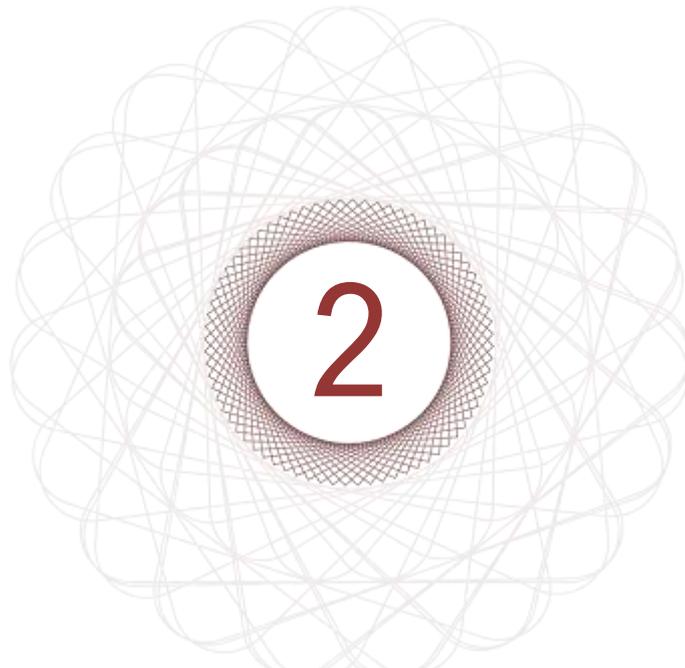
A partir de las evoluciones interanuales se puede destacar, entre los incrementos, el resultado consolidado por persona Pharma Mar (336 mil euros de variación) y Endesa (126 mil euros), mientras que en el lado opuesto sobresalen Colonial (4,2 millones de euros) y Merlin Properties (2,5 millones de euros) entre los grupos empresariales con una mayor reducción del resultado consolidado, cabe señalar que, estas últimas dos empresas tienen plantillas medias reducidas (231 personas y 222 personas respectivamente), en comparación al promedio de plantillas medias del conjunto del IBEX 35 (38 mil personas).

**Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2019-2020) (en miles de euros)**

EMPRESA	2020	2019	Variación	%
Acciona	10,7	10,0	0,69	6,9%
Acerinox	5,2	-9,9	15,03	152,2%
ACS	5,1	4,1	1,04	25,6%
Aena	-17,9	166,3	-184,20	-110,8%
Almirall	41,6	59,7	-18,14	-30,4%
Amadeus	-46,4	67,4	-113,74	-168,8%
Banco Sabadell	0,1	30,6	-30,52	-99,6%
Banco Santander	-41,3	42,0	-83,34	-198,5%
Bankia	14,5	34,1	-19,55	-57,4%
Bankinter	36,8	66,5	-29,67	-44,6%
BBVA	16,5	34,4	-17,95	-52,1%
Caixabank	38,8	46,7	-7,90	-16,9%
Cellnex	-77,1	-12,3	-64,81	-527,0%
Cie Automotive	7,7	11,2	-3,42	-30,6%
Colonial	271,9	4.532,1	-4.260,13	-94,0%
Enagás	332,0	313,3	18,76	6,0%
Endesa	144,0	18,4	125,58	681,0%
Ferrovial	-4,3	2,8	-7,10	-250,0%
Grifols	32,1	30,7	1,42	4,6%
IAG	-114,2	26,0	-140,19	-539,8%
Iberdrola	110,9	111,2	-0,28	-0,3%
Inditex	7,7	20,6	-12,99	-62,9%
Indra	-1,2	2,7	-3,84	-144,4%
Mapfre	23,7	27,6	-3,83	-13,9%
Meliá Hotels	-72,3	6,0	-78,32	-1300,5%
Merlín Properties	253,9	2.776,5	-2.522,68	-90,9%
Naturgy	-3,2	179,8	-183,03	-101,8%
Pharma Mar	309,8	-26,1	335,99	1285,3%
Red Eléctrica	299,5	384,9	-85,45	-22,2%
Repsol	-137,3	-152,2	14,94	9,8%
Siemens Gamesa	-50,7	6,9	-57,58	-835,2%
Solaria	380,2	373,0	7,19	1,9%
Telefónica	17,3	14,2	3,11	21,9%
Viscofan	24,7	22,8	1,85	8,1%
<b>IBEX 35</b>	<b>-3,3</b>	<b>24,6</b>	<b>-28</b>	<b>-113,2%</b>

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2021.

\* Los resultados de ACS, Cellnex, Iberdrola, Red eléctrica y Siemens Gamesa están reexpresados en 2019.



## Plantillas

En este apartado se presenta la evolución de las plantillas en las empresas del IBEX 35. Los datos de estas plantillas se publican a finales de año contable, que en la mayoría de las ocasiones coincide con el año natural, salvo dos empresas, Siemens Gamesa e Inditex. A partir de los datos publicados por las empresas se muestran en este apartado las plantillas por género, grupos de edad, discapacidad, ámbito geográfico, tipo de jornada, tipo de contrato, cobertura de la negociación colectiva.

### Plantillas finales

Las empresas del IBEX 35 agregan un total de 1,2 millones de personas ocupadas a nivel mundial. Esto supone un ligero descenso desde los 1,3 millones de personas del año anterior, lo que implica una reducción interanual del 6%. Cabe señalar que el año 2020 ha estado marcado por la evolución de la pandemia de la COVID -19, por lo que los volúmenes de las plantillas se han visto resentidos, descendiendo el número de personas ocupadas, principalmente aquellas con un contrato temporal. Sin embargo, al igual que en años anteriores, las variaciones están también afectadas por los cambios en el perímetro de consolidación de las empresas, que implican adquisiciones, fusiones, desinversiones, ventas o cambios en el control de las diversas entidades que componen los grupos empresariales.

Existe una gran disparidad respecto al volumen de las plantillas en las diferentes empresas del IBEX 35. Así, un conjunto de cinco grupos empresariales señalan más de 100 mil personas ocupadas, mientras que otro conjunto de empresas reflejan plantillas inferiores a 500 personas.

Dentro del grupo con mayores plantillas sobresale el Banco Santander (191 mil personas), seguido de ACS (180 mil personas), Inditex (144 mil personas), BBVA (123 mil personas) y Telefónica (112 mil personas). En el lado opuesto se encuentran empresas como Solaria (104 personas), Merlin Properties (220 personas), Colonial (229 personas) o Pharma Mar (465).

**Tabla 3: Plantilla final por empresa (2019-2020) (número de personas)**

EMPRESA	2020	2019	Variación	%
Acciona	38.354	39.699	-1.345	-3,4%
Acerinox	8.195	5.977	2.218	37,1%
ACS*	179.539	190.431	-10.892	-5,7%
Aena	8.771	8.878	-107	-1,2%
Almirall	1.785	1.765	20	1,1%
Amadeus	16.550	17.789	-1.239	-7,0%
ArcelorMittal España	7.093	7.538	-445	-5,9%
Banco Sabadell	23.458	24.454	-996	-4,1%
Banco Santander	191.189	196.419	-5.230	-2,7%
Bankia	15.950	16.035	-85	-0,5%
Bankinter	8.668	8.531	137	1,6%
BBVA	123.174	126.973	-3.799	-3,0%
Caixabank	35.434	35.736	-302	-0,8%
Cellnex	2.008	1.610	398	24,7%
Cie Automotive	25.209	28.136	-2.927	-10,4%
Colonial	229	234	-5	-2,1%
Enagás	1.357	1.320	37	2,8%
Endesa	9.591	9.952	-361	-3,6%
Ferrovial	18.515	18.116	399	2,2%
Grifols	23.668	24.016	-348	-1,4%
IAG	57.928	72.268	-14.340	-19,8%
Iberdrola	37.127	35.374	1.753	5,0%
Inditex***	144.116	176.611	-32.495	-18,4%
Indra	49.027	50.349	-1.322	-2,6%
Mapfre	33.730	34.324	-594	-1,7%
Meliá Hotels*	8.475	20.204	-11.729	-58,1%
Merlín Properties	220	218	2	0,9%
Naturgy	9.335	10.156	-821	-8,1%
Pharma Mar**	465	487	-22	-4,5%
Red Eléctrica	2.051	2.056	-5	-0,2%
Repsol	23.793	24.634	-841	-3,4%
Siemens Gamesa**	26.114	24.453	1.661	6,8%
Solaria	104	73	31	42,5%
Telefónica	112.349	113.819	-1.470	-1,3%
Viscofan	5.128	4.713	415	8,8%
<b>IBEX 35</b>	<b>1.248.699</b>	<b>1.333.348</b>	<b>-84.649</b>	<b>-6,3%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2021.

Inditex y Siemens Gamesa plantilla a cierre del año contable, distinto de diciembre

Meliá Hotels y Pharma Mar (2019): Plantilla media.

En relación con la evolución interanual, merece destacarse los descensos de Inditex (-32 mil personas), IAG (-14 mil personas), Meliá Hotels (-11 mil personas) y ACS (-11 mil personas), en términos porcentuales el impacto también fue importante en otras empresas como Cie Automotive (-10%). Todas esas empresas aluden al efecto de la pandemia sobre las plantillas y la contratación. En el lado de los incrementos sobresale Acerinox (2 mil personas), seguido de Iberdrola (1,7 mil personas) y Siemens Gamesa (1,6 mil personas), en términos porcentuales también son resaltables las variaciones de Solaria (42,5%).

En Inditex, la reducción de la plantilla se ha debido principalmente al impacto de la pandemia, donde se ha optado por priorizar la contratación indefinida, mientras la contratación temporal se ha visto reducida como consecuencia de la “no renovación de los contratos temporales si en la fecha de vencimiento no existía actividad que requiriese de su extensión”<sup>1</sup>.

En el caso de Meliá Hotels la reducción de plantillas se ha debido a la reducción del número de hoteles en funcionamiento como consecuencia de los efectos de la pandemia de la COVID-19, esto ha llevado a la no renovación de contratos temporales tras su finalización y a la ausencia de contrataciones en hoteles de temporada por la bajada de las operaciones.

Igualmente, en ACS la reducción de las plantillas ha estado motivada por la paralización de algunos proyectos, que ha supuesto un descenso de la actividad del grupo en el ejercicio 2020, teniendo un impacto mayor sobre el empleo temporal.

El incremento de la plantilla en Acerinox está relacionado con la adquisición de la empresa VDM Metals, con fábricas en Alemania y Estados Unidos, con una plantilla valorada en 1,9 mil personas. Por su parte, el aumento de la plantilla en Solaria está relacionado con nuevas contrataciones ligadas al aumento de actividad de la empresa.

## **Plantilla por género**

La totalidad de las empresas del IBEX 35 informan de la composición por género de sus plantillas. En la mayoría de las ocasiones esta información se refleja en número de personas, aunque en una de ellas, IAG, se expresa en forma de porcentajes sobre el total de la plantilla.

A partir de estas informaciones, se puede señalar que en 2020 el 46,8% de las plantillas está formado por mujeres, un porcentaje ligeramente inferior al del año anterior (47,5%), cabe señalar que, en algunas empresas, como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, se ha producido un mayor impacto sobre el empleo de las mujeres y en las contrataciones temporales.

---

<sup>1</sup> Extraído del informe anual de Inditex de 2020.

**Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2019-2020) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Acciona	33,0%	31,3%
Acerinox	12,7%	10,9%
ACS*	42,3%	41,5%
Aena	36,1%	36,6%
Almirall	53,2%	53,5%
Amadeus	38,8%	38,8%
ArcelorMittal España	6,1%	6,3%
Banco Sabadell	55,1%	55,9%
Banco Santander	53,7%	55,0%
Bankia	56,2%	56,2%
Bankinter	52,4%	52,2%
BBVA	53,7%	53,7%
Caixabank	54,6%	54,4%
Cellnex	29,6%	25,3%
Cie Automotive	17,7%	16,6%
Colonial	61,6%	60,7%
Enagás	28,6%	28,0%
Endesa	24,6%	23,9%
Ferrovial	17,5%	17,2%
Grifols	59,8%	60,4%
IAG*	43,0%	44,0%
Iberdrola	23,3%	23,3%
Inditex***	75,9%	75,6%
Indra	34,7%	34,3%
Mapfre	55,1%	54,9%
Meliá Hotels*	41,2%	43,0%
Merlín Properties	44,5%	44,5%
Naturgy	33,9%	33,8%
Pharma Mar**	62,2%	58,1%
Red Eléctrica	26,6%	25,9%
Repsol	37,5%	37,4%
Siemens Gamesa**	18,8%	18,8%
Solaria	23,1%	20,5%
Telefónica	38,0%	38,0%
Viscofan	29,4%	29,3%
<b>IBEX 35</b>	<b>46,8%</b>	<b>47,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2021.

\*ACS. Calculado a partir de contrato y género.

Inditex y Siemens Gamesa plantilla a cierre del año contable, distinto de diciembre.

IAG: Porcentaje de mujeres sobre plantilla final.

Meliá Hotels y Pharma Mar (2019): Plantilla media.

En 12 empresas el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior al 50%, mientras que en otras siete el porcentaje de mujeres es inferior al 25%. Entre aquellas empresas donde el volumen de mujeres es mayor sobresale Inditex, donde más del 75% de su plantilla está formada por mujeres, seguida de Pharma Mar (62%), Colonial (61%), Grifols (60%), Bankia (56%), Mapfre y Banco Santander (55%). Entre las empresas donde la incorporación de mujeres es menor sobresale Arcelor Mittal España (6%), seguida de Acerinox (12%), Ferrovial (17,5%), Cie Automotive (17,7%) o Siemens Gamesa (18,8%), todas ellas con porcentajes inferiores al 20%.

En relación con la evolución interanual, en 20 empresas se incrementa la participación de las mujeres, en ocho empresas se reduce y en otras siete se mantiene. Entre las reducciones, sobresale Meliá Hotels (-1,8 puntos), seguida de Banco Santander (-1,3 puntos) e IAG (-1 punto), todas ellas con descensos iguales o superiores al punto porcentual, cabe señalar que las tres empresas reflejan un impacto de la COVID-19 sobre sus plantillas, siendo la reducción de empleo más acusada en las personas con contrato temporal y también en mujeres. Entre los ascensos sobresalen Cellnex y Pharma Mar, con incrementos de más de 4 puntos porcentuales (4,3 y 4,1 puntos respectivamente), seguidas de Solaria (2,6 puntos), Acerinox (1,8 puntos) o Acciona (1,7 puntos).

## **Plantilla por grupos de edad**

En la mayor parte de las empresas se aporta la información de la plantilla desagregada por edad, sólo en una empresa (Solaria), no se ha encontrado esta información; por lo que existe información de un total de 34 empresas. De éstas, en 29 se ha encontrado información comparable. Si bien, esta información se suele publicar en número de personas o en porcentajes (IAG o Ferrovial). Entre las empresas que aportan datos relativamente comparables, algunas de ellas tienen variaciones en los umbrales de edad como ACS, Arcelor Mittal España, Banco Sabadell, Cellnex, Enagás, Ferrovial, Inditex, Naturgy, Telefónica o Viscofan.

Entre las empresas que no se han encontrado datos relativamente comparables, se puede resaltar, Aena (menores de 25, entre 25 y 46 y más años), Banco Santander (menores de 25, 26-35, 36-45, 46-50 y mayores de 50), BBVA (menores de 25, entre 25-45 y mayores de 45), Mapfre (generaciones x, y, z, baby boomers y veteranos) o Siemens Gamesa (menores de 35, entre 35-55 y mayores de 55).

A partir de esta información, y tomando como referencia el grupo de 29 empresas en los que se han encontrado datos comparables, se puede reflejar que el grupo más numeroso de las plantillas de las empresas del IBEX 35 es el de las edades medias, entre 30 y 50 años, que representa el 49% del total de las plantillas; siendo el de las personas de más de 50 años el segundo grupo por importancia (26%), mientras que el grupo de las personas más jóvenes tienen un peso relativamente menor (24%).

Entre las empresas con una plantilla más joven sobresale Inditex donde el 54% de la plantilla tiene menos de 30 años, seguida de Viscofan en la que el grupo de menores de 35 años representa el 31% de la plantilla, y Telefónica, ya que el 31% de la plantilla tiene menos de 30

años. En el lado opuesto se sitúan otras empresas como Bankia con un porcentaje de gente joven inferior al 1%, seguida de Arcelor Mittal España (2%) o IAG (3%).

Entre las empresas con una mayor proporción de plantillas de mayor edad destacan Ferrovial (un 47% de sus plantillas tiene más de 45 años), Endesa (un 41% tiene más de 50 años), o IAG (un 40% tiene más de 50 años). La empresa con la proporción del grupo de mayor edad es Cellnex, donde el tramo de las personas mayores de 55 años representa el 7,5% del total de la plantilla.

**Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2020) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>&lt;30 años</b>	<b>30-50 AÑOS</b>	<b>&gt;50 años</b>	<b>Total</b>
Acciona	5.871	21.743	10.741	38.355
Acerinox	1.095	4.794	2.306	8.195
ACS*	47.111	75.168	57.260	179.539
Almirall	120	1.002	663	1.785
Amadeus	2.305	11.041	3.204	16.550
ArcelorMittal España*	142	4.963	1.988	7.093
Banco Sabadell*	2.249	13.122	8.087	23.458
Bankia	121	10.246	5.155	15.522
Bankinter	554	6.322	1.792	8.668
Caixabank	1.655	27.157	6.622	35.434
Cellnex*	132	1.703	148	1.983
Cie Automotive	6.817	14.771	3.608	25.196
Colonial	44	125	60	229
Enagás*	275	829	215	1.319
Endesa	352	5.264	3.975	9.591
Ferrovial*	11.217	31.246	37.656	80.119
Grifols	6.885	12.243	4.527	23.655
IAG	1.738	33.019	23.171	57.928
Iberdrola	6.431	21.958	8.739	37.128
Inditex*	77.597	45.792	20.727	144.116
Indra	12.257	30.887	6.864	50.008
Meliá Hotels	2.100	4.871	1.503	8.475
Merlín Properties	20	139	61	220
Naturgy*	1.559	6.022	2.959	10.540
Pharma Mar	21	270	152	443
Red Eléctrica	112	1.308	631	2.051
Repsol	2.201	16.081	5.559	23.841
Telefónica*	34.336	52.629	25.384	112.349
Viscofan*	1.544	2.082	1.341	4.967
<b>IBEX 35**</b>	<b>226.860</b>	<b>456.797</b>	<b>245.099</b>	<b>928.756</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2021.

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

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

## Plantilla con discapacidad

El conjunto de empresas del IBEX 35 publica el número o porcentaje de personas con discapacidad existente en sus plantillas. La mayor parte especifica el número de personas, aunque una de ellas (Colonial) publica el dato en porcentaje.

En España esta información es obligatoria. Sin embargo, en otros países no se desagrega esta información debido a la normativa vigente en esos lugares. Por ello, algunas empresas sólo informan de la plantilla con discapacidad en España (Acerinox, ACS, Aena o Siemens Gamesa), o bien, omiten en su información aquellos países en los que la normativa no permite esta desagregación.

A partir de la información publicada por estas empresas, se puede reflejar que en 2020 hay 21,9 mil personas con discapacidad contratadas en las empresas del IBEX 35, lo que supone un 1,8 de sus plantillas medias en todo el mundo.

Las empresas con mayor proporción de personas con discapacidad sobre sus plantillas a nivel mundial son Ferrovial (8%) o ACS (4%), mientras que en el lado opuesto se sitúan Siemens Gamesa (0,1%) o Acerinox (0,5%).

**Tabla 6: Plantilla con discapacidad (2020) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>
Acciona	995	1.032	-37
Acerinox**	44	44	0
ACS*	7.250	7.166	84
Aena*	122	115	7
Almirall	33	30	3
Amadeus	217	193	24
ArcelorMittal España	55	57	-2
Banco Sabadell	482	531	-49
Banco Santander	3.577	3.584	-7
Bankia	188	185	3
Bankinter	58	93	-35
BBVA	797	662	135
Caixabank	362	343	19
Cellnex	15	-	-
Cie Automotive	311	363	-52
Colonial**	2	2	0
Enagás	8	10	-2
Endesa	82	78	4
Ferrovial	1.538	1.587	-49
Grifols	599	558	41
IAG**	593	717	-124
Iberdrola	554	420	134
Inditex	1.325	1.568	-243
Indra	421	293	128
Mapfre	211	201	10
Meliá Hotels	136	138	-2
Merlín Properties	5	5	0
Naturgy	149	174	-25
Pharma Mar	6	10	-4
Red Eléctrica	20	19	1
Repsol	527	633	-106
Siemens Gamesa*	28	32	-4
Solaria	2	0	2
Telefónica	1.119	1.081	38
Viscofan	74	78	-4
<b>IBEX 35</b>	<b>21.905</b>	<b>22.002</b>	<b>-97</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales. 2021

\*Acerinox, ACS, Aena, Siemens Gamesa: Dato para España.

\*\* Colonial, IAG: Dato en porcentaje.

## Plantilla por ámbito geográfico

La mayor parte de las empresas publican la información de sus plantillas atendiendo al ámbito geográfico donde éstas se encuentran. De este modo, se puede diferenciar entre las plantillas en España y en el resto del mundo. Se han incluido todas las empresas del IBEX 35, salvo Arcelor Mittal España y Solaria, de la que no se ha encontrado información desagregada por países. La mayor parte informa del número de personas, salvo dos empresas que aportan la información en porcentaje sobre la plantilla final (ACS, Colonial en 2019, e IAG).

A partir de esta información, se puede señalar que las plantillas en el extranjero representan el mayor porcentaje de las plantillas en las empresas del IBEX 35, concretamente el 62% del total de las plantillas, mientras que en España hay 490 mil personas ocupadas en el año 2020, lo que supone un descenso respecto al año anterior (4,5%).

Las empresas con plantillas más internacionalizadas son Amadeus y Cie Automotive con más del 90% de sus plantillas localizadas fuera de España, seguidas por Banco Santander (85%), Viscofan (84%), Grifols (82%) o Siemens Gamesa (82%). En el lado opuesto con las plantillas menos internacionalizadas destacan Bankia (0,05%), Endesa (0,15%) o Enagás (1,2%), todas ellas con porcentajes inferiores al 2%.

Atendiendo a las variaciones interanuales, las empresas con incrementos en sus plantillas en España son minoría (14 empresas) y representan un menor volumen de empleo respecto a las reducciones (19 empresas). Entre las empresas donde se ha registrado un aumento de las plantillas en España se puede señalar Ferrovial, Banco Santander o Acerinox; mientras que entre los descensos sobresalen Inditex y Meliá Hotels, ambas con impactos negativos superiores a las 5 mil personas, como consecuencia de la crisis de la COVID 19.

Los incrementos de plantilla en el extranjero son mayores en Acerinox, Siemens Gamesa e Iberdrola con incrementos superiores a las mil personas. Entre las reducciones resaltan Inditex, IAG y Ferrovial con variaciones superiores a las 10 mil personas cada una.

**Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2019 y 2020) (número de personas)**

EMPRESA	Plantillas en España				Plantilla extranjero			
	2020	2019	Var.	%	2020	2019	Var.	%
Acciona	20.860	20.870	-10	0,0%	17.495	18.829	-1.334	-7,1%
Acerinox	3.032	2.624	408	15,5%	5.163	3.353	1.810	54,0%
ACS*	96.951	100.928	-3.977	-3,9%	82.588	89.503	-6.915	-7,7%
Aena	7.793	7.971	-178	-2,2%	978	907	71	7,8%
Almirall	1.198	1.190	8	0,7%	587	575	12	2,1%
Amadeus	1.385	1.513	-128	-8,5%	15.165	16.276	-1.111	-6,8%
Banco Sabadell	15.711	16.062	-351	-2,2%	7.747	8.392	-645	-7,7%
Banco Santander	29.504	29.078	426	1,5%	161.685	167.341	-5.656	-3,4%
Bankia	15.942	15.603	339	2,2%	8	6	2	33,3%
Bankinter	7.555	7.482	73	1,0%	1.056	799	257	32,2%
BBVA	29.330	30.283	-953	-3,1%	93.819	95.860	-2.041	-2,1%
Caixabank	30.421	30.615	-194	-0,6%	4.965	5.121	-156	-3,0%
Cellnex	1.199	1.214	-15	-1,2%	809	396	413	104,3%
Cie Automotive	2.333	2.490	-157	-6,3%	22.863	25.646	-2.783	-10,9%
Colonial*	156	159	-3	-2,0%	73	75	-2	-2,5%
Enagás	1.314	1.288	26	2,0%	16	18	-2	-11,1%
Endesa	9.577	9.916	-339	-3,4%	14	36	-22	-61,1%
Ferrovial	42.892	42.262	630	1,5%	37.227	47.706	-10.479	-22,0%
Grifols	4.292	4.134	158	3,8%	19.363	19.869	-506	-2,5%
IAG*	19.696	22.403	-2.708	-12,1%	38.232	49.865	-11.632	-23,3%
Iberdrola	9.594	9.587	7	0,1%	27.533	25.787	1.746	6,8%
Inditex	40.279	48.687	-8.408	-17,3%	103.837	127.924	-24.087	-18,8%
Indra	26.622	28.011	-1.389	-5,0%	22.405	22.338	67	0,3%
Mapfre	11.332	11.032	300	2,7%	22.398	23.292	-894	-3,8%
Meliá Hotels	2.943	8.395	-5.452	-64,9%	5.532	11.809	-6.277	-53,2%
Merlín Properties	213	211	2	0,9%	7	7	0	0%
Naturgy	5.422	5.890	-468	-7,9%	3.913	4.266	-353	-8,3%
Pharma Mar	375	368	7	1,9%	68	68	0	0,0%
Red Eléctrica	1.897	1.907	-10	-0,5%	154	149	5	3,4%
Repsol	16.632	17.496	-864	-4,9%	7.161	7.732	-571	-7,4%
Siemens Gamesa	4.765	4.881	-116	-2,4%	21.349	19.572	1.777	9,1%
Telefónica	28.560	28.388	172	0,6%	83.789	85.431	-1.642	-1,9%
Viscofan	816	771	45	5,8%	4.151	3.857	294	7,6%
<b>IBEX 35**</b>	<b>490.591</b>	<b>513.710</b>	<b>-23.119</b>	<b>-4,5%</b>	<b>812.150</b>	<b>882.804</b>	<b>-70.654</b>	<b>-8,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2021.

\* ACS, Colonial (2019), IAG: dato en porcentaje.

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

## Plantilla por tipo de contrato

Tal y como se ha observado en ediciones anteriores, las empresas desagregan sus plantillas atendiendo al tipo de contratación, encontrándose datos desagregados para todas las empresas salvo una (Solaria). La transparencia informativa en este indicador aumenta y se realizan mayores desagregaciones, bien por género o bien por categoría. Sin embargo, fruto de estas desagregaciones, por grupos profesionales, género o país, la información agregada relativa a la contratación no se ha podido obtener una información comparable en una de ellas (Indra) respecto al resto de empresas.

Del conjunto de empresas que aportan información relativamente comparable se puede resaltar que la tasa de temporalidad a nivel global ha descendido ligeramente respecto al año anterior, 10,4% de 2020 frente al 12,8% del 2019. Esta reducción de la temporalidad puede esconder, sin embargo, un mayor efecto de la destrucción de empleo como consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19 sobre aquellas personas que tenían un contrato temporal.

Las empresas con mayor temporalidad son ACS (32,6%), seguida de Acciona (26%), Ferrovial (23,5%) o Meliá Hotels (22,8%), todas ellas con porcentajes superiores al 20% de temporalidad. Por el contrario, en otras empresas como Bankia, Iberdrola, Banco Sabadell, Caixabank, Amadeus, o Merlin Properties la contratación temporal es inferior al 1%.

En las variaciones interanuales destacan los descensos de Inditex (10,5 puntos porcentuales), Cie Automotive (4,4 puntos porcentuales), Acciona (3,6 puntos), Aena (3,4 puntos), Arcelor Mittal España (3 puntos) e IAG (3 puntos). En todos los casos se produce un descenso de la contratación temporal junto con la contratación indefinida, salvo en Acciona y Aena, que registran reducciones en la contratación temporal e incrementos en la contratación indefinida.

Incrementa especialmente la temporalidad Ferrovial (5 puntos más de temporalidad en el último año), seguido de Cellnex (2,3 puntos). Cabe resaltar que en Ferrovial se produce un incremento de las personas con contrato temporal a la vez que se reduce el número de personas con contrato indefinido, resultando un descenso de la plantilla final total. Mientras, en Cellnex, se produce un incremento tanto de las personas con contrato temporal como indefinido.

Por otra parte, cada vez más empresas, desagregan el tipo de contratación por género o por grupos profesionales. Entre las empresas que desagregan el tipo de contratación por género se puede señalar, Acciona, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal España, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, Inditex, Mapfre, Meliá Hotels, Naturgy, Pharma Mar, Red Eléctrica, Repsol, Siemens, Telefónica y Viscofan.

**Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2019 y 2020) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Acciona	26,1	29,7
Acerinox	2,1	0,8
ACS	32,6	34,6
Aena	5,7	9,1
Almirall	2,0	2,9
Amadeus	0,7	1,8
ArcelorMittal España	3,5	6,6
Banco Sabadell	0,5	0,6
Banco Santander	2,1	2,1
Bankia	0,0	0,0
Bankinter	2,6	3,3
BBVA*	3,4	5,1
Caixabank	0,6	1,6
Cellnex	3,6	1,3
Cie Automotive	14,8	19,2
Colonial	1,3	2,1
Enagás	3,3	2,7
Endesa	2,6	3,9
Ferrovial	23,5	18,4
Grifols	1,9	2,0
IAG	3,0	6,0
Iberdrola	0,4	0,9
Inditex	13,0	23,5
Mapfre	2,3	2,7
Meliá Hotels	22,8	25,6
Merlín Properties	0,9	0,5
Naturgy	1,3	1,7
Pharma Mar	2,0	0,8
Red Eléctrica	2,0	3,3
Repsol	7,6	9,6
Siemens Gamesa	4,8	5,9
Telefónica	2,2	2,4
Viscofan	8,5	7,2
<b>IBEX 35**</b>	<b>10,4</b>	<b>12,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2021.

\*Dato en porcentaje

\*\*IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos. (No se han encontrado datos comparables para Indra y Solaria).

## Plantilla por tipo de jornada

Las empresas suelen publicar el tipo de jornada de sus plantillas, diferenciando entre jornada completa y jornada parcial. Sin embargo, de modo similar al tipo de contrato, no se ha encontrado esta diferenciación en todas las empresas. De este modo, en tres empresas, Almirall, Pharma Mar y Solaria, no se han encontrado datos; mientras que Indra realiza una desagregación por grupo profesional, edad y por área geográfica que no permite una comparación con el resto de empresas. Por su parte, el Banco Sabadell, indica que no se refleja el número de personas con jornada parcial por representar un pequeño porcentaje sobre el conjunto de la plantilla (29 personas en España en 2020).

Entre las empresas que ofrecen datos relativamente comparables (30 empresas), la mayor parte publica el número de personas según su tipo de jornada, aunque en ocasiones se alude a porcentajes (Acciona, BBVA, Endesa o IAG).

A partir de estos datos, se extrae que la parcialidad en las empresas del IBEX 35 es del 12,6% en 2020. Un dato que es inferior al del año anterior en 4,5 puntos porcentuales. Cabe recordar que esta reducción de la parcialidad tiene lugar en el contexto de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, donde se ha producido un descenso de las plantillas que ha sido más acusado entre las personas con una jornada parcial. Así, tomando en consideración la evolución interanual, destaca la reducción del 30% del número de personas con jornada parcial, que pasan de 226 mil en 2019 a 155 mil en 2020. Mientras, la reducción del número de personas con jornada completa ha sido del 1,3%, con una disminución cuantificada en 14 mil personas.

Las empresas con mayor tasa de parcialidad son ACS (28,3%) e Inditex (27,5%) ambas con cifras superiores al 25%, seguidas de IAG (21%) y Bankinter (18%). Por el contrario, con menor parcialidad están empresas como Bankia, Naturgy, Red Eléctrica, Endesa o Caixabank, donde la parcialidad es casi inexistente (inferior al 0,5%).

Atendiendo a las variaciones interanuales, en 11 empresas se produce un incremento de la parcialidad, mientras que en 9 se reduce, manteniéndose constante en otras 10. La variación más significativa ha sido la reducción de la parcialidad en Inditex (-25,6 puntos), fruto de la estrategia de la empresa de mantener los empleos más estables en detrimento de otro tipo de contrataciones. También han existido disminuciones relevantes en Arcelor Mittal España (-5,5 puntos) o IAG (-5 puntos). En el lado de los incrementos de la parcialidad destaca Iberdrola, con 3,3 puntos porcentuales de incremento, seguida de Amadeus (1,4 puntos) o Ferrovial (1 punto).

De modo similar a la publicación de datos por tipo de contrato, en la desagregación por tipo de jornada, la mayor parte de las empresas diferencian también por género: Acciona, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal España, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Meliá Hotels, Naturgy, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y Viscofan.

**Tabla 9: Plantilla con contrato jornada parcial (2019 y 2020) (en porcentaje)**

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Acciona*	14,3	18,5
Acerinox	0,9	0,8
ACS	28,3	28,3
Aena**	3,9	4,3
Amadeus	6,8	5,4
ArcelorMittal España	6,4	11,9
Banco Santander	5,1	5,1
Bankia	0,0	0,0
Bankinter	18,2	18,0
BBVA*	1,4	1,5
Caixabank***	0,1	0,2
Cellnex	2,6	2,0
Cie Automotive	0,8	0,7
Colonial	2,6	3,0
Enagás	2,1	1,4
Endesa*	0,1	0,0
Ferrovial	17,1	16,2
Grifols	6,5	7,1
IAG*	21,0	26,0
Iberdrola	5,1	1,8
Inditex	27,5	53,2
Mapfre	7,2	7,5
Meliá Hotels	2,2	2,3
Merlín Properties	4,1	4,6
Naturgy	0,0	0,0
Red Eléctrica	0,0	0,0
Repsol**	3,3	2,4
Siemens Gamesa	2,5	2,5
Telefónica	9,4	13,8
Viscofan	1,6	1,6
<b>IBEX 35***</b>	<b>12,6</b>	<b>17,1</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2021.

\*Dato en porcentaje

\*\*\*Caixabank: Datos sobre total de contratos indefinidos.

\*\* Dato para España.

\*\*\*IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos. (No se han encontrado datos comparables para Almirall, Banco Sabadell, Indra, Pharma Mar y Solaria).

## Plantilla cubierta por negociación colectiva

Casi la totalidad de las empresas del IBEX 35 informan del volumen de sus plantillas cubierto por la negociación colectiva (no se ha encontrado esta información en Solaria). Si bien, no siempre se aporta esta información de un modo homogéneo: en algunos casos se aporta el dato en número de personas mientras que en otras se indica el porcentaje de plantilla cubierto.

Entre las empresas donde se aporta el indicador de la plantilla cubierta por negociación colectiva en porcentaje se puede resaltar Acciona, ACS, Aena, Almirall, Banco Sabadell, BBVA, Colonial, Enagás, IAG, Inditex, Indra, Meliá Hotels, Merlín Properties, Naturgy, Pharma Mar, Repsol, Siemens Gamesa o Telefónica. En otros casos se aporta tanto el número de personas que se encuentran cubiertas por la negociación colectiva como el porcentaje: Acerinox, Bankinter, Cellnex, Cie Automotive, Endesa, ferroviaria, Grifols, Iberdrola, Mapfre o Viscofan.

A la hora de ofrecer este indicador, en algunas empresas se indica la cobertura global (Amadeus, Caixabank, Meliá Hotels, Merlín Properties, Siemens Gamesa), en otras se hace referencia las regiones (Inditex, Pharma Mar), por empresa (Acerinox).

Es importante señalar que, algunas empresas hacen un mayor ejercicio de transparencia en este indicador y aportan el dato desagregado en la totalidad o la mayor parte de países en los que tienen presencia (Acciona, ACS, Aena, Almirall, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Endesa, Ferroviaria, Grifols, IAG, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Telefónica, Viscofan).

A partir de estos datos, resulta una tasa agregada del 76,5% de cobertura de la negociación colectiva en 2020, que resulta ligeramente inferior a la del año anterior (76,7%). Tomando en consideración la tasa de cobertura en España (91,7%), ésta resulta superior a la tasa de cobertura global. A este respecto, cabe destacar que se produce un ligero incremento respecto a la cobertura del año anterior (90,9%).

Analizando las tasas individuales globales de negociación colectiva, hay cuatro empresas que señalan una cobertura del 100% (Acerinox SAU, Acciona, Bankinter, Pharma Mar Europa). En el lado opuesto, dos empresas señalan que sus tasas de cobertura globales son inferiores al 50%: Grifols (19%) y Amadeus (48%). En el caso de España son 21 las empresas que reflejan una tasa de cobertura superior al 90%, entre ellas 11 reflejan una tasa del 100%. Mientras, Enagás señala una tasa del 50,2%.

**Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2019 y 2020) (en porcentaje)**

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC			% Plantilla cubierta por NC en España		
	2020	2019	Var	2020	2019	Var.
Acciona	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Acerinox*	100,0	92,0	8,0	-	-	-
ACS	74,4	70,9	3,5	92,2	91,6	0,6
Aena	-	-	-	99,9	99,9	0,0
Almirall	-	-	-	100,0	100,0	0,0
Amadeus	48,0	47,0	1,0	100,0	100,0	0,0
ArcelorMittal España	-	-	-	80,0	82,0	-2,0
Banco Sabadell	-	-	-	100,0	100,0	0,0
Banco Santander	74,5	73,7	0,8	99,8	96,2	3,6
Bankia	-	-	0,0	100,0	100,0	0,0
Bankinter	100,0	99,9	0,1	100,0	99,7	0,3
BBVA	-	-	-	100,0	100,0	0,0
Caixabank	-	100,0	-	-	-	-
Cellnex	74,0	82,4	-8,4	99,0	90,5	8,5
Cie Automotive	59,0	53,0	6,0	95,0	90,0	5,0
Colonial	99,0	99,0	0,0	98,0	98,0	0,0
Enagás	-	-	-	50,2	51,2	-1,0
Endesa	89,3	90,8	-1,5	89,4	91,1	-1,6
Ferrovial	70,8	73,7	-2,9	99,6	99,9	-0,3
Grifols	19,0	19,0	0,0	-	-	-
IAG	89,0	87,0	2,0	96,0	94,0	2,0
Iberdrola	77,9	78,7	-0,8	87,4	87,4	0,0
Inditex	60,0	60,0	0,0	-	-	-
Indra	78,0	81,0	-3,0	100,0	100,0	0,0
Mapfre	56,5	58,0	-1,5	100,0	100,0	0,0
Meliá Hotels	96,0	87,0	9,0	-	-	-
Merlín Properties	97,0	97,0	0,0	-	-	-
Naturgy	74,5	74,0	0,5	66,5	67,2	-0,7
Pharma Mar*	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Red Eléctrica	-	-	-	91,0	91,0	0,0
Repsol	85,4	87,0	-1,6	100,0	100,0	0,0
Siemens Gamesa	50,0	50,0	0,0	-	-	-
Telefónica	68,5	61,0	7,5	63,7	57,6	6,1
Viscofan	72,0	73,0	-1,0	68,0	66,0	2,0
<b>IBEX 35</b>	<b>76,5</b>	<b>76,7</b>	<b>-0,2</b>	<b>91,7</b>	<b>90,9</b>	<b>0,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2021.

\*\*IBEX 35: Calculado sobre el total de las empresas que aportan datos. (No se han encontrado datos comparables para Caixabank (2020) y Solaria).

## Clasificación de países según respeto a los derechos laborales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) publica anualmente una clasificación de países en función de su nivel de cumplimiento de los derechos laborales. En la edición de 2021 de esta clasificación aparecen 149 países valorados en función de 97 indicadores que se apoyan en las normas sobre derechos fundamentales del trabajo y en los convenios y jurisprudencia de la OIT.

Estos países se clasifican en función del grado de respeto hacia los derechos de las y los trabajadores en seis categorías siendo el nivel 1 en el que existen violaciones esporádicas de los derechos laborales, el nivel 2 donde se producen violaciones repetidas de estos derechos, en el nivel 3 se registran violaciones regulares y, en el nivel 4 se detectan violaciones sistemáticas. Por su parte en el nivel 5 los derechos laborales no están garantizados, mientras que, en el último nivel, el 5+, estos derechos no están garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.

En esta edición, al igual que en anteriores, se ha detectado que diversas empresas del IBEX 35 informan de la presencia de plantillas en países que se sitúan en las categorías menos garantistas del índice de clasificación de la CSI.

Así, a partir de las tasas de cobertura de la negociación colectiva reflejadas en los países donde tienen presencia, se puede señalar que tienen presencia en países que se encuentran dentro de las categorías 4 y 5 del ranking de la CSI: Acciona (Brasil, Chile, EEUU, Qatar, Ecuador Emiratos Árabes Unidos y Perú), ACS (EEUU), Aena (Brasil), Banco Santander (Brasil, Chile, EEUU), BBVA (Colombia, Venezuela, EEUU, Turquía), Cie Automotive (Brasil, China, EEUU, India, Rumanía), Enagás (Chile), Ferrovial (EEUU), Grifols (Brasil), IAG (India, EEUU), Iberdrola (EEUU, Brasil), Indra (Argelia, Baréin, Brasil, Chile, Colombia, Filipinas y Perú), Mapfre (Brasil y Venezuela), Naturgy (Brasil, Chile, Colombia, Perú y Uganda), Red Eléctrica (Brasil, Perú, Chile y Colombia), Repsol (Brasil, Indonesia y Perú), Telefónica (Brasil, Chile y Perú) y Viscofan (Brasil, China, EEUU, Serbia y Tailandia).

## Salud laboral

En este apartado se abordan dos indicadores clave en las estadísticas relacionadas con la salud laboral tales como el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes.

El índice de frecuencia de accidentes pone en relación el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral tomando como base el número de horas trabajadas, mientras que el índice de gravedad relaciona el número de horas perdidas por accidente o enfermedad tomando como referencia el número de horas trabajadas. En ambos índices existe heterogeneidad en las fórmulas utilizadas para su cálculo.

Cabe destacar que no se ha encontrado información relacionada con el **índice de frecuencia** en todas las empresas del IBEX 35. Así, se ha encontrado información de 27 empresas en 2020 y de 30 empresas en 2019. Algunas empresas indican el índice tomando como referencia un millón de horas trabajadas, mientras que otras empresas tomando como denominador 200 mil

horas trabajadas. Algunas empresas como Bankinter realizan una desagregación mayor por sexo y país, que no permite una comparación con el resto de empresas, por ejemplo el índice de frecuencia de accidentes de hombres es de 0,701 y de mujeres es de 0,234 en España en 2020, ambos datos inferiores a los referidos en 2019.

Entre las empresas que resaltan un índice de frecuencia superior, se puede señalar Meliá Hotels (20,44 accidentes por cada millón de horas trabajadas), Viscofan (16 accidentes por cada millón de horas trabajadas), Ferrovial (9,2 accidentes por cada millón de horas) o ACS (9,06 accidentes por cada millón de horas trabajadas).

Son destacables los casos de Colonial, donde entre los accidentes laborales únicamente se han detectado tres accidentes in itinere por lo que el índice de frecuencia para 2020 es cero (0 accidentes por cada 200.000 mil horas trabajadas), seguido de Pharma Mar, que también indica un índice de frecuencia de 0 puntos.

Al valorar las variaciones interanuales, sobresalen los casos de Meliá Hotels (-9,68 puntos) y Acerinox (-5,57 puntos) entre las empresas donde se ha producido una mayor reducción del índice de frecuencia, siendo Solaria, la empresa donde se incrementa en mayor medida este índice (2,71 puntos). Cabe resaltar que esta última empresa tiene una plantilla pequeña y en 2019 no se produjeron accidentes.

En relación con el **índice de gravedad** se puede señalar que es un índice en el que las empresas tienen un menor grado de transparencia, dado que se ha encontrado información de 24 empresas en 2020 y de 27 empresas en 2019. Igualmente, las fórmulas para su cálculo resultan heterogéneas dado que en unas empresas se utiliza como base 200 mil horas trabajadas, mientras que en otras se utiliza un millón de horas. Asimismo, algunas empresas aportan el dato diferenciado del índice de gravedad por género.

Entre las empresas con un mayor índice de gravedad, destaca Acciona (107 días de baja por cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG (37,8 días de media de baja laboral por accidentes con baja) o Telefónica (4,72 días de baja laboral por cada 200 mil horas trabajadas, dato para España). Por el contrario, hay empresas como Colonial o Pharma Mar, ambas con cero jornadas de baja por cada 200 mil horas trabajadas.

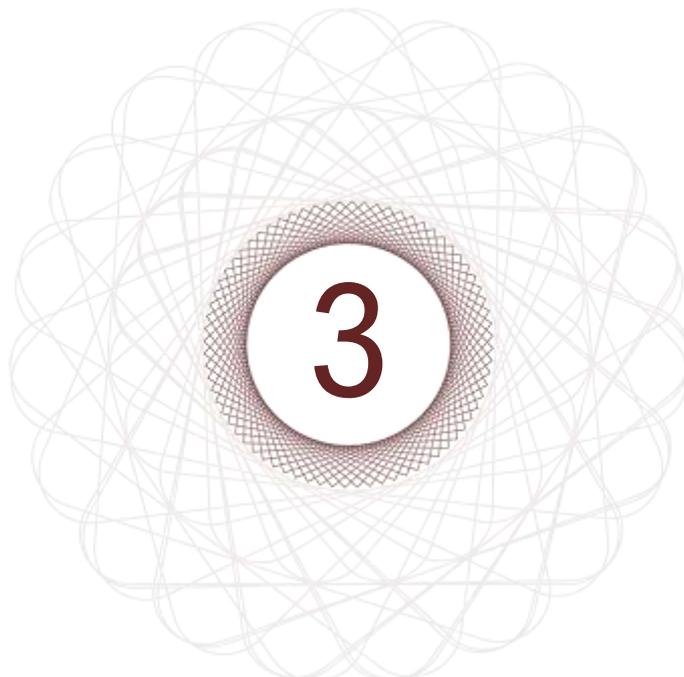
La variación interanual es mayor en Colonial (52,97 jornadas menos de baja por cada 200 mil horas trabajadas), Acciona (44 días menos de baja por cada 200 mil horas trabajadas) o IAG (15 jornadas más de baja de media por accidente laboral).

**Tabla 11: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2019 y 2020)**

Empresa	Índice de frecuencia			Índice de gravedad		
	2020	2019	Variación	2020	2019	Variación
Acciona	3,09	4,47	-1,38	107	151,11	-44,11
Acerinox	3,75	9,32	-5,57	-	0,41	-
ACS	9,06	10,46	-1,4	0,31	0,34	-0,03
Aena	3,08	4,23	-1,15	0,12	0,16	-0,04
Almirall	4,5	3,5	1	0,19	0,14	0,05
ArcelorMittal España	0,81	0,57	0,24	0,29	0,24	0,05
Banco Sabadell	2,8	5,29	-2,49	0,06	0,05	0,01
Banco Santander	2	1,77	0,23	0,07	0,21	-0,14
Bankia	0,67	0,66	0,01	0,02	0,03	0
Bankinter	-	0,96	-	-	0,02	-
BBVA	1,04	1,77	-0,73	0,91	1,46	-0,55
Caixabank	1,04	1,77	-0,73	-	-	-
Cellnex	-	1,72	-	-	0,04	-
Cie Automotive	8,9	9,7	-0,8	0,15	0,17	-0,02
Colonial	0	1,6	-1,6	0	52,97	-52,97
Enagás	4,62	5,14	-0,52	0,12	0,1	0,02
Endesa	0,36	0,37	-0,01	0,08	0,03	0,05
Ferrovial	9,2	10,3	-1,1	0,26	0,25	0,01
IAG	2,41	4,34	-1,93	37,8	22,64	15,16
Iberdrola	1,19	1,33	-0,14	0,06	0,06	0
Indra	-	2,13	-	-	0,01	-
Meliá Hotels	20,44	30,12	-9,68	0,28	0,48	-0,2
Naturgy	0,04	0,12	-0,08	4,14	6,04	-1,9
Pharma Mar	0	1,82	-1,82	0	0,05	-
Red Eléctrica	2,87	4,13	-1,26	0,1	0,14	-0,04
Repsol	1,4	1,42	-0,02	0,04	-	-
Siemens Gamesa	1,36	1,71	-0,35	0,05	0,04	0,01
Solaria	2,71	0	2,71	-	-	-
Telefónica*	0,12	0,28	-0,16	4,72	12,23	-7,51
Viscofan	16	16,9	-0,9	0,41	0,29	0,12
<b>IBEX 35</b>	<b>103,46</b>	<b>137,89</b>	<b>-34,43</b>	<b>157,19</b>	<b>249,71</b>	<b>-92,52</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de responsabilidad, 2021.

\*Telefónica: Dato para España.



## Medio Ambiente

De forma similar a la edición del año anterior, se ha incorporado el indicador de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35. Este indicador surge como respuesta a la ley 11/2018 que indica que las empresas deben aportar información sobre cuestiones medioambientales en diferentes ámbitos como son la contaminación, la economía circular y prevención y gestión de residuos, el uso sostenible de los recursos, el cambio climático o la protección de la biodiversidad. El ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico diferencia tres tipos de alcance en las emisiones directas e indirectas de las organizaciones.

La totalidad de las empresas del IBEX 35 informan de su nivel de emisiones de CO2 tanto directas como indirectas; sin embargo, difieren a la hora de valorar sus alcances (1, 2 y 3). En algunos casos informan de modo agregado de los tres tipos de emisiones, mientras que en otros casos informan únicamente de dos de los tres alcances (Acerinox, Almirall, Arcelor Mittal España, Cie Automotive, Merlin Properties, Viscofan), mientras que otra empresa no informa del tipo de alcance de sus emisiones (Pharma Mar).

En algunos casos las empresas realizan una desagregación de las emisiones por área geográfica (Cellnex, Colonial, Grifols Iberdrola, o Merlin Properties) o por segmentos de actividad (ACS). Dentro de información por tipo de emisión, algunas empresas realizan una desagregación mayor. Por ejemplo, Enagás realiza la siguiente desagregación dentro de las emisiones de alcance 3: Emisiones causadas por el transporte, emisiones causadas por productos que utiliza la organización, emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de los productos de la organización y organizaciones indirectas de GEI de otras fuentes (Pág. 109 de su informe anual), realizando una desagregación mayor en cada una de estas categorías.

Tomando como referencia el agregado de las emisiones que publican las empresas del IBEX 35, se puede resaltar que estas empresas señalan una emisión agregada de 462 millones de toneladas de CO2 Equivalentes en 2020, lo que implica una reducción de las emisiones del 14,2% respecto al año anterior. Cabe resaltar que se nota un descenso de las emisiones respecto al año anterior, especialmente en las emisiones de alcance 3 como consecuencia de la

reducción desplazamientos de los profesionales entre su domicilio y el trabajo, y de los viajes asociados al trabajo.

Existe una gran heterogeneidad en la cantidad de emisiones de las empresas del IBEX 35, en función de la dispersión geográfica de éstas o del sector en el que éstas se encuentren. Así, entre las que tienen una mayor huella de carbono se pueden señalar grandes empresas energéticas como Repsol, Naturgy, Iberdrola o Endesa, seguidas de la compañía IAG, centrada en el sector aeronáutico, y por las empresas de construcción y servicios como ACS y Ferrovial. Entre las empresas con una menor huella sobresale Solaria, una empresa de tamaño reducido en comparación con las anteriores, cuya presencia está muy localizada en España y su actividad está centrada principalmente en la construcción y gestión de parques solares fotovoltaicos.

Entre las variaciones interanuales se pueden resaltar los incrementos de Iberdrola (4,7 millones de toneladas de incremento), seguida a gran distancia por Cellnex (100 mil toneladas de incremento). Mientras que por el lado de los descensos sobresale Repsol (-31,9 millones de toneladas), IAG (-25,5 millones de toneladas), Endesa (-9,8 millones de toneladas), Naturgy (-7,2 millones de toneladas) o ACS (-1,1 millones de toneladas).

La variación en Iberdrola está relacionada con un incremento de las emisiones de alcance 3 como consecuencia de la incorporación de nuevos elementos al cálculo de emisiones, mientras que en paralelo se ha producido un descenso de las emisiones de alcance 1 y 2.

En Cellnex se ha registrado un incremento de las emisiones como consecuencia del cambio de cálculo. Así, en la memoria del año 2020, se indica que la evolución del crecimiento de la compañía en los últimos años, así como la expansión de las fuentes de emisión indirecta, ha provocado un cambio en el año base de cálculo, siendo 2020 el nuevo año base establecido.

En Repsol, se ha producido un descenso importante de las emisiones de alcance 3, pasando de unas emisiones valoradas en 189 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes en 2019 a 157 millones en 2020, reduciéndose en menor medida las emisiones de alcance 1, desde los 24,7 millones de CO<sub>2</sub> equivalentes en 2019 a 22 millones de toneladas en 2020.

La reducción de las emisiones en IAG está relacionada con la reducción de actividad aeronáutica provocada por las limitaciones a la movilidad a causa de la COVID-19. Así, las emisiones de alcance 1 se redujeron un 64% mientras que las de alcance 2 disminuyeron un 54%.

En Grifols, la implantación del teletrabajo y la reducción de viajes por motivos laborales han contribuido a la reducción de las emisiones totales de CO<sub>2</sub> en un 12,9 % en 2020.

En Solaria, el incremento del 39% respecto al año 2019, se ha producido principalmente como consecuencia de un mayor nivel de actividad –en línea con los planes de crecimiento de la Compañía–, así como de la inclusión en el alcance por primera vez de la medición de las emisiones de Alcance 3, correspondientes a emisiones indirectas producidas por los viajes de negocio en la Compañía.

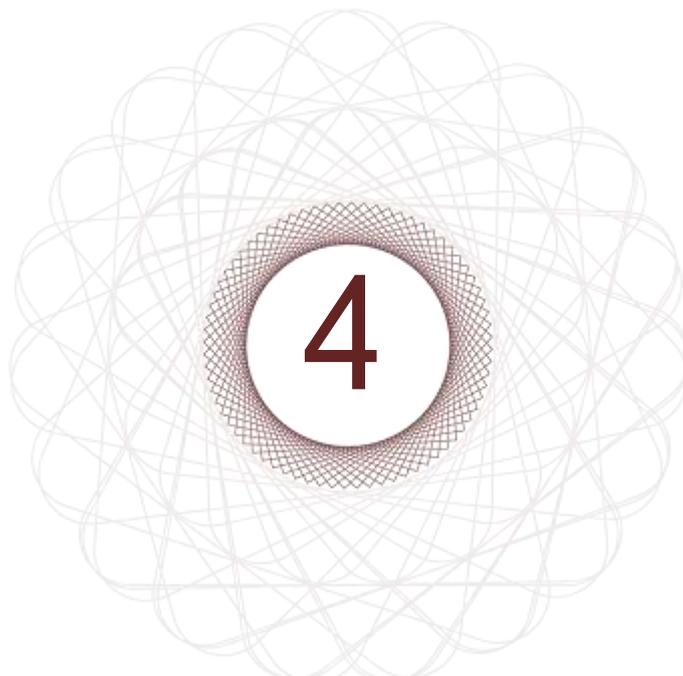
**Tabla 12: Huella de carbono (Toneladas de CO2 equivalentes) (2019 y 2020)**

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	2.144.492	2.177.346	-32.854	-1,5%
Acerinox	2.768.494	2.897.135	-128.641	-4,4%
ACS	4.804.804	5.993.456	-1.188.652	-19,8%
Aena	48.062	144.688	-96.626	-66,8%
Almirall	10.479	12.877	-2.398	- 18,6%
Amadeus	17.954	27.486	-9.532	-34,7%
ArcelorMittal	793.952	818.900	-24.948	-3,0%
Banco Sabadell	4.216	9.023	-4.807	-53,3%
Banco Santander	194.159	332.387	-138.228	-41,6%
Bankia	4.863	7.245	-2.382	-32,9%
Bankinter	10.417	14.546	-4.128	-28,4%
BBVA	120.562	295.197	-174.635	-59,2%
Caixabank	16.245	21.124	-4.879	-23,1%
Cellnex	303.819	202.058	101.761	50,4%
Cie Automotive	415.276	451.000	-35.724	-7,9%
Colonial	18.684	18.474	210	1,1%
Enagás	425.859	528.903	-103.044	-19,5%
Endesa	33.475.210	43.294.674	-9.819.464	-22,7%
Ferrovial	4.036.904	4.363.938	-327.034	-7,5%
Grifols	287.992	330.521	-42.529	-12,9%
IAG	14.316.000	39.829.040	-25.513.040	-64,1%
Iberdrola	74.059.759	69.320.479	4.739.280	6,8%
Inditex	1.522.254	2.210.501	-688.247	-31,1%
Indra	380.104	515.994	-135.890	-26,3%
Mapfre	41.880	59.025	-17.145	-29,0%
Meliá Hotels	316.312	581.535	-265.223	-45,6%
Merlín Properties	19.601	26.149	-6.548	-25,0%
Naturgy	138.700.000	145.900.000	-7.200.000	-4,9%
Pharma Mar*	2.558	2.554	4	0,1%
Red Eléctrica	626.381	805.066	-178.685	-22,2%
Repsol	179.400.000	214.200.000	-34.800.000	-16,2%
Siemens Gamesa	27.910	70.698	-42.788	-60,5%
Solaria*	282	204	78	38,5%
Telefónica	2.652.687	3.087.225	-434.538	-14,1%
Viscofan	563.188	540.801	22.387	4,1%
<b>IBEX 35</b>	<b>462.431.358</b>	<b>539.090.248</b>	<b>-76.558.890</b>	<b>-14,2%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de responsabilidad, 2021

\* Pharma Mar no informa del alcance de sus emisiones.

\*Solaria incluye en 2020 las emisiones de alcance 3, por lo que no son comparables los datos con el año anterior.



## Consejos de administración

Las empresas del IBEX 35 detallan en sus informes de gobierno corporativo la composición de sus consejos de administración, atendiendo a diferentes aspectos como el número de personas que conforman sus consejos, su género, edad, formación o experiencia, entre otras cuestiones. Estos informes utilizan el cierre del año contable, que como ya se ha indicado es diferente en Inditex (31 de enero del año siguiente) y en Siemens Gamesa (30 de septiembre).

En línea con la ley 11/2018 en la que se promueve la transparencia en la información no financiera y la diversidad, se indica que las empresas deben describir la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, atendiendo a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros. Promoviendo, asimismo, una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Debiendo explicarse de modo claro y motivado en caso de no aplicarse una política de la organización en este sentido.

### Composición de los consejos por empresa

A partir de esta información, se puede señalar que en 2020 había 435 personas en los consejos de administración del IBEX 35, una cifra similar a la del año anterior. Atendiendo a las diferencias por género, se observa que el número de consejeras en las empresas del IBEX se ha incrementado considerablemente respecto al año anterior, en un número de 18 respecto al año anterior. Sin embargo, a pesar de este aumento la proporción de consejeras en los consejos de administración supone el 31% del total, siendo del 27% en el año anterior.

El tamaño de los consejos de administración es heterogéneo en función de las diferentes empresas. El código de Buen Gobierno de la CNMV (2020) recoge, en su recomendación número 13, que la dimensión aconsejable para lograr un funcionamiento eficaz y participativo es entre cinco y quince miembros.

La mayor parte de las empresas siguen esta recomendación, sin embargo, existe un pequeño número que informa de un número mayor de consejeros. Entre las empresas que tienen un mayor número de consejeros sobresalen Telefónica (17 personas), Enagás (16 personas) o ACS (16 personas). Entre las empresas que reflejan un menor número de consejeros destaca Solaria, con un número de seis consejeros y que se sitúan, por tanto, dentro de los márgenes de las recomendaciones de la CNMV.

En relación con la variación interanual, en siete empresas se incrementa el número de consejeros (Enagás, Merlin Properties, Endesa, Viscofan, Cie Automotive, Bankia y Almirall) y en otras siete se reduce (Siemens Gamesa, Caixabank, Colonial, Acerinox, ACS, Bankinter y Cellnex), mientras que en el resto se mantiene estable.

El equilibrio por género en los consejos de administración está en el debate europeo, aunque no se ha llegado todavía a una normativa al respecto. En España la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007), recoge que las empresas obligadas a presentar cuentas anuales no abreviadas deben promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración, favoreciendo que cada sexo tenga una presencia de entre el 40 y 60% dentro de la composición del consejo.

De modo similar, la CNMV ha propuesto en el Código de buen gobierno (2020) que para el año 2022 las mujeres representen al menos un 40% del total de los miembros. Esta proporción supone una ampliación en 10 puntos en la recomendación dada en la edición anterior del código, que marcaba un objetivo del 30% para el año 2020.

Estas recomendaciones resultan positivas, en la medida que en los últimos años se detecta un incremento en la incorporación de las mujeres en los consejos de administración. Así, en 2020 al igual que en 2019 hay presencia de mujeres en todos los consejos de administración de las empresas del IBEX, manteniéndose o incrementado ésta en todas las empresas respecto al año anterior, salvo una (Iberdrola); Siendo Banco Santander, Caixabank y Red Eléctrica donde más mujeres hay en los consejos de administración (6 mujeres).

Por otra parte, cabe resaltar que no todas las empresas siguen las recomendaciones de la CNMV, existiendo un grupo importante de 13 empresas que mantienen una participación de mujeres en el consejo de administración inferior al 30% marcado para 2020. Dentro de este grupo de empresas, sobresalen Ferrovial, Solaria y ACS, con porcentajes de participación inferiores al 20%.

Entre estas empresas, Ferrovial indica que no se han abierto procesos de incorporación de nuevos miembros al consejo de administración y que tiene fijado conseguir un porcentaje del 30% de mujeres en su consejo de administración antes de finalizar 2022. Para ello se ha propuesto entre otras medidas incluir al menos un CV del género menos representado en la terna de finalistas, elegir al candidato del género menos representado y evaluar y adoptar un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas. Para estos puestos, al igual que para los puestos de alta dirección, la empresa indica que aplica la “Regla Rooney”, incluyendo al menos el CV de una mujer en la terna finalista de aquellos puestos que requieran tres años de experiencia, junto con planes de formación específicos, reducción de la brecha salarial y desarrollo de culturas inclusivas en la organización.

**Tabla 13: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2019 y 2020) (número de personas y porcentaje)**

EMPRESA	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2020	2019	Var.	2020	2019	Var.	2020	2019	Var.
Acciona	11	11	0	3	3	0	27,3	27,3	0,0
Acerinox	12	13	-1	4	3	1	33,3	23,1	10,3
ACS	16	17	-1	3	3	0	18,8	17,6	1,1
Aena	15	15	0	5	4	1	33,3	26,7	6,7
Almirall	11	10	1	4	2	2	36,4	20,0	16,4
Amadeus	13	13	0	3	2	1	23,1	15,4	7,7
Banco Sabadell	15	15	0	4	3	1	26,7	20,0	6,7
Banco Santander	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Bankia	13	12	1	3	2	1	23,1	16,7	6,4
Bankinter	11	12	-1	4	4	0	36,4	33,3	3,0
BBVA	15	15	0	5	4	1	33,3	26,7	6,7
Caixabank	14	16	-2	6	6	0	42,9	37,5	5,4
Cellnex	11	12	-1	4	4	0	36,4	33,3	3,0
Cie Automotive	14	13	1	3	2	1	21,4	15,4	6,0
Colonial	11	13	-2	3	3	0	27,3	23,1	4,2
Enagás	16	13	3	4	4	0	25,0	30,8	-5,8
Endesa	13	11	2	4	2	2	30,8	18,2	12,6
Ferrovial	12	12	0	2	2	0	16,7	16,7	0,0
Grifols	13	13	0	4	4	0	30,8	30,8	0,0
IAG	12	12	0	5	4	1	41,7	33,3	8,3
Iberdrola	14	14	0	5	6	-1	35,7	42,9	-7,1
Inditex*	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
Indra	13	13	0	5	4	1	38,5	30,8	7,7
Mapfre	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Meliá Hotels	11	11	0	3	3	0	27,3	27,3	0,0
Merlín Properties	14	12	2	5	4	1	35,7	33,3	2,4
Naturgy	12	12	0	3	1	2	25,0	8,3	16,7
Pharma Mar	11	11	0	4	3	1	36,4	27,3	9,1
Red Eléctrica	12	12	0	6	5	1	50,0	41,7	8,3
Repsol	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Siemens Gamesa*	10	13	-3	3	3	0	30,0	23,1	6,9
Solaria	6	6	0	1	1	0	16,7	16,7	0,0
Telefónica	17	17	0	5	5	0	29,4	29,4	0,0
Viscofan	11	10	1	3	2	1	27,3	20,0	7,3
<b>IBEX 35</b>	<b>435</b>	<b>435</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	<b>118</b>	<b>18</b>	<b>31,3</b>	<b>27,1</b>	<b>4,1</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2020 y 2021. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2019 y 2020.

Entre las empresas que en 2020 cumplen el objetivo marcado para 2022 del 40% y que por tanto siguen los umbrales marcados por la ley de igualdad, se pueden señalar Red Eléctrica (50%), Caixabank (42,9%), IAG (41,7%) y Banco Santander (40%), todas ellas con umbrales comprendidos entre el 40% y el 50%

## **Evolución por tipo de consejero**

La composición de los consejos de administración es diversa atendiendo a la tipología de consejeros ejecutivos y no ejecutivos que establece la ley de sociedades de capital (2010), en función de las tareas que desempeñen en la empresa. Así, los consejeros ejecutivos son aquellos que desempeñan funciones de dirección, cualquiera que sea el vínculo jurídico con la empresa. El resto de los consejeros se consideran no ejecutivos, y dentro de este grupo se puede diferenciar los dominicales, independientes u otros externos.

Los consejeros dominicales son aquellos que poseen una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubiesen sido designados por su condición de accionistas, o representen a estos accionistas, aunque esta participación sea inferior a dicha cuantía.

Los consejeros independientes, son aquellos que, designados en función de sus condiciones personales o profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por las relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.

Se considera como “otros consejeros externos”, a aquellos consejeros que por determinadas circunstancias no puedan pertenecer a las categorías anteriores.

En este sentido, la CNMV en su Código de Buen Gobierno (2020) recoge como principio que el consejo debe tener una composición equilibrada, con una mayoría de consejeros no ejecutivos y con una proporción adecuada entre dominicales e independientes, representando los consejeros independientes al menos una proporción que se corresponda con la mitad del consejo.

Así, en 2020 las empresas del IBEX 35 reflejaron en sus informes de gobierno corporativo un total de 435 personas en sus consejos de administración. De este total, el 54% eran consejeros independientes (239 personas), el 22,5% eran dominicales (98 personas), el 15,2% eran ejecutivos (66 personas) y el 7,4% restante eran externos (32 personas); por lo que se puede afirmar que a nivel agregado se cumple la recomendación de la CNMV.

Sin embargo, a nivel de empresa, son 11 empresas las que tienen una proporción de consejeros independientes inferior al 50%: Cie Automotive (21,4%), ACS (31,3%), Salaria (33%), Colonial (36,4%), Aena (40%), Siemens Gamesa (40%), Naturgy (41,7%), Caixabank (42,9%), Pharma Mar (45,5%), Viscofan (45,5%) y Mapfre (46,7%). En el lado opuesto sobresale IAG donde el 75% del consejo está formado por consejeros independientes.

**Tabla 14: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2019 y 2020)  
(número de personas)**

EMPRESA	2020				2019				Var.	% Indep 2020		
	Ej	Do	In	Ex	2020	Ej	Do	In			Ex	2019
Acciona	2	2	7	0	11	2	2	7	0	11	0	63,6
Acerinox	1	3	8	0	12	1	5	7	0	13	-1	66,7
ACS	5	3	5	3	16	5	3	5	4	17	-1	31,3
Aena	2	7	6	0	15	1	8	6	0	15	0	40,0
Almirall	0	3	7	1	11	1	3	5	1	10	1	63,6
Amadeus	1	0	9	3	13	1	0	10	2	13	0	69,2
Banco Sabadell	4	1	10	0	15	5	1	8	1	15	0	66,7
Banco Santander	3	0	10	2	15	2	0	9	4	15	0	66,7
Bankia	3	0	9	1	13	3	0	8	1	12	1	69,2
Bankinter	2	2	6	1	11	2	2	7	1	12	-1	54,5
BBVA	2	0	10	3	15	3	0	8	4	15	0	66,7
Caixabank	1	7	6	0	14	1	8	7	0	16	-2	42,9
Cellnex	1	3	7	0	11	1	4	7	0	12	-1	63,6
Cie Automotive	2	9	3	0	14	2	9	2	0	13	1	21,4
Colonial	2	5	4	0	11	2	5	6	0	13	-2	36,4
Enagás	2	2	11	1	16	2	2	8	1	13	3	68,8
Endesa	1	4	8	0	13	1	4	6	0	11	2	61,5
Ferrovial	2	2	7	1	12	2	2	8	0	12	0	58,3
Grifols	2	1	7	3	13	2	1	7	3	13	0	53,8
IAG	1	2	9	0	12	2	0	10	0	12	0	75,0
Iberdrola	2	0	10	2	14	2	0	10	2	14	0	71,4
Inditex*	2	3	6	0	11	2	3	6	0	11	0	54,5
Indra	3	3	7	0	13	3	3	7	0	13	0	53,8
Mapfre	5	3	7	0	15	5	3	7	0	15	0	46,7
Meliá Hotels	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	0	54,5
Merlín Properties	2	4	8	0	14	2	2	8	0	12	2	57,1
Naturgy	1	6	5	0	12	1	6	5	0	12	0	41,7
Pharma Mar	2	2	5	2	11	2	2	5	2	11	0	45,5
Red Eléctrica	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	0	58,3
Repsol	1	2	9	3	15	1	3	8	3	15	0	60,0
Siemens Gamesa*	1	5	4	0	10	2	6	5	0	13	-3	40,0
Solaria	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	0	33,3
Telefónica	2	4	9	2	17	2	4	9	2	17	0	52,9
Viscofan	2	2	5	2	11	2	2	4	2	10	1	45,5
<b>IBEX 35</b>	<b>66</b>	<b>98</b>	<b>239</b>	<b>32</b>	<b>435</b>	<b>69</b>	<b>101</b>	<b>230</b>	<b>35</b>	<b>435</b>	<b>0</b>	<b>54,9</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

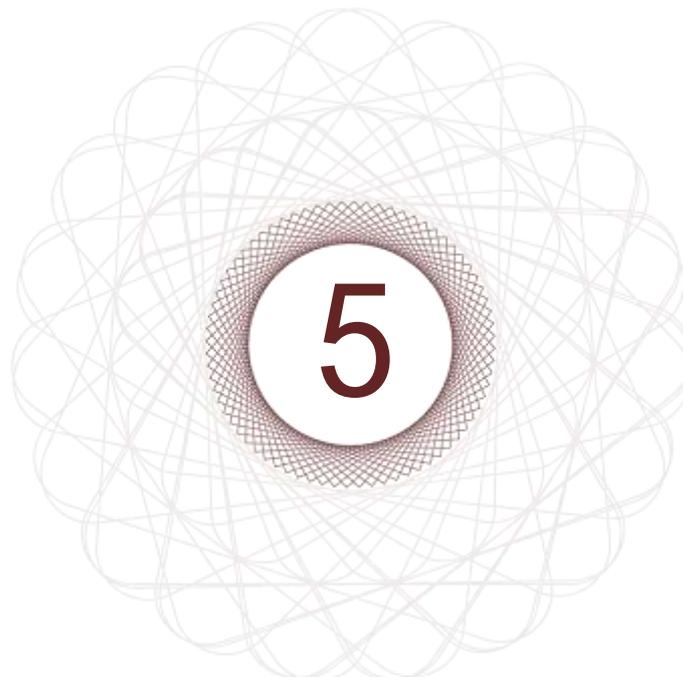
\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2020 y 2021. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2019 y 2020.

Atendiendo a la diversidad de género, el 31% del total de personas que conforman los consejos de administración son mujeres, lo que supone un incremento respecto al año anterior (4 puntos porcentuales). Sin embargo, en función de la tipología de consejeros y consejeras, las mujeres tienen una mayor presencia en la categoría de consejeras independientes (43,9% del total de consejeros de esta categoría son mujeres), seguida de la categoría de consejeras dominicales (23,5%) y consejeras externas (12%). Por otra parte es destacable que únicamente 4 mujeres tienen ocupan una posición de consejera ejecutiva, situándose en un número equivalente al del año anterior. Las empresas donde las mujeres ocupan un puesto de consejera ejecutiva son: Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter e Indra, al igual que en el año anterior.

**Tabla 15: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2019 y 2020) (número de personas y porcentaje)**

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo/a	Total
<b>2020</b>	Mujeres	4	23	105	4	136
	Total	66	98	239	32	435
	%	6,1	23,5	43,9	12,5	31,3
<b>2019</b>	Mujeres	4	19	91	4	118
	Total	69	101	230	35	435
	%	5,8	18,8	39,6	11,4	27,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.



## **Alta dirección**

De modo similar a los consejos de administración, las empresas publican en sus informes de gobierno corporativo la composición de sus equipos de alta dirección. A partir de esta información se recoge la evolución de estos equipos de alta dirección atendiendo a diferentes variables. Cabe recordar que se considera como alta dirección a aquellas personas que dependen directamente del consejo de administración, pero sin formar parte de éste.

A partir de estos datos publicados por las empresas, se puede afirmar que en 2020 había 427 personas en los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35, siendo ligeramente superior este número al del año anterior (410 personas). Las mujeres representaban en 2020 una proporción del 17% del total de estos equipos, siendo una proporción similar al año anterior. Cabe resaltar que esta infrarrepresentación de las mujeres en los equipos de alta dirección es más acusada que en los consejos de administración.

Ante la existencia de esta brecha que se mantiene año tras año, habría que mencionar la relevancia que podría tener la elaboración de unas recomendaciones similares a las de la CNMV para los consejos de administración que fueran aplicables igualmente para los equipos de alta dirección.

El análisis por empresas ofrece una panorámica desigual en la composición de los equipos de alta dirección, con un tamaño promedio de 13 personas en estos equipos, hay empresas que superan ampliamente esta media, por ejemplo, ACS con 49 personas, seguida de Acciona (31 personas). En el lado opuesto se sitúan empresas como Red eléctrica (2 personas), Colonial (4 personas), Telefónica (4 personas) o Merlín Properties (5 personas) donde la alta dirección está compuesta por equipos de cinco personas o menos.

**Tabla 16: Resumen de equipos de alta dirección por género (2019-2020) (número de personas)**

	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
2020	353	74	427	17,3
2019	339	71	410	17,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

Analizando la incorporación de las mujeres en los equipos de alta dirección de estas empresas se puede afirmar que en ninguna de ellas hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, aunque sí hay tres empresas donde la incorporación de las mujeres en estos equipos ha llegado al 50% (Aena, Colonial y Red Eléctrica), siendo superior al 40% en otras dos empresas (Cie Automotive y Pharma Mar). Por el contrario, en otras cinco empresas, Acerinox, Merlin Properties, Naturgy, Siemens Gamesa y Solaria, no existe ninguna mujer en sus equipos de alta dirección, siendo inferior al 10% en empresas como Ferrovial, Grifols, Viscofan o Acciona.

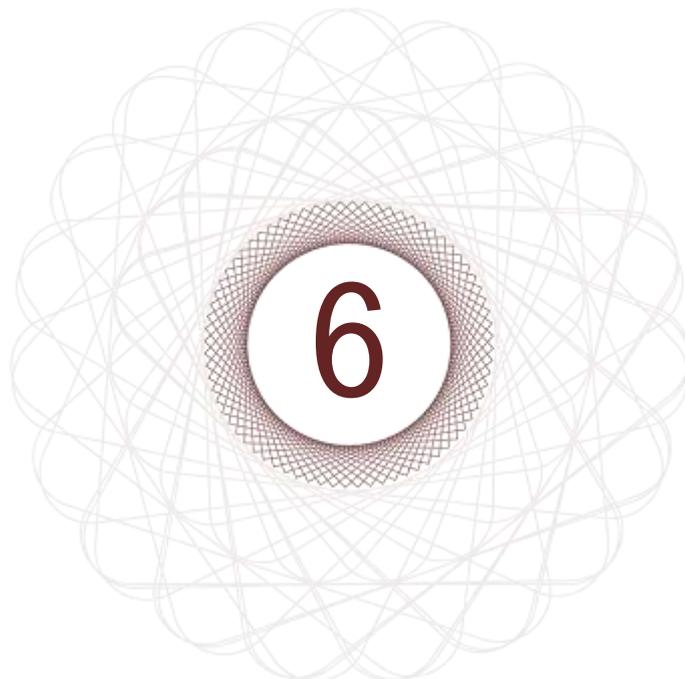
La evolución interanual en términos agregados permite señalar la incorporación de tres mujeres a los equipos de alta dirección, que debido al aumento del número de personas que componen estos equipos mantiene inalterada la proporción de mujeres que forman parte de la alta dirección (17,3%). En relación a las variaciones interanuales en las diferentes empresas se puede destacar Aena o Cellnex donde la proporción de mujeres en la alta dirección se incrementa en una proporción igual o superior a los 10 puntos porcentuales, mientras que en el lado opuesto en otras empresas, como Ferrovial o Naturgy, se reduce la participación de las mujeres en 8 puntos porcentuales.

**Tabla 17: Equipos de alta dirección por género (2019-2020) (número de personas)**

EMPRESA	2020				2019			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Acciona	28	3	31	9,7%	34	3	37	8,1%
Acerinox	10	0	10	0,0%	9	0	9	0,0%
ACS	44	5	49	10,2%	35	5	40	12,5%
Aena	5	5	10	50,0%	6	4	10	40,0%
Almirall	9	2	11	18,2%	7	2	9	22,2%
Amadeus	10	3	13	23,1%	8	3	11	27,3%
Banco Sabadell	9	1	10	10,0%	9	1	10	10,0%
Banco Santander	14	4	18	22,2%	14	4	18	22,2%
Bankia	9	1	10	10,0%	9	1	10	10,0%
Bankinter	6	3	9	33,3%	6	3	9	33,3%
BBVA	11	4	15	26,7%	11	4	15	26,7%
Caixabank	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
Cellnex	8	1	9	11,1%	7	0	7	0,0%
Cie Automotive	5	4	9	44,4%	5	4	9	44,4%
Colonial	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%
Enagás	7	3	10	30,0%	7	3	10	30,0%
Endesa	14	2	16	12,5%	15	2	17	11,8%
Ferrovial	13	1	14	7,1%	11	2	13	15,4%
Grifols	20	2	22	9,1%	18	2	20	10,0%
IAG	10	2	12	16,7%	8	2	10	20,0%
Iberdrola	8	2	10	20,0%	8	1	9	11,1%
Inditex*	16	5	21	23,8%	16	5	21	23,8%
Indra	13	2	15	13,3%	12	1	13	7,7%
Mapfre	6	3	9	33,3%	5	3	8	37,5%
Meliá Hotels	5	1	6	16,7%	5	1	6	16,7%
Merlín Properties	5	0	5	0,0%	6	0	6	0,0%
Naturgy	9	0	9	0,0%	11	1	12	8,3%
Pharma Mar	5	4	9	44,4%	4	3	7	42,9%
Red Eléctrica	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
Repsol	6	3	9	33,3%	6	3	9	33,3%
Siemens Gamesa*	7	0	7	0,0%	7	0	7	0,0%
Solaria	6	0	6	0,0%	3	0	3	0,0%
Telefónica	3	1	4	25,0%	4	1	5	20,0%
Viscofan	20	2	22	9,1%	21	2	23	8,7%
<b>IBEX 35</b>	<b>353</b>	<b>74</b>	<b>427</b>	<b>17,3%</b>	<b>339</b>	<b>71</b>	<b>410</b>	<b>17,3%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2020 y 2021. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2019 y 2020.



## **Retribución del consejo de administración**

Las empresas del IBEX 35 publican de modo anual la retribución de consejo de administración. Esta información se comunica de modo individualizado, de modo que se puede diferenciar la retribución de los primeros ejecutivos de modo separado al conjunto del consejo de administración<sup>2</sup>. Esta información es publicada por las propias empresas y es comunicada a la CNMV quien publica igualmente en su página web los informes anuales de remuneración de los consejos. Sin embargo, no se ha encontrado la información relativa a Arcelor Mittal, por lo que se ha optado por excluir esta empresa del análisis.

Cabe remarcar en estas retribuciones se consideran de modo agregado, incluyendo tanto el salario base o en metálico, como otros pluses variables, la asistencia a los consejos y también otras retribuciones como acciones o indemnizaciones por cese. A partir de estas remuneraciones individualizadas se han calculado las remuneraciones agregadas de los diversos consejos de administración y a partir de esta agregación, se ha optado por calcular la media de remuneración por persona para cada uno de los consejos; con el objetivo de comparar en el siguiente capítulo ese dato medio con las retribuciones medias de las plantillas.

### **Retribuciones de los primeros ejecutivos**

Las empresas del IBEX 35 muestran una remuneración agregada de los primeros ejecutivos de 139,5 millones de euros en 2020, lo que supone un descenso del 11% respecto al año anterior, 156 millones de euros. La remuneración media de los primeros ejecutivos ha sido de 4 millones de euros; si bien, se detecta una gran heterogeneidad en las remuneraciones existentes en las diferentes empresas.

---

<sup>2</sup> Para la remuneración de los primeros ejecutivos se ha tomado como referencia el salario de la persona que obtiene una mayor remuneración en la empresa.

Atendiendo a las remuneraciones individuales de las personas que tienen una mayor remuneración dentro de las compañías, sobresalen Acciona (35 millones de euros) o Iberdrola (12 millones de euros) entre las empresas con mayores remuneraciones de sus primeros ejecutivos. Mientras, en el lado opuesto se sitúan empresas como Solaria (150 mil euros), Aena (170 mil euros), Bankia (500 mil euros), Meliá Hotels (719 mil euros) o Red Eléctrica (859 mil euros), todas ellas con remuneraciones inferiores al millón de euros.

Las remuneraciones recibidas por los primeros ejecutivos han representado un 46% del total agregado de las remuneraciones de los consejos de administración, aunque existe una gran heterogeneidad en función de las empresas. Así, en algunas empresas como Cellnex (74%) o Amadeus (72%) la remuneración de los primeros ejecutivos representa una proporción mayor al 70% del total de la remuneración del consejo de administración. Por el contrario en Bankia (20%), Mapfre (23%) o IAG (25%), la remuneración del primer ejecutivo representa la cuarta parte de la remuneración del consejo o una proporción inferior.

Atendiendo a las variaciones interanuales de las cuantías percibidas por las personas que reciben una mayor remuneración en la empresa, sobresalen los incrementos registrados en Acciona (un ascenso de 31 millones de euros, 709%), seguida de Pharma Mar (1,9 millones de euros, 113%) y Siemens Gamesa (1,8 millones de euros, 141%). Por el lado de los descensos destacan Repsol (-14 millones de euros, -81%) y Endesa (-12 millones de euros, -81%).

El análisis de estas variaciones refleja que, en su mayor parte, se corresponden con indemnizaciones por cese de alguno de los consejeros. En Acciona la variación está motivada por un incremento de su remuneración en metálico hasta los 18,2 millones euros en 2020, de los que la mayor parte corresponden a una remuneración variable a largo plazo de 13 millones de euros, y un pago en acciones de 17,1 millones de euros. En Pharma Mar, se observa un incremento de la remuneración en metálico del presidente ejecutivo que asciende a 3,4 millones de euros en 2020 (1,4 millones de euros en 2019). Esta remuneración incluye 448 mil euros de retribución a largo plazo y 1,8 millones de euros en otros conceptos. En Siemens Gamesa, la variación está motivada por una remuneración en metálico al anterior consejero delegado de 2,4 millones de euros en 2020 (1,1 millones de euros en 2019). Esta cuantía se desagrega en 1,6 millones de euros que corresponden a su indemnización por cese, 506 mil euros de sueldo, 286 mil euros en remuneraciones variables a corto plazo y 14 mil euros en otros conceptos.

Entre los descensos de Repsol cabe resaltar la indemnización por cese del anterior director general de la compañía en 2019, valorada en 8,7 millones de euros. Situación similar sucede en Endesa, que reflejó en 2019 una remuneración extraordinaria del anterior presidente ejecutivo en 2019 en concepto de indemnización por cese (9,6 millones de euros) y en otros conceptos (3,2 millones de euros). Descensos importantes se produjeron también en Meliá Hotels (72,5%), en IAG (60%) y en Ferrovial (57%). En el caso de Meliá, se registró en 2020 un descenso del sueldo respecto a 2019, así como la no remuneración del sueldo variable a corto plazo (434 mil euros en 2019), ni de la remuneración variable a largo plazo recibida en 2019 (1,2 millones de euros). En IAG se produjo un cambio en el consejo de administración. En 2019 la persona mejor pagada fue el consejero delegado (2,6 millones de euros en 2019), mientras que tras su dimisión en 2020 su remuneración ha descendido hasta 1,009 millones de euros en 2020. La persona mejor pagada en 2020 ha sido uno de los dos consejeros ejecutivos que recibió una

remuneración de 1,016 millones de euros. Este consejero ejecutivo cesó de sus funciones el 31 de diciembre de 2020.

**Tabla 18: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2019 y 2020) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	35.322.000	4.362.000	30.960.000	709,8%
Acerinox	1.531.000	1.716.000	-185.000	-10,8%
ACS	5.848.000	6.323.000	-475.000	-7,5%
Aena	170.000	168.000	2.000	1,2%
Almirall	1.780.000	1.779.000	1.000	0,1%
Amadeus	3.658.000	5.281.000	-1.623.000	-30,7%
Banco Sabadell	1.986.000	3.094.000	-1.108.000	-35,8%
Banco Santander	6.818.000	9.954.000	-3.136.000	-31,5%
Bankia	500.000	606.000	-106.000	-17,5%
Bankinter	1.239.000	1.419.000	-180.000	-12,7%
BBVA	4.036.000	5.013.000	-977.000	-19,5%
Caixabank	2.325.000	3.082.000	-757.000	-24,6%
Cellnex	4.374.000	5.466.000	-1.092.000	-20,0%
Cie Automotive	3.616.000	3.915.000	-299.000	-7,6%
Colonial	2.410.000	3.064.000	-654.000	-21,3%
Enagás	2.188.000	3.492.000	-1.304.000	-37,3%
Endesa	2.813.000	14.789.000	-11.976.000	-81,0%
Ferrovial	4.868.000	11.257.000	-6.389.000	-56,8%
Grifols	1.363.000	1.501.000	-138.000	-9,2%
IAG	1.016.000	2.555.000	-1.539.000	-60,2%
Iberdrola	12.201.000	10.432.000	1.769.000	17,0%
Inditex	5.585.000	6.209.000	-624.000	-10,0%
Indra	3.745.000	2.290.000	1.455.000	63,5%
Mapfre	2.275.000	2.622.000	-347.000	-13,2%
Meliá Hotels	719.000	2.610.000	-1.891.000	-72,5%
Merlín Properties	4.524.000	8.706.000	-4.182.000	-48,0%
Naturgy	4.549.000	4.948.000	-399.000	-8,1%
Pharma Mar	3.720.000	1.741.000	1.979.000	113,7%
Red Eléctrica	859.000	546.000	313.000	57,3%
Repsol	3.685.000	19.620.000	-15.935.000	-81,2%
Siemens Gamesa	3.205.000	1.329.000	1.876.000	141,2%
Solaria	150.000	150.000	0	0,0%
Telefónica	5.193.000	5.537.000	-344.000	-6,2%
Viscofan	1.255.000	1.032.000	223.000	21,6%
<b>IBEX 35</b>	<b>139.526.000</b>	<b>156.608.000</b>	<b>-17.082.000</b>	<b>-10,9%</b>
<b>Media 1<sup>er</sup> Ejecutivo</b>	<b>4.103.706</b>	<b>4.606.118</b>	<b>-502.412</b>	<b>-10,9%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2021.

## Retribución de los consejos de administración

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 han tenido una remuneración agregada de 297 millones de euros, lo que supone un descenso respecto a la remuneración agregada del año anterior del 6,5%.

Entre las empresas donde ha existido una remuneración agregada superior sobresale Acciona con 56 millones de euros, seguida de Iberdrola (19,8 millones de euros), Banco Santander (19 millones de euros) y ACS (19 millones de euros), todas ellas con cantidades iguales o superiores a 19 millones de euros. Con menores remuneraciones están Aena (315 mil euros) y Salaria (488 mil euros), ambas con cantidades inferiores a 500 mil euros. Cabe resaltar que los consejeros de Aena no reciben una remuneración fija por pertenecer al consejo, salvo el presidente-consejero delegado, aunque sí reciben una asignación de dietas en función de su asistencia a las reuniones.

Las variaciones interanuales de las remuneraciones agregadas de los consejos de administración están muy relacionadas con las variaciones en las remuneraciones de los consejeros ejecutivos. De este modo, el incremento experimentado en la remuneración del consejo de administración de Acciona está condicionado por la remuneración variable a largo plazo recibida por su consejero delegado en el año 2020. En Siemens Gamesa, la variación se debe principalmente a la percepción por parte del consejero delegado saliente de una indemnización por cese de 1,6 millones de euros, junto con un sueldo de 506 mil euros y remuneración variable a corto plazo de 286 mil euros en 2020. Las reducciones de las remuneraciones agregadas de los consejos de administración de Repsol y Endesa están relacionadas con remuneraciones extraordinarias percibidas en 2019 con motivo de los ceses del director general saliente y del presidente ejecutivo saliente, respectivamente.

El descenso de IAG, está motivado entre otras cuestiones por los cambios en el consejo de administración del grupo junto con la decisión de reducir el salario base de los consejeros un 20% como consecuencia de la COVID 19.

En Ferrovial, se incluyó en 2019 una remuneración extraordinaria del consejero delegado saliente valorada en 8,2 millones que se corresponden con los fondos acumulados en una póliza de seguro colectivo de ahorro, contratado por la compañía, que resulta incompatible con cualquier otra indemnización a la que el consejero tuviese derecho. En 2020 la persona mejor pagada ha sido el presidente-consejero delegado.

En Merlín Properties en 2019 el vicepresidente-consejero delegado tuvo una remuneración de 8,7 millones de euros, desagregada en 6,2 millones de euros de retribución variable a largo plazo, 1,5 millones de euros de remuneración variable a corto plazo y 1 millón de euros de sueldo. En 2020 la remuneración de esta persona ha sido de 4,5 millones de euros, desagregada en 3,5 millones de beneficio bruto de acciones o instrumentos financieros consolidados y 1 millón de euros de sueldo.

**Tabla 19: Remuneraciones de los consejos de administración (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	56.388.000	7.548.000	48.840.000	647,1%
Acerinox	2.830.000	3.018.000	-188.000	-6,2%
ACS	18.966.000	20.174.000	-1.208.000	-6,0%
Aena	315.000	284.000	31.000	10,9%
Almirall	3.252.000	3.154.000	98.000	3,1%
Amadeus	5.077.000	6.809.000	-1.732.000	-25,4%
Banco Sabadell	6.779.000	9.674.000	-2.895.000	-29,9%
Banco Santander	19.066.000	27.584.000	-8.518.000	-30,9%
Bankia	2.474.000	2.816.000	-342.000	-12,1%
Bankinter	4.339.000	4.718.000	-379.000	-8,0%
BBVA	14.828.000	15.467.000	-639.000	-4,1%
Caixabank	5.959.000	6.831.000	-872.000	-12,8%
Cellnex	5.893.000	6.830.000	-937.000	-13,7%
Cie Automotive	5.535.000	6.782.000	-1.247.000	-18,4%
Colonial	6.400.000	6.865.000	-465.000	-6,8%
Enagás	5.294.000	6.950.000	-1.656.000	-23,8%
Endesa	5.057.000	19.273.000	-14.216.000	-73,8%
Ferrovial	8.174.000	18.276.000	-10.102.000	-55,3%
Grifols	4.965.000	5.737.000	-772.000	-13,5%
IAG	4.071.000	6.179.000	-2.108.000	-34,1%
Iberdrola	19.831.000	18.186.000	1.645.000	9,0%
Inditex	10.935.000	9.458.000	1.477.000	15,6%
Indra	10.112.000	8.394.000	1.718.000	20,5%
Mapfre	9.733.000	10.252.000	-519.000	-5,1%
Meliá Hotels	1.475.000	3.402.000	-1.927.000	-56,6%
Merlín Properties	10.183.000	18.312.000	-8.129.000	-44,4%
Naturgy	7.404.000	7.803.000	-399.000	-5,1%
Pharma Mar	5.650.000	3.568.000	2.082.000	58,4%
Red Eléctrica	3.204.000	3.308.000	-104.000	-3,1%
Repsol	10.560.000	30.179.000	-19.619.000	-65,0%
Siemens Gamesa	5.869.000	3.498.000	2.371.000	67,8%
Solaria	488.000	488.000	0	0,0%
Telefónica	12.613.000	13.072.000	-459.000	-3,5%
Viscofan	3.490.000	2.995.000	495.000	16,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>297.209.000</b>	<b>317.884.000</b>	<b>-20.675.000</b>	<b>-6,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2021.

A continuación, se muestran las remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración. Este indicador se ha calculado con el fin de poder relacionar, más adelante, las retribuciones del consejo de administración, con las retribuciones medias de la plantilla.

**Tabla 20: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2019 y 2020) (euros por persona)**

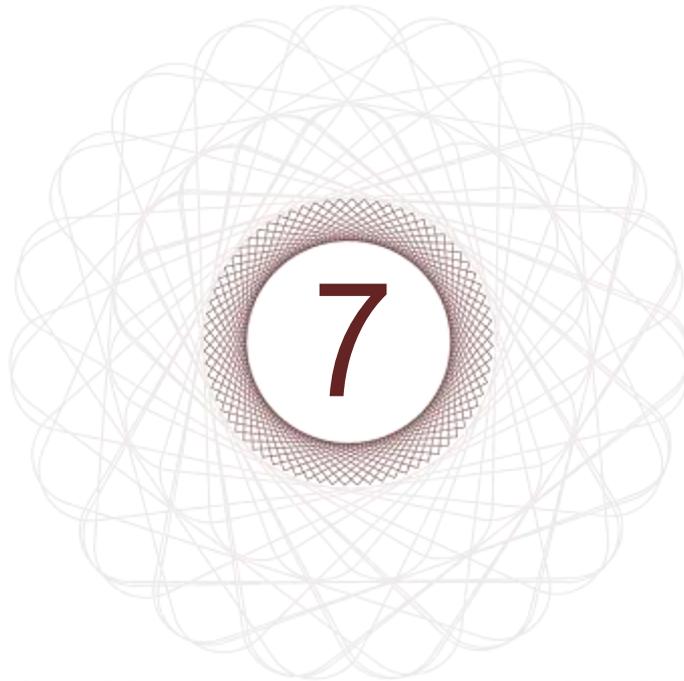
<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	5.126.182	686.182	4.440.000	647,1%
Acerinox	235.833	232.154	3.679	1,6%
ACS	1.185.375	1.186.706	-1.331	-0,1%
Aena	21.000	18.933	2.067	10,9%
Almirall	295.636	315.400	-19.764	-6,3%
Amadeus	390.538	523.769	-133.231	-25,4%
Banco Sabadell	451.933	644.933	-193.000	-29,9%
Banco Santander	1.271.067	1.838.933	-567.867	-30,9%
Bankia	190.308	234.667	-44.359	-18,9%
Bankinter	394.455	393.167	1.288	0,3%
BBVA	988.533	1.031.133	-42.600	-4,1%
Caixabank	425.643	426.938	-1.295	-0,3%
Cellnex	535.727	569.167	-33.439	-5,9%
Cie Automotive	395.357	521.692	-126.335	-24,2%
Colonial	581.818	528.077	53.741	10,2%
Enagás	330.875	534.615	-203.740	-38,1%
Endesa	389.000	1.752.091	-1.363.091	-77,8%
Ferrovial	681.167	1.523.000	-841.833	-55,3%
Grifols	381.923	441.308	-59.385	-13,5%
IAG	339.250	514.917	-175.667	-34,1%
Iberdrola	1.416.500	1.299.000	117.500	9,0%
Inditex	994.091	859.818	134.273	15,6%
Indra	777.846	645.692	132.154	20,5%
Mapfre	648.867	683.467	-34.600	-5,1%
Meliá Hotels	134.091	309.273	-175.182	-56,6%
Merlín Properties	727.357	1.526.000	-798.643	-52,3%
Naturgy	617.000	650.250	-33.250	-5,1%
Pharma Mar	513.636	324.364	189.273	58,4%
Red Eléctrica	267.000	275.667	-8.667	-3,1%
Repsol	704.000	2.011.933	-1.307.933	-65,0%
Siemens Gamesa	586.900	269.077	317.823	118,1%
Solaria	81.333	81.333	0	0,0%
Telefónica	741.941	768.941	-27.000	-3,5%
Viscofan	317.273	299.500	17.773	5,9%
<b>IBEX 35</b>	<b>683.239</b>	<b>730.768</b>	<b>-47.529</b>	<b>-6,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2021.

Esta media retributiva refleja un promedio retributivo de 683 mil euros por integrante del consejo de administración, lo que supone un descenso respecto al año anterior del 6,5%. Cabe señalar que este descenso está relacionado principalmente con las remuneraciones extraordinarias de los consejeros ejecutivos recibidos por las empresas en el año 2019.

Entre las remuneraciones medias más elevadas destaca Acciona (5,1 millones de euros de promedio), seguida de Iberdrola (1,4 millones de euros), Banco Santander (1,2 millones de euros) y ACS (1,2 millones de euros). En el lado opuesto sobresalen Aena (21 mil euros) y Solaria (81 mil euros) ambas con cifras inferiores a los 100 mil euros por persona y año.

Por su parte, Acciona, Siemens Gamesa y Pharma Mar, tienen mayores incrementos, mientras que Endesa, Repsol, Meliá Hotels, Ferrovial y Merlín Properties reflejan descensos superiores al 50%.



## Retribución de los equipos de alta dirección

De modo similar a la remuneración de los consejos de administración, las empresas publican la remuneración de sus equipos de alta dirección, considerando dentro de estos a las personas que dependen directamente del consejo de administración, pero no forman parte de éste.

En función de esta información publicada se puede resaltar que las empresas del IBEX 35 han remunerado de forma agregada a sus equipos de alta dirección con 381 millones de euros, lo que supone un descenso del 3,2% respecto al año anterior (12 millones de euros menos en términos agregados).

Entre las empresas donde existe una remuneración superior de los equipos de alta dirección se puede resaltar Banco Santander (52 millones de euros), seguida de ACS (35 millones de euros), ambas con cuantías superiores a 30 millones de euros. En el lado opuesto se encuentran empresas como Red Eléctrica (662 mil euros), Aena (1,2 millones), Meliá Hotels (1,4 millones), Solaria (1,4 millones) o Merlin Properties (1,9 millones), todas ellas con cuantías inferiores a 2 millones de euros.

Las mayores variaciones interanuales se observan en Naturgy (7,4 millones de euros de variación), Ferrovial (4,8 millones) o Indra (3 millones). Son relevantes también los incrementos de Solaria (88,6%) y Pharma Mar 56,8%). Por el contrario, los mayores descensos se producen en Endesa (11,8 millones de reducción), Banco Santander (8,6 millones) o Telefónica (4,8 millones), siendo relevantes también en términos porcentuales los descensos en Meliá Hotels (69,7%) y de Merlin Properties (65,7%).

**Tabla 21: Remuneración de los equipos de alta dirección (2019 y 2020) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	24.385.000	22.659.000	1.726.000	7,6%
Acerinox	4.063.000	4.185.000	-122.000	-2,9%
ACS	35.777.000	36.330.000	-553.000	-1,5%
Aena	1.236.000	1.194.000	42.000	3,5%
Almirall	4.557.000	3.815.000	742.000	19,4%
Amadeus	11.241.000	14.119.000	-2.878.000	-20,4%
Banco Sabadell	5.077.000	7.022.000	-1.945.000	-27,7%
Banco Santander	52.113.000	60.787.000	-8.674.000	-14,3%
Bankia	5.945.000	5.700.500	244.500	4,3%
Bankinter	3.986.000	4.433.000	-447.000	-10,1%
BBVA	16.241.000	19.508.000	-3.267.000	-16,7%
Caixabank	9.338.000	10.234.000	-896.000	-8,8%
Cellnex	7.594.000	10.937.000	-3.343.000	-30,6%
Cie Automotive	6.073.000	5.999.000	74.000	1,2%
Colonial	2.325.000	3.045.000	-720.000	-23,6%
Enagás	5.572.000	8.013.000	-2.441.000	-30,5%
Endesa	12.017.000	13.042.000	-1.025.000	-7,9%
Ferrovial	15.840.000	11.059.000	4.781.000	43,2%
Grifols	17.164.000	16.795.000	369.000	2,2%
IAG	9.618.000	9.618.000	0	0,0%
Iberdrola	22.140.000	19.520.000	2.620.000	13,4%
Inditex	27.797.000	30.834.000	-3.037.000	-9,8%
Indra	10.220.000	7.143.000	3.077.000	43,1%
Mapfre	5.674.000	4.391.000	1.283.000	29,2%
Meliá Hotels	1.467.000	4.837.000	-3.370.000	-69,7%
Merlín Properties	1.891.000	5.508.000	-3.617.000	-65,7%
Naturgy	23.821.000	16.366.000	7.455.000	45,6%
Pharma Mar	3.340.000	2.130.000	1.210.000	56,8%
Red Eléctrica	662.000	664.000	-2.000	-0,3%
Repsol	11.917.000	10.195.000	1.722.000	16,9%
Siemens Gamesa	7.901.000	6.752.000	1.149.000	17,0%
Solaria	1.471.000	780.000	691.000	88,6%
Telefónica	7.053.000	11.843.000	-4.790.000	-40,4%
Viscofan	6.082.000	4.587.000	1.495.000	32,6%
<b>IBEX 35</b>	<b>381.598.000</b>	<b>394.044.500</b>	<b>-12.446.500</b>	<b>-3,2%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

De modo similar a la remuneración del consejo de administración, la información agregada de la remuneración del consejo de administración se ha puesto en relación con el número de personas que componen los equipos de alta dirección, con el objetivo de calcular las remuneraciones medias por persona de estos equipos.

Al analizar las medias agregadas, se puede resaltar que las empresas del IBEX 35 han remunerado a sus equipos de alta dirección con un promedio de 893 mil euros por persona y año en 2020, lo que representa un 7% menos que en el año anterior.

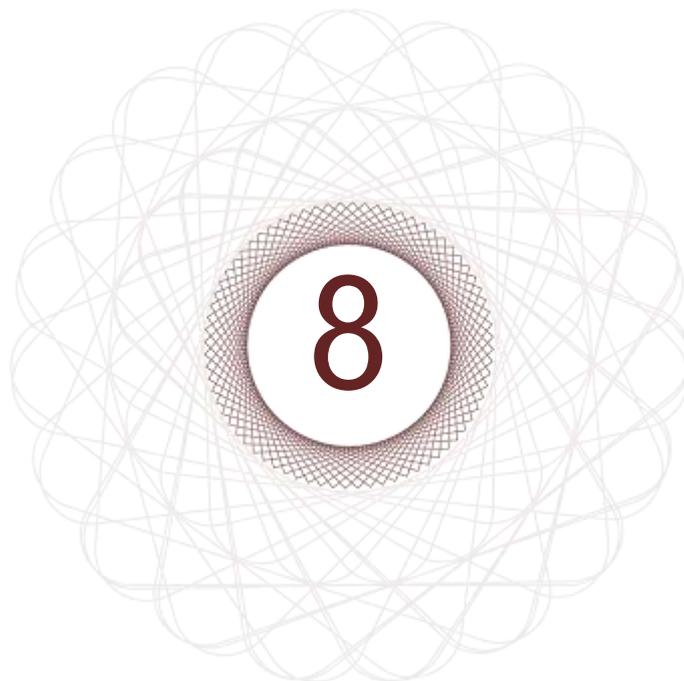
La remuneración media es mayor en empresas como Banco Santander (2,9 millones de euros), Naturgy (2,6 millones de euros) e Iberdrola (2,2 millones de euros), todas ellas con importes superiores a 2 millones de euros al año. Por su parte, Aena (123 mil euros), seguida de Meliá Hotels (244 mil euros), Solaria (245 mil euros) o Viscofan (276 mil euros), tienen remuneraciones medias con cifras inferiores a 300 mil euros por persona y año.

Entre las variaciones interanuales sobresale Naturgy (1,3 millones de euros de incremento por persona y año), seguida de Ferrovial (280 mil euros de incremento). Cellnex (718 mil euros de reducción), Telefónica (605 mil euros), Meliá Hotels (561 mil euros) y Merlin Properties (539 mil euros), registran las mayores reducciones. Cabe resaltar que en Naturgy causaron baja tres miembros del equipo de alta dirección a mitad de año, por lo que no se contabilizan en el equipo de alta dirección a final de año, aunque sí se incluyen sus remuneraciones hasta la fecha cese en el agregado de remuneraciones del equipo de alta dirección. En Ferrovial, se incluye en 2020 un incremento de 1,5 millones de euros de la partida de “Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos” y a una nueva partida valorada en 2,3 millones de euros y que está relacionada con la desvinculación de dos miembros de la alta dirección y un bonus de incorporación de un nuevo miembro.

**Tabla 22: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección (2019 y 2020) (euros por persona)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	786.613	612.405	174.207	28,4%
Acerinox	406.300	465.000	-58.700	-12,6%
ACS	730.143	908.250	-178.107	-19,6%
Aena	123.600	119.400	4.200	3,5%
Almirall	414.273	423.889	-9.616	-2,3%
Amadeus	864.692	1.283.545	-418.853	-32,6%
Banco Sabadell	507.700	702.200	-194.500	-27,7%
Banco Santander	2.895.167	3.377.056	-481.889	-14,3%
Bankia	594.500	570.050	24.450	4,3%
Bankinter	442.889	492.556	-49.667	-10,1%
BBVA	1.082.733	1.300.533	-217.800	-16,7%
Caixabank	848.909	930.364	-81.455	-8,8%
Cellnex	843.778	1.562.429	-718.651	-46,0%
Cie Automotive	674.778	666.556	8.222	1,2%
Colonial	581.250	761.250	-180.000	-23,6%
Enagás	557.200	801.300	-244.100	-30,5%
Endesa	751.063	767.176	-16.114	-2,1%
Ferrovial	1.131.429	850.692	280.736	33,0%
Grifols	780.182	839.750	-59.568	-7,1%
IAG	801.500	961.800	-160.300	-16,7%
Iberdrola	2.214.000	2.168.889	45.111	2,1%
Inditex	1.323.667	1.468.286	-144.619	-9,8%
Indra	681.333	549.462	131.872	24,0%
Mapfre	630.444	548.875	81.569	14,9%
Meliá Hotels	244.500	806.167	-561.667	-69,7%
Merlín Properties	378.200	918.000	-539.800	-58,8%
Naturgy	2.646.778	1.363.833	1.282.944	94,1%
Pharma Mar	371.111	304.286	66.825	22,0%
Red Eléctrica	331.000	332.000	-1.000	-0,3%
Repsol	1.324.111	1.132.778	191.333	16,9%
Siemens Gamesa	1.128.714	964.571	164.143	17,0%
Solaria	245.167	260.000	-14.833	-5,7%
Telefónica	1.763.250	2.368.600	-605.350	-25,6%
Viscofan	276.455	199.435	77.020	38,6%
<b>IBEX 35</b>	<b>893.672</b>	<b>961.084</b>	<b>-67.412</b>	<b>-7,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.



## Sueldos y salarios

Las empresas aportan información de sus gastos de personal en los balances de sus cuentas anuales consolidadas. Estos gastos, suelen aparecer desagregados en función de diferentes partidas como sueldos y salarios, gasto de seguridad social, dotaciones a planes de pensiones, o indemnizaciones.

A partir de la partida de sueldos y salarios y las plantillas medias se ha optado por calcular el salario medio. Si bien, no se ha encontrado la partida de sueldos y salarios en todas las empresas, por ello, en el caso de Telefónica, Repsol y Arcelor Mittal España se ha acudido a los sueldos y salarios por género ponderados por las plantillas diferenciadas por género.

De modo complementario a este indicador, se ha analizado los salarios medios por género que publican las empresas y sus brechas salariales.

### Gasto salarial medio

A partir de los gastos salariales y las plantillas medias de las empresas se han calculado los gastos salariales medios, utilizando posteriormente este dato para la comparación con las remuneraciones medias de las personas que tienen una mayor remuneración en la empresa, con los consejos de administración y los equipos de alta dirección. Este indicador se ha encontrado en la mayor parte de las empresas del IBEX 35, si bien cabe recordar que en el caso de tres empresas se ha optado por calcular los salarios medios a partir de los datos ponderados de salarios por género en función de las plantillas medias.

En función de los gastos salariales medios de las empresas, se puede señalar que las empresas del IBEX 35 tienen un salario promedio de 38,9 mil euros por persona y año en 2020. Una cifra que es inferior en un 0,1% a la del año anterior (39 mil euros).

**Tabla 23: Gasto salarial medio (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	33.742	33.304	437	1,3%
Acerinox	46.643	45.353	1.290	2,8%
ACS	37.545	36.319	1.226	3,4%
Aena	36.614	37.844	-1.230	-3,3%
Almirall	77.456	82.406	-4.949	-6,0%
Amadeus**	96.495	86.750	9.745	11,2%
ArcelorMittal España	44.517	44.164	352	0,8%
Banco Sabadell	47.207	47.221	-14	0,0%
Banco Santander	41.750	44.850	-3.100	-6,9%
Bankia	49.218	51.306	-2.088	-4,1%
Bankinter*	37.976	38.873	-897	-2,3%
BBVA*	28.905	32.527	-3.621	-11,1%
Caixabank*	58.624	60.305	-1.682	-2,8%
Cellnex	62.487	69.812	-7.324	-10,5%
Cie Automotive	17.458	17.810	-351	-2,0%
Colonial	82.026	82.767	-741	-0,9%
Enagás	69.581	67.160	2.421	3,6%
Endesa	71.803	71.202	602	0,8%
Ferrovial****	50.986	47.693	3.293	6,9%
Grifols	55.884	55.730	154	0,3%
IAG	64.587	45.485	19.102	42,0%
Iberdrola	58.871	60.212	-1.341	-2,2%
Inditex	19.186	20.834	-1.648	-7,9%
Indra**	27.814	28.185	-371	-1,3%
Mapfre	35.175	36.113	-938	-2,6%
Meliá Hotels	23.061	20.195	2.866	14,2%
Merlín Properties	82.468	145.266	-62.798	-43,2%
Naturgy*	52.923	56.863	-3.940	-6,9%
Pharma Mar	86.388	76.151	10.237	13,4%
Red Eléctrica	66.365	66.244	121	0,2%
Repsol***	49.366	50.637	-1.271	-2,%
Siemens Gamesa	57.479	57.657	-178	-0,3%
Solaria**	85.425	79.339	6.086	7,7%
Telefónica***	36.350	38.098	-1.749	-4,6%
Viscofan	35.643	33.665	1.978	5,9%
<b>IBEX 35</b>	<b>38.996</b>	<b>39.017</b>	<b>-20</b>	<b>-0,1%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de las empresas. 2021.

\* Bankinter, BBVA, Caixabank y Naturgy: datos reexpresados en 2019.

\*\*Amadeus, Indra y Solaria: incluye sueldos y salarios y asimilados.

\*\*\*Repsol y Telefónica: calculados a partir de los salarios medios por género.

\*\*\*\* Ferrovial: Dato para España.

Existe una gran heterogeneidad entre las empresas, así entre las empresas que reflejan un mayor salario medio por persona destacan Amadeus (96 mil euros), Pharma Mar (86 mil euros), Solaria (85 mil euros), Merlín Properties (82 mil euros) o Colonial (82 mil euros), todas ellas con salarios medios superiores a los 80 mil euros por persona y año. Cabe resaltar que, en el caso

de Amadeus, esta cifra incluye los sueldos y salarios y asimilados, mientras que el resto de las empresas destacadas tienen un volumen reducido de plantillas, en las que los salarios altos y las remuneraciones de la alta dirección pueden condicionar la media. En el lado opuesto se sitúan empresas como Cie Automotive (17,5 mil euros) o Inditex (19 mil euros), ambas con salarios inferiores a los 20 mil euros anuales.

En el análisis interanual, entre las empresas con disminuciones más acusadas destaca Merlín Properties, con un descenso de 62,8 mil euros por persona, seguida de Cellnex (-7,3 mil euros), Almirall (-4,9 mil euros), Naturgy (-3,9 mil euros), BBVA (-3,6 mil), Banco Santander (-3,1 mil euros) todas ellas con cifras de reducción superiores a los 3 mil euros.

Entre los aumentos, destaca IAG (19 mil euros de aumento), seguida de Pharma Mar (10 mil euros), Amadeus (9,7 mil euros) o Solaria (6 mil euros). Cabe destacar que en IAG, el ascenso del salario medio se produce al existir una mayor reducción de la plantilla media (-52%) que del gasto salarial total. Este descenso hasta las 34 mil personas en 2020, se debe como consecuencia de la exclusión del personal que está incluido en expedientes de regulación de empleo en esta media, la empresa estima que en 2020 la plantilla media equivalente incluyendo el personal en expediente de regulación es de 60,6 mil personas (66 mil en 2019).

## Diferencias salariales por género

Las empresas están empezando a publicar las diferencias salariales y brecha salarial de género a partir de la ley 11/2018, que solicita a las empresas hacer pública esta información.

Si bien, no se ha encontrado información en todas las empresas (Colonial, Merlín Properties) y aquellas que aportan datos en algunos casos realizan una desagregación mayor que impide la comparación. Ejemplos de esta información desagregada son Acciona, Acerinox (2019), ACS, Aena (2020), BBVA, Cellnex, Grifols, Indra, Mapfre, Pharma Mar o Solaria, que aportan datos desagregados bien por grupos profesionales o por grupos de edad, que no permiten realizar el análisis agregado por género.

De las empresas que aportan datos relativamente comparables (23 empresas), la información se refiere en ocasiones al salario base, mientras que en otras como en Naturgy, Siemens Gamesa o Telefónica se incluye el salario base, el variable y otros complementos.

Entre aquellas que publican las diferencias salariales por género, sobresalen Siemens Gamesa (6,3 mil euros de diferencia), Iberdrola (3,4 mil euros), Arcelor Mittal España (3,3 mil euros) y Meliá Hotels (1,8 mil euros), donde las mujeres cobran de media más que los hombres. En el caso de Arcelor Mittal España se explica que esta situación viene motivada por la diferente distribución de grupos profesionales entre hombres y mujeres, siendo proporcionalmente mayor la presencia de mujeres en puestos técnicos y de administración, mientras que los hombres se ocupan en mayor medida en puestos obreros.

En el lado opuesto hay ocho empresas donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres es superior a 10 mil euros: Banco Santander (20 mil euros de diferencia), Banco Sabadell (14,8 mil euros), Bankinter (14,4 mil euros), Almirall (12,7 mil euros), Caixabank (12,3 mil euros), Amadeus (11 mil euros), Viscofan (10,6 mil euros) y Bankia (10,4 mil euros).

**Tabla 24: Salario medio por género (2020) (en euros)**

EMPRESA	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox	50.048	46.072	49.542
Almirall	80.728	68.044	73.984
Amadeus	66.513	55.488	62.234
ArcelorMittal España	44.315	47.621	44.517
Banco Sabadell*	61.164	46.354	53.490
Banco Santander	55.151	34.476	43.867
Bankia	59.493	49.057	53.621
Bankinter	60.080	45.705	52.540
Caixabank	66.813	54.487	60.026
Cie Automotive	16.147	15.004	15.945
Enagás	77.598	68.159	74.899
Endesa	70.888	65.366	69.532
Ferrovial*	33.006	27.861	30.914
IAG	49.832	41.467	46.224
Iberdrola	47.232	50.679	48.038
Inditex	27.657	22.749	23.959
Meliá	15.130	16.952	15.881
Naturgy*	60.884	53.989	58.544
Red Eléctrica	65.780	59.886	64.216
Repsol*	52.053	44.880	49.366
Siemens Gamesa	49.024	55.394	50.248
Telefónica	39.316	31.513	36.350
Viscofan	35.453	24.887	32.338
<b>IBEX 35*</b>	<b>51.557</b>	<b>44.546</b>	<b>48.414</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de responsabilidad de las empresas. 2021.

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

\* Banco Sabadell, Ferrovial, Naturgy, Repsol: Datos para España.

\*\* Caixabank: dato calculado a partir del salario medio por áreas geográficas y género.

Inditex, por su parte, explica en su memoria anual que las diferencias salariales medias se explican por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados donde la conversión de la moneda local da como resultado una cifra más baja en euros.

En Pharma Mar se produce una disminución de la remuneración media debido a que la mayoría de las nuevas contrataciones que se han realizado en el 2020 se encuentran en el rango inferior de las categorías salariales.

## Brecha de género

La brecha salarial de género es un indicador, que al igual que las diferencias salariales por género, es relativamente reciente, publicado a partir de la ley 11/2018, y de la que no se ha encontrado información en la totalidad de empresas (Merlín Properties, Solaria). Igualmente, de aquellas empresas en la que se han encontrado información, no siempre se informa de un modo homogéneo y comparable, dado que en ocasiones se hace referencia al salario base, mientras que en otras ocasiones se contabiliza el salario base junto con otros complementos como el salario variable. De igual modo, se pueden encontrar referencias a la brecha salarial bruta en las empresas (Red Eléctrica) o bien a la brecha comparada, donde se aporta un dato de brecha salarial que está ponderado por grupos profesionales.

Asimismo, en algunas empresas se ha encontrado información sobre brechas salariales de género parciales, que no han permitido el análisis comparado por empresa, puede señalarse ACS (Brecha por categoría profesional y por grupo de edad), Aena (brechas por áreas geográficas), Colonial (por categorías), Repsol (por categorías y país).

Tomando como referencia los datos ofrecidos por las empresas que aportan datos relativamente comparables (29 empresas), la brecha salarial de género de las empresas del IBEX 35 es de 5,5 puntos, lo que implica que de media las mujeres cobran un 5,5% menos que los hombres, esta proporción es ligeramente inferior a la del año anterior 6,7%.

Sobresalen cuatro empresas donde la brecha salarial es favorable para las mujeres, por ejemplo, Siemens Gamesa (-13%), Arcelor Mittal España (-7,5%), Iberdrola (-7,3%) o Cellnex (-2,6). Por el contrario, Viscofan (28,7%), Telefónica (19,9%), Ferrovial (16,9%), IAG (16,8%) o Banco Santander (11,8%) muestran valores superiores al 10% de brecha salarial.

En términos generales, existe una cierta mejoría en este indicador respecto al año anterior, ya que hay dos empresas más que aportan datos comparables y únicamente hay dos empresas de las que no se ha encontrado esta información.

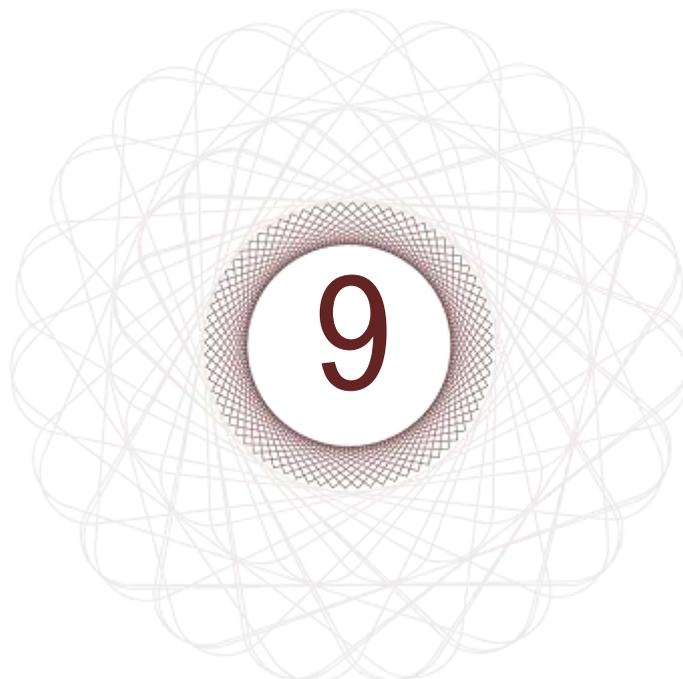
**Tabla 25: Brecha salarial (porcentaje) (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Acciona	2,8	5,0
Acerinox	7,9	3,5
Almirall	5,2	6,5
Amadeus	9,7	10,1
ArcelorMittal España	-7,50	-8,80
Banco Sabadell	11,79	11,87
Banco Santander	1,50	2,00
Bankia	4,23	4,16
Bankinter	8,58	8,55
BBVA	1,10	1,30
Caixabank	1,77	1,69
Cellnex	-2,6	3,8
Cie Automotive	7	5
Enagás	3,0	2,9
Endesa	7,8	8,4
Ferrovial*	16,9	15,5
Grifols*	3,1	5,1
IAG	16,8	19,5
Iberdrola	-7,30	-5,20
Inditex	0,4	-0,2
Indra	3,21	3,03
Mapfre	3,18	3,06
Meliá	1,12	-
Naturgy*	9,23	-
Pharma Mar	4,9	7,7
Red Eléctrica	9,84	10,94
Siemens Gamesa	-13,0	-14,0
Telefónica	19,9	19,1
Viscofan	28,7	27,4
<b>IBEX 35*</b>	<b>5,5</b>	<b>6,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de responsabilidad de las empresas. 2021.

\* IBEX 35: Promedio de los salarios diferenciados por género de las empresas que aportan datos relativamente comparables.

\*Ferrovial, Grifols, Naturgy: dato de brecha para España.



## **Ratio de retribuciones sobre sueldos y salarios medios**

A partir de las retribuciones de las esferas de decisión de las empresas del IBEX 35 (primeros ejecutivos, consejeros de administración y alta dirección) y las retribuciones salariales medias de las plantillas, se ha calculado unas ratios que muestran la desigualdad salarial en el ámbito interno de las empresas.

Estos indicadores se han calculado tomando como denominador los sueldos y salarios medios y como numerador las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos, las remuneraciones medias de los consejos de administración y las remuneraciones de medias de la alta dirección respectivamente. Cabe señalar que en las dos empresas en donde no se ha encontrado la partida de sueldos y salarios, Repsol y Telefónica, se ha optado por calcular el salario medio a partir de los sueldos y salarios medios por género y edad en el caso de Repsol y los salarios medios por género en Telefónica, ponderados en ambos casos por las plantillas medias por género.

Para la obtención de estos indicadores se ha acudido por una parte a los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos, así como las memorias anuales de las empresas para los salarios medios. En el caso de Arcelor Mittal España, no se ha encontrado la información sobre la remuneración de los consejos de administración y la alta dirección, proveniente de los informes anuales de remuneración, por lo que se ha optado por excluir esta empresa del análisis.

### **Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios**

Este indicador muestra la relación de desigualdad existente entre la persona que recibe una mayor remuneración y la remuneración media de las plantillas. Se ha calculado tomando la remuneración de la persona mejor pagada de cada una de las empresas del IBEX 35 y los sueldos y salarios medios de las plantillas. En aquellas empresas en la que no se ha encontrado la partida de sueldos y salarios, Repsol y

Telefónica, se ha optado por calcular los salarios medios a partir de los salarios medios por género o por género y edad, en función de la disponibilidad de los datos.

A partir de este indicador se puede señalar que nuevamente la remuneración de las personas mejor pagadas supone más de 100 veces la remuneración media de las plantillas, 105 veces en el año 2020. Este valor supone un descenso desde el año anterior (118 puntos), que está motivado principalmente por las remuneraciones extraordinarias recibidas en el año 2019 por alguno de los consejeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35. Esta situación está generada por un mayor descenso de las remuneraciones de los primeros ejecutivos (-10,9%) respecto a los salarios medios, que han tenido una reducción de carácter más leve (-0,1%), hasta alcanzar 38,9 mil euros por persona de media.

Es relevante señalar que existe una gran heterogeneidad en este indicador en función de las empresas. Así, Acciona es la empresa donde existe una mayor desigualdad entre las remuneraciones de la persona que más retribución recibe y las plantillas medidas (1.046 puntos de diferencia), esta empresa está seguida, a gran distancia, por Inditex (291 veces), Iberdrola (207 veces) o Cie Automotive (207 veces), todas ellas con ratios superiores a 200. Por el contrario, empresas como Solaria (1,8 veces) o Aena (4,6 veces), ambas con unas diferencias inferiores a 5.

En relación con las variaciones interanuales de este indicador se aprecia que en 25 empresas se reducen las diferencias salariales, mientras que en otras 9 se incrementan. Entre las empresas donde se producen los mayores incrementos destaca Acciona, con un incremento de 915 puntos, mientras que entre las reducciones se puede señalar Repsol (-312 puntos), Endesa (-168 puntos) o Ferrovial (-140 puntos), todas ellas con descensos superiores a 100 puntos.

El incremento del indicador en Acciona está relacionado con la ampliación en la remuneración en metálico de su primer ejecutivo y que se corresponde en su mayor parte con un pago en acciones y con una remuneración variable a largo plazo retribuida en el año 2020. En Indra por su parte, el ascenso está relacionado con una retribución del beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados valorada en 1,9 millones de euros (260 mil euros en 2019), junto con un descenso del salario medio por persona (-1%).

Las mayores reducciones interanuales del indicador están relacionadas con desvinculaciones de los primeros ejecutivos de algunas empresas en el año 2019 y sus remuneraciones extraordinarias motivadas por ese hecho. Así, el descenso producido en Repsol está vinculado a la indemnización por cese del anterior director general que fue recibida en el año 2019, aspecto que no se ha repetido en 2020. Situación similar sucede en Endesa donde en el año 2019 se registró una remuneración extraordinaria del anterior presidente ejecutivo en concepto de indemnización por cese; mientras que en Ferrovial la remuneración de 2019 incluye una retribución de 8,1 millones de euros en concepto por indemnización por cese y 1,1 millones de euros en beneficio de acciones o instrumentos financieros consolidados. BBVA por su parte indica que la ratio de compensación total anual se reduce con respecto a 2019 en las tres áreas geográficas como consecuencia de la renuncia de la persona mejor pagada en cada área a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2020, con ocasión de la pandemia experimentada por la COVID 19.

**Tabla 26: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>
Acciona	1.046,8	131,0	915,9
Acerinox	32,8	37,8	-5,0
ACS	155,8	174,1	-18,3
Aena	4,6	4,4	0,2
Almirall	23,0	21,6	1,4
Amadeus	37,9	60,9	-23,0
Banco Sabadell	42,1	65,5	-23,5
Banco Santander	163,3	221,9	-58,6
Bankia	10,2	11,8	-1,7
Bankinter	32,6	36,5	-3,9
BBVA	139,6	154,1	-14,5
Caixabank	39,7	51,1	-11,4
Cellnex	70,0	78,3	-8,3
Cie Automotive	207,1	219,8	-12,7
Colonial	29,4	37,0	-7,6
Enagás	31,4	52,0	-20,5
Endesa	39,2	207,7	-168,5
Ferrovial	95,5	236,0	-140,6
Grifols	24,4	26,9	-2,5
IAG	15,7	56,2	-40,4
Iberdrola	207,2	173,3	34,0
Inditex	291,1	298,0	-6,9
Indra	134,6	81,2	53,4
Mapfre	64,7	72,6	-7,9
Meliá Hotels	31,2	129,2	-98,1
Merlín Properties	54,9	59,9	-5,1
Naturgy	86,0	87,0	-1,1
Pharma Mar	43,1	22,9	20,2
Red Eléctrica	12,9	8,2	4,7
Repsol*	74,6	387,5	-312,8
Siemens Gamesa	55,8	23,1	32,7
Solaria	1,8	1,9	-0,1
Telefónica*	142,9	145,3	-2,5
Viscofan	35,2	30,7	4,6
<b>IBEX 35</b>	<b>105,2</b>	<b>118,1</b>	<b>-12,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2021.

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

## Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios

De modo similar al indicador anterior, se ha puesto en relación la remuneración media de los consejos de administración y los salarios medios de las plantillas de las diferentes empresas del IBEX 35.

Cabe recordar que la remuneración media de los consejos de administración se ha calculado a partir de las retribuciones agregadas de los consejos de administración en función del número de personas que los componen a cierre del año fiscal de cada empresa. Mientras, el salario medio se calculado en función de la partida de sueldos y salarios y las plantillas medias de las empresas, salvo en dos empresas, Repsol y Telefónica.

A partir de estos datos se puede resaltar que las retribuciones medias agregadas de los consejos de administración del IBEX 35 representan 17,5 veces la remuneración media de sus plantillas en el año 2020 (18,7 veces en 2019). Esta reducción está ligada principalmente a la evolución interanual de las retribuciones de los primeros ejecutivos.

Existe una gran heterogeneidad en las diferencias entre las remuneraciones medias de los consejos de administración y las plantillas medias. Entre las empresas donde estas diferencias son mayores se puede señalar Acciona (151 veces) e Inditex (51,8 veces), mientras que entre las empresas donde la diferencia es menor sobresale Aena (0,6), donde la retribución media del consejo de administración es inferior a la retribución media de las plantillas, seguida de Solaria, donde existe una paridad en las remuneraciones, y de Almirall (3,8) y Bankia (3,9), que se mantienen estas diferencias en niveles inferiores a 4.

En relación con las variaciones interanuales, se puede destacar que en 18 empresas se produce una reducción de las diferencias salariales. Por el contrario, en 14 de ellas estas diferencias se incrementan y en 2 de ellas, Almirall y Viscofan, se mantienen estables. Por el lado de los ascensos sobresale el ascenso ya mencionado de Acciona, seguida de Inditex, donde la diferencia en las remuneraciones del consejo de administración respecto a la plantilla media aumenta hasta 51,8 puntos. Esta evolución en Inditex está motivada por un incremento de la remuneración media del consejo (15,6%) junto con una reducción de la remuneración media de la plantilla (-7,9%). Por el lado de los descensos sobresale Repsol (-25,5 puntos), seguida de Endesa (-19,2) y Ferrovial (-18,6); en todos los casos motivados por las remuneraciones extraordinarias de sus primeros ejecutivos del año anterior.

**Tabla 27: Ratio de las retribuciones del consejo sobre el salario medio (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>
Acciona	151,9	20,6	131,3
Acerinox	5,1	5,1	0,0
ACS	31,6	32,7	-1,1
Aena	0,6	0,5	0,1
Almirall	3,8	3,8	0,0
Amadeus	4,0	6,0	-2,0
Banco Sabadell	9,6	13,7	-4,1
Banco Santander	30,4	41,0	-10,6
Bankia	3,9	4,6	-0,7
Bankinter	10,4	10,1	0,3
BBVA	34,2	31,7	2,5
Caixabank	7,3	7,1	0,2
Cellnex	8,6	8,2	0,4
Cie Automotive	22,6	29,3	-6,6
Colonial	7,1	6,4	0,7
Enagás	4,8	8,0	-3,2
Endesa	5,4	24,6	-19,2
Ferrovial	13,4	31,9	-18,6
Grifols	6,8	7,9	-1,1
IAG	5,3	11,3	-6,1
Iberdrola	24,1	21,6	2,5
Inditex	51,8	41,3	10,5
Indra	28,0	22,9	5,1
Mapfre	18,4	18,9	-0,5
Meliá Hotels	5,8	15,3	-9,5
Merlín Properties	8,8	10,5	-1,7
Naturgy	11,7	11,4	0,2
Pharma Mar	5,9	4,3	1,7
Red Eléctrica	4,0	4,2	-0,1
Repsol*	14,3	39,7	-25,5
Siemens Gamesa	10,2	4,7	5,5
Solaria	1,0	1,0	-0,1
Telefónica*	20,4	20,2	0,2
Viscofan	8,9	8,9	0,0
<b>IBEX 35</b>	<b>17,5</b>	<b>18,7</b>	<b>-1,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2021.

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

## Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios

En línea con los indicadores anteriores, se ha acudido a las diferencias retributivas entre las personas que componen la alta dirección y las plantillas medias de las empresas del IBEX 35. Para el cálculo de este indicador se ha acudido a la remuneración de la alta dirección, ponderada por el número de personas que componen los equipos de alta dirección como numerador, y como denominador a la partida de sueldos y salarios en función de los tamaños medios de las plantillas. Para aquellas empresas en las que no se han encontrado la información sobre la partida de sueldos y salarios, Repsol y Telefónica, se ha acudido a los salarios medios por género ponderados por las plantillas medias de cada uno de los géneros.

Según estos datos, las remuneraciones medias de los equipos de alta dirección y las plantillas medias es de 22,9 puntos en 2020, lo que supone un descenso respecto al año anterior (24,6 puntos). Esto implica que las personas que ocupan puestos de alta dirección en las empresas del IBEX 35 reciben una remuneración media equivalente a casi 23 veces la remuneración media de una persona contratada en estas empresas.

Las mayores diferencias se dan en Banco Santander (69,3 puntos), Inditex (69 puntos), Naturgy (50 puntos), o Telefónica (48,5 puntos), en todas ellas con índices superiores a 45 puntos y doblando por tanto el promedio de las empresas del IBEX 35. Las menores diferencias se encuentran en Solaria (2,9 puntos), Aena (3,4 puntos), Pharma Mar (4,3 puntos), Merlín Properties (4,6 puntos) o Red Eléctrica (5 puntos), todas ellas con diferencias de remuneración iguales o menores a 5 veces.

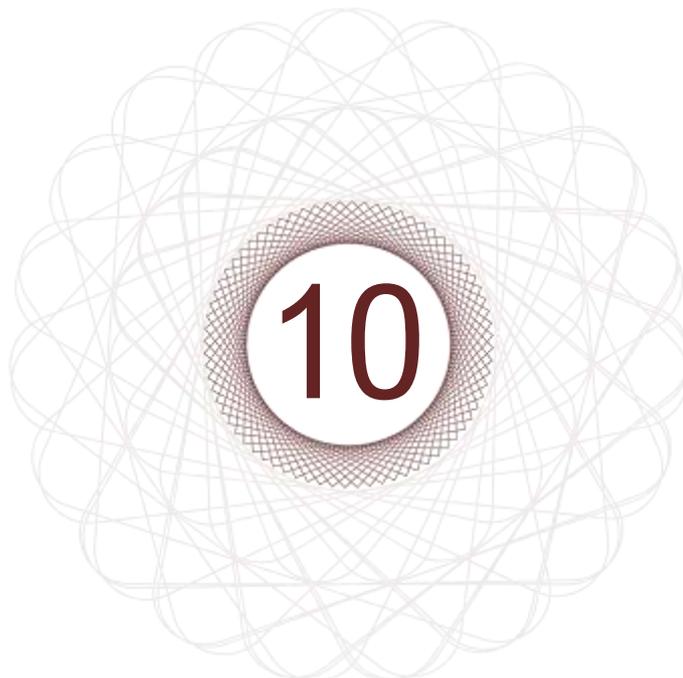
Entre las variaciones interanuales se puede señalar que en 19 empresas se reducen las diferencias retributivas, en 14 se incrementan y en una se mantienen relativamente estables. Entre los mayores ascensos sobresale Naturgy, donde las diferencias se incrementan en 26 puntos, doblando las distancias existentes entre ambas remuneraciones, seguida de Indra (5 puntos de incremento). Entre los descensos sobresalen Meliá Hotels (-29,3 puntos) y Telefónica (-13,7 puntos), ambas con reducciones superiores a los 10 puntos. En el caso de Meliá, la empresa reflejó una remuneración variable a largo plazo de su alta dirección en 2019, que no se ha repetido en 2020.

**Tabla 28: Ratio de las retribuciones del consejo sobre el salario medio (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación</b>
Acciona	23,3	18,4	4,9
Acerinox	8,7	10,3	-1,5
ACS	19,4	25,0	-5,6
Aena	3,4	3,2	0,2
Almirall	5,3	5,1	0,2
Amadeus	9,0	14,8	-5,8
Banco Sabadell	10,8	14,9	-4,1
Banco Santander	69,3	75,3	-6,0
Bankia	12,1	11,1	1,0
Bankinter	11,7	12,7	-1,0
BBVA	37,5	40,0	-2,5
Caixabank	14,5	15,4	-0,9
Cellnex	13,5	22,4	-8,9
Cie Automotive	38,7	37,4	1,2
Colonial	7,1	9,2	-2,1
Enagás	8,0	11,9	-3,9
Endesa	10,5	10,8	-0,3
Ferrovial	22,2	17,8	4,4
Grifols	14,0	15,1	-1,1
IAG	12,4	21,1	-8,7
Iberdrola	37,6	36,0	1,6
Inditex	69,0	70,5	-1,5
Indra	24,5	19,5	5,0
Mapfre	17,9	15,2	2,7
Meliá Hotels	10,6	39,9	-29,3
Merlín Properties	4,6	6,3	-1,7
Naturgy	50,0	24,0	26,0
Pharma Mar	4,3	4,0	0,3
Red Eléctrica	5,0	5,0	0,0
Repsol*	26,8	22,4	4,5
Siemens Gamesa	19,6	16,7	2,9
Solaria	2,9	3,3	-0,4
Telefónica*	48,5	62,2	-13,7
Viscofan	7,8	5,9	1,8
<b>IBEX 35</b>	<b>22,9</b>	<b>24,6</b>	<b>-1,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas. 2021.

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



## **Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado**

Como se ha señalado anteriormente, las empresas del IBEX 35 recogen sus resultados consolidados en sus cuentas anuales consolidadas. Este resultado, se ha contrastado con las remuneraciones percibidas por el accionariado para examinar la proporción de resultados que va orientada a la remuneración de los accionistas. Para este análisis se ha acudido por una parte al número de acciones en circulación a cierre del año contable (excluyendo las acciones de autocartera) y por otro a la remuneración por acción reconocida en las propias páginas de las empresas. Se considera en ese caso remuneración teórica, dado que para el cálculo se acude a dos referencias temporales diferentes: en el caso del número de acciones se toma como referencia el cierre del año contable, mientras que la emisión de dividendos puede tener lugar a lo largo del año.

A partir del dato del resultado consolidado, ya analizado en el primer apartado del informe, se puede señalar que las empresas del IBEX 35 muestran un resultado negativo en 2020 (-4 mil millones de euros), siendo positivo en el año 2019 (34 mil millones de euros). Esta situación derivada del momento excepcional vivido en 2020 como consecuencia de la pandemia de COVID-19, ha tenido su traslación a una reducción de la remuneración del accionariado. La situación de crisis ha generado que las empresas opten en mayor medida por la dotación de provisiones para hacer frente a los riesgos derivados de la pandemia, así como la redistribución de beneficios en reservas o la reducción de la remuneración al accionista.

La remuneración teórica agregada del accionariado se sitúa en 15 mil millones de euros en 2020 lo que implica un descenso del 22% respecto la cuantía del año anterior (20 mil millones de euros), aunque existe una gran heterogeneidad en la remuneración según las empresas. Cabe resaltar que es mayor el número de empresas que no distribuyen beneficios en el año 2020 (9 empresas) respecto al año anterior (4 empresas).

Respecto a los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35, en 11 de ellas se recogen resultados negativos, destacando el Banco Santander (-7 mil millones de euros), IAG (-6,9 mil millones de euros) Repsol (-3 mil millones de euros) o IAG (-1,1 millones de euros). Todas ellas registran unas pérdidas consolidadas que superan mil millones de euros. En el lado de las empresas con resultados consolidados positivos sobresalen Iberdrola (3,9 millones de euros), BBVA (2 mil millones de euros), Telefónica (1,9 mil millones de euros), Endesa (1,4 mil millones de euros), Caixabank (1,4 mil millones de euros), Inditex (1,1 mil millones de euros), todas ellas con ganancias superiores a mil millones de euros.

Entre las empresas que teniendo pérdidas remuneran a su accionistas destaca Naturgy, con una retribución que supera 1,3 mil millones de euros, seguida de Repsol (886 millones de euros), Banco Santander (476 millones de euros), Ferrovial (291 millones de euros) o Cellnex (26 millones de euros), mientras que el resto de empresas con pérdidas optaron por no remunerar a su accionariado.

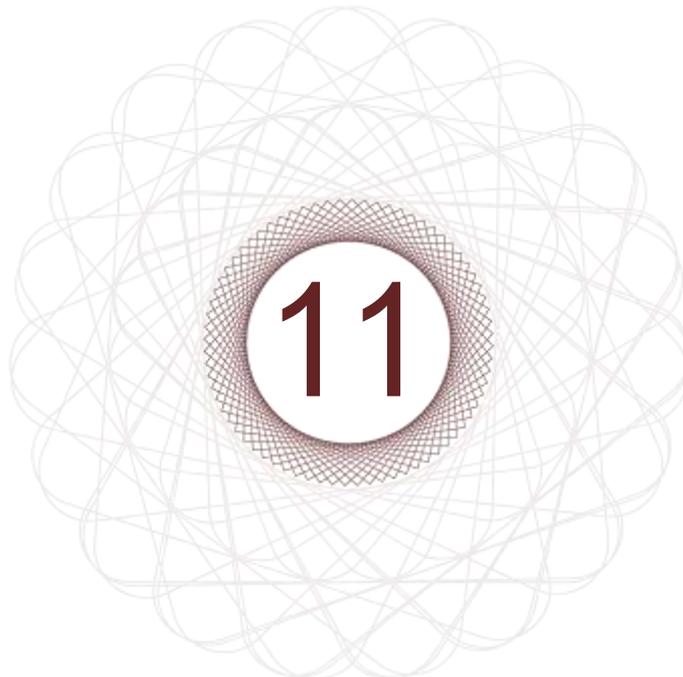
Hay tres empresas con beneficios que optaron por no remunerar a su accionariado (Banco Sabadell, Bankia y Solaria). Entre aquellas que optaron por la remuneración sobresalen Iberdrola (2,6 mil millones de euros), Inditex (2,2 mil millones de euros), Telefónica (2,2 mil millones de euros) o Endesa (2,1 mil millones de euros), todas ellas con importes superiores a 2 mil millones de euros.

Tomando en consideración la remuneración de accionistas en relación a los beneficios declarados por las empresas, hay seis empresas donde la remuneración del accionariado sobrepasa al beneficio consolidado (además de las cinco empresas señaladas previamente con remuneración y pérdidas consolidadas). Entre estas empresas donde los resultados consolidados positivos son menores que la remuneración al accionariado sobresale Acerinox (317%), donde la remuneración triplica el resultado, seguida de Merlin Properties (247%), Inditex (198%), Colonial (177%), Endesa (152%) o Telefónica (111%).

**Tabla 29: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2019 y 2020) (Miles de euros)**

EMPRESA	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución Tª / R. Consolidado	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Acciona	410.681	397.502	212.700	105.452	52%	27%
Acerinox	42.638	-68.209	135.226	135.226	317%	198%
ACS	928.490	789.589	535.913	554.999	58%	70%
Aena	-160.748	1.445.675	0	0	0%	0%
Almirall	74.280	105.909	33.335	32.667	45%	31%
Amadeus	-809.100	1.122.500	0	241.373	0%	22%
Banco Sabadell	3.010	776.878	0	224.432	0%	29%
Banco Santander	-7.708.000	8.116.000	476.086	3.321.937	6%	41%
Bankia	230.022	542.289	0	352.741	0%	65%
Bankinter	317.123	550.665	44.687	263.188	14%	48%
BBVA	2.060.000	4.345.000	392.558	1.730.370	19%	40%
Caixabank	1.381.000	1.708.000	160.194	418.482	12%	25%
Cellnex	-150.736	-18.692	25.921	26.608	17%	142%
Cie Automotive	195.246	314.051	61.275	95.460	31%	30%
Colonial	62.817	992.523	111.046	101.507	177%	10%
Enagás	444.921	427.928	439.300	418.381	99%	98%
Endesa	1.400.000	180.000	2.131.737	1.561.659	152%	868%
Ferrovial	-359.000	259.000	290.711	526.996	81%	203%
Grifols	708.990	648.644	249.379	247.444	35%	38%
IAG	-6.923.000	1.715.000	0	287.728	0%	17%
Iberdrola	3.952.000	3.814.000	2.643.762	2.535.078	67%	66%
Inditex	1.104.000	3.647.000	2.180.448	1.090.084	198%	30%
Indra	-57.467	126.102	0	0	0%	0%
Mapfre	820.700	955.260	384.208	445.773	47%	47%
Meliá Hotels	-612.721	121.679	0	0	0%	0%
Merlín Properties	56.358	563.639	139.480	161.442	247%	29%
Naturgy	-31.000	1.796.000	1.383.751	1.329.309	4464%	74%
Pharma Mar	137.262	-11.397	10.868	8.878	8%	78%
Red Eléctrica	611.240	714.824	538.995	567.032	88%	79%
Repsol	-3.320.000	-3.789.000	886.753	1.389.561	27%	37%
Siemens Gamesa	-1.167.449	168.582	0	35.151	0%	21%
Solaria	30.414	23.871	0	0	0%	0%
Telefónica	1.957.000	1.664.000	2.171.280	2.045.828	111%	123%
Viscofan	122.513	105.577	78.349	75.087	64%	71%
<b>IBEX 35</b>	<b>-4.248.516</b>	<b>34.250.389</b>	<b>15.717.961</b>	<b>20.329.875</b>	<b>370%</b>	<b>59%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las páginas web de las empresas, 2021.



## Contribución fiscal

En este apartado se refleja la contribución fiscal de las empresas del IBEX35 a partir de la información publicada en sus memorias anuales. La publicación de esta información fiscal está motivada en parte por la ley 11/2018 sobre información no financiera, así como en las recomendaciones de la OCDE basadas el proyecto BEPS (*Base Erosion and Profit Shifting* – Erosión de la base imponible y el traslado de beneficios). En el ámbito de la transparencia fiscal, las empresas deben informar de los beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

Así, en línea con la normativa española, se ha encontrado que 32 empresas aportan información sobre la contribución global, mientras que 34 empresas aportan información sobre su contribución fiscal en España. Esta información fiscal se presenta sin embargo de un modo heterogéneo, ya que en algunas empresas se han encontrado la información por país, mientras que en otras se han encontrado únicamente referencias agregadas (Solaria y Viscofan). Igualmente, en ocasiones se hace referencia a los impuestos pagados con criterio de caja, mientras que en otras no se hace referencia a si se trata de gasto reconocido o pago realmente efectuado (Bankinter).

A continuación, se detallan los países en los que las diferentes empresas reflejan pago de impuestos. Cabe señalar que la mayor parte de las empresas aporta información por país (Acciona<sup>3</sup>, Acerinox<sup>4</sup>, ACS<sup>5</sup>, Aena<sup>6</sup>, Almirall<sup>7</sup>, Amadeus<sup>8</sup>, Banco Sabadell<sup>9</sup>, Banco Santander<sup>10</sup>,

<sup>3</sup> España, Alemania, México, Australia, Polonia, Arabia Saudí, Portugal, Brasil, EEUU, Canadá y Resto.

<sup>4</sup> España, EE. UU., Sudáfrica, Malasia, Canadá, México, Portugal, Francia, Alemania, Italia, UK, Suecia, Suiza, Austria, Polonia, Chile, Argentina, Bélgica, Rusia, Turquía, Brasil, Colombia, Perú, Australia, China Hong Kong, Japón, Corea, Singapur, India, EAU y Luxemburgo.

<sup>5</sup> España, EEUU, Australia, Alemania, Indonesia, Brasil, RU, Chile, México, Singapur, Perú, Polonia, Canadá, Portugal, Nueva Zelanda, Argentina, Mongolia, Israel, R. checa, Luxemburgo, P. Bajos, Colombia, Francia, Panamá, India, Japón, Botsuana, Hong Kong, Ecuador y Otros.

<sup>6</sup> España, Reino Unido y Brasil.

<sup>7</sup> España, Alemania, Italia, Suiza, EEUU y Otros países.

Bankinter<sup>11</sup>, BBVA<sup>12</sup>, Caixabank<sup>13</sup>, Cellnex<sup>14</sup>, Cie Automotive<sup>15</sup>, Colonial<sup>16</sup>, Enagás<sup>17</sup>, Endesa<sup>18</sup>, Ferrovial<sup>19</sup>, Grifols<sup>20</sup>, IAG<sup>21</sup> Iberdrola<sup>22</sup>, Inditex<sup>23</sup>, Indra<sup>24</sup>, Mapfre<sup>25</sup>, Meliá Hotels<sup>26</sup>, Merlín Properties<sup>27</sup>, Naturgy<sup>28</sup>, Pharma Mar<sup>29</sup>, Red Eléctrica<sup>30</sup>, Repsol<sup>31</sup>, Siemens Gamesa<sup>32</sup>, Telefónica

<sup>8</sup> Albania, Alemania, Angola, Argentina, Australia, Barbados, Bélgica, Bolivia, Bosnia, Brasil, Bulgaria, Cabo Verde, Camerún, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea del Sur, Costa de Marfil, Costa Rica, Dinamarca, Dubái, Ecuador EEUU, El Salvador, Eslovenia, España, Estonia, Filipinas, Francia, Gabón, Grecia, Guam, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajistán, Kenia, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Macedonia, Malasia, Malta, Mauricio, México, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, P. Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, RU, R. Checa, R. del Congo, R.D del Congo, R. Dominicana, Rumanía, Rusia, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Taiwán, Tanzania, Trinidad y Tobago, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Venezuela, Yemen.

<sup>9</sup> España, RU, Andorra, Bahamas, Brasil, Cuba, EEUU, Francia, Luxemburgo, México, Marruecos, Portugal.

<sup>10</sup> España, RU, Portugal, Polonia, Alemania, Resto de Europa, Brasil, México, Chile, Argentina, Uruguay, Resto de Latinoamérica, EEUU y Otros.

<sup>11</sup> España, Luxemburgo, Portugal e Irlanda.

<sup>12</sup> España, EEUU, México, Turquía, Colombia, Argentina, Perú, Venezuela, Chile, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Brasil, Curaçao, Rumanía, Portugal, P. Bajos, Suiza, Finlandia, Irlanda, RU, Hong Kong, Francia, Italia, Alemania, Bélgica, China, Singapur, Japón, Taiwán, Chipre, Malta.

<sup>13</sup> España, Portugal, RU, Francia, Suiza, Polonia, Alemania y Marruecos.

<sup>14</sup> España, Italia, Francia, Suiza, Irlanda y P. Bajos, RU, Portugal.

<sup>15</sup> Territorio Foral Vasco, México, China, India, Territorio Común Español, EEUU, Eslovaquia, Rumanía, Francia, Lituania, Chequia, Territorio Foral Navarra, Rusia, Portugal, Italia, Brasil, Marruecos, P. Bajos, RU, Barbados, Guatemala y Alemania.

<sup>16</sup> España y Francia.

<sup>17</sup> España, México, Perú, EEUU y Chile.

<sup>18</sup> España, Portugal, Francia, Alemania y Holanda.

<sup>19</sup> España, RU, Australia, América, Polonia, Resto de Europa y Otros.

<sup>20</sup> España, EEUU, Irlanda y Resto del mundo.

<sup>21</sup> RU, Irlanda, España y Otras.

<sup>22</sup> España, RU, EEUU, Brasil, México, Alemania, Argelia, Canadá, Costa Rica, Grecia, Hungría, Italia, P. Bajos, Portugal y Rumanía.

<sup>23</sup> Brasil, Canadá, EEUU, México, Resto de América, Australia, China, Corea del Sur, Japón, Kazajistán, Resto de Asia, España, Alemania, Bélgica, Francia, Grecia, P. Bajos, Hungría, Italia, Polonia, Portugal, Rumanía, Rusia, Suiza, Ucrania y Otros en Europa, Consolidación.

<sup>24</sup> España, Alemania, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Eslovaquia, Estonia, EEUU, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Moldavia, Noruega, Polonia, Portugal, RU, República Checa, Rumanía, Turquía, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, R. Dominicana, Uruguay, Arabia Saudí, Argelia, Australia, Bahrein, Corea del Sur, Egipto, EAU, Filipinas, India, Indonesia, Kazajistán, Kenia, Kuwait, Malasia, Marruecos, Nigeria, Omán, Senegal, Tailandia, Túnez, Zambia.

<sup>25</sup> España, Portugal, Brasil, México, Panamá, R. Dominicana, El Salvador, Honduras, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, Colombia, Argentina, Chile, Perú, Uruguay, Paraguay, Ecuador, EEUU, Puerto Rico, Turquía, Malta, Alemania, Italia, Filipinas, Indonesia y China.

<sup>26</sup> Alemania, Argentina, Brasil, Cuba, EE. UU., España, Francia, Indonesia, Luxemburgo, México, Países Bajos, Perú, RU, R. Dominicana, Suiza y Venezuela.

<sup>27</sup> España y Portugal.

<sup>28</sup> España, Argentina, Brasil, Chile, México, Panamá, Resto de Latam, Total Latam, Resto.

<sup>29</sup> Alemania, Austria, Bélgica, China, España, Francia, Gran Bretaña, Italia, Suecia, Suiza y EEUU.

<sup>30</sup> España, Perú, Chile, México, Otros.

<sup>31</sup> España, Portugal, Italia, P. Bajos, Noruega, Luxemburgo, RU, Alemania, Francia, Suiza, Rumanía, Grecia, Irlanda, Bulgaria, Perú, Trinidad y Tobago, Brasil, Bolivia, Venezuela, Colombia, Ecuador, Aruba, Chile, Barbados, Guyana, Bermudas, Indonesia, Malasia, Timor Oriental, Vietnam, Singapur, Australia, China, Iraq, Kazajistán, Papúa Nueva Guinea, EEUU, Canadá, México, Argelia, Libia, Angola, Marruecos, Namibia, Gabón, Sierra Leona y Túnez.

(2019<sup>33</sup>). Sin embargo, otras aportan la información por áreas geográficas, como Telefónica, que desagrega el análisis por país únicamente del año anterior al mencionado en la memoria (97 millones de euros pagados en concepto de impuesto sobre beneficio en España en 2019).

Las siguientes empresas señalan los impuestos pagados por beneficio con criterio de caja: Acciona, Acerinox, Aena (2020), Almirall, Amadeus, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankia, BBVA, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Meliá, Merlín (Impuesto de Sociedades), Naturgy, Pharma Mar, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica. Mientras que, ACS por su parte, menciona que se incluyen dentro de los impuestos pagados las contribuciones a la Seguridad social, aludiendo a la metodología propuesta por la OCDE. Ferrovial por su parte indica que también incluye en los impuestos por beneficios pagados la parte no deducible del IVA y parte de los impuestos sobre el trabajo e impuestos locales. Aena (2019) y Solaria, indican que el dato se refiere a los Impuestos sobre beneficios devengados.

A partir de la información que aportan las 32 empresas en las que se han encontrado datos globales, se puede señalar que estas empresas tienen una contribución fiscal por beneficios en el mundo de 9,2 mil millones de euros en 2020, lo que supone una reducción en 3,7 mil millones respecto año anterior (12,9 mil millones de euros).

Todas las empresas tienen una contribución fiscal positiva, bien se trate de gasto reconocido o de pagos efectuados, salvo IAG, que refleja una devolución por impuesto por beneficios de 45 millones de euros en términos globales en 2020.

Banco Santander (2,9 mil millones de euros), seguida de BBVA (1,5 mil millones de euros) son las empresas con una mayor contribución por impuesto por beneficios a nivel mundial en 2020. En el lado opuesto se sitúan, además de IAG que refleja una devolución por este impuesto, Pharma Mar (0,5 millones de euros), Merlín Properties (1,7 millones de euros) o Meliá Hotels (6,1 millones de euros), todas ellas con contribuciones y cantidades reconocidas inferiores a 10 millones de euros por impuesto por beneficios en el mundo.

Al analizar las variaciones interanuales, hay 24 empresas en las que se produce un descenso del impuesto reconocido por beneficios en el mundo, siendo 8 las empresas en las que se incrementa la cuantía respecto al año anterior. Entre los aumentos sobresale ACS con un ascenso en la contribución fiscal de 153 millones de euros en todo el mundo, seguida a cierta distancia de Caixabank (81 millones de euros) o Iberdrola (43 millones de euros). Entre las reducciones sobresalen Repsol (-754 millones de euros) e Inditex (-736 millones de euros), ambas con una disminución interanual superior a los 700 millones de euros en su contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo.

---

<sup>32</sup> Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chipre, Dinamarca, Yibuti, R. Dominicana, Egipto, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Italia, Jamaica, Jordania, Kenia, Corea, Mauritania, Isla Mauricio, México, Marruecos, P. Bajos, Nueva Caledonia, Nueva Zelanda, Nicaragua, Noruega, Pakistán, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumanía, Rusia, Serbia, Singapur, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suecia, Taiwán, Tailandia, Túnez, Turquía, Ucrania, RU, EEUU, Venezuela, Vietnam, Otros.

<sup>33</sup> Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, RU, Uruguay, Venezuela y otros.

**Tabla 30: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo (millones de euros) (2019 y 2020)**

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Var.</b>
Acciona	44,5	44,0	0,5
Acerinox	99,2	115,8	-16,7
ACS	361,7	208,2	153,6
Aena	22,5	432,1	-409,6
Almirall	26,3	18,6	7,7
Amadeus	37,6	294,2	-256,6
Banco Sabadell	35,1	264,5	-229,4
Banco Santander	2.946,0	2.951,0	-5,0
Bankinter	103,4	125,5	-22,1
BBVA	1.516,0	2.053,0	-537,0
Caixabank	170,0	89,0	81,0
Cellnex	48,7	24,9	23,8
Cie Automotive	43,3	58,8	-15,5
Colonial	15,6	24,2	-8,6
Enagás	106,2	112,1	-5,9
Endesa*	207,0	431,0	-224,0
Ferrovial	60,0	144,0	-84,0
Grifols	88,2	122,6	-34,4
IAG	-45,0	119,0	-164,0
Iberdrola	843,0	797,0	46,0
Inditex	467,0	1.203,0	-736,0
Indra	21,8	36,5	-14,6
Mapfre	298,4	430,8	-132,4
Meliá	6,1	28,3	-22,2
Merlín Properties**	1,7	18,0	-16,3
Naturgy	214,0	393,0	-179,0
Pharma Mar	0,5	0,1	0,3
Red Eléctrica	197,0	200,0	-3,0
Repsol	412,0	1.166,0	-754,0
Siemens Gamesa	172,0	191,0	-19,0
Telefónica	626,0	803,0	-177,0
Viscofan	35,9	24,5	11,4
<b>Total *</b>	<b>9.181,8</b>	<b>12.923,8</b>	<b>-3.742,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2021.

\* Total de empresas con datos.

\* Endesa: Impuestos satisfechos por el grupo fiscal en España, e impuestos satisfechos a la hacienda pública.

\*\*Merlín: Se incluye únicamente el impuesto de sociedades.

Tomando únicamente en consideración las empresas que desagregan su contribución fiscal en España o que únicamente tienen presencia en España, resulta un total de 34 empresas, que reflejan una contribución fiscal agregada en España de 2,3 mil millones de euros en 2020, lo que supone un descenso de 293 millones respecto al año anterior (2,6 mil millones de euros). Se ha incluido en este grupo a Telefónica, aunque los datos se corresponden con Europa, ya que el análisis país por país publicado se corresponde con el año anterior (2019)

Del conjunto de empresas que aportan datos sobre su contribución fiscal en España (34 empresas) en 2020, hay seis empresas que reconocen una devolución por impuesto por beneficios: IAG (-94 millones de euros), BBVA (- 7 millones de euros), Acerinox (-4,2 millones de euros), Acciona (-0,7 millones de euros) y Merlín Properties (-40 mil euros). Por su parte Pharma Mar refleja una neutralidad fiscal en el año 2020, cabe señalar que Pharma Mar ha realizado pagos en concepto de pago fraccionado el importe de 9,6 millones de euros en 2020, de los cuales tiene reconocido derecho de cobro, entre otras cuestiones por determinadas deducciones a la inversión en I+D. El resto de las empresas sí refleja contribuciones a la hacienda pública española. Dentro de estas empresas con una contribución positiva sobresalen Iberdrola (361 millones de euros) y Banco Santander (342 millones de euros) entre las empresas que reflejan una mayor cuantía por impuesto por beneficios en España, seguidas de Telefónica (310 millones de euros en Europa) y Red Eléctrica (192 millones de euros).

Entre las empresas donde se reduce la contribución fiscal por impuesto por beneficios en España, destacan Inditex (-269 millones de euros), Banco Sabadell (-266 millones de euros) o BBVA (-233 millones de euros), todas ellas con reducciones superiores a los 200 millones de euros. En El lado opuesto sobresale el Banco Santander (613 millones de euros de incremento), seguido de ACS (246 millones de euros).

**Tabla 31: Contribución por impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2019 y 2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Var.</b>
Acciona	-0,7	-	-
Acerinox	-4,2	32,6	-36,8
ACS	91,9	-154,4	246,3
Aena	18,0	-	-
Almirall	11,2	-1,6	12,8
Amadeus	72,9	153,8	-80,9
Arcelor Mittal España	7,1	6,4	0,6
Banco Sabadell	3,7	236,8	-233,1
Banco Santander	342,0	-271,0	613,0
Bankia	162,7	248,8	-86,1
Bankinter	94,7	117,5	-22,8
BBVA	-7,0	226,0	-233,0
Caixabank	150,0	83,0	67,0
Cellnex	23,9	1,6	22,3
Cie Automotive	3,0	8,2	-5,2
Colonial	10,3	-0,2	10,5
Enagás	106,2	-	-
Endesa*	36,0	13,0	23,0
Ferrovial	-2,0	15,0	-17,0
Grifols	10,0	3,1	6,9
IAG	-95,0	-71,0	-24,0
Iberdrola	361,0	367,0	-6,0
Inditex	103,0	372,0	-269,0
Indra	3,6	10,3	-6,7
Mapfre	171,8	139,9	31,9
Meliá Hotels	2,7	5,3	-2,7
Merlín Properties**	0,0	14,8	-14,9
Naturgy	65,0	230,0	-165,0
Pharma Mar	0,0	0,0	0,0
Red Eléctrica	192,0	195,0	-3,0
Repsol	62,0	243,0	-181,0
Siemens Gamesa	5,0	6,0	-1,0
Solaria**	10,0	18,0	-8,0
Telefónica***	310,0	365,0	-55,0
<b>Total *</b>	<b>2.320,8</b>	<b>2.614,0</b>	<b>-293,2</b>

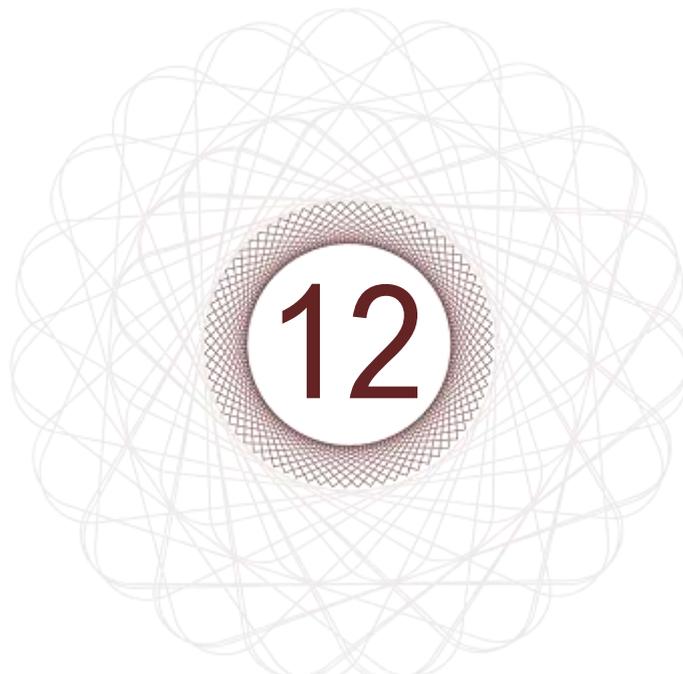
Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2021.

\* Total de empresas con datos.

\* Endesa: Impuestos satisfechos por el grupo fiscal en España, e impuestos satisfechos a la hacienda pública.

\*\*Merlín, Solaria: Se incluye únicamente el impuesto de sociedades.

\*\*\*Telefónica: Se incluye en la tabla el impuesto por beneficio pagado en Europa (97 millones de euros en España en 2019).



## Auditorías

En este capítulo se muestran las relaciones entre las empresas auditoras del IBEX 35 y las empresas auditadas. Para ello, se acude al número de empresas auditoras y el promedio de años continuados que llevan auditando a estas empresas. En este capítulo, al igual que en otros anteriores no se incluye la empresa Arcelor Mittal en el análisis, por lo que el número de empresas analizadas son 34.

En conjunto son cinco empresas las que auditan a las empresas del IBEX 35 (Deloitte, E&Y, PWC, KPMG y Gran Thornton). En función del número de empresas auditadas, destaca PWC con 11 empresas, seguida de KPMG 10 empresas (una de ellas auditada junto a Gran Thornton), E&Y con 7 empresas y Deloitte con 5 empresas.

**Tabla 32: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2019 y 2020)**

AUDITORAS	2020		2019	
	n	%	n	%
Deloitte	5	14,7%	6	17,6%
E&Y	7	20,6%	8	23,5%
PWC	11	32,4%	12	35,3%
KPMG	10	29,4%	7	20,6%
KPMG + Grant Thornton*	1	2,9%	1	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

\* Grifols ha sido auditada (en sus cuentas individuales) por dos empresas (KPMG y Gran Thornton) desde el año 2017.

En 2020 las empresas del IBEX 35 reflejan en conjunto una relación promedio de 6 años de duración continuada con sus empresas auditoras. Sin embargo, hay cierta heterogeneidad en función de las empresas. Como se ha señalado anteriormente, cuatro de ellas (Banco Sabadell, Bankia, Endesa y Ferrovial) han cambiado de empresa auditora en el último año, por lo que

reflejan un año de relación con su empresa auditora. En el lado opuesto se sitúan Grifols (30 años), Pharma Mar (25 años), Cie Automotive (19 años), IAG (10 años) o Almirall (10 años), todas ellas con una duración promedio de 10 o más años de relación continuada con su empresa auditora.

**Tabla 33: Años continuados de auditoría por empresa (2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>Sociedad</b>	<b>Grupo</b>
Acciona	4	4
Acerinox	4	4
ACS	2	2
Aena	4	4
Almirall	10	10
Amadeus	2	2
Banco Sabadell*	1	1
Banco Santander	5	5
Bankia*	1	1
Bankinter	5	5
BBVA	4	4
Caixabank	3	3
Cellnex	8	8
Cie Automotive	19	19
Colonial	4	4
Enagás	5	5
Endesa*	1	1
Ferrovial*	1	1
Grifols**	30	30
IAG	10	10
Iberdrola	4	4
Inditex	9	9
Indra	5	5
Mapfre	6	6
Meliá Hotels	2	2
Merlín Properties	7	7
Naturgy	3	3
Pharma Mar	25	25
Red Eléctrica	8	8
Repsol	3	3
Siemens Gamesa	7	7
Solaria	6	6
Telefónica	4	4
Viscofan	4	4
<b>IBEX 35</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia a partir los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2021.

\* Banco Sabadell, Bankia, Endesa y Ferrovial: Cambian de auditora en el último año

\*\* Grifols ha sido auditada (en sus cuentas individuales) por dos empresas (KPMG y Gran Thornton) desde el año 2017.

Cabe recordar que la ley de auditoría de cuentas (22/2015) señala en su artículo 40, que la relación entre empresa auditora y auditada no debería extenderse más allá de los 10 años, existiendo la posibilidad de prorrogar esta relación por un periodo adicional de cuatro años, para los ejercicios económicos iniciados a partir de 2016.

## Facturación

Las empresas, en sus memorias anuales, reflejan los importes pagados a las empresas de auditoría por sus servicios. Suelen diferenciarse estos servicios entre los propios de auditoría, como otros relacionados con ésta y otros no relacionados tales como la supervisión o el asesoramiento fiscal.

En 2020, las empresas del IBEX 35 reflejan un coste agregado por estos servicios de 506 millones de euros, una cifra inferior a la del año anterior (551 millones de euros, -8,2%). De este valor agregado, el 58% del total se debió a la facturación de las grandes empresas auditoras (PWC, Deloitte, E&Y y KPMG), a la que hay que añadir Grant Thornton. El 42% restante se debió a la facturación de otras empresas auditoras.

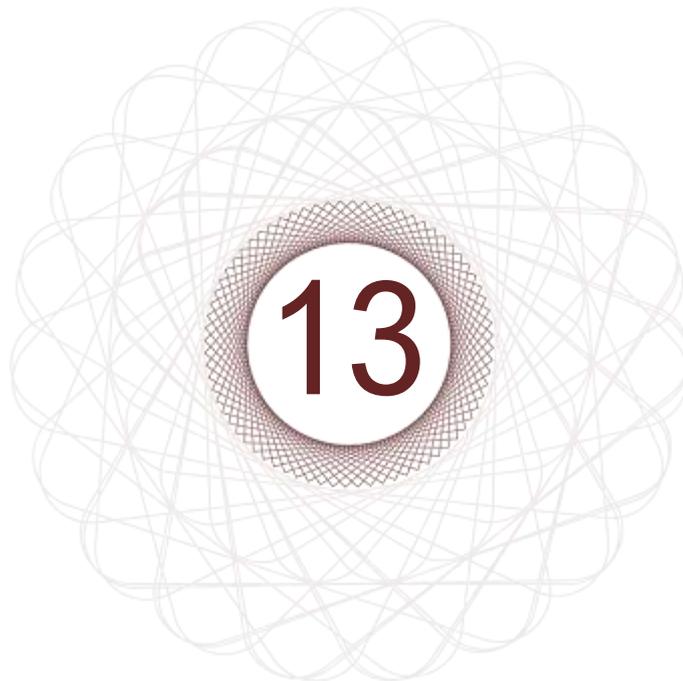
Atendiendo al tipo de servicios facturados, el 57% del total de la facturación, se corresponde con servicios de auditoría y verificación, mientras que el 43% están vinculados a la supervisión, asesoramiento fiscal y otros servicios no relacionados con la auditoría.

Tomando como referencia la facturación de las empresas principales (294 millones de euros), la mayor parte se corresponde con los servicios de auditoría (275 millones de euros), que representa un 93% de la facturación, mientras que un volumen inferior (19 millones de euros) está relacionado con otros servicios no relacionados. Sin embargo, la proporción, es inversa en el caso de las terceras empresas auditoras. En éstas, el importe de los servicios no relacionados con la auditoría representan el mayor volumen de facturación (199 millones de euros), mientras que los servicios de auditoría y verificación comprenden una menor facturación (11 millones de euros).

**Tabla 34: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2019 y 2020) (en miles de euros)**

	Principal		Terceros		Total	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Auditoría	274.757	276.602	11.616	9.898	286.373	286.499
Otros Servicios	19.613	14.794	199.921	250.070	219.534	264.864
<b>Total</b>	<b>294.370</b>	<b>291.395</b>	<b>211.537</b>	<b>259.968</b>	<b>505.907</b>	<b>551.363</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2021.



## Principales resultados

Este informe permite analizar diversos indicadores relacionados con las plantillas, los salarios el medio ambiente o la gobernanza en las empresas que componen el IBEX 35 en 2020<sup>34</sup>. Este resumen ejecutivo pretende condensar la información del informe: en primer lugar, se expone la información ofrecida por las empresas valorando su homogeneidad y comparabilidad. A continuación, se presenta la información sobre la información extraída de algunos indicadores como la evolución de plantillas, consejos de administración y equipos de alta dirección. Igualmente se recogen los principales resultados del informe siguiendo la estructura seguida en éste.

### Sobre la información publicada

Se constatan avances en relación a la publicación de la información, aunque existe margen de mejora en la homogeneidad y la forma de la publicación de los datos.

Este informe utiliza como fuente de información la publicada por las propias empresas. Por un lado, dado que uno de los objetivos del informe es el análisis comparado de la remuneración de las diferentes esferas de la empresa, se ha acudido a los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración de los consejos de administración. Otro de los objetivos es analizar la evolución de las plantillas, atendiendo a su diversidad, así como la remuneración media de éstas y las brechas salariales de género; con el objetivo de comparar estas remuneraciones con las esferas de dirección antes mencionadas. Para ello se ha acudido a las memorias de responsabilidad corporativa. Igualmente se ha realizado una comparación de

---

<sup>34</sup> Las empresas que se han analizado en el informe son las que componen el índice IBEX 35 a 31 de diciembre de 2020, a excepción de Arcelor Mittal, que ha sido excluida en algunos indicadores por falta de información, especialmente aquella relacionada con los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración del consejo. La información utilizada ha sido la proveniente de las empresas tomando en consideración los cierres contables de 2019 y 2020, que coinciden con el cierre del año natural a excepción de Inditex (31 de enero de 2020 y 2021) y de Siemens Gamesa (30 de septiembre de 2019 y 2020).

las diversas remuneraciones con la distribución media de dividendos, para lo que se ha acudido a la remuneración por acción publicada por las propias empresas y a la información sobre las acciones en circulación proveniente de los informes de gobierno corporativo.

En términos generales, se muestra una cierta mejora en el tratamiento de información respecto a informes anteriores. Sin embargo, hay disparidad en la forma en la que se publican los datos, por lo que se pueden realizar grupos de indicadores en función de su homogeneidad y comparabilidad.

En este sentido, la información proveniente de los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración, tales como la composición de los consejos de administración, tipología de consejero, número de personas que componen los equipos de alta dirección, así como las remuneraciones de ambas esferas, o las acciones en circulación son las que permiten una mayor comparación a lo largo del tiempo y entre empresas.

Con un menor grado de homogeneidad se encuentra la información referida a las plantillas. Cabe señalar una mejora respecto a ediciones anteriores. Igualmente, también se observa que las empresas realizan un mayor esfuerzo por ofrecer los datos con una desagregación mayor. Sin embargo, esta mayor desagregación (por ejemplo, diferenciando algunos indicadores por categorías profesionales o por edad) dificulta a veces un análisis comparado entre las empresas, dado que en ocasiones se opta por publicar el dato desagregado sin publicar el indicador agregado. De igual modo, el indicador relacionado con el medio ambiente analizado: emisiones de CO2 equivalentes, muestra una homogeneidad similar, dado que existe un mayor número de empresas que publican esta información, sin embargo, algunas empresas publican sus emisiones de alcances 1 y 2. Mientras, otras publican asimismo las emisiones de alcance 3. Igualmente, no todas las empresas consideran los mismos aspectos de emisiones en cada uno de los alcances.

Los indicadores relacionados con la salud laboral tienen un menor grado de comparabilidad. En la edición anterior se incluyó el indicador que hacía referencia al porcentaje de trabajadores cubierto por comités de seguridad y salud; sin embargo, a raíz de la ley 11/2018, las empresas han empezado a publicar el porcentaje de trabajadores cubierto por sistemas de seguridad y salud, sin hacer referencia a los comités de seguridad y salud. Este último indicador, que hace referencia a los comités de seguridad y salud, es especialmente relevante para el ámbito sindical dado que muestra el grado de participación de las y los trabajadores en las decisiones relacionadas con la salud laboral. En esta edición se ha optado por incluir únicamente, en el ámbito de la salud laboral, los indicadores relacionados con el índice de frecuencia de accidentes y el índice de gravedad, en ambos casos con diferencias entre empresas en función del denominador utilizado para la configuración del índice.

En relación a la transparencia fiscal de las empresas, hay un incremento en la transparencia en la medida que hay un mayor número de empresas que diferencian los impuestos por beneficios por país, sin embargo, no existe una consideración homogénea de impuestos por beneficios, dado que algunas empresas incorporan algunas partidas que otras omiten; igualmente en algunas empresas se hace referencia a los impuestos pagados mientras que en otras se hace referencia al gasto reconocido de impuesto.

## En relación a la información encontrada

En el apartado sobre los resultados, se observa que todas las empresas analizadas (34 empresas) informan de sus resultados consolidados en sus cuentas anuales, siendo uno de los indicadores que muestra una mayor homogeneidad, pudiéndose comparar los datos de las empresas del último año con el año previo, así como entre las diferentes empresas. Se ha excluido de este indicador a Arcelor Mittal España.

La información relativa a las plantillas muestra una mejora respecto a informes previos en relación con la información publicada, aunque con gran margen de mejora respecto a su homogeneidad. Cabe resaltar que la información sobre las plantillas ha tenido una mejora sustancial desde la publicación de la ley sobre la información no financiera (11/2018) que promueve la transparencia de las empresas en relación con la evolución de las plantillas entre otras cuestiones<sup>35</sup>.

La evolución numérica de las plantillas es un dato que señalan la totalidad de las empresas (35 empresas), la mayor parte de ellas refleja la *plantilla final* a cierre del año contable (33 empresas), siendo necesario en dos de ellas (Meliá Hotels y Pharma mar) acudir a la plantilla media para analizar su evolución.

Con relación al *género*, todas las empresas informan de la composición de sus plantillas por género (35 empresas), siendo mayoritaria la información en número de personas por género, sin embargo, una empresa pública la proporción de mujeres como porcentaje sobre la plantilla total (IAG).

La desagregación por *edad* es publicada por 34 empresas, ya que no se ha encontrado esta información una de ellas (Solaria). Sin embargo, esta desagregación es relativamente comparable en 29 empresas y que utilizan como umbrales la plantilla menor de 30 años, la comprendida entre 30 y 50 años y mayores de 50 años. Entre las empresas que publican datos que no permiten la comparación siguiendo los umbrales señalados sobresale Mapfre, que refleja su plantilla en función de diferentes cohortes de edad o generaciones (generaciones x, y, z, baby-boomers y veteranos). Esta diferencia entre la información publicada y la homogeneidad de los datos hace conveniente establecer criterios homogéneos a la hora de reportar esta información, cabe recordar que la Global Reporting Initiative (GRI) de Naciones Unidas señala en el indicador 401-1 relativo a las nuevas contrataciones recomienda la utilización de los umbrales de menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años.

Al igual que en el informe del año anterior, este año se ha incorporado el indicador de la plantilla con *discapacidad*, que se ha puesto en relación con la plantilla total de las empresas y no únicamente con la plantilla en España. Esta información es obligatoria en España (35 empresas), la mayoría de las empresas aportan este dato en número de personas, o número de personas y porcentaje, mientras que una de ellas (Colonial) sólo aporta el dato en porcentaje. Algunas

---

<sup>35</sup> En concreto la ley 11/2018 indica que se debe publicar “número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional”.

empresas publican este dato referido a la totalidad de su plantilla, mientras que en otras no se informa del volumen de plantilla con discapacidad en el conjunto de países debido a que la normativa vigente en algunos de ellos impide esta desagregación, por lo que algunas empresas sólo aportan el número de personas con discapacidad de su plantilla en España.

Un total de 33 empresas informa de sus plantillas desagregando su ámbito geográfico en 2020, cabe resaltar que no se ha encontrado esta información en Solaria, además de Arcelor Mittal España, que no se incluye por analizarse únicamente los datos relativos a esta filial española. La mayor parte de las empresas comunica esta diferenciación en número de personas, salvo dos empresas, que muestran estos datos en porcentaje sobre la plantilla final (ACS e IAG). De modo similar a otras ediciones, se ha optado por agregar los datos de las plantillas entre la plantilla situada en España y la plantilla que opera desde el extranjero. A la hora de desagregar la información, las empresas optan por desagregar sus plantillas por países, agrupando en áreas geográficas aquellos países en los que existe una menor plantilla.

Todas las empresas del IBEX 35, salvo Solaria, desagregan el *tipo de contratación* de sus plantillas. Si bien, algunas de ellas aportan los datos en porcentaje (indefinidos o temporales sobre plantilla final), mientras que otras informan del número de personas en función del tipo de contratación. En el caso de una empresa, Indra, los datos aportados en porcentajes están desagregados por categoría, grupo de edad o área geográfica, sin embargo, no permite la comparación con el resto de las empresas. La transparencia de estas empresas aumenta y se realizan mayores desagregaciones, bien por género o bien por categoría o grupo profesional.

Las empresas también informan de sus plantillas en función del tipo de jornada. En 32 empresas se ha encontrado información publicada relativa a la jornada de las plantillas (completa o parcial). Sin embargo, en tres de ellas (Almirall, Pharma Mar y Solaria) no se ha encontrado esta información. Asimismo, en otra empresa, Indra, la desagregación existente impide su comparación con otras empresas. Por último, en el Banco Sabadell se indica que el número de personas con jornada parcial es un pequeño porcentaje sobre el conjunto de la plantilla y por ello no se aporta el dato. En este indicador se muestra un retroceso en el número de empresas que aportan la información de sus plantillas, mientras que aquellas que aportan información, tienden hacia una mayor transparencia de la información ya que desagregan con mayor profundidad esta información (26 empresas desagregan el tipo de jornada en función del género de las plantillas). En este punto, cabe recordar que la ley 11/2018, indica que las empresas deben indicar la evolución en número de sus plantillas atendiendo al género.

Casi la totalidad de las empresas del IBEX 35 informan de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, (no se han encontrado datos en Solaria), bien en España o bien en todo el mundo. En 25 empresas se hace referencia a la plantilla cubierta por negociación en el mundo, mientras que en un número ligeramente superior se hace referencia o se desagregan los datos de cobertura para España (27 empresas). No obstante, la información no siempre se ha encontrado la información de un modo homogéneo, en ocasiones se hace referencia el número de personas cubiertas y en otros casos se menciona el porcentaje de cobertura sobre la plantilla total. En otras ocasiones se realizan alusiones genéricas a la negociación colectiva o a la libertad de representación y asociación. En la mayoría de las empresas se realizan desagregaciones de la tasa de cobertura por países, mientras que en menor número se hace referencia únicamente a

la cobertura global, por regiones o por empresas. De nuevo, la ley 11/2018 menciona la obligación de las empresas de indicar el “porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país”.

En relación con la salud laboral, se han incorporado dos indicadores: el índice de frecuencia de accidentes y el índice de gravedad de estos accidentes. En el caso del índice de frecuencia existe un total de 27 empresas para las que se han encontrado datos, mientras que en el índice de gravedad han sido 24 empresas. En ambos indicadores el número de empresas con datos es ligeramente superior en 2019 que en 2020. Igualmente, en ambos indicadores existe heterogeneidad en el modo de calcular los índices en función de las empresas, dado que unas optan por tomar como denominador un millón de horas trabajadas mientras que otras optan por 200 mil horas trabajadas. Cabe resaltar que en esta edición se ha optado por omitir el volumen de personas cubiertas por comités de seguridad y salud, ya que algunas empresas han empezado a publicar la información relativa al volumen de personas afectadas por sistemas de seguridad y salud, cuyo ámbito de aplicación excede las normativas nacionales de los diferentes países en los que tienen presencia.

De modo similar a la edición del año anterior, se ha incorporado un indicador relativo al medio ambiente, concretamente la huella de carbono de las empresas del IBEX 35, en relación con las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero medidas en toneladas de CO2 Equivalentes. Este indicador surge como respuesta a la ley 11/2018 que indica que las empresas deben aportar información sobre cuestiones medioambientales en diferentes cuestiones como la contaminación o la prevención y gestión de residuos entre otras. La totalidad de las empresas informan de su nivel de emisiones, sin embargo, a la hora de estimar estas emisiones en función de su alcance (1, 2 y 3), algunas empresas optan por informar de dos de los tres alcances, mientras que otras optan por informar de los tres. La mayoría opta por desagregar el tipo de alcance, aunque en una empresa (Pharma Mar) no se desagrega por tipo de alcance de la emisión. Al igual que en otros indicadores, algunas empresas desagregan las emisiones en función del área geográfica.

En relación con las remuneraciones de las plantillas, las empresas publican en sus cuentas anuales consolidadas la partida de gastos de personal, desagregando diferentes partidas entre las que se encuentra la de sueldos y salarios. A partir de esta información, se ha calculado la remuneración de las plantillas tomando en consideración las plantillas medias de las diferentes empresas, sin embargo, en dos empresas (Telefónica y Repsol) se ha acudido a los sueldos y salarios medios por género ponderados por las plantillas diferenciadas por género, para calcular estas remuneraciones medias, por no encontrarse la información relativa a la partida de sueldos y salarios. Siendo similar la opción adoptada en el caso de Arcelor Mittal España.

Asimismo, siguiendo la ley 11/2018, la mayor parte de las empresas publican informaciones relativas a las diferencias salariales por género y las brechas salariales. 33 empresas publican información relativa a las diferencias salariales por género, aunque sólo 23 realizan esta comunicación de un modo relativamente comparable, debido a la mayor desagregación bien por grupos profesionales o bien por grupos de edad. De igual modo, la información relativa a la brecha salarial se ha encontrado en 33 empresas, aunque únicamente 29 de ellas aportan datos relativamente comparables. En ambos indicadores se encuentra cierta heterogeneidad en la

publicación de la información, exponiendo los datos en relación con los salarios fijos o incluyendo también los salarios variables y otros beneficios sociales, en el caso de las diferencias salariales o bien, la brecha salarial ajustada o ponderada por grupo profesionales o la agregada para el conjunto de la empresa, por lo que sería deseable la generación de indicadores de desempeño homogéneos para el conjunto de empresas del IBEX 35

Los indicadores relativos a la información relativa los consejos de administración se encuentran entre los que existe una mayor homogeneidad y comparabilidad de la información. Las empresas publican en sus informes de gobierno corporativo, siguiendo las directrices de la CNMV, el tamaño y composición de sus consejos de administración, atendiendo a su composición por género y tipo de consejero, así como información relativa a los equipos de alta dirección. Esta información tiene una transparencia y homogeneidad similar a las remuneraciones de los consejos de administración, de los primeros ejecutivos y de la alta dirección. Se puede consultar a través de los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración de los consejos de administración publicados por las propias empresas o a través de la CNMV.

En relación con la transparencia fiscal, se han encontrado datos en todas las empresas analizadas (cabe recordar que se ha omitido de este análisis a la empresa Arcelor Mittal). Para analizar la transparencia fiscal de las empresas se ha optado por la contribución por impuestos por beneficios. Esta metodología es fruto de la ley 11/2018, dado que en ella se refleja que las empresas deben hacer públicos “los beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones recibidas”. La metodología expresada por las empresas en este indicador es heterogénea, ya que la mayoría informa de sus impuestos sobre beneficios en diversos países salvo dos empresas (Solaria y Viscofan) en donde se han encontrado referencias genéricas de estos impuestos sin desagregaciones mayores. Igualmente, en ocasiones se hace referencia al gasto por impuestos o bien al impuesto pagado, siendo en otras inexistente esta diferenciación. En conjunto se ha encontrado información de 32 empresas sobre su contribución global sobre el beneficio, siendo 34 las que desagregan o aportan esta información para España.

Por último, cabe mencionar dos indicadores relacionados con las empresas auditoras de las empresas del IBEX 35, en los que se muestra el número de empresas auditoras y el número de años continuados que llevan auditando a las empresas del IBEX 35. Esta información es aportada por 34 empresas (se ha excluido de este análisis a la empresa Arcelor Mittal), y obtenida a través de las cuentas anuales consolidadas de las empresas y sus informes de gobierno corporativo. Igualmente, la información sobre la remuneración al accionista se ha encontrado en 34 empresas del IBEX 35, siendo está información agregada considerando los beneficios por acción de las diferentes empresas; una información que es publicada en las diferentes páginas web corporativas de las empresas.

## Conclusiones relativas a los resultados

En las siguientes páginas se incluyen las principales conclusiones relacionadas con los resultados del informe. Se recogen los resultados consolidados de las empresas, la evolución de sus plantillas atendiendo a diferentes características, la revolución de los consejos de administración y los equipos de alta dirección, los datos relativos a las evoluciones de sus remuneraciones, los ratios relativos a la comparación entre las retribuciones de estas esferas y las correspondientes a las plantillas medias, la contribución fiscal de las empresas y la relación de las empresas del IBEX 35 con sus empresas auditoras.

### Resultado consolidado

**En 2020 las empresas del IBEX 35 reflejaron un resultado consolidado agregado negativo de 4 mil millones de euros, que contrasta con los 34 millones de beneficios del año 2019.**

Las empresas que componían el índice IBEX 35 a 31 de diciembre de 2020, pasaron de registrar beneficios en 2019 a registrar pérdidas en 2020, lo que supuso unas pérdidas agregadas de 38,5 mil millones de euros.

Entre las empresas que registraron ganancias sobresale Iberdrola, con casi 4 mil millones de beneficios netos, seguida de BBVA (2 mil millones de euros) o Telefónica (1,9 mil millones de euros). A continuación, se puede resaltar Endesa, Caixabank o Inditex, todas ellas con beneficios situados entorno a mil millones de euros. Con resultados negativos sobresalen el Banco Santander (7,7 mil millones de euros) e IAG (6,9 mil millones de euros), seguidas por Repsol o Siemens Gamesa.

Entre las empresas con beneficios que mejoran su resultado sobresale Endesa, seguido de Telefónica o Pharma Mar. En el lado opuesto se sitúan (empresas con resultado positivo que reducen sus beneficios) Inditex o BBVA.

Entre las empresas que reflejan pérdidas consolidadas, se pueden diferenciar tres grupos: a) aquellas que tenían beneficios el año anterior, donde sobresale el Banco Santander, seguida de IAG; b) aquellas que reducen sus pérdidas respecto al año anterior, destacando Repsol; y c) aquellas que incrementan sus pérdidas respecto al año anterior: Cellnex.

Poniendo en relación el resultado consolidado con la plantilla media de las empresas, se muestra un descenso de 28 mil euros del resultado consolidado por persona ocupada, hasta alcanzar unas pérdidas valoradas en 3,3 mil euros por persona ocupada.

A partir de este indicador, sobresalen como empresas con un mayor beneficio por persona ocupada Solaria, Enagás Pharma Mar o Red Eléctrica, donde se encuentran beneficios iguales o superiores a los 300 mil euros por persona ocupada. Quedando en un segundo empresas que lideraban este ranking en otras ediciones del informe: Colonial y Merlin Properties, con importes que se sitúan en los 272 y 254 mil euros por persona.

## Plantillas

**El conjunto de grupos empresariales del IBEX 35 refleja una ocupación a nivel mundial de 1,2 millones de personas en 2020, lo que muestra un descenso respecto al año anterior (-6%).**

Las empresas con plantillas más numerosas son plantillas con Banco Santander (191 mil personas), ACS (180 mil personas), Inditex (144 mil personas) y Telefónica (112 mil personas). Las empresas con plantillas más reducidas son Solaria (104 personas), Merlín Properties (220 personas), Colonial (229 personas) o Pharma Mar (465 personas).

Tomando en consideración las variaciones interanuales más significativas destacan los descensos en Inditex (-32 mil personas, -18%), IAG (14 mil personas, -19%) Meliá hoteles (-11 mil personas, -58%) o ACS (-10,8 mil personas, -5,7%). Todas estas empresas señalan en sus memorias anuales el fuerte impacto que ha tenido la pandemia de la COVID 19 en sus plantillas y la contratación, especialmente en el caso de la contratación temporal. En el lado de los incrementos sobresale Acerinox (2 mil personas, 37 %), Iberdrola (1,7 mil personas, 5%) y Siemens Gamesa (1,6 mil personas, 6,8%), o en términos porcentuales el ascenso de la contratación en Solaria (31 personas, 42,5%). El incremento de Acerinox, está relacionado con la adquisición de una empresa (VDM Metals), mientras que en el caso de Solaria está vinculado al crecimiento orgánico de la empresa.

**Las mujeres representan el 46,8% de las plantillas del IBEX 35 en el año 2020, lo que supone un ligero descenso respecto al porcentaje del año anterior (47,5%).**

En 2020, la proporción de mujeres es superior al de hombres en 12 empresas, mientras que en otras siete el porcentaje de mujeres es inferior al 25%. La mayor proporción de mujeres se observa en Inditex (75%), seguida de Pharma Mar (62%), Colonial (61%) o Grifols (60%). Entre las empresas donde la proporción de mujeres es menor se distingue Arcelor Mittal España (6%), seguida de Acerinox (12%).

Destaca el incremento interanual de la participación de las mujeres en 20 empresas, siendo en Cellnex y Pharma Mar donde aumentan en mayor proporción su participación (en torno a 4 puntos porcentuales). Entre los descensos resalta Meliá Hotels, acompañada por Banco Santander e IAG, con descensos de entre 1 y 1,8 puntos porcentuales.

**El grupo de edad que se concentra en las edades medias representa menos de la mitad de las plantillas (49%).**

Tomando como referencia las 29 empresas de las que se encuentra información relativamente comparable, algo más de la mitad de las plantillas, se agrupa en los grupos de edad periféricos, siendo de éstos, el grupo de 50 años o más el que ocupa el 26% y el grupo de menos de 30 años el que ocupa a un menor porcentaje de plantillas (24%).

Las empresas con una mayor proporción de población joven ocupada son Inditex, Viscofan o Telefónica. Por el contrario, con una mayor proporción de plantillas de más edad sobresalen Ferrovial, Endesa o IAG.

**Las empresas del IBEX 35 emplean a 21,9 mil personas con discapacidad, lo que supone un 1,8% de sus plantillas medias en todo el mundo.**

Analizando las empresas de modo individual destacan Ferrovial o ACS entre aquellas que reflejan una mayor proporción de personas con discapacidad en sus plantillas. Situándose al final de la lista otras como Siemens Gamesa o Acerinox con una menor proporción.

**El 62% de las plantillas de las empresas del IBEX 35 está en el extranjero.**

Las empresas con plantillas más internacionalizadas son Amadeus y Cie Automotive con más del 90% de sus plantillas en el extranjero, seguidas de Banco Santander, Viscofan, Grifols o Siemens Gamesa con porcentajes entre el 80% y el 90% de sus plantillas. En el lado opuesto se sitúan Bankia, Endesa o Enagás con porcentajes inferiores al 2%.

Entre las variaciones de las plantillas en España se puede señalar Ferrovial, Banco Santander o Acerinox entre los ascensos, mientras que sobresalen Inditex, y Meliá entre los descensos.

En Acerinox, Siemens Gamesa e Iberdrola se producen los mayores aumentos de plantilla en el extranjero, mientras que en Inditex, IAG y Ferrovial se producen reducciones superiores a las 10 mil personas en cada una.

**El 10% de las plantillas de las empresas del IBEX 35 era temporal en 2020.**

En el último año se ha producido un descenso de la contratación temporal como consecuencia de la pandemia de la COVID 19, que ha supuesto un descenso de 2,4 puntos porcentuales en la tasa de temporalidad agregada de las plantillas del IBEX 35.

Entre las empresas donde la temporalidad es mayor se puede resaltar ACS (32%) seguida de Acciona (28%), Ferrovial (23,5%) o Meliá Hotels (22,8%). Por el contrario, empresas como Bankia, Iberdrola, Banco Sabadell, Caixabank, Amadeus o Merlin Properties, la contratación temporal es inferior al 1%.

Atendiendo a las variaciones interanuales, sobresale la reducción de la temporalidad en Inditex (10,5 puntos porcentuales) y el incremento en Ferrovial y Cellnex. La variación de Inditex está ligada a la no renovación de contratos temporales como consecuencia de la reducción de actividad provocada por la COVID 19, primando el mantenimiento en el empleo de las personas con un contrato indefinido.

**El 12% de las plantillas de las empresas del IBEX 35 tenía una jornada parcial en 2020.**

Se ha producido un descenso de la parcialidad en el agregado de las plantillas del IBEX 35 en el último año, como consecuencia de la pandemia. La reducción de la parcialidad en 4,5 puntos refleja que las reducciones de plantilla han sido más acusadas en la plantilla con contratos a tiempo parcial, aunque existe heterogeneidad en las estrategias llevadas a cabo por las diferentes empresas.

Las empresas con una mayor parcialidad son ACS (28%) e Inditex (27%), situándose Bankia, Naturgy, Red Eléctrica, Endesa o Caixabank al frente de las empresas con menor parcialidad, al tener porcentajes inferiores al 0,5%.

Entre las variaciones interanuales sobresale el descenso de la parcialidad en Inditex (-25,6 puntos porcentuales) fruto de la estrategia de la empresa por preservar el “empleo de calidad”, “priorizar el mantenimiento del empleo indefinido” y por el “descenso de la eventualidad”. En el lado opuesto sobresale el incremento de la parcialidad en Iberdrola seguida de Amadeus o Ferrovial.

**La tasa de cobertura de la negociación colectiva en las empresas del IBEX 35 es del 76% en el mundo, y del 91,7% en España.**

El agregado de las 25 empresas que muestran su tasa de cobertura de la negociación colectiva en el mundo refleja que ha descendido muy ligeramente (-0,2 puntos) la protección de la negociación colectiva en términos globales. Mientras, en España la tendencia es la contraria. El agregado de las 27 empresas que reflejan datos señala que ésta asciende ligeramente (0,8 puntos).

Hay cuatro empresas que reflejan una cobertura del 100% (Acerinox SAU, Acciona, Bankinter y Pharma Mar Europa). Por el contrario, dos empresas señalan tasas de cobertura globales inferiores al 50%: Grifols (19%) y Amadeus (48%). En el caso de España 11 empresas muestran una tasa de cobertura del 100% y una única empresa la que indica una tasa de cobertura del 50,2% (Enagás).

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

Tomando como referencia el ranking de países donde existe una mayor probabilidad vulneración de los derechos laborales elaborado por la Confederación Sindical Internacional, se puede afirmar, a partir de la información ofrecida por las empresas, que hay un importante grupo de ellas que reflejan una presencia en esos países, mostrando asimismo la cobertura existente de la negociación colectiva en esos países menos garantistas.

En este sentido, las empresas que informan sobre el nivel de cobertura en los países de categoría 4 y 5 (en los que existe un mayor riesgo de vulneración de los derechos laborales o existe una falta de garantía de los derechos laborales) son: Acciona, ACS, Aena, Banco Santander, BBVA, Cie Automotive, Enagás, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Telefónica y Viscofan.

## Salud laboral

**El índice de frecuencia de accidentes en las empresas del IBEX 35 ha descendido 34,4 puntos en el último año.**

El índice de frecuencia de accidentes ha pasado de 137 puntos en 2019 a 103 en 2020. Este indicador hace referencia al volumen de accidentes en función de las horas trabajadas. Cabe resaltar que este indicador se refiere a 27 empresas de las que se han encontrado datos, siendo heterogéneo el modo de calcular este índice. Hay empresas como Meliá Hotels, Viscofan, Ferrovial o ACS que aportan los datos en porcentaje sobre un millón de horas trabajadas,

mientras que otras empresas aportan el dato sobre 200 mil horas trabajadas, tales como Colonial o Pharma Mar, que señalan que su índice de frecuencia de accidentes es cero.

**El Índice de gravedad de accidentes en las empresas del IBEX ha descendido en 92 puntos en el último año.**

El índice de gravedad ha pasado de 249 puntos en 2019 a 157 en 2020. Este indicador hace referencia al volumen de días de baja en función de las horas trabajadas. Cabe destacar que este indicador se refiere a 24 empresas de las que se ha encontrado información, siendo heterogénea la información encontrada. Algunas empresas toman como base 200 mil horas trabajadas mientras que otras toman como referencia un millón de horas trabajadas. Por su parte, IAG indica la media de días de baja del conjunto de accidentes laborales ocurridos.

## Medio ambiente

**Las empresas del IBEX 35 han tenido una emisión directa o indirecta de gases de efecto invernadero equivalente a 462 millones de toneladas de CO2 en 2020, lo que supone un descenso de las emisiones del 14% respecto al año anterior.**

La responsabilidad medioambiental es una cuestión sobre la cual las empresas están empezando a conceder una mayor atención. En este sentido, la totalidad de las empresas del IBEX 35 comunican sus emisiones de gases invernadero considerando las toneladas de CO2 equivalentes. La mayor parte de las empresas diferencian entre los tres tipos de alcance (1, 2 y 3). Sin embargo algunas únicamente informan de los dos primeros alcances, mientras que una única empresa no indica el tipo de alcance que tienen sus emisiones.

Existe una gran heterogeneidad entre las emisiones de las diferentes empresas, en función de su dispersión geográfica, su tamaño o el sector en el que se encuentren. Así, las empresas del sector energético tienen una mayor huella de carbono (Repsol, Naturgy, Iberdrola o Endesa), seguidas de aquellas que se centran en los sectores aeronáutico (IAG) y de la construcción (ACS y Ferrovial). Entre aquellas que tienen una menor huella sobresale Solaria, que tiene un pequeño tamaño, está muy localizada en España y su actividad está centrada en la construcción y gestión de parques solares fotovoltaicos.

## Consejos de administración

**Los consejos de administración del IBEX 35 están compuestos en 2020 por un total de 435 personas, siendo el 31% mujeres.**

Las empresas del IBEX 35 publican, siguiendo las directrices de la CNMV, sus informes de gobierno corporativo en donde se encuentra la composición y evolución de sus consejos de administración atendiendo a diferentes cuestiones como son el género, la edad, la experiencia, la formación o el tipo de consejero.

Estas directrices recomiendan un tamaño de entre 5 y 15 miembros. Recomendaciones que la mayor parte de empresas sigue, aunque hay empresas que superan estos umbrales (Telefónica, Enagás o ACS).

La paridad de género en los consejos de administración es una cuestión que está en el debate europeo aunque no existe una normativa al respecto. La ley española para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ley 3/2007) indica que determinadas empresas, entre las que se encuentran las del IBEX 35, deben promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, favoreciendo una presencia de entre el 40% y el 60%. Entre las empresas que entrarían dentro de esos umbrales se puede señalar Red Eléctrica, Caixabank, IAG o Banco Santander. En este sentido, se puede señalar un incremento del número de mujeres consejeras en las empresas del IBEX 35, respecto al 27% que representaban en el año 2019. Sin embargo, aún queda margen para conseguir la paridad, especialmente en empresas como Ferrovial, Solaria o ACS, donde las consejeras representan un porcentaje inferior al 20%.

### **El 55% de los consejeros del IBEX 35 eran considerados consejeros independientes en el año 2020.**

Atendiendo a la tipología de consejeros se puede diferenciar entre consejeros ejecutivos, dominicales, independientes o externos, atendiendo a las funciones que cumplen dentro del consejo de administración. La CNMV recomienda que el porcentaje de consejeros independientes se corresponda con al menos la mitad del consejo, en función de unas determinadas condiciones, con el objetivo de que se respeten los derechos de los accionistas minoritarios y de la sociedad en general en el seno del consejo de administración. Entre las empresas donde existe una mayor proporción de consejeros independientes sobresale IAG (75%), mientras que en el lado opuesto destacan Cie Automotive, ACS o Solaria, con porcentajes inferiores al 35%.

Las mujeres tienen una presencia mayor dentro de la categoría de consejeras independientes, donde un 44% son mujeres, seguida de Dominicales (23%), Externas (12%) y Ejecutivas (únicamente cuatro mujeres se encuentran dentro de esta última categoría).

Se incrementa ligeramente el número de personas que componen los equipos de alta dirección

En conjunto, los equipos de alta dirección agregaban a 427 personas en el año 2020, un número ligeramente superior al del año anterior (410 personas). Esta cifra ofrece un promedio de 13 personas (excluyéndose a Arcelor Mittal España de este análisis). Cabe resaltar que el tamaño de los equipos de alta dirección es muy heterogéneo, superando ampliamente ese promedio algunas empresas como ACS o Acciona, con equipos mayores a 30 personas. Por el contrario, otras empresas como Red Eléctrica, Colonial o Telefónica, tienen menos de cinco personas en sus equipos de alta dirección.

La presencia de mujeres en los equipos de alta dirección se mantiene en el 17% en el último año.

La infrarrepresentación de las mujeres en los equipos de alta dirección es superior que en los consejos de administración. Únicamente en tres empresas las mujeres representan el 50% de

sus equipos de alta dirección (Aena, Colonial y Red Eléctrica), estando entre el 40 y el 50% en otras dos (Cie Automotive) y Pharma Mar). En el lado opuesto hay cinco empresas donde no existen mujeres en sus equipos de alta dirección (Acerinox, Merlin Properties, Naturgy Siemens Gamesa y Solaria).

## **Evolución remuneraciones**

**La remuneración agregada de los primeros ejecutivos del IBEX 35 descendió en el último año hasta alcanzar 139 millones de euros (un descenso del 11%). Esta remuneración supone un 46% de la remuneración total de los consejos de administración.**

En el año 2020, el promedio de remuneraciones de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 fue de 4 millones de euros, resultando bastante heterogénea la cuantía de las remuneraciones de los primeros ejecutivos en las diferentes empresas. Así, Acciona o Iberdrola son las empresas donde existe una mayor remuneración de los primeros ejecutivos; siendo Solaria y Aena las empresas con una menor remuneración de sus primeros ejecutivos.

Las variaciones interanuales de las remuneraciones de los primeros ejecutivos están condicionadas por cambios en las personas que ostentan el cargo de primer ejecutivo, correspondiendo en mayor medida con indemnizaciones por cese de los primeros ejecutivos o con variaciones en las retribuciones variables a largo plazo. Entre estas variaciones se puede resaltar los incrementos de Acciona, Pharma Mar o Siemens Gamesa, mientras que del lado de los descensos destacan Repsol y Endesa.

**La remuneración agregada de los consejos de administración descendió un 6,5% en 2020 respecto al año anterior.**

Los consejos de administración han tenido una remuneración conjunta de 297 millones de euros. Entre las empresas con una mayor remuneración del consejo de administración sobresalen Acciona o Iberdrola. Mientras, Aena o Solaria tienen una menor remuneración agregada de sus consejos de administración. Esta remuneración agregada del consejo de administración está condicionada por la remuneración de los primeros ejecutivos. Así, en aquellas que tienen una mayor remuneración del consejo de administración, (Acciona e Iberdrola), en torno al 60% de esta remuneración agregada se corresponde con la remuneración de los primeros ejecutivos. En este sentido, cabe destacar la influencia que tienen las variaciones de las remuneraciones de los primeros ejecutivos como consecuencia de las indemnizaciones por cese en las variaciones interanuales de las remuneraciones agregadas de los consejos de administración.

**La remuneración media por consejero fue de 683 mil euros por persona en 2020, un 6,5% superior al año anterior.**

Debido a la incidencia que pueden tener las variaciones de tamaño del consejo de administración en la remuneración agregada se ha optado por calcular la media de estas remuneraciones tomando como referencia los tamaños de los consejos de administración de

cada empresa. Este indicador se ha calculado con el objetivo de poder relacionar las retribuciones medias del consejo con las retribuciones medias de las plantillas. Igualmente, tal y como se ha comentado en las remuneraciones agregadas, existe una gran parte de la variabilidad de estas remuneraciones que está condicionada por las remuneraciones de los primeros ejecutivos.

Acciona, Iberdrola y ACS destacan por tener elevadas remuneraciones medias. Por el contrario, Aena o Solaria, encabezan los consejos con menores remuneraciones medias. Cabe resaltar que en Aena los consejeros no reciben una remuneración fija, a excepción del primer ejecutivo, si no que la remuneración depende de su asistencia a las reuniones del consejo.

En las variaciones interanuales sobresale por el lado de los incrementos Acciona, Siemens Gamesa y Pharma Mar, mientras que por el lado de los descensos destacan Endesa, Repsol, Meliá Hotels, Ferrovial o Merlín Properties.

**La remuneración agregada de los equipos de alta dirección se ha reducido un 3% en 2020 respecto al año anterior.**

Los equipos de alta dirección tuvieron una remuneración agregada de 381 millones de euros en 2020, 12 millones de euros menos en términos agregados. Entre las empresas donde existe una mayor remuneración de estos equipos se puede resaltar el Banco Santander, seguida de ACS, con cuantías superiores a los 30 millones de euros. En el lado opuesto sobresale Red Eléctrica, con una remuneración agregada inferior a un millón de euros.

En términos absolutos destacan los incrementos interanuales de Naturgy, Ferrovial o Indra, con cifras iguales o superiores a 3 millones de euros, mientras que en términos porcentuales resaltan los aumentos de Solaria o Pharma Mar, ambos con subidas superiores al 50%. Por el lado de los descensos cabe destacar Endesa o Banco Santander, con minoraciones superiores a 8 millones de euros, siendo relevantes también las reducciones en Meliá Hoteles (70%) o Merlín Properties (66%).

La remuneración media de las personas que ocupan los puestos de alta dirección ha descendido hasta los 893 mil euros en 2020 (7% de reducción).

De modo similar a las remuneraciones del consejo de administración, se ha calculado la remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección para evitar el efecto de las variaciones en sus tamaños y para poder comparar este indicador con las remuneraciones medias de las plantillas.

Existen grandes diferencias en las remuneraciones medias anuales por persona en las empresas del IBEX 35. Entre estas resaltan Banco Santander, Naturgy o Iberdrola con unas remuneraciones medias superiores a los dos millones de euros por persona. Por el contrario Aena, Meliá Hotels, Solaria o Viscofan, reflejan cifras medias inferiores a 300 mil euros por persona.

En las variaciones interanuales sobresale Naturgy con un incremento de 1,3 millones de euros por persona y año, mientras que entre los descensos sobresale Cellnex con una reducción media superior a 700 mil euros por persona y año.

## Evolución de los sueldos y salarios

Uno de los objetivos del informe es analizar la evolución de las remuneraciones de las plantillas. Para ello se ha acudido a la partida de sueldos y salarios, que se encuentra dentro de los gastos de personal de las memorias de las cuentas anuales consolidadas. Sin embargo, hay dos empresas, Repsol y Telefónica, donde no se ha encontrado esta partida, por lo que se ha acudido al cálculo de los sueldos y salarios medios a partir de salarios medios por género ponderados por las plantillas diferenciadas por género.

**El gasto salarial medio de las empresas del IBEX 35 ha experimentado un descenso muy ligero respecto al año anterior (-0,1%).**

Las empresas del IBEX 35 tienen un promedio de 38,9 mil euros por personas y año en 2020, lo que supone un ligero descenso respecto a la cifra de 39 mil euros de promedio del año 2019. Existe una gran heterogeneidad entre las empresas. Así, Amadeus, Pharma Mar, Solaria, Merlin Properties o Colonial, reflejan salarios medios superiores a 80 mil euros por persona y año. Mientras, que en el lado opuesto se encuentran empresas como Cie Automotive o Inditex, con salarios inferiores a 20 mil euros anuales.

Entre las variaciones interanuales sobresale entre los descensos Merlin Properties, seguida de Cellnex o Almirall. Por el lado de los ascensos destaca IAG, seguida de Pharma Mar o Amadeus.

**El salario medio de los hombres (51,5 mil euros) es superior al salario de las mujeres (44,5 mil euros) en el año 2020 (datos agregados de 23 empresas).**

A partir de la ley 11/2018 las empresas están empezando a publicar las diferencias salariales por género y, aunque la mayor parte informa de esta diferenciación (35 empresas), es menor el número de empresas que publica las diferencias de un modo relativamente comparable (23 empresas). Atendiendo a las diferencias salariales, sobresale un grupo de empresas donde las mujeres reciben una remuneración media superior que los hombres (Siemens Gamesa, Iberdrola, Arcelor Mittal España y Meliá Hotels). Por el contrario, Banco Santander, seguido de Banco Sabadell o Bankinter, lidera el grupo donde existe una diferencia mayor entre la remuneración de hombres y mujeres.

**La brecha salarial de las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 5,5% en 2020, una cifra ligeramente inferior al año anterior (6,7%) (datos agregados de 29 empresas).**

De modo similar a las diferencias salariales, 33 empresas informan de la brecha salarial existente en sus plantillas. Sin embargo, esta información es heterogénea, ya que en ocasiones se trata de la brecha bruta agregada para el conjunto de la plantilla, mientras que en otras ocasiones se trata de la brecha ajustada o ponderada por categoría profesional. Igualmente, existen brechas calculadas únicamente sobre salarios base y otras en las que se incluye también el salario variable y otros complementos.

Un número ligeramente inferior de empresas (29 empresas) informan de su brecha de género de un modo relativamente comparable. Sobresalen cuatro empresas donde la brecha salarial es favorable para las mujeres (Siemens Gamesa, Arcelor Mittal España, Iberdrola y Cellnex). En el

lado opuesto, Viscofan, Telefónica, Ferrovial, IAG o Banco Santander reflejan unas brechas salariales superiores al 10% favorable a los hombres.

## Evolución de ratios

Otro de los objetivos del informe es la comparación entre las remuneraciones de las esferas de decisión de las empresas del IBEX 35 (primeros ejecutivos, consejos de administración y alta dirección) y las remuneraciones medias de las plantillas. Tomando como referencia estas diversas retribuciones, se ha procedido a calcular varias ratios.

La relación entre las remuneraciones de la persona mejor pagada en las empresas (primeros ejecutivos) y la remuneración media de las plantillas es de 105 veces en el año 2020 (118 en 2019).

Esta reducción de 13 puntos en esta brecha salarial está motivada principalmente por las remuneraciones extraordinarias recibidas en el año 2019 de algunos de los consejeros ejecutivos, estando relacionadas en mayor parte con indemnizaciones asociadas al cese, o con planes largo plazo de remuneración variable. Esta situación ha generado un descenso de las remuneraciones de los primeros ejecutivos (-11%) superior a la generada en los salarios medios (-0,1%).

La mayor diferencia entre estas remuneraciones se encuentra en Acciona (1.006 puntos de diferencia), seguía a gran distancia por Inditex, Iberdrola o Cie Automotive. Entre las empresas donde las retribuciones de las personas mejor pagadas y los salarios medios están más equilibradas se puede señalar Solaria o Aena, donde las diferencias son inferiores a 5 puntos.

Al analizar las variaciones interanuales sobresale Acciona, donde se incrementa en más de 900 puntos esta diferencia, principalmente como consecuencia de una ampliación de la remuneración en metálico de su primer ejecutivo, con un pago en acciones y con la remuneración variable a largo plazo que han tenido lugar en el año 2020. Por el lado de los descensos se puede señalar Repsol, cuya remuneración del primer ejecutivo se reduce por haber registrado en 2019 una retribución extraordinaria en concepto de indemnización por cese del anterior director general.

**La relación entre la remuneración media de los consejeros y la remuneración media de las plantillas ha sido de 17,5 veces en 2020, con un ligero descenso de 1,2 puntos en el último año.**

La proporción de la brecha retributiva entre el consejero medio del IBEX 35 y la media de las plantillas se ha reducido ligeramente desde los 18,7 puntos del año 2019. Entre las empresas donde estas diferencias son mayores se puede resaltar Acciona e Inditex, siendo menores las diferencias en Aena, donde la retribución del consejo de administración es inferior a la retribución media de las plantillas, Almirall o Bankia, que se mantienen en niveles inferiores a 4 puntos.

Hay 18 empresas donde se produce una reducción interanual de estas brechas retributivas, mientras que en 14 se incrementan estas diferencias. Entre los ascensos destaca el incremento ya mencionado en Acciona, seguida de Inditex. Mientras, Repsol, Endesa y Ferrovial muestran los mayores descensos, en los tres casos motivados principalmente por las remuneraciones extraordinarias de sus primeros ejecutivos en 2019.

**Las diferencias entre la retribución media de la alta dirección y de las plantillas disminuye hasta alcanzar los 22,9 puntos en 2020 (con un descenso de 1,7 puntos respecto a 2019).**

En línea con las ratios anteriores, las diferencias entre las remuneraciones medias de las personas que componen la alta dirección en las empresas de las plantillas se reducen en el último año. Las diferencias son mayores en Banco Santander o Inditex, con variaciones que se sitúan en los 69 puntos. Por el contrario, Solaria, Aena, Pharma Mar, Merlin Properties o Red Eléctrica, reflejan diferencias iguales o inferiores a 5 puntos. Entre las evoluciones interanuales destacan el ascenso en Naturgy (26 puntos de incremento) o el descenso de Meliá Hotels (29 puntos de reducción). En este último caso como consecuencia de una remuneración variable de su alta dirección en 2019 que no ha tenido lugar en 2020.

## **Resultados consolidados y retribución teórica del accionista**

Los resultados consolidados de las empresas se han contrastado con la remuneración teórica del accionista, tomando en consideración el número de acciones en circulación a cierre del año y el beneficio por acción declarado por las empresas para su cálculo.

Cabe resaltar que en el año 2020 los resultados consolidados agregados de las empresas del IBEX 35 reflejan unas pérdidas de 4,2 mil millones de euros, siendo la retribución del accionariado de 15 mil millones de euros. Se detecta por tanto un descenso de la retribución de los accionistas desde los 20 millones de euros del año 2019, lo que supone una reducción del 22% en términos interanuales.

Se puede destacar el caso de cinco empresas, que teniendo pérdidas consolidadas optaron por remunerar a su accionariado (Naturgy, Repsol, Banco Santander, Ferrovial o Cellnex), al contrario de la opción del resto de empresas con resultado negativo.

Entre las empresas con beneficios resaltan tres empresas que optaron por no remunerar al accionariado (Banco Sabadell, Bankia o Solaria). También resulta remarcable el caso de seis empresas en las que la cuantía de la remuneración del accionariado superó los beneficios de los resultados consolidados (Acerinox, Naturgy, Inditex, Colonial, Endesa o Endesa).

## **Contribución fiscal**

En el informe también se aborda la transparencia fiscal de las empresas que componen el IBEX 35. Para ello se ha optado por exponer los datos ofrecidos por las empresas sobre pagos o gastos por impuestos por beneficios tomando en consideración su contribución fiscal en el

mundo y su contribución fiscal en España. Desagregando asimismo los diferentes países en los que las empresas desagregan sus impuestos por sociedades. En conjunto hay 32 empresas que indican sus impuestos por beneficios en el mundo, mientras que son 34 empresas las que desagregan sus datos para España o tienen como área geográfica España. En relación a la desagregación país por país, se ha optado por indicar los diferentes países que señalan las 30 empresas que ofrecen datos diferenciados.

**La contribución agregada de las 32 empresas que ofrecen información de sus impuestos por impuestos por beneficios es de 9,2 mil millones de euros a nivel mundial en 2020 (29% inferior al año anterior).**

La contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo de las empresas del IBEX 35 es de 9,2 mil millones de euros en el mundo en 2020, una cifra que es 3,7 mil millones inferior a la del año anterior (12,9 mil millones de euros).

Se observa una mayor contribución en Banco Santander (2,9 mil millones de euros) o BBVA (1,5 mil millones de euros), mientras hay devoluciones por este tipo de impuestos en Meliá Hotels (6,1 millones de euros) o Merlin Properties (1,7 millones de euros).

Tomando en consideración las variaciones interanuales, en 24 empresas se produce un descenso del impuesto reconocido, siendo Repsol e Inditex, las empresas donde se produce una mayor reducción. En el lado opuesto, en ocho empresas se produce un incremento de esta contribución, siendo ACS donde se produce un mayor ascenso.

**La contribución por impuesto por beneficios de las empresas del IBEX 35 ascendió a 2,3 mil millones de euros en España en 2020, lo que supone un descenso del 11% respecto al año anterior.**

Del total de 34 empresas que informan de su contribución por impuestos por beneficios en España se puede afirmar que ha descendido en 293 millones de euros su contribución hasta alcanzar los 2,3 mil millones de euros en 2020. La mayor contribución fiscal se produce en Iberdrola, Banco Santander, Telefónica (aporta datos para la región de Europa) y Red Eléctrica. Entre aquellas que reconocen una devolución por impuesto por beneficios destaca IAG (-94 millones de euros), seguida de BBVA o Acerinox. Tomando en consideración las variaciones interanuales, entre los mayores ascensos, sobresale Banco Santander, seguido por ACS, mientras que en el lado de las reducciones destacan Inditex y Banco Sabadell.

## **Auditorías**

Por último, también se ha realizado una evolución de las relaciones existentes entre las empresas auditoras de IBEX 35 y las empresas auditadas. Atendiendo por una parte al número de empresas auditoras y por otra a los años continuados que llevan auditando a las mismas empresas.

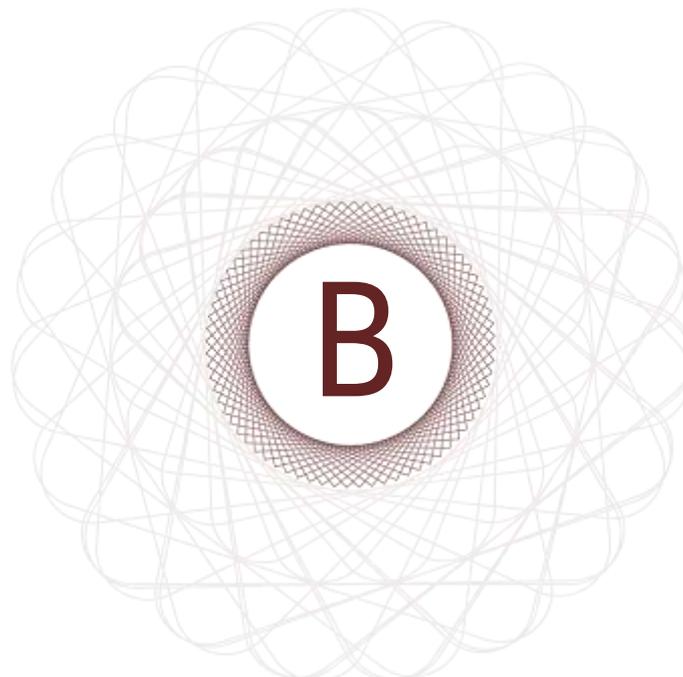
**Las Big Four siguen siendo las empresas que auditan mayoritariamente al IBEX 35. PWC es, con 11 empresas auditadas, la firma con mayor número de empresas auditadas del índice (32%).**

Los grupos empresariales del IBEX 35 han sido auditados mayoritariamente por cuatro grandes empresas auditoras (PWC, E&Y, KPMG y Deloitte). Únicamente una empresa, Grifols, ha sido co-auditada en sus cuentas individuales por una empresa externa a esas cuatro, Grant Thornton, que firma junto a KPMG el informe de auditoría en dichas cuentas individuales.

Una de las cuestiones analizadas es el número de años que llevan siendo auditadas las empresas por la misma firma auditora. De media, las empresas del IBEX 35 llevan de modo agregado 6 años con la misma empresa. Sin embargo, existen grandes diferencias entre empresas. Así, cuatro empresas (Banco Sabadell, Bankia, Endesa y Ferrovial) han cambiado de empresa auditora en el último año. En el lado opuesto se sitúan Grifols (30 años), Pharma Mar (25 años) o Cie Automotive (19 años). Cabe recordar que, siguiendo las directrices de la ley de auditoría de cuentas (Ley 22/2015), esta relación debería estar comprendida entre los tres y los diez años.

Las empresas del IBEX 35 reflejan en sus memorias anuales las cantidades pagadas a las empresas de auditoría por sus servicios, siendo las empresas principales las cinco empresas señaladas anteriormente (PWC, Deloitte, E&Y, KPMG y Grant Thornton). Estas empresas facturan un conjunto de 294 millones de euros, que es el 58% de la partida destinada por las empresas del IBEX 35 a las empresas de auditoría. Un total de 506 millones de euros, una cifra que es inferior en un 8% respecto a la del año anterior (551 millones de euros).

En estos servicios, suele diferenciarse entre los propios de auditoría, como otros relacionados con ésta y otros no relacionados tales como la supervisión o el asesoramiento fiscal, siendo la mayor parte (286 millones de euros) la parte correspondiente a servicios de auditoría y relacionados. Desagregando las partidas de facturación de las empresas principales y las de terceras empresas auditoras, en el caso de la facturación a las empresas principales la mayor parte de la facturación corresponde con los servicios de auditoría y relacionados, mientras que, en el caso de las terceras empresas, la mayor parte de la facturación se corresponde con servicios no relacionados con la auditoría, tales como la supervisión o el asesoramiento fiscal y otros servicios no relacionados con la auditoría.



## Bibliografía

- Comisión europea (2012): Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo y al Consejo. Plan de acción para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal COM (2012) 722 final.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0722&from=ES>
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2021): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2019. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2020): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2018. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2019): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2017. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2018): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2016): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2015. Fundación 1º de Mayo.
- Global Reporting Initiative (2016): Estándares GRI de 2016. Disponible online: <https://www.globalreporting.org/>

- Larrinaga, C. (Coord.) (2019): Guía para la aplicación de la Ley 11/2018 Información no financiera. Versión 1.0. 2019. Disponible online: <https://informacionnofinanciera.info>
- MITECO (2019): Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización. Ministerio para la transición ecológica. Disponible online.  
[https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia\\_huella\\_carbono\\_tcm30-479093.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf)
- Rojas. P. (2015): Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 durante 2014. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Rojas. P. (2014): IBEX 35: Evolución de sus empresas durante el ejercicio 2013. En Cuadernos de información sindical nº 43. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

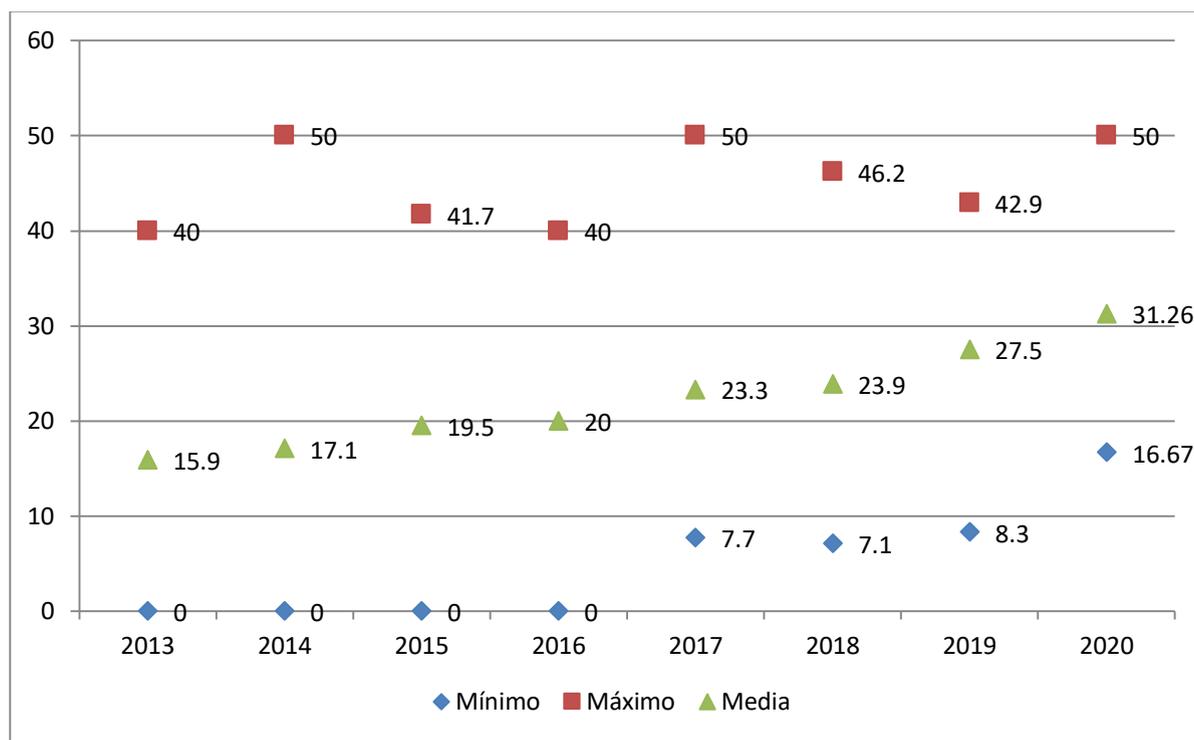
## Anexo 1: Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) (Fuente: CSI, 2020)

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

Fuente CSI: 2021.

## Anexo 2: Gráficos

**Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2020)\***



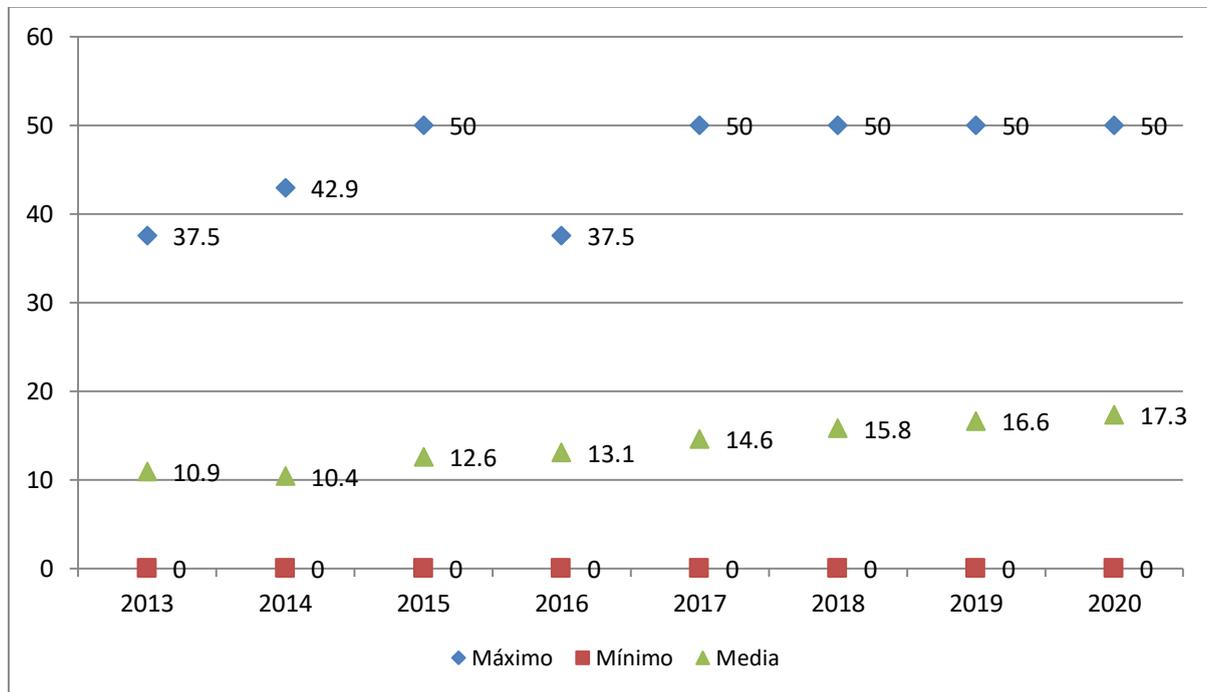
Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P. 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

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

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

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

**Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2020)\***



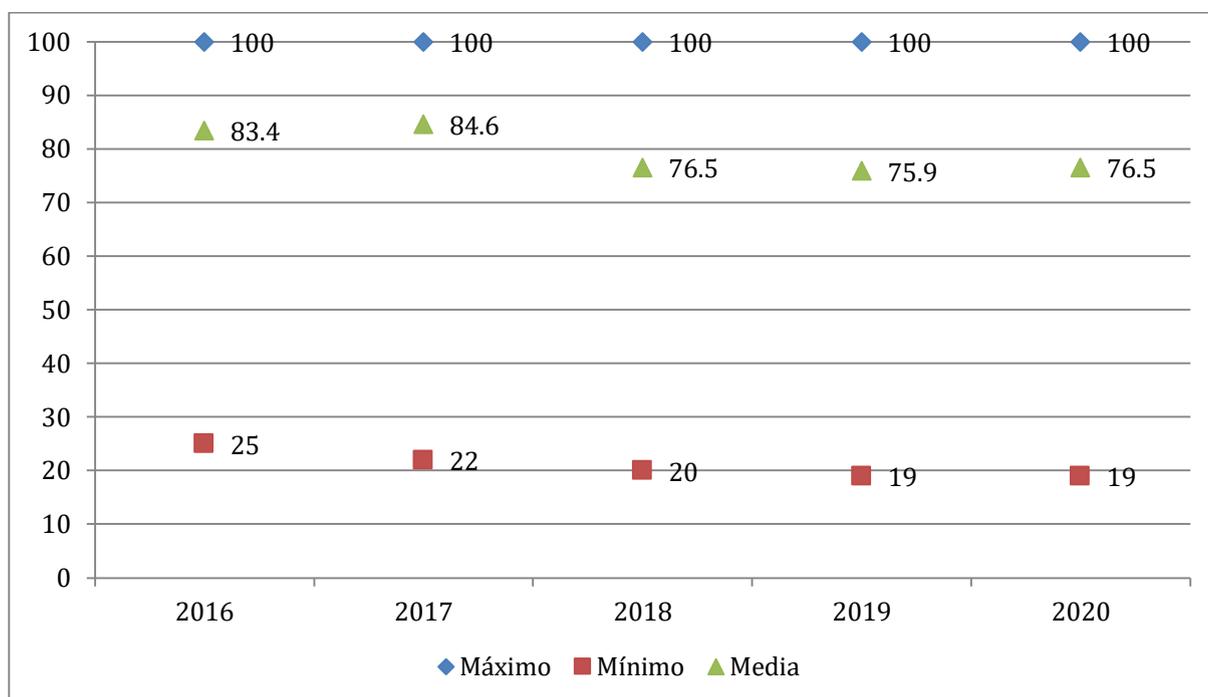
Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P. 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

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

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

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

**Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2020)\***



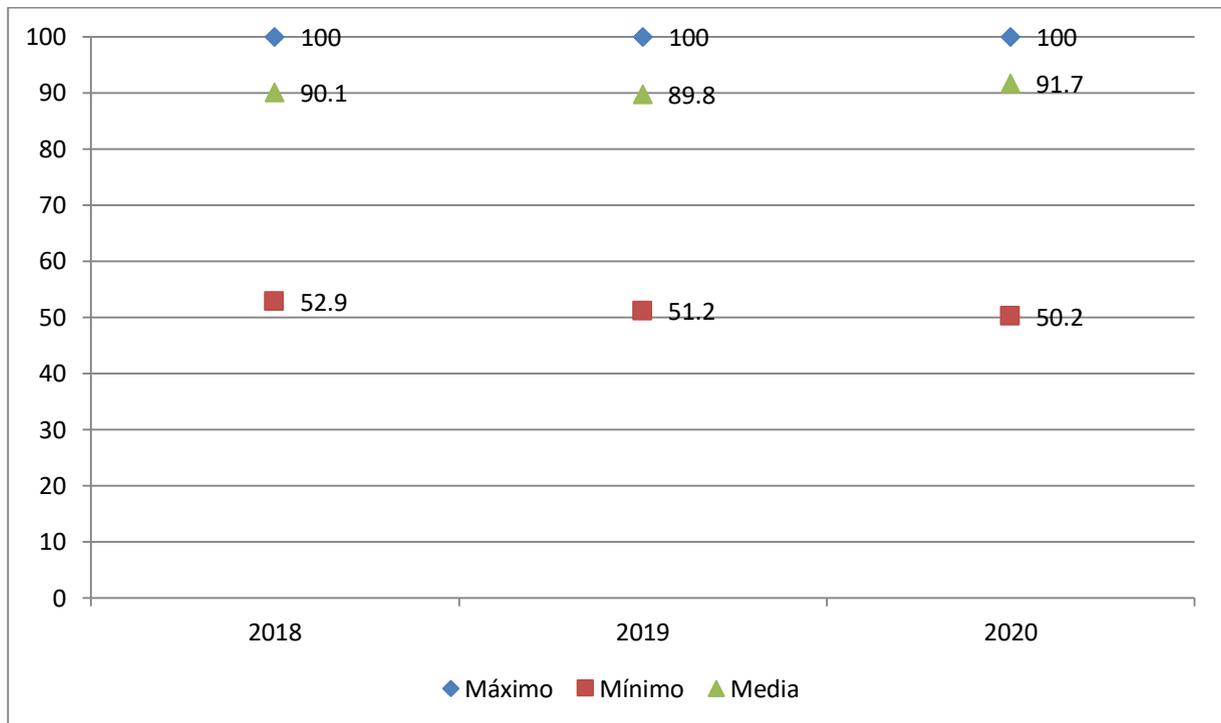
Fuente: Elaboración propia basado en: de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

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

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

Máximos: 2016: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2017: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2018: Acerinox, Caixabank, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Caixabank, Más Móvil. 2020: Acciona, Acerinox, Bankinter, Pharma Mar.

**Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2018-2020)\***



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

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

Mínimos: Enagás (2018, 2019, 2020)

Máximos: 2018: Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Iberdrola, Indra, Mapfre, Repsol, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, BBVA, Indra, Más Móvil, Repsol. 2020: Acciona, Almirall, Amadeus, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, BBVA, Indra, Mapfre, Pharma Mar, Repsol.



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

