

**INFORME: EVOLUCIÓN
DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
DURANTE EL EJERCICIO 2018**



**fundación
1º de mayo**

INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
DURANTE EL EJERCICIO 2018

Autoría:

Luis de la Fuente Sanz
Alba Moliner Cros
Alicia Martínez Poza
Fundación 1º de Mayo

Colaboración:

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

Febrero 2020

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

ÍNDICE

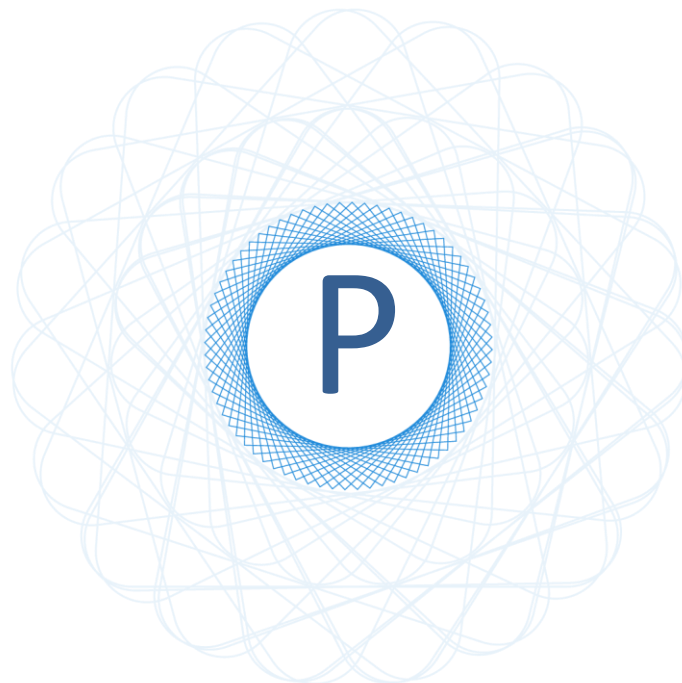
Presentación.....	7
Introducción	11
1.Evolución de resultados	13
Resultado consolidado	13
Resultado consolidado por empleado	16
2. Plantillas	18
Plantillas finales.....	18
Plantilla por género.....	21
Plantilla por grupos de edad	23
Plantillas por ámbito geográfico	25
Plantilla por tipo de contrato	27
Plantilla por tipo de jornada	29
Plantillas cubierta por negociación colectiva.....	31
3. Consejos de administración	35
Composición de los consejos por empresa	35
Evolución por tipo de consejero	38
4. Alta dirección.....	41
5. Retribución del consejo de administración.....	45
Retribuciones de los primeros ejecutivos	46
Retribución de los consejos de administración	49
6. Retribuciones de los equipos de alta dirección.....	55
7. Sueldos y salarios	59
8. Ratios de retribuciones sobre sueldos y salarios medios.....	68
Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios	69
Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios.....	71
Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios.....	73
9. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado	75
10. Contribución fiscal.....	78
11. Auditorías	84
12. Principales resultados	91
13. Bibliografía	114

Anexo 1: Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2019) (Fuente: CSI, 2019).....	116
Anexo 2: Gráficos	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2017-2018) (en miles de euros)	15
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2017-2018) (en miles de euros)	17
Tabla 3: Plantilla final por empresa (2017-2018) (número de personas)	20
Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2017-2018) (en porcentaje)	22
Tabla 5: Plantilla por grupos de edad (2018) (nº de personas)	24
Tabla 6: Plantilla por ámbito geográfico (2017 y 2018) (nº de personas)	26
Tabla 7: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2017 y 2018) (en porcentaje)	28
Tabla 8: Plantilla con jornada parcial (2017 y 2018) (porcentaje)	29
Tabla 9: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2017 y 2018) (en porcentaje)	32
Tabla 10: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2017-2018) (número de personas y porcentaje)	37
Tabla 11: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2017-2018) (número de personas)	39
Tabla 12: Evolución del consejo de administración por tipología y sexo (2017-2018) (número de personas y porcentaje)	40
Tabla 13: Resumen de equipos de alta dirección por sexo (2017-2018) (número de personas)	42
Tabla 14: Equipos de alta dirección por sexo (2017-2018) (número de personas)	43
Tabla 15: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2017-2018) (euros)	48
Tabla 16: Retribución de los consejos de administración (2017-2018) (euros)	51
Tabla 17: Retribución media de las personas que componen los consejos de administración (2017-2018) (euros por persona)	53
Tabla 18: Retribución de los equipos de alta dirección (2017-2018) (euros)	56
Tabla 19: Retribución media de los equipos de alta dirección (2017-2018) (euros por persona)	58
Tabla 20: Sueldos y salarios (2017-2018) (miles de euros)	61
Tabla 21: Gasto salarial medio (2017-2018) (miles de euros)	63
Tabla 22: Salario medio por género (2017-2018)	66

Tabla 23: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2017-2018).....	70
Tabla 24: Ratio de la retribución del consejero sobre el salario medio (2017-2018).....	72
Tabla 25: Ratio de la retribución de la alta dirección sobre el salario medio (2017-2018).....	74
Tabla 26: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2017-2018) (Miles de euros)	76
Tabla 27: Contribución fiscal de las empresas del IBEX 35 (2018) (Millones de euros)	82
Tabla 28: Contribución fiscal en España (2018) (Millones de euros).....	83
Tabla 29: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2017-2018).....	84
Tabla 30: Años continuados de auditoría por empresa (2018)	85
Tabla 31: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2017-2018) (miles de euros)	87
Tabla 32: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2017-2018) (en porcentaje)	87
Tabla 33: Empresas auditadas por PWC según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros).....	88
Tabla 34: Empresas auditadas por Deloitte según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros).....	89
Tabla 35: Empresas auditadas por KPMG según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros).....	89
Tabla 36: Empresas auditadas por E&Y según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros)	90



Presentación

Un año más presentamos este trabajo que, como viene siendo habitual en los últimos años, ha sido elaborado por el equipo de la Fundación 1º de Mayo, coordinado como en ediciones anteriores por Luis de la Fuente Sanz, y compuesto por Alba Moliner Cros y Alicia Martínez Poza, que han contado con la colaboración del equipo confederal de CCOO, especialmente de Mario Sánchez Richter. Para todo el equipo, nuestro agradecimiento y reconocimiento por el trabajo realizado.

Al igual que en años anteriores, se aprecian ciertos avances, debidos en gran parte a la aparición de nueva legislación (Ley 11/2018, de 28 de diciembre) en materia de información no financiera y diversidad. Los cambios; no obstante, siguen siendo insuficientes. El desarrollo reglamentario deberá jugar en los próximos años un papel dinamizador al respecto, aprovechando la previsión expresa contenida en la propia ley: “El Gobierno podrá establecer por vía reglamentaria, respetando los principios recogidos en esta Ley, indicadores clave para cada materia del estado de información no financiera”.

Estos indicadores también se verán afectados por la necesaria revisión que la UE hará de la Directiva 2014/95/UE, que actualmente se encuentra desactualizada, ya que iniciativas de especial relevancia, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas o el marco inclusivo BEPS de la OCDE (contra la planificación fiscal a través de la erosión de la base imponible y traslado de beneficios), todavía no habían visto la luz, cuando se formuló.

El estudio de este año se basa, al igual que los anteriores, en fuentes de información pública, tanto de organismos públicos –como la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)-, como de las propias empresas.

Un año más tenemos que insistir en que una de las cuestiones clave es la necesidad de disponer de una información homogénea, estandarizada y regulada, ya que esto mejoraría la transparencia, la comparabilidad entre empresas y por ende la información de los ciudadanos,

como ya sucede en otras áreas de gobierno corporativo; como por ejemplo, en materia de remuneraciones del consejo. En este sentido conviene destacar que es fundamental que estos indicadores se desarrollen y publiquen por tres motivos: el primero de ellos es que tienen un efecto palanca esencial para promover el consumo y la inversión socialmente responsable, que finalmente redundarán en una mayor Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) con los beneficios que ésta puede aportar a la sociedad en su conjunto. En segundo lugar, porque gran parte de las iniciativas legislativas internacionales (Pilar Social Europeo, Pacto Verde Europeo y Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE; los ODS de la ONU, el proyecto BEPS de la OCDE, etc.) inciden en la necesidad de avanzar hacia una sociedad más justa y equilibrada en la que se reduzcan las desigualdades y se afronte la transición ecológica y digital mitigando al máximo posible los efectos adversos que éstas puedan tener sobre el empleo y el clima. El desarrollo de estos indicadores generará herramientas de medición de la evolución de los objetivos que se marcan en esas normas. Y por último, no por ello menos importante, se ha de considerar también que otro de los motivos que ha contribuido a que surja una iniciativa como el plan de acción de Finanzas Sostenibles no es otro que el *greenwashing* o “marketing verde”. La autorregulación no suele ser suficientemente efectiva, suele llevar a la desprotección del consumidor y del inversor; por ello, la elaboración de una taxonomía de las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente es un primer paso necesario, pero no el último que se debe dar en el ámbito de la sostenibilidad, ya que el *socialwashing* o “marketing social”, también existe.

Por todo ello, no queremos dejar pasar la ocasión para reiterar que estas políticas también benefician a las empresas que son responsables, ya que compiten en condiciones de desigualdad frente a empresas que realizan planificación fiscal agresiva, contaminan en exceso o son responsables o cómplices de la esclavitud moderna. Por razones obvias en un observatorio sindical como es este, pero también por la relevancia de esta última cuestión, por tercer año consecutivo, hemos analizado como informan las empresas sobre el derecho de libertad de asociación y la negociación colectiva, especialmente en aquellos países en los que estos derechos están en riesgo, según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Por último, destacar que a pesar de que en estos últimos años se ha avanzado bastante en materia fiscal, no lo ha hecho todo lo que se debiera ya que, entre otras cuestiones, la propuesta de la Comisión sobre la información obligatoria, país por país, de los impuestos pagados por las empresas no ha salido adelante en el Consejo de la UE. Este revés temporal será, muy probablemente, revertido en el futuro. No obstante, los ciudadanos/as han perdido una gran oportunidad de avanzar en su derecho a conocer los impuestos realmente pagados por las empresas en los diferentes países en los que tienen actividad, cuestión que no es baladí ya que les permitiría tomar decisiones más razonadas sobre la contribución que éstas realizan al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social de los países en los que tienen actividad.

Asimismo, la concepción dominante sobre la finalidad de una empresa está cambiando incluso fuera de Europa, tal y como hemos podido observar a lo largo de este año con la Declaración de *Business Roundtable* sobre la necesidad de redefinir el papel de las empresas en la sociedad o la decisión de *BlackRock* de reorientar sus inversiones hacia la sostenibilidad. No

obstante, todavía es pronto para valorar el paso de las palabras a los hechos. La experiencia nos muestra que esto sólo se logrará con una mayor regulación y una mayor concreción de los indicadores. Como ejemplo de ello, vemos que la legislación española ya exige que se informe de los beneficios obtenidos país por país, pero tan solo 14 empresas indican la contribución fiscal en España y solo 21 reflejan su contribución fiscal total.

En relación con los resultados de este año, destacamos que los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 han disminuido ligeramente (3,8%); no obstante, la mayoría de las empresas han tenido un resultado positivo salvo tres empresas que obtuvieron pérdidas. En 2018 aumentó también levemente el número de personas empleadas (0,5%). Con respecto a la cobertura de la negociación colectiva, ésta ha disminuido otro año más y de manera más significativa que el año anterior, pasando de un 82,7% a un 76,5%. Hemos de tener en cuenta que muchas empresas del IBEX 35 tienen actividad en países considerados de riesgo elevado para los derechos de los trabajadores y trabajadoras según la clasificación de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

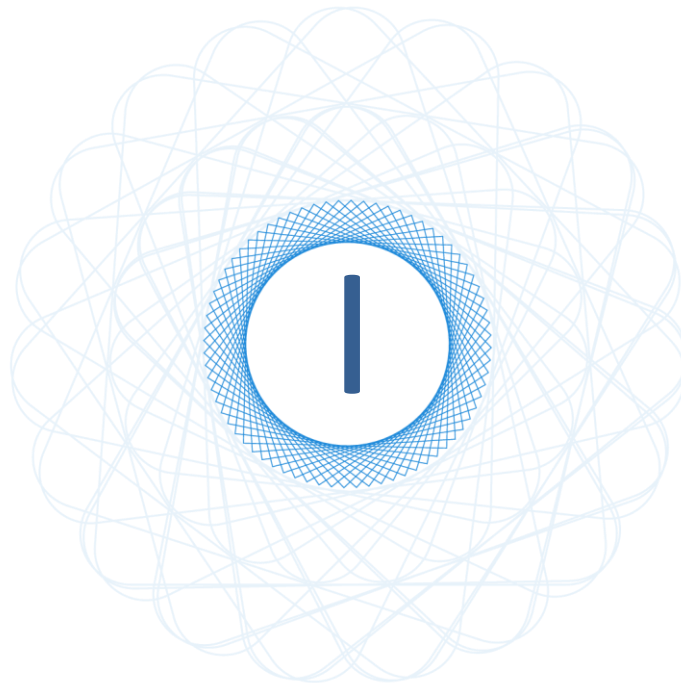
El porcentaje de mujeres en las plantillas permaneció inalterado en 2018 (46,4%), todavía por debajo del 50% y la presencia de mujeres en los consejos de administración sigue sin alcanzar el objetivo 2020 -al menos un 30% de mujeres en los consejos-, y se mantenía en un 23,8% en 2017; prácticamente sin variación (la CNMV ya ha comunicado que pasará a recomendar un 40%). En la alta dirección, la situación es todavía más desigual (16,4%), con poca variación con respecto al año anterior. Por ello, volvemos a insistir en la necesidad de ahondar en una mayor concreción en las recomendaciones y normativas existentes en este segundo escalón de gobierno de las sociedades.

La retribución media de los primeros cargos directivos del IBEX 35 se redujo en el último año un 20,8%, si bien hay que tener en cuenta que en el año anterior se produjo un incremento elevado (9,2%). La remuneración de los primeros/as ejecutivos/as significó un 44,6% de la retribución de los consejos de administración en 2018, cantidad nada desdeñable, y en algunas empresas se superaron los 10 millones de euros de retribución del/la consejero/a. Por tanto, la ratio -remuneración media primer ejecutivo/a / remuneración media del conjunto de las plantillas-, sigue siendo elevada y a pesar de perder 25 puntos con respecto al año anterior, se mantiene en los 100 puntos. La relación entre las remuneraciones medias de trabajadores/as y alta dirección aumentó -incrementó dos puntos porcentuales, al igual que el año anterior- y pasó de 22 a 24 puntos-. Por su parte, la partida de sueldos y salarios creció ligeramente en 2018 (0,7%), si bien el gasto salarial medio se redujo un 0,7% en el ejercicio anterior. De todos estos datos, podemos concluir que en 2018, se mantienen unas diferencias retributivas más que significativas, poco explicables y, por tanto, claramente excesivas, entre los consejeros/as y directivos/as, los trabajadores/as y los accionistas, que alcanzaron una remuneración teórica que alcanzó el 59% de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 (frente al 51% del ejercicio anterior).

En resumen de este último y relevante apartado, referido al retorno de las empresas a propietarios, trabajadores y a la sociedad, podemos decir que es muy mejorable la transparencia en la información que las empresas dan sobre su contribución a través del sistema fiscal. Por otra parte, pese a avances como los que se han expresado en el *Business*

Roundtable en cuanto al papel de la empresa en la sociedad, la retribución del accionariado y una elevada retribución de directivos y consejeros, desproporcionada en relación con la retribución del resto de personas que trabajan en las compañías (superiores en cualquier caso a la media salarial del país), siguen siendo rasgos de identidad de las principales empresas españolas.

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



Introducción

Este informe trata de recopilar información que aportan las diversas empresas que componen el índice IBEX 35 respecto a cuestiones como su actividad, gobierno corporativo, plantillas o remuneraciones entre otros aspectos. Tomando como referencia las empresas que conforman el índice a 31 de diciembre de 2018. Cabe resaltar que algunas empresas como Abertis o Día han salido del Índice durante 2018, mientras que han entrado Cie Automotive o Ence. Otras como Gas Natural han cambiado de nombre (ahora Naturgy).

En este informe se ha utilizado la información proveniente de las propias empresas y aportada a la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV), en una doble vía. Por un lado, se ha examinado el grado de homogeneidad y comparabilidad a lo largo del tiempo de esta información. Y por otro, utilizando esta información se ha analizado la evolución de las empresas de acuerdo a diversos indicadores de ámbito laboral y económico.

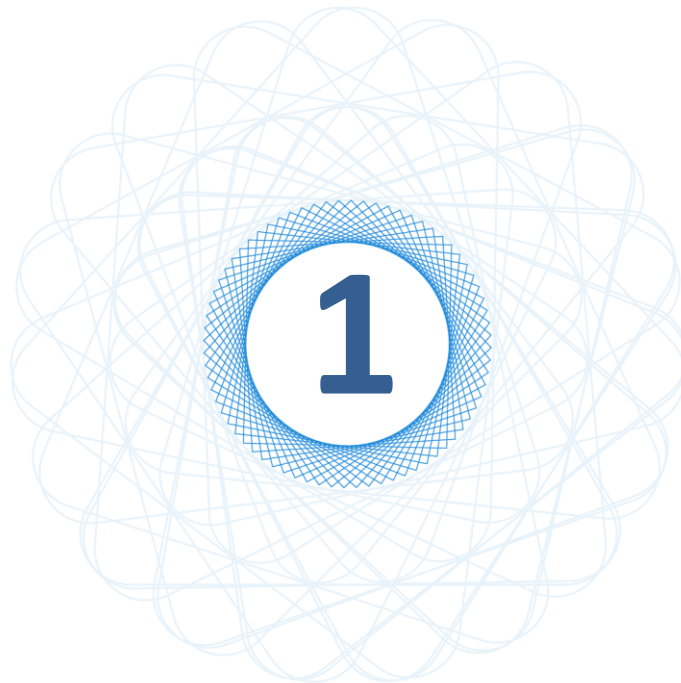
El interés se ha centrado en la comparación de las diversas distribuciones de los resultados empresariales de estas empresas, tanto en lo referido a las esferas de decisión de estas empresas (consejos de administración, primeros ejecutivos y alta dirección), como al accionariado y las plantillas. En concreto se han abordado los siguientes indicadores: evolución de resultados consolidados, evolución de las plantillas ateniendo al género, edad, tipo de contrato y jornada, evolución de la tasa de negociación colectiva, evolución de los consejos de administración, alta dirección y primeros ejecutivos, así como las diversas remuneraciones de personal, consejos y dirección, y las remuneraciones del accionariado.

Para obtener estos indicadores se ha acudido a las cuentas anuales de las empresas, sus informes de gobierno corporativo, informes de remuneración de sus consejos, memorias de responsabilidad social, informes anuales integrados, así como al histórico de dividendos. Se ha acudido a la información publicada por la CNMV, así como por las propias empresas en sus páginas web, también se ha obtenido información de la página web de Bolsas y Mercados Españoles (BME) referida a la cotización de las empresas.

Con el fin de obtener una información más homogénea se ha excluido del análisis la empresa Arcelor Mittal, debido a que no se han encontrado disponibles sus informes de gobierno corporativo ni de remuneración del consejo de administración en la información publicada por la CNMV. Siendo esta información indispensable para el análisis de las remuneraciones.

Respecto a las referencias temporales, se ha acudido a la información contable de las empresas a cierre del año contable de los ejercicios 2017 y 2018, coincidiendo en la mayoría con el cierre del año natural (31 de diciembre). Únicamente dos empresas utilizan una fecha distinta: Siemens Gamesa que usa el 30 de septiembre e Inditex, 31 de enero. Asimismo, como particularidad, es importante remarcar que el año fiscal de 2017 de la empresa Siemens Gamesa tiene un periodo de duración de 9 meses, mientras que el año fiscal de 2018 tiene una duración de 12 meses. Esta situación está derivada de la fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power en el año 2017.

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



Evolución de resultados

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

Resultado consolidado

El resultado consolidado de las empresas del IBEX 35 se ha reducido en el conjunto de las empresas pasando de 44,4 mil millones de euros en 2017 a 42,7 mil millones en 2018 (un descenso del 3,8%). Todos los grupos empresariales salvo Siemens Gamesa mostraron un resultado positivo en el año 2017, mientras que son tres (Naturgy, Ferrovial y Cellnex) los grupos que reflejan un resultado consolidado negativo en 2018.

El Banco Santander sobresale entre los grupos empresariales con mayor resultado, con 9 mil millones de euros de beneficio en el año 2018, seguido de BBVA con 6 mil millones de euros. Otros grupos como Técnicas Reunidas (14 millones de euros) y Siemens Gamesa (70 millones) destacan entre los que reflejan menores resultados positivos. Por su parte, sobresale Naturgy con un resultado negativo de 2,6 mil millones de euros, seguido de otros grupos como Ferrovial (-391 millones) o Cellnex (-17 millones).

En relación a la variación interanual, 19 grupos muestran incrementos del resultado consolidado, 14 reflejan una reducción y un único grupo (Amadeus) señala un resultado consolidado similar al del año anterior. El mayor incremento se produjo en Siemens Gamesa (647%), seguido de Cie Automotive (69%). Entre los mayores descensos se encuentran Naturgy (-253%), Ferrovial (-177%) o Cellnex (-175%), todos ellos con descensos superiores al 100%.

El incremento del resultado consolidado de Siemens Gamesa está producido entre otras cuestiones por un incremento de la actividad comercial de la empresa, con un incremento de pedidos del 10% respecto al año anterior, principalmente en los mercados de EEUU e India; Asimismo cabe señalar que el año fiscal de 2017 comprende un periodo de 9 meses en lugar de 12 meses como consecuencia de la fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power en 2017¹. El crecimiento de Cie Automotive ha estado motivado principalmente por la buena evolución de los centros productivos de México y Estados Unidos y por el incremento de la facturación de las plantas de Europa².

El descenso registrado por Naturgy está relacionado en mayor medida con el deterioro de sus activos, valorado en torno a 4 mil millones de euros, generado principalmente en la primera mitad del año. De éstos, 3,9 mil millones se corresponden con la reevaluación de las centrales de electricidad convencional en España³.

La reducción reflejada en el resultado consolidado de Ferrovial proviene no del resultado consolidado de actividades continuadas, que por el contrario refleja un incremento respecto al año anterior (8,5%), sino por el resultado neto de las actividades discontinuas (-851 millones de euros), que incorpora unas provisiones valoradas en 774 millones de euros. Asimismo, cabe señalar que la división del negocio de servicios, se ha reclasificado como Actividades discontinuadas, esta decisión afecta a Ferrovial Servicios España (España), Amey (Reino Unido) y Broadspectrum (Nueva Zelanda)⁴.

Las pérdidas reflejadas en las cuentas anuales de 2018 de Cellnex, vienen acompañadas de un incremento de los ingresos, fruto de la “expansión del negocio de servicios de infraestructura para operadores de telecomunicaciones móviles (voz y datos)”⁵, que se ve compensado por las indemnizaciones y provisiones, de un plan de reorganización, que ha sido “formalizado durante el primer trimestre de 2018 con la finalidad de ajustar la fuerza de trabajo en sus subsidiarias españolas Tradia y Retevisión”⁶.

¹ Basado en el informe de gestión consolidado (pág. 5)

² Basado en el informe de gestión consolidado (pág. 4)

³ Basado en la nota 5 de la memoria consolidada (Pág. 62)

⁴ Basado en la nota 1.1.3 de la memoria consolidada (Pág. 151)

⁵ Extracto del informe anual integrado (pág. 30)

⁶ Extracto del informe anual integrado (pág. 31)

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2017-2018) (en miles de euros)

Empresa	2018	2017	Variación 2018/2017	%
Acciona	372.457	250.945	121.512	48%
Acerinox	215.242	221.319	-6.077	-3%
ACS	1.260.296	1.086.801	173.495	16%
Aena	1.327.751	1.221.969	105.782	9%
Amadeus	1.002.500	1.004.500	-2.000	0%
Banco Sabadell	335.230	805.178	-469.948	-58%
Banco Santander	9.315.000	8.207.000	1.108.000	14%
Bankia	703.498	494.003	209.495	42%
Bankinter	526.398	495.207	31.191	6%
BBVA	6.151.000	4.762.000	1.389.000	29%
Caixabank	2.040.308	1.718.628	321.680	19%
Cellnex	-17.742	23.799	-41.541	-175%
Cie Automotive	437.485	258.156	179.329	69%
Colonial	678.109	1.080.451	-402.342	-37%
Enagás	463.327	505.076	-41.749	-8%
Ence	131.671	93.665	38.006	41%
Endesa	1.426.000	1.473.000	-47.000	-3%
Ferrovial	-391.000	507.000	-898.000	-177%
Grifols	594.406	661.314	-66.908	-10%
IAG	2.481.000	2.009.000	472.000	23%
Iberdrola	3.388.535	3.422.977	-34.442	-1%
Inditex	3.448.000	3.372.000	76.000	2%
Indra	122.229	129.074	-6.845	-5%
Mapfre	877.520	1.098.360	-220.840	-20%
Mediaset	200.326	197.346	2.980	2%
Meliá Hotels	144.236	128.643	15.593	12%
Merlin Properties	854.878	1.100.528	-245.650	-22%
Naturgy	-2.596.000	1.697.000	-4.293.000	-253%
Red Eléctrica	704.489	669.819	34.670	5%
Repsol	2.359.000	2.161.000	198.000	9%
Siemens Gamesa*	69.930	-12.779	82.709	647%
Técnicas Reunidas	14.447	58.966	-44.519	-75%
Telefónica	3.950.000	3.378.000	572.000	17%
Viscofan	123.711	122.019	1.692	1%
IBEX 35	42.714.237	44.401.964	-1.687.727	-3,8%

Fuente: Cuentas anuales de las empresas. 2019

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

Resultado consolidado por empleado

Para la construcción de este indicador, se ha acudido por una parte al resultado consolidado resaltado en el apartado anterior, junto con las plantillas medias consolidadas del conjunto de las empresas, si bien, en algunas ocasiones se ha debido acudir a la plantilla final, al no encontrarse el dato de la plantilla media para el conjunto del grupo empresarial.

De forma similar a la evolución del resultado, el agregado del resultado por empleado de los grupos que conforman el IBEX 35 muestra un retroceso respecto al año anterior. En este sentido, el resultado consolidado por persona ocupada en el año 2018 es de 30,6 mil euros, lo que supone un descenso del 5% respecto al año 2017. El conjunto de empresas, salvo Cellnex, Naturgy y Ferrovial, muestran un resultado consolidado por empleado positivo.

De forma similar a ediciones anteriores, Merlin Properties e Inmobiliaria Colonial sobresalen entre las empresas con un mayor resultado por persona ocupada, 5 millones de euros y 3,5 millones de euros respectivamente. Por su parte, Técnicas Reunidas, Siemens Gamesa e Indra son los grupos empresariales que reflejan un menor resultado consolidado por empleado, inferior a 3 mil euros por persona ocupada, entre los grupos empresariales con un resultado consolidado positivo.

El grupo empresarial donde se produce un mayor aumento del resultado por empleado es Siemens Gamesa, que pasa de registrar un resultado negativo en el año 2017 a otro positivo en el año 2018 (3 mil euros por persona ocupada). Seguido de Cie Automotive (66,8%), Acciona (44%) y BBVA (32,3%), todos ellos con incrementos superiores al 30%. En el lado opuesto, se encuentran los tres grupos empresariales que señalan un resultado consolidado negativo (Cellnex, Naturgy, y Ferrovial), seguidos de Técnicas Reunidas (-76%) y Banco Sabadell (-58%).

En el caso de la evolución positiva de Cie Automotive y de Acciona, se produce un incremento superior del resultado consolidado que de la plantilla media, mientras que en BBVA el crecimiento del resultado consolidado se ve acompañado de una ligera reducción de la plantilla media (-2%). Por el lado de las reducciones en Técnicas Reunidas y Banco Sabadell se puede señalar que ambos grupos recogen una reducción del resultado consolidado en sus cuentas anuales junto con ligeras variaciones de la plantilla media (el caso del Banco Sabadell se reduce un 0,5%, mientras que en Técnicas Reunidas se incrementa un 0,9%).

Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2017-2018) (en miles de euros)

Empresa	2018	2017	Variación 2018/2017	%
Acciona	9,7	6,7	3,0	44,0%
Acerinox	31,0	31,9	-0,9	-2,8%
ACS	6,6	6,0	0,6	9,7%
Aena	158,7	149,5	9,2	6,2%
Amadeus	63,6	68,6	-5,0	-7,3%
Banco Sabadell	12,9	30,8	-17,9	-58,2%
Banco Santander	48,0	41,9	6,1	14,5%
Bankia	42,2	35,9	6,3	17,4%
Bankinter	66,1	64,6	1,5	2,4%
BBVA	47,6	35,9	11,6	32,3%
Caixabank	54,7	46,1	8,6	18,6%
Cellnex	-12,3	17,2	-29,5	-171,9%
Cie Automotive	18,8	11,3	7,5	66,8%
Colonial	3.531,8	6.881,9	-3.350,0	-48,7%
Enagás	322,7	351,0	-28,3	-8,1%
Ence	131,9	103,0	28,9	28,0%
Endesa	147,1	149,5	-2,4	-1,6%
Ferrovial	-4,1	5,2	-9,3	-179,0%
Grifols	32,2	42,0	-9,8	-23,2%
IAG	38,3	31,7	6,6	21,0%
Iberdrola	101,4	119,1	-17,7	-14,8%
Inditex	19,8	19,6	0,1	0,8%
Indra	2,9	3,2	-0,3	-8,9%
Mapfre	24,6	29,9	-5,3	-17,7%
Mediaset	158,1	154,2	3,9	2,6%
Meliá Hotels	6,8	6,0	0,8	12,5%
Merlin Properties	4.999,3	7.100,2	-2.100,9	-29,6%
Naturgy	-204,4	110,4	-314,8	-285,2%
Red Eléctrica	390,3	371,9	18,4	4,9%
Repsol	95,5	87,6	8,0	9,1%
Siemens Gamesa*	2,9	-0,6	3,5	615,8%
Técnicas Reunidas	1,6	6,6	-5,0	-75,7%
Telefónica	32,4	26,9	5,5	20,3%
Viscofan	26,7	26,8	-0,1	-0,5%
IBEX 35	30,6	32,2	-1,6	-4,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas. 2019

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).



Plantillas

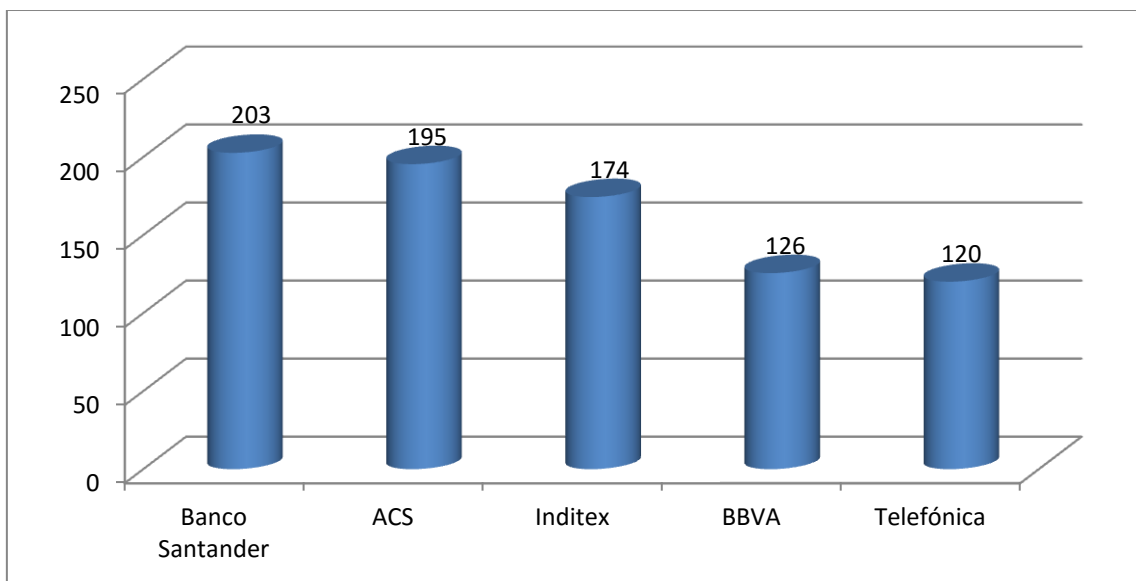
En este apartado se recoge la evolución de las plantillas que componen los grupos empresariales del IBEX 35. Estos grupos informan de sus plantillas en relación a la media anual o bien a cierre del año contable (que generalmente coincide con el año natural), se ha optado por incluir los datos de las plantillas finales y cuando este dato no esté disponible incluir el dato referido a la media anual. Asimismo, las empresas desagregan los datos relativos a sus plantillas tomando como referencia el género, los grupos de edad, el ámbito geográfico, el tipo de contrato o el tipo de jornada. También se ha incluido, cuando está disponible, la proporción de plantilla que está cubierta por negociación colectiva.

Plantillas finales

El agregado de plantillas de los grupos empresariales que componen el Índice es de 1,4 millones de personas en el año 2018, lo que supone un 0,5% más que en el año anterior. Cabe señalar que la evolución en las plantillas se debe en su mayor parte a variaciones en los perímetros consolidados que configuran las distintas empresas dentro de cada uno de los grupos empresariales. Dentro de estas variaciones se pueden considerar las adquisiciones, inversiones, desinversiones, ventas o cambios en el control de las diferentes empresas.

El grupo empresarial con una mayor plantilla es el Banco Santander (202 mil personas) seguido de ACS (195 mil), Inditex (174 mil), BBVA (126 mil) y Telefónica (120 mil), todos ellos con plantillas superiores a las 100 mil personas. Por su parte, Merlin Properties (176 personas) e Inmobiliaria Colonial son los grupos con las plantillas más reducidas (200 personas).

Gráfico 1: Grupos empresariales con mayores plantillas (2018) (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales. 2019

En relación a la evolución interanual de las plantillas, cabe resaltar los incrementos experimentados en ACS (casi 14 mil personas) y en Indra (3,7 mil personas). Por el lado de los descensos, despuntan BBVA (una reducción 6,2 mil personas) y Ferrovial (3,9 mil personas menos).

La evolución positiva de la plantilla en ACS está relacionada entre otras cuestiones por la incorporación de Abertis durante el año 2018, junto con un aumento de la actividad, especialmente en Estados Unidos, según se recoge en su informe anual integrado, “el 32% de los ingresos proceden de la actividad de Turner en el mercado norteamericano”⁷.

El incremento de la plantilla en Indra se concentra en mayor medida en América y España. Este aumento está relacionado entre otras cuestiones con adquisiciones y con el propio crecimiento orgánico del grupo empresarial, entre las adquisiciones se puede señalar la incorporación de TecnoCom en abril de 2017, mientras que en el incremento de la facturación destacan las áreas de Transporte y Tráfico y Defensa y Seguridad⁸.

El descenso de la plantilla en BBVA está motivado entre otras cuestiones por la venta de BBVA Chile que se ha producido en el tercer trimestre del año, el impacto de esta variación está valorado en unas cuatro mil personas⁹.

⁷ Basado en el informe anual integrado de ACS de 2018 (Págs. 33 y 73).

⁸ Basado en el informe de gestión consolidado de Indra de 2018 (pág. 3).

⁹ Basado en el informe anual integrado de BBVA (Pág. 85)

Tabla 3: Plantilla final por empresa (2017-2018) (número de personas)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	38.544	37.403	1.141	3,1%
Acerinox	6.237	6.952	-715	-10,3%
ACS*	195.461	181.527	13.934	7,7%
Aena	8.436	8.234	202	2,5%
Amadeus	16.920	14.917	2.003	13,4%
Banco Sabadell	26.181	25.845	336	1,3%
Banco Santander	202.713	202.251	462	0,2%
Bankia	15.924	17.757	-1.833	-10,3%
Bankinter	7.961	7.772	189	2,4%
BBVA	125.627	131.856	-6.229	-4,7%
Caixabank	37440	36.972	468	1,3%
Cellnex	1.437	1.403	34	2,4%
Cie Automotive	23.262	22.899	363	1,6%
Colonial	200	166	34	20,5%
Enagás	1.449	1.426	23	1,6%
Ence	1.048	937	111	11,8%
Endesa	9.763	9.706	57	0,6%
Ferrovial	92.113	95.978	-3.865	-4,0%
Grifols	21.243	18.309	2.934	16,0%
IAG	63.531	63.994	-463	-0,7%
Iberdrola	34.078	34.255	-177	-0,5%
Inditex	174.386	171.838	2.548	1,5%
Indra	43.707	40.020	3.687	9,2%
Mapfre	35.390	36.271	-881	-2,4%
Mediaset	1.258	1.273	-15	-1,2%
Meliá Hotels*	21.262	21.326	-64	-0,3%
Merlin Properties	176	162	14	8,6%
Naturgy	12.700	14.718	-2.018	-13,7%
Red Eléctrica	1.799	1.815	-16	-0,9%
Repsol	25.288	25.085	203	0,8%
Siemens Gamesa **	23.034	25.489	-2.455	-9,6%
Técnicas Reunidas	8.311	8.644	-333	-3,9%
Telefónica	120.138	122.718	-2.580	-2,1%
Viscofan*	4.641	4.554	87	1,9%
IBEX 35	1.401.658	1.394.472	7.186	0,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas. 2019

*Datos en Media anual: ACS (2017), Meliá Hotels y Viscofan

** Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

Plantilla por género

La mayor parte de las empresas del IBEX 35¹⁰ informan de sus plantillas a cierre del año contable diferenciadas por género, aunque en algunas de ellas se hace esta diferenciación atendiendo a la plantilla media en lugar de la plantilla final (ACS en 2017, Ence, Meliá Hotels y Viscofan). En la mayoría de las ocasiones, esta desagregación se expresa en número de personas (mujeres y hombres), sin embargo, en algunas ocasiones, como Caixabank, Siemens Gamesa, o Telefónica, la diferenciación se expresa en porcentajes.

Analizando las plantillas por género, las mujeres representan un 46% del agregado de las plantillas del IBEX 35 en el año 2018, sin que exista una variación apreciable respecto al porcentaje de mujeres del año anterior. Cabe resaltar que estas plantillas son las reflejadas por los grupos empresariales en sus informes consolidados, por lo que incluyen al total de sus plantillas independientemente de dónde estén situadas éstas.

En 2018 hay 11 empresas donde la proporción de mujeres es mayor que la de hombres, siendo Inditex donde existe una mayor proporción de mujeres (75%), seguida de otras como Colonial (60%), Grifols (59%), Banco Sabadell (56%), Banco Santander (55%) o Mapfre (55%), todas ellas con porcentajes iguales o superiores al 55%. En el lado opuesto, se sitúan empresas como Acerinox (10%), Cie Automotive (16%), Siemens Gamesa (19%), donde la proporción de mujeres es inferior al 20%.

Entre las empresas donde aumenta la proporción de mujeres en 2018 respecto al año anterior, se puede señalar Cellnex o Bankia, donde aumenta la proporción de mujeres en dos puntos porcentuales, aunque por motivos distintos; en Cellnex se produce un incremento de la plantilla con un mayor aumento de las mujeres; mientras que en el caso de Bankia, se ha registrado un descenso de la plantilla, que ha sido más acusado en el caso de los hombres. Por el lado de los descensos, sobresale Técnicas Reunidas, donde la proporción de mujeres desciende 10 puntos porcentuales, hasta el 24% del total de la plantilla.

¹⁰ Como ya se ha comentado anteriormente, la empresa Arcelor Mittal queda fuera del análisis del informe, dado que no se han encontrado disponibles sus informes de gobierno corporativo ni de remuneraciones del consejo de administración en la CNMV.

Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2017-2018) (en porcentaje)

Empresa	2018	2017
Acciona	31,5%	30,1%
Acerinox	10,2%	12,0%
ACS*	38,8%	40,6%
Aena	35,7%	35,5%
Amadeus	39,3%	38,4%
Banco Sabadell	55,7%	55,6%
Banco Santander	55,0%	55,0%
Bankia	56,2%	54,1%
Bankinter	52,6%	53,1%
BBVA	53,9%	54,1%
Caixabank	53,5%	53,5%
Cellnex	23,7%	21,2%
Cie Automotive	16,3%	15,9%
Colonial	60,5%	59,6%
Enagás	27,0%	26,2%
Ence*	20,4%	20,1%
Endesa	23,3%	23,2%
Ferrovial	29,4%	29,2%
Grifols	59,2%	57,5%
IAG	45,0%	44,0%
Iberdrola	23,4%	23,4%
Inditex	75,3%	75,3%
Indra	33,0%	33,5%
Mapfre	55,0%	54,4%
Mediaset	50,9%	50,0%
Meliá Hotels*	42,8%	42,4%
Merlin Properties	41,5%	42,6%
Naturgy	30,7%	29,5%
Red Eléctrica	24,0%	24,2%
Repsol	36,5%	35,1%
Siemens Gamesa**	18,9%	18,3%
Técnicas Reunidas	24,1%	35,0%
Telefónica	37,7%	37,7%
Viscofan*	29,0%	28,8%
IBEX 35	46,4%	46,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas. 2019

*Datos en Media anual: ACS (2017), Meliá Hotels y Viscofan.

** Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

Plantilla por grupos de edad

De modo similar al género, las empresas desagregan sus plantillas por grupos de edad (todas las analizadas a excepción de Cellnex, donde no se han encontrado referencias respecto a los grupos de edad). Si bien, no todas publican esta diferenciación con grupos de edad comparables (en 26 empresas se han encontrado grupos de edad relativamente comparables). Entre las empresas que tienen grupos relativamente comparables, con ligeras variaciones se puede señalar, por ejemplo: ACS (agrupa menores de 35; entre 36 y 50, y mayores de 50), Bankinter (menos de 30, entre 30 y 55, y más de 55 años), Enagás (menores de 35, entre 35 y 55 y más de 55), Inditex (menores de 30, entre 30 y 40 y más de 40), Telefónica (menores de 30, entre 30 y 55 y mayores de 55) o Viscofan (menores de 35, entre 35 y 50, y mayores de 50).

Entre las empresas que se han encontrado grupos de edad no comparables se puede señalar: Aena (menores 25, 25 y 45 años y mayores de 45 años¹¹), Banco Santander (menores de 25, entre 26 y 35, entre 36 y 45, 46 y 50, y mayores de 50), BBVA (menores de 25, entre 25 y 45, y mayores de 45 años), Ferrovial (menores de 30, entre 30 y 45 y mayores de 45 años), Mapfre (veteranos, baby boomers, generación X, generación Y y generación Z) o Siemens Gamesa (menores de 35, entre 35 y 44, entre 45 y 54, entre 55 y 60, y más de 60).

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

A partir de estas informaciones y tomando en consideración que se refieren únicamente a las empresas que han aportado datos relativamente comparables (26 empresas), se puede afirmar que la mayor parte de sus plantillas (53%) se encuentra en las edades medias (entre 30 y 50 años), mientras que un porcentaje menor (29%) se agrupa en las edades inferiores (menores de 30 años), siendo del 18% la proporción de las plantillas que tiene más de 50 años.

Diferenciando por empresa, Inditex sobresale entre las empresas con la plantilla más joven, ya que el 61,7% de su plantilla tiene menos de 30 años, seguida de Grifols (30,7%) o Viscofan, donde el 33,6% de su plantilla tiene 35 años o menos. En el lado opuesto se sitúan Bankia (0,2% de su plantilla es menor de 30 años), Mediaset (2%), Técnicas Reunidas (3,6%), Red Eléctrica (3,7%), Endesa (3,9%) o Merlin Properties (4,5%), todas ellas con porcentajes inferiores al 5%.

Entre las empresas donde la plantilla de más edad (50 y más años) tiene una mayor proporción se puede señalar Endesa (36,9%), Red Eléctrica (34,2%) y Mediaset (31,5%), todas ellas con

¹¹ Aena desagrega según esos tramos de edad, la plantilla por género, por tipo de contrato y diferenciando los datos para España y Gran Bretaña (Luton).

porcentajes superiores al 30%. Por el contrario, Telefónica (6,7%) y Bankinter (7,5%), destacan entre las empresas donde el grupo de mayor edad tiene un menor peso relativo (mayores de 55 años).

Tabla 5: Plantilla por grupos de edad (2018) (nº de personas)

Empresa	<30 años	30-50 AÑOS	>50 años	Total
Acciona	5.201	22.529	10.814	38.544
Acerinox	1.042	3.727	1.468	6.237
ACS*	55.585	87.441	52.436	195.462
Amadeus	2.846	10.183	2.746	15.775
Banco Sabadell	3.255	15.132	7.794	26.181
Bankia	38	11.707	3.741	15.486
Bankinter*	352	4.835	418	5.605
Caixabank	2.094	28.608	6.738	37.440
Cie Automotive	6.897	13.005	3.360	23.262
Colonial	24	122	54	200
Enagás*	325	907	217	1.449
Ence	156	723	169	1.048
Endesa	384	5.776	3.603	9.763
Grifols	6.528	10.988	3.714	21.230
Iberdrola	5.378	19.512	9.188	34.078
Inditex	107.639	48.709	18.038	174.386
Indra	10.424	27.640	5.643	43.707
Mediaset	25	837	396	1.258
Meliá Hotels	13.739	25.478	6.748	45.965
Merlin Properties	8	129	39	176
Naturgy*	2.553	6.896	3.251	12.700
Red Eléctrica	66	1.117	616	1.799
Repsol	2.654	16.827	5.807	25.288
Técnicas Reunidas	299	7.037	975	8.311
Telefónica*	21.914	91.735	8.205	121.854
Viscofan*	1.560	1.886	1.195	4.641
IBEX 35	250.986	463.486	157.373	871.845

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas. 2019

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

Plantillas por ámbito geográfico

La totalidad de empresas del IBEX 35¹² publican sus plantillas aludiendo al ámbito geográfico donde éstas se encuentran. La mayor parte de ellas publican esta información en relación a sus plantillas finales a cierre del año fiscal, aunque hay ocasiones en las que hacen referencia a la plantilla media del año (IAG). Asimismo, en algunos casos se mencionan los porcentajes sobre la plantilla y no los datos absolutos (Por ejemplo: ACS, Cellnex, Colonial, IAG).

Por otra parte, en la mayor parte de empresas se pueden encontrar desagregaciones por país o por región (ACS, Amadeus, Cie Automotive, Repsol). Por ejemplo Repsol, ACS en 2017 y Amadeus en 2017 hacen referencia a la plantilla en Europa en lugar de en España (en este informe se ha optado por diferenciar España del resto de países)¹³. Cabe señalar también, que las empresas están aumentando la transparencia de información en este indicador y, en algunos casos, diferencian las plantillas por países como por ejemplo Acerinox, Aena, Banco Sabadell, Bankia Caixabank, Cellnex (en porcentaje), Colonial (en porcentaje), Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG (en porcentaje), Iberdrola, Inditex, Mapfre, Mediaset, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica (en porcentaje), Técnicas Reunidas, Telefónica y otros además por país y género, como Acciona, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Ence, Indra, Viscofan.

El 63,5% de la plantilla total de las empresas del IBEX 35 está en el extranjero. Merece apuntarse que el crecimiento del número de empleados y empleadas en el extranjero ha crecido un 6,7% entre 2017 y 2018, aunque dado el aumento global de las plantillas, esto apenas implica una subida de un punto en el peso que tiene la plantilla extranjera sobre la total en 2018.

Las empresas que mayor presencia tienen en el extranjero son Cie Automotive (un 88,8% de su plantilla), Banco Santander (84,8%) y Amadeus (83,7%). En el extremo contrario, Merlin Properties, que sólo tiene plantilla en territorio español, Ence y Bankia, que apenas tienen 3 y 5 trabajadores en el extranjero respectivamente.

Analizando las variaciones entre 2017 y 2018, cabe destacar aquellas empresas cuyas plantillas en el extranjero registran importantes incrementos: Cellnex, que en España apenas varía pero ve aumentada su plantilla en otros países en un 19,8%; Grifols, cuyo número de empleados en España crece en menor medida que en el extranjero (5,7% frente a 18,7%). Asimismo, las variaciones en ACS y Amadeus, se explican por el cambio metodológico en la información, ya que en 2017 los datos eran ofrecidos por regiones por lo que los datos de España estaban referidos al conjunto de Europa.

Por su parte, Inmobiliaria Colonial, Banco Santander y Acerinox han registrado un aumento de trabajadores y trabajadoras en España mientras que sus plantillas en el extranjero se han

¹² Como ya se ha comentado, Arcelor Mittal no se analiza en este estudio.

¹³ Por ejemplo Caixabank desagrega su plantilla en: “España, Portugal, América del Sur, América del Norte, Asia, Oceanía, Resto de Europa y África”, página 96 del informe de gestión consolidado de 2018 de Caixabank.

reducido levemente. Por su parte, algunas empresas apenas evidencian variaciones en sus plantillas como son los casos de Inditex y Banco Sabadell.

Tabla 6: Plantilla por ámbito geográfico (2017 y 2018) (nº de personas)

Empresa	Plantilla en España				Plantilla en el extranjero			
	2018	2017	Variación	%	2018	2017	Variación	%
Acciona	21.740	20.875	865	4,1%	16.804	16.528	276	1,7%
Acerinox	2.897	2.360	537	22,8%	3.340	3.532	-192	-5,4%
ACS**	97.731	110.090	-12.360	-11,2%	97.731	72.179	25.552	35,4%
Aena	7.632	7.473	159	2,1%	804	761	43	5,7%
Amadeus**	1.455	10.053	-8.598	-85,5%	7.476	6.732	744	11,1%
Banco Sabadell	16.851	16.765	86	0,5%	9.330	9.080	250	2,8%
Banco Santander	30.868	22.916	7.952	34,7%	171.845	179.335	-7.490	-4,2%
Bankia	15.481	13.117	2.364	18,0%	5	5	0	0,0%
Bankinter	4.794	4.708	86	1,8%	811	870	-59	-6,8%
BBVA	30.338	30.584	-246	-0,8%	95.289	101.272	-5.983	-5,9%
Caixabank	32.552	31.943	609	1,9%	4.888	5.029	-141	-2,8%
Cellnex	1.207	1.211	-4	-0,3%	230	192	38	19,8%
Cie Automotive	2.602	2.548	54	2,1%	20.660	20.351	309	1,5%
Colonial	130	89	41	45,9%	70	76	-6	-7,8%
Enagás	1.300	1.283	17	1,3%	149	143	6	4,2%
Ence	1.045	934	111	11,9%	3	3	0	0,0%
Endesa	9.723	9.668	55	0,6%	40	38	2	5,3%
Ferrovial	42.045	42.616	-571	-1,3%	50.068	53.362	-3.294	-6,2%
Grifols	3.858	3.649	209	5,7%	17.372	14.647	2.725	18,6%
IAG	19.420	-	-	-	45.314	-	45.314	-
Iberdrola	9.822	10.296	-474	-4,6%	24.256	23.959	297	1,2%
Inditex	47.930	47.667	263	0,6%	126.456	124.172	2.284	1,8%
Indra	26.622	25.081	1.541	6,1%	17.085	14.939	2.146	14,4%
Mapfre	10.918	10.824	94	0,9%	24.472	25.377	-905	-3,6%
Mediaset	1.243	1.253	-10	-0,8%	15	20	-5	-25,0%
Meliá Hotels	12.074	11.325	749	6,6%	33.891	33.436	455	1,4%
Merlin Properties	176	162	14	8,6%	0	0	0	-
Naturgy	6.532	7.350	-818	-11,1%	6.168	8.025	-1.857	-23,1%
Red Eléctrica	1.721	1.741	-20	-1,1%	78	74	4	5,4%
Repsol**	18.955	18.616	339	1,8%	6.333	6.469	-136	-2,1%
Siemens Gamesa	4.534	4.261	273	6,4%	18.500	21.076	-2.576	-12,2%
T. Reunidas	5.445	4.848	597	12,3%	3.526	3.796	-270	-7,1%
Telefónica	30.611	32.064	-1.453	-4,5%	89.527	90.654	-1.127	-1,2%
Viscofan	794	745	49	6,6%	3.847	3.809	38	1,0%
IBEX 35	521.046	509.116	11.930	2,3%	896.382	839.940	56.442	6,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas. 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

**Repsol, ACS (2017) y Amadeus (2017): la plantilla de España se corresponde con Europa. En términos comparables Amadeus Europa (9.444 en 2018).

Plantilla por tipo de contrato

Se han encontrado datos en la mayor parte de las empresas, salvo Siemens Gamesa, aunque no todas informan de igual modo, unas informan en porcentaje (BBVA, Enagás, IAG, Inditex, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica) mientras que el resto muestran el dato en número de personas. Por ejemplo Indra informa con datos desagregados por género y categoría en porcentaje sobre el total de personas con contrato indefinido, pero no se ha encontrado el porcentaje de personas por tipo de contrato sobre el total de la plantilla.

En 2018, el 15,1% de la plantilla total de las empresas del IBEX 35 tenía contrato temporal. Esto supone una reducción en más de 3,5 puntos respecto la temporalidad de 2017, que era del 18,8% de las personas contratadas.

Hay empresas con una temporalidad muy superior a la media. Especialmente relevante es el caso de Técnicas Reunidas, con un 54,8% de contratos temporales. Le siguen en el ranking ACS, con un 42,9% y Acciona con un 31,5%. Situación opuesta presentan Inmobiliaria Colonial o Bankia, sin ningún contrato temporal.

En 19 empresas se reduce la temporalidad en 2018 mientras que en 9 de ellas aumenta. La evolución más marcada la registra Técnicas Reunidas, cuya temporalidad aumenta casi 35 puntos (cabe señalar que en 2018 se incluye también a la plantilla externa). Mientras, los contratos temporales en ACS se redujeron 23 puntos. El resto de plantillas no muestran grandes evoluciones de un año a otro. Las variaciones en Indra, por su parte están relacionadas con un cambio metodológico, ya que en 2018 se indica la proporción de plantilla por género y categorías sobre las contrataciones indefinidas, pero no se ha encontrado la proporción de personas con contrato temporal.

Tabla 7: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2017 y 2018) (en porcentaje)

Empresa	2018	2017
Acciona	31,5	29,2
Acerinox	3,6	10,0
ACS	42,9	66,0
Aena	9,6	12,4
Amadeus*	2,9	3,3
Banco Sabadell*	0,8	0,8
Banco Santander	4,1	3,0
Bankia	0,0	0,0
Bankinter	1,6	1,7
BBVA	5,4	5,0
Caixabank	2,9	4,1
Cellnex	1,4	1,8
Cie Automotive	18,2	22,0
Colonial	0,0	0,0
Enagás	2,5	1,7
Ence	13,9	11,0
Endesa	3,5	2,5
Ferrovial	19,7	23,1
Grifols	1,7	2,3
IAG	6,0	-
Iberdrola	1,0	0,6
Inditex	26,7	27,0
Indra**	0,0	13,0
Mapfre	3,2	3,3
Mediaset	0,9	2,2
Meliá Hotels	24,6	24,9
Merlin Properties	0,6	0,6
Naturgy	2,2	3,0
Red Eléctrica	1,3	1,7
Repsol	9,9	10,6
Técnicas Reunidas***	54,8	20,0
Telefónica	2,3	2,1
Viscofan	7,9	8,2
IBEX 35	15,1	18,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de responsabilidad social de las empresas. 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Indra: Los datos de 2018 se refieren al porcentaje de plantilla con contrato indefinido por género.

*** Técnicas Reunidas Incluye también plantilla externa.

Plantilla por tipo de jornada

Se ha encontrado información de la mayor parte de las empresas (26 empresas), no obstante, las siguientes empresas no aportan la información desagregada: ACS, Banco Sabadell, Cie Automotive, Inmobiliaria Colonial, Indra (2018), Naturgy, Siemens Gamesa, Telefónica. Los datos, sin embargo, no se dan de manera uniforme: Aena aporta datos referidos a la sociedad dominante; Cellnex ofrece los datos de la plantilla en España; Bankia y Caixabank lo hacen sobre el total de contratos indefinidos.

Tabla 8: Plantilla con jornada parcial (2017 y 2018) (porcentaje)

Empresa	2018	2017
Acciona	17,6	-
Acerinox	3,1	3,5
Aena*	3,8	0,0
Amadeus	5,6	-
Banco Santander	5,4	6,0
Bankia	0,0	0,0
Bankinter	5,8	5,7
BBVA**	6,9	1,8
Caixabank**	0,2	0,1
Cellnex***	0,0	0,0
Enagás	2,1	2,2
Ence	2,4	2,2
Endesa	0,0	0,0
Ferrovial	15,0	15,2
Grifols	6,2	4,7
IAG	25,0	-
Iberdrola	5,1	3,0
Inditex	49,0	50,0
Indra	-	11,0
Mapfre	9,9	9,2
Mediaset	12,7	12,6
Meliá Hotels****	2,3	2,7
Merlin Properties	2,8	-
Red Eléctrica	0,0	0,0
Repsol	0,4	0,4
Técnicas Reunidas	0,0	-
Viscofan	1,9	-
IBEX 35	15,5	14,6

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y los informes de responsabilidad social de las empresas. 2019.

* Aena: se refiere a la sociedad dominante.

** BBVA y Caixabank: se refiere al porcentaje sobre total de contratos indefinidos.

*** Cellnex: datos para España.

**** Meliá Hotels: datos de plantilla del perímetro ampliado.

Otras empresas sin embargo, exponen las razones por las que no han informado sobre este indicador. Por ejemplo ACS, menciona que no se ha aportado este tipo de información porque los sistemas no están preparados para recoger esta información; mientras que el Banco Sabadell afirma que no se ha incluido esta información porque su número de contratos a tiempo parcial en el conjunto del grupo es muy pequeño (sí se aporta información sobre el número de contratos a tiempo parcial en España -20 contratos, 0,12%-).

Un 15,5% del total de las plantillas de las empresas del IBEX 35 tienen jornadas parciales, un porcentaje que ha aumentado cerca de un punto entre 2017 y 2018. Hay que apuntar que hay relevantes diferencias entre las empresas.

El caso más llamativo es el de Inditex cuya mitad de la plantilla tiene jornada a tiempo parcial (49%) o IAG, con un 25% en esta situación. Mientras, Bankia, Endesa, Red Eléctrica, Técnicas Reunidas o Cellnex no tienen ningún empleado con este tipo de jornada.

De aquellas empresas sobre las que hay información, no se observan evoluciones significativas, aunque podría mencionarse BBVA, cuya plantilla a tiempo parcial se incrementa del 1,8 al 6,9% en un año (Esta variación puede deberse a un cambio metodológico ya que en 2018 se diferencian por tipo de jornada las personas con un contrato indefinido).

Plantillas cubierta por negociación colectiva

La mayor parte de las empresas informa de algún modo de la cobertura de la negociación colectiva (32 empresas), si bien, no se hace de un modo homogéneo. En algunas ocasiones, se ofrecen datos bien en porcentaje o en número, o en ambos (Banco Santander, Cellnex, Cie Automotive, Endesa, Grifols, Iberdrola, Mapfre), que aluden a la plantilla cubierta por negociación colectiva; en otras ocasiones, se hacen alusiones de modo genérico (por ejemplo Acciona¹⁴ o Técnicas Reunidas¹⁵). Sin embargo, otras (por ejemplo Bankia) aluden a la libertad de asociación y representación pero no recogen el alcance de la negociación colectiva. Otras en cambio, como Inditex o Siemens Gamesa, hacen referencia a los acuerdos marco globales firmados con sindicatos transnacionales como UNI o IndustriALL, respectivamente.

Respecto al alcance, algunas empresas mencionan que este porcentaje se refiere al conjunto de las plantillas, mientras que otras señalan determinados colectivos que no se encuentran cubiertos, por ejemplo Naturgy o Red Eléctrica señalan el porcentaje de plantilla que se encuentra excluida de la Negociación colectiva¹⁶.

De igual modo, en unas ocasiones se hace referencia a la cobertura de la negociación colectiva únicamente del conjunto del grupo empresarial (11 empresas) (Acciona, Aena, Amadeus, Bankia, Caixabank, Ence, IAG, Meliá Hotels, Merlin Properties, Siemens Gamesa y Técnicas Reunidas), mientras que otras se diferencia por regiones (por ejemplo Inditex señala su dato global y para Europa) o **por países (19 empresas)**.

En esta diferenciación por países, en ocasiones se señalan aquellos donde existe negociación colectiva sin especificar la tasa de cobertura (por ejemplo Grifols), o bien se indica diferenciada la tasa de cobertura para los países donde se opera (por ejemplo ACS, Banco Sabadell -dato para España-, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Inmobiliaria Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red eléctrica -dato para España-, Repsol, Telefónica y Viscofan). En otras ocasiones, se indica la tasa de negociación colectiva, desagregando por empresa (por ejemplo Acerinox¹⁷ o Mediaset¹⁸).

¹⁴ “La práctica totalidad de los colectivos de empleados están cubiertos por las regulaciones colectivas laborales en los diferentes países (en determinados países, y por razones de puesta en marcha o marco de legislación, puede haber colectivos mínimos de trabajadores que no estén cubiertos, en todo caso inferiores al 1% de la plantilla total)” extracto del estado de información no financiera de la memoria consolidada de Acciona del año 2018.

¹⁵ “Para todos los países en los que existe la figura de convenio, el 100% de los empleados se encuentran regulados por el convenio colectivo asociado a la licencia de actividad otorgada a la sociedad (ingeniería, construcción, etc....)” Extracto del estado de información no financiera de la memoria consolidada de Técnicas Reunidas del año 2018.

¹⁶ Red Eléctrica indica el porcentaje de “Empleados que de forma voluntaria y reversible acepten la propuesta de la Dirección de exclusión del convenio. El equipo directivo no se ha tenido en cuenta en el cálculo global y representa el 7,26% de la plantilla total en España.”

¹⁷ Acerinox en 2018: los datos aparecen desagregados por empresa: Acerinox SA (100%), Acerinox Europa SAU (93%), Roldán (100%), Bahru (31%) y Columbus (54%). Extraído del Estado de información no financiera de Acerinox (pág. 27).

¹⁸ Mediaset diferencia entre Mediaset España (91%), Publiespaña (100%), Conecta 5 (67%), Netsonic (100%) y Telecinco Cinema (44%).

Tabla 9: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2017 y 2018) (en porcentaje)

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC		% Plantilla cubierta por NC en España	
	2018	2017	2018	2017
Acciona	99,0	99,0	82,0	-
Acerinox*	100,0	100,0	-	-
ACS	70,4	-	90,3	-
Aena	99,9	85,8	-	-
Amadeus	47,0	51,0	-	-
Banco Sabadell	-	-	100,0	-
Banco Santander	70,6	76,3	99,9	-
Bankia	-	100,0	-	-
Bankinter	99,99	100,0	100,0	-
BBVA	-	100,0	100,0	-
Caixabank	100,0	100,0	-	-
Cellnex	92,0	97,7	91,3	-
Cie Automotive	62,0	63,0	91,0	-
Colonial	98,0	98,0	98,0	-
Enagás	52,0	53,0	52,9	-
Ence	51,3	-	-	-
Endesa	91,4	90,0	91,7	-
Ferrovial	69,0	73,0	99,0	-
Grifols	20,0	22,0	-	-
IAG	86,0	88,0	-	-
Iberdrola	78,9	77,8	100,0	-
Inditex	60,0	70,0	-	-
Indra	-	81,0	100,0	-
Mapfre	58,0	57,3	100,0	-
Mediaset*	91,0	90,0	91,0	-
Meliá Hotels	81,0	100,0	83,5	-
Merlin Properties	98,0	100,0	-	-
Naturgy	75,9	77,0	68,0	70,2
Red Eléctrica	-	-	98,6	98,6
Repsol	85,0	100,0	100,0	100,0
Siemens Gamesa	50,0	-	-	-
Técnicas Reunidas	100	100	100,0	100,0
Telefónica	69,8	67,2	69,3	-
Viscofan	62,0	80,0	66,0	-
IBEX 35	76,5	82,7	90,1	92,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los estados de información no financiera de las empresas. 2019.

* Acerinox: Dato para Acerinox SA. * Mediaset: Dato para Mediaset España.

El conjunto de empresas señala un agregado del 76,5% de cobertura de la negociación colectiva en el año 2018 para el agregado de sus plantillas. Cabe señalar que este dato se refiere a 29 empresas que han reflejado el dato consolidado para el total de sus plantillas. En el caso de España, la tasa de cobertura resultante es superior (90,1%), resaltando que es un número inferior de empresas (23 empresas) el que desagrega los datos para el conjunto de sus plantillas en España.

Respecto a 2017, es llamativa la reducción de la cobertura de las plantillas. En global, la cobertura se ha reducido más de 6 puntos en el caso de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el conjunto de empresas contabilizando el total de sus plantillas. El nivel de análisis de evolución que permiten los datos referidos a España es muy limitado, debido a los pocos datos aportados, especialmente en 2017.

En relación al análisis por empresa, cabe señalar:

En BBVA, por ejemplo se diferencia España, donde indica que la totalidad de la plantilla está cubierta por el convenio sectorial, de otros países en los que sí indica el porcentaje de plantilla cubierto.

Caixabank por su parte indica que el 100% de su plantilla está adherida a algún tipo de convenio colectivo, mientras que para la plantilla de Caixabank SA es de aplicación el “Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de ahorro”. Asimismo, indica el número de representantes de comités de empresa (64 personas) y delegados de personal (11) elegidos en las elecciones sindicales de noviembre de 2018.

Inditex indica que ha firmado un acuerdo marco global con el sindicato UNI que afecta a la totalidad de la plantilla. En relación a la cobertura de la negociación colectiva indica: “Por lo que respecta a la negociación colectiva por país, dentro del continente europeo, el porcentaje de empleados cubiertos por acuerdos de ámbito local se situaría en el 70%. La apertura de nuevos mercados (especialmente en Asia), supone que a nivel mundial este porcentaje relacionado con los convenios colectivos locales se vea ligeramente matizado, situándose prácticamente en el 60%.”¹⁹

En 2018, tan solo 3 empresas afirman tener el 100% de su plantilla cubierta por negociación colectiva: Acerinox, Caixabank y Técnicas Reunidas. Mayor es el número de empresas que indican tener toda su plantilla en España cubierta, como son Banco Sabadell, BBVA, Iberdrola, Indra, Mapfre y Repsol. Merece la pena resalta el caso de Mapfre, cuya plantilla en el extranjero representa el 69% del total y que reconoce una cobertura del 100% en España pero solamente del 58% en su plantilla global.

En el extremo contrario, estarían Grifols, con solo un 20% de cobertura, Amadeus, con un 47% y Siemens Gamesa con un 50%. Ninguna de ellas indica el número de trabajadores afectados por la negociación colectiva diferenciando entre en España y global.

La edición de 2019 de la CSI incorpora el análisis de 145 países y los clasifica en función del grado de respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. A partir de 97 indicadores

¹⁹ Extraído del estado de información no financiera de Inditex de 2018. Pág. 21.

derivados de los Convenios y jurisprudencia de la OIT, se clasifican los países en seis categorías. La categoría 1 es la más respetuosa, mientras que la 5+ refleja un alto nivel de incumplimiento y violación de derechos laborales (consultar el listado de países en anexo).

El nivel 1 implica violaciones esporádicas de los derechos; el 2, violaciones repetidas; el 3, comprende los países con violaciones regulares de los derechos; el 4, los sistemáticos incumplimientos; el 5, la falta de garantía de derechos; y por último, el 5+, los países cuyos trabajadores y trabajadoras no tienen derechos laborales garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.

Atendiendo a la información ofrecida por las empresas, Grifols menciona los países donde existe algún tipo de negociación colectiva, entre aquellos en los que se asientan sin especificar el grado de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, son varias las empresas que aportan información detallada del grado de cobertura de la negociación colectiva en los distintos países donde operan. Al poner en relación esta información con las categorías de la CSI, merece la pena detenerse a mencionar aquellas empresas que informan del nivel de cobertura en aquellos países de las categorías menos garantistas en derechos (los niveles 4, 5 y 5+). Son varias las empresas que informan del nivel de cobertura de la negociación colectiva en países de las categorías 4 y 5: Santander (Brasil, Chile, Argentina, México); BBVA (México, Argentina, Colombia, Venezuela, Paraguay y Perú); Cie Automotive (Rumanía, Estados Unidos, Brasil, China e India); Iberdrola (Estados Unidos Brasil y México); Indra (Brasil, México, Colombia, Filipinas y Perú); Mapfre (Argentina, Brasil, Grecia y Venezuela); Naturgy (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uganda); Repsol (Brasil y Perú); Telefónica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela). Por otro lado, Enagás aporta información sobre la cobertura en Chile (nivel 4) y Ferrovial en Estados Unidos (nivel 4).



Consejos de administración

Siguiendo la normativa sobre gobierno corporativo (Orden ECC/461/2013), las empresas del IBEX 35 han de publicar informes anuales que detallan la composición de los consejos de administración. Con ello, es posible acceder a la información sobre el número de personas que los conforman, las características personales y profesionales o datos acerca de su participación en los consejos de administración. Además, con la reciente Ley 11/2018 de Auditoría de cuentas en materia de información no financiera y diversidad, además, deben recoger «Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros (...)».

Composición de los consejos por empresa

Son 445 las personas que componen, en total, los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, a cierre de 2018. Esta composición implica seis consejeros más que los que había el año previo. Este incremento ha implicado un aumento en casi dos puntos en el porcentaje de mujeres, que sin embargo, en 2018 supone solamente el 23,8%, con 10 mujeres más que en 2017²⁰.

Para valorar el tamaño de los consejos de administración es importante tener en perspectiva que la CNMV recomienda, en su recomendación 13, que éstos estén compuestos por un

²⁰ Cabe recordar que se excluye de este análisis a la empresa Arcelor Mittal por no disponer de su IAGC en el repertorio de la web de la CNMV.

número de “entre cinco y 15 miembros”, para así favorecer un funcionamiento más eficaz, participativo y ágil.²¹

La mayor parte de las empresas siguen esta recomendación, aunque hay algunas que exceden dichos umbrales. Por exceso, entre las empresas que tienen más de 15 consejeros, sobresalen ACS, Caixabank (con 18 cada una de ellas) y Telefónica (con 17); únicamente hay una empresa con menos de 10 consejeros, Inditex que tiene nueve consejeros. Al analizar la evolución, son varias las empresas que aumentan el número de consejeros: Bankia, BBVA y Cellnex aumentan en dos consejeros, mientras otras siete aumentan en un consejero (Banco Santander, IAG o Telefónica entre otras). Hay tres empresas que reducen sus consejos. Es especialmente llamativo el caso de Naturgy, que disminuye en cinco integrantes sus consejos, junto con Mapfre y Repsol que los reducen en una persona.

Es importante ahondar con un análisis desde la perspectiva de género ateniendo a la presencia de mujeres en estos consejos de administración. La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres recoge en su artículo 75 que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”. Esta presencia equilibrada queda descrita en la disposición adicional primera de la ley como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Por su parte, menos exigentes son las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que incluyen en su recomendación 14 que “la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración” (CNMV 2018).

En este sentido, aún queda mucho por acercarse tan siquiera a las recomendaciones de la CNMV, ya que, como se ha adelantado, en términos globales las mujeres consejeras representan el 23,8% del total. Ninguna empresa tiene un número de consejeras superior al de los consejeros.

Sin embargo, hay empresas cuyo porcentaje de mujeres se acerca más a la paridad. El más llamativo es el caso de Siemens Gamesa, en donde el número de consejeros solamente supera en uno al de consejeras. También destacan Red Eléctrica, con un 41,7 % de consejeras e Iberdrola con un 35,7%. En el extremo contrario se encuentran Técnicas Reunidas, Naturgy e Inmobiliaria Colonial, que tan solo incorporan a una mujer en sus consejos.

Al observar la evolución en el peso de las mujeres en los consejos, cabe destacar que algunas empresas las han integrado de manera significativa en el último año. Así, Cellnex ha añadido a tres mujeres, lo que implica un aumento del 23,3% e IAG a dos, que representa un 15,2%. Por el contrario, hay también una serie de empresas que no solo no avanzan hacia la paridad, sino

²¹ Recomendación 13. “Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros” (Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. CNMV, 2018)

que retroceden. En este sentido, el consejo de Naturgy tiene dos mujeres menos y Acerinox y Aena una mujer menos.

Tabla 10: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2017-2018) (número de personas y porcentaje)

Empresa	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2018	2017	Var.	2018	2017	Var.	2018	2017	Var.
Acciona	11	11	0	3	3	0	27,3	27,3	0,0
Acerinox	15	15	0	3	4	-1	20,0	26,7	-6,7
ACS	18	18	0	3	3	0	16,7	16,7	0,0
Aena	15	15	0	3	4	-1	20,0	26,7	-6,7
Amadeus	11	11	0	2	2	0	18,2	18,2	0,0
Banco Sabadell	15	15	0	3	2	1	20,0	13,3	6,7
Banco Santander	15	14	1	5	5	0	33,3	35,7	-2,4
Bankia	12	10	2	2	1	1	16,7	10,0	6,7
Bankinter	10	10	0	3	3	0	30,0	30,0	0,0
BBVA	15	13	2	4	3	1	26,7	23,1	3,6
Caixabank	18	18	0	5	5	0	27,8	27,8	0,0
Cellnex	12	10	2	4	1	3	33,3	10,0	23,3
Cie Automotive	13	13	0	2	2	0	15,4	15,4	0,0
Colonial	11	10	1	1	1	0	9,1	10,0	-0,9
Enagás	13	13	0	3	3	0	23,1	23,1	0,0
Ence	14	13	1	2	1	1	14,3	7,7	6,6
Endesa	11	11	0	2	2	0	18,2	18,2	0,0
Ferrovial	12	12	0	2	2	0	16,7	16,7	0,0
Grifols	13	13	0	4	4	0	30,8	30,8	0,0
IAG	12	11	1	4	2	2	33,3	18,2	15,2
Iberdrola	14	14	0	5	5	0	35,7	35,7	0,0
Inditex	9	9	0	3	2	1	33,3	22,2	11,1
Indra	13	13	0	3	3	0	23,1	23,1	0,0
Mapfre	14	15	-1	4	4	0	28,6	26,7	1,9
Mediaset	13	13	0	4	3	1	30,8	23,1	7,7
Meliá Hotels	11	11	0	2	2	0	18,2	18,2	0,0
Merlin Properties	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
Naturgy	12	17	-5	1	3	-2	8,3	17,6	-9,3
Red Eléctrica	12	12	0	5	4	1	41,7	33,3	8,3
Repsol	15	16	-1	3	2	1	20,0	12,5	7,5
Siemens Gamesa*	13	12	1	6	6	0	46,2	50,0	-3,8
Técnicas Reunidas	14	13	1	1	1	0	7,1	7,7	-0,5
Telefónica	17	16	1	3	3	0	17,6	18,8	-1,1
Viscofan	10	10	0	2	1	1	20,0	10,0	10,0
IBEX 35	445	439	6	106	96	10	23,8	21,9	2,0

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año.

Evolución por tipo de consejero

Los consejos de Administración de las empresas están compuestos por consejeros de diferente tipo. La Ley de Sociedades de Capital establece que existen consejeros ejecutivos, que son aquellos que desempeñan funciones de dirección de la sociedad o su grupo, sea cual sea el vínculo jurídico que mantengan con la empresa (BOE, 2010). Los consejeros no ejecutivos pueden ser de tres tipos: dominicales, independientes o externos.

Los consejeros dominicales son aquellos que ostentan una participación accionarial igual o superior a la que se considera legalmente significativa, que hubieran sido designados por su condición de accionista aunque su participación no alcanzase dicha cuantía o bien, que representen a accionistas de los anteriormente señalados (Art. 529. Duodecies.3. BOE 2010). En cuanto a lo que se considera participación significativa, la recomendación por parte de la CNMV –Principio 11- es que las empresas informen sobre los consejeros dominicales cuya participación accionarial sea inferior al 3%.

Los consejeros independientes son aquellos “designados en atención a sus condiciones personales y profesionales”, que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos (Art. 529. Duodecies.4. BOE, 2010).

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

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

El total de las empresas del IBEX contaba en 2018 con un total de 445 consejeros. De esos 445, 110 eran dominicales (cuatro menos que en 2017); 223 eran independientes (siete más que el año precedente); 72 eran consejeros ejecutivos (sin variación) y 40 externos (tres más que el año previo). Esta evolución implica un aumento de seis consejeros en términos globales medios.

Las composiciones de los consejos de administración en función del tipo de consejero varían según las empresas. Al valorar el peso de los consejeros independientes, merece apuntarse que hay 21 empresas en las que éstos representan la mitad o más, siguiendo de este modo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV. Hay algunas empresas que sobresalen como son los casos de IAG, con un 83,3% de consejeros independientes, Amadeus (72,7%), y Merlin Properties, Bankia y Banco Sabadell (66,7% de consejeros independientes en cada uno de sus consejos). Por encima del 50% se sitúan también Iberdrola, Banco Santander,

Red Eléctrica Cellnex, Inditex, Acciona, Indra, Grifols, Enagás, Repsol, BBVA, Acerinox, Telefónica, Ferrovial, Caixabank y Bankinter.

Tabla 11: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2017-2018)
(número de personas)

Empresa	2018					2017					Var.	% Indep 2018
	Ej	Do	In	Ex	2018	Ej	Do	In	Ex	2017		
Acciona	2	2	6	1	11	2	2	7	0	11	0	54,5
Acerinox	1	6	8	0	15	1	6	8	0	15	0	53,3
ACS	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	0	27,8
Aena	1	8	6	0	15	1	8	6	0	15	0	40,0
Amadeus	1	0	8	2	11	1	0	7	3	11	0	72,7
Banco Sabadell	4	1	10	0	15	3	1	10	1	15	0	66,7
Banco Santander	3	0	9	3	15	3	0	8	3	14	1	60,0
Bankia	4	0	8	0	12	3	0	7	0	10	2	66,7
Bankinter	2	2	5	1	10	2	2	5	1	10	0	50,0
BBVA	3	0	8	4	15	3	0	6	4	13	2	53,3
Caixabank	1	8	9	0	18	2	7	9	0	18	0	50,0
Cellnex	1	4	7	0	12	1	4	5	0	10	2	58,3
Cie Automotive	2	9	2	0	13	3	8	2	0	13	0	15,4
Colonial	2	5	4	0	11	2	4	4	0	10	1	36,4
Enagás	2	2	7	2	13	2	2	7	2	13	0	53,8
Ence	1	5	5	3	14	1	5	5	2	13	1	35,7
Endesa	2	4	5	0	11	2	4	5	0	11	0	45,5
Ferrovial	2	2	6	2	12	2	2	5	3	12	0	50,0
Grifols	2	1	7	3	13	3	1	7	2	13	0	53,8
IAG	2	0	10	0	12	2	0	8	1	11	1	83,3
Iberdrola	2	0	9	3	14	2	0	10	2	14	0	64,3
Inditex	1	3	5	0	9	1	3	4	1	9	0	55,6
Indra	3	3	7	0	13	2	4	7	0	13	0	53,8
Mapfre	5	3	6	0	14	5	4	6	0	15	-1	42,9
Mediaset	3	5	4	1	13	3	5	4	1	13	0	30,8
Meliá Hotels	1	4	5	1	11	1	4	5	1	11	0	45,5
Merlin Properties	2	2	8	0	12	2	2	8	0	12	0	66,7
Naturgy	1	6	5	0	12	1	10	6	0	17	-5	41,7
Red Eléctrica	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	0	58,3
Repsol	2	3	8	2	15	2	5	8	1	16	-1	53,3
Siemens Gamesa*	2	6	5	0	13	2	6	4	0	12	1	38,5
Técnicas Reunidas	2	2	6	4	14	2	2	8	1	13	1	42,9
Telefónica	2	5	9	1	17	2	4	9	1	16	1	52,9
Viscofan	2	2	4	2	10	2	2	4	2	10	0	40,0
IBEX 35	72	110	223	40	445	72	114	216	37	439	6	50,1

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año.

Por el contrario, hay una serie de empresas en cuyos consejos de administración, el peso de los consejeros independientes no alcanza el 50% y destacan especialmente Cie Automotive, con tan solo un 15,4% o ACS, con un 27,8%.

La presencia de mujeres de las distintas categorías de consejeros es variable. Las mujeres tienen un mayor peso entre los consejeros independientes, representando un 34,5% en 2018. Esto, además, es resultado de un aumento de 1,6 puntos. Entre los consejeros dominicales la participación de las mujeres se ha incrementado porcentualmente en 2,4 puntos hasta representar el 19,1% en 2018.

Tabla 12: Evolución del consejo de administración por tipología y sexo (2017-2018) (número de personas y porcentaje)

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo/a	Total
2018	Mujeres	4	21	77	4	106
	Total	72	110	223	40	445
	%	5,6	19,1	34,5	10,0	23,8
2017	Mujeres	3	19	71	3	96
	Total	72	114	216	37	439
	%	4,2	16,7	32,9	8,1	21,9

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año.

En el resto de las categorías, el peso de las mujeres es aún menor. Entre los consejeros externos, tan solo un 10% son mujeres (1,9 puntos por encima del año previo). Entre los ejecutivos, únicamente un 5,6% son mujeres, tras aumentar su número de tres a cuatro. Esas cuatro mujeres consejeras ejecutivas se corresponden a las de las empresas Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter e Indra.



Alta dirección

A partir de los informes de gobierno corporativo se puede observar la composición relativa a los equipos de alta dirección. Entendiéndose por estos, a aquellas personas que dependen directamente del consejo de administración y que no forman parte de éste.

En 2018, las empresas del IBEX 35 cuentan con unos equipos de alta dirección compuestos por un total de 440 personas (17 personas más que el año anterior), de las cuales únicamente 71 de ellas son mujeres, lo que representa un 16,1% del total de los equipos de alta dirección. Si bien, durante los últimos años la tendencia es al alza, su evolución es muy paulatina (1% superior respecto al año anterior) y el número de mujeres en los equipos de alta dirección sigue siendo muy reducido, incluso más que el porcentaje de mujeres en los consejos de administración, el cual es del 23,8% en 2018.

Por ello, es importante resaltar que, si bien desde las instituciones no se han establecido unos parámetros en materia de igualdad aplicables a los equipos de alta dirección de la empresa privada, deberían aplicarse de forma extensiva las recomendaciones y preceptos normativos que se establecen para los consejos de administración²², pues los equipos de alta dirección forman parte de las esferas de decisión de la empresa y dependen de estos.

²² Cabe recordar el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, donde se establece: “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”. Además, de la recomendación nº 14 del informe de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, que indica un objetivo del 30% de participación de mujeres en los consejos de administración para el año 2020.

Tabla 13: Resumen de equipos de alta dirección por sexo (2017-2018) (número de personas)

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2018	369	71	440	16,1
2017	359	64	423	15,1

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año.

Analizando las empresas de forma individual puede observarse la gran variación entre el número de miembros en los equipos de alta dirección de las distintas empresas del IBEX 35. Empresas como ACS (49 personas), Acciona (40 personas), Viscofan (24 personas) e Inditex (22 personas) tienen un mayor número de personas dentro de su equipo de alta dirección, superando ampliamente el promedio de personas que componen un equipo de alta dirección en las empresas del IBEX 35 (13).

Seguidamente, existe un grupo de empresas más cercanas a dicha media, desde Aena (10 personas, pasando por Indra (13 personas) hasta Banco Santander (18 personas), mientras que Red Eléctrica (2 personas), Colonial (4 personas), Iberdrola, Meliá Hotels y Telefónica (5 personas) son las empresas con los equipos de alta dirección más reducidos.

Desde el punto de vista de género, también existe una gran variedad de situaciones dentro de las empresas de IBEX 35, sin embargo, el panorama general continúa siendo desigual entre mujeres y hombres. Como ya se ha mencionado, el porcentaje de mujeres en los equipos de alta dirección se encuentra en 16,1% para el ejercicio de 2018, muy lejos todavía de lograr la paridad. Si bien es cierto que la dinámica interanual apunta a un crecimiento continuado aunque paulatino (un punto más que el año anterior).

Analizando las empresas de forma individual, destaca como únicamente Colonial y Red Eléctrica (ambas con un 50% de mujeres en sus equipos de alta dirección) han logrado alcanzar la paridad indicada en la Ley 3/2007²³. A continuación, existe un segundo nivel de empresas, las cuales han alcanzado el 30% de mujeres, como establecía la recomendación nº 14 del informe de buen gobierno de las empresas cotizadas de la CNMV. Dichas empresas son Bankinter (33,3%), Cie Automotive (30%) y Enagás (30%).

En el lado contrario, cabe señalar una serie de empresas del IBEX 35, las cuales a día de hoy no cuentan con ninguna mujer en sus equipos de alta dirección, como son Acerinox, Merlin Properties y Siemens Gamesa. Por último, la gran mayoría de empresas se encuentran por debajo del 30% de mujeres en sus equipos de alta dirección, como Mapfre (28,6%), Bankia (16,7%), Acciona (10%) y Endesa (5,9%).

²³ Artículo 75 y Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Tabla 14: Equipos de alta dirección por sexo (2017-2018) (número de personas)

Empresas	2018				2017			
	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres
Acciona	36	4	40	10,00%	31	4	35	11,43%
Acerinox	7	0	7	0,00%	4	0	4	0,00%
ACS	44	5	49	10,20%	46	3	49	6,12%
Aena	8	2	10	20,00%	6	2	8	25,00%
Amadeus	8	3	11	27,27%	11	3	14	21,43%
Banco Sabadell	8	1	9	11,11%	7	2	9	22,22%
Banco Santander	14	4	18	22,22%	16	4	20	20,00%
Bankia	5	1	6	16,67%	4	1	5	20,00%
Bankinter	6	3	9	33,33%	5	3	8	37,50%
BBVA	11	4	15	26,67%	14	1	15	6,67%
Caixabank	8	2	10	20,00%	9	2	11	18,18%
Cellnex	7	1	8	12,50%	8	1	9	11,11%
Cie Automotive	7	3	10	30,00%	8	3	11	27,27%
Colonial	2	2	4	50,00%	2	2	4	50,00%
Enagás	7	3	10	30,00%	8	2	10	20,00%
Ence	9	2	11	18,18%	7	2	9	22,22%
Endesa	16	1	17	5,88%	17	1	18	5,56%
Ferrovial	10	2	12	16,67%	10	2	12	16,67%
Grifols	18	2	20	10,00%	13	1	14	7,14%
IAG	8	2	10	20,00%	8	2	10	20,00%
Iberdrola	4	1	5	20,00%	4	1	5	20,00%
Inditex	17	5	22	22,73%	17	4	21	19,05%
Indra	12	1	13	7,69%	13	2	15	13,33%
Mapfre	5	2	7	28,57%	4	1	5	20,00%
Mediaset	17	3	20	15,00%	19	3	22	13,64%
Meliá Hotels	4	1	5	20,00%	4	1	5	20,00%
Merlin Properties	6	0	6	0,00%	6	0	6	0,00%
Naturgy	15	1	16	6,25%	10	1	11	9,09%
Red Eléctrica	1	1	2	50,00%	1	1	2	50,00%
Repsol	8	3	11	27,27%	8	3	11	27,27%
Siemens Gamesa*	7	0	7	0,00%	7	0	7	0,00%
Técnicas Reunidas	9	2	11	18,18%	10	2	12	16,67%
Telefónica	4	1	5	20,00%	4	1	5	20,00%
Viscofan	21	3	24	12,50%	18	3	21	14,29%
IBEX 35	369	71	440	16,14%	359	64	423	15,13%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año.

Por último, atendiendo a la evolución interanual de la proporción de mujeres en equipos de alta dirección, se observa como en la mayoría de empresas del IBEX 35 el porcentaje se ha mantenido relativamente estable con ligeras variaciones. Sin embargo, cabe resaltar empresas como BBVA (20 puntos porcentuales más que el año anterior), Enagás (10 puntos) y Mapfre (8 puntos) donde la evolución ha seguido una dinámica positiva y verdaderamente notable. En el lado contrario, empresas que si bien han tenido una variación interanual pronunciada esta ha seguido una tendencia negativa, cayendo todavía más el porcentaje de mujeres en equipo de alta dirección: Banco Sabadell (10 puntos menos que el año anterior), Indra (5 puntos) y Aena (5 puntos).



Retribución del consejo de administración

Las empresas del IBEX 35, además de la composición de los consejos de administración, facilitan la información sobre la remuneración de los consejos de administración y de los primeros ejecutivos. Esta información se obtiene de los informes anuales de remuneración de los consejos de administración que publican las empresas, de acuerdo con la normativa legal vigente y las recomendaciones de la CNMV²⁴.

Metodológicamente en este apartado se ha considerado necesario mostrar la distinción entre la remuneración de los consejeros delegados y la remuneración del conjunto del consejo de administración. En este sentido, se ha tomado como referencia el presidente cuando este ha sido ejecutivo o bien cuando este no ha sido presidente ejecutivo, el consejero delegado. Asimismo, cuando ha existido un cambio en la dirección del consejo de administración, se ha tomado como referencia la remuneración mayor correspondiente al consejero delegado o presidente (ya se trate del entrante o del saliente), señalando en nota a pie de página la remuneración de la remuneración de menor cuantía.

De todos modos, es importante resaltar la diversidad retributiva del consejo de administración, la cual se centra principalmente en la retribución reconocida y publicada en los informes, no obstante también abarca otros conceptos como las aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo o los pagos de opciones sobre las acciones, considerándose todos ellos dentro de la retribución total. Este año, como novedad, se diferencia dentro de las aportaciones a sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados y no consolidados, incluyéndose únicamente los derechos consolidados dentro de la retribución total de las y los consejeros.

Por otra parte, se ha realizado un cálculo teórico de la retribución media por persona del consejo de administración de cada una de las empresas con el objetivo de valorar el peso de las retribuciones.

²⁴ BOE, de 16 de julio de 2018 (<https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/16/pdfs/BOE-A-2018-9935.pdf>).

Retribuciones de los primeros ejecutivos

Las empresas del IBEX 35 presentan una remuneración agregada de sus primeros ejecutivos de 137 millones de euros en el año 2018, lo que supone un 20,8% menos que el año anterior. En cuanto a la remuneración media por persona esta se sitúa en 4 millones de euros en 2018, un millón de euros menos de media que en 2017 (ver tabla 15), como ya se ha comentado anteriormente, este descenso está derivado en parte por la diferenciación de la consideración de los derechos no consolidados de las aportaciones a planes de pensiones.

Si se hubiesen considerado los derechos no consolidados, la remuneración agregada de los primeros ejecutivos sería de 142 millones de euros, lo que supondría un descenso del 18% respecto al año anterior. Siendo la remuneración media de 4,1 millones de euros por persona, incluyendo dichos derechos no consolidados.

Del conjunto de empresas, las retribuciones más elevadas de los primeros ejecutivos en 2018 se encuentran en Naturgy (15,4 millones de euros), ACS (11,1 millones de euros) y Banco Santander (11 millones de euros), todas ellas con retribuciones superiores a 10 millones de euros. En el otro lado de la distribución se sitúan las retribuciones de Aena (105 mil euros), Bankia (800 mil euros) y Red eléctrica (1 millón de euros).

Respecto a la variación al alza que han sufrido las retribuciones respecto al año anterior, destaca especialmente el incremento en Naturgy, donde asciende 12 millones de euros. Seguidamente, Bankinter con un aumento de 2 millones de euros, alcanzando una retribución total de 3,3 millones de euros y Cellnex, con un ascenso de 1,4 millones de euros.

El análisis específico de cada empresa permite apreciar los elementos que conforman estos cambios en la retribución. Por ejemplo, la remuneración del primer ejecutivo en Naturgy ha sufrido un fuerte incremento durante este año debido a un cambio del consejero delegado en 2018. Se ha incluido la remuneración del consejero delegado saliente (15,4 millones de euros) en 2018, que incorpora una indemnización por despido de 14,2 millones de euros²⁵. Similar situación se produce en BBVA y Aena, donde se ha producido un cambio del presidente ejecutivo en 2018, por lo que se incluye la remuneración del presidente ejecutivo saliente²⁶.

El ascenso generado en Bankinter está relacionado con el incremento de la remuneración en metálico de la consejera delegada, que asciende desde 1,2 millones de euros en 2017 a 2,1 millones de euros en 2018.

²⁵ La remuneración correspondiente al consejero delegado entrante es de 4,305 millones de euros. Por lo que considerando ambas remuneraciones, resulta una remuneración agregada de 19,760 millones de euros.

²⁶ En Aena, hay un cambio de Presidente en 2018. La remuneración correspondiente al entrante es de 74 mil euros. Tomando en consideración ambas rentas resulta una remuneración agregada de 179 mil euros. También hay un cambio de Presidente en 2017. La remuneración correspondiente al entrante es de 34 mil euros. Considerando ambas remuneraciones resulta una remuneración agregada de 163 mil euros. En BBVA, por su parte se produce un cambio de Presidente en 2018. La remuneración correspondiente al entrante es de 4,213 millones de euros. Considerando ambas remuneraciones resulta una remuneración agregada de 9,687 millones de euros.

Informes anuales de remuneración del consejo de las empresas Aena y BBVA de 2018.

Por otro lado, el pago mediante Sistema de Ahorro es una práctica bastante común a la hora de retribuir a los primeros ejecutivos. Ejemplo de ello son: IAG, que incluye una remuneración al Sistema de ahorro a largo plazo de 1,4 millones de euros, Banco Santander, que incluye una remuneración al Sistema de ahorro a largo plazo de 1,2 millones de euros, Bankinter quien incluye una remuneración al Sistema de Ahorro a largo plazo de 518 mil euros en 2018, Naturgy que incluye 360 mil euros, o Caixabank, que incluye un pago de 335 mil euros a Sistemas de Ahorro a largo plazo en 2018 del consejero delegado.

Por otro lado, en el caso de Telefónica se muestra la remuneración de Presidente ejecutivo, en lugar de la del consejero delegado, como se mostró en 2017. De igual forma que, en el caso de Grifols existen dos consejeros delegados pero únicamente se ha incluido la retribución de la persona con mayor remuneración.

En Siemens Gamesa, se produjo un cambio en el consejo de administración en 2017, por lo que en 2017 se introdujo en la remuneración del consejero delegado saliente (6.187 mil euros), de los cuales corresponden 4.242 mil euros a remuneración en metálico y 1.945 mil euros al importe de las acciones ejercitadas²⁷. El actual consejero delegado ha tenido una remuneración de 1.388 mil euros en metálico y 167 mil euros de aportación al sistema de ahorro a largo plazo en 2018.

Las mayores reducciones en las retribuciones se han registrado en Cie Automotive con un descenso de 13,8 millones de euros, hasta colocarse en 3,8 millones de retribución; ACS con una caída de 11,2 millones de euros, lo que supone una reducción del 50% de la retribución; y Acciona con una reducción de 10,1 millones de euros, quedando la remuneración en 4 millones de euros. La caída en Cie Automotive se explica por el cobro en 2017 de 16,5 millones de euros en concepto de Beneficio Bruto de las opciones ejercitadas. En el caso de ACS, en 2018 se refiere al consejero delegado, mientras que en 2017 se refería al presidente ejecutivo, donde se incluía una retribución de 20 millones de euros asociada a empresas del grupo. Por último, en el caso de Acciona, se incluye en 2018 un pago de acciones de 416 mil euros, mientras que en 2017 el pago fue de 4,5 millones de euros.

Por otra parte, es necesario resaltar que la remuneración de los primeros ejecutivos en 2018 representa el 44,6% de la retribución agregada de todos los consejos de administración del IBEX 35, lo cual supone una reducción respecto al año anterior, donde representaban el 49,4%. En el análisis de cada una de las empresas, destacan particularmente Inditex (donde la retribución del primer ejecutivo constituye el 83,1% de la correspondiente al total del consejo de administración), seguida de Amadeus (78,3%), ambas con porcentajes superiores al 75% del total. Mientras que en el extremo opuesto de la distribución se sitúan Mapfre (17%), Bankia (23,9%) y Grifols (24,1%), todos por debajo del 25% del total.

²⁷ El Consejero delegado de Siemens Gamesa entrante tuvo una remuneración de 342 mil euros en 2017. Considerando ambas remuneraciones resultaría una remuneración conjunta de 6,53 millones de euros en 2017.

Tabla 15: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2017-2018) (euros)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	4.082.000	14.258.000	-10.176.000	-71,37%
Acerinox	1.932.000	1.240.000	692.000	55,81%
ACS	11.187.000	22.381.000	-11.194.000	-50,02%
Aena**	105.000	129.000	-24.000	-18,60%
Amadeus	5.036.000	4.987.000	49.000	0,98%
Banco Sabadell	1.973.000	3.830.000	-1.857.000	-48,49%
Banco Santander	11.011.000	10.582.000	429.000	4,05%
Bankia	800.000	800.000	0	0,00%
Bankinter	3.346.000	1.306.000	2.040.000	156,20%
BBVA**	5.474.000	5.789.000	-315.000	-5,44%
Caixabank	2.962.000	2.791.000	171.000	6,13%
Cellnex	2.809.000	1.380.000	1.429.000	103,55%
Cie Automotive	3.845.000	17.729.000	-13.884.000	-78,31%
Colonial	3.357.000	3.700.000	-343.000	-9,27%
Enagás	1.896.000	2.045.000	-149.000	-7,29%
Ence	1.345.000	1.490.000	-145.000	-9,73%
Endesa	3.611.000	3.465.000	146.000	4,21%
Ferrovial	4.222.000	5.491.000	-1.269.000	-23,11%
Grifols**	1.610.000	1.880.000	-270.000	-14,36%
IAG	2.919.000	4.283.000	-1.364.000	-31,85%
Iberdrola	9.551.000	9.474.000	77.000	0,81%
Inditex	9.489.000	10.690.000	-1.201.000	-11,23%
Indra	2.127.000	7.857.000	-5.730.000	-72,93%
Mapfre	2.674.000	3.771.000	-1.097.000	-29,09%
Mediaset	1.703.000	1.079.000	624.000	57,83%
Meliá Hotels	1.412.000	1.309.000	103.000	7,87%
Merlin Properties	6.467.000	6.649.000	-182.000	-2,74%
Naturgy**	15.455.000	3.443.000	12.012.000	348,88%
Red Eléctrica	1.015.000	1.047.000	-32.000	-3,06%
Repsol	4.282.000	4.287.000	-5.000	-0,12%
Siemens Gamesa*	1.555.000	6.187.000	-4.632.000	-74,87%
Técnicas Reunidas	1.527.000	1.518.000	9.000	0,59%
Telefónica	5.553.000	6.031.000	-478.000	-7,93%
Viscofan	1.175.000	859.000	316.000	36,79%
IBEX 35	137.507.000	173.757.000	-36.250.000	-20,86%
Media 1er Ejecutivo	4.044.324	5.110.500	-1.066.176	-20,86%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Empresas que han tenido cambios en sus consejos de administración en el año 2018.

Retribución de los consejos de administración

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 fueron retribuidos en 2018 con un importe que de forma agregada alcanzó los 308 millones de euros. Esto supone un reducción del 12,3% respecto al año anterior, que en valores absolutos se cifra en 43 millones de euros menos. Como se ha comentado anteriormente, las remuneraciones de los consejos del año 2018 excluyen la valoración de los derechos no consolidados en la aportación de los planes de pensiones. Incluyendo esta valoración existiría una remuneración agregada de 318 millones de euros en 2018, minorando el descenso a un 9% respecto el año anterior.

Entre las empresas con las retribuciones más elevadas en 2018 destacan Banco Santander (28,9 millones de euros), ACS (27,9 millones de euros), Naturgy (23,1 millones de euros) e Iberdrola (16,9 millones de euros). Todas ellas con cifras muy superiores a la media de las retribuciones de los consejos de administración del IBEX 35, la cual se sitúa en torno a 9 millones en 2018. En el lado opuesto, con las retribuciones inferiores del IBEX 35 se encuentran Aena (298 mil euros), Meliá Hotels (2,1 millones de euros) y Ence (2,9 millones de euros), todas ellas con retribuciones inferiores a tres millones de euros. Cabe señalar que las únicas personas del consejo de administración de Aena que han percibido un salario durante el año 2018 han sido el presidente-consejero delegado cesante y el nuevo, recibiendo el resto de integrantes remuneraciones por dietas por la asistencia a las reuniones del consejo.

Analizando las retribuciones de los consejos de cada una de las empresas se observa que el mayor incremento se produce en Naturgy, donde su consejo de administración recibe 15,2 millones de euros más que el año anterior, pasando de 7,8 millones a 23,1 millones de euros en 2018. En términos relativos supone un incremento del 193,8% en la partida de retribuciones del consejo. Este incremento se debe a un cambio del consejero delegado en 2018, lo que produce que se incluyan en las retribuciones de este año la indemnización de 14,2 millones de euros del antiguo consejero delegado.

Asimismo, en Bankinter, se ha producido una subida de 3,6 millones de euros respecto al año anterior, pasando de 4,2 millones de euros en 2017 a 7,8 millones de euros en 2018, es decir, un incremento del 86,2%. Este aumento se explica en parte a que se incluye una remuneración en metálico de 2,1 millones y al Sistema de Ahorro a largo plazo de 518 mil euros de la consejera delegada en 2018 (1,2 millones y 0 euros respectivamente en 2017).

También destaca el incremento en 2,7 millones de Mapfre, alcanzando la retribución total del consejo 15,7 millones de euros. Este incremento representa el 21,6% respecto al año anterior, donde el total comprendía 12,9 millones de euros. Del mismo modo, también superan el millón de euros de variación las remuneraciones del consejo en Cellnex, con una subida de 1,6 millones de euros (69% más respecto al año anterior) y un millón de euros en Telefónica (8,5% más que el año anterior).

Como descensos más relevantes destacan Acciona con una caída de 15,5 millones de euros, quedando la retribución total del consejo en 6,8 millones de euros, es decir, una reducción del 69,3% respecto al año anterior, lo cual puede explicarse en parte por realizarse en 2017 un pago de acciones de 4,5 millones de euros al presidente consejero delegado, el cual en 2018

ha sido de 416 mil euros. Sin embargo, se han mantenido las remuneraciones al Sistema de Ahorro a largo plazo, siendo de 3.375 y 1.638 mil euros en 2018 (3.850 y 1.275 mil euros en 2017).

En el caso de Cie Automotive, se ha producido una reducción de 14,9 millones de euros, pasando la retribución total de 20,4 millones a 5,5 millones de euros en 2018. En términos relativos supone una caída del 73,1%, la cual se explica por incluirse en 2017 en concepto de Beneficio Bruto de las operaciones ejercitadas, la cifra de 16,5 millones de euros en la retribución del consejero delegado. Por último, dentro de las reducciones más llamativas, se incluye ACS con 9,8 millones de euros menos en la retribución, pasando esta de 37,7 millones en 2017 a 27,9 millones de euros en 2018. A pesar de esta fuerte caída en términos absolutos, se mantiene como una de las retribuciones del consejo de administración más elevadas dentro del IBEX 35 y ésta solo representa un 26% respecto a la remuneración del año anterior, lo cual se explica por incluirse en 2017 una retribución de 20 millones de euros asociada a empresas del grupo a un miembro del consejo.

Existen diversos instrumentos a través de los cuales las empresas retribuyen a sus consejeros y que suponen variaciones interanuales de las retribuciones totales del consejo de administración. Una de las más comunes es el pago mediante el Sistema de Ahorro a largo plazo, como se ha producido en 2018 en empresas como Acciona donde se han incluido remuneraciones al Sistema de Ahorro a largo plazo por la cantidad de 3,3 millones de euros y 1,6 millones de euros para dos de los consejeros. De la misma forma ocurre en Banco Sabadell (1,5 millones de euros), BBVA (1,8 millones de euros y 405 mil euros para dos consejeros ejecutivos), CaixaBank (335 mil euros) y Ferrovial (542 mil euros).

Tabla 16: Retribución de los consejos de administración (2017-2018) (euros)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	6.864.000	22.394.000	-15.530.000	-69,3%
Acerinox	3.237.000	2.425.000	812.000	33,5%
ACS	27.905.000	37.720.000	-9.815.000	-26,0%
Aena**	298.000	288.000	10.000	3,5%
Amadeus	6.431.000	6.336.000	95.000	1,5%
Banco Sabadell	6.463.000	12.368.000	-5.905.000	-47,7%
Banco Santander	28.910.000	31.683.000	-2.773.000	-8,8%
Bankia	3.347.000	3.180.000	167.000	5,3%
Bankinter	7.828.000	4.205.000	3.623.000	86,2%
BBVA**	15.664.000	18.750.000	-3.086.000	-16,5%
Caixabank	7.568.000	7.490.000	78.000	1,0%
Cellnex	4.062.000	2.403.000	1.659.000	69,0%
Cie Automotive**	5.513.000	20.466.000	-14.953.000	-73,1%
Colonial	7.289.000	8.235.000	-946.000	-11,5%
Enagás	4.615.000	4.603.000	12.000	0,3%
Ence	2.982.000	2.944.000	38.000	1,3%
Endesa	7.499.000	7.251.000	248.000	3,4%
Ferrovial	9.318.000	12.213.000	-2.895.000	-23,7%
Grifols	6.692.000	6.694.000	-2.000	0,0%
IAG	6.388.000	8.295.000	-1.907.000	-23,0%
Iberdrola	16.987.000	16.686.000	301.000	1,8%
Inditex	11.419.000	12.620.000	-1.201.000	-9,5%
Indra	8.174.000	13.749.000	-5.575.000	-40,5%
Mapfre	15.705.000	12.917.000	2.788.000	21,6%
Mediaset	5.298.000	5.353.000	-55.000	-1,0%
Meliá Hotels	2.189.000	2.093.000	96.000	4,6%
Merlin Properties	13.616.000	14.084.000	-468.000	-3,3%
Naturgy **	23.121.000	7.869.000	15.252.000	193,8%
Red Eléctrica	3.352.000	3.347.000	5.000	0,1%
Repsol	14.617.000	14.918.000	-301.000	-2,0%
Siemens Gamesa*	3.563.000	8.161.000	-4.598.000	-56,3%
Técnicas Reunidas	4.982.000	4.705.000	277.000	5,9%
Telefónica	13.003.000	11.980.000	1.023.000	8,5%
Viscofan	3.349.000	3.229.000	120.000	3,7%
IBEX 35	308.248.000	351.654.000	-43.406.000	-12,3%
T. con derechos no consolidados	318.889.000	351.654.000	-32.765.000	-9,3%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Empresas que han tenido cambios en sus consejos de administración en el año 2018.

Por otro lado, resulta relevante poner en relación la cuantía agregada de las remuneraciones del consejo con el número de miembros que lo componen, pudiendo estimar, así, la **remuneración media** de los consejos de administración. Cabe señalar que esta remuneración media está condicionada por una minoración del conjunto de las retribuciones junto con un aumento del número de personas que conforman los consejos de administración, que pasa de 439 personas en 2017 a 445 personas en 2018.

En este sentido, la remuneración media de las personas que forman los consejos de administración ha sido durante el ejercicio de 2018 de 692 mil euros por persona, lo que supone una reducción respecto al año anterior de 108 mil euros, que en términos relativos representa una bajada en la remuneración media del 13,5%.

Tomando como referencia el conjunto de las retribuciones incluyendo los derechos no consolidados de las aportaciones a los fondos de pensiones, la remuneración media por persona habría sido de 716 mil euros anuales, suponiendo una reducción media del 10%.

Observando cada una de las empresas del IBEX 35, las retribuciones medias más elevadas se encuentran en Banco Santander (con una retribución media de 1,9 millones de euros por persona), Naturgy (1,9 millones), ACS (1,5 millones), Inditex (1,2 millones) e Iberdrola (1,2 millones). Cabe señalar que estas empresas destacan entre las que la remuneración de sus primeros ejecutivos es más importante, así en Inditex la remuneración del primer ejecutivo supone un 83% de la remuneración del consejo, en Naturgy 66%, Iberdrola 56% o en ACS es el 40%.

En el lado opuesto de la distribución, destacan Aena (con una retribución media de 19.866 euros), Meliá Hotels (119 mil euros), Ence (213 mil euros), Acerinox (215 mil euros) y Siemens Gamesa (274 mil euros), todos ellos por debajo de los 300 mil euros y muy alejados de la retribución media de las empresas del IBEX 35. Cabe recordar que de las personas que conforman el consejo de administración de Aena únicamente han recibido un salario las que ocupan el cargo de Presidente-consejero delegado, mientras que el resto ha recibido principalmente dietas por la asistencia a reuniones del consejo.

Tabla 17: Retribución media de las personas que componen los consejos de administración (2017-2018) (euros por persona)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	624.000	2.035.818	-1.411.818	-69,3%
Acerinox	215.800	161.667	54.133	33,5%
ACS	1.550.278	2.095.556	-545.278	-26,0%
Aena**	19.867	19.200	667	3,5%
Amadeus	584.636	576.000	8.636	1,5%
Banco Sabadell	430.867	824.533	-393.667	-47,7%
Banco Santander	1.927.333	2.263.071	-335.738	-14,8%
Bankia	278.917	318.000	-39.083	-12,3%
Bankinter	782.800	420.500	362.300	86,2%
BBVA**	1.044.267	1.442.308	-398.041	-27,6%
Caixabank	420.444	416.111	4.333	1,0%
Cellnex	338.500	240.300	98.200	40,9%
Cie Automotive**	424.077	1.574.308	-1.150.231	-73,1%
Colonial	662.636	823.500	-160.864	-19,5%
Enagás	355.000	354.077	923	0,3%
Ence	213.000	226.462	-13.462	-5,9%
Endesa	681.727	659.182	22.545	3,4%
Ferrovial	776.500	1.017.750	-241.250	-23,7%
Grifols	514.769	514.923	-154	0,0%
IAG	532.333	754.091	-221.758	-29,4%
Iberdrola	1.213.357	1.191.857	21.500	1,8%
Inditex	1.268.778	1.402.222	-133.444	-9,5%
Indra	628.769	1.057.615	-428.846	-40,5%
Mapfre	1.121.786	861.133	260.652	30,3%
Mediaset	407.538	411.769	-4.231	-1,0%
Meliá Hotels	199.000	190.273	8.727	4,6%
Merlin Properties	1.134.667	1.173.667	-39.000	-3,3%
Naturgy **	1.926.750	462.882	1.463.868	316,3%
Red Eléctrica	279.333	278.917	417	0,1%
Repsol	974.467	932.375	42.092	4,5%
Siemens Gamesa*	274.077	680.083	-406.006	-59,7%
Técnicas Reunidas	355.857	361.923	-6.066	-1,7%
Telefónica	764.882	748.750	16.132	2,2%
Viscofan	334.900	322.900	12.000	3,7%
IBEX 35	692.692	801.034	-108.342	-13,5%
T. con derechos no consolidados	716.604	801.034	-84.430	-10,5%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Empresas que han tenido cambios en sus consejos de administración en el año 2018.

Atendiendo a la evolución de la retribución media por persona entre 2017 y 2018, cabe destacar, con unas evoluciones positivas: Naturgy, donde ha aumentado 1,4 millones la retribución media, lo que representa una subida del 316% respecto el año anterior, condicionada en mayor medida por el incremento de la remuneración al primer ejecutivo, a lo que cabe sumar, la reducción del consejo de administración de 17 a 12 personas en 2018. Mapfre con un incremento de 260 mil euros, un 30% más que el año anterior, y ha disminuido en una persona su consejo de dirección, siendo de 14 consejeros en 2018. Cabe destacar que su antiguo vicepresidente primero ha recibido en 2018 una remuneración de 4 millones de euros (1,22 millones en 2017) por consolidación de derechos a sistemas de ahorro al finalizar su periodo en el consejo.

Y, por último, Cellnex ha incrementado en 98 mil euros la remuneración media por persona, un aumento relativo del 41% respecto al año anterior, además de incrementar con dos personas más el consejo de dirección. Cabe recordar, que el consejero delegado ha recibido un aumento de su remuneración, principalmente en la partida de salario (remuneración en metálico) aumentando su remuneración global hasta los 2,8 millones de euros (1,4 millones de euros en 2017), aspecto que ha incidido en la media de la remuneración agregada del consejo.

En el otro extremo, con las mayores reducciones en la retribución media de los consejeros se encuentra Acciona con una disminución del 69% respecto al año anterior, lo que implica en términos absolutos 1,4 millones de euros menos por persona y mantiene el número de consejeros. Cabe señalar que existe una gran influencia del descenso de la remuneración del presidente consejero delegado en la evolución de la remuneración conjunta del consejo. El presidente consejero delegado de esta empresa obtuvo una remuneración de 4 millones de euros en 2018 tras descender desde los 14 millones de euros en 2017, esta reducción provino del descenso de la remuneración en acciones (4 millones de euros en 2017) y de la correspondiente a las aportaciones al sistema de ahorro (3,8 millones de euros en 2017).

Situación similar, sucede en Cie Automotive, que es otra de las empresas con una gran caída en la retribución, con un 1,1 millones de euros menos que el año anterior, en términos relativos un 73% menos, manteniendo el número de consejeros. En esta empresa, la remuneración del consejero delegado desciende hasta los 3 millones de euros en 2018 desde 17 millones de 2017, esta reducción se produjo principalmente en la partida de “beneficio bruto de las opciones ejercitadas” con 16 millones de euros de remuneración en 2017.

Seguidamente aparecen con reducciones inferiores las empresas ACS (545 mil euros menos que el año anterior y mantiene el número de consejeros), en esta ocasión la remuneración del consejero delegado desciende desde los 22 millones de euros en 2017 a 11 millones de euros en 2018. Mientras que en Indra (428 mil euros menos de remuneración media y con igual número de consejeros), desciende la remuneración del consejero delegado de 7 millones de euros en 2017 a 2 millones de euros en 2018, principalmente por el efecto del descenso de la remuneración en acciones 5,5 millones de euros en 2017 y 211 mil euros en 2018. En Siemens Gamesa (406 mil euros menos por persona y un consejero más que el año anterior), también se ha registrado un descenso interanual de la remuneración del consejero delegado pasando de 6,2 millones de euros en 2017 a una cifra de 1,5 millones en 2018.



Retribuciones de los equipos de alta dirección

Sumadas a las retribuciones del consejo de administración, las empresas del IBEX 35 también deben informar sobre las remuneraciones de sus equipos de alta dirección. Esta categoría abarca a todas aquellas personas que dependen del consejo de administración y que, sin embargo, no forman parte de este.

Atendiendo a la información disponible, los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 han percibido 427 millones de euros en 2018, un 11,5% más que el año anterior (44 millones de euros, en datos agregados).

La retribución de los equipos de alta dirección es más elevada en empresas como Banco Santander (62,4 millones de euros), Inditex (44,9 millones de euros), ACS (33,3 millones de euros), BBVA (25,3 millones de euros) y Acciona (23,8 millones de euros). En cambio, Red Eléctrica (657 mil euros), Aena (1,1 millones de euros), Meliá Hotels (2,4 millones de euros), Inmobiliaria Colonial (3 millones de euros) y Bankia (3,3 millones de euros) destacan por ser las empresas con retribuciones menores para los equipos de alta dirección, todas ellas por debajo de los cuatro millones de euros.

En 2018, los mayores incrementos en las remuneraciones de los equipos de alta dirección se han producido en Inditex (10,5 millones de euros más, es decir, en términos relativos un 30,5% más que en 2017), Naturgy (8 millones de euros, 82,1% más), Bankinter (8 millones de euros, 234,7% más). En el lado opuesto, con caídas en las retribuciones destacan Iberdrola (5,7 millones de euros menos que en 2017, es decir, en términos relativos una caída del 35,6%), Indra (5 millones de euros menos, 37,8% menos), Amadeus (3,6 millones de euros menos, 21,4% menos), Siemens Gamesa (2,6 millones de euros menos, 26,1% menos) y Caixabank (1,1 millones de euros menos, 10,3% menos).

Tabla 18: Retribución de los equipos de alta dirección (2017-2018) (euros)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	23.864.000	21.551.000	2.313.000	10,7%
Acerinox	3.748.000	1.677.000	2.071.000	123,5%
ACS	33.392.000	29.047.000	4.345.000	15,0%
Aena	1.194.000	1.054.000	140.000	13,3%
Amadeus	13.431.000	17.093.000	-3.662.000	-21,4%
Banco Sabadell	6.326.000	6.802.000	-476.000	-7,0%
Banco Santander	62.478.000	59.568.000	2.910.000	4,9%
Bankia	3.386.000	3.274.000	112.000	3,4%
Bankinter	11.419.000	3.412.000	8.007.000	234,7%
BBVA	25.305.000	23.674.000	1.631.000	6,9%
Caixabank	10.107.000	11.267.000	-1.160.000	-10,3%
Cellnex	5.779.000	2.369.000	3.410.000	143,9%
Cie Automotive	6.215.000	5.387.000	828.000	15,4%
Colonial	3.005.000	2.123.000	882.000	41,5%
Enagás	5.350.000	4.340.000	1.010.000	23,3%
Ence	3.639.000	3.153.000	486.000	15,4%
Endesa	15.913.000	12.444.000	3.469.000	27,9%
Ferrovial	23.101.000	15.822.000	7.279.000	46,0%
Grifols	16.070.000	13.672.000	2.398.000	17,5%
IAG	14.633.000	13.793.000	840.000	6,1%
Iberdrola	10.344.000	16.062.000	-5.718.000	-35,6%
Inditex	44.936.000	34.426.000	10.510.000	30,5%
Indra	8.246.000	13.252.000	-5.006.000	-37,8%
Mapfre	3.879.000	2.570.000	1.309.000	50,9%
Mediaset	8.105.000	8.029.000	76.000	0,9%
Meliá Hotels	2.469.000	2.360.000	109.000	4,6%
Merlin Properties	5.537.000	5.412.000	125.000	2,3%
Naturgy	17.940.000	9.851.000	8.089.000	82,1%
Red Eléctrica	657.000	649.000	8.000	1,2%
Repsol	11.947.000	11.664.000	283.000	2,4%
Siemens Gamesa*	7.547.000	10.215.000	-2.668.000	-26,1%
Técnicas Reunidas	4.257.000	4.899.000	-642.000	-13,1%
Telefónica	9.045.000	8.814.000	231.000	2,6%
Viscofan	4.679.000	4.161.000	518.000	12,4%
IBEX 35	427.943.000	383.886.000	44.057.000	11,5%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre del año fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

De igual forma que en el consejo de administración, es relevante conocer la composición de los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 y cuantas personas lo forman. Asimismo, es necesario atender a la retribución media por persona de estos equipos, la cual de forma agregada ha sido en el ejercicio de 2018 de 972 mil euros por persona, 65 mil euros superior que el año anterior, lo cual representa un 7,2% más.

Analizando las empresas individualmente, se observan las mayores retribuciones medias en Banco Santander (3,4 millones de euros), Iberdrola (2 millones de euros), Inditex (2 millones de euros), Ferrovial (1,9 millones de euros) y Telefónica (1,8 millones de euros), todas ellas con importes superiores a 1,5 millones de euros al año por persona. En cambio, los valores inferiores se aprecian en Aena (119 mil euros), Viscofan (194 mil euros), Red Eléctrica (328 mil euros), Ence (330 mil euros) y Técnicas Reunidas (387 mil euros), todas estas empresas con retribuciones inferiores a 400 mil euros anuales por persona.

En cuanto a la evolución de dichas retribuciones medias destacan con un mayor incremento Bankinter (una subida en la retribución media de 842 mil euros, en términos relativos representa un 197,5% más que en 2017), Ferrovial (606 mil euros, 46% más), Banco Santander (492 mil euros, 16,5% más), Cellnex (459 mil euros, 174,4% más) e Inditex (403 mil euros, 24,6% más), incremento en todas ellas superior a 400 mil euros anuales por persona. En contraposición, Iberdrola (disminución de 1,1 millones de euros, un 35,6% menos que en 2017), Siemens Gamesa (381 mil euros menos, 26,1% menos), Indra (249 mil euros menos, 28,2% menos) y Grifols (173 mil euros menos, 17,7% menos) han sido las empresas con mayores disminuciones en las retribuciones medias por personas de sus equipos de alta dirección.

Tabla 19: Retribución media de los equipos de alta dirección (2017-2018) (euros por persona)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	596.600	615.743	-19.143	-3,1%
Acerinox	535.429	419.250	116.179	27,7%
ACS	681.469	592.796	88.673	15,0%
Aena	119.400	131.750	-12.350	-9,4%
Amadeus	1.221.000	1.220.929	71	0,0%
Banco Sabadell	702.889	755.778	-52.889	-7,0%
Banco Santander	3.471.000	2.978.400	492.600	16,5%
Bankia	564.333	654.800	-90.467	-13,8%
Bankinter	1.268.778	426.500	842.278	197,5%
BBVA	1.687.000	1.578.267	108.733	6,9%
Caixabank	1.010.700	1.024.273	-13.573	-1,3%
Cellnex	722.375	263.222	459.153	174,4%
Cie Automotive	621.500	489.727	131.773	26,9%
Colonial	751.250	530.750	220.500	41,5%
Enagás	535.000	434.000	101.000	23,3%
Ence	330.818	350.333	-19.515	-5,6%
Endesa	936.059	691.333	244.725	35,4%
Ferrovial	1.925.083	1.318.500	606.583	46,0%
Grifols	803.500	976.571	-173.071	-17,7%
IAG	1.463.300	1.379.300	84.000	6,1%
Iberdrola	2.068.800	3.212.400	-1.143.600	-35,6%
Inditex	2.042.545	1.639.333	403.212	24,6%
Indra	634.308	883.467	-249.159	-28,2%
Mapfre	554.143	514.000	40.143	7,8%
Mediaset	405.250	364.955	40.295	11,0%
Meliá Hotels	493.800	472.000	21.800	4,6%
Merlin Properties	922.833	902.000	20.833	2,3%
Naturgy	1.121.250	895.545	225.705	25,2%
Red Eléctrica	328.500	324.500	4.000	1,2%
Repsol	1.086.091	1.060.364	25.727	2,4%
Siemens Gamesa*	1.078.143	1.459.286	-381.143	-26,1%
Técnicas Reunidas	387.000	408.250	-21.250	-5,2%
Telefónica	1.809.000	1.762.800	46.200	2,6%
Viscofan	194.958	198.143	-3.185	-1,6%
IBEX 35	972.598	907.532	65.066	7,2%

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

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre del año fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).



Sueldos y salarios

Las empresas del IBEX 35 recogen el gasto de personal del conjunto del grupo en las memorias de sus cuentas anuales consolidadas. Dentro de este gasto, se suelen encontrar diferentes partidas como los sueldos y salarios, el gasto de seguridad social o las dotaciones a planes de pensiones e indemnizaciones, entre otras. En este informe se ha recogido únicamente la partida de sueldos y salarios. A partir de la partida de sueldos y salarios y el personal medio de cada una de las empresas se ha calculado el sueldo medio de personal, que es el indicador que se ha utilizado, en apartados posteriores, para realizar la comparación con las remuneraciones de otras esferas de la empresa como son el consejo de administración o la alta dirección.

Cabe señalar, que no todas las empresas reflejan la partida de sueldos y salarios. Concretamente, no se ha encontrado este indicador en Repsol y en Telefónica, donde se ha acudido al agregado del coste de personal para realizar la comparación. Asimismo, algunas empresas incluyen otros costes dentro de la partida de sueldos y salarios, como pueden ser las indemnizaciones por despidos, las dotaciones a planes de pensiones u otros costes asimilados.

Por otra parte, se ha incluido también una tabla en la que se muestran los salarios medios diferenciados por género publicados por las empresas.

Respecto a la partida de sueldos y salarios de las empresas que componen el IBEX 35, se puede destacar que, de modo agregado, ha existido un ligero aumento de esta partida, alcanzando 53,5 mil millones de euros en el año 2018 (0,7% superior al año anterior).

Sobresalen Banco Santander (8,8 mil millones de euros), ACS (6,7 mil millones) y BBVA (4,8 mil millones) entre los grupos donde esta partida ha sido superior, todas ellas con importes superiores a 4 mil millones de euros en 2018. Entre los grupos donde se ha dedicado un menor importe a las partidas de sueldos y salarios cabe resaltar Colonial (19,7 millones de euros) o Merlin Properties (28 millones), a gran distancia del conjunto de empresas del IBEX 35.

En relación a los sueldos y salarios de Ferrovial, cabe mencionar que sólo se incluye en esta partida, las actividades de construcción, autopistas y aeropuertos, debido a que el segmento de servicios ha pasado a considerarse como actividades discontinuadas y está reclasificado como una línea de activos mantenidos para la venta, concretamente esta actividad de servicios ha tenido un coste de personal de 3.737 millones de euros en 2018, respecto a los 945 millones de euros del resto de actividades.

Respecto a las variaciones interanuales se puede resaltar los incrementos en Siemens Gamesa (340 millones de euros, un 33% en términos relativos) o Bankia (193 millones de euros, un 28% en términos relativos), así como el incremento de Cellnex (10 millones de euros, un 12% en términos relativos) o Ence (6 millones de euros, un 11% en términos relativos).

En relación a Siemens Gamesa es necesario resaltar que las cuentas anuales del año anterior se correspondían únicamente con nueve meses, como consecuencia de la fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power en abril de 2017.

En Bankia, se ha producido la incorporación de la Plantilla del Banco Mare Nostrum en el primer semestre de 2018, como consecuencia de la fusión con este banco, lo que ha implicado un aumento de los costes laborales.

Por el lado de las reducciones se puede destacar Telefónica (-530 millones de euros, -7,7% en términos relativos), BBVA (-377 millones, -7,3% en términos relativos) o Naturgy (-49 millones, -6,5% en términos relativos).

En Telefónica se ha registrado un descenso de los costes de personal como consecuencia del “impacto de los tipos de cambio y la hiperinflación de Argentina”, asimismo, se ha producido un menor gasto de personal en Telefónica España y Telefónica Alemania. Cabe señalar también que la plantilla media ha descendido en unas dos mil personas²⁸.

La reducción del gasto en salarios en BBVA, como ya se comentó en el apartado sobre las plantillas, está relacionada con el descenso de la plantilla como consecuencia de la venta de BBVA Chile en el tercer trimestre del año 2018.

En Naturgy, el gasto de sueldos y salarios está relacionado con el descenso de la plantilla final, estimado en unas dos mil personas respecto al año anterior. Cabe señalar también que se ha producido un incremento interanual del gasto de indemnizaciones por cese en 54 millones de euros respecto al año 2017.

²⁸ Informe de gestión consolidado de Telefónica. Pág. 189.

Tabla 20: Sueldos y salarios (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	1.201.340	1.216.304	-14.964	-1,2%
Acerinox	301.928	299.719	2.209	0,7%
ACS	6.659.213	6.482.532	176.681	2,7%
Aena	311.573	298.138	13.435	4,5%
Amadeus	1.382.100	1.334.200	47.900	3,6%
Banco Sabadell	1.159.614	1.181.796	-22.182	-1,9%
Banco Santander	8.824.000	8.879.000	-55.000	-0,6%
Bankia	881.829	688.275	193.554	28,1%
Bankinter	393.878	368.176	25.702	7,0%
BBVA	4.786.000	5.163.000	-377.000	-7,3%
Caixabank	2.186.595	2.137.427	49.168	2,3%
Cellnex	90.407	80.557	9.850	12,2%
Cie Automotive	426.756	399.821	26.935	6,7%
Colonial	19.688	18.092	1.596	8,8%
Enagás	97.642	95.916	1.726	1,8%
Ence	59.543	53.502	6.041	11,3%
Endesa	664.000	676.000	-12.000	-1,8%
Ferrovial***	791.000	763.000	28.000	3,7%
Grifols	1.000.682	917.810	82.872	9,0%
IAG	3.240.000	3.155.000	85.000	2,7%
Iberdrola	1.973.562	1.926.519	47.043	2,4%
Inditex	3.428.015	3.274.697	153.318	4,7%
Indra	1.217.979	1.124.176	93.803	8,3%
Mapfre	1.257.800	1.234.900	22.900	1,9%
Mediaset	91.240	89.186	2.054	2,3%
Meliá Hotels	409.758	388.178	21.580	5,6%
Merlin Properties	28.092	25.721	2.371	9,2%
Naturgy	702.000	751.000	-49.000	-6,5%
Red Eléctrica	114.912	111.445	3.467	3,1%
Repsol**	1.456.000	1.481.000	-25.000	-1,7%
Siemens Gamesa*	1.360.625	1.020.413	340.212	33,3%
Técnicas Reunidas	485.425	482.460	2.965	0,6%
Telefónica**	6.332.000	6.862.000	-530.000	-7,7%
Viscofan	144.786	140.737	4.049	2,9%
IBEX 35	53.479.982	53.120.697	359.285	0,7%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Repsol y Telefónica: no se ha encontrado el coste salarial. Se corresponde con el coste de personal.

*** Ferrovial: incluye únicamente el gasto salarial de las actividades continuadas.

Gasto salarial medio

Se ha acudido al gasto salarial medio, con el fin de poder realizar comparaciones entre las remuneraciones salariales de los grupos que componen el IBEX 35. Igualmente, se ha utilizado este indicador, para realizar las comparaciones entre las diferentes remuneraciones dentro de los grupos empresariales (plantilla, consejo de administración y alta dirección). Para la construcción de este indicador se ha acudido al gasto de sueldos y salarios de las cuentas anuales de las empresas y a la plantilla media de las mismas. Cabe resaltar, como ya se ha comentado, que no se ha encontrado el dato de sueldos y salarios en dos empresas (Repsol y Telefónica), por lo que en ambos casos se ha acudido a la partida de gastos de personal. La razón de no incluir el salario medio que ofrecen estas dos empresas (tabla siguiente) es que en ambas empresas se trata de datos parciales y que no permiten la comparación interanual.

Otro caso particular de estos datos, es que, en Ferrovial, se ha incluido únicamente la plantilla media correspondiente a las actividades continuadas (construcción, autopistas y aeropuertos), que en total agrupa una plantilla media de 17.634 personas (18.176 en 2017), debido a que la actividad de servicios se ha considerado como actividad discontinuada y su coste de personal no está desagregado en sueldos y salarios. Esta actividad de servicios tiene un plantilla media estimada de 77.271 personas (79.080 en 2017).

A partir de estos datos, se puede indicar que el salario medio de las empresas que componen el IBEX 35 es de 40,6 mil euros por persona y año en 2018, ligeramente inferior al año anterior (40,9 mil euros/año).

Sobresalen Merlin Properties (164 mil euros anuales por persona) e Inmobiliaria Colonial (102 mil euros), seguidas por Amadeus (88 mil euros) y Mediaset (72 mil euros) entre las empresas donde este salario medio es superior. Por el lado opuesto, Cie Automotive (18,3 mil euros anuales), Meliá Hotels (19,2 mil euros) o Inditex (19,7 mil euros) destacan entre las empresas con menor salario anual, todas ellas con salarios medios inferiores a 20 mil euros por persona.

Entre las variaciones interanuales se pueden señalar los incrementos de los salarios medios en Siemens Gamesa (25%) o Naturgy (13%).

En Siemens Gamesa, se ha producido un incremento de la partida de sueldos y salarios, como consecuencia entre otras cuestiones de las diferencias en el año fiscal (cabe recordar que el año fiscal del año 2017 es de 9 meses, entre enero y septiembre, mientras que en el año 2018 ha sido de 12 meses, entre octubre de 2017 y septiembre de 2018). Asimismo, se ha registrado un aumento de la plantilla media en 1.300 personas entre 2017 y 2018.

Tabla 21: Gasto salarial medio (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	31.168	32.519	-1.351	-4,2%
Acerinox	43.518	43.243	275	0,6%
ACS	34.715	35.711	-996	-2,8%
Aena	37.243	36.474	769	2,1%
Amadeus	87.697	91.177	-3.481	-3,8%
Banco Sabadell	44.520	45.157	-637	-1,4%
Banco Santander	45.478	45.363	115	0,3%
Bankia	52.845	50.027	2.818	5,6%
Bankinter	49.476	48.027	1.449	3,0%
BBVA	37.004	38.965	-1.960	-5,0%
Caixabank	58.597	57.325	1.272	2,2%
Cellnex	62.826	58.080	4.746	8,2%
Cie Automotive	18.346	17.460	885	5,1%
Colonial	102.542	115.236	-12.694	-11,0%
Enagás	67.996	66.655	1.341	2,0%
Ence	59.662	58.858	804	1,4%
Endesa	68.482	68.588	-106	-0,2%
Ferrovial***	44.857	41.978	2.878	6,9%
Grifols	54.220	58.233	-4.013	-6,9%
IAG	50.051	49.746	305	0,6%
Iberdrola	59.062	67.009	-7.947	-11,9%
Inditex	19.658	19.057	601	3,2%
Indra	29.298	28.102	1.196	4,3%
Mapfre	35.274	33.634	1.640	4,9%
Mediaset	72.013	69.677	2.336	3,4%
Meliá Hotels	19.271	18.202	1.069	5,9%
Merlin Properties	164.281	165.942	-1.661	-1,0%
Naturgy	55.276	48.849	6.427	13,2%
Red Eléctrica	63.663	61.880	1.784	2,9%
Repsol**	58.969	60.020	-1.051	-1,8%
Siemens Gamesa*	57.172	45.489	11.682	25,7%
Técnicas Reunidas	54.110	54.264	-153	-0,3%
Telefónica**	51.964	54.734	-2.769	-5,1%
Viscofan	31.197	30.904	293	0,9%
IBEX 35	40.612	40.895	-283	-0,7%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Repsol y Telefónica: no se ha encontrado el coste salarial. Se corresponde con el coste de personal medio.

** Ferrovial: Se corresponde con las actividades continuadas.

En Naturgy, se ha producido un descenso de la partida de sueldos y salarios, junto con un descenso de la plantilla media (767 personas), siendo los puestos más afectados por esta reducción los puestos operativos (714 personas) y los Técnicos especializados (140 personas); mientras que, por el contrario, ha aumentado la plantilla en los puestos de mandos intermedios (88 personas). Esta variación de la composición de la plantilla ha afectado al incremento de los salarios medios.

Por el lado de los descensos, sobresalen Iberdrola (-11,9%) e Inmobiliaria Colonial (-11%), ambas con descensos superiores a cinco mil euros anuales por persona.

En Iberdrola, se ha producido un aumento de la partida de sueldos y salarios (2%), junto con un aumento superior de la plantilla media (16%), respecto a las variaciones de la plantilla, las nuevas contrataciones se han centrado en personas de hasta 30 años (32% de las nuevas contrataciones), mientras que las personas que han salido de la empresa se han concentrado en mayor medida en los grupos de edad superiores, mayores de 50 años (20% de las salidas).

En la Inmobiliaria Colonial se ha registrado un aumento de la partida de sueldos y salarios (9%) junto con un incremento superior de la plantilla media (22%). La composición de la plantilla media ha variado, ya que se han incrementado en mayor medida los puestos administrativos (17 personas), respecto a mandos intermedios (12 personas) y dirección (5 personas), esta variación ha podido incidir en el descenso del salario medio.

Diferencias salariales por género

Cabe señalar que este indicador resulta una novedad respecto a informes anteriores y está derivada de la ley 11/2018, por la que se insta a las empresas a publicar la información no financiera y concretamente se solicita una transparencia superior en cuestiones relativas a la brecha salarial de género²⁹.

Respecto a este indicador, dada su relativa novedad, existe una gran heterogeneidad en la información y no se han encontrado datos desagregados por género para todas las empresas. Por ejemplo Aena, Colonial, Merlin Properties o Siemens Gamesa³⁰. Esta última empresa indica que debido a la reciente fusión no han incluido estas desagregaciones y que se aportará esta información en los años siguientes. Empresas como Aena, Inmobiliaria Colonial o Iberdrola indican que no existen diferencias salariales por razones de género en esas organizaciones.

De las empresas de las que se han encontrado datos, algunas muestran la brecha salarial o gap retributivo, mientras que otras ofrecen el salario medio por género. Unas empresas consideran

²⁹ Dicha ley indica que se debe aportar información entre otras cuestiones sobre “[...] las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo[...].”

³⁰ Siemens Gamesa explica que “En el momento de la elaboración del presente informe, no ha sido posible agregar la información relativa a las remuneraciones o a los incrementos anuales debido a la reciente fusión del nuevo Grupo” (memoria de RSC de 2018).

para este cálculo la retribución fija, como por ejemplo Mapfre; mientras que otras incluyen también el salario variable y otros beneficios sociales, como por ejemplo Endesa.

En ocasiones se muestra el dato agregado (gap retributivo o salario medio por género) para el conjunto de la empresa, mientras que en otras se realiza una desagregación mayor por categoría o país, dentro de la brecha salarial algunas empresas diferencian entre brecha salarial o “gender pay gap”, para aludir a las diferencias de las retribuciones independientemente del puesto ocupado y equidad salarial de género, brecha ajustada o “equal pay gap”, para referirse a diferencias salariales dentro de un mismo nivel o categoría. Otras como Cie Automotive hallan la brecha salarial ponderada de cada centro de trabajo en relación al conjunto de la empresa³¹. Asimismo, otras empresas optan por incluir también el dato agregado del salario medio para el conjunto de la plantilla.

Del conjunto de empresas que aportan información hay dos que indican que las mujeres cobran de media más que los hombres: Iberdrola e Inditex.

Entre las empresas que aportan la brecha salarial o gap retributivo de la empresa, se puede resaltar Acciona (5,3%), Amadeus (9,2%), Bankinter (14,01%), BBVA (10,6%), Cellnex (6,29%), Enagás³², Grifols³³, IAG³⁴, Naturgy. Entre las que empresas que optan por publicar el salario medio conjunto de la empresa, pero sin diferenciar por género resalta Aena³⁵, mientras que otras diferencian el salario por género y por categoría pero no aportan el dato agregado (ACS³⁶, Amadeus³⁷, Bankinter, Cellnex Enagás, Grifols, Viscofan, Indra, Mapfre, Meliá Hotels, Naturgy, Repsol), por género y edad (Bankinter, BBVA, Enagás, Grifols, Mapfre, Meliá Hotels) o bien por género y país (Cellnex, Ferrovial, Grifols, Meliá Hotels, Naturgy).

Otras sin embargo, como por ejemplo Banco Sabadell (11,9%)³⁸, Banco Santander (3%)³⁹, Bankia (9,7%)⁴⁰, Caixabank (1,02%)⁴¹, Cie Automotive (87%), Ence (5%), Endesa (12,1%),

³¹ Cie Automotive indica la brecha “comparando los salarios de todas las mujeres de cada centro productivo frente a los salarios de todos los hombres del mismo centro, y ponderando el resultado entre el total de empleados de la compañía”. (Informe de información no financiera, pág. 70)

³² Enagás aporta el dato desagregado de brecha por categoría profesional y edad, pero no el agregado para el conjunto de la plantilla.

³³ Grifols: Indica brechas salariales por país y categoría, pero no aporta el dato agregado.

³⁴ IAG: aporta la brecha salarial en British Iberia y la diferencia salarial del consejo y alta dirección, pero no de la plantilla.

³⁵ Aena informa de un salario medio en 2018 de 38.310 euros anuales para el conjunto de la plantilla, diferencia entre personal de estructura (54 mil euros anuales) y resto de personal (35 mil euros).

³⁶ ACS: diferencia los salarios medios por género en las categorías de “Directivos y titulados universitarios”, “Cuadros intermedios y Administrativo” y en las áreas de actividad de “Construcción”, “Servicios industriales” y “Servicios”. También indica las remuneraciones medias en función del grupo de edad (menores de 35 años, entre 35 y 50 años y más de 50 años). (Informe integrado consolidado de 2018, pág. 142).

³⁷ Amadeus aporta el gap del conjunto del grupo y por categorías, además aporta el salario mediano por género diferenciando categoría y grupo edad (Informe de información no financiera de 2018, pág.37).

³⁸ Banco Sabadell diferencia los salarios medios por género en España y TSB, así como los salarios medios por género de directivos y consejeros

³⁹ Banco Santander: indica una brecha salarial en el conjunto del grupo del 31% y equidad salarial de género dentro de la misma categoría del 3%.

⁴⁰ Bankia desagrega la brecha de consejeros, directivos y resto de personal, se ha incluido únicamente la brecha del resto de personal.

Ferrovial (14,84)⁴², Iberdrola (-3%)⁴³, Inditex (-0,8%)⁴⁴, Mediaset (7,53)⁴⁵, Red eléctrica (0,99%), Repsol (0,95%) Técnicas Reunidas⁴⁶ o Telefónica (3,4%)⁴⁷ indican la brecha salarial ponderada en porcentaje (Viscofan -26,5% publica la brecha salarial global sin ajustar por categoría) además de ofrecer el dato de los salarios medios diferenciados por género.

A partir de estos datos, se puede indicar que la gran mayoría de las empresas (30) refleja su brecha salarial, bien de modo agregado o diferenciando por categoría o país. Menor es el número de empresas que indica el salario medio por género con diferenciaciones por categoría, edad o país, siendo incluso menor el número de empresas que indican el dato de los salarios por género agregados de un modo comparable (17 empresas).

Tabla 22: Salario medio por género (2017-2018)

Empresa	2018			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox	25.088	25.589		29.630	25.284	
Banco Sabadell*	59.561	44.932	52.098	58.859	44.390	51.532
Banco Santander	51.855	32.900	41.522			
Bankia**	53.364	48.187	51.862			
Caixabank*	68.558	55.528	61.615	66.853	53.536	59.785
Cie Automotive	15.641	13.532				
Ence	54.012	49.529	53.206	51.912	44.847	50.631
Endesa***	69.300	60.937				
Ferrovial*	32.941	28.051				
Iberdrola	45.990	47.278	46.293	49.089	48.639	48.983
Inditex	23.556	19.935	20.996			
Mediaset**	53.000	45.000				
Red Eléctrica	60.652	58.684				
Repsol****	47.967	42.329				
Técnicas Reunidas	52.217	41.818	49.636			
Telefónica	41.022	32.261				
Viscofan	30.404	22.487	28.106			
Media empresas*	46.184	39.352	44.364			

Fuente: elaboración propia a partir de los estados de información no financiera y las memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Banco Sabadell, Caixabank y Ferrovial: se corresponde con el salario medio por género en España.

** Bankia y Mediaset: Excluidos directivos y consejeros.

*** Endesa: Incluye salarios fijos, variables y beneficios sociales

**** Repsol: Incluye remuneración media de personas a las que se les aplica directamente los salarios de los convenios aplicables. No se incluyen las categorías de Directivos, Jefes técnicos o Técnicos.

⁴¹ Caixabank: Diferencia entre grupo en España y Banco BPI, se incluye únicamente datos de España.

⁴² Ferrovial: diferencia por países, dato para España.

⁴³ Iberdrola: El salario de los hombres representa el 97% del salario respecto al salario de las mujeres.

⁴⁴ Inditex tiene paridad salarial: a nivel global, la brecha salarial es de un 0,8% superior en favor de las mujeres.

⁴⁵ Mediaset: se refiere a puestos no directivos

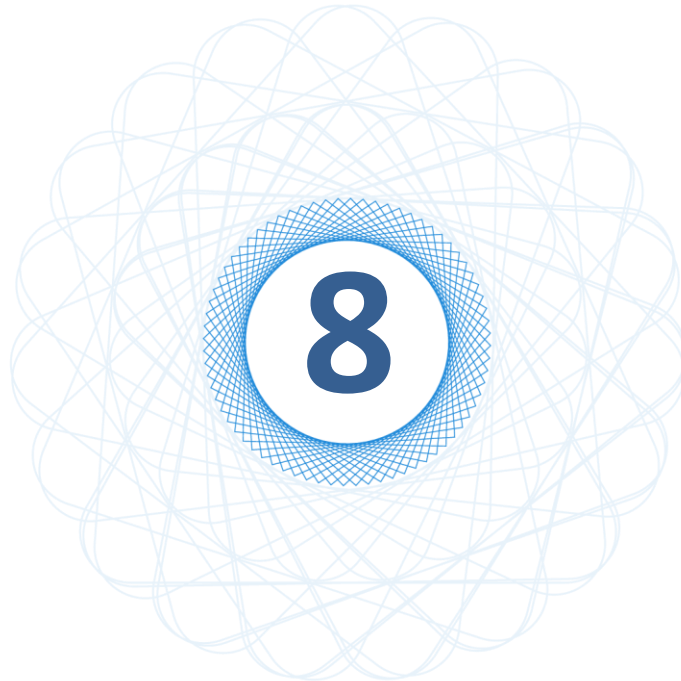
⁴⁶ Técnicas reunidas publica las brechas salariales diferenciadas por categoría, pero no agregada.

⁴⁷ Telefónica publica la brecha salarial bruta (21,4%) y la brecha global ajustada por categoría (3,4%).

A partir de los datos de estas 17 empresas, se puede señalar que el salario promedio pagado por estas empresas a los hombres es superior al de las mujeres, 46 mil euros frente a 39 mil euros anuales en 2018. Entre las empresas donde la diferencia entre los salarios medios entre hombres y mujeres es mayor destacan Banco Santander, Banco Sabadell, Caixabank o Técnicas Reunidas, todas ellas con diferencias superiores a los 10 mil euros.

Por otro lado, se puede señalar Iberdrola o Acerinox, donde las mujeres tienen de media salarios superiores. Inditex, que había indicado una brecha salarial favorable a las mujeres (-0,8%), indica en su memoria de responsabilidad que la razón por la cual resulta superior el salario medio de los hombres es porque existe una “mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados en los que la conversión de la moneda local da como resultado una cifra más baja en euros”.

Menor es el número de empresas que ofrece un salario medio agregado para el conjunto de la plantilla (9 empresas), el promedio de estos salarios sería de 44 mil euros anuales en 2018. De este conjunto de Empresas, Caixabank, con 61,6 mil euros por persona, sería la empresa con un mayor salario medio anual; Inditex, sería con 21 mil euros/año la empresa con un menor salario agregado.



Ratios de retribuciones sobre sueldos y salarios medios

Se han calculado unos ratios que indican la desigualdad salarial dentro de las empresas, diferenciando las remuneraciones de tres esferas de decisión (primeros ejecutivos, consejos de administración y alta dirección) y el conjunto de la plantilla.

Estos indicadores se han construido, tomando en consideración como denominador los datos de sueldos y salarios medios (obtenidos por la relación entre la partida de sueldos y salarios y la plantilla media), y como numerador los datos de remuneraciones medias de los primeros ejecutivos, los consejos de administración y de la alta dirección por separado. Como ya se ha mencionado anteriormente, la remuneración de los primeros ejecutivos tiene influencia también en las remuneraciones medias de los consejos de administración.

Para la obtención de los datos, se ha acudido a la memoria de las cuentas anuales para la obtención de la partida de sueldos y salarios y la plantilla media⁴⁸. Mientras que los datos relativos a la composición de los consejos de administración y de la alta dirección y sus remuneraciones se han obtenido del informe anual de gobierno corporativo y del informe anual de remuneraciones de los consejos de las empresas.

⁴⁸ En dos empresas (Repsol y Telefónica) no se han encontrado referencias a los costes salariales por lo que se ha acudido en ambas al conjunto de costes laborales.

Retribución del primer ejecutivo sobre sueldos y salarios medios

Este indicador muestra la relación existente entre la persona mejor pagada de la empresa y la plantilla media. Para ello, se ha escogido la partida de las remuneraciones de los presidentes ejecutivos o los consejeros delegados, según el caso y la partida de sueldos y salarios en relación al tamaño de la plantilla.

De acuerdo con este indicador, se constata que los primeros ejecutivos del IBEX 35 perciben de media, unas remuneraciones que suponen 100 veces el salario medio de una persona que trabaja en dichas empresas en el año 2018. Esta cifra supone un descenso de 25 puntos respecto a la ratio del año 2017 (125). Este descenso está relacionado con la reducción de las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos, que desciende un 20,8%, mientras que los salarios medios por persona empleada se mantienen en el entorno de los 40 mil euros anuales (registrando una leve reducción del 0,7%).

Esta relación agregada de las retribuciones de los primeros ejecutivos y las plantillas medias esconde una gran heterogeneidad dentro de las empresas. Así, las mayores diferencias entre las retribuciones de los primeros ejecutivos y el conjunto de la plantilla se producen en Inditex (482) y ACS (322), ambas con cifras superiores a 300 puntos. Siendo igualmente Inditex, la empresa donde la remuneración del primer ejecutivo supone un mayor porcentaje respecto a la remuneración del conjunto del consejo de administración, un 83%.

En el lado opuesto, con las menores diferencias entre ambas remuneraciones, sobresale Aena (2,8 puntos), seguida de Bankia (15 puntos) o Red Eléctrica (16 puntos), todas ellas empresas donde las diferencias entre la persona mejor pagada y el conjunto de la plantilla es inferior a 20 veces.

Respecto a las variaciones, se puede señalar que en 15 empresas aumenta esta relación, mientras que en otras 19 empresas disminuye⁴⁹. Entre los incrementos sobresale Naturgy (209 puntos), mientras que por los descensos lo hacen Cie Automotive (-805 puntos), Acciona (-307 puntos) y ACS (-304 puntos).

Analizando en detalle las variaciones se pueden apreciar diferentes dinámicas. El incremento de Naturgy está motivado por incorporar en la remuneración del primer ejecutivo del año 2018, la indemnización del consejero delegado cesante (14 millones de euros).

Respecto a los descensos, la caída en Cie Automotive se explica por el cobro de unas remuneraciones extraordinarias por parte del consejero delegado en 2017 (valoradas en 16,5 millones de euros en concepto de Beneficio Bruto de las opciones ejercitadas) que no se ha repetido en el año 2018. La reducción en Acciona está motivada por la minoración de la remuneración del consejero delegado como consecuencia de una retribución extraordinaria en forma de acciones en el año 2017 de 4,5 millones de euros, que en 2018 se ha reducido a una cantidad de 418 mil euros. En el caso de ACS se incluía en 2017 una retribución al consejero

⁴⁹ Arcelor Mittal queda fuera del análisis como ya se ha comentado anteriormente.

delegado de 20 millones de euros de retribuciones en metálico provenientes de otras sociedades del grupo.

Tabla 23: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario medio (2017-2018)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	131,0	438,5	-307,5	-70,1%
Acerinox	44,4	28,7	15,7	54,8%
ACS	322,2	626,7	-304,5	-48,6%
Aena	2,8	3,5	-0,7	-20,3%
Amadeus	57,4	54,7	2,7	5,0%
Banco Sabadell	44,3	84,8	-40,5	-47,7%
Banco Santander	242,1	233,3	8,8	3,8%
Bankia	15,1	16,0	-0,9	-5,3%
Bankinter	67,6	27,2	40,4	148,7%
BBVA	147,9	148,6	-0,6	-0,4%
Caixabank	50,5	48,7	1,9	3,8%
Cellnex	44,7	23,8	21,0	88,2%
Cie Automotive	209,6	1.015,4	-805,8	-79,4%
Colonial	32,7	32,1	0,6	2,0%
Enagás	27,9	30,7	-2,8	-9,1%
Ence	22,5	25,3	-2,8	-10,9%
Endesa	52,7	50,5	2,2	4,4%
Ferrovial	94,1	130,8	-36,7	-28,0%
Grifols	29,7	32,3	-2,6	-8,0%
IAG	58,3	86,1	-27,8	-32,3%
Iberdrola	161,7	141,4	20,3	14,4%
Inditex	482,7	561,0	-78,2	-13,9%
Indra	72,6	279,6	-207,0	-74,0%
Mapfre	75,8	112,1	-36,3	-32,4%
Mediaset	23,6	15,5	8,2	52,7%
Meliá Hotels	73,3	71,9	1,4	1,9%
Merlin Properties	39,4	40,1	-0,7	-1,8%
Naturgy	279,6	70,5	209,1	296,7%
Red Eléctrica	15,9	16,9	-1,0	-5,8%
Repsol **	72,6	71,4	1,2	1,7%
Siemens Gamesa*	27,2	136,0	-108,8	-80,0%
Técnicas Reunidas	28,2	28,0	0,2	0,9%
Telefónica **	106,9	110,2	-3,3	-3,0%
Viscofan	37,7	27,8	9,9	35,5%
IBEX 35	99,6	125,0	-25,4	-20,8%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Repsol y Telefónica: Se corresponde con el ratio sobre costes laborales medios.

Retribución media del consejero/a sobre sueldos y salarios medios

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

Tal y como se ha comentado en el apartado de retribuciones agregadas y medias de los consejos de administración, este descenso está condicionado en parte por la diferenciación entre los derechos consolidados y no consolidados dentro de los planes de pensiones, ya que en el año 2017 se incluían la totalidad de derechos en la consideración de las remuneraciones, mientras que en el año 2018 se incluyen únicamente las aportaciones a sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados. Así mismo, la evolución de las remuneraciones de los primeros ejecutivos tiene impacto relativo en la remuneración del conjunto del consejo de administración.

En concreto, la ratio que relaciona la remuneración media del consejo con el salario medio sitúa las diferencias salariales en 17 veces en 2018 (2,5 puntos menor al año anterior), este descenso, está motivado por un descenso de la remuneración media de los consejos de administración (-13,5%) y un leve aumento de los salarios medios (0,7%).

Sobresalen Inditex (64 puntos), ACS (44 puntos) y Banco Santander (42 puntos) entre las empresas donde se producen las mayores diferencias entre las remuneraciones medias de los consejos de administración y los salarios medios, todas ellas con valores superiores a 40 puntos en el año 2018.

Destaca Aena, entre las empresas donde las diferencias entre las remuneraciones medias de los consejos y los salarios medios son menores. En concreto en esta empresa resulta superior el salario medio (37 mil euros anuales por persona) respecto a la remuneración media de los consejeros (19,9 mil euros), por lo que se refleja una ratio inferior a 1, que denotaría la igualdad de rentas. Otras empresas como Ence (3,6 puntos), Red Eléctrica (4,4 puntos) o Siemens Gamesa (4,8 puntos), resaltan entre aquellas donde la diferencia de remuneraciones del consejo y el salario medio resulta menor.

En las variaciones interanuales de 21 empresas se reducen las diferencias entre las remuneraciones medias del consejo y los salarios medios, en 12 aumenta esta diferencia y en una (Aena), las diferencias salariales se mantienen relativamente estables. Por el lado de los incrementos sobresale, Naturgy (25 puntos más de diferencia), en esta empresa destaca un crecimiento de la remuneración media del consejo, motivada en parte por un gran incremento de la remuneración del primer ejecutivo como consecuencia de la indemnización por cese, junto con aumento del salario medio. Por los descensos sobresale Cie Automotive, donde se rebaja en 67 puntos la relación de las diferencias salariales medias, en esta empresa se produce una reducción de las remuneraciones medias del consejo, motivadas en parte por una disminución importante de la remuneración del consejero delegado, junto con un aumento de los salarios medios.

Tabla 24: Ratio de la retribución del consejero sobre el salario medio (2017-2018)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	20,0	62,6	-42,6	-68,0%
Acerinox	5,0	3,7	1,2	32,6%
ACS	44,7	58,7	-14,0	-23,9%
Aena	0,5	0,5	0,0	1,3%
Amadeus	6,7	6,3	0,3	5,5%
Banco Sabadell	9,7	18,3	-8,6	-47,0%
Banco Santander	42,4	49,9	-7,5	-15,1%
Bankia	5,3	6,4	-1,1	-17,0%
Bankinter	15,8	8,8	7,1	80,7%
BBVA	28,2	37,0	-8,8	-23,8%
Caixabank	7,2	7,3	-0,1	-1,2%
Cellnex	5,4	4,1	1,3	30,2%
Cie Automotive	23,1	90,2	-67,0	-74,4%
Colonial	6,5	7,1	-0,7	-9,6%
Enagás	5,2	5,3	-0,1	-1,7%
Ence	3,6	3,8	-0,3	-7,2%
Endesa	10,0	9,6	0,3	3,6%
Ferrovial	17,3	24,2	-6,9	-28,6%
Grifols	9,5	8,8	0,7	7,4%
IAG	10,6	15,2	-4,5	-29,8%
Iberdrola	20,5	17,8	2,8	15,5%
Inditex	64,5	73,6	-9,0	-12,3%
Indra	21,5	37,6	-16,2	-43,0%
Mapfre	31,8	25,6	6,2	24,2%
Mediaset	5,7	5,9	-0,3	-4,2%
Meliá Hotels	10,3	10,5	-0,1	-1,2%
Merlin Properties	6,9	7,1	-0,2	-2,3%
Naturgy	34,9	9,5	25,4	267,9%
Red Eléctrica	4,4	4,5	-0,1	-2,7%
Repsol **	16,5	15,5	1,0	6,4%
Siemens Gamesa*	4,8	15,0	-10,2	-67,9%
Técnicas Reunidas	6,6	6,7	-0,1	-1,4%
Telefónica **	14,7	13,7	1,0	7,6%
Viscofan	10,7	10,4	0,3	2,7%
IBEX 35	17,1	19,6	-2,5	-13%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Repsol y Telefónica: Se corresponde con el ratio sobre costes laborales medios.

Retribución media de la alta dirección sobre sueldos y salarios medios

De modo similar a las ratios anteriores, se ha procedido a calcular la retribución media de la alta dirección respecto a los salarios medios de las empresas. Cabe recordar que las personas que componen los equipos de alta dirección son aquellas que dependen directamente de los consejos de administración pero sin pertenecer a estos consejos.

De modo agregado, las diferencias entre las remuneraciones medias de la alta dirección y los salarios medios representan casi 24 puntos, ligeramente superior respecto al año anterior (22 puntos en 2017). El análisis por empresa muestra una gran heterogeneidad en relación a las diferencias entre remuneraciones salariales y salarios medios.

Las empresas donde resultan mayores las diferencias salariales entre la alta dirección y los salarios medios son Inditex (103 puntos) o Banco Santander (76 puntos). Estas ratios son menores en Aena (3,2 puntos), Red Eléctrica (5,2 puntos), Ence (5,5 puntos), Merlin Properties (5,6), o Mediaset (5,6 puntos), todas ellas con diferencias menores a 6 puntos.

En relación a las variaciones interanuales se puede señalar que en 21 empresas se incrementan las diferencias salariales, mientras que en 13 empresas disminuye. Respecto a los ascensos destacan Inditex (18 puntos de aumento), Bankinter (17 puntos), Ferrovial (11 puntos), o Banco Santander (11 puntos), todas ellas con variaciones superiores a 10 puntos. Por el lado de los descensos sobresalen Siemens Gamesa (13 puntos de reducción) o Iberdrola (13 puntos).

En Inditex, la remuneración media de los equipos de alta dirección aumentó un 25% y los salarios medios lo hicieron en un 3%. En Bankinter se incrementó la remuneración media de la alta dirección un 198%, mientras que los salarios medios lo hicieron un 3%, lo que ha originado un crecimiento de la ratio en un 188% (17 puntos). Ferrovial por su parte registra un incremento de las remuneraciones medias de la alta dirección (46%) así como de los salarios medios (7%). En el Banco Santander se incrementa la remuneración media de los equipos de alta dirección (16%) con un ritmo superior al de los salarios medios (0,3%)

Siemens Gamesa por su parte reduce la remuneración media de su equipo de alta dirección (-26%), mientras que aumentan los salarios medios (25%), cabe señalar que en el año fiscal de 2017 comprende 9 meses, mientras que el año fiscal de 2018 tiene un periodo 12 meses. Iberdrola por su parte, registra una reducción de la remuneración media de la alta dirección (-35%) junto con un descenso de los salarios medios (-11%).

Tabla 25: Ratio de la retribución de la alta dirección sobre el salario medio (2017-2018)

Empresa	2018	2017	Variación	%
Acciona	19,1	18,9	0,2	1,1%
Acerinox	12,3	9,7	2,6	26,9%
ACS	19,6	16,6	3,0	18,3%
Aena	3,2	3,6	-0,4	-11,2%
Amadeus	13,9	13,4	0,5	4,0%
Banco Sabadell	15,8	16,7	-0,9	-5,7%
Banco Santander	76,3	65,7	10,7	16,2%
Bankia	10,7	13,1	-2,4	-18,4%
Bankinter	25,6	8,9	16,8	188,8%
BBVA	45,6	40,5	5,1	12,6%
Caixabank	17,2	17,9	-0,6	-3,5%
Cellnex	11,5	4,5	7,0	153,7%
Cie Automotive	33,9	28,0	5,8	20,8%
Colonial	7,3	4,6	2,7	59,1%
Enagás	7,9	6,5	1,4	20,8%
Ence	5,5	6,0	-0,4	-6,8%
Endesa	13,7	10,1	3,6	35,6%
Ferrovial	42,9	31,4	11,5	36,6%
Grifols	14,8	16,8	-2,0	-11,6%
IAG	29,2	27,7	1,5	5,4%
Iberdrola	35,0	47,9	-12,9	-26,9%
Inditex	103,9	86,0	17,9	20,8%
Indra	21,7	31,4	-9,8	-31,1%
Mapfre	15,7	15,3	0,4	2,8%
Mediaset	5,6	5,2	0,4	7,4%
Meliá Hotels	25,6	25,9	-0,3	-1,2%
Merlin Properties	5,6	5,4	0,2	3,3%
Naturgy	20,3	18,3	2,0	10,6%
Red Eléctrica	5,2	5,2	-0,1	-1,6%
Repsol **	18,4	17,7	0,8	4,3%
Siemens Gamesa*	18,9	32,1	-13,2	-41,2%
Técnicas Reunidas	7,2	7,5	-0,4	-4,9%
Telefónica **	34,8	32,2	2,6	8,1%
Viscofan	6,2	6,4	-0,2	-2,5%
IBEX 35	23,9	22,2	1,8	7,9%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

** Repsol y Telefónica: Se corresponde con el ratio sobre costes laborales medios.



Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

A partir de la publicación de las cuentas anuales, las empresas del IBEX 35 muestran su resultado consolidado. Estos resultados⁵⁰ se han contrastado con las remuneraciones percibidas por los accionistas de estas empresas, las cuales se han examinado acudiendo al número de acciones en circulación a cierre del año contable (total de acciones excluyendo las acciones de autocartera)⁵¹ y a los dividendos por acción repartidos⁵².

El resultado de ambos (número de acciones y dividendo por acción) es el indicador “retribución teórica del accionista”. Esta denominación se debe a que para el número de acciones se toma como referencia el cierre del año contable, mientras que los dividendos pueden tener lugar a lo largo del año, por ello, es posible que existan diferencias entre el número de acciones al cierre del año contable y de la emisión de dividendos.

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

⁵⁰ Analizados en el apartado sobre resultados consolidados.

⁵¹ Dato procedente de los informes anuales del gobierno corporativo. Las fechas del año contable coinciden con el año natural salvo Siemens Gamesa, las cuales corresponden a 30 de septiembre de 2018 e Inditex, que corresponde a 31 de enero de 2019.

⁵² Para la obtención del dividendo se ha acudido al histórico de dividendos de las páginas web de las diferentes empresas y a los acuerdos de las juntas ordinarias de accionistas.

Tabla 26: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2017-2018)
(Miles de euros)

Empresa	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución Tª / R. Consolidado	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Acciona	372.457	250.945	190.234	171.652	51%	68%
Acerinox	215.242	221.319	137.780	124.230	64%	56%
ACS	1.260.296	1.086.801	585.621	432.162	46%	40%
Aena	1.327.751	1.221.969	1.039.500	975.000	78%	80%
Amadeus	1.002.500	1.004.500	505.965	496.850	50%	49%
Banco Sabadell	335.230	805.178	166.072	389.697	50%	48%
Banco Santander	9.315.000	8.207.000	3.731.595	3.549.093	40%	43%
Bankia	703.498	494.003	353.695	315.210	50%	64%
Bankinter	526.398	495.207	263.214	247.603	50%	50%
BBVA	6.151.000	4.762.000	1.721.364	1.597.091	28%	34%
Caixabank	2.040.308	1.718.628	1.016.366	896.681	50%	52%
Cellnex	-17.742	23.799	21.420	22.002	-	92%
Cie Automotive	437.485	258.156	79.980	71.399	18%	28%
Colonial	678.109	1.080.451	101.468	77.545	15%	7%
Enagás	463.327	505.076	364.793	348.103	79%	69%
Ence	131.671	93.665	64.358	45.773	49%	49%
Endesa	1.426.000	1.473.000	1.510.839	1.463.195	106%	99%
Ferrovial	-391.000	507.000	525.029	524.211	-	103%
Grifols	594.406	661.314	235.957	262.371	40%	40%
IAG	2.481.000	2.009.000	1.308.985	552.973	53%	28%
Iberdrola	3.388.535	3.422.977	2.197.837	2.034.828	65%	59%
Inditex	3.448.000	3.372.000	2.740.058	2.335.276	79%	69%
Indra	122.229	129.074	0	0	0%	0%
Mapfre	877.520	1.098.360	446.659	445.744	51%	41%
Mediaset	200.326	197.346	103.142	197.496	51%	100%
Meliá Hotels	144.236	128.643	41.701	38.323	29%	30%
Merlin Properties	854.878	1.100.528	231.810	215.027	27%	20%
Naturgy	-2.596.000	1.697.000	1.282.648	1.000.689	-	59%
Red Eléctrica	704.489	669.819	530.758	495.662	75%	74%
Repsol	2.359.000	2.161.000	1.398.977	1.333.302	59%	62%
Siemens Gamesa*	69.930	-12.779	17.441	0	25%	0%
Técnicas Reunidas	14.447	58.966	0	49.985	0%	85%
Telefónica	3.950.000	3.378.000	2.050.654	2.050.578	52%	61%
Viscofan	123.711	122.019	80.445	72.236	65%	59%
IBEX 35	42.714.237	44.401.964	25.046.365	22.831.987	59%	51%

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).

Como ya fue comentado en el apartado de “Resultados consolidados”, en el ejercicio de 2018 se ha producido una caída en el resultado consolidado agregado de las empresas del IBEX 35, siendo de 42,7 mil millones de euros, es decir, un descenso de 1,7 mil millones de euros respecto al año anterior. Sin embargo, la remuneración teórica de accionistas ha aumentado en 2,2 mil millones de euros, hasta colocarse en 2018 en 25 mil millones de euros. Lo anterior supone que la remuneración de los accionistas representa un 59% del resultado consolidado, representando 8 puntos porcentuales más que en 2017.

Analizando individualmente los datos publicados por las empresas se observa que las empresas con los resultados consolidados más positivos son Banco Santander (9,3 mil millones de euros), BBVA (6,1 mil millones de euros), Telefónica (3,9 mil millones de euros), Inditex (3,4 mil millones de euros) e Iberdrola (3,3 mil millones de euros), mientras las empresas con los resultados consolidados negativos son Naturgy (-2,6 mil millones de euros), Ferrovial (-391 millones de euros) y Cellnex (-17,7 millones de euros). Seguidos de estos, aunque sin resultados negativos aparecen Técnicas Reunidas (14,4 millones de euros) y Siemens Gamesa (69,9 millones de euros).

Por otro lado, las empresas con una mayor retribución teórica para sus accionistas son Banco Santander (3,7 mil millones de euros), Inditex (2,7 mil millones de euros), Iberdrola (2,2 mil millones de euros) y Telefónica (2 mil millones de euros), mientras que las menores retribuciones teóricas para accionistas se encuentran en Indra y Técnicas Reunidas, las cuales no han retribuido a sus accionistas en 2018, seguidas de Siemens Gamesa (17,4 millones de euros), Cellnex (21,4 millones de euros), Meliá Hotels (41,7 millones de euros) y Ence (64,3 millones de euros).

Cabe resaltar que dos empresas (Indra y Técnicas Reunidas) no han remunerado a sus accionistas en 2018. Mientras que Cellnex, Ferrovial y Naturgy si lo han hecho, a pesar de tener un resultado consolidado negativo, haciendo uso de las reservas para estas remuneraciones, valoradas en 21,4 millones de euros, 525 millones y 1,3 mil millones de euros respectivamente en el año 2018.

Asimismo, la empresa Endesa ha destinado 1,5 mil millones de euros a la retribución teórica de los accionistas, cifra que representa el 106% del resultado consolidado del ejercicio de 2018. Otras empresas con un alto porcentaje de resultados destinado a la retribución de accionistas son Enagás (79%), Inditex (79%), Aena (78%) y Red Eléctrica (75%). En contraposición, Colonial (15%) y Cie Automotive (18%) son las empresas del IBEX 35 con un menor porcentaje del resultado consolidado destinado a la retribución de los accionistas.



Contribución fiscal

En este apartado se muestra la información publicada por las empresas del IBEX 35 en relación a su contribución fiscal. Este aporte de información se enmarca en las recomendaciones de la OCDE surgidas del proyecto BEPS, en las cuales se recomienda la publicación de dicha información para una mayor transparencia en relación a la contribución fiscal de las empresas. En la misma línea, la Comisión Europea con el objetivo de reducir el fraude fiscal ha dirigido varias recomendaciones a España, además de la reciente reforma de la legislación para una mejora de la transparencia social.

El proyecto de la OCDE, BEPS (Base Erosion and Profit Shifting – Erosión de la base imponible y traslado de beneficios), tiene como objetivo disuadir a las empresas de la realización de prácticas basadas en planificaciones fiscales agresivas orientadas a la elusión y evasión fiscal, aprovechando vacíos legales y desajustes normativos para trasladar artificialmente beneficios a localizaciones de la empresa con escasa o nula actividad real y con tipos impositivos nulos o muy bajos.

A nivel europeo, la Comisión Europea elaboró un plan de acción para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal (Comisión Europea, 2012). El objetivo del plan consistía en la mejora del cumplimiento de las obligaciones fiscales y la reducción del fraude y la evasión. Con el tiempo, este plan de acción dio paso a la directiva respecto al intercambio obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad (DOUE, 2016).

De acuerdo con las directrices de la OCDE y la Comisión Europea, en España se ha ido adecuando el ordenamiento jurídico paulatinamente, como la Ley del Impuesto de Sociedades, la Ley de Sociedades de Capital o el Código de Buenas Prácticas. Esta normativa implica el intercambio de información con las agencias tributarias de los diferentes países firmantes de los acuerdos multilaterales, obligando a las empresas a informar de sus prácticas tributarias país por país.

Con la aprobación de la ley que regula la información no financiera y diversidad en las empresas (BOE, 2018) se ha dado una mayor transparencia a las prácticas fiscales. Esta norma indica que en relación a la información fiscal, las empresas deben incluir dentro de sus informes de gestión, sus memorias de información no financiera, en las que se especifique entre otras cuestiones “los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas”.

Atendiendo a estas recomendaciones, la mayor parte de las empresas del IBEX 35 informan sobre su contribución fiscal durante el ejercicio 2018. Así, todas salvo tres (Colonial, Merlin Properties y Siemens Gamesa) indican los impuestos pagados en el año 2018. En esas tres empresas, se ha acudido al gasto por impuesto de sociedades reconocido en sus cuentas de resultados de sus cuentas anuales consolidadas.

Del conjunto de empresas de las que se han encontrado datos (34 empresas) sobre los impuestos pagados en 2018. En un pequeño número de éstas (13) se ha encontrado únicamente información referida al pago por impuesto de sociedades, sin encontrarse otras contribuciones fiscales (IRPF, IVA, cotizaciones a la Seguridad Social,...). Este dato se ha encontrado bien diferenciado por continentes (Acerinox⁵³ o Técnicas Reunidas⁵⁴) o diferenciado por países (Banco Sabadell⁵⁵, Bankinter⁵⁶, Cie Automotive⁵⁷, IAG⁵⁸, Indra⁵⁹, Mapfre, Meliá Hotels⁶⁰). Mientras que en otras empresas se ha encontrado diferenciados por países tanto los impuestos sobre beneficios como su contribución fiscal global (por ejemplo ACS, BBVA, Cellnex, Endesa, Grifols, Iberdrola, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Telefónica)

Así mismo, se han encontrado 21 las empresas que publican los impuestos pagados con criterio de caja contabilizando su contribución fiscal total. En 19 de ellas se ha obtenido la información diferenciada entre impuestos propios o soportados e impuestos recaudados o a cuenta de terceros, mientras que en una de ellas, Amadeus, sólo se ha podido encontrar la contribución fiscal diferenciada por países pero no el agregado para el conjunto del grupo⁶¹.

Entre las empresas que facilitan su contribución fiscal global diferenciada entre impuestos propios y recaudados por terceros (19), algunas de ellas realizan una diferenciación más detallada de los distintos impuestos (ACS⁶², CaixaBank⁶³, BBVA, Enagás, Ence⁶⁴ y Mediaset) en

⁵³ El Grupo Acerinox desglosa los impuestos por beneficio por continente y no por país ya que considera esta información de carácter estratégico. (Estado de información no financiera, 2018 pp. 42).

⁵⁴ Técnicas Reunidas aporta únicamente información desagregada por área geográfica del impuesto sobre el beneficio (América, Asia, España, Europa, Mediterráneo y Oriente Medio).

⁵⁵ Banco Sabadell únicamente informa sobre el impuesto sobre beneficios, diferenciándolo por país y del grupo.

⁵⁶ Bankinter únicamente publica la partida correspondiente al impuesto sobre el resultado por países, (España, Luxemburgo Portugal y total).

⁵⁷ Cie Automotive si bien indica la contribución fiscal por países, únicamente indica el total de impuestos recaudados.

⁵⁸ IAG únicamente indica los impuestos aportados por país (España, Gran Bretaña e Irlanda).

⁵⁹ Indra aporta únicamente información desagregada por países del impuesto de sociedades.

⁶⁰ Meliá Hotels aporta únicamente información desagregada por países del impuesto sobre el beneficio.

⁶¹ Amadeus desagrega impuestos pagados por país pero no indica un valor agregado para el conjunto del grupo (En España reconoce 94 millones de euros en 2018)

⁶² ACS diferencia entre "impuesto sobre beneficios pagados" por país y, de modo agregado, las cargas sociales que legalmente son asumidas por la empresa, como las cargas e impuestos que, previa

función de las empresas se diferencia entre los impuestos sobre el beneficio, el impuesto sobre sociedades, asociados al empleo, sobre productos y servicios, el IVA o el Impuesto sobre hidrocarburos. Cabe resaltar que Mediaset proporciona una gran catalogación de impuestos, si bien solo proporciona los datos sobre fiscalidad en España⁶⁵.

Por otro lado, existen una serie de empresas que facilitan la contribución fiscal global (incorporando impuestos soportados y recaudados) segregándola por países (Acciona, Aena⁶⁶, Amadeus, BBVA, Cellnex⁶⁷, Grifols Iberdrola⁶⁸, y Red Eléctrica⁶⁹), mientras que otras realizan además una relación muy completa de la contribución fiscal diferenciando entre impuestos y países (Acciona⁷⁰, Endesa⁷¹, Ferrovial⁷² e Inditex⁷³, Naturgy, Repsol).

A modo recopilatorio, cabe señalar que se ha tomado como referencia la información en materia fiscal de 21 empresas por aportar la contribución fiscal total y de 13 empresas que aportan únicamente los impuestos por beneficios (en tres de ellas sólo se ha obtenido los gastos por impuestos por beneficios -no así los pagos realmente efectuados-). Encontrándose información fiscal (bien se trate de impuesto de sociedades o contribución fiscal total)

detracción de las percepciones salariales por ser a cargo del empleado, son igualmente transferidas a las Administraciones.

⁶³ Caixabank incluye dentro de los soportados, los impuestos directos y; dentro, de los recaudados, IRPF, Seguridad Social, Indirectos y otros impuestos recaudados.

⁶⁴ Ence diferencia por tipo de impuesto (IVA, impuestos de sociedades, generación de electricidad, Seguridad Social y retenciones) por regiones dentro de España.

⁶⁵ Mediaset presenta información sobre los siguientes impuestos y tasas: Tasa por Reserva del Dominio Público Radioeléctrico, IBI, IAE, IRPF Rendimientos del Capital Mobiliario, IVA, Impuesto sobre la Renta de No Residentes, IRPF Rendimientos Procedentes de Arrendamientos, IRPF Rendimientos Trabajo, Actividades Económicas, Premios, Pagos a cuenta Impuesto sobre Sociedades, Impuesto sobre Sociedades, Tasa Residuos Sólidos Urbanos, Tasa Entrada Vehículos, Aportación Financiación RTVE, Tasa CNMV y Impuesto y Tasa Administrativa sobre el Juego. Informe anual corporativo, 2018. Pág. 101.

⁶⁶ Aena si bien diferencia la contribución total por países, a la hora de desagregar por tipo de impuesto, solo se menciona para el conjunto del grupo.

⁶⁷ Cellnex diferencia por impuestos propios y de terceros por países: España, Italia, Francia, Países Bajos, Reino Unido y Suiza.

⁶⁸ Iberdrola aporta datos diferenciados y agregados por país: España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México y resto del mundo.

⁶⁹ Red Eléctrica aporta información de los impuestos soportados y recaudados diferenciada por países: España, Perú, Chile y resto UE (Holanda, Luxemburgo Francia).

⁷⁰ Acciona diferencia por países (España, Ecuador, México, Chile, Polonia, Australia, Noruega, Portugal, Sudáfrica y resto de países) y por impuestos propios y de terceros y dentro de ambos otra desagregación mayor.

⁷¹ Endesa segrega la contribución fiscal por países (España, Portugal y otros, donde se incluye Holanda, Marruecos, Alemania y Francia) y aporta la información extensamente diferenciada por tipo de impuestos y tasas (página 49 del Informe de Sostenibilidad de 2018).

⁷² Ferrovial publica información sobre contribuciones fiscales por países y áreas geográficas (España, Reino Unido, Polonia, resto de Europa, Australia y América y otros) y dentro de estos por tipo de impuesto pagado (impuestos corporativos y otros) e impuestos recaudados (página 86 del informe de gestión de 2018).

⁷³ Inditex publica información en materia de contribución fiscal de forma muy detallada. Por un lado, diferencia entre impuestos recaudados y directos y dentro de ellos la tipología de impuesto (sobre beneficios, sobre propiedades, personales, medioambientales y sobre productos y servicios); por otro lado, diferencia por áreas geográficas y dentro de estas por los países donde tiene presencia (Europa, América y Asia y resto del mundo); además de dar especial relevancia a España (página 221 de la memoria anual de 2018).

detallada por continentes de dos empresas (Acerinox y Técnicas Reunidas) y por países (22 empresas)⁷⁴.

Considerando las 21 empresas de las que se ha encontrado información sobre su contribución fiscal total, ésta ha sido en el ejercicio de 2018, de 83.315 millones de euros. Estas empresas, a excepción de Bankia, han desagregado entre impuestos propios y de terceros. A partir de esa diferenciación, el 65% de la contribución fiscal de estas empresas (53.754 millones de euros) ha sido recaudación de impuestos de terceros. Mientras que una menor parte (35%), la constituyen los impuestos propios o soportados, que se sitúan en 29.309 millones de euros. Esta parte inferior, podría ser considerada como la aportación real de las empresas a las arcas públicas.

Por otra parte, hay 13 empresas que informan de su contribución fiscal mostrando su aportación a través del impuesto de sociedades o impuestos por beneficios. Estas empresas indican una cuantía agregada de 1,5 mil millones de euros en el año 2018. Diferenciando por empresa, es Mapfre la que indica una mayor contribución dentro de ese grupo y Meliá Hotels la empresa que indica una contribución menor.

Agregando ambas magnitudes (contribución fiscal global e impuestos por beneficios) resulta una contribución fiscal total de 84.857 millones de euros.

Las empresas con una mayor contribución fiscal total han sido Banco Santander (16,6 mil millones de euros), Repsol (13,6 mil millones de euros), Telefónica (10,1 mil millones de euros) y BBVA (9,7 mil millones de euros). En el lado opuesto, con una menor contribución fiscal resaltan las empresas Ence (131,8 millones de euros), Cellnex (160,5 millones de euros), Mediaset (207,8 millones de euros) y Enagás (300 millones de euros).

Tomando como referencia los impuestos propios o soportados, este conjunto de empresas tuvieron una contribución de 29 mil millones de euros en términos globales en 2018, siendo el Banco Santander la empresa que reflejó una mayor contribución (7 mil millones de euros), seguido de BBVA (4,5 mil millones de euros), Iberdrola (3,1 mil millones de euros) y de Repsol (3,1 mil millones de euros), todos ellos con contribuciones superiores a 3 mil millones de euros. En el lado opuesto se sitúan empresas como Cellnex (47,7 millones de euros), Mediaset (58,8 millones de euros) o Ence (67,1 millones de euros), todas ellas con importes inferiores a 100 millones de euros.

⁷⁴ Se ha encontrado alguna diferenciación por países en las siguientes empresas: Acciona, Aena, Amadeus, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Ence (por regiones dentro de España), Endesa, Ferrovial, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mediaset (Datos para España), Meliá Hotels, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol y Telefónica.

Tabla 27: Contribución fiscal de las empresas del IBEX 35 (2018) (Millones de euros)

Empresa	Propios o soportados	De terceros o recaudados	total	Empresa	I.S.
Acciona	469,0	685,0	1.154,0	Acerinox	86,7
ACS	301,8	2.413,0	2.714,8	B. Sabadell	58,4
Aena	543,9	217,9	761,8	Bankinter	194,7
B. Santander	7.057,0	9.601,0	16.658,0	Cie Automotive	66,9
BBVA	4.502,0	5.250,0	9.752,0	Colonial***	26,2
Caixabank	163,0	2.268,0	2.431,0	IAG	343,0
Cellnex	47,7	112,8	160,5	Indra	16,7
Enagás	170,0	130,0	300,0	Mapfre	529,3
Ence**	67,1	64,6	131,8	Meliá	15,8
Endesa	1.769,0	2.436,0	4.205,0	Merlin Properties***	58,1
Ferrovial	791,5	1.335,1	2.126,6	Siemens Gamesa***	97,9
Grifols	372,0	252,2	624,2	Técnicas Reunidas	16,6
Iberdrola	3.096,0	4.843,0	7.939,0	Viscofan	31,7
Inditex	2.764,0	3.402,0	6.166,0		
Mediaset **	58,8	149,1	207,8		
Naturgy	979,0	2.289,0	3.268,0		
Red Eléctrica	250,0	493,0	743,0		
Repsol	3.095,0	10.506,0	13.601,0		
Telefónica	2.812,0	7.306,0	10.118,0		
Total *	29.309	53.754	83.063	Total **	1.542
Bankia			252,2		
Total *			83.315	Total ****	84.857

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Se incluyen únicamente las empresas que aportan datos desagregados por impuestos propios y recaudados.

** Ence y Mediaset: Datos para España.

*** Colonial, Merlin Properties y Siemens Gamesa: Datos de gasto de impuesto sobre beneficios.

**** Contribución total considerando empresas que aportan contribución fiscal total y empresas que aportan impuesto por beneficios.

Asimismo, la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35 en **España** también se caracteriza por ser muy heterogénea, debido a la disparidad de modelos de publicación de la información fiscal. Únicamente 14 empresas del total del IBEX 35 han presentado la contribución fiscal total para España, de las cuales solo 12 facilitan la información desagregada entre impuestos propios o soportados y de terceros o recaudados. Asimismo, hay otras 7 empresas que indican su contribución por impuesto de sociedades en España.

El total de la contribución fiscal en España de esas 14 empresas para el ejercicio de 2018 es de 33.323 millones de euros. Añadiendo la cuantía correspondiente a los impuestos sobre el beneficio de las 7 empresas de las que se ha encontrado datos, resulta una contribución agregada de 33.815 millones de euros en 2018.

Considerando únicamente las empresas que desagregan la información entre impuestos propios y de terceros (12 empresas), se obtiene un resultado global de 32.481 millones de euros. El 66% de estos proviene de impuestos de terceros o recaudados, lo cual corresponde entorno a 21,5 mil millones de euros, mientras los impuestos propios o soportados suponen 10,9 mil millones de euros.

Del conjunto de empresas que aportan datos desagregados, las que indican con una mayor contribución fiscal en España son Repsol (9,7 mil millones de euros), Endesa (3,7 mil millones de euros), Iberdrola (3,6 mil millones de euros) y Banco Santander (3,5 millones de euros). Entre las empresas con una menor contribución fiscal destacan Cellnex (92,2 millones de euros), Acciona (718 millones de euros) y Red Eléctrica (736 millones de euros).

Tomando como referencia únicamente los impuestos propios, estas empresas señalan una contribución de 9,7 mil millones de euros. De éstas, las que realizan una mayor contribución en España son Iberdrola (1,7 mil millones de euros), Banco Santander (1,7 mil millones de euros), Endesa (1,6 mil millones de euros) y Repsol (1,1 mil millones de euros), todas ellas con contribuciones superiores a mil millones de euros. En el lado opuesto, Cellnex (24 millones de euros) destaca entre las que tienen una menor contribución por impuestos propios.

Cabe señalar que esta contribución directa se podría considerar la contribución fiscal real de las empresas, dado que en el caso de los impuestos recaudados el IVA es pagado por los consumidores, mientras que las retenciones al IRPF y las cotizaciones sociales a cargo de los trabajadores son en mayor parte contribuciones de las plantillas.

Tabla 28: Contribución fiscal en España (2018) (Millones de euros)

Empresa	Propios o soportados	De terceros o recaudados	Total	Empresa	IS
Acciona	299	419	718	B. Sabadell	23,1
B. Santander	1.765,00	1.822,00	3.587,00	Bankinter	182,2
BBVA	1.301,00	1.368,00	2.669,00	Cie Automotive	6,9
Cellnex	24,1	68,1	92,2	IAG	92
Endesa	1.660,00	2.112,00	3.772,00	Indra	12,5
Ferrovial	365,7	396,4	762,1	Mapfre	189,4
Iberdrola	1.770,00	1.872,00	3.642,00	Meliá Hotels	-14,3
Inditex	928	764	1.692,00	Total ***	492
Naturgy	683	1.735,00	2.418,00		
Red Eléctrica	246	490	736		
Repsol	1.184,00	8.516,00	9.700,00		
Telefónica	743	1.950,00	2.693,00		
Total *	10.969	21.512	32.481		
Aena			748		
Amadeus			94		
Total **			33.323	Total ***	33.815

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2019.

* Se incluyen únicamente las empresas que aportan datos desagregados por impuestos propios y recaudados.

** Se incluyen únicamente las empresas que aportan datos sobre su contribución fiscal para España.

*** Contribución total considerando empresas que aportan contribución fiscal total y empresas que aportan impuesto por beneficios para España.



Auditorías

En este capítulo se analizan las variaciones de las empresas auditoras del IBEX 35, para ello se atiende al número de empresas auditoras y al número de años continuados que llevan auditando a las empresas del IBEX 35.

Tabla 29: Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2017-2018)

AUDITORAS	2018		2017	
	n	%	n	%
Deloitte*	9	25,0%	11	31,4%
E&Y	6	16,7%	5	14,3%
PWC*	13	36,1%	12	34,3%
KPMG**	7	19,4%	7	20,0%
Grant Thornton **	1	2,8%	0	0%
TOTAL	36	100%	35	100%

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

*Técnicas Reunidas ha sido auditada por dos empresas en los años 2017 y 2018 (PWC y Deloitte).

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

En conjunto son cinco las empresas (Deloitte, E&Y, PWC, KPMG y Grant Thornton) que auditan a las grandes empresas del IBEX 35. Atendiendo al número de empresas auditadas destaca PWC (Price WaterHouse Coopers) con 13 empresas, seguida de Deloitte con 9 empresas, KPMG con 7 empresas, E&Y con 6 empresas y con una empresa, Grant Thornton. Esta última se incluye este año como novedad a las cuatro empresas habituales, gracias a realizar la auditoría de las cuentas individuales de la empresa Grifols.

Tabla 30: Años continuados de auditoría por empresa (2018)

Empresa	auditora	Sociedad	Grupo
Acciona	KPMG	2	2
Acerinox	PWC	2	2
ACS	Deloitte	17	17
Aena	KPMG	2	2
Amadeus	Deloitte	13	13
Banco Sabadell	PWC	36	34
Banco Santander	PWC	3	3
Bankia	E&Y	6	6
Bankinter	PWC	3	3
BBVA	KPMG	2	2
Caixabank*	PWC	1	1
Cellnex	Deloitte	6	6
Cie Automotive	PWC	17	17
Colonial*	PWC	2	2
Enagás	E&Y	3	3
Ence	PWC	8	8
Endesa	E&Y	8	8
Ferrovial	Deloitte	9	9
Grifols*	KPMG + Grant Thornton	28	28
IAG	E&Y	9	9
Iberdrola	KPMG	2	2
Inditex	Deloitte	7	7
Indra	Deloitte	3	3
Mapfre	KPMG	4	4
Mediaset	Deloitte	2	2
Meliá Hotels	PWC	10	10
Merlin Properties	Deloitte	5	5
Naturgy	E&Y	1	1
Red Eléctrica	KPMG	6	6
Repsol*	PWC	1	1
Siemens Gamesa**	E&Y	5	5
Técnicas Reunidas**	PWC	2	2
Telefónica	PWC	2	2
Viscofan	PWC	2	2
Total		7	7

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

En 2018, hay un total de tres empresas que han cambiado de empresa auditora respecto al año anterior. Dichas empresas son Caixabank y Repsol, las cuales cambian de Deloitte a PWC, y Naturgy cambia de PWC a E&Y. Además, cabe resaltar que este año existen dos empresas del IBEX 35 que han sido coauditadas por dos empresas distintas. En primer lugar, Técnicas Reunidas ha sido auditada por PWC y Deloitte por segundo año consecutivo, y en segundo lugar, Grifols, la cual en sus cuentas individuales ha sido auditada por KPMG y Grant Thornton.

Analizando las empresas del IBEX 35 individualmente, destaca el Banco Sabadell, en primer lugar, por ser el grupo con la duración más prolongada con su empresa auditoria (36 años), y en segundo lugar, existe una variación entre el número de años que PWC lleva auditando la sociedad dominante del Banco Sabadell, (36 años) y el grupo empresarial en su conjunto (34 años).

A continuación del grupo Banco Sabadell, otros de los grupos que destacan por una duración prolongada con la misma empresa auditora son Grifols, la cual lleva siendo auditada por KPMG 28 años; ACS auditada por Deloitte durante 17 años; y Cie Automotive auditada por PWC durante 17 años.

Estos cambios de empresa responsable de la auditoría de las empresas del IBEX 35 han supuesto un descenso en el promedio de años continuados que las empresas del IBEX 35 trabajan con la misma empresa auditora, siendo la media en 2018 de 7 años, un año menos que en 2017.

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

Facturación

En las memorias anuales, las empresas del IBEX 35 informan sobre los importes pagados a las empresas de auditorías por los servicios de auditoría, tanto los referidos a la empresa auditora principal⁷⁵ como los correspondientes a otras empresas. Se distinguen varios importes, por un lado, los vinculados a los servicios de auditoría y verificación; y por otro lado, los de otros servicios no relacionados con la auditoría, como pueden ser la supervisión, el asesoramiento fiscal y otros servicios no relacionados directamente con la auditoría.

En 2018, las cuentas anuales de las empresas del IBEX 35 señalan que los costes agregados en conceptos de auditoría y otros servicios no relacionados ascienden a 537 millones de euros, es decir, se ha producido un incremento del 12,2% respecto a 2017, cuando el importe total fue de 478 millones euros.

⁷⁵ Se incluyen los gastos de auditoría facturados por las grandes empresas auditoras, comprendiendo aquellos referidos tanto a la filial española de la auditora como su matriz internacional.

Tabla 31: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2017-2018) (miles de euros)

	Principal		Terceros		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Auditoría	270.131	268.584	7.971	14.660	278.102	283.244
Otros Servicios	16.354	25.505	242.725	170.086	259.079	195.591
Total	286.485	294.089	250.696	184.746	537.181	478.835

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

De este valor agregado, el 53% deriva de la facturación de las principales auditorías (Deloitte, PWC, KPMG, E&Y y Grant Thornton), mientras que el 47% restante fue para otras terceras empresas. Asimismo, los servicios facturados se dividían en servicios de auditoría y verificación correspondientes al 52% del importe agregado; y servicios vinculados al asesoramiento fiscal y otros servicios a los que correspondía un 48% del total.

Tabla 32: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2017-2018) (en porcentaje)

	Principal		Terceros		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Auditoría	94	91	3	8	52	59
Otros Servicios	6	9	97	92	48	41
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

La empresa PWC auditó en 2018 un total de 13 empresas, siendo dos de ellas auditadas por otra empresa en 2017 (Caixabank y Repsol); mientras que Naturgy fue auditada el año anterior por PWC, pero no en 2018. Este incremento en el número de empresas ha supuesto un alza en la facturación de la empresa auditora, pasando de 130 millones de euros en 2017 a 148 millones de euros el año siguiente, es decir, un incremento relativo de un 6,7%. La mayor parte de esta facturación se corresponde con servicios de auditoría y relacionados (95%), mientras que el 5% restante corresponde con servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados directamente con la auditoría. Como el año anterior, cabe resaltar que la facturación correspondiente al Banco Santander supone un gran porcentaje (68%) del conjunto de empresas del IBEX auditadas por PWC en 2018.

Tabla 33: Empresas auditadas por PWC según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	Auditoría		Otros Servicios		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Acerinox	825	781	74	87	899	868
Banco Sabadell	7.147	5.057	575	832	7.722	5.889
Banco Santander	96.500	94.800	4.300	4.400	100.800	99.200
Bankinter	1.109	1.061	124	43	1.233	1.104
Caixabank*	3.762		1.100		4.862	
Cie Automotive	1.485	2.569	790	571	2.275	3.140
Colonial	932	660	47	135	979	795
Ence	178	176	137	90	315	266
Meliá Hotels	1.165	1.115	239	0	1.404	1.115
Naturgy		4.079		1.205		5.284
Repsol*	7.300		200		7.500	
Técnicas Reunidas**	643	747	349	492	992	1.239
Telefónica	19.110	18.820	0	960	19.110	19.780
Viscofan	590	569	6	0	596	569
TOTAL	140.746	130.434	7.941	8.815	148.687	139.249

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

* Caixabank y Repsol cambiaron de empresa auditora en el último año.

**Técnicas Reunidas ha sido auditada por dos empresas en los años 2017 y 2018 (PWC y Deloitte, sólo se incluyen en esta tabla los importes correspondientes a PWC).

Las nueve empresas auditadas por Deloitte en 2018 registraron una facturación total de 34 millones de euros, un 37% menos que en 2017, cuando la facturación fue de 54 millones de euros. Esta caída se explica debido al cambio de empresa auditora de Caixabank y Repsol, las cuales fueron auditadas en 2017 por Deloitte y en 2018 por PWC. Por otro lado, el 90% de la facturación de Deloitte proviene de servicios de auditoría y relacionados, mientras que la parte restante corresponde a servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados con la auditoría. Del total de facturación relativa a empresas del IBEX 35 de Deloitte, el 49% proviene de ACS y Amadeus.

Tabla 34: Empresas auditadas por Deloitte según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	Auditoría		Otros Servicios		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
ACS	11.561	11.486	1.178	2.516	12.739	14.002
Amadeus	2.900	3.191	1.224	1.199	4.124	4.390
Caixabank*		3.766		7.262		11.028
Cellnex	1.312	1.499	105	40	1.417	1.539
Ferrovial	4.600	5.300	254	299	4.854	5.599
Inditex	7.000	6.800	100	100	7.100	6.900
Indra	2.385	2.148	105	61	2.490	2.209
Mediaset	255	256	43	16	298	272
Merlin Properties	662	627	12	12	674	639
Repsol*		7.000		300		7.300
Técnicas Reunidas**	562	367	113	294	675	661
TOTAL	31.237	42.440	3.134	12.099	34.371	54.539

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

* Caixabank y Repsol cambiaron de empresa auditora en el último año.

**Técnicas Reunidas ha sido auditada por dos empresas en los años 2017 y 2018 (PWC y Deloitte, sólo se incluyen en esta tabla los importes correspondientes a Deloitte).

La empresa auditora KPMG auditó en 2018 a siete de las empresas del IBEX 35, una menos que el año anterior, al cambiar Acerinox de empresa auditora en 2018. Respecto al importe total de facturación cabe destacar que se ha mantenido en los mismos valores que el año anterior, siendo de 79 millones de euros, de los cuales 75,9 millones de euros (96%) derivan de servicios de auditoría y servicios relacionados, y la parte restante de otros servicios. Cabe destacar que las empresas BBVA e Iberdrola agrupan el 70% de la facturación total de KPMG a empresas del IBEX 35.

Tabla 35: Empresas auditadas por KPMG según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	Auditoría		Otros Serv.		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Acciona	4.146	4655	2.123	2.212	6.269	6.867
Aena	240	246	154	190	394	436
BBVA	27.600	29.100	328	508	27.928	29.608
Grifols*	5.373	5.609	460	58	5.833	5.667
Iberdrola	28.390	28.732	0	0	28.390	28.732
Mapfre	9.750	8.090	20	50	9.770	8.140
Red Eléctrica	407	341	65	55	472	396
TOTAL	75.906	76.773	3.150	3.073	79.056	79.846

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

* Grifols ha sido auditado por KPMG y Grant Thornton en sus cuentas individuales de 2018.

Por último, E&Y ha realizado auditorías en seis de las empresas del IBEX 35, con un importe por facturación de 24 millones de euros, lo que implica un incremento del 19% respecto a 2017, debido al cambio de empresa auditora de Naturgy. En lo que se refiere a la distribución de los conceptos de facturación, el 91% de esta se deriva de servicios de auditoría y relacionados con ésta, mientras que una menor parte corresponde con servicios de asesoramiento fiscal y otros no relacionados con la auditoría. Tomando como referencia la totalidad de la facturación a empresas del IBEX 35, el 47% de la facturación proviene de IAG y Naturgy.

Tabla 36: Empresas auditadas por E&Y según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2017-2018) (miles de euros)

Empresa	Auditoría		Otros Serv.		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Bankia	2.033	2.085	892	1.208	2.925	3.293
Enagás	1.359	1.488	20	0	1.379	1.488
Endesa	3.904	4.137	0	0	3.904	4.137
IAG	5.904	5.149	496	299	6.400	5.448
Naturgy	4.482		721		5.203	
Siemens Gamesa*	4.560	6.078	0	11	4.560	6.089
TOTAL	22.242	18.937	2.129	1.518	24.371	20.455

Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2019.

* Los datos relativos a Siemens Gamesa al cierre fiscal, se corresponden con el 30 de septiembre de cada año (el año fiscal de 2017 ha sido de 9 meses).



Principales resultados

Este informe permite abordar algunos indicadores relacionados con el buen gobierno y la actividad de las empresas que componen el IBEX 35 en el año 2018⁷⁶. Se ha pretendido sistematizar y aglutinar gran cantidad de información de este conjunto de empresas.

El presente resumen ejecutivo aborda diversas cuestiones, en primer lugar, se examina la información ofrecida por las empresas y su homogeneidad de modo que ésta permita realizar comparaciones a lo largo del tiempo y entre las diferentes empresas. Entre los indicadores consultados se puede destacar la evolución de las plantillas y consejos de administración y equipos de alta dirección, así como la evolución de las remuneraciones de estas tres esferas.

En relación a los documentos consultados se puede resaltar los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos de administración, que las empresas comunican a la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Así como las memorias de las cuentas anuales consolidadas, informes anuales de las empresas, memorias de responsabilidad corporativa o los informes de gestión consolidados. También se ha acudido al registro histórico de dividendos publicado por cada empresa en su página web para conocer la remuneración al accionista. Para poder calcular la valoración económica de esta remuneración de acciones, se ha examinado la última cotización bursátil de cada año de estas empresas utilizando para ello la información ofrecida por Bolsas y Mercados de Valores (BME).

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

⁷⁶ Las empresas que se han analizado en este informe son las que componen el IBEX 35 a 31 de diciembre de 2018, con la excepción de Arcelor Mittal, que se ha excluido por falta de información. La información consultada ha sido la proveniente de las distintas empresas a cierre de los años contables de 2017 y 2018, que para la mayor parte de las empresas corresponde con el año natural, a excepción de Inditex (31 de enero de cada año -2018 y 2019-) y de Siemens Gamesa (30 de septiembre de cada año -2017 y 2018-).

Sobre la información publicada

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

En este sentido, en relación a la información obtenida de la CNMV, tales como los informes de anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos, muestran información homogénea y comparada para el conjunto de las empresas del IBEX 35. Sin embargo, no se han encontrado estos informes disponibles referidos a la empresa Arcelor Mittal. Uno de los objetivos del informe, como ya se ha comentado, es el análisis de la remuneración de las diferentes esferas de la empresa, para lo que es imprescindible la información relativa a la composición de los consejos de administración y de los equipos de alta dirección y de las remuneraciones de ambos, por lo que se ha decidido excluir a esta empresa del análisis del informe.

En relación a la comparación de la información disponible, se constata una mejora en el tratamiento de la información así como una mayor homogeneidad en ésta, especialmente en la obtenida de los informes de gobierno corporativo y de remuneración del consejo. Un menor grado de homogeneidad muestran los datos referidos a las plantillas especialmente a las desagregaciones por género, edad, o tipo de contrato y jornada, así como las referidas a la cobertura de la negociación colectiva. Por otro lado, los datos relativos a la información fiscal han mejorado respecto al informe del año anterior, sin embargo existe cierto margen de mejora en la transparencia y desagregación por tipo de impuesto y país. Esta situación refleja la necesidad de desarrollar y acordar indicadores medidores de desempeño (Key Performance Indicators –KPIs-) concretos que permitan aumentar la transparencia y comparabilidad de estas cuestiones.

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

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

Para favorecer la transparencia informativa, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha habilitado un espacio en su portal de responsabilidad social (MEMRSE), en el que se ponen a disposición de la sociedad las Memorias de información no económica de las diferentes empresas⁷⁷.

⁷⁷ <https://expinterweb.empleo.gob.es/membrse/entrada/listadoMemoriasPublicadas.action>

A fecha de 3 de diciembre de 2019, del conjunto de empresas que conforman el índice IBEX 35 sólo están disponibles en dicho portal las memorias de 2018 de las siguientes empresas: Aena, Bankia, Endesa, Enagás, Iberdrola, Mapfre y Meliá Hotels. Asimismo, se han encontrado memorias de años previos de las siguientes empresas: Caixabank (2017), Ferrovial (2016), Indra Sistemas (2015), Gas Natural (2015), Telefónica (2016).

En relación a la información encontrada:

En el apartado sobre resultados, todas las empresas informan de sus resultados en sus cuentas anuales consolidadas y todas lo hacen de un modo relativamente homogéneo, pudiéndose comparar el último año con el año precedente y permitiendo la comparación entre empresas. Si bien, cabe resaltar que en el caso de Siemens Gamesa, el año fiscal de 2017 se corresponde con un periodo de 9 meses, como consecuencia de la fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power en 2017, mientras que el año fiscal de 2018 comprende un periodo superior 12 meses. En relación a la información de la plantilla media, que se utiliza para obtener el resultado consolidado por empleado, cabe señalar que la mayor parte de las empresas indican el volumen de empleo consolidado, sin embargo no todas las empresas informan de la plantilla media, por lo que ha debido acudir a los datos relativos a la plantilla final. Por lo que se remarca la necesidad avanzar en el desarrollo indicadores de desempeño de indicadores acordados que permitan aumentar la transparencia y la comparabilidad en esta materia.

En relación a las plantillas, se encuentra una mejora en la información aportada respecto a años anteriores. Cabe señalar que, aunque las recomendaciones de la *Global Reporting initiative* (GRI), para la elaboración de informes de sostenibilidad, indica en la recomendación para el contenido 405-1.b que es preceptivo indicar el porcentaje de empleados por categoría laboral en función del sexo, los grupos de edad (menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años) y otros indicadores de diversidad cuando proceda; la Ley de información no financiera (11/2018) indica que las empresas deben publicar información relativa a estos datos en número⁷⁸. Por lo que se propone que, siguiendo la normativa española, las empresas del IBEX 35 deberían aportar los datos relativos a las plantillas en números totales a final de año fiscal.

En relación al *género*, las 34 empresas analizadas informan del volumen de sus plantillas de un modo diferenciado. Sin embargo queda margen de mejora en la homogeneidad de los datos, dado que la mayor parte informa de esta desagregación sobre la plantilla final, salvo tres empresas que aportan esta información sobre la plantilla media. Así mismo, en la mayoría de las ocasiones se hace referencia al número de personas, salvo cuatro empresas que ofrecen estos datos en porcentaje sobre el total de la plantilla. Por lo que sería deseable un mayor avance en el desarrollo de homogeneidad y comparabilidad en datos publicados.

La desagregación por *edad* es realizada por 33 empresas de algún modo u otro. Sin embargo, solamente se han encontrado datos con grupos de edad relativamente comparables para 26

⁷⁸ “número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor”. Ley 11/2018

empresas. Se ha tomado como referencia para las comparaciones las franjas de edad señaladas por ese conjunto de empresas: menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años. Esta información muestra una mayor heterogeneidad que la diferenciación por género, ya que, en ocasiones, se ofrece el dato en porcentaje y, en otras ocasiones, en número de personas, igualmente no siempre se utilizan los mismos umbrales para diferenciar los grupos de edad. Por esta razón sería conveniente establecer un criterio homogéneo a la hora de aportar los datos relativos a los grupos de edad para poder disponer de datos comparables según las diversas franjas de edad. Cabe recordar que el estándar para la elaboración de informes de sostenibilidad, *Global Reporting Initiative* (GRI) de Naciones Unidas. En las directrices para la elaboración del indicador 401-1 relativo a nuevas contrataciones, se recomienda la utilización de los grupos de menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años.

Ligeramente superior (34 empresas) es el número de personas que informan de sus plantillas por *ámbito geográfico* en 2018, una más que el año anterior. En la mayoría de las ocasiones se realiza esta distinción sobre la plantilla final, aunque en otras se realiza sobre la plantilla media; bien sea en datos absolutos o bien en porcentaje (Cellnex, Colonial o IAG) sobre el conjunto de la plantilla. Se ha optado por diferenciar entre plantilla en España y plantilla en el extranjero, aunque también hay empresas que están informando sobre la plantillas existentes en los diferentes regiones donde operan (ACS, Amadeus, Cie Automotive, Repsol), mientras que el resto (29 empresas) indica los países donde tienen presencia, agrupando en áreas geográficas aquellos países en los que esta presencia es menor.

La mayor parte de las empresas informa de algún modo del *tipo de contratación* que realiza, concretamente se han encontrado datos para casi todas las empresas analizadas (33 empresas), salvo Siemens Gamesa, aunque no todas tienen información relativamente comparable: 7 empresas, aportan los datos de contratación (indefinido/temporal) en porcentaje sobre el conjunto de la plantilla, mientras que el resto aporta los datos en número de personas. En este sentido, Indra muestra porcentajes de plantilla por género y categoría sobre el total de personas con contrato indefinido pero no se han encontrado en esta empresa datos para poder examinar el porcentaje de personas por tipo de contrato sobre el total de la plantilla. Por esta razón, se propone que exista una homologación de indicadores KPIs, que permita establecer comparaciones entre empresas. Dado que la mayor parte de las empresas aporta sus datos en número de personas, sería recomendable que el conjunto de empresas publicase la información en ese formato.

Un conjunto de 26 empresas muestra una información relativamente comparable en relación a la plantilla por *tipo de jornada*, sin embargo es significativo que existe un volumen de empresas que no aporta datos comparables sobre este indicador, algunas indican que esta falta de información se debe a la falta de preparación de los sistemas informáticos para poder informar correctamente (ACS) o porque el número de contratos con jornada parcial es muy reducido (Sabadell). En este sentido, se detecta una mejora de la información publicada respecto a años previos, sin embargo esta mejora es limitada por la falta de estandarización

en el formato de publicación. Se sugiere que esta información se aporte, en línea con la ley 11/2018⁷⁹, en número de personas siempre que sea posible.

Un número elevado de empresas informa de algún modo del tipo de cobertura de la negociación colectiva (32 empresas); sin embargo el tipo de información ofrecida es heterogénea. En algunos casos se hace mención al porcentaje de cobertura y en otros al número de personas cubiertas; en otras ocasiones sólo se realizan alusiones genéricas a la negociación colectiva o a la libertad de asociación y representación, pero sin incluir el alcance de ésta. Respecto al alcance, en ocasiones se menciona que el porcentaje está referido al conjunto de las plantillas, mientras que en otras se mencionan determinados colectivos que quedan fuera de su efecto. Así mismo, el indicador (ya sea en número o porcentaje) hace referencia en mayor medida al conjunto del grupo empresarial (11 empresas⁸⁰), sin embargo hay otras empresas que reflejan también las diferentes tasas de cobertura por países (19 empresas)⁸¹ o por empresa dentro del grupo (Acerinox y Mediaset).

Por último, cabe resaltar que es menor el número de empresas que informa sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España en 2018 (26 empresas) respecto al global de la empresa, aunque se incrementa respecto al año previo (21 empresas). Cabe resaltar que la ley de información no financiera (11/2018) indica que se deben publicar datos relativos al “porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país”; sin embargo, las recomendaciones de la GRI para la elaboración del contenido 102-41 de los informes de sostenibilidad indica que se deben publicar los datos relativos al “porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.”. En este sentido, se recomienda la publicación tanto los datos relativos a la cobertura de la negociación colectiva del conjunto de la plantilla como los de los diferentes países donde la empresa opera; así es especialmente importante realizar esta diferenciación por país en aquellos países en los que estos derechos están en riesgo según la Confederación Sindical Internacional.

La información relativa a los *consejos de administración*, tanto su tamaño, composición por género y tipo de consejero, así como la información relativa a la *alta dirección*, es bastante robusta y tiene una gran homogeneidad, dado que las empresas publican esta información en los informes anuales de gobierno corporativo siguiendo la guía de buen gobierno de la CNMV en el modo de publicación de esta información. También se muestra una transparencia y homogeneidad similar en la información relativa a las remuneraciones de los primeros ejecutivos, el conjunto del consejo de administración y la alta dirección. También existe una gran homogeneidad en la información relacionada con las acciones y la remuneración al accionista que se puede consultar en los informes anuales de gobierno corporativo y en las

⁷⁹ Le ley 11/2018 especifica indicar “el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional”

⁸⁰ Por ejemplo, Acciona, Aena, Amadeus, Bankia, Caixabank, Ence, IAG, Meliá Hotels, Merlin Properties, Siemens Gamesa y Técnicas Reunidas, aportan dato de cobertura de negociación colectiva para el conjunto del grupo, pero no se ha encontrado diferenciado por países.

⁸¹ Se ha encontrado datos de tasa de cobertura de la negociación colectiva diferenciados por países por ejemplo en ACS, Banco Sabadell -dato para España-, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Cellnex, Cie Automotive, Inmobiliaria Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Red eléctrica -dato para España-, Repsol, Telefónica y Viscofan. En Grifols por su parte se indica los países con negociación colectiva pero sin indicar el porcentaje de cobertura.

páginas web de las empresas respectivamente. Igualmente, es bastante transparente y homogénea la información relacionada con las empresas auditoras, en lo referido al número de años y el coste de los servicios de auditoría y servicios relacionados. En este sentido, se puede remarcar las diferencias existentes respecto a la transparencia y homogeneidad entre aquellos indicadores regulados, como por ejemplo la información relativa a las auditorías, en relación a otros indicadores no regulados.

Las empresas suelen indicar en sus cuentas anuales consolidadas la partida de gastos de personal, desagregando esta información en la memoria explicativa de estas cuentas anuales en otras partidas como *sueldos y salarios*, gasto de seguridad social, dotaciones a planes de pensiones o indemnizaciones por despido. Para este informe, se ha optado por recoger únicamente la partida de sueldos y salarios. Este indicador ha sido reflejado por 32 empresas, teniendo que acudir en dos de ellas (Repsol y Telefónica) al agregado de gastos de personal. Asimismo, con el objetivo de poder hacer comparaciones de salarios entre empresas, se ha acudido a los salarios medios por persona, tomando como referencia la plantilla media de cada una de las empresas. Este indicador de sueldos y salarios medios, es el que se ha utilizado para la comparación con las retribuciones medias de los primeros ejecutivos, el conjunto del consejo de administración y los equipos de alta dirección⁸².

Por otro lado, como consecuencia de la ley sobre los estados de información no financiera (ley 11/2018) ya mencionada, las empresas están empezando a publicar las *brechas salariales de género* existentes en las plantillas. Dada su novedad, no todas las empresas aportan dicha información y en aquellas que aportan información, ésta tiene gran heterogeneidad. Por lo que se recomienda la generación de indicadores de desempeño homogéneos para el conjunto de empresas del IBEX 35.

Concretamente, tres empresas (Aena, Inmobiliaria Colonial o Iberdrola) indican que no existen diferencias salariales por razones de género en esas organizaciones. De las empresas que aportan datos (30 empresas) algunas se centran en la brecha salarial o gap retributivo en porcentaje sobre el conjunto de la plantilla mientras que otras hacen referencia a la brecha salarial ajustada o ponderada tomando como referencia las diferencias salariales medias de los diferentes grupos o categorías profesionales. Otras empresas sin embargo, ofrecen la remuneración salarial media diferenciada por género, bien para el conjunto de la plantilla, bien diferenciada por grupos profesionales o categorías, aunque también se han encontrado empresas que aportan estas diferencias salariales por grupos de edad o por países. En este informe se ha realizado un análisis diferenciado de las empresas que aportan información salarial desagregada por género para el conjunto de la plantilla (17 empresas). En este sentido, la ley 11/2018 indica que se debe publicar la “brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,”, permitiendo optar así por uno u otro. En este sentido, la ley podría ir más allá y se podría indicar la necesidad de publicar ambos datos (la brecha salarial ajustada o ponderada por grupo profesional y la brecha salarial en el conjunto de la empresa). Así mismo, habría que remarcar la necesidad de publicar los salarios medios diferenciados por género en los diferentes grupos sin olvidar el agregado para el conjunto de la plantilla.

⁸² Con la salvedad de ambas empresas (Repsol y Telefónica) que se ha tomado como referencia el gasto de personal medio.

En relación a la transparencia fiscal de las empresas, todas las empresas analizadas (34 empresas) hacen referencia a su contribución fiscal, si bien es cierto que lo hacen de un modo heterogéneo. Un pequeño número, (13 empresas) mencionan únicamente los impuestos ligados al beneficio, sin mencionar otros impuestos fiscales propios o recaudados por cuenta de terceros -concretamente en tres de ellas (Colonial, Merlin Properties y Siemens Gamesa) no se han encontrado los impuestos por beneficio realmente pagados sino que se ha debido acudir a los reconocidos como gasto en sus cuentas de resultados de las cuentas anuales consolidadas-. Otras 21 empresas publican su contribución fiscal total. De éstas, 19 de ellas diferencian de modo agregado los impuestos propios o soportados y los impuestos recaudados o a cuenta de terceros en el conjunto del grupo empresarial. Algunas de ellas, realizan desagregaciones mayores dentro de esta categorización, mientras que otras desagregan con mayor profundidad el número de países donde realizan esta contribución fiscal.

Esta información sobre la corresponsabilidad fiscal de las empresas, bien sea referida a impuesto de sociedades o a contribución fiscal total, aparece desagregada en dos de ellas por áreas geográficas o continentes (Acerinox y Técnicas Reunidas) y por países en 22 empresas (Véase el listado de empresas en el apartado sobre fiscalidad).

En referencia a los indicadores de transparencia fiscal, sería positivo homogeneizar y regular estos indicadores. Así, en la ley sobre la publicación de información no financiera (11/2018), se indica respecto a la transparencia fiscal que las empresas deben hacer públicos “los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas”, aunque no se indica un modelo de indicador para realizar esta publicación. Las recomendaciones de la *Global Reporting Initiative* en relación a la elaboración del contenido 201-1, relacionado con el desempeño económico, y el valor económico generado y distribuido, se recomienda la agregación del conjunto de impuestos, así como de las sanciones pagadas en el ámbito internacional nacional y local, pudiéndose incluir dentro de los impuestos los impuestos relativos a las sociedad, las ganancias y la propiedad inmobiliaria y excluyendo los impuestos diferidos. Mientras que en el contenido 201-4, relacionada con la asistencia financiera recibida del gobierno, se especifica la información que debiera publicarse relativa a la subvenciones, créditos fiscales, subsidios y otros incentivos fiscales.

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

Conclusiones relativas a los resultados

A continuación se resumen las principales conclusiones relacionadas con los resultados del informe, que comprenden los resultados consolidados de las empresas, la evolución de sus plantillas según determinadas características, la evolución de los consejos de administración y alta dirección, la evolución de las remuneraciones de las diferentes esferas de decisión y de las plantillas, los ratios relativos a estas evoluciones de las remuneraciones, la contribución fiscal de las empresas y su relación existente con las empresas auditoras.

Resultado consolidado

En un primer momento se ha acudido a la evolución de los resultados consolidados de las empresas que componen el índice IBEX 35 y su comparación con la evolución de las plantilla medias de las empresas.

El resultado consolidado de las empresas del IBEX 35 disminuye un 3,8% en 2018.

El conjunto de empresas que componen el índice IBEX 35 ha pasado de registrar un resultado consolidado de 44,4 mil millones en 2017 a 42,7 mil millones de euros en 2018. La mayor parte de las empresas ha tenido un resultado positivo salvo tres empresas (Naturgy, Ferrovial y Cellnex) que muestran pérdidas. Los resultados más positivos en el 2018 son los registrados por Banco Santander y BBVA, ambas con cifras superiores o iguales a seis mil millones de euros. En el lado opuesto, con un resultado positivo menor se encuentran Siemens Gamesa y Técnicas Reunidas ambas con cifras inferiores a 100 millones de euros.

En relación a los incrementos, sobresale Siemens Gamesa (647%) seguido de Cie Automotive (69%). Por parte de los descensos cabe destacar Naturgy (-253%), Ferrovial (-177%) o Cellnex (-175%), todos ellos con descensos superiores al 100%.

Los incrementos de Siemens Gamesa están condicionados en parte por la duración del periodo fiscal del año 2017, que comprende 9 meses en lugar de los 12 meses que comprende el año 2018, asimismo, se ha registrado un incremento de pedidos del 10% en el año 2018 respecto al año anterior en mercados de EEUU e India. El aumento en Cie Automotive ha estado motivado por la evolución creciente de los centros productivos de EEUU y México, así como la variación al alza de la facturación de las plantas de Europa. El descenso del resultado en Naturgy está relacionado con el deterioro de activos, especialmente la reevaluación de las centrales eléctricas convencionales en España. La reducción del resultado en Ferrovial proviene no de las actividades continuadas, que reflejan un crecimiento, sino de las actividades discontinuas. En este punto se puede remarcar que la división de negocios se ha reclasificado como actividades discontinuadas afectando a Ferrovial Servicios en España, Amey (Reino Unido) y Broadpectrum (Nueva Zelanda), esta situación ha afectado también al volumen de plantilla, teniendo impacto igualmente en la partida de sueldos y salarios.

De forma similar, el resultado consolidado por persona ocupada muestra igualmente un retroceso respecto al año anterior (5%). Destacan Merlin Properties e Inmobiliaria Colonial entre las empresas con un beneficio superior a tres millones de euros por persona ocupada. En

el lado opuesto, se sitúan Técnicas Reunidas, Siemens Gamesa e Indra, con un dato inferior a 3 mil euros por persona.

Plantillas

Trabajan en las empresas que componen del IBEX 35 más de un millón de personas (1,4 millones de personas) en 2018 una cifra ligeramente superior a la del año previo (0,5%).

Entre las empresas con mayores plantillas se puede señalar Banco Santander, ACS, Inditex, BBVA o Telefónica, todas ellas con cifras superiores o iguales a 120 mil personas. En el lado opuesto se encuentran otras como Merlin Properties e Inmobiliaria Colonial con las plantillas más reducidas (200 personas).

Las variaciones en las plantillas están relacionadas principalmente con cambios en el perímetro de consolidación de los grupos empresariales, lo que supone una alteración del número de empresas que los componen mediante incorporaciones de empresas, adquisiciones o escisiones y desinversiones. Así, en el incremento en ACS se puede señalar el impacto que tiene la incorporación de Abertis durante 2018 junto con un aumento de actividad especialmente en el mercado de EEUU. Por su parte Indra señala que su incremento está relacionado con adquisiciones como la de Tecnocom en 2017 o el incremento de facturación en las áreas de transporte, tráfico, defensa y seguridad. Por el lado de los descensos, la minoración de la plantilla en BBVA está condicionado por la venta de BBVA Chile en el tercer trimestre de 2018.

Cabe resaltar, que se espera que en los próximos ejercicios, exista una mayor transparencia respecto a la información relativa a las plantillas como consecuencia de la entrada en vigor de la ley 11/2018 sobre la información no financiera, que indica entre otras cuestiones que se deban publicar los datos totales relativos a las plantillas diferenciados por género, grupos profesionales, tipo de contrato y jornada, grupos de edad o país, entre otras desagregaciones.

Las mujeres representan el 46% de las plantillas agregadas en las empresas del IBEX 35.

En 2018 hay 11 empresas donde el porcentaje de mujeres en las plantillas es mayor que el de los hombres, siendo Inditex (75%) donde se señala una mayor proporción. Esta empresa está seguida por otras como Inmobiliaria Colonial (60%), Grifols (56%), Banco Sabadell (56%), Banco Santander (55%) o Mapfre (55%). En el lado opuesto se encuentran otras como Acerinox (10%), Cie Automotive (16%) o Siemens Gamesa (19%), donde el porcentaje es inferior al 20%.

Respecto a las variaciones, cabe señalar que hay 21 empresas donde se incrementa el porcentaje de mujeres respecto al año 2017. En las empresas donde más se incrementa la proporción de mujeres son Cellnex y Bankia, con incrementos superiores a los 2 puntos porcentuales. Entre los descensos sobresale Técnicas Reunidas, donde desciende 10 puntos porcentuales la proporción de mujeres en el último año.

El grupo de edad de 30 a 50 años representa el 53% del total de las plantillas del IBEX 35.

Inditex sobresale entre las empresas con las plantillas más jóvenes, ya que un 61% de sus plantillas tiene menos de 30 años, seguida de Grifols (30,7%) y Viscofan, donde el 33,6% tiene menos de 35 años. Mediaset, Técnicas Reunidas, Red Eléctrica, Endesa o Merlin Properties se en el lado opuesto, representando las plantillas jóvenes un porcentaje inferior al 5% del total.

En línea con esa tendencia, con mayor peso relativo del grupo de mayor edad (mayores de 50 años) se encuentran Endesa, Red Eléctrica y Mediaset, donde ese grupo representa más del 30% de la plantilla. Otras empresas, como Telefónica o Bankinter, destacan por ser las empresas con una menor proporción del grupo de mayor edad (inferior al 8%).

Durante el año 2018 el 63,5% de las personas empleadas en empresas del IBEX 35 se encuentran en el extranjero (62,3% el año previo).

En conjunto las empresas del IBEX 35 tienen empleadas en España 521 mil personas (un 2% más que el año anterior), mientras que en el extranjero sus plantillas están formadas por 896 mil personas (un 6% más que en el año previo).

Las empresas que tienen plantillas más internacionalizadas son Cie Automotive (88,8%), Banco Santander (84,8%) y Amadeus (83,7%). En el lado opuesto se encuentran Merlin Properties, Ence y Bankia, donde no tienen plantillas en el extranjero o son menores a 10 personas.

En relación a las variaciones hay 13 empresas en donde aumenta la proporción relativa de sus plantillas en el extranjero entre 2017 y 2018, reduciéndose en otras 19. Entre las empresas donde se incrementa esta proporción relativa de plantilla en extranjero se puede señalar Cellnex (2 puntos porcentuales), mientras que resalta la Inmobiliaria Colonial (una reducción de 10 puntos porcentuales) por el lado de los descensos.

La temporalidad agregada en las empresas del IBEX 35 es del 15%.

El volumen de personas que tienen un contrato temporal en las empresas del IBEX 35 en el año 2018 es inferior al del año anterior (18,8%). Sobresale Técnicas Reunidas con una temporalidad del 54,8% seguida de otras como ACS (42,9%) o Acciona (31,5%). En el lado opuesto se encuentran Inmobiliaria Colonial o Bankia donde se indica que no hay contratos temporales.

Respecto a las variaciones, es mayor el número de empresas que reducen su temporalidad (19 empresas), mientras que son menos las que incrementan su porcentaje relativo de personas con contrato temporal. Entre las variaciones, cabe señalar a Técnicas reunidas por parte de los incrementos (aunque puede deberse a un cambio metodológico por incorporar la plantilla externa), por otra parte, entre los descensos se puede resaltar ACS.

El 15,5% de las personas ocupadas del IBEX 35 tiene un contrato a tiempo parcial (1% más que en el año anterior).

Con los datos de aquellas empresas que aportan información sobre el tipo de jornada de sus plantillas (26 empresas), se puede destacar que la parcialidad en el año 2018 se sitúa en el 15,5% con un ligero incremento respecto al año anterior. Cabe resaltar que es importante el volumen de empresas del que no se ha encontrado información relativa a la contratación parcial de sus plantillas. Por lo que se recomienda la necesidad de regular indicadores de medición en línea con la ley 11/2018 sobre información no financiera.

Destaca también que cinco empresas (Bankia, Cellnex, Endesa, Red Eléctrica y Técnicas Reunidas) señalan que la totalidad de sus plantillas están contratadas a tiempo completo. En el lado opuesto, Inditex señala que algo menos de la mitad de su plantilla tiene un contrato a tiempo parcial (49%), seguida de IAG (25%). No se han encontrado variaciones interanuales significativas en la parcialidad de las diferentes empresas.

La plantilla cubierta por negociación colectiva en las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 76,5% en el año 2018.

De acuerdo con los datos disponibles de aquellas empresas que aportan información (29 empresas), existe una plantilla cubierta por negociación colectiva que se corresponde con el 76,5% de las plantillas de estas empresas en 2018, este porcentaje es inferior al declarado por las empresas en el año anterior (82,7%). Por otra parte, **hay 19 empresas que informan de sus tasas de cobertura en los diferentes países en los que operan.**

En algunas empresas, como BBVA indican que la totalidad de la plantilla está adherida a algún tipo de convenio colectivo. Otras Acerinox (dato para Acerinox SA), Caixabank y Técnicas Reunidas ofrecen una tasa de cobertura del 100%, siendo ligeramente inferior en Bankinter (99,99%), Aena (99,9%), Inmobiliaria Colonial o Merlin Properties (98%). Entre las empresas con una menor tasa menor se encuentran Grifols (20%), Amadeus (47%) o Siemens Gamesa (50%). Cabe señalar que ninguna de estas tres últimas empresas señala su tasa de cobertura en España.

Por otra parte, hay empresas que también informan de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (21 empresas), a partir de la información de esas empresas se puede resaltar que la tasa de cobertura es del 90%. En ocho de ellas (Banco Sabadell, BBVA, Indra Técnicas Reunidas, Bankinter, Repsol, Iberdrola, Mapfre) cubre al 100% de la plantilla, mientras que otras cuatro la cobertura es muy cercana a la totalidad (Banco Santander, Ferrovial, Red Eléctrica y Colonial) todas ellas con porcentajes iguales o superiores al 98%. Entre las empresas con una menor tasa, sobresale Enagás con una tasa del 52,9%.

A partir de esta información, comparando las tasas de negociación colectiva globales y en España, se puede señalar que en algunas empresas difieren en gran medida ambas tasas, por ejemplo, Mapfre refleja una tasa de cobertura del 100% en España y del 58% en el dato global, cuando el 69% de la plantilla está en el extranjero.

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

Hay que destacar igualmente, que algunas empresas, informan del nivel de cobertura de la negociación colectiva en países donde hay violaciones sistemáticas de los derechos laborales o bien éstos no están garantizados⁸³. En concreto se ha encontrado 11 empresas (Banco Santander, BBVA, Cie Automotive, Iberdrola, Indra, Mapfre, Naturgy, Telefónica o Enagás y Ferrovial) que informan de las tasas de cobertura de la negociación colectiva en países que se encuentran en esta situación⁸⁴.

Cabe remarcar que se espera un incremento de la transparencia en este indicador, debido a la entrada en vigor de la ley 11/2018 sobre información no financiera que debe hacerse público el porcentaje de plantilla cubierta por la negociación colectiva por país, diferenciando así las tasas de cobertura en aquellos países donde las empresas operan.

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

Consejos de administración

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

Se incrementa ligeramente el porcentaje de mujeres en los consejos de administración hasta alcanzar el 23,8% en 2018, aún lejos del objetivo del 30% en 2020.

Aumenta el número de personas que forman los consejos de administración en las empresas del IBEX 35 hasta llegar a las 445 personas en 2018 (6 más que el año previo). El número de mujeres en estos consejos se ha incrementado hasta las 106 (10 más que en 2017). Sólo 11 empresas cumplen en 2018 con el objetivo de tener una proporción igual o superior al 30% de mujeres en los consejos. Siemens Gamesa (46,2%) y Red Eléctrica (41,7%) son las empresas donde existe un mayor porcentaje de mujeres en el consejo. Sin embargo, hay otras empresas como Técnicas Reunidas, Colonial y Naturgy, donde todos los miembros del consejo son hombres a excepción de una mujer. Por lo que se aprecia la necesidad de pasar la recomendación a regulación si el objetivo del 30% no se cumple en 2020.

⁸³ La Confederación sindical internacional ha realizado un ranking de países según la vulneración de los derechos laborales siendo los países calificados de 4, 5 y 5+ donde existe una mayor vulneración: violaciones sistemáticas de los derechos laborales, derechos laborales no garantizados y derechos laborales no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.

⁸⁴ Ver apartado sobre la negociación colectiva.

En relación a las evoluciones, en 11 empresas ha aumentado el número de mujeres en los consejos y en tres se ha disminuido. Entre los incrementos se puede señalar Cellnex donde se ha pasado de haber una única mujer en el consejo en 2017 a aumentar su número hasta cuatro mujeres. Por el lado de los descensos, en Naturgy se ha reducido de tres a una las mujeres con un puesto en el consejo de administración en el último año.

La mayor parte de las empresas tiene entre cinco y quince miembros, en línea con las recomendaciones de la CNMV.

La CNMV recomienda que los consejos de administración tengan un tamaño comprendido entre cinco y quince miembros con el objetivo de conseguir “un funcionamiento eficaz y participativo” (recomendación nº 13). Únicamente tres empresas superan el tamaño recomendado (ACS, Caixabank y Telefónica).

En relación a las variaciones en diez empresas aumenta el número de consejeros y en tres empresas se reduce. Entre los incrementos sobresalen BBVA, Bankia y Cellnex, mientras que en los descensos sobresale Naturgy con una minoración en su consejo en cinco miembros.

En función del tipo de consejero se puede señalar que del conjunto de 445 consejeros, de los que 110 eran dominicales, 223 independientes, 72 consejeros ejecutivos y 40 externos. Respecto a las variaciones interanuales, se reduce el número de consejeros dominicales (cuatro personas menos) y aumenta el número de consejeros independientes (tres personas más) y externos (tres personas más). En relación al porcentaje que representan los consejeros independientes sobre el total en el conjunto del consejo de administración, se puede destacar que en 13 empresas el número de consejeros independientes representa menos del 50% del total de miembros en el consejo. Sobresale Cie Automotive, donde los consejeros independientes representan el 15% del total del consejo. Por lo que, para garantizar que se respetan los derechos de los accionistas minoritarios y de la sociedad en general en las sociedades del IBEX 35, se recomienda transformar esta recomendación en regulación.

Aumenta el número de personas que componen los equipos de alta dirección.

Las empresas del IBEX 35 cuentan con 440 personas en sus equipos de alta dirección en 2018 (17 más que en el año anterior). En el análisis por empresa, resalta la gran heterogeneidad existente en los tamaños de los equipos de las diferentes empresas. Así, algunas como ACS o Acciona tienen equipos con un número de personas igual o superior a 40 personas, mientras que otras empresas tienen equipos formados por menos de cinco personas como Red Eléctrica (2 personas) o Inmobiliaria Colonial (4 personas).

Las mujeres representan el 16% del total de los equipos de alta dirección en 2018.

Del total de 440 personas que componen los equipos de alta dirección en las empresas del IBEX 35, 71 de ellas son mujeres, lo que representa un 16,1% en 2018. En concreto hay tres

empresas (Acerinox, Merlin Properties y Siemens Gamesa) donde no existe ninguna mujer en el equipo de alta dirección. En otras empresas como Inmobiliaria Colonial o Red Eléctrica las mujeres representan el 50% de los equipos de alta dirección. Se propone por tanto, para aumentar la diversidad de género en los equipos de alta dirección que existan recomendaciones respecto a la composición de los equipos de alta dirección similares a las ya existentes en relación con el consejo de administración.

Evolución remuneraciones

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

La remuneración de los primeros ejecutivos del IBEX 35 se redujo en el último año un 20,8%, suponiendo el 44,6% de la retribución agregada de los consejos de administración.

En el año 2018, la remuneración conjunta de los primeros ejecutivos del IBEX 35 ha alcanzado los 137 millones de euros, lo que supone un 20,8% menos que en el año previo. Este importe supone un 44,6% de la remuneración agregada de los consejos de administración. En este descenso influye también un cambio metodológico, al no incluir los derechos no consolidados de las aportaciones a planes de pensiones. Si se hubiesen incluido estos derechos no consolidados el importe habría sido de 142 millones de euros en 2018, con un descenso del 18% respecto al año anterior. Sin embargo los mayores descensos están relacionados con remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos ocurridas en el año 2017.

Por importes, las empresas que indican una mayor remuneración a sus primeros ejecutivos en el año 2018, son Naturgy⁸⁵ ACS y Banco Santander, con importes que superan los 10 millones de euros. Entre aquellas que tienen una menor remuneración de sus primeros ejecutivos se puede señalar Aena (105 mil euros) y Bankia (800 mil euros) con remuneraciones inferiores al millón de euros.

Tomando como referencia el peso relativo de las remuneraciones de los primeros ejecutivos respecto a las correspondientes al conjunto del consejo de administración, Inditex es la empresa donde la remuneración supone una mayor proporción respecto a las remuneraciones totales del consejo de administración, por encima del 80%. En el lado opuesto se sitúa Mapfre, donde la remuneración del primer ejecutivo representa el 17% de la remuneración total del consejo.

Si se compara la remuneración de los primeros ejecutivos de 2018 respecto al año anterior, destacan Naturgy (12 millones de euros de aumento) y Bankinter (2 millones de euros de incremento). En el caso de Naturgy el incremento se ha producido por la indemnización por cese del consejero delegado saliente valorada en 14 millones de euros. El aumento en Bankinter por su parte está motivado por el incremento de la remuneración en metálico de la

⁸⁵ Ha existido un cambio de consejero delegado en el año 2018, se incluye únicamente la remuneración del consejero delegado saliente, por resultar más elevada.

consejera delegada, que asciende hasta los 2,1 millones de euros (1,2 millones en 2017). Por el lado de las reducciones se puede resaltar Cie Automotive, ACS y Acciona, todas ellas con reducciones en las cuantías superiores a los 10 millones de euros. En el caso de Cie Automotive el descenso puede ser explicado por la remuneración extraordinaria en 2017 en concepto de “Beneficio bruto de las opciones ejercitadas”, mientras que en ACS existió en 2017 una retribución extraordinaria asociada a una retribución proveniente de otras empresas del grupo. Y en el caso de Acciona, en 2017 hubo una retribución extraordinaria de acciones de 4,5 millones de euros (416 mil euros en 2018).

La retribución agregada de los consejos de administración se redujo un 12,3% en el año 2018.

Los consejos de las empresas del IBEX 35 han tenido una remuneración conjunta de 308 millones de euros (un 12,3% menos que en el año previo). Este año como novedad, diferencian entre los derechos consolidados y los derechos no consolidados en las contribuciones a los planes de pensiones, excluyendo la valoración de los derechos no consolidados. Si se incluye esta valoración, la remuneración agregada ascendería a 318 millones de euros (9% menos que el año previo).

Entre las empresas con una mayor retribución de sus consejos de administración sobresalen Banco Santander (28,9 millones de euros), ACS (27,9 millones de euros) y Naturgy (23,1 millones de euros), todas ellas con importes superiores a los 20 millones de euros. En el lado opuesto se encuentran Aena (298 mil euros), Meliá Hotels (2,1 millones de euros) y Ence (2,9 millones de euros), todas ellas con retribuciones inferiores a tres millones de euros.

Tomando como referencia las variaciones interanuales sobresale Naturgy por el lado de los incrementos (cabe recordar la influencia de la variación de las remuneraciones del primer ejecutivo sobre el total de las remuneraciones del consejo). Por los descensos sobresalen Acciona y Cie Automotive, ambas con reducciones superiores a 10 millones de euros, y ambas con remuneraciones extraordinarias de sus primeros ejecutivos en 2017.

La remuneración media por consejero/a fue de 692 mil euros por persona en 2018 (13,5% menos que el año anterior).

Debido a la incidencia de la composición de los consejos de administración en las remuneraciones totales de los consejos, se ha optado por calcular la media de las remuneraciones agregadas de los consejos de administración, tomando como referencia los diferentes tamaños de los consejos de administración.

En este sentido, las remuneraciones medias más elevadas se encuentran en Banco Santander y Naturgy con remuneraciones medias cercanas a los dos millones de euros. Mientras que las más reducidas están en Aena (19 mil euros).

Respecto a las variaciones, los mayores incrementos se producen en Naturgy (1,4 millones de euros de variación) y los descensos en Acciona (1,4 millones) y Cie Automotive (1,1 millones). Como se comentó en el apartado anterior, estas variaciones están relacionadas con los incrementos y reducciones en las remuneraciones de los primeros ejecutivos.

La retribución agregada de los equipos de alta dirección aumenta un 11,5% respecto al año previo.

Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 tuvieron una remuneración agregada de 427 millones en 2018 (44 millones más que en el año anterior). Entre las empresas con una mayor remuneración sobresalen Banco Santander, Inditex o ACS, todas ellas con unas remuneraciones superiores a 30 millones de euros. En el lado opuesto destacan Red Eléctrica, Aena o Meliá Hotels con remuneraciones inferiores a tres millones de euros.

Respecto a las evoluciones interanuales, los mayores incrementos se han registrado en Inditex (10 millones de euros), mientras que las reducciones se han producido en Iberdrola (5,7 millones menos de remuneración agregada).

La remuneración media de los equipos de alta dirección ha sido de 972 mil euros por persona (un 7,2% superior).

La remuneración anual media de las personas que componen los equipos de alta dirección ha alcanzado 972 mil euros por persona, tras aumentar 65 mil euros respecto al año previo. Las empresas con remuneraciones medias superiores son Banco Santander, Iberdrola o Inditex con unos importes medios iguales o superiores a dos millones de euros por persona. Aena, Viscofan, Red Eléctrica o Ence son las empresas que reflejan una remuneración menor, siendo inferior a 350 mil euros por persona.

En cuanto a las variaciones, los mayores incrementos se han producido en Bankinter y Ferrovial, con aumentos superiores a 600 mil euros por persona. Respecto a las reducciones sobresale Iberdrola, donde se ha producido un descenso medio de un millón de euros.

Evolución de los sueldos y salarios

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

La partida de sueldos y salarios de las empresas del IBEX 35 se ha incrementado ligeramente respecto al año anterior (0,7%).

Los sueldos y salarios de las empresas del IBEX 35 han alcanzado 53,5 mil millones de euros, un incremento de 359 mil euros en relación al año previo. Las empresas donde se registra una mayor partida de sueldos y salarios han sido Banco Santander, ACS y BBVA con importes superiores a 4 mil millones de euros; mientras que ha sido menor en empresas como Inmobiliaria Colonial o Merlin Properties, ambas con cuantías inferiores a 30 millones de euros.

Respecto a las variaciones, sobresalen los incrementos de Siemens Gamesa (28% más) y Bankia (28% superior), por razones diversas. En Siemens Gamesa se ha producido un cambio metodológico, ya que el periodo fiscal de 2017 comprendía 9 meses, como consecuencia de la fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power, mientras que el periodo fiscal de 2018 ha sido de 12 meses, junto con un incremento de la plantilla media. Sin embargo, en Bankia se ha producido un incremento de la plantilla por la incorporación de la plantilla del Banco Mare Nostrum como consecuencia de la fusión entre ambos bancos en el primer semestre de 2018.

Por el lado de las reducciones sobresalen Telefónica (-7,7%), BBVA (-7,3%) o Naturgy (-6,5%). En telefónica se ha producido un menor gasto de personal en España y Alemania por la reducción de la plantilla en esos países, también ha existido un impacto en los costes laborales por los tipos de cambio en Latinoamérica. En BBVA se ha registrado un descenso de la plantilla como consecuencia de la venta de BBVA Chile en el tercer trimestre de 2018. En Naturgy se ha producido un descenso de la plantilla final junto con un incremento del gasto por indemnizaciones por cese en el último año.

El gasto salarial medio del conjunto de empresas del IBEX se redujo un 0,7% en el último año.

Se ha calculado el salario medio por persona, tomando como referencia la partida de sueldos y salarios junto con la plantilla media de las diferentes empresas que componen el índice IBEX 35. A partir de este cálculo se puede resaltar que el salario medio por persona es de 40,6 mil euros por persona (40,9 mil euros en 2017).

Sobresalen Merlin Properties (164 mil euros anuales por persona) e Inmobiliaria Colonial (102 mil euros) con los salarios medios más elevados del IBEX 35. En el lado opuesto se sitúan Cie Automotive, Meliá Hotels o Inditex, todas ellas con salarios inferiores a 20 mil euros por persona.

Sobresalen Siemens Gamesa (25%) o Naturgy (13%) en los incrementos de los salarios medios por persona. En Siemens Gamesa se producido un cambio metodológico por la duración del periodo fiscal de 2017 (9 meses de duración respecto a los 12 meses de 2018) junto con un incremento de la plantilla media. En Naturgy se ha producido un descenso de la plantilla media, siendo los puestos operativos y técnicos especializados los puestos más afectados por esta reducción, sin embargo se ha producido un incremento de los mandos intermedios. Esta variación en la composición de la plantilla afecta en cierta medida a los salarios medios.

En los descensos sobresalen Iberdrola (-11,9%) y Colonial (-11%), ambas registran incrementos de las plantillas medias junto con variaciones en su composición. En Iberdrola aumentan las contrataciones en los grupos más jóvenes, a la vez que las salidas de la empresa se concentran en los grupos de mayor edad. En Colonial se han incrementado en mayor medida los puestos administrativos respecto a los puestos intermedios y dirección.

El salario medio de los hombres (46 mil euros) es superior al salario de las mujeres (39 mil euros) en el año 2018 (datos agregados de 17 empresas).

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

La mayor parte de las empresas indican la brecha salarial ajustada en función de las diferentes categorías, mientras que otras optan por indicar la brecha salarial total en el conjunto de la empresa. Otras sin embargo, no aportan un dato único para el conjunto de la empresa, sino que aportan el dato desagregado por categoría o por edad. Un menor número de empresas (17) opta por añadir a este indicador de la brecha salarial, las retribuciones medias para ambos géneros.

A partir de los datos de ese grupo reducido de empresas, el salario promedio de los hombres es superior al de mujeres (46 mil euros frente a 39 mil euros anuales). Banco Santander, Caixabank, o Técnicas Reunidas son las empresas donde las diferencias salariales son superiores (recibiendo los hombres unas remuneraciones superiores en más de 10 mil euros que el promedio de las mujeres). En el lado opuesto se sitúan empresas como Iberdrola o Acerinox, donde las mujeres tienen de media salarios superiores a los hombres. Inditex por su parte refleja una brecha salarial ajustada por categoría profesional que es más favorable a las mujeres, mientras que observando los salarios medios, los hombres tienen una remuneración superior. Esta situación se produce porque, según Inditex, existe una “mayor proporción de mujeres donde la conversión de moneda local da como resultado una cifra más baja en euros”.

Un número inferior de empresas (9 empresas) indica el salario medio del conjunto de la plantilla. Este dato agregado de 9 empresas refleja una media de 44 mil euros por persona, siendo inferior en Inditex (22 mil euros) y superior en Caixabank (61 mil euros por persona).

Evolución de ratios

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

La relación entre la remuneración media de los primeros ejecutivos y los sueldos medios de la plantilla es de 100 veces. Esta relación se ha visto reducida (25 puntos inferior al año previo) principalmente motivada por el descenso de las remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos que tuvieron lugar en el año 2017.

La relación entre las remuneraciones de la persona mejor pagada en las empresas (primeros ejecutivos) y el salario medio de las plantillas es de 100 veces en el año 2018 (125 en 2017). Cabe señalar que el descenso está motivado con las variaciones de las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos, que tuvieron en algunos casos remuneraciones extraordinarias en el año 2017. La reducción de la remuneración de los primeros ejecutivos fue de media del 20,8% respecto al año 2017, mientras que los salarios medios se redujeron de media un 0,7%.

Las mayores diferencias entre las remuneraciones de primeros ejecutivos y los salarios del conjunto de la plantilla se produjeron en Inditex (482 puntos), ACS (322 puntos), todas ellas con diferencias superiores a 300 puntos. En el lado opuesto, sobresalen Aena (2,8 puntos), Bankia (15 puntos) o Red Eléctrica (16 puntos) donde se producen las menores diferencias.

En relación a las variaciones destaca Naturgy, por el lado de los incrementos, y Cie Automotive, Acciona y ACS por los descensos. En el caso de Naturgy, el ascenso se ha producido por un cambio en la dirección de la empresa en 2018, incorporándose la indemnización por cese del consejero delegado saliente en su remuneración anual de 2018. Las reducciones en Cie Automotive, Acciona y ACS están motivadas por las remuneraciones extraordinarias que tuvieron los primeros ejecutivos en el año 2017 (Beneficio bruto de las opciones ejercitadas, Retribuciones en forma de acciones y retribución en metálico proveniente de otras sociedades del grupo respectivamente).

La relación entre la remuneración media de los consejeros y los sueldos y salarios medios ha sido de 17 veces en 2018 (un descenso de 2,5 puntos en relación a 2017).

La proporción existente entre la remuneración de las personas que ocupan un puesto en el consejo de administración de las empresas del IBEX 35 y los salarios medios de las personas que trabajan en estas ha sido de 17 en el año 2018 (19,6 en 2017). Las variaciones están condicionadas principalmente por la evolución de las remuneraciones de los primeros ejecutivos.

Las mayores diferencias se han producido en Inditex (64 puntos), ACS (44 puntos) y Banco Santander (42 puntos). En el lado opuesto sobresale Aena (con una ratio inferior a 1) donde el salario medio es superior a la remuneración media del consejo, cabe recordar que en esta empresa los miembros del consejo no reciben un salario (salvo el consejero delegado) y que reciben dietas por su asistencia a comisiones y reuniones.

En relación a las variaciones interanuales, en 21 empresas se reducen las diferencias y en 12 aumentan. Entre los incrementos sobresale Naturgy y entre los descensos Cie Automotive. Cabe señalar que estas variaciones están motivadas por la evolución de la remuneración de los primeros ejecutivos.

La relación entre la retribución media de la alta dirección y los salarios medios aumenta ligeramente hasta alcanzar las 24 veces en 2018 (2 puntos más que en 2017).

La proporción entre la remuneración media de los equipos de alta dirección y los salarios medios de 2017 (22 veces) es inferior a la resultante en 2018. Las mayores diferencias se registran en Inditex (103 veces) y en Banco Santander (76 veces), siendo menores en Aena, Red Eléctrica, Ence, Merlin Properties o Mediaset, todas ellas con relaciones inferiores a 6 veces en el año 2018.

Respecto a las variaciones interanuales, en 21 empresas se incrementan las diferencias mientras que en 13 disminuye esta relación. Inditex, Bankinter, Ferrovial o Banco Santander son las empresas donde más se ha incrementado esta relación, con más de 10 puntos de variación. Mientras que Siemens Gamesa o Iberdrola sobresalen entre los descensos, con 13 puntos de reducción cada una.

Resultados consolidados y retribución teórica del accionista

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

El 59% del resultado consolidado de las empresas del IBEX 35 en 2018 se dedica a la remuneración del accionariado (51% en 2017).

La remuneración media de los accionistas es de 25 mil millones de euros, mientras los resultados consolidados es de 42,7 mil millones de euros en el 2018, por lo que el 59% de los beneficios se dedica a la remuneración del accionariado (51% en 2017). Cabe resaltar que dos empresas Indra y Técnicas Reunidas no remuneran a su accionariado, teniendo un resultado consolidado positivo. En el lado opuesto se sitúan otras empresas como Cellnex, Ferrovial o Naturgy, que mostrando un resultado consolidado negativo han remunerado a sus accionistas en el año 2018.

Endesa sobresale entre las empresas que, teniendo beneficios, refleja una remuneración superior a los accionistas en relación a su resultado consolidado (distribuye un porcentaje del 106%). Otras empresas como Enagás, Inditex, Aena o Red Eléctrica reflejan proporciones de reparto iguales o superiores al 75% de sus resultados. En el lado opuesto se encuentran Colonial o Cie Automotive, donde la remuneración del accionariado supone una proporción inferior al 20% de su resultado consolidado.

Contribución fiscal

Otra de las cuestiones analizadas en el informe ha sido la corresponsabilidad fiscal de las empresas del IBEX 35, por lo que se ha acudido a los diversos informes donde indican los pagos o gastos por impuestos de sociedades así como a su contribución fiscal total agregada, diferenciando la mayor parte entre impuestos propios o impuestos recaudados por cuenta de terceros. Así mismo, 22 empresas diferencian estos datos fiscales según los países donde tienen presencia (con diversas agregaciones en función del tamaño de las plantillas), mientras que otras dos aportan estos datos agregados por continentes o áreas geográficas. A continuación se muestran algunas de las variaciones más significativas de esta contribución fiscal.

La contribución fiscal total agregada de las empresas del IBEX 35 es de 84 mil millones de euros (dato para 34 empresas).

Algunas empresas reflejan únicamente el impuesto sobre beneficios (13 empresas), mientras que otras (21 empresas) reflejan su contribución fiscal total. Tomando como referencia esta información agregada, se puede señalar que la contribución fiscal de estas 34 empresas es de 84 mil millones de euros. De estas empresas **un conjunto de 19 empresas ha diferenciado esta contribución fiscal total de 83,3 mil millones de euros en impuestos propios e impuestos recaudados por cuenta de terceros**, siendo la mayor parte (53,7 mil millones de euros) recaudado por cuenta de terceros y una parte menor (29,3 mil millones de euros) impuestos propios.

Del conjunto de empresas que ofrecen información desagregada, la empresa que refleja una contribución mayor ha sido Banco Santander (16,6 mil millones de euros), seguida de Repsol y Telefónica, todas ellas con contribuciones fiscales superiores a 10 mil millones de euros. En el lado opuesto se sitúan Ence, Cellnex o Mediaset, todas ellas con cifras inferiores a 110 millones de euros.

Menor es el número de empresas (14) que indica la contribución fiscal en España. Agregando las empresas que indican esta información resulta una contribución fiscal de 33,3 mil millones de euros en España en 2018. Añadiendo la contribución de las empresas que reflejan únicamente su impuesto sobre el beneficio en España (7 empresas), resulta una contribución agregada de 33,8 mil millones de euros en 2018.

Considerando las empresas que desagregan la información entre impuestos recaudados y propios (12 empresas y 32,4 mil millones de euros); la mayor parte (21,5 mil millones) corresponde con los impuestos recaudados o de terceros. Siendo una proporción inferior, la correspondiente a la verdadera aportación fiscal de la empresa, los impuestos propios o soportados (10,9 mil millones de euros, un 34% del total de la contribución total señalada).

De las empresas que aportan información, la empresa que refleja una contribución mayor es Repsol en España (9,7 mil millones de euros), mientras que Red Eléctrica es la que tiene una contribución fiscal inferior (736 millones de euros) en 2018.

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

Así mismo, se espera que en futuros ejercicios fiscales exista una mayor transparencia y homogeneidad de los datos aportados en relación a cuestiones fiscales en la medida que la normativa española (ley 11/2018) referida a la publicación de información no financiera indica que se deben publicar los beneficios obtenidos por país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones recibidas.

Auditorías

Por último, también se ha realizado un análisis de la evolución de la relación que tienen las empresas del IBEX 358 con sus empresas auditoras, atendiendo por una parte al periodo de duración de esta relación y a la facturación correspondiente con los servicios de auditoría y otros servicios.

Las *Big Four*, siguen siendo las empresas que auditan mayoritariamente al IBEX 35. PWC con 13 empresas es la firma que más empresas del IBEX 35 audita.

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

La firma auditora que más empresas ha auditado ha sido PWC con 13 empresas, seguida de Deloitte (9 empresas), KPMG (7 empresas) y E&Y (6 empresas). Cabe resaltar que algunas empresas han estado auditadas por varias empresas, como sucede con Técnicas Reunidas (PWC y Deloitte) o con Grifols en sus cuentas individuales (Grant Thornton y KPMG).

Una de las cuestiones relevantes en el análisis es la duración de la relación entre empresa auditada y auditora, de media, esta relación es de 7 años en el conjunto del IBEX 35 en 2018. Sin embargo, hay empresas en las que esta duración es superior, tal es el caso de **Banco Sabadell, que lleva siendo auditada 34 años por la misma empresa**, PWC (36 años en sus cuentas individuales) o Grifols, donde sus cuentas consolidadas llevan 28 años siendo auditadas por una misma empresa (KPMG). Cabe señalar que Grifols ha añadido a Grant Thornton el último año en la auditoría de sus cuentas individuales junto con KPMG. Cabe recordar que la ley de auditoría de cuentas (Ley 22/2015) en su artículo 40 indica que la duración de esta relación debería ser de entre tres y diez años.

Las empresas del IBEX 35 reflejan en sus cuentas anuales consolidadas el importe anual dedicado a auditoría de las cuentas, asesoramiento y otros servicios. En conjunto, los costes

agregados han sido de 537 millones de euros (un 12,2% más que en el año anterior). De este valor agregado, el 53% corresponde a la facturación de las principales auditorías (Deloitte, PWC, KPMG, E&Y y Grant Thornton), mientras que el 47% restante fue para terceras empresas.

En relación al porcentaje de facturación por empresa, cabe señalar que el importe facturado al Banco Santander por PWC supone el 68% de la facturación realizada a empresas del IBEX 35 por esa empresa auditora. En KPMG, el 70% de su facturación a empresas del IBEX 35 proviene de BBVA e Iberdrola. En E&Y, el 47% de su facturación a empresas del IBEX 35 procede de IAG y Naturgy.

Del importe recibido por las principales empresas auditoras (286 millones de euros), la mayor proporción (270 millones) corresponde con los servicios de auditoría y relacionados, mientras que una cifra inferior (16 millones) se corresponde con otros servicios de asesoramiento y otros servicios no relacionados con la auditoría.

Se produce una tendencia inversa, en el caso de las terceras firmas, ya que de la cuantía pagada a estas terceras empresas en 2018 (250 millones de euros), la mayor parte corresponde con los servicios de asesoramiento y otros servicios no relacionados (242 millones) y una cuantía inferior está relacionada con las labores propias de auditoría (8 millones de euros).



Bibliografía

- BOE (2019): Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible online. www.boe.es
- BOE (2018): Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Disponible online. www.boe.es
- BOE (2015): Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de cuentas. Disponible online. www.boe.es
- BOE (2013.a): Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. Disponible online. www.boe.es
- BOE (2013.b): Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. Disponible online. www.boe.es

- BOE (2010): Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (Texto consolidado. Última modificación: 24 de noviembre de 2018). Disponible online: www.boe.es
- CNMV (2019.a): Informes de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados. Ejercicio 2018. Disponible online. www.cnmv.es
- CNMV (2019.b): Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2018. Disponible online. www.cnmv.es
- CNMV (2016): Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio “cumplir o explicar”. 15 de julio de 2016. Comisión del Mercado de Valores. Disponible online. www.cnmv.es
- CNMV (2015): Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Febrero de 2015. Comisión Nacional del Mercado de Valores. Disponible online. www.cnmv.es
- 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>
- 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

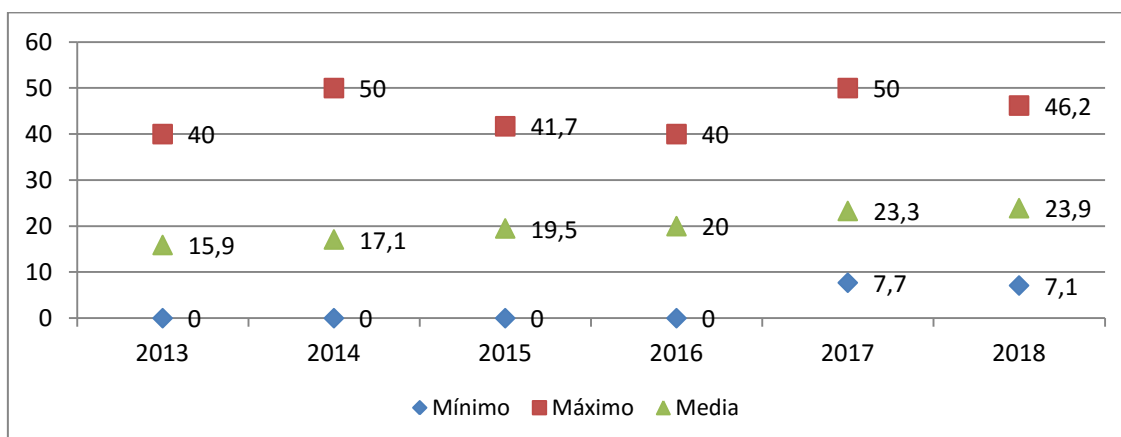
Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2019) (Fuente: CSI, 2019)

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

Anexo 2

Gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2018)*

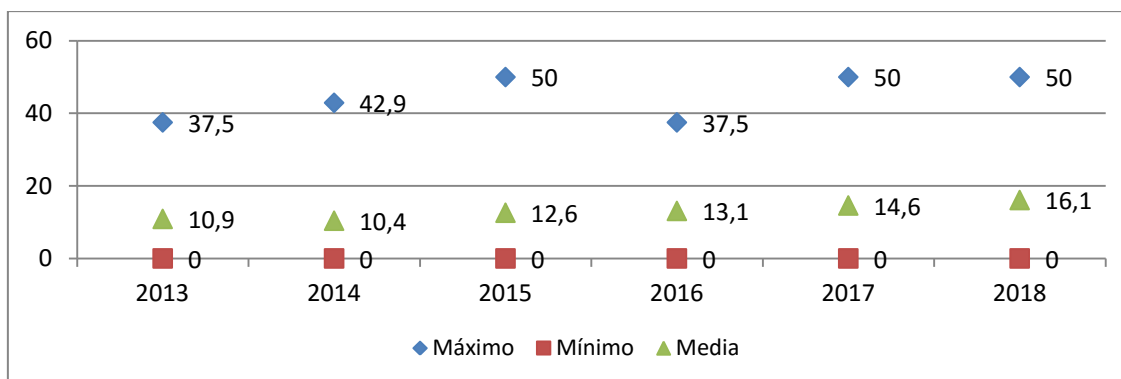


Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P., 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019.

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

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los equipos de alta dirección (2013-2018)*



Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P., 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, 2017; de la Fuente, 2018; de la Fuente, 2019.

*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

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