

INFORME:  
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE  
**BUEN GOBIERNO**  
EN LAS **EMPRESAS DEL IBEX 35**  
DURANTE EL EJERCICIO 2021

**Autoría:**

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

**Colaboración:**

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

**Fundación 1º de Mayo**

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

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2021 (edición digital)

ISSN 2697-0163

© Madrid, Febrero 2023

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

# Índice

<b>Presentación</b> .....	<b>6</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Evolución de resultados</b> .....	<b>12</b>
1.1. Resultado consolidado .....	12
1.2. Resultado consolidado por empleado.....	14
<b>2. Plantillas</b> .....	<b>16</b>
2.1. Plantillas finales.....	16
2.2. Plantilla por género .....	20
2.3. Plantilla por grupos de edad .....	22
2.4. Plantilla con discapacidad .....	24
2.5. Plantilla por ámbito geográfico .....	26
2.6. Plantilla por tipo de contrato .....	28
2.7. Plantilla por tipo de jornada .....	30
2.8. Plantilla cubierta por negociación colectiva.....	32
2.9. Clasificación de países según respeto a los derechos laborales.....	35
2.10. Salud laboral .....	37
<b>3. Medio Ambiente</b> .....	<b>40</b>
<b>4. Consejos de administración</b> .....	<b>44</b>
4.1. Composición de los consejos por empresa .....	45
4.2. Evolución por tipo de consejero .....	48
<b>5. Alta dirección</b> .....	<b>51</b>
<b>6. Retribución del consejo de administración</b> .....	<b>55</b>
6.1. Retribuciones de los primeros ejecutivos.....	56
6.2. Retribución de los consejos de administración .....	59
<b>7. Retribución de los equipos de alta dirección</b> .....	<b>64</b>
<b>8. Salarios medios</b> .....	<b>68</b>
8.1. Remuneración media de las plantillas .....	69
8.2. Diferencias salariales por género .....	71
8.3. Brecha de género .....	73

<b>9. Ratio de retribuciones sobre remuneraciones medias de las plantillas.....</b>	<b>75</b>
9.1. Retribución del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias de las plantillas.....	76
9.2. Retribución media del consejero/a sobre remuneraciones medias de las plantillas.....	78
9.3. Retribución media de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas.....	80
<b>10. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado.....</b>	<b>82</b>
<b>11. Contribución fiscal .....</b>	<b>85</b>
<b>12. Auditorías .....</b>	<b>89</b>
<b>13. Principales resultados .....</b>	<b>91</b>
13.1. Sobre la información publicada.....	92
13.2. Conclusiones relativas a los resultados .....	94
13.3. Resultado consolidado .....	94
13.4. Plantillas .....	95
13.5. Salud laboral .....	98
13.6. Medio ambiente .....	99
13.7. Consejos de administración .....	100
13.8. Evolución remuneraciones .....	102
13.9. Evolución de los salarios medios.....	104
13.10. Evolución de ratios .....	106
13.11. Resultados consolidados y retribución teórica del accionista .....	107
13.12. Contribución fiscal.....	108
13.13. Auditorías .....	109
<b>Bibliografía.....</b>	<b>110</b>
<b>Anexo 1 .....</b>	<b>111</b>
Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) .....	111
<b>Anexo 2 .....</b>	<b>112</b>
Gráficos.....	112
<b>Anexo 3 .....</b>	<b>116</b>
Tablas de emisiones de GEI por tipo de alcance .....	116

# Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa .....	13
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa .....	15
Tabla 3: Plantilla final por empresa .....	17
Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa .....	21
Tabla 5: Plantillas por grupos de edad .....	23
Tabla 6: Plantilla con discapacidad .....	25
Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico .....	27
Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla .....	29
Tabla 9: Plantilla con jornada parcial .....	31
Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva .....	33
Tabla 11: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa .....	39
Tabla 12: Huella de carbono .....	43
Tabla 13: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa .....	47
Tabla 14: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología .....	49
Tabla 15: Evolución del consejo de administración por tipología y género .....	50
Tabla 16: Resumen de equipos de alta dirección por género .....	51
Tabla 17: Equipos de alta dirección por género .....	53
Tabla 18: Remuneraciones de los primeros ejecutivos .....	57
Tabla 19: Remuneraciones de los consejos de administración .....	60
Tabla 20: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración .....	62
Tabla 21: Remuneración de los equipos de alta dirección .....	65
Tabla 22: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección .....	67
Tabla 23: Remuneraciones medias de las plantillas .....	70
Tabla 24: Salario medio por género .....	72
Tabla 25: Brecha salarial .....	74
Tabla 26: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	77
Tabla 27: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	79
Tabla 28: Ratio de las retribuciones del consejo sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	81
Tabla 29: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado .....	84
Tabla 30: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo .....	86
Tabla 31: Contribución por impuestos por beneficios en España .....	88
Tabla 32: Empresas auditoras de cuentas consolidadas del IBEX 35 .....	89
Tabla 33: Años continuados de auditoría por empresa .....	90
Tabla 34: Emisiones de GEI por tipo de alcance 2021 .....	116
Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance 2020 .....	117
Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración .....	112
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección .....	113
Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global .....	114
Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España .....	115

# Presentación

De nuevo, nos mantenemos leales en la cita del ya tradicional Informe Anual que encarga CCOO a la Fundación 1º de Mayo y presentamos el informe que valora la evolución de indicadores de buen gobierno, sociales y medioambientales en las empresas del IBEX 35.

Especial relevancia tiene en un momento de transiciones estratégicas de las que las grandes empresas de nuestro país, y las multinacionales más destacadas de nuestro panorama económico, no pueden quedar al margen.

Las transiciones digital y medioambiental, de un lado, la calidad del empleo y el comportamiento de estas empresas que por su volumen y significación son tractoras en el marco de comportamiento empresarial en materia laboral, en la distribución de la renta entre capital y trabajo y ante la sociedad a través, entre otros, de su comportamiento fiscal, son marcos de evaluación que señalan singularmente el comportamiento y orientación de estas sociedades y su compromiso con la responsabilidad social que les es exigible, cada vez de forma más clara y con rango ya no de mera voluntariedad sino normativo.

Cuando las instituciones internacionales evolucionan claramente en esta dirección, las empresas no pueden ser las últimas en sumarse a ello. La cultura del beneficio y distribución del mismo entre los accionistas no puede ser el objeto único y exclusivo de su gestión.

A lo largo de los últimos años se han apreciado avances en información publicada por las empresas a partir de los análisis realizados, aunque aún hay margen de mejora en la homogeneidad y forma de publicación de los datos.

Del mismo modo, al igual que en años anteriores, la información más regulada, como la información proveniente de los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración, goza de una mayor homogeneidad y comparabilidad. No obstante, esperamos que la información contenida en los otros informes vaya mejorando en el futuro gracias a la nueva Directiva (UE) 2022/2464 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, la próxima Directiva sobre la diligencia debida y la próxima ley sobre esta misma cuestión en nuestro país, que esperamos que puedan complementar la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, en vigor en la actualidad. Para que todas estas reformas legislativas sean eficaces es fundamental que exista una buena coordinación con otras normas que se están desarrollando desde la UE desde el punto de vista de las finanzas sostenibles, como son la taxonomía medioambiental, la futura taxonomía social y el Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, conocido como Reglamento SFDR, por sus siglas en inglés.

Este año destaca como novedad, respecto a otros informes previos, la existencia de una cuantía de remuneración media de las plantillas en los informes de remuneración de la CNMV. No obstante, es un indicador que no es plenamente homogéneo y comparable, ya que en la mayoría de las ocasiones aparece en miles de euros y a veces incluso difiere de los salarios medios ofrecidos para el conjunto de plantilla proveniente de las memorias anuales. Por ello, insistimos una vez más en la importancia de regular adecuadamente este tipo de indicadores, de manera que se pueda evitar la heterogeneidad actual.

Con respecto a los resultados del informe de 2021, destacamos que las empresas del IBEX 35 obtuvieron en términos agregados unos beneficios de 52 mil millones de euros, lo que muestra la recuperación de la normalidad tras los resultados negativos provocados por la COVID-19 en 2020. En cuanto a las estructuras de las plantillas, las cifras medias muestran que las mujeres representan el 48,5% de las personas trabajadoras, que el 55,4% se encuentran en el grupo de edad entre los 30 y 50 años, el 63,2% en el extranjero y las personas con discapacidad alcanzan el 2%.

Asimismo, la temporalidad se reduce ligeramente, pasa de 10,5% al 9,6%; no obstante, aumenta el porcentaje de personas con jornada parcial, que pasan de representar el 12,7% al 16,5%. Como es habitual, la diversidad es notoria. Algunas empresas, como por ejemplo ACS, destacan por tener una elevada temporalidad (superior al 25%) y parcialidad (40,7%). En otros casos, como el de Inditex, existe una elevada parcialidad (55,8%) en una plantilla con una amplia mayoría de mujeres.

28 empresas informan sobre su tasa de cobertura de la negociación colectiva global, que ha aumentado ligeramente (1 punto porcentual) hasta el 74,6%, siendo este incremento más moderado en España (0,4 puntos porcentuales; 93,5%), lo que resulta coherente con el elevado nivel de este índice en nuestro país que aún puede, no obstante, mejorar. Es llamativa la baja cobertura de la negociación colectiva en Grifols (19%), mientras que en Amadeus y Fluidra, esa tasa también se sitúa por debajo del 50%. Por otra parte, 15 empresas señalan que el 100% de sus plantillas en España están cubiertas por la negociación colectiva (en el otro extremo se encontraría Enagás con el 48,4% de su plantilla cubierta por la negociación colectiva).

El índice promedio de frecuencia de accidentes en función de las horas trabajadas para las empresas del IBEX 35 ha alcanzado un valor de 3,86 accidentes, una cifra que es ligeramente superior a la del año previo (3,44 en 2020), al igual que el índice promedio de gravedad de los accidentes que ascendió a 5,05 jornadas perdidas, frente a las 4,69. Conviene resaltar que la formulación de ambos índices refleja una gran heterogeneidad que debería ser corregida en los próximos años para facilitar el análisis de unos indicadores clave en el ámbito de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El agregado de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero de las empresas del IBEX 35 se ha incrementado ligeramente en el último año hasta los 497 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, lo que supone un 0,7% más que en el año anterior. En un análisis más pormenorizado, observamos la elevada incidencia de las empresas energéticas (Repsol, Naturgy, Iberdrola y Endesa), que agrupan el 86% del total de emisiones de las empresas del IBEX 35, seguidas de Inditex e IAG, ambas con valores superiores a los 10 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes. En el lado opuesto se situaría Solaria, con 343 toneladas, cuya actividad está centrada en la construcción y gestión de parques solares fotovoltaicos. Los datos muestran que es necesario seguir avanzando hacia una transición del modelo energético para afrontar los graves efectos que ya está causando el cambio climático. Esperamos que, en los próximos años, las empresas más contaminantes vayan transitando de manera justa y equilibrada a una economía de cero emisiones, con objetivos ambiciosos de reducción en 2030 y de 0 emisiones en 2050.

421 personas forman los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, pero las mujeres siguen sin alcanzar el umbral del 40% (34,2% en 2021). En la alta dirección, la participación de las mujeres es aún más baja (22%), a pesar del incremento de 3,6 puntos porcentuales con respecto a 2020. Incidimos una vez más en la necesidad de establecer directrices similares a las establecidas para los consejos de administración para avanzar de manera decidida en la diversidad.

Varios indicadores clave de este informe se refieren a la relación existente entre la remuneración de los miembros de los consejos de administración y la alta dirección, de un lado y la remuneración media de las personas trabajadoras en esas mismas empresas.

En estos momentos de elevada inflación como consecuencia de las sucesivas crisis de suministros, derivada de la pandemia, energética y bélica tras la invasión rusa de Ucrania, los comportamientos empresariales están dejando mucho que desear en una gran número de casos. Cuando los efectos de segunda ronda en la inflación se producen por comportamientos empresariales extractivos e irresponsables aumentando la parte del reparto de la riqueza que retribuye sus excedentes, al tiempo que se produce una pérdida de poder adquisitivo en los salarios, aumentando la desigualdad en la sociedad, es especialmente relevante ver cuál es el comportamiento sobre las personas que ostentan la mayor responsabilidad en la gestión y dirección de nuestras principales empresas, en comparación con las que trabajan en ellas.

Con un decalaje temporal con la situación actual, recordemos que estamos analizando el comportamiento en 2021, vemos no obstante, que la asimetría de trato se mantiene y refuerza.

En este sentido, resaltamos que la remuneración agregada de los primeros ejecutivos del IBEX 35 alcanzó 167,1 millones de euros en 2021, lo que supone un ascenso del 18,4% respecto al año anterior. Esta remuneración supone un 49,9% de la remuneración total de los consejos de administración, lo que muestra el elevado peso de la remuneración del primer ejecutivo/a en las empresas del IBEX 35. Las remuneraciones medias de los primeros puestos ejecutivos de las empresas del IBEX 35 alcanzaron los 4,9 millones de euros, entre las que sobresale el caso de Banco Sabadell, 24,3 millones de euros recibidos por la remuneración extraordinaria del primer ejecutivo cesante, una práctica que hemos observado que se repite con cierta asiduidad entre los ejecutivos del IBEX 35 a lo largo del tiempo que venimos publicando este informe.

Las otras remuneraciones también aumentaron. La remuneración agregada de los consejos de administración, un 11,9% de incremento respecto al año anterior; la remuneración media por consejero (796.000 €), un 14,3% superior al año anterior y la remuneración agregada de los equipos de alta dirección, un 16,1% más que al año anterior. La remuneración media de los miembros de la alta dirección, ascendió a 1.065.134 euros de euros en 2021, un incremento de 158.927 euros de media. El contraste con el incremento de la remuneración media de las plantillas de las empresas del IBEX 35 (2%) es evidente.



En lo que respecta a las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, según los datos agregados de 23 empresas, observamos una vez más que el salario medio de las mujeres (43,6 mil euros) es inferior al salario medio de los hombres (49,9 mil euros), situándose la brecha salarial bruta de género en el 11,3% en 2021, mientras que la brecha salarial ponderada en función de los grupos/categorías profesionales quedaría en el 4,7% (datos agregados de 22 y 18 empresas respectivamente).

Por otra parte, la brecha retributiva aumenta en 2021. La ratio de la remuneración del primer ejecutivo con respecto a la remuneración media se incrementa hasta los 89,6 puntos en 2021 (desde 77,2 puntos del año anterior), como también lo hace la distancia entre la remuneración medida de los consejos de administración y de las plantillas (pasa de 13 a 14,5 puntos en 2021) y de la alta dirección (19,4 en 2021 frente a 16,8 en 2020). Con la mejora de los resultados, también ha aumentado la retribución al accionariado (19,8 mil millones de euros en 2021; 15,7 mil millones en 2020), lo que representa un 38% de los beneficios consolidados. Conviene recordar que el incremento de la retribución media de los salarios del IBEX 35, tan solo ha alcanzado un 2%, en un periodo que acabó con una inflación interanual del 6,5%, lo que además supone una pérdida de poder adquisitivo.

Junto con la mejora de los resultados de las empresas del IBEX 35, ha aumentado también la contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo de las empresas del IBEX 35 (12 mil millones de euros), un 34,5% superior a la cifra del año anterior (9 mil millones de euros) y se ha incrementado a su vez, el importe reconocido de impuestos por beneficios de las empresas en España (3,6 mil millones de euros en 2021), un 155% más que el año anterior (1,4 mil millones de euros en 2020).

Por último, conviene mejorar algunas prácticas de buen gobierno de algunas empresas del IBEX 35 y ajustarlas al espíritu de la Ley de Auditoría, que establecía limitaciones a la extensión de los contratos con el auditor más allá de los 10 años. En 2021, cuatro grupos empresariales tenían una duración continuada de relación con su empresa auditora (en las cuentas consolidadas) igual o superior a 10 años: Grifols (31 años), Pharma Mar (26 años), Cie Automotive (20 años) o Inditex (10 años). Hemos conocido incluso iniciativas para cambiar el rumbo de las iniciativas de los últimos años para reforzar la independencia de los auditores, lo que resulta más difícil cuando su relación con las empresas auditadas alcanza periodos que no resultan justificables. Hemos de insistir en que el camino es el contrario, profundizar en la limitación de periodos y promover la rotación, más amplia y más allá de las "Big Four", de quienes tienen la importante responsabilidad de auditar, de forma independiente a estas empresas en beneficio de ellas mismas, pero desde luego de la sociedad, personas que trabajan en ellas, accionistas, proveedores y cadenas de suministro y valor, clientes,...

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

# Introducción

Este informe permite analizar de un modo comparado las empresas del IBEX 35 atendiendo a diversos indicadores relacionados con su desempeño social, económico, medioambiental y de gobernanza. En esta edición se incluyen indicadores que permiten realizar comparaciones entre las empresas en función de materias como sus resultados económicos, sus plantillas, su huella de carbono, sus órganos de gobierno corporativo, las remuneraciones en las diferentes esferas de la empresa o su contribución fiscal por beneficios. Las empresas que se han incluido en este análisis son las que forman parte del índice IBEX 35 a fecha de 31 de diciembre de 2021. A lo largo del año 2021 salieron de este grupo de empresas Bankia, como consecuencia de la fusión con Caixabank, y Viscofan. Otras dos se incorporaron al Índice en ese mismo año: Fluidra, centrada en la producción y distribución de productos relacionados con las piscinas y el bienestar, y la farmacéutica Rovi.

Para la elaboración de los diferentes indicadores que se exponen y analizan en el informe se ha acudido a la información que publican las propias empresas en su página web, a la información publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en relación a estas empresas, así como a la información de Bolsas y Mercados Españoles, para la composición del índice. El análisis ha tenido una doble perspectiva, por un lado se ha atendido a la disponibilidad de la información y la posibilidad de comparar esta información a lo largo del tiempo entre diversas empresas y en la misma empresa; por otro lado, se ha atendido al desempeño de estas empresas en materias económicas, laborales, de gobierno corporativo y de medio ambiente tomando como referencia la información obtenida.

Entre las materias analizadas se puede resaltar los resultados consolidados, las evoluciones de las plantillas atendiendo a diferentes variables como la edad, el género, la discapacidad, el ámbito geográfico o el tipo de contrato y jornada. Atención especial ha recibido la tasa de negociación colectiva en España y en el mundo, con una referencia a aquellos países en los que existe una vulneración de los derechos humanos. En relación a la salud laboral se ha incluido un indicador comparado de frecuencia y gravedad de los accidentes, teniendo en cuenta la heterogeneidad de la información encontrada. Desde la perspectiva medioambiental, se ha optado por incluir la evolución de las emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub>, diferenciando las emisiones directas (alcance 1) de las emisiones indirectas, con alcance 2 (diferenciando mercado y ubicación) y alcance 3. Desde la perspectiva de gobernanza se han incluido referencias a la composición de los equipos de alta dirección y de los consejos de administración. Desde el punto de vista de la contribución de las empresas a la sociedad, se ha comparado la contribución fiscal de estas empresas tomando en consideración los impuestos por beneficios en España y en el mundo, así como la retribución a su accionariado en relación a los beneficios obtenidos. De igual modo, se ha puesto el foco de atención a la evolución de las remuneraciones de las esferas de decisión de las empresas (alta dirección y consejos de administración) en su comparación con las evoluciones de las retribuciones de las plantillas. Haciendo igualmente una mención específica de las diferencias salariales por género dentro de las empresas del IBEX 35.

Respecto a las empresas consideradas en cada uno de los análisis, cabe señalar que para algunos indicadores, especialmente aquellos relacionados con el gobierno corporativo y su remuneración, se ha excluido a la empresa Arcelor Mittal España por no haberse encontrado los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración de los consejos de administración en la página web de la CNMV.

Respecto a las referencias temporales utilizadas, se puede señalar que el año de referencia ha sido el año fiscal de 2021, considerando el año previo a efectos comparativos. Para la mayor parte de las empresas el año fiscal ha sido el correspondiente al año natural, salvo para dos empresas, Siemens Gamesa (30 de septiembre de cada año) e Inditex (31 de enero del año siguiente).



# 1. Evolución de resultados

Las empresas del IBEX 35 publican los resultados consolidados en sus cuentas anuales, lo cual permite su comparación entre las distintas empresas, así como desde el punto de vista temporal. En este apartado, se recoge la evolución de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 y, su análisis en relación con las plantillas medias de las empresas.

## 1.1. Resultado consolidado

De forma agregada, las empresas del IBEX 35 han registrado un resultado consolidado positivo, cifrado en 52 mil millones de euros. Este dato es resultado de la recuperación de la actividad económica en 2021, tras haber registrado pérdidas en 2020 como consecuencia de la crisis de la COVID-19. Es por ello que las variaciones en porcentaje señalan en ocasiones crecimientos por encima del 100%. La mayor parte de las empresas tuvo un resultado positivo en 2021. Tan sólo 6 empresas tuvieron un resultado negativo en 2021: Aena, Amirall, Cellnex, IAG, Meliá Hotels y Siemens Gamesa.

Repasando los resultados consolidados, entre las empresas que registran mayores ganancias destacan Telefónica (10.717 millones de euros), Banco Santander (9.653 millones de euros), BBVA (5.618 millones de euros), Caixabank (5.618 millones de euros) e Iberdrola (4.352 millones de euros). En cambio, las mayores pérdidas fueron registradas por IAG (-2.933 millones de euros), Siemens Gamesa (-626 millones de euros), Cellnex (-375 millones de euros), entre otras.

Entre las empresas que tuvieron mayor incremento interanual en 2021 destacan Banco Santander (17 mil millones de euros), Telefónica (8 mil millones de euros), Repsol (5 mil millones de euros) o IAG (4 mil millones de euros). En contraste, la empresas con mayor reducción del beneficio fue Grifols (-443 millones de euros), seguida de Cellnex (-222 millones de euros) y Almirall (-115 millones de euros), registrando estas dos últimas pérdidas en su resultado consolidado.

De forma comparada se observa que todas las empresas del IBEX 35 que registraron pérdidas en 2020 tuvieron beneficios en 2021, salvo Aena, Cellnex, IAG, Meliá Hotels y Siemens Gamesa, que siguieron registrando pérdidas. Entre las empresas que cambian la dinámica de resultados negativos a positivos destacan particularmente el Banco Santander (de 7 mil millones de pérdidas a 9 mil millones de ganancias) o Repsol (de 3 mil millones de pérdidas a 2 mil millones de ganancias). Entre las que mantienen ganancias en el periodo, destaca particularmente Telefónica (con 8 mil millones de incremento interanual del resultado interanual).

**Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2020-2021) (en miles de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona*	404.145	417.371	-13.226	-3%
Acerinox	585.507	42.638	542.869	1.273%
ACS*	3.226.234	928.490	2.297.744	247%
Aena	-89.584	-160.748	71.164	44%
Almirall	-40.859	74.280	-115.139	-155%
Amadeus	12.900	-809.100	822.000	102%
Banco Sabadell	538.707	3.010	535.697	17.797%
Banco Santander	9.653.000	-7.708.000	17.361.000	225%
Bankinter*	1.333.108	317.123	1.015.985	320%
BBVA*	5.618.000	2.060.000	3.558.000	173%
Caixabank	5.229.000	1.381.000	3.848.000	279%
Cellnex*	-375.073	-153.061	-222.012	-145%
Cie Automotive	293.475	195.246	98.229	50%
Colonial*	566.907	62.817	504.090	802%
Enagás	404.639	444.921	-40.282	-9%
Endesa	1.457.000	1.400.000	57.000	4%
Ferrovial*	1.335.000	-373.000	1.708.000	458%
Fluidra	255.968	99.903	156.065	156%
Grifols	265.327	708.990	-443.663	-63%
IAG*	-2.933.000	-6.935.000	4.002.000	58%
Iberdrola	4.352.000	3.952.000	400.000	10%
Inditex	3.250.000	1.104.000	2.146.000	194%
Indra	146.033	-57.467	203.500	354%
Mapfre	1.035.600	820.700	214.900	26%
Meliá Hotels	-197.860	-612.721	414.861	68%
Merlín Properties	512.217	56.358	455.859	809%
Naturgy	1.556.000	-31.000	1.587.000	5.119%
Pharma Mar	92.859	137.262	-44.403	-32%
Red Eléctrica	686.284	611.240	75.044	12%
Repsol	2.528.000	-3.320.000	5.848.000	176%
Rovi	153.077	61.057	92.020	151%
Siemens Gamesa*	-625.909	-918.959	293.050	32%
Solaria	48.035	30.414	17.621	58%
Telefónica*	10.717.000	1.957.000	8.760.000	448%
<b>IBEX 35</b>	<b>51.993.737</b>	<b>-4.213.236</b>	<b>56.206.973</b>	<b>1.334,1%</b>

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2022.

\* Los resultados de Acciona, Bankinter, BBVA, Cellnex, IAGE, Iberdrola, Merlín Properties, Inditex, Pharma Mar, Repsol, Red Eléctrica, Siemens Gamesa, Telefónica están reexpresados en 2020.

## 1.2. Resultado consolidado por empleado

Para el conjunto de empresas del IBEX 35, el resultado consolidado por persona ocupada, elaborado a partir de los resultados consolidados y las plantillas medias, se cifra en un total de 41,4 miles de euros por persona ocupada en 2021. Este dato resalta con respecto al registrado el año anterior (-3,3 mil euros por persona), el cual estaba influido por los resultados negativos obtenidos por las empresas como consecuencia de la COVID-19. Es por ello que las variaciones en porcentaje señalan en ocasiones crecimientos por encima del 100%.

Entre todas las empresas destacan particularmente Colonial (2.497,4 mil euros) y Merlín Properties (2.266,4 mil euros), que ocupan las primeras posiciones de la distribución de este indicador, seguidas a distancia por Solaria (375,3 mil euros), Red Eléctrica (330,7 mil euros) y Enagás (301,1 mil euros), entre otras empresas. Colonial y Merlín Properties vuelve a liderar esta distribución, como ya lo hicieran en ediciones anteriores. Al final de la distribución se encuentran Cie Automoción (12 mil euros), Acciona (9,7 mil euros), Indra (2,9 mil euros) y Amadeus (0,8 mil euros).

Con un valor negativo en este indicador debido a los resultados negativos obtenidos en 2021 aparecen empresas como Cellnex (-130,4 mil euros), IAG (-58,4 mil euros) y Siemens Gamesa (-24,1 mil euros), entre otras.

Por otra parte, la variación interanual media de este indicador se cifra en 45 mil euros para el conjunto de empresas del IBEX 35. Entre ellas, 15 empresas se sitúan por encima de este incremento medio, destacando sobre el resto Colonial (2.225,5 mil euros), Merlín Properties (2.012,6 mil euros) y a más distancia, con un incremento moderado Repsol (242,9 mil euros) o Bankinter (180,4 mil euros); 12 empresas registran incrementos por debajo de la media, entre las que destaca Iberdrola, con el incremento interanual más reducido de todas las empresas del IBEX (1,6 mil euros); mientras que 6 empresas ven reducido su resultado por empleado en 2021, siendo destacable la reducción de Pharma Mar (-115,2 mil euros) o Almirall (-64,5 mil euros).

**Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2020-2021) (en miles de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona*	9,7	10,9	-1,18	-10,9%
Acerinox	71,8	5,2	66,67	1.293,8%
ACS	26,3	5,1	21,23	415,4%
Aena	-10,9	-17,9	6,99	39,0%
Almirall	-22,9	41,6	-64,49	-155,1%
Amadeus	0,8	-46,4	47,17	101,7%
Banco Sabadell	25,4	0,1	25,24	20.200,7%
Banco Santander	49,0	-41,3	90,33	218,5%
Bankinter*	217,2	36,8	180,36	489,7%
BBVA*	48,3	16,5	31,82	192,9%
Caixabank	105,4	38,8	66,63	171,9%
Cellnex*	-130,4	-78,3	-52,08	-66,5%
Cie Automotive	12,0	7,7	4,24	54,8%
Colonial	2.497,4	271,9	2.225,45	818,4%
Enagás	301,1	332,0	-30,96	-9,3%
Endesa	157,2	144,0	13,14	9,1%
Ferrovial	17,0	-4,4	21,42	484,2%
Fluidra	39,8	18,2	21,68	119,4%
Grifols	12,3	32,1	-19,75	-61,6%
IAG*	-58,4	-114,4	56,02	49,0%
Iberdrola*	112,4	110,9	1,55	1,4%
Inditex*	19,7	7,7	12,03	157,1%
Indra	2,9	-1,2	4,08	345,6%
Mapfre	31,4	23,7	7,64	32,2%
Meliá Hotels	-18,3	-72,3	53,97	74,7%
Merlín Properties*	2.266,4	253,9	2.012,58	792,8%
Naturgy	175,4	-3,2	178,62	5.519,9%
Pharma Mar*	194,7	309,8	-115,17	-37,2%
Red Eléctrica*	330,7	299,5	31,26	10,4%
Repsol*	105,6	-137,3	242,92	176,9%
Rovi	96,4	44,8	51,63	115,3%
Siemens Gamesa*	-24,1	-36,1	12,04	33,4%
Solaria	375,3	320,1	55,13	17,2%
Telefónica*	97,4	17,3	80,14	463,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>41,4</b>	<b>-3,3</b>	<b>44,7</b>	<b>1.373,9%</b>

Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2022.

\* Los resultados de Acciona, Bankinter, BBVA, Cellnex, IAG, Iberdrola, Merlín Properties, Inditex, Pharma Mar, Repsol, Red Eléctrica, Siemens Gamesa, Telefónica están reexpresados en 2020.

## 2. Plantillas

En este apartado se examinan las plantillas de las empresas del IBEX 35. Por lo general, las empresas suelen informar de sus plantillas al cierre del año. Como criterio inicial, en esta edición se ha optado por recoger la plantilla final, dado que es el dato que ofrece mayor nivel de desagregación, siendo sustituido por la plantilla media, en aquellos casos en los que la primera no fuera aportada por la empresa. Como avance de los datos, se puede señalar que la mayor parte de las variaciones de las plantillas se produce como consecuencia de operaciones societarias de los grupos empresariales.

El estudio agregado de las plantillas del IBEX 35 se complementa con un análisis desagregado por género, grupos de edad, ámbito geográfico, tipo de jornada, tipo de contrato, número de personas con discapacidad y porcentaje de cobertura de la negociación colectiva.

### 2.1. Plantillas finales

En conjunto, las empresas del IBEX 35 aglutinan un total de 1,2 millones de personas ocupadas a nivel mundial en 2021, lo que supone prácticamente el mismo nivel de ocupación que el año previo. Entre 2020 y 2021, este nivel apenas se reduce en 11 mil personas, un 0,9% en términos porcentuales. Como en ediciones anteriores, los cambios en el perímetro de consolidación de las empresas explican las principales variaciones de plantilla, a través de fusiones, adquisiciones, desinversiones, ventas o cambios en el control de las entidades de los grupos empresariales.

Se aprecian grandes diferencias entre las empresas del IBEX 35 con respecto a las plantillas. Así, existen 5 empresas tienen más de 100 mil personas ocupadas, mientras que 4 empresas reflejan plantillas inferiores a 500 personas.



**Tabla 3: Plantilla final por empresa (2020-2021) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	41.664	38.354	3.310	8,6%
Acerinox	8.128	8.195	-67	-0,8%
ACS* **	120.827	136.760	-15.933	-11,7%
Aena	8.811	8.771	40	0,5%
Almirall	1.784	1.785	-1	-0,1%
Amadeus	15.936	16.550	-614	-3,7%
ArcelorMittal España	6.943	7.093	-150	-2,1%
Banco Sabadell	20.070	23.458	-3.388	-14,4%
Banco Santander	197.070	191.189	5.881	3,1%
Bankinter	6.138	8.668	-2.530	-29,2%
BBVA	110.432	123.174	-12.742	-10,3%
Caixabank	49.762	35.434	14.328	40,4%
Cellnex	2.877	2.008	869	43,3%
Cie Automotive	24.472	25.209	-737	-2,9%
Colonial	225	229	-4	-1,7%
Enagás	1.344	1.357	-13	-1,0%
Endesa	9.258	9.591	-333	-3,5%
Ferrovial**	63.070	80.119	-17.049	-21,3%
Fluidra	6.995	5.436	1.559	28,7%
Grifols	23.234	23.655	-421	-1,8%
IAG*	56.658	57.928	-1.270	-2,2%
Iberdrola	39.955	37.127	2.828	7,6%
Inditex****	165.042	144.116	20.926	14,5%
Indra	52.083	49.027	3.056	6,2%
Mapfre	32.341	33.730	-1.389	-4,1%
Meliá Hotels* ***	10.796	8.475	2.321	27,4%
Merlín Properties	239	220	19	8,6%
Naturgy	7.231	9.335	-2.104	-22,5%
Pharma Mar*	477	465	12	2,6%
Red Eléctrica	2.117	2.051	66	3,2%
Repsol	24.134	23.793	341	1,4%
Rovi	1.751	1.419	332	23,4%
Siemens Gamesa****	26.182	26.114	68	0,3%
Solaria	145	104	41	39,4%
Telefónica	103.934	112.349	-8.415	-7,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>1.242.12</b>	<b>1.253.388</b>	<b>-11.263</b>	<b>-0,9%</b>

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

\*ACS: Meliá Hotels y Pharma Mar (2021): Plantilla media.

\*\*ACS y Ferrovial: Datos reexpresados en 2020 por cambios en el perímetro de consolidación.

\*\*\*Meliá Hotels. Se incluye la plantilla media activa en cada uno de los años

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

Entre las empresas con mayores plantillas destacan Banco Santander (197 mil personas ocupadas), Inditex (165 mil personas), ACS (120 mil personas), BBVA (110 mil personas) y Telefónica (103 mil personas). En el extremo opuesto se encuentran empresas como Solaria (145 personas), Colonial (225 personas), Merlín Properties (239 personas), Pharma Mar (477 personas), entre otras.

La evolución interanual de las plantillas permite destacar, en lado de los aumentos, el incremento del nivel de ocupación de Inditex (20 mil personas), Caixabank (14 mil personas), Banco Santander (5 mil personas) o Acciona (3 mil personas), mientras que en el lado de las reducciones, destacan Ferrovial (-17 mil personas), ACS (-15 mil personas), BBVA (-12 mil personas) o Telefónica (-8 mil personas), entre otras.

En el análisis por empresa se observa que existe una reducción de las plantillas de las empresas del sector bancario y asegurador, en las que se han llevado procesos de despidos colectivos, a los que se han sumado procesos de reducción del perímetro empresarial.

Así, la reducción de la plantilla de Bankinter (-29,2%) se ha debido, entre otras razones, a la salida de Línea Directa del grupo, que formaba parte del perímetro empresarial en 2020 y no así en 2021. En el caso del BBVA (-10,3%), la reducción se explica principalmente por el despido colectivo planteado en España, así como por la venta de las sociedades que tenía en Estados Unidos. En el caso del Banco Sabadell (-14,4%) la reducción de plantillas viene motivada por un acuerdo firmado en diciembre de 2020 de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas con un impacto valorado en unas 1.800 personas en 2021, y por un acuerdo de regulación de empleo que afecta en 2021 a unas 1.600 personas. En Mapfre (-4,4%), el grupo ha iniciado un plan de bajas voluntarias incentivadas para su personal de operaciones de seguro en España, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los procesos administrativos y de ventas. El número de bajas voluntarias se valora en 2.591 personas en 2021, respecto a las 1.703 producidas en 2020.

Pero también, en otras empresas de los sectores de la construcción y energía que han visto reducida su plantilla. Esto sucede en el caso de ACS (-11,7%), que minora su plantilla como consecuencia de la venta de la actividad de Servicios industriales a finales de 2021 y de una desinversión en la participación del 50% en la empresa minera Thiess a finales de 2020. Sin considerar esas desinversiones el grupo ACS estima el descenso de plantilla en un 0,2% respecto al ejercicio 2020. En el caso de Ferrovial (-21,3%), el descenso se corresponde principalmente con la variación de empleo de las actividades discontinuadas (aproximadamente -4.700 personas), principalmente en la división de servicios de España, Reino Unido y Estados Unidos.

En el caso de Naturgy (-22,5%) la reducción se corresponde con un plan de bajas voluntarias acordado en Mayo de 2021 en España y la desconsolidación del perímetro en los negocios de Chile Electricidad, Irlanda y Francia.

El descenso de la plantilla en Telefónica (-7,5%) está motivado por la desconsolidación desde junio de 2021 de compañías que se situaban dentro del perímetro de Telefónica en Reino Unido con un efecto estimado sobre la plantilla total del -4,8%, siendo relevante también el proceso de reestructuración en España bajo el acuerdo del denominado “plan de suspensión individual” para los años 2021 y 2022.

Entre las empresas que registran mayores incrementos de plantilla entre 2020 y 2021 destaca Inditex (14,5%), que había visto reducido el número de personas empleadas en 2020 debido a la pandemia de la COVID-19 y que en 2021 ha realizado contratación de personal. También destaca Caixabank (40%), donde se ha producido un incremento principalmente en España, como consecuencia del incremento del perímetro de consolidación tras la fusión con Bankia en el primer trimestre de 2021, aunque fruto de esta fusión se ha producido una importante reducción en las plantillas de ambas entidades, valorada en 6.678 personas, mediante acuerdos de desvinculación (2020) y de reestructuración de plantillas (2021).

En el Banco Santander se produce un incremento de las plantillas finales (3,1%), con incrementos en Brasil (aproximadamente 10 mil personas) y en México (4,4 mil personas) y reducciones en España (-3,3 mil personas), Portugal (-2 mil personas) y Reino Unido (-3,4 mil personas). En términos de plantilla media se produce una reducción valorada en unas -1.386 personas. En España se ha acordado durante 2021 un proceso de reestructuración con una reducción cercana a -3.572 personas, principalmente orientado a fórmulas de pre-jubilación y con procesos de recolocación en el grupo (aprox. 1.500 personas).

En Meliá Hotels se produce un incremento de la plantilla (27,4%) como consecuencia de la recuperación de la actividad tras la pandemia de la COVID-19.

Finalmente, el ascenso de la plantilla de Acciona (8,6%), se explica por el aumento de la actividad internacional de este grupo, especialmente en Australia (mil personas más), México (+500 personas) o Brasil (+1,3 mil personas); siendo las categorías más afectadas las de Operadores (+2,2 mil personas) y Técnicos (+400 personas).

## 2.2. Plantilla por género

Todas las empresas del IBEX 35 informan de la composición por género de sus plantillas. La mayor parte de ellas aportan información de la plantilla por género sobre la plantilla final, salvo Meliá Hoteles y Pharma Mar que lo hacen sobre la plantilla media.

En 2021, las mujeres representaron el 48,5% de las plantillas de las empresas del IBEX 35, un porcentaje superior al registrado en 2020, que se situó en el 47,4%. Esta evolución se explica por una dinámica al alza del empleo de las mujeres en 2021 -que aumentó un 1,5% (8,6 mil empleos en datos brutos)-, así como por el descenso del empleo de los hombres, que se redujo un 3% en el periodo (-19,8 mil empleos).

Del conjunto del IBEX 35, 13 empresas tienen un porcentaje de mujeres superior al 50%, mientras que 6 empresas tienen un porcentaje inferior al 25% del total de la plantilla. Los mayores porcentajes se encuentran en Inditex (75,7%), Colonial (66,2%), Pharma Mar (61,6%), Grifols (60,2%), ACS (57,2%) y Banco Sabadell (55,7%). En cambio menores porcentajes son registrados por Arcelor Mittal España (6,3%), Acerinox (12,8%), Cie Automotive (18,3%) y Siemens Gamesa (19,1%), entre otras.

Entre 2020 y 2021, los mayores incrementos interanuales se registraron en ACS (con un incremento de 5,2 puntos porcentuales), Colonial (4,6 puntos) y Ferrovial (4 puntos). En el extremo opuesto, se sitúan Amadeus, que no varía su peso, Telefónica o Red Eléctrica (con 0,10 puntos de incremento). También se pueden encontrar empresas donde se reduce la presencia de las mujeres en sus plantillas como Acciona (-5,7 puntos), Solaria (-3,8 puntos) o Bankinter (-2 puntos).

**Tabla 4: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2020-2021) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Acciona	27,3%	33,0%
Acerinox	12,8%	12,7%
ACS* **	57,2%	52,0%
Aena	36,6%	36,1%
Almirall	53,4%	53,2%
Amadeus	38,8%	38,8%
ArcelorMittal España	6,3%	6,1%
Banco Sabadell	55,7%	55,1%
Banco Santander	54,0%	55,0%
Bankinter	50,4%	52,4%
BBVA	53,0%	53,7%
Caixabank	55,5%	54,6%
Cellnex	29,9%	29,6%
Cie Automotive	18,3%	17,7%
Colonial	66,2%	61,6%
Enagás	28,9%	28,6%
Endesa	25,5%	24,6%
Ferrovial **	36,0%	32,0%
Fluidra	34,7%	35,3%
Grifols	60,2%	59,8%
IAG*	42,0%	43,0%
Iberdrola	23,2%	23,3%
Inditex****	75,7%	75,9%
Indra	34,3%	34,7%
Mapfre	55,6%	55,1%
Meliá Hotels* ***	42,2%	41,2%
Merlín Properties	46,0%	44,5%
Naturgy	32,4%	33,9%
Pharma Mar*	61,6%	62,2%
Red Eléctrica	26,7%	26,6%
Repsol	38,3%	37,5%
Rovi	52,4%	52,6%
Siemens Gamesa****	19,1%	18,8%
Solaria	19,3%	23,1%
Telefónica	38,1%	38,0%
<b>IBEX 35</b>	<b>48,5%</b>	<b>47,4%</b>

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

\*ACS: Meliá Hotels y Pharma Mar (2021): Plantilla media.

\*\* ACS y Ferrovial: Datos reexpresados en 2020 por cambios en el perímetro de consolidación.

\*\*\*Meliá Hotels. Se incluye la plantilla media activa en cada uno de los años

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

## 2.3. Plantilla por grupos de edad

Todas las empresas del IBEX 35 publican datos de plantilla desagregados por edad. Si en 2020, era una empresa la que no aportaba información desagregada (Solaria), en el presente ejercicio, sí aporta esta información. Sobre esta base, es necesario constatar en todo caso que la información aportada difiere de unas empresas a otras, bien porque asumen desagregaciones diferentes o bien porque aportan el dato en porcentaje, resultando difícil su comparación. Se puede destacar, que una de las empresas no aportaba datos comparables en ediciones anteriores, Mapfre, por incluir únicamente los datos desagregados por generación (veteranos, baby boomers, Generación X, Generación Y y Generación Z), este año incluye además referencias a los umbrales homogéneos en porcentaje sobre la plantilla total.

Así, por ejemplo, entre las clasificaciones que mayor dificultad aportan resaltan las de ACS (menores de 35, de 35 a 50 años y mayores de 50 años); Arcelor Mittal España (menores 30, de 30 a 45 años y mayores 45 años); B. Sabadell (menores de 30 años, entre 31 y 49 años, y 50 y más años); Banco Santander (menores de 25, de 26 a 50 años y mayores de 50 años). Destacan igualmente las empresas de Ferrovial (2021), IAG, Indra, Mapfre, Naturgy y, Siemens Gamesa, por aportar el dato en porcentaje.

A partir de la información disponible y comparable, el agregado de empresas del IBEX 35 permite constatar que el grupo más numeroso es el de 30 a 50 años, concentrando el 55% del total de las plantillas en 2021 (689 mil personas en datos brutos), un porcentaje muy similar al registrado el año anterior (55,4% y 701 mil personas). A este grupo de edad, le sigue a cierta distancia el grupo superior, de 50 y más años (23,5%) y el de menor edad, menores de 30 años (21,1%). En todo caso, es necesario remarcar el ligero aumento del peso del grupo de edad inferior, de un punto porcentual con respecto a 2020 (21,1%).

Entre las empresas con plantillas más jóvenes se encuentra Inditex (con un 55,2% de personas menores de 30 años), Siemens Gamesa (34,5%), Telefónica (28,5%) y Grifols (28%). En el extremo opuesto, con un mejor porcentaje de personas menores de 30 años aparecen Aena (0,2%), ArcelorMittal (2,2%) y Caixabank (2,6%), entre otras.

**Tabla 5: Plantillas por grupos de edad (2021) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>&lt;30 años</b>	<b>30-50 AÑOS</b>	<b>&gt;50 años</b>	<b>Total</b>
Acciona	7.933	23.532	10.198	41.663
Acerinox	1.023	4.792	2.313	8.128
ACS*	27.377	47.719	47.405	122.501
Aena	20	3.365	5.426	8.811
Almirall	125	976	683	1.784
Amadeus	2.394	10.383	3.159	15.936
ArcelorMittal España*	152	3.049	3.742	6.943
Banco Sabadell*	2.358	12.105	5.607	20.070
Banco Santander*	20.073	148.070	28.927	197.070
Bankinter	278	4.303	1.557	6.138
BBVA**	5.522	80.394	24.516	110.432
Caixabank	1.302	34.528	13.932	49.762
Cellnex*	219	2.361	297	2.877
Cie Automotive	6.425	14.253	3.794	24.472
Colonial	36	131	58	225
Enagás*	216	882	246	1.344
Endesa	506	5.565	3.187	9.258
Ferrovial**	8.830	24.597	29.643	63.070
Fluidra	1.040	4.416	1.539	6.995
Grifols	6.513	11.997	4.724	23.234
IAG**	9.065	30.029	17.564	56.658
Iberdrola	7.247	24.163	8.545	39.955
Inditex	91.076	49.659	24.307	165.042
Indra**	13.459	31.010	7.620	52.089
Mapfre**	5.272	19.275	7.794	32.341
Meliá Hotels	2.515	6.340	1.941	10.796
Merlín Properties	36	128	75	239
Naturgy**	274	5.184	1.773	7.231
Pharma Mar	29	287	161	477
Red Eléctrica	100	1.344	673	2.117
Repsol	2.174	16.175	5.785	24.134
Rovi	439	1.004	308	1.751
Siemens Gamesa**	9.038	15.175	1.969	26.182
Solaria	25	100	20	145
Telefónica	29.659	51.793	22.482	103.934
<b>TOTAL IBEX 35</b>	<b>262.749</b>	<b>689.085</b>	<b>291.970</b>	<b>1.243.804</b>

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

\* Tienen otros grupos de edad: ACS (< 35; 35-50, >50); ArcelorMittal España (menor 30, 30-45 y mayor 45); B. Sabadell (menores de 31, entre 31 y 49, y 50 y más); B. Santander (<25, 26-50 y >50).

\*\*Aportan el dato en porcentaje: BBVA, Ferrovial (2021), IAG, Indra, Mapfre, Naturgy, Siemens Gamesa.

## 2.4. Plantilla con discapacidad

La mayor parte de las empresas del IBEX 35 publica en sus memorias anuales el número de personas con discapacidad en sus plantillas. Se ha encontrado información de 34 empresas, sin embargo no se ha encontrado el dato en Colonial. La información desagregada de la plantilla en función de la discapacidad es requerida en España, sin embargo en algunos países la normativa vigente no permite la publicación de esta desagregación. Algunas empresas solo aportan esta información para España, por ejemplo Acciona, Acerinox, ACS, Aena o Siemens Gamesa.

Atendiendo al conjunto de empresas que aportan esta información, en 2021 hay 25 mil personas con discapacidad trabajando en las empresas del IBEX 35, lo que supone un 2% de sus plantillas en el mundo.

Las empresas con una mayor número de personas con discapacidad son ACS (7,6 mil personas, 6,3%), Banco Santander (3,7 mil personas, 1,9%) y Ferrovial (2,9 mil personas, 3,8%). En el lado opuesto se sitúan Solaria (1 persona), Merlín Properties (5 personas), Enagás (6 Personas) y Pharma Mar (6 personas), todas ellas con valores inferiores a 10 personas.



**Tabla 6: Plantilla con discapacidad (2021) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona*	952	995	-43	-4,3%
Acerinox*	257	44	213	484,1%
ACS*	7.662	7.250	412	5,7%
Aena*	121	122	-1	-0,8%
Almirall	33	33	0	0,0%
Amadeus	147	217	-70	-32,3%
Arcelor Mittal España	50	55	-5	-9,1%
Banco Sabadell	344	482	-138	-28,6%
Banco Santander	3.703	3.577	126	3,5%
Bankinter	63	58	5	8,6%
BBVA	589	526	63	12,0%
Caixabank	588	362	226	62,4%
Cellnex	19	15	4	26,7%
Cie Automotive	266	311	-45	-14,5%
Enagás	6	8	-2	-25,0%
Endesa	76	82	-6	-7,3%
Ferrovial	2.963	1.538	1.425	92,7%
Fluidra	59	48	11	22,9%
Grifols	772	599	173	28,9%
IAG	631	593	38	6,4%
Iberdrola	687	554	133	24,0%
Inditex	1.443	1.325	118	8,9%
Indra	472	421	51	12,1%
Mapfre	1.031	1.025	6	0,6%
Meliá Hotels	97	136	-39	-28,7%
Merlín Properties	5	5	0	0,0%
Naturgy	80	149	-69	-46,3%
Pharma Mar	6	6	0	0,0%
Red Eléctrica	21	20	1	5,0%
Repsol	475	527	-52	-9,9%
Rovi	31	26	5	19,2%
Siemens Gamesa*	23	28	-5	-17,9%
Solaria	1	2	-1	-50,0%
Telefónica	1.347	1.118	229	20,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>25.020</b>	<b>22.257</b>	<b>2.763</b>	<b>12,4%</b>

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

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

## 2.5. Plantilla por ámbito geográfico

El ámbito geográfico constituye otra de las variables más relevantes a la hora de analizar las plantillas. La mayor parte de las empresas del IBEX 35 publican información sobre dónde se localizan éstas, siendo común distinguir entre las plantillas de España y del resto del Mundo.

De acuerdo con la información aportada, todas las empresas desagregan la información de sus plantillas por ámbito geográfico (aunque cabe señalar que no se incluye en este análisis Arcelor Mittal España, por analizarse únicamente la filial española de ese grupo empresarial). En la mayor parte de los casos, se informa del número de personas, salvo algunas empresas que ofrecen la información en porcentaje sobre la plantilla total (Colonial, IAG).

Las plantillas en el extranjero tiene un fuerte peso dentro de las empresas del IBEX 35, pues llegan a alcanzar de forma agregada el 63,2% del total de las plantillas de las empresas que conforman el índice en 2021 (782 mil personas empleadas).

En 2021, el mayor grado de internacionalización de las plantillas se encuentra en Cie Automotive (con el 90,6% de plantilla en el extranjero), Banco Santander (86,7%), Grifols (82,1%) y Siemens Gamesa (81,8%). En el extremo opuesto de la distribución se encuentran Rovi (2,4%), Enagás (1,3%) y Endesa (2,4%), entre otras.

Atendiendo a las variaciones interanuales, 19 empresas han visto incrementado su plantilla en España, mientras que 14 han reducido el empleo, En el caso de Solaria, los datos no permiten obtener la evolución. Entre las que registran dinámicas al alza, destacan Caixabank y Meliá Hotels, mientras entre las que destruyen empleo se puede mencionar los casos de Bankinter, Ferrovial, Naturgy o ACS, entre otras.

Por su parte, entre las empresas que aumentan su plantilla en el extranjero destacan particularmente Cellnex, Merlín Properties y Fluidra. En cambio, reducen de forma notable su plantilla fuera de España Amadeus, ACS, Naturgy y Banco Sabadell.

**Tabla 7: Plantillas por ámbito geográfico (2020 y 2021) (número de personas)**

EMPRESA	PLANTILLA ESPAÑA				PLANTILLA EXTRANJERO			
	2021	2020	Variación	%	2021	2020	Variación	%
Acciona	20.754	20.860	-106	-0,5%	20.910	17.495	3.415	19,5%
Acerinox	3.082	3.032	50	1,6%	5.046	5.163	-117	-2,3%
ACS*	75.967	96.951	-20.984	-21,6%	46.535	82.588	-36.053	-43,7%
Aena	7.892	7.793	99	1,3%	919	978	-59	-6,0%
Almirall	1.176	1.198	-22	-1,8%	608	587	21	3,6%
Amadeus	1.360	1.385	-25	-1,8%	14.576	15.165	-589	-3,9%
Banco Sabadell	13.467	15.712	-2.245	-14,3%	6.603	7.746	-1.143	-14,8%
Banco Santander	26.249	29.504	-3.255	-11,0%	170.821	161.685	9.136	5,7%
Bankinter	5.101	7.555	-2.454	-32,5%	1.037	1.056	-19	-1,8%
BBVA	24.843	29.330	-4.487	-15,3%	85.589	93.819	-8.230	-8,8%
Caixabank	44.912	30.421	14.491	47,6%	4.850	4.965	-115	-2,3%
Cellnex	1.289	1.199	90	7,5%	1.588	809	779	96,3%
Cie Automotive	2.296	2.333	-37	-1,6%	22.176	22.863	-687	-3,0%
Colonial*	157	156	1	0,6%	66	73	-7	-9,6%
Enagás	1.327	1.314	13	1,0%	17	16	1	6,3%
Endesa	9.242	9.577	-335	-3,5%	16	14	2	14,3%
Ferrovial	30.698	42.892	-12.194	-28,4%	32.372	37.227	-4.855	-13,0%
Fluidra	2.203	1.958	245	12,5%	4.792	3.478	1.314	37,8%
Grifols	4.163	4.292	-129	-3,0%	19.071	19.363	-292	-1,5%
IAG*	20.397	19.696	701	3,6%	36.261	38.232	-1.971	-5,2%
Iberdrola	9.727	9.594	133	1,4%	30.228	27.533	2.695	9,8%
Inditex	46.075	40.279	5.796	14,4%	118.967	103.837	15.130	14,6%
Indra	28.413	27.476	937	3,4%	23.670	21.551	2.119	9,8%
Mapfre	11.138	11.332	-194	-1,7%	21.203	22.398	-1.195	-5,3%
Meliá Hotels	4.057	2.943	1.114	37,9%	6.739	5.532	1.207	21,8%
Merlín Properties	229	213	16	7,5%	10	7	3	42,9%
Naturgy	4.028	5.318	-1.290	-24,3%	3.361	5.222	-1.861	-35,6%
Pharma Mar	412	375	37	9,9%	65	68	-3	-4,4%
Red Eléctrica	1.917	1.897	20	1,1%	200	154	46	29,9%
Repsol	16.848	16.646	202	1,2%	7.286	7.479	-193	-2,6%
Rovi	1.709	1.383	326	23,6%	42	36	6	16,7%
Siemens Gamesa	4.762	4.765	-3	-0,1%	21.420	21.349	71	0,3%
Solaria	138	-	-	-	7	-	-	-
Telefónica	28.949	28.560	389	1,4%	74.985	83.789	-8.804	-10,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>454.977</b>	<b>477.939</b>	<b>-22.961</b>	<b>-4,8%</b>	<b>782.036</b>	<b>812.277</b>	<b>-30.241</b>	<b>-3,7%</b>

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

\* ACS (2020), Colonial, IAG: dato en porcentaje.

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

## 2.6. Plantilla por tipo de contrato

Las empresas ofrecen datos sobre el tipo de contratación de sus plantillas. Aunque todas publican estos datos, si bien no lo hacen de manera homogénea. Buena parte lo hacen en número, como Acciona, Acerinox, ACS, Almirall, Amadeus, ArcelorMittal España, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, Cie Automotive, Enagás, Endesa, Ferrovial, Fluidra, Iberdrola, Mapfre, Meliá, Naturgy, Pharma Mar, Red Eléctrica, Solaria y Telefónica. Algunas en porcentaje, como BBVA e IAG. Otras, de ambas formas, como Cellnex e Inditex. Además, muchas de ellas desagregan los datos por género, pero también por tipo de jornada, por edad y/o grupo profesional.

En el año 2021, la media de la temporalidad en las plantillas de las empresas del IBEX 35 era del 9,6%, ligeramente inferior a la calculada para 2020 (0,9 puntos menor). Existe una gran diversidad entre unas empresas y otras: mientras que algunas presentan una temporalidad por encima del 25%, otras no alcanzan al 1%. Así entre las que mayor temporalidad tienen destacan ACS (27,7%), Acciona (27%) y Meliá Hotels (26,3%). Por el contrario, presentan temporalidad muy baja Caixabank (0,2%), Bankinter (0,3%), Iberdrola (0,5%), Amadeus (0,9%) y Colonial (0,9%).

En términos globales, la temporalidad ha descendido entre 2020 y 2021 (0,9 puntos) en el dato promedio de las empresas del IBEX 35. Sin embargo, algunas empresas han aumentado la temporalidad: en Inditex aumentó 5,9 puntos, en Rovi aumentó 3,6 puntos y en Meliá Hotels 3,5 puntos. Por su lado, Ferrovial redujo su temporalidad en 5,6 puntos, ACS en 4,9 puntos, Bankinter en 2,3 puntos y Cie Automotive en 2,1 puntos.

**Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla  
(2020 y 2021) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Acciona	27,0	26,1
Acerinox	3,0	2,1
ACS	27,7	32,6
Aena	7,4	5,7
Almirall	1,9	2,0
Amadeus	0,9	0,7
Arcelor Mittal España	5,0	3,5
Banco Sabadell	1,0	0,5
Banco Santander	2,4	2,1
Bankinter	0,3	2,6
BBVA*	4,1	3,4
Caixabank	0,2	0,6
Cellnex	3,2	3,6
Cie Automotive	12,7	14,8
Colonial	0,9	1,3
Enagás	3,7	3,3
Endesa	2,5	2,6
Ferrovial	17,9	23,5
Fluidra	3,6	4,6
Grifols	1,3	1,9
IAG*	4,0	3,0
Iberdrola	0,5	0,4
Inditex	18,9	13,0
Indra	8,9	-
Mapfre	2,7	2,3
Meliá Hotels	26,3	22,8
Merlín Properties	2,1	0,9
Naturgy	2,5	1,3
Pharma Mar	1,9	2,0
Red Eléctrica	1,4	2,0
Repsol	10,0	7,6
Rovi	23,2	19,6
Siemens Gamesa	5,3	4,8
Solaria	4,1	-
Telefónica	1,9	2,2
<b>IBEX 35**</b>	<b>9,6</b>	<b>10,5</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2022.

\*Dato en porcentaje.

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

## 2.7. Plantilla por tipo de jornada

Otro indicador que publican las empresas en relación a las condiciones de trabajo de su plantilla es el tipo de jornada. De esta manera se puede valorar el porcentaje de personas que tienen jornada parcial o jornada completa. A continuación se valora el porcentaje de parcialidad.

La mayoría de las empresas publican estos datos, aunque no se ha encontrado información en Almirall, mientras que el Banco Sabadell explicita que no informa debido a que son muy pocas personas en España quienes tienen jornada parcial (14 personas en 2021 y 29 en 2020). Los datos se presentan de manera desigual, de modo que muchas de las empresas los expresan en número (Acciona -2021-, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal España, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, cie Automotive, Enagás, Endesa, Ferrovial, Fluidra, Iberdrola, Mapfre, Meliá, Naturgy, Pharma Mar, Solaria y Telefónica); algunas en porcentaje (Acciona -2020-, BBVA -calculado a partir de la información para los contratos indefinidos-, e IAG); otras, de ambas formas (Cellnex, Inditex). En los casos de BBVA y Caixabank los datos se refieren únicamente a quienes tienen contrato indefinido.

En términos globales, la tasa de parcialidad en 2021 era del 16,5% en 2021. Entre las empresas con mayor tasa de parcialidad destaca Inditex, con una parcialidad del 55,8%. Le siguen ACS con un 40,7%, IAG con 22% y Ferrovial con 20,6%. Por el contrario, Endesa, Naturgy y Red Eléctrica no tienen plantilla con contrato parcial y, por debajo del 1%, Caixabank (0,1%), Cie Automotive (0,6%), Solaria (0,7%) y Acerinox (0,9%).

Con respecto a 2020, la media de los porcentajes de contratos a tiempo parcial de las empresas del IBEX 35 se redujo en 3,8 puntos. Sin embargo, algunas empresas incrementaron la parcialidad de sus plantillas. Son llamativos los casos de Inditex, que aumenta 28,3 puntos, doblando el dato de 2020 y ACS, que aumenta 28,3 puntos (44%). Otras empresas, por el contrario, reducen la parcialidad, como Bankinter, que lo hace en 12,5 puntos (-68%), Telefónica, que reduce 7,8 puntos (-83%) o Arcelor Mittal España que reduce 3,1 puntos (-48,4%).

**Tabla 9: Plantilla con jornada parcial (2020 y 2021) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Acciona	13,0	14,3
Acerinox	0,9	0,9
ACS	40,7	28,3
Aena	4,0	3,9
Amadeus	4,7	6,8
ArcelorMittal España	3,3	6,4
Banco Santander	5,7	5,1
Bankinter	5,7	18,2
BBVA**	1,9	1,4
Caixabank**	0,1	0,1
Cellnex***	2,2	2,6
Cie Automotive	0,6	0,8
Colonial	2,2	2,6
Enagás	2,1	2,1
Endesa	0,0	0,1
Ferrovial	20,6	17,1
Fluidra	2,5	2,9
Grifols	6,4	6,5
IAG	22,0	21,0
Iberdrola	4,0	5,1
Inditex	55,8	27,5
Indra	9,2	-
Mapfre	7,7	7,2
Meliá Hotels	3,2	2,2
Merlín Properties	4,2	4,1
Naturgy	0,0	0,0
Pharma Mar	6,7	-
Red Eléctrica	0,0	0,0
Repsol	3,6	3,3
Rovi	2,1	2,7
Siemens Gamesa	2,0	2,5
Solaria	0,7	-
Telefónica	1,6	9,4
<b>IBEX 35*</b>	<b>16,5</b>	<b>12,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2022.

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

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

\*\*\* Dato para España.

## 2.8. Plantilla cubierta por negociación colectiva

La información acerca de la cobertura de la negociación colectiva aparece reflejada en la práctica totalidad de las empresas del IBEX 35. Cabe mencionar que no se ha encontrado esta información en Solaria. Esta información se publica de manera muy diversa: suele expresarse en porcentajes (Ferrovial, Grifols o Iberdrola aportan los datos en número y porcentaje) y a menudo se ofrece información con desagregaciones por países, empresas, haciendo referencia a la diversidad de realidades de la negociación colectiva existente en los países.

Globalmente, según los datos aportados por las empresas que publican datos, un 74,6% de las plantillas de las empresas estarían cubiertas por negociación colectiva. Entre las empresas que reconocen una menor cobertura de sus plantillas destaca Grifols (19%), seguida de Amadeus (46%) y Fluidra (47%). Cinco empresas dicen tener cubierta el 100% de la plantilla: Rovi, Pharma Mar, Caixabank, Bankinter y Acciona.

Con respecto a 2020 se da un incremento de la tasa global de 1 punto, en parte condicionado por los datos recientemente incorporados por empresas que antes no publicaban el dato. Hay 11 empresas en las que la cobertura se reduce, siendo destacables los casos de Cellnex (-12 puntos) y Repsol (-9,4 puntos). Por otro lado hay 8 empresas que aumentan la cobertura, destacando ACS (4,5 puntos) y Siemens Gamesa (4 puntos).

La cobertura media de las plantillas en España es elevada, alcanzando el 93,5%. Hay 15 empresas que afirman que sus plantillas en España están cubiertas al 100% en España (Solaria, BBVA, Banco Sabadell, Rovi, Pharma Mar, Bankinter, Acciona, Merlín Properties, Indra, Repsol, Almirall, Acerinox, Mapfre, Siemens Gamesa y Fluidra). Por debajo del 80% se encuentran Enagás (48,4%), Telefónica (60,5%) y Naturgy (64%).

La variación de la cobertura media de las plantillas en España es menor, aumentando 0,4 puntos. Entre los aumentos sobresale ACS (7,2 puntos) y entre las disminuciones IAG (-6 puntos) y Red Eléctrica (-5 puntos).



**Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2020 y 2021) (en porcentaje)**

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC			% Plantilla cubierta por NC en España		
	2021	2020	Var	2021	2020	Var.
Acciona	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Acerinox*	63,2	62,2	1,0	100,0	100,0	0,0
ACS*	78,9	74,4	4,5	99,4	92,2	7,2
Aena*	-	-	-	99,9	99,9	0,0
Almirall	72,0	-	-	100,0	100,0	0,0
Amadeus	46,0	48,0	-2,0	-	100,0	-
ArcelorMittal España	-	-	-	80,0	80,0	0,0
Banco Sabadell	-	-	-	100,0	100,0	0,0
Banco Santander*	70,7	71,6	-0,9	99,9	99,8	0,1
Bankinter	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
BBVA	-	-	-	100,0	100,0	0,0
Caixabank	100,0	-	-	-	-	-
Cellnex	62,0	74,0	-12,0	99,0	99,0	0,0
Cie Automotive	58,0	59,0	-1,0	98,0	95,0	3,0
Colonial	99,0	98,0	1,0	98,0	97,0	1,0
Enagás*	-	-	-	48,4	50,2	-1,8
Endesa	89,2	89,3	-0,1	89,3	89,4	-0,1
Ferrovial	68,0	70,8	-2,8	99,3	99,6	-0,3
Fluidra	47,0	45,0	2,0	100,0	100,0	0,0
Grifols	19,0	19,0	0,0	-	-	-
IAG	89,0	89,0	0,0	96,0	96,0	0,0
Iberdrola	78,5	77,9	0,6	88,2	87,4	0,8
Inditex*	60,0	60,0	0,0	-	-	-
Indra	77,0	78,0	-1,0	100,0	100,0	0,0
Mapfre	57,0	56,5	0,5	100,0	100,0	0,0
Meliá Hotels*	96,4	96,0	0,4	-	-	-
Merlín Properties	96,0	97,0	-1,0	100,0	-	-
Naturgy	70,0	74,5	-4,5	64,0	66,5	-2,5
Pharma Mar*	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Red Eléctrica	-	-	-	86,0	91,0	-5,0
Repsol	76,0	85,4	-9,4	100,0	100,0	0,0
Rovi*	100,0	-	-	100,0	100,0	0,0
Siemens Gamesa*	54,0	50,0	4,0	100,0	-	-
Solaria*	-	-	-	100,0	-	-
Telefónica	62,5	63,7	-1,2	60,5	63,7	-3,2
<b>IBEX 35</b>	<b>74,6</b>	<b>73,6</b>	<b>1,1</b>	<b>93,5</b>	<b>93,1</b>	<b>0,4</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad, 2022.

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

\*Acerinox: Para dato de España se toma Acerinox Europa.

\*ACS: Dato para España de empresa con cabecera en España.

\*AENA: No dan dato global de personal cubierto por convenio colectivo. Dato de España correspondiente a Aena SME, SA y SCAIRM.

\*Banco Santander: El dato global de 2020 se recalculó incluyendo a los empleados de EEUU fuera de convenio colectivo.

\*Enagás solo da datos de España. Aporta el dato diferenciado en España para grupos profesionales: Técnicos 25,4%, Administrativos 84,5% y Operarios 100%.

\*Inditex: "El 100% de los empleados del Grupo Inditex está cubierto por el Acuerdo Global firmado con UNI".

\*Meliá, solo da datos globales.

\*Pharma Mar: los datos globales excluyen a Alemania que no dispone de convenio colectivo del sector, y Suecia, que se acoge a la legislación laboral vigente en el país.

\*Rovi: Los empleados de las filiales en el resto de Europa también se rigen por el convenio colectivo correspondiente, salvo en aquellos casos en que la legislación local establece que les es de aplicación la ley laboral general, por el reducido número de empleados de la filial.

\*Solaria: No da dato global. Indica que en el resto de las ubicaciones se aplica la legislación laboral vigente ya que no existe la figura de Convenio Colectivo.

\* Siemens Gamesa: "están cubiertos activamente por un convenio colectivo legalmente vinculante y libremente negociado", aunque en el ámbito local la tasa de cobertura es del 54% en el ámbito de los acuerdos nacionales.

## 2.9. Clasificación de países según respeto a los derechos laborales

El Índice Global de los derechos laborales elaborado anualmente por la Confederación Sindical Internacional (CSI), aporta una referencia sobre el respeto a los derechos laborales en el mundo. En la edición de 2022 de este índice, se clasifican 148 países en función del grado de vulneración de los derechos laborales tomando como referencia 97 indicadores agrupados en materias que hacen referencia a las libertades civiles, el derecho a establecer o afiliarse a sindicatos, las actividades sindicales, el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga, que se amparan en los convenios de la OIT, las normas sobre derechos fundamentales del trabajo y la jurisprudencia.

A partir de estos indicadores, se clasifican a estos 148 países en función del grado de respeto y vulneración de los derechos laborales, en seis categorías de países, desde el nivel 1 con un menor nivel de vulneración y 5+ la categoría con mayor nivel de vulneración de los derechos laborales. De este modo, en los países el nivel 1 se detectan violaciones esporádicas de los derechos laborales; en los países de nivel 2 se informa de violaciones repetidas de estos derechos; en los países de nivel 3, de violaciones regulares de los derechos laborales y en el nivel 4 de violaciones sistemáticas de estos derechos. En los niveles 5 y 5+ se incluyen los países donde los derechos laborales no están garantizados como norma general o debido a la ruptura del Estado de derecho en el caso del nivel 5+.

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



Así, a partir de las tasas de cobertura de la negociación colectiva reflejadas en los países donde tienen presencia, se puede señalar que tienen presencia en países que se encuentran dentro de las categorías 4 y 5 del ranking de la CSI. Acciona tiene presencia con cobertura al 100% en Australia, Chile, Estados Unidos, Ecuador, Perú. Sin embargo, sin cobertura en Qatar y Emiratos Árabes Unidos. ACS informa de cobertura por convenio colectivo o sindicato independiente por empresas con cabecera en Australia (26,6%) y el dato agregado de Estados Unidos y Canadá (23,4%). Aena, publica una cobertura en su plantilla en Brasil al 100%. Banco Santander, informa de coberturas de negociación colectiva en Brasil (98%), Chile (100%), en EEUU (0%). BBVA indica una cobertura del convenio colectivo en Colombia (100%), Venezuela (100%), mientras que en Estados Unidos y Turquía no están obligados a aplicarlo. Cie Automotive explicita la cobertura en Brasil (100%), China (23%), Corea del Sur (0%), Estados Unidos (0%), India (38%) y Rumanía (100%). Fluidra explicita que Brasil y Rumanía tienen al 100% de su plantilla cubierta y en Vietnam (88%). Iberdrola publica el porcentaje de cobertura en Estados Unidos (47,7%) y Brasil (100%). Indra informa de la cobertura en Arabia Saudita (0%), Argelia (100%), Australia (72%), Barheim (0%), Brasil (98%), Chile (56%), Colombia (0%), Costa Rica (0%), Ecuador (0%), El salvador (0%), Emiratos Árabes Unidos (0%), Estados Unidos (0%), Filipinas (0%), Guatemala (0%), Kenia (0%), Perú (0%) y Rumanía (100%). Mapfre: desagrega por países Brasil (100), Venezuela (100), Grecia (41%). Naturgy presenta los datos de Australia (73,1%), Brasil (70,7%), Chile (98%), Colombia (0%), Uganda (100%). Red Eléctrica afirma que la plantilla está cubierta por convenio colectivo en Brasil (94%), y 3% en Perú, Chile y Colombia (dato agregado junto con Argentina y Luxemburgo). Telefónica publica la cobertura en Brasil (94,3%), Chile (88,0%) y Perú (36,6%).

## 2.10. Salud laboral

En este apartado se abordan dos indicadores clave en las estadísticas relacionadas con la salud laboral tales como el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes. Se trata de dos índices que resultan de interés como indicadores que permiten controlar algunos de los riesgos laborales.

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

Sin embargo, la amplia heterogeneidad en las fórmulas utilizadas para su cálculo hacen poco comparables los índices resultantes. Si bien, han de tomarse en consideración elementos como la actividad que desarrollan las personas empleadas y sus condiciones de trabajo, por lo que las desagregaciones resultan de gran relevancia a la hora de establecer los sistemas necesarios de vigilancia de la salud en el trabajo.

A modo de ejemplo, a la hora de calcular el índice de frecuencia, algunas empresas toman como referencia el número de accidentes en jornada laboral (ACS), otras toman aquellos accidentes con pérdida de trabajo (Acciona) u otras, el número de accidentes con baja (Acerinox, Aena). Algunas empresas calculan el índice sobre 200.000 (Acciona, ACS, Aena, Colonial, Fluidra, IAG, Naturgy o Telefónica) horas trabajadas, otras sobre 1.000.000 de horas trabajadas (Acerinox, ACS, Red Eléctrica, Siemens Gamesa).

El índice de gravedad, tampoco se calcula de forma homogénea, algunas empresas lo calculan por 1.000 (Aena, Red Eléctrica, Rovi o Siemens Gamesa) o por 200.000 (como Acciona, Naturgy o Telefónica).

Son varias las empresas que ofrecen los datos también desagregados por género (Meliá, Almirall, Red Eléctrica, Fluidra, Grifols, Rovi, Telefónica, Siemens Gamesa, Inditex), o por países (Telefónica).

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

En definitiva, la gran disparidad en las fórmulas elegidas para presentar los índices de frecuencia y gravedad dificultan en gran modo la comparación. Cabría plantear la necesidad de caminar hacia índices homogéneos.

Tomando en consideración todas las limitaciones antes descritas, del conjunto de empresas que aportan datos (no se han encontrado datos en Merlín Properties, mientras que en Inditex la desagregación por zonas geográficas y áreas de actividad no permite obtener un dato comparable), resulta un índice promedio de frecuencia de accidentes de 3,86 en 2021, ligeramente superior al del año anterior (3,44).



Con un mayor índice de frecuencia de accidentes sobresalen Meliá Hotels (21,31 accidentes por cada millón de horas trabajadas), ACS (13,64 accidentes por cada millón de horas trabajadas) o Pharma Mar (11). Por el contrario, entre las empresas con un menor índice resalta Solaria (que indica un valor de cero, tras señalar que han existido tres accidentes laborales sin baja) seguida de Naturgy (0,21 accidentes por cada 200 mil horas trabajadas). Tomando en consideración aquellas empresas que diferencian este indicador por género, sobresale Grifols que muestra un índice diferenciado de 12 para mujeres y de 9,6 para hombres. En el lado opuesto se sitúa Indra con un valor de 0,25 para mujeres y 1,5 hombres.

Igualmente, partiendo de todas las cautelas antes señaladas, a partir de los datos encontrados para 32 empresas (no se han encontrado datos para Acerinox ni Merlín Properties, mientras que la desagregación en Inditex no permite obtener datos comparables), se puede señalar que el índice promedio de gravedad para las empresas del IBEX 35 es de 5,05 jornadas perdidas por accidentes de trabajo en función de las horas trabajadas, en el año 2021, siendo ligeramente superior al del año anterior (4,69).

Con un mayor índice de gravedad de accidentes sobresale Acciona (105 jornadas perdidas por accidentes de trabajo cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG (34 jornadas perdidas) y Telefónica (32,12 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas, dato para España). En el lado opuesto se encuentra Solaria (0 jornadas perdidas), seguida de Indra, Bankinter, Repsol y Colonial, todas ellas con valores inferiores a 0,5 jornadas perdidas por accidentes.

**Tabla 11: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2020 y 2021)**

Empresa	Índice de frecuencia			Índice de gravedad		
	2021	2020	Variación	2021	2020	Variación
Acciona	3,30	3,09	0,21	105,00	107,00	-2,00
Acerinox	5,88	8,46	-2,58	-	-	-
ACS	13,64	9,06	4,58	0,38	0,31	0,07
Aena*	3,26	3,08	0,18	0,07	0,12	-0,05
Almirall	2,50	4,50	-2,00	0,13	0,19	-0,06
Amadeus	0,98	1,78	-0,80	0,32	0,07	0,25
ArcelorMittal España	0,88	0,81	0,07	0,11	0,29	-0,18
Banco Sabadell	3,35	2,80	0,55	0,08	0,06	0,02
Banco Santander	1,00	2,00	-1,00	0,06	0,07	-0,01
Bankinter hombres	0,58	0,70	-0,12	0,03	0,01	0,02
Bankinter mujeres	0,47	0,23	0,23	0,02	0,00	0,02
BBVA	0,90	0,90	0,00	2,90	2,50	0,40
Caixabank	0,90	1,04	-0,14	0,10	0,09	0,01
Cellnex	1,59	-	-	0,05	-	-
Cie Automotive	8,66	8,90	-0,24	0,15	0,15	0,00
Colonial	4,79	0,00	4,79	0,04	0,00	0,04
Enagás	2,53	4,62	-2,09	0,07	0,12	-0,05
Endesa	0,57	0,36	0,21	0,05	0,06	-0,01
Ferrovial	8,80	9,20	-0,40	0,28	0,26	0,02
Fluidra	0,65	1,28	-0,63	0,07	0,22	-0,15
Grifols hb*	9,60	4,60	5,00	0,21	0,07	0,14
Grifols mj*	12,00	10,50	1,50	0,35	0,24	0,11
IAG	2,19	2,41	-0,22	34,00	37,80	-3,80
Iberdrola	1,06	1,20	-0,14	0,06	0,06	0,00
Indra hb	1,50	1,00	0,50	0,02	0,01	0,01
Indra mj	0,25	0,46	-0,21	0,00	0,00	0,00
Mapfre hb	4,27	2,27	2,00	0,16	0,08	0,08
Mapfre mj	2,87	1,90	0,97	0,09	0,05	0,04
Meliá Hotels	21,31	20,44	0,87	0,40	0,28	0,12
Naturgy	0,10	0,04	0,06	2,61	4,14	-1,53
Pharma Mar	11,00	3,54	7,46	0,27	0,00	0,27
Red Eléctrica	1,98	2,87	-0,89	1,33	0,10	1,23
Repsol	0,89	1,11	-0,22	0,03	0,04	-0,02
Rovi	7,01	4,57	2,43	0,27	0,17	0,10
Siemens Gamesa	1,43	1,36	0,07	0,14	0,05	0,09
Solaria	0,00	2,71	-2,71	0,00	-	-
Telefónica*	0,21	0,12	0,09	32,12	4,72	27,40
<b>IBEX 35*</b>	<b>3,86</b>	<b>3,44</b>	<b>0,42</b>	<b>5,05</b>	<b>4,69</b>	<b>0,37</b>

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

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

\*Aena, Grifols y Telefónica: Dato para España.

## 3. Medio Ambiente

Este año se vuelve a incorporar el indicador de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35. Este indicador surge como respuesta a la ley 11/2018 que indica que las empresas deben aportar información sobre cuestiones medioambientales en diferentes ámbitos como son la contaminación, la economía circular y prevención y gestión de residuos, el uso sostenible de los recursos, el cambio climático o la protección de la biodiversidad.

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

Para el análisis de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35 se ha acudido a las emisiones directas (alcance 1) e indirectas (alcance 2 y alcance 3). Si bien, las informaciones aportadas por las empresas son heterogéneas debido a los diversos alcances analizados por las empresas y a la diversidad de emisiones contabilizadas en cada uno de los alcances por parte de las empresas. De este modo, para agrupar los diversos alcances se han incluido los alcances de tipo 1, los alcances de tipo 2 según mercado<sup>1</sup>, siendo incluidos los alcances de tipo 2 según localización<sup>2</sup> en aquellos casos que solo estuviesen estos disponibles, y los alcances de tipo 3 en aquellas que empresas que estos han sido analizados.

---

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

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



A partir de estas limitaciones se puede señalar que la huella de carbono agregada para las empresas del IBEX 35 ha alcanzado un valor de 497,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes en el año 2021, incrementándose en 3,5 millones desde el año anterior (494 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes), con grandes diferencias según sectores y tipos de empresa. Cabe señalar que en el año 2020 se había producido un descenso de las emisiones respecto al año 2019 como consecuencia de la reducción de actividad originada principalmente por la pandemia de la COVID-19, especialmente en las emisiones de alcance 3, como la reducción de los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo y la limitación de los viajes asociados al trabajo.

Existe una gran heterogeneidad en las emisiones de las diferentes empresas, atendiendo a cuestiones como la intensidad de su dispersión geográfica o el sector en el que estas operen. Así entre las empresas con una mayor huella de carbono se pueden encontrar empresas energéticas y con gran presencia internacional como las empresas energéticas: Repsol (176,8 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes), Naturgy (149,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>), Iberdrola (69,3 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>) o Endesa (32,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>) que agrupan entre ellas el 86% de las emisiones de CO<sub>2</sub> de 2021, un agregado de 428,8 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes. A continuación aparece una empresa muy internacionalizada y con una cadena de valor mundialmente dispersa como es Inditex (17,1 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes), seguida de IAG (14,2 millones de euros), del sector de la aviación.

Entre las empresas con una menor huella de carbono sobresale Solaria (343 toneladas de CO<sub>2</sub>), que es una empresa localizada principalmente en España y cuya actividad se centra en las energías renovables, principalmente en la creación y gestión de parques de energía solar fotovoltaica. Seguida de dos empresas farmacéuticas: Pharma Mar (1,9 mil toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) Rovi (6,2 mil toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) y el Banco Sabadell (7,3 mil toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes).



Atendiendo a las variaciones interanuales los mayores ascensos se registran en Naturgy (11,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> de incremento), seguida de Cie Automotive e Inditex, ambas con incrementos de 3,7 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> cada una. Por el lado de los descensos sobresale Fluidra con un descenso de 9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, que supone una reducción del 50% de sus emisiones respecto al año 2020.

Este año como novedad respecto a ediciones anteriores, se ha incluido en el Anexo (Anexo 3) las tablas con las emisiones de las empresas diferenciadas según el tipo de alcance (alcance 1, alcance 2 mercado, alcance 2 ubicación y alcance 3). De este modo, el agregado de las empresas para las que se han encontrado las emisiones directas (todas salvo Pharma Mar) es de 70,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes. Atendiendo a las emisiones directas (alcance de tipo 1) e indirectas de alcance tipo 2 según mercado, las emisiones agregadas de las empresas del IBEX 35 son de 78,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes.

Existe una gran heterogeneidad de las emisiones directas según el tipo de sector en el que se ubica la empresa, su tamaño y su dispersión geográfica. Así, las empresas con mayores emisiones directas son Repsol (19,4 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes), Iberdrola (13,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>), Naturgy (12,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>), IAG (10,9 Millones de toneladas de CO<sub>2</sub>) y Endesa (10,7 millones de toneladas), todas ellas con cifras superiores a las 10 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes en emisiones directas. En el lado opuesto se encuentra Solaria (254 toneladas de CO<sub>2</sub>) seguida de Bankinter (1,5 mil toneladas de CO<sub>2</sub>), Indra (1,7 mil toneladas de CO<sub>2</sub>) y Amadeus (1,9 mil toneladas de CO<sub>2</sub>), todas ellas con valores inferiores a 2 mil toneladas de CO<sub>2</sub> (Ver Anexo 3).

La distribución de empresas considerando sus emisiones de tipo 1 y tipo 2 según mercado es similar a la anterior: Repsol, Iberdrola, Naturgy, Endesa e IAG se sitúan en un umbral de emisiones que varía entre los 19,9 millones de toneladas de Repsol y 10,9 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> de IAG. Al final de la tabla, vuelve a sobresalir Solaria (315 toneladas de CO<sub>2</sub>) seguida de Bankinter y Pharma Mar, ambas con cifras inferiores a 2 mil toneladas de CO<sub>2</sub> Equivalentes (Ver Anexo 3).

**Tabla 12: Huella de carbono (Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) (2020 y 2021)**

Empresa	Emisiones (TMC <sub>2</sub> eq/año)			%
	2021	2020	Variación	
Acciona	2.605.075	2.144.492	460.583	21,5%
Acerinox	3.153.663	2.768.730	384.933	13,9%
ACS	3.064.708	4.804.805	-1.740.097	-36,2%
Aena	2.294.323	2.029.032	265.291	13,1%
Almirall	162.077	6.797	155.280	2284,5%
Amadeus	14.094	17.954	-3.860	-21,5%
ArcelorMittal España	903.943	793.952	109.991	13,9%
Banco Sabadell	7.259	8.906	-1.647	-18,5%
Banco Santander	118.517	194.159	-75.642	-39,0%
Bankinter	12.329	15.829	-3.500	-22,1%
BBVA	101.426	86.233	15.193	17,6%
Caixabank	24.886	15.581	9.305	59,7%
Cellnex	681.646	782.421	-100.775	-12,9%
Cie Automotive	4.143.120	415.276	3.727.844	897,7%
Colonial	113.722	18.684	95.038	508,7%
Enagás	1.088.782	425.859	662.923	155,7%
Endesa	32.910.374	31.969.145	941.229	2,9%
Ferrovial	3.647.958	4.010.485	-362.527	-9,0%
Fluidra	9.235.559	18.613.015	-9.377.456	-50,4%
Grifols	309.554	287.992	21.562	7,5%
IAG	14.242.692	14.659.300	-416.608	-2,8%
Iberdrola	69.267.331	72.737.144	-3.469.813	-4,8%
Inditex	17.160.146	13.451.997	3.708.149	27,6%
Indra	339.239	380.104	-40.865	-10,8%
Mapfre	50.456	44.330	6.126	13,8%
Meliá Hotels	394.781	316.312	78.469	24,8%
Merlín Properties	125.184	19.600	105.584	538,7%
Naturgy	149.902.333	138.673.385	11.228.948	8,1%
Pharma Mar	1.878	2.651	-774	-29,2%
Red Eléctrica	1.167.951	1.006.707	161.244	16,0%
Repsol	176.800.000	179.900.000	-3.100.000	-1,7%
Rovi	6.231	5.900	331	5,6%
Siemens Gamesa	884.887	544.763	340.124	62,4%
Solaria	343	283	60	21,2%
Telefónica	2.608.896	2.821.685	-212.789	-7,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>497.545.362</b>	<b>493.973.509</b>	<b>3.571.854</b>	<b>0,7%</b>

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

## 4. Consejos de administración

La composición de los consejos de administración es detallada por las empresas del IBEX 35 en sus informes anuales de gobierno corporativo. Suelen incorporar información sobre el número de personas que forman parte de sus consejos, así como información relativa al género, edad, formación o experiencia profesional. En la mayor parte de los casos, los informes utilizan datos al cierre del año contable, siendo en dos casos diferente al resto: Inditex (cierra el año contable a 31 de enero del año siguiente) y Siemens Gamesa (a 30 de septiembre de cada año).

Las empresas deben informar sobre su política de diversidad aplicada en el consejo de administración, tal y como lo requiere la Ley 11/2018 que promueve la transparencia en la información financiera y la diversidad de las empresas. En concreto, deben ofrecer información sobre la política de diversidad de competencias y puntos de vista de los miembros de su consejo de administración atendiendo a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad y la formación y experiencia profesional. Asimismo, también se promueve el equilibrio de hombres y mujeres en sus consejos, debiendo explicarse de modo claro y motivado las razones que justifiquen la falta de aplicación de una política de igualdad de género en la organización empresarial.



## 4.1. Composición de los consejos por empresa

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por 421 personas en 2021, unas cifras similares al año anterior, con tan sólo una pérdida de nueve personas en el periodo.

En una primera valoración de acuerdo con los datos aportados en 2021, se observa que, por un lado, el número de consejeras ascienden a un total de 144 mujeres, que representan el 34,2% del total, Esto supone un aumento de 3,5 puntos porcentuales del peso de las mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 con respecto al año anterior.

Por otro lado, se aprecia que el tamaño de los consejos de administración es heterogéneo en el agregado de las empresas del IBEX 35. Según el Código de Buen Gobierno de la CMNV (2020), se recomienda un tamaño de entre 5 y 15 personas, con el objetivo de que el consejo funcione de forma eficaz y participativa (recomendación nº 13).

En todas las empresas del IBEX 35 se sigue esta recomendación. Entre ellas, son 12 las empresas cuyos consejos de administración están formados por 15 personas, situándose, por tanto, en el margen superior de la recomendación de la CMNV, mientras que dos empresas tienen 6 personas (Rovi y Solaria), en el margen inferior de dicha recomendación.

Entre 2020 y 2021 sólo tres empresas aumentan el número de personas de su consejo de administración: Almirall (2 personas), Acciona y Caixabank (1 persona). En cambio, son 11 las empresas que reducen su consejo de administración: ACS, Amadeus, Cie Automotive, Enagás, Grifols, Indra, Merlin Properties, Repsol y Rovi (1 persona); Endesa y Telefónica (2 personas). El resto de empresas del IBEX 35 no ven alterado el número de personas de su consejo de administración.

Desde el punto de vista de género, la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007) contempla que las empresas obligadas a presentar las cuentas anuales no abreviadas deben promover el equilibrio de mujeres y hombres en sus consejos de administración, de tal forma que cada sexo tenga una presencia de entre el 40% y 60% dentro de la composición del consejo. El Código de Buen Gobierno de la CMNV (2020) propone que para 2022 las mujeres representen al menos el 40% del total del consejo de administración, lo que supone ampliar 10 puntos el porcentaje fijado para el año 2020 (30%).

La información publicada por las empresas del IBEX 35 permite constatar que existe una evolución positiva con respecto a estas recomendaciones. Así, si en 2020 eran 4 empresas las que tenían al menos un 40% de mujeres en el consejo, en 2021 son ya 9 empresas las que alcanzan esta situación. Igualmente, son 22 las empresas que tienen entre un 20% y un 40% de mujeres y 3 empresas con menos de un 20% de mujeres en sus consejos de administración.

Entre las empresas con mayores porcentajes destacan Red Eléctrica (50%), Bankinter (45,5%), Cellnex (45,5%), Iberdrola (42,9%) y Amadeus (41,7%). En el extremo opuesto, se sitúan Solaria (16,7%), Rovi (16,7%) o Fluidra (16,7%), con porcentajes inferiores al 20% de mujeres sobre el total.

En el caso de Solaria, se incide en su Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) que la compañía ha adoptado una nueva política específica de diversidad en la composición del consejo de Administración en 2021, pero que no ha surgido en este año ninguna vacante. En Rovi se plantea en el IAGC un objetivo de conseguir una presencia del 40% para el año 2022, existiendo una vacante a cubrir y para la que se considerará la incorporación de una mujer para fomentar la diversidad de género dentro del consejo de Administración. Fluidra por su parte manifiesta en su IAGC que de las últimas tres vacantes del Consejo de Administración, dos han sido ocupadas por mujeres, siendo objetivo de la comisión de nombramientos seguir avanzando en la diversidad de género del consejo.



**Tabla 13: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2020 y 2021) (número de personas y porcentaje)**

EMPRESA	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.
Acciona	12	11	1	4	3	1	33,3	27,3	6,1
Acerinox	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
ACS	15	16	-1	3	3	0	20,0	18,8	1,3
Aena	15	15	0	4	5	-1	26,7	33,3	-6,7
Almirall	13	11	2	4	4	0	30,8	36,4	-5,6
Amadeus	12	13	-1	5	3	2	41,7	23,1	18,6
Banco Sabadell	15	15	0	4	4	0	26,7	26,7	0,0
Banco Santander	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Bankinter	11	11	0	5	4	1	45,5	36,4	9,1
BBVA	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Caixabank	15	14	1	6	6	0	40,0	42,9	-2,9
Cellnex	11	11	0	5	4	1	45,5	36,4	9,1
Cie Automotive	13	14	-1	5	3	2	38,5	21,4	17,0
Colonial	11	11	0	3	3	0	27,3	27,3	0,0
Enagás	15	16	-1	5	4	1	33,3	25,0	8,3
Endesa	11	13	-2	4	4	0	36,4	30,8	5,6
Ferrovial	12	12	0	4	2	2	33,3	16,7	16,7
Fluidra	12	12	0	2	1	1	16,7	8,3	8,3
Grifols	12	13	-1	4	4	0	33,3	30,8	2,6
IAG	12	12	0	5	5	0	41,7	41,7	0,0
Iberdrola	14	14	0	6	5	1	42,9	35,7	7,1
Inditex*	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
Indra	12	13	-1	5	5	0	41,7	38,5	3,2
Mapfre	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Meliá Hotels	11	11	0	4	3	1	36,4	27,3	9,1
Merlín Properties	13	14	-1	5	5	0	38,5	35,7	2,7
Naturgy	12	12	0	3	3	0	25,0	25,0	0,0
Pharma Mar	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
Red Eléctrica	12	12	0	6	6	0	50,0	50,0	0,0
Repsol	14	15	-1	5	5	0	35,7	33,3	2,4
Rovi	6	7	-1	1	1	0	16,7	14,3	2,4
Siemens Gamesa*	10	10	0	3	3	0	30,0	30,0	0,0
Solaria	6	6	0	1	1	0	16,7	16,7	0,0
Telefónica	15	17	-2	5	5	0	33,3	29,4	3,9
<b>IBEX 35</b>	<b>421</b>	<b>430</b>	<b>-9</b>	<b>144</b>	<b>132</b>	<b>12</b>	<b>34,2</b>	<b>30,7</b>	<b>3,5</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2021 y 2022. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2020 y 2021.

## 4.2. Evolución por tipo de consejero

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por consejeros de diverso tipo. De acuerdo con la Ley de sociedades de capital (2010), se contemplan consejeros ejecutivos y no ejecutivos: los primeros desempeñan funciones de dirección (cualquiera que sea su vínculo jurídico con la empresa), mientras que los segundos no tendrían asignadas estas funciones.

Los consejeros no ejecutivos se suelen diferenciar, además, entre dominicales, independientes y externos. El consejero dominical posee una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o bien hubiesen sido designados por su condición de accionistas, o representen a estos accionistas, aunque esta participación sea inferior a dicha cuantía. El consejero independiente puede desempeñar sus funciones sin verse condicionados por las relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos. Finalmente, el consejero externo presenta determinadas circunstancias que no hacen posible que pueda pertenecer a las categorías anteriores.

El Código de Buen Gobierno de la CMNV (2020) establece como principio general que el consejo de administración debe tener una composición equilibrada, con una mayoría de consejeros no ejecutivos y con una proporción adecuada entre dominicales e independientes, representando los consejeros independientes al menos una proporción que se corresponda con la mitad del consejo.

En 2021, la información aportada por las empresas del IBEX 35 refleja un total de 421 personas en sus consejos de administración, 9 personas menos que en el año previo. De total, la mayor parte se corresponde con consejeros independientes (56,3%), seguidos de consejeros dominicales (21,4%), consejeros ejecutivos (14,5%) y consejeros externos (7,8%). Con respecto al año anterior, en 2021 el peso de los consejeros independientes se ha incrementado 2,3 puntos porcentuales.

En conjunto, existen 23 empresas que superan el 50% de independientes de consejeros en el consejo de administración. Empresa por empresa, destaca la situación de Amadeus (con un 83,3% de independientes sobre el total), Iberdrola (78,6%), IAG (75%), Enagás (73,3%) y Cellnex (72,7%), todas ellas por encima del 75% de independientes sobre el total. En el límite del 50% se sitúa Rovi. Otras 10 empresas tienen menos del 50% de consejeros independientes. En este grupo inferior, destacan Cie Automotive (23%), Solaria (33,3%) o ACS (33,3%), entre otras.



**Tabla 14: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2020 y 2021) (número de personas)**

EMPRESA	2021					2020					Var.	% Indep
	Ej	Do	In	Ex	2021	Ej	Do	In	Ex	2020		
Acciona	2	2	8	0	12	2	2	7	0	11	1	66,7
Acerinox	1	3	8	0	12	1	3	8	0	12	0	66,7
ACS	3	3	5	4	15	5	3	5	3	16	-1	33,3
Aena	2	7	6	0	15	2	7	6	0	15	0	40,0
Almirall	1	3	8	1	13	0	3	7	1	11	2	61,5
Amadeus	1	0	10	1	12	1	0	9	3	13	-1	83,3
Banco Sabadell	2	1	10	2	15	4	1	10	0	15	0	66,7
Banco Santander	2	0	10	3	15	3	0	10	2	15	0	66,7
Bankinter	2	2	6	1	11	2	2	6	1	11	0	54,5
BBVA	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	0	66,7
Caixabank	2	3	9	1	15	1	7	6	0	14	1	60,0
Cellnex	1	2	8	0	11	1	3	7	0	11	0	72,7
Cie Automotive	2	8	3	0	13	2	9	3	0	14	-1	23,1
Colonial	2	5	4	0	11	2	5	4	0	11	0	36,4
Enagás	2	2	11	0	15	2	2	11	1	16	-1	73,3
Endesa	1	4	6	0	11	1	4	8	0	13	-2	54,5
Ferrovial	2	1	8	1	12	2	2	7	1	12	0	66,7
Fluidra	2	5	5	0	12	2	6	4	0	12	0	41,7
Grifols	2	1	7	2	12	2	1	7	3	13	-1	58,3
IAG	1	2	9	0	12	1	2	9	0	12	0	75,0
Iberdrola	1	0	11	2	14	2	0	10	2	14	0	78,6
Inditex*	2	3	6	0	11	2	3	6	0	11	0	54,5
Indra	2	2	7	1	12	3	3	7	0	13	-1	58,3
Mapfre	5	3	7	0	15	5	3	7	0	15	0	46,7
Meliá Hotels	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	0	54,5
Merlín Properties	2	4	7	0	13	2	4	8	0	14	-1	53,8
Naturgy	1	6	5	0	12	1	6	5	0	12	0	41,7
Pharma Mar	2	2	4	3	11	2	2	5	2	11	0	36,4
Red Eléctrica	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	0	58,3
Repsol	1	1	8	4	14	1	2	9	3	15	-1	57,1
Rovi	3	0	3	0	6	3	1	3	0	7	-1	50,0
Siemens Gamesa*	1	5	4	0	10	1	5	4	0	10	0	40,0
Solaria	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	0	33,3
Telefónica	2	2	9	2	15	2	4	9	2	17	-2	60,0
<b>IBEX 35</b>	<b>61</b>	<b>90</b>	<b>237</b>	<b>33</b>	<b>421</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>232</b>	<b>29</b>	<b>430</b>	<b>-9</b>	<b>56,3</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2021 y 2022. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2020 y 2021.

Los datos publicados por las empresas del IBEX 35 permiten además analizar la composición del consejo por género y tipo de consejero/a. En 2021, las mujeres representan el 32,4% de los integrantes de los consejos de administración, lo que supone un aumento de 3,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

Por tipo de consejero/a, las mujeres muestran un mayor peso en la figura de los/as independientes (48,9%), seguido de los/as dominicales (23,3%) y los/as ejecutivos/as (4,9%). Esto supone que, entre 2020 y 2021, las mujeres refuerzan su peso en la figura de independientes (con un incremento de 4,9 puntos porcentuales) y en las dominicales y externas (1 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente), mientras que reducen su presencia en la figura de ejecutivo/as (-1,2 puntos), que es la figura a la que corresponde desempeñar las funciones propias de la dirección en la empresa.

**Tabla 15: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2020 y 2021) (número de personas y porcentaje)**

		<b>Ejecutivo/a</b>	<b>Dominical</b>	<b>Independiente</b>	<b>Externo</b>	<b>Total</b>
<b>2021</b>	Mujeres	3	21	116	4	144
	Total	61	90	237	33	421
	%	4,9	23,3	48,9	12,1	34,2
<b>2020</b>	Mujeres	4	23	102	3	132
	Total	66	103	232	29	430
	%	6,1	22,3	44,0	10,3	30,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

## 5. Alta dirección

En sus informes anuales de gobierno corporativo, las empresas del IBEX 35 publican igualmente información relativa a sus equipos de alta dirección, desagregando los datos de acuerdo con diversas variables, entre ellas el género de las personas que forma dichos equipos. En términos generales, se considera persona de alta dirección a aquellas que dependen directamente del consejo de administración, aunque sin formar parte del mismo.

En 2021, las empresas del IBEX 35 registran un total de 409 personas en los equipos de alta dirección, un dato algo inferior al registrado en 2020 (414 personas). El 22% de las personas que forma este grupo son mujeres, un porcentaje significativamente superior al registrado en el año anterior (18,4%).

Esta dinámica al alza permite reducir la brecha que venían registrando las mujeres en los equipos de alta dirección. A pesar de este incremento de la participación de las mujeres en los equipos de alta dirección, los porcentajes se sitúan por debajo de los correspondientes a los consejos de administración, existiendo por tanto una brecha importante con respecto a estos últimos. Lo cual pone en evidencia la pertinencia de generar recomendaciones para los equipos de alta dirección de la misma forma que las recomendaciones de las CMNV para los consejos de administración.

**Tabla 16: Resumen de equipos de alta dirección por género (2020-2021) (número de personas)**

	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
<b>2021</b>	319	90	409	22,0
<b>2020</b>	338	76	414	18,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

Los datos empresa por empresa ofrecen una distribución desigual con respecto al número de personas que componen los equipos de alta dirección. Existen empresas, como Acciona, en la que estos equipos están formados por un total de 45 personas en 2021, seguida a distancia de ACS (27 personas), Grifols (23 personas) e Inditex (23 personas). Los equipos de alta dirección menos numerosos se encuentran en cambio en Telefónica (5 personas), Colonial (5 personas) y Solaria (5 personas), significativamente por debajo de la media de las empresas del IBEX 35, que en 2021 se situó en 12 personas en los equipos de alta dirección.

La evolución interanual permite constatar un fuerte incremento del número de personas que componen el equipo de alta dirección de Red Eléctrica que pasa de 2 a 12 integrantes (lo que supone un aumento del 500%), seguida de Merlin Properties (60%), Acciona (45,2%), Colonial (25%) y Telefónica (25%). También destaca que 9 empresas no ven alterado sus equipos de alta dirección (Cie Automotive, Endesa, Fluidra, Mapfre, Meliá Hotels, Naturgy, Rovi, Siemens Gamesa, Solaria). Finalmente, 13 empresas reducen estos equipos, siendo particularmente destacable los casos de ACS (44,9%), Amadeus (38,5%) o Indra (26,7%), entre otras empresas.

La explicación que aporta Red Eléctrica para este crecimiento de este órgano de decisión en su IAGC es que se ha llevado a cabo un cambio organizativo que entre otras cuestiones ha propiciado el reconocimiento de alta dirección a determinadas personas que ya realizaban dichas funciones directivas.

**Tabla 17: Equipos de alta dirección por género (2020-2021) (número de personas)**

EMPRESA	2021				2020			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Acciona	34	11	45	24%	28	3	31	9,7%
Acerinox	9	0	9	0%	10	0	10	0,0%
ACS	23	4	27	15%	44	5	49	10,2%
Aena	4	5	9	56%	5	5	10	50,0%
Almirall	9	1	10	10%	9	2	11	18,2%
Amadeus	7	1	8	13%	10	3	13	23,1%
Banco Sabadell	7	2	9	22%	9	1	10	10,0%
Banco Santander	12	3	15	20%	14	4	18	22,2%
Bankinter	5	3	8	38%	6	3	9	33,3%
BBVA	12	4	16	25%	11	4	15	26,7%
Caixabank	11	2	13	15%	9	2	11	18,2%
Cellnex	7	1	8	13%	8	1	9	11,1%
Cie Automotive	5	4	9	44%	5	4	9	44,4%
Colonial	3	2	5	40%	2	2	4	50,0%
Enagás	8	3	11	27%	7	3	10	30,0%
Endesa	14	2	16	13%	14	2	16	12,5%
Ferrovial	12	1	13	8%	13	1	14	7,1%
Fluidra	8	1	9	11%	8	1	9	11,1%
Grifols	20	3	23	13%	20	2	22	9,1%
IAG	9	2	11	18%	10	2	12	16,7%
Iberdrola	8	3	11	27%	8	2	10	20,0%
Inditex*	17	6	23	26%	16	5	21	23,8%
Indra	9	2	11	18%	13	2	15	13,3%
Mapfre	5	4	9	44%	6	3	9	33,3%
Meliá Hotels	5	1	6	17%	5	1	6	16,7%
Merlín Properties	7	1	8	13%	5	0	5	0,0%
Naturgy	9	0	9	0%	9	0	9	0,0%
Pharma Mar	5	3	8	38%	5	4	9	44,4%
Red Eléctrica	6	6	12	50%	1	1	2	50,0%
Repsol	7	3	10	30%	6	3	9	33,3%
Rovi	6	4	10	40%	6	4	10	40,0%
Siemens Gamesa*	6	1	7	14%	7	0	7	0,0%
Solaria	6	0	6	0%	6	0	6	0,0%
Telefónica	4	1	5	20%	3	1	4	25,0%
<b>IBEX 35</b>	<b>319</b>	<b>90</b>	<b>409</b>	<b>22%</b>	<b>338</b>	<b>76</b>	<b>414</b>	<b>18,4%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

\*Inditex: Datos de 31 de enero de 2021 y 2022. Siemens Gamesa: Datos de 30 de septiembre de 2020 y 2021.

En relación a la presencia de mujeres, en 6 empresas del IBEX 35 las mujeres representan el 40% o más del total de los equipos de alta dirección en 2021: en la primera posición se encuentra Aena (donde representan el 60%), seguida de Red Eléctrica (50%), Cie Automotive (44%), Mapfre (44%), Colonial (40%) y Rovi (40%). Y son también 5 empresas, en las que en 2021 las mujeres registran un 10% o menos del total de estos equipos: Almirall (10%), Ferrovial (8%) y Acerinox, Naturgy y Solaria, donde no tienen presencia alguna, como ya registraron en el año 2020.

Atendiendo a las variaciones interanuales, en 17 empresas del IBEX 35 registran incorporaciones de mujeres a los sus equipos de alta dirección. Entre ellas, destacan particularmente, Acciona (con un incremento de 14,3 puntos porcentuales), Siemens Gamesa (14 puntos), Merlín Properties (12 puntos) o Banco Sabadell (12 puntos). En cambio, 12 empresas reducen el peso de las mujeres en estos equipos. En este caso, los mayores descensos se han registrado en Amadeus (-10 puntos), Colonial (-10 puntos), y Amirall (-8 puntos), entre otras. En el resto de empresas las mujeres tienen el mismo peso que en 2020 (Acerinox, Naturgy, Red Eléctrica, Rovi y Solaria).

## 6. Retribución del consejo de administración

Anualmente, las empresas del IBEX 35 publican los datos relativos a la retribución del consejo de administración. Dado que se publica de modo individualizado, este tipo de información permite distinguir la retribución de los primeros ejecutivos del conjunto del consejo de administración<sup>3</sup>. Publicada por las propias empresas, esta información es comunicada a la CNMV, quien la refleja en sus informes anuales de remuneración de los consejos, publicados en su página web. Este año, como sucediera en anteriores ediciones, no se ha encontrado información relativa a los informes de anuales de remuneración del consejo de la empresa Arcelor Mittal en la página web de la CNMV, no pudiendo incluir esta empresa en el análisis.



---

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

## 6.1. Retribuciones de los primeros ejecutivos

En conjunto, la remuneración agregada de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 asciende a 167,1 millones de euros en 2021, lo que supone un aumento del 18,4% con respecto al año anterior, en el que se alcanzaron 141,2 millones de euros. Como promedio, la remuneración por cada primer ejecutivo/a fue de 4,9 millones de euros en 2021, aunque se aprecian grandes diferencias entre unas empresas y otras. Esa evolución está muy influida por la variación en el Banco Sabadell, sin considerar esta empresa el incremento sería del 2,6%.

Entre las remuneraciones más elevadas destacan los primeros ejecutivos de Banco Sabadell (24,3 millones), Iberdrola (13,2 millones), Inditex (12,4 millones) y Banco Santander (12,2 millones). En el extremo opuesto se encuentran Solaria y Aena, con una remuneración inferior a 200 mil euros.

En 2021, los mayores incrementos de la remuneración de los primeros ejecutivos/as se registran en Banco Sabadell, Rovi, Mapfre, Cie Automotive e Inditex, con variaciones interanuales superiores al 100%. Los menores incrementos se registran en Aena, Fluidra, ACS y Solaria, con incrementos inferiores al 5%. En 10 empresas, se reduce la remuneración de este tipo de ejecutivos/as, entre las que destacan Acciona, Amirall, Siemens Gamesa o Pharma Mar, entre otras.



**Tabla 18: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2020 y 2021) (euros)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	4.914.000	35.322.000	-30.408.000	-86,1%
Acerinox	1.362.000	1.531.000	-169.000	-11,0%
ACS	5.911.000	5.848.000	63.000	1,1%
Aena	178.000	170.000	8.000	4,7%
Almirall	978.000	1.780.000	-802.000	-45,1%
Amadeus	3.468.000	3.658.000	-190.000	-5,2%
Banco Sabadell	24.309.000	1.986.000	22.323.000	1.124,0%
Banco Santander	12.288.000	8.090.000	4.198.000	51,9%
Bankinter	1.412.000	1.239.000	173.000	14,0%
BBVA	6.181.000	4.036.000	2.145.000	53,1%
Caixabank	3.158.000	2.325.000	833.000	35,8%
Cellnex	4.967.000	4.374.000	593.000	13,6%
Cie Automotive	9.519.000	3.616.000	5.903.000	163,2%
Colonial	2.826.000	2.410.000	416.000	17,3%
Enagás	2.143.000	2.188.000	-45.000	-2,1%
Endesa	2.128.000	2.813.000	-685.000	-24,4%
Ferrovial	4.514.000	4.868.000	-354.000	-7,3%
Fluidra	1.679.000	1.621.000	58.000	3,6%
Grifols	1.190.000	1.363.000	-173.000	-12,7%
IAG	1.520.000	1.016.000	504.000	49,6%
Iberdrola	13.205.000	12.201.000	1.004.000	8,2%
Inditex	12.443.000	5.585.000	6.858.000	122,8%
Indra	5.807.000	3.745.000	2.062.000	55,1%
Mapfre	7.128.000	2.275.000	4.853.000	213,3%
Meliá Hotels	1.393.000	719.000	674.000	93,7%
Merlín Properties	6.938.000	4.524.000	2.414.000	53,4%
Naturgy	4.962.000	4.549.000	413.000	9,1%
Pharma Mar	2.749.000	3.720.000	-971.000	-26,1%
Red Eléctrica	911.000	859.000	52.000	6,1%
Repsol	4.240.000	3.685.000	555.000	15,1%
Rovi	1.917.000	561.000	1.356.000	241,7%
Siemens Gamesa	1.929.000	3.205.000	-1.276.000	-39,8%
Solaria	150.000	150.000	0	0,0%
Telefónica	8.725.000	5.193.000	3.532.000	68,0%
<b>IBEX 35</b>	<b>167.142.000</b>	<b>141.225.000</b>	<b>25.917.000</b>	<b>18,4%</b>
<b>Media 1er Ejecutivo</b>	<b>4.915.941</b>	<b>4.153.676</b>	<b>762.265</b>	<b>18,4%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2022.

Entre los mayores incrementos destaca Banco Sabadell, que registra uno de los mayores crecimientos en la presente edición, pasando de 1,9 millones en 2020 a los 24,3 millones de euros en 2021. Este salto explica porque se ha producido un cambio en la cúpula del consejo de administración en marzo de 2021 y se incluye una remuneración extraordinaria de 23,9 millones en sistemas de ahorro del primer ejecutivo cesante. Inditex destaca también con un incremento de 6,8 millones de euros en 2021, de los cuales, 2,4 millones se corresponden a remuneraciones en concepto de beneficio bruto de acciones o instrumentos financieros consolidados. En Rovi, el principal motivo del aumento es la remuneración extraordinaria del presidente ejecutivo de 1,1 millones de euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros en 2021. En Mapfre se ha producido un cambio en la persona considerada en este análisis, debido a que uno de los consejeros ejecutivos ha recibido una remuneración mayor en 2021, que se basa principalmente en una remuneración en metálico de 1,9 millones de euros junto con 4,8 millones de euros en concepto de remuneración por sistemas de ahorro. En 2020 se ha incluido la remuneración del presidente del consejo de administración, cuya remuneración en 2021 ha sido ligeramente superior a la de 2020 (2,374 millones de euros en 2021 y 2,275 millones de euros en 2020). Y cierra este ranking, Cie Automotive, con un incremento de 5,9 millones de euros, derivado de retribuciones en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros en 2021.

En cambio, entre las empresas que reducen la remuneración de este tipo de ejecutivos destaca Acciona, que registra una minoración de 30,4 millones de euros, la cual está vinculada al incremento de la remuneración en metálico de 2020 del primer ejecutivo, que ascendió a 18,2 millones de euros, de los cuales la mayor parte corresponden a una remuneración variable a largo plazo de 13 millones de euros, y por otro lado a un pago en acciones de 17,1 millones de euros, dicho pago en acciones no se ha repetido en 2021, mientras que la remuneración en metálico se ha visto reducida a 4 millones de euros en 2021. También destaca la situación de Siemens Gamesa, con una reducción de 1,2 millones de euros en 2021. Esto explica, fundamentalmente, por un relevo en la figura de consejero delegado de la entidad, recibiendo el consejero delegado cesante una remuneración en efectivo de 2,4 millones de euros en 2020 junto con 0,6 millones en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados; siendo inferior, en términos agregados, la remuneración del consejero delegado entrante en 2021. En Almirall se ha producido un cambio en el consejero delegado a finales de 2020. En el año 2020 se incluye una remuneración en metálico de 1,780 millones de euros del consejero delegado saliente mientras que en 2021 el consejero delegado entrante recibe una remuneración en metálico de 978 mil euros. Cierra este grupo, Pharma Mar, con una reducción de la remuneración de los primeros ejecutivos/as de 971 mil euros. En 2020 se incluyó una remuneración en metálico de 3,4 millones de euros, junto con 448 mil euros de retribución a largo plazo y 1,8 millones de euros en otros conceptos; siendo en 2021 inferior la remuneración agregada de este presidente ejecutivo.

## 6.2. Retribución de los consejos de administración

En las empresas del IBEX 35, la remuneración agregada de los consejos de administración ascendió a 335 millones de euros, lo que supone un aumento del 11,9% con respecto al año anterior (299,7 millones de euros en 2020). Tal y como sucede en el indicador anterior, no se ha incluido en este análisis a la empresa Arcelor Mittal España por no encontrar su informe de remuneraciones del consejo en la página web de la CNMV.

En 12 de las 34 empresas del IBEX 35 analizadas, la remuneración del consejo de administración supera los 10 millones de euros en 2021. Con las remuneraciones más elevadas, destacan particularmente Banco Sabadell (44 millones de euros), Banco Santander (28 millones de euros), Iberdrola (21 millones de euros) e Inditex (21 millones de euros). En el extremo opuesto, con remuneraciones inferiores a 500 mil euros, se encuentran empresas como Solaria (450 mil euros) y Aena (447 mil euros).

Atendiendo a la variación interanual, 23 de las 34 empresas analizadas registran un incremento de remuneración de los consejos de administración, destacan los casos de Banco Sabadell (558%), Rovi (213%) y Cie Automotive (103%). Las 11 empresas restantes (salvo Arcelor Mittal, del que no se registra este tipo de información) han mostrado reducciones en las remuneraciones agregadas de sus consejos, siendo destacables los casos de las empresas de Acciona (-86%), Siemens Gamesa (-38%) e IAG (-20%), entre otras.



**Tabla 19: Remuneraciones de los consejos de administración (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	7.597.000	56.388.000	-48.791.000	-86,5%
Acerinox	2.646.000	2.830.000	-184.000	-6,5%
ACS	17.369.000	18.966.000	-1.597.000	-8,4%
Aena	447.000	315.000	132.000	41,9%
Almirall	2.638.000	3.252.000	-614.000	-18,9%
Amadeus	5.030.000	5.077.000	-47.000	-0,9%
Banco Sabadell	44.604.000	6.779.000	37.825.000	558,0%
Banco Santander	28.350.000	21.837.000	6.513.000	29,8%
Bankinter	4.627.000	4.339.000	288.000	6,6%
BBVA	16.219.000	14.828.000	1.391.000	9,4%
Caixabank	8.483.000	5.959.000	2.524.000	42,4%
Cellnex	6.558.000	5.893.000	665.000	11,3%
Cie Automotive	11.268.000	5.535.000	5.733.000	103,6%
Colonial	7.229.000	6.400.000	829.000	13,0%
Enagás	5.446.000	5.294.000	152.000	2,9%
Endesa	4.367.000	5.057.000	-690.000	-13,6%
Ferrovial	8.493.000	8.174.000	319.000	3,9%
Fluidra	4.074.000	3.905.000	169.000	4,3%
Grifols	4.415.000	4.965.000	-550.000	-11,1%
IAG	3.245.000	4.071.000	-826.000	-20,3%
Iberdrola	21.392.000	19.831.000	1.561.000	7,9%
Inditex	21.232.000	10.935.000	10.297.000	94,2%
Indra	10.295.000	10.112.000	183.000	1,8%
Mapfre	16.305.000	9.733.000	6.572.000	67,5%
Meliá Hotels	2.173.000	1.475.000	698.000	47,3%
Merlín Properties	14.986.000	10.183.000	4.803.000	47,2%
Naturgy	7.817.000	7.404.000	413.000	5,6%
Pharma Mar	4.614.000	5.650.000	-1.036.000	-18,3%
Red Eléctrica	3.310.000	3.204.000	106.000	3,3%
Repsol	11.132.000	10.560.000	572.000	5,4%
Rovi	5.695.000	1.817.000	3.878.000	213,4%
Siemens Gamesa	3.621.000	5.869.000	-2.248.000	-38,3%
Solaria	450.000	488.000	-38.000	-7,8%
Telefónica	19.157.000	12.613.000	6.544.000	51,9%
<b>IBEX 35</b>	<b>335.284.000</b>	<b>299.738.000</b>	<b>35.546.000</b>	<b>11,9%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2022.

Analizando empresa por empresa, el crecimiento registrado por el Banco Sabadell, que se cifra en 37 millones de euros, está vinculado a la remuneración de 36 millones de euros en 2021, en concepto de remuneración por sistemas de ahorro (de éstos, 23,9 millones de euros corresponden con la remuneración extraordinaria del primer ejecutivo. En Rovi, el aumento se debe a una remuneración extraordinaria de 1,1 millones de euros en concepto de beneficio de acciones o instrumentos financieros consolidados, del presidente ejecutivo y de los dos vicepresidentes (1,065 millones de euros para cada uno), no existiendo dicha remuneración en 2020. En Inditex, se incluye una remuneración en concepto de beneficio de acciones o instrumentos financieros consolidados de 4 millones de euros en 2021, de los cuales, 2,4 millones se corresponden con la remuneración extraordinaria del primer ejecutivo. En Cie Automotive, se incorporan casi 5,9 millones de euros, igualmente en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados del primer ejecutivo.

En el extremo opuesto, se encuentra Acciona, con una reducción de 48 millones de euros, que está vinculada principalmente a la reducción de la remuneración recibida por el presidente y el vicepresidente de la empresa, ambos con remuneraciones en metálico superiores a los 10 millones de euros, junto con remuneraciones en acciones superiores igualmente a 10 millones de euros en 2020, cantidades que no se han reproducido en 2021. En Siemens Gamesa, la reducción alcanzó 2,2 millones de euros, lo que se explica principalmente por la diferencia de la remuneración en metálico entre el consejero delegado saliente (en 2020) y el consejero delegado entrante (en 2021). En IAG se ha producido en el último año una reducción de la retribución en metálico del conjunto del consejo de administración (-300 mil euros en términos agregados), así como una minoración de la retribución en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (-500 mil euros).

A continuación, se indican las remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración, poniendo en relación la remuneración agregada de los consejos de administración con el número de personas que componen cada uno de éstos. Este indicador se ha calculado con el objeto de utilizarlo posteriormente en la comparación con las retribuciones medias de la plantilla.

**Tabla 20: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2020 y 2021) (euros por persona)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	633.083	5.126.182	-4.493.098	-87,7%
Acerinox	220.500	235.833	-15.333	-6,5%
ACS	1.157.933	1.185.375	-27.442	-2,3%
Aena	29.800	21.000	8.800	41,9%
Almirall	202.923	295.636	-92.713	-31,4%
Amadeus	419.167	390.538	28.628	7,3%
Banco Sabadell	2.973.600	451.933	2.521.667	558,0%
Banco Santander	1.890.000	1.455.800	434.200	29,8%
Bankinter	420.636	394.455	26.182	6,6%
BBVA	1.081.267	988.533	92.733	9,4%
Caixabank	565.533	425.643	139.890	32,9%
Cellnex	596.182	535.727	60.455	11,3%
Cie Automotive	866.769	395.357	471.412	119,2%
Colonial	657.182	581.818	75.364	13,0%
Enagás	363.067	330.875	32.192	9,7%
Endesa	397.000	389.000	8.000	2,1%
Ferrovial	707.750	681.167	26.583	3,9%
Fluidra	339.500	325.417	14.083	4,3%
Grifols	367.917	381.923	-14.006	-3,7%
IAG	270.417	339.250	-68.833	-20,3%
Iberdrola	1.528.000	1.416.500	111.500	7,9%
Inditex	1.930.182	994.091	936.091	94,2%
Indra	857.917	777.846	80.071	10,3%
Mapfre	1.087.000	648.867	438.133	67,5%
Meliá Hotels	197.545	134.091	63.455	47,3%
Merlín Properties	1.152.769	727.357	425.412	58,5%
Naturgy	651.417	617.000	34.417	5,6%
Pharma Mar	419.455	513.636	-94.182	-18,3%
Red Eléctrica	275.833	267.000	8.833	3,3%
Repsol	795.143	704.000	91.143	12,9%
Rovi	949.167	259.571	689.595	265,7%
Siemens Gamesa	362.100	586.900	-224.800	-38,3%
Solaria	75.000	81.333	-6.333	-7,8%
Telefónica	1.277.133	741.941	535.192	72,1%
<b>IBEX 35</b>	<b>796.399</b>	<b>697.065</b>	<b>99.334</b>	<b>14,3%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de las empresas, 2022.

En 2021, la retribución media por consejero/a ascendió a 796 mil euros, un 14,3% más que el año anterior. Este aumento deriva de un incremento de la remuneración agregada de los consejos de administración (11%), junto con una reducción del número de personas que componen estos órganos (-9%).

Los datos de este indicador permiten mostrar una elevada heterogeneidad entre las empresas que componen el IBEX 35. En la posición superior de la distribución se encuentra Banco Sabadell, donde la retribución media de sus consejeros/as ascendió a 2,9 millones. En cambio, en AENA alcanzó los 29 mil euros. Dentro de esa horquilla, en 12 empresas la remuneración media supera la media del IBEX 35 (como en Banco Sabadell, Inditex, Banco Santander o Iberdrola entre otras); mientras que en las 22 empresas restantes se encuentran por debajo de la media. Dentro de éstas, figuran casos como los de Repsol, Ferrovial, Colonial, Naturgy, Acciona, Cellnex y Caixabank (con una remuneración superior al medio millón de euros) y en cambio en otros casos como Solaria o el mencionada de Aena, la remuneración es inferior a los 76 mil euros. Cabe señalar que en Aena los consejeros ejecutivos no reciben una remuneración fija por sus funciones que su remuneración se deriva de las dietas por asistencia a cada reunión del consejo (mil euros aproximadamente, hasta un máximo de 12 mil euros anuales; adicionalmente se puede incrementar en 1,5 mil euros por la asistencia reuniones de comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas).

Atendiendo a la variación interanual, 25 empresas del IBEX 35 aumentan la retribución media por consejero/a, siendo especialmente llamativos los casos de Banco Sabadell, Rovi y Cie Automotive, con un crecimiento superior al 100%, principalmente motivadas por las variaciones en las remuneraciones de sus primeros ejecutivos. Son destacables también los casos de Inditex, Telefónica, Mapfre, Merlín Properties, Meliá Hotels, Aena, Caixabank y Banco Santander, con un incremento superior a la media del IBEX 35 (que se sitúa en un 14,3%).

En cambio, sólo en 9 empresas del IBEX 35 reducen la remuneración media por consejero/a. En este caso, son destacables los casos de Acciona (con una reducción del 87,7%), seguida de Siemens Gamesa (38,3%) y Almirall (31,4%), igualmente motivadas en mayor medida por disminuciones en las remuneraciones de sus primeros ejecutivos.

## 7. Retribución de los equipos de alta dirección

En las empresas del IBEX 35, los equipos de alta dirección suelen estar configurados por aquellas personas que dependen del consejo de administración de las empresas, sin formar parte de éste último. Al igual que en lo referido a los consejos de administración, las empresas publican información sobre la remuneración de estos equipos en sus informes anuales.

De acuerdo con la información publicada, se puede constatar que la remuneración de los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 ascendió a 435 millones de euros en 2021, lo que supone un 16,1% más que el año anterior (60 millones de euros más en términos agregados). Del conjunto de empresas analizadas, en 23 se produce un incremento de la remuneración de estos equipos, mientras que en 10 se registra una disminución. Sólo en una empresa se informa de un mantenimiento de la cuantía de la remuneración de estos equipos. Cabe señalar que se han incluido en este análisis las empresas que han aportado el informe anual de gobierno corporativo a la CNMV, por lo que se ha excluido de este análisis a la empresa Arcelor Mittal España.

En 2021, las retribuciones más elevadas de los equipos de alta dirección se encuentran en Inditex (79,2 millones de euros), Banco Santander (53,8 millones de euros), Acciona (30,9 millones de euros), BBVA (25,4 millones de euros), Iberdrola (24,8 millones de euros) y ACS (23,5 millones de euros). En contraste, las más reducidas se encuentran en Aena (1,1 millones de euros), Rovi (1,7 millones de euros) y Solaria (1,7 millones de euros).

En términos de variación interanual, 7 empresas del IBEX han registrado en 2021 un crecimiento de la remuneración de estos equipos superior al 50%. Destacan particularmente Red Eléctrica (368%), Merlín Properties (194%) e Inditex (185%), con incrementos superiores al 100%.



**Tabla 21: Remuneración de los equipos de alta dirección (2020 y 2021) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>VARIACIÓN</b>	<b>%</b>
Acciona	30.949.000	24.385.000	6.564.000	26,9%
Acerinox	4.448.000	4.063.000	385.000	9,5%
ACS	23.526.000	35.777.000	-12.251.000	-34,2%
Aena	1.163.000	1.236.000	-73.000	-5,9%
Almirall	4.545.000	4.557.000	-12.000	-0,3%
Amadeus	8.274.000	11.241.000	-2.967.000	-26,4%
Banco Sabadell	9.253.000	5.077.000	4.176.000	82,3%
Banco Santander	53.880.000	52.113.000	1.767.000	3,4%
Bankinter	4.457.000	3.986.000	471.000	11,8%
BBVA	25.425.000	16.241.000	9.184.000	56,5%
Caixabank	14.097.000	9.338.000	4.759.000	51,0%
Cellnex	10.236.000	7.594.000	2.642.000	34,8%
Cie Automotive	6.152.000	6.073.000	79.000	1,3%
Colonial	2.939.000	2.325.000	614.000	26,4%
Enagás	5.576.000	5.572.000	4.000	0,1%
Endesa	9.482.000	12.017.000	-2.535.000	-21,1%
Ferrovial	19.201.000	15.840.000	3.361.000	21,2%
Fluidra	3.911.000	3.911.000	0	0,0%
Grifols	15.136.000	17.164.000	-2.028.000	-11,8%
IAG	11.555.000	9.618.000	1.937.000	20,1%
Iberdrola	24.812.000	22.140.000	2.672.000	12,1%
Inditex	79.287.000	27.797.000	51.490.000	185,2%
Indra	10.352.000	10.220.000	132.000	1,3%
Mapfre	5.991.000	5.674.000	317.000	5,6%
Meliá Hotels	2.599.000	1.467.000	1.132.000	77,2%
Merlín Properties	5.561.000	1.891.000	3.670.000	194,1%
Naturgy	7.907.000	23.821.000	-15.914.000	-66,8%
Pharma Mar	2.455.000	3.340.000	-885.000	-26,5%
Red Eléctrica	3.103.000	662.000	2.441.000	368,7%
Repsol	11.380.000	11.917.000	-537.000	-4,5%
Rovi	1.706.000	1.688.000	18.000	1,1%
Siemens Gamesa	5.643.000	7.901.000	-2.258.000	-28,6%
Solaria	1.777.000	1.471.000	306.000	20,8%
Telefónica	8.862.000	7.053.000	1.809.000	25,6%
<b>IBEX 35</b>	<b>435.640.000</b>	<b>375.170.000</b>	<b>60.470.000</b>	<b>16,1%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

Entre las empresas que reducen la remuneración de estos equipos, en seis de ellas el descenso es superior al 20%, sobresaliendo los casos de Naturgy (con una reducción del -66%), ACS (-34%) y Siemens Gamesa (-29%), entre otros.

De modo similar a lo que sucede en las remuneraciones de los consejos de administración, se ha calculado la remuneración media por persona de los equipos de alta dirección, poniendo en relación sus remuneraciones agregadas con el número de personas que los componen, cuya información es publicada por las propias empresas.

En 2021, la remuneración media por persona de alta dirección de las empresas del IBEX 35 se situó algo más de un millón de euros (1.065.134 euros), un 17,5% más que el año anterior con un incremento de 159 mil euros de media.

Considerando el conjunto de empresas del IBEX 35, en 9 de ellas la retribución media por persona de alta dirección fue superior a la media, siendo destacable el caso del Banco Santander, que presenta el valor más elevado (3,5 millones de euros), seguido de Inditex (3,4 millones de euros) e Iberdrola (2,2 millones de euros). En el extremo opuesto de la distribución se encuentran Aena (129 mil euros), Rovi (170 mil euros) y Red Eléctrica (258 mil euros).

En términos de variación interanual, 16 de las empresas del IBEX 35 registran un crecimiento de la retribución por persona de alta dirección superior a la variación media conjunta de todas las empresas (17,5%). Destacan particularmente Inditex y el Banco Sabadell, con incrementos relativos superiores al 100%, siendo reseñable los casos de Merlin Properties (83%), Meliá Hotels (77%) o Cellnex (51%). En 8 empresas, el crecimiento de este indicador es inferior a la media (como en Almirall, Mapfre o Aena), mientras que en una se mantiene en los mismos niveles que el año anterior (Fluidra).

En contraste, en 9 empresas se reduce la retribución media por persona de alta dirección. En este grupo destacan Naturgy (con una reducción del 66%), seguida a distancia por Siemens Gamesa (-28%), Red Eléctrica (-22%) o Endesa (-21%), entre otras.

**Tabla 22: Remuneración media de las personas que componen los equipos de alta dirección (2020 y 2021) (euros por persona)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>VARIACIÓN</b>	<b>%</b>
Acciona	687.756	786.613	-98.857	-12,6%
Acerinox	494.222	406.300	87.922	21,6%
ACS	871.333	730.143	141.190	19,3%
Aena	129.222	123.600	5.622	4,5%
Almirall	454.500	414.273	40.227	9,7%
Amadeus	1.034.250	864.692	169.558	19,6%
Banco Sabadell	1.028.111	507.700	520.411	102,5%
Banco Santander	3.592.000	2.895.167	696.833	24,1%
Bankinter	557.125	442.889	114.236	25,8%
BBVA	1.589.063	1.082.733	506.329	46,8%
Caixabank	1.084.385	848.909	235.476	27,7%
Cellnex	1.279.500	843.778	435.722	51,6%
Cie Automotive	683.556	674.778	8.778	1,3%
Colonial	587.800	581.250	6.550	1,1%
Enagás	506.909	557.200	-50.291	-9,0%
Endesa	592.625	751.063	-158.438	-21,1%
Ferrovial	1.477.000	1.131.429	345.571	30,5%
Fluidra	434.556	434.556	0	0,0%
Grifols	658.087	780.182	-122.095	-15,6%
IAG	1.050.455	801.500	248.955	31,1%
Iberdrola	2.255.636	2.214.000	41.636	1,9%
Inditex	3.447.261	1.323.667	2.123.594	160,4%
Indra	941.091	681.333	259.758	38,1%
Mapfre	665.667	630.444	35.222	5,6%
Meliá Hotels	433.167	244.500	188.667	77,2%
Merlín Properties	695.125	378.200	316.925	83,8%
Naturgy	878.556	2.646.778	-1.768.222	-66,8%
Pharma Mar	306.875	371.111	-64.236	-17,3%
Red Eléctrica	258.583	331.000	-72.417	-21,9%
Repsol	1.138.000	1.324.111	-186.111	-14,1%
Rovi	170.600	168.800	1.800	1,1%
Siemens Gamesa	806.143	1.128.714	-322.571	-28,6%
Solaria	296.167	245.167	51.000	20,8%
Telefónica	1.772.400	1.763.250	9.150	0,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>1.065.134</b>	<b>906.208</b>	<b>158.927</b>	<b>17,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

## 8. Salarios medios

Las empresas suelen publicar de diferentes modos los salarios de sus empleados. Por ello, las diferentes metodologías existentes para analizar los salarios medios de las empresas pueden ofrecer en ocasiones datos diferenciados.

Una de las metodologías que se pueden utilizar es acudir a las notas explicativas de sus balances de cuentas anuales consolidadas, allí, a partir de los gastos de personal se puede desagregar las diferentes partidas de gasto. Entre otras, se pueden diferenciar las partidas destinadas a sueldos y salarios, aportaciones a la Seguridad Social, aportaciones a planes de pensiones, o indemnizaciones. Sin embargo, esta metodología, no suele permitir el análisis de los salarios desagregado por género. Esta metodología es la que se ha utilizado en ediciones anteriores para calcular las ratios entre las diferentes remuneraciones en las empresas del IBEX 35 (primeros ejecutivos, consejos de administración, alta dirección y plantillas).

Además, la mayoría de las empresas aporta los datos de los salarios medios de sus plantillas desagregados por diferentes variables, como el género, el grupo profesional o el país en el que se trabaje. Igualmente, las empresas tienden a publicar las brechas salariales de género de sus plantillas, bien aportando la brecha salarial bruta o bien la brecha salarial ponderada por categoría o grupo profesional, además, en ocasiones se ofrecen datos diferenciados por país o área geográfica.

En tercer lugar, y como novedad respecto a ediciones anteriores del informe, las empresas han publicado en sus informes anuales de remuneraciones de los consejos de administración, un dato agregado de remuneraciones medias de sus plantillas, con el objeto facilitar la comparación con las remuneraciones de los primeros ejecutivos y del conjunto del consejo de administración. Esta es la opción que se ha escogido este año para la elaboración de las ratios de comparación entre las diferentes remuneraciones en las empresas del IBEX 35. Cabe señalar que para este análisis no se ha incluido a Arcelor Mittal, mientras que para obtener esta remuneración de la plantilla en Siemens Gamesa se ha acudido a su memoria anual.

## 8.1. Remuneración media de las plantillas

Este año, como novedad a otros años previos, las empresas han comenzado a publicar las remuneraciones medias de sus plantillas en el informe de remuneraciones del consejo de administración. Se ha encontrado esta información en todas las empresas salvo Arcelor Mittal España, por no publicar el informe de remuneraciones, y Siemens Gamesa, por utilizar esta empresa un cierre contable previo a la entrada en vigor de la norma (septiembre de 2020), en este último caso se ha acudido a la memoria anual. Cabe señalar que como particularidad la mayoría de las empresas publican este dato en miles de euros, mientras que un grupo reducido de seis empresas informa de esta cuantía en euros (Banco Santander, Bankinter, Indra, Siemens Gamesa, Solaria y Telefónica).

El dato conjunto de las empresas del IBEX 35 (a excepción de Arcelor Mittal) muestra un promedio de 54,9 mil euros en el año 2021, que es un importe superior en un 2% al del año previo (53,8 mil euros en 2020). Sin embargo, las cuantías difieren mucho entre unas empresas y otras. Merecen resaltarse, entre las empresas con mayor remuneración media anual por persona empleada, por encima de los 100 mil euros anuales por persona, Colonial (114 mil) y Merlín Properties (103 mil), seguidas por Iberdrola (77 mil) y Pharma Mar (75 mil). Entre aquellas con menor remuneración media por persona destacan Meliá Hotels (16 mil), Cie Automotive (17 mil) e Inditex (23 mil).

Al considerar la variación con respecto a 2020, también se pueden observar diferentes trayectorias. Algunas empresas reportan un aumento de la remuneración media anual de la plantilla (22 empresas), mientras que otras manifiestan reducciones (12 empresas). Así, los mayores incrementos, porcentualmente, se observan en Telefónica (31,9%), Inditex (27,8%) y Colonial (22,6%). Por el contrario, las mayores reducciones se aprecian en IAG (31,6% menor), Merlín Properties (18,3%) y Siemens Gamesa (15,6%).

**Tabla 23: Remuneraciones medias de las plantillas (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	43.000	40.000	3.000	7,5%
Acerinox	55.000	46.000	9.000	19,6%
ACS	45.000	39.000	6.000	15,4%
Aena	40.000	41.000	-1.000	-2,4%
Almirall	72.000	74.000	-2.000	-2,7%
Amadeus	64.000	73.000	-9.000	-12,3%
Banco Sabadell	59.000	54.000	5.000	9,3%
Banco Santander	55.673	47.130	8.543	18,1%
Bankinter	69.789	66.572	3.217	4,8%
BBVA	34.000	29.000	5.000	17,2%
Caixabank	58.000	59.000	-1.000	-1,7%
Cellnex	64.000	62.000	2.000	3,2%
Cie Automotive	17.000	16.000	1.000	6,3%
Colonial	114.000	93.000	21.000	22,6%
Enagás	73.000	72.000	1.000	1,4%
Endesa	73.000	72.000	1.000	1,4%
Ferrovial	30.000	32.000	-2.000	-6,3%
Fluidra	40.000	38.000	2.000	5,3%
Grifols	57.000	56.000	1.000	1,8%
IAG	39.000	57.000	-18.000	-31,6%
Iberdrola	77.000	78.000	-1.000	-1,3%
Inditex	23.000	18.000	5.000	27,8%
Indra	28.442	27.632	810	2,9%
Mapfre	45.000	43.000	2.000	4,7%
Meliá Hotels	16.000	17.000	-1.000	-5,9%
Merlín Properties	103.000	126.000	-23.000	-18,3%
Naturgy	57.900	55.506	2.394	4,3%
Pharma Mar	75.000	74.000	1.000	1,4%
Red Eléctrica	74.000	70.000	4.000	5,7%
Repsol	57.000	58.000	-1.000	-1,7%
Rovi	44.000	45.000	-1.000	-2,2%
Siemens Gamesa**	48.507	57.479	-8.972	-15,6%
Solaria	52.302	45.495	6.807	15,0%
Telefónica	62.000	47.000	15.000	31,9%
<b>IBEX 35*</b>	<b>54.871</b>	<b>53.789</b>	<b>1.082</b>	<b>2,0%</b>

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

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

\*\*Siemens Gamesa: dato de la memoria anual.

## 8.2. Diferencias salariales por género

A partir de la publicación de la ley 11/2018<sup>4</sup>, que solicita a las empresas hacer pública información acerca de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la brecha salarial por género, las empresas están publicando esta información. Encontrándose esta información desagregada en casi todas las empresas, únicamente en una de ellas, Merlín Properties, no se han encontrado datos desagregados por género. Si bien, no siempre lo hacen de manera homogénea, ya que no publican datos agregados, sino que los ofrecen desagregados por países, empresas del grupo, categorías o grupos de edad.

Hay empresas que sólo ofrecen datos con una mayor desagregación que dificulta la comparación, como son: Acciona, ACS, BBVA, Cellnex, Colonial, Grifols, Indra, Mapfre, Pharma Mar, Repsol y Solaria. Algunas de ellas sí recogen, sin embargo, el dato global de salario medio.

Las diferencias salariales del año 2021 entre hombres y mujeres se sitúan, a partir de los datos relativamente homogéneos aportados por 23 empresas, en 6,3 mil euros anuales. Son una amplia mayoría las empresas en las que los hombres tienen un salario medio mayor que las mujeres. Las únicas en las que la relación es inversa son Siemens Gamesa (5,9 mil euros), Iberdrola (3,3 mil euros), Arcelor Mittal España (3,2 mil euros) y Meliá Hotels (1,5 mil euros).

Las mayores diferencias en cuantía entre hombres y mujeres se observan en tres bancos: Banco Santander (20.435 euros anuales), Bankinter (16.201 euros anuales) y Banco Sabadell (14.555 euros anuales). Las menores diferencias en Aena (683 euros anuales) y Cie Automotive (1.268 euros anuales). Es significativa la empresa Inditex, que indica que de promedio las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres, sin embargo al tratar la brecha salarial de género indican que las mujeres han tenido una remuneración 0,3% superior a la de los hombres.

---

4 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.

**Tabla 24: Salario medio por género (2021) (en euros)**

EMPRESA	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox **	53.476	48.133	52.793	50.048	46.072	49.542
Aena** ***	40.650	39.967	40.400	40.804	40.304	40.624
Almirall	79.396	66.180	72.336	80.728	68.044	73.984
Amadeus**	59.158	49.900	55.569	66.513	55.488	62.234
ArcelorMittal España*	47.131	50.321	47.325	44.315	47.621	44.517
Banco Sabadell	61.319	46.764	53.418	61.719	46.662	53.490
Banco Santander	53.785	33.350	42.628	55.151	34.476	43.867
Bankinter	68.629	52.428	60.468	60.080	45.705	52.540
Caixabank	64.314	52.821	57.919	66.591	54.285	59.864
Cie Automotive**	17.064	15.796	16.832	16.147	15.004	15.945
Enagás**	78.451	70.493	76.154	77.598	68.159	74.899
Endesa	69.495	63.863	68.060	70.888	65.366	69.532
Ferrovial** ***	32.055	25.393	29.657	33.006	27.861	30.914
Fluidra	38.509	29.222	35.303	38.794	29.878	35.870
IAG	44.399	32.902	38.912	61.130	51.319	56.884
Iberdrola	46.529	49.857	47.307	47.232	50.679	48.038
Inditex**	26.502	22.770	23.676	27.657	22.749	23.959
Indra			25.950			26.454
Meliá Hotels**	15.588	17.113	16.231	16.952	15.130	16.201
Naturgy** ***	62.817	56.878	60.895	60.884	53.989	58.544
Pharma Mar			74.578			77.085
Red Eléctrica	63.973	59.807	62.862	65.780	59.886	64.216
Repsol** ***				52.053	44.880	49.366
Rovi	36.868	34.082	35.475	38.677	35.410	37.044
Siemens Gamesa	47.357	53.311	48.507	49.024	55.394	50.248
Solaria			56.915			45.495
Telefónica**	39.422	30.831	36.153	39.316	31.513	36.350
<b>IBEX 35*</b>	<b>49.865</b>	<b>43.573</b>	<b>47.551</b>	<b>50.915</b>	<b>44.339</b>	<b>48.006</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de responsabilidad de las empresas. 2022.

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

\*\*Dato total calculado de manera ponderada a partir de los datos de salario medio por género: Acerinox, Amadeus, Aena, Cie Automotive, Enagás, Ferrovial, Inditex, Meliá Hotels, Naturgy, Repsol y Telefónica.

\*\*\*Datos solo para España: Aena, Ferrovial, Naturgy y Repsol.



## 8.3. Brecha de género

La brecha salarial de género es un indicador que se ha ido incorporando recientemente también a raíz de la ley 11/2018. Se trata de un indicador que no es homogéneo dado que las empresas en ocasiones lo ofrecen desagregado por categorías profesionales, edad o país e incluso la calculan de manera diferente. Hay empresas que sólo calculan la brecha salarial bruta (considerando los salarios medios), siendo un cálculo global que permite considerar las diferencias laborales y algunas que la calculan de manera ponderada o ajustada tomando en consideración por categorías profesionales bajo el principio de “igual salario a igual trabajo”. Algunas empresas aportan ambas. Como cabe esperar, es mayor la brecha en las tasas brutas que en las ponderadas.

Dentro de las heterogeneidades de la información publicada, Enagás explicita que calcula la brecha considerando el salario base y Mapfre las retribuciones fijas. Acciona, Aena, Ferrovial, Grifols, Naturgy o Repsol aportan el dato de brecha para España. ACS, Rovi y Solaria no publican datos agregados y ofrecen el dato de brecha para cada categoría profesional. Solo una empresa, Merlín Properties, no aporta datos sobre la brecha de género, calificando este dato en su memoria como “no disponible”.

18 empresas facilitan la tasa ponderada o ajustada. Todas ellas, salvo Inditex, evidencian que los hombres tienen salarios medios superiores a las mujeres, con una media de 4,7. Entre ellas, las que mayor brecha publican son Acerinox (15,97), Banco Sabadell (11,24) y Amadeus (9,60). Las que menos, BBVA (0,6), Repsol (0,94 –dato para España–) y Banco Santander (1). Además de Inditex, que tiene un valor de -0,30 favorable a las mujeres.

Son 22 las empresas que aportan la tasa bruta, con una media de 11,3. Entre las que presentan mayor brecha destacan Banco Santander (32,3 bruta, que contrasta con la brecha ajustada de 1), IAG (26), Fluidra (24, frente a la tasa ajustada de 6) y Telefónica (21,8, que presenta una tasa ajustada de 1,2). Las que menor tasa bruta presentan están Meliá Hotels (1,1) y Aena (1,7). Hay 3 empresas con brecha negativa, en las que las mujeres tendrían un salario medio superior a los hombres. Son los casos de Siemens Gamesa (-12,6), ArcelorMittal España (-6,8) e Iberdrola (-6,68).

Cada vez son más las empresas que ofrecen los datos de la brecha salarial atendiendo a diferentes cuestiones como las categorías o el país. Por ejemplo, atendiendo a la brecha salarial por categorías, en Cie Automotive se afirma que las mujeres tienen un salario superior al de los hombres en las categorías de Directivos y Titulados siendo inferior en la de Oficiales, situación inversa a la que sucede en la mayoría de las empresas analizadas.

**Tabla 25: Brecha salarial (porcentaje) (2020 y 2021)**

Empresa	2021		2020	
	Ponderada o ajustada	Bruta	Ponderada o ajustada	Bruta
Acciona*	2,50		2,80	
Acerinox	15,97			
Aena*		1,70		1,20
Almirall	4,80	16,60	5,20	
Amadeus	9,60		9,70	
ArcelorMittal España*		-6,80		-7,50
Banco Sabadell	11,24	21,34	11,79	22,56
Banco Santander	1,00	32,30	1,50	31,70
Bankinter	6,69	11,28	6,00	8,58
BBVA	0,60		1,10	
Caixabank	1,05		1,77	
Cellnex	9,00	14,27	12,27	
Cie Automotive		7,00		7,00
Colonial		17,00		39,00
Enagás		2,12		2,54
Endesa		8,10		7,80
Ferrovial*		20,78		16,93
Fluidra	6,00	24,00		23,00
Grifols*	3,20	12,40	3,10	
IAG		26,00		16,80
Iberdrola		-6,68		-6,80
Inditex	-0,30		0,40	
Indra	3,11	20,00	3,21	22,00
Mapfre	2,93		3,18	
Meliá Hotels		1,10		1,12
Naturgy*		9,50		9,23
Pharma Mar	5,40		3,30	4,90
Red Eléctrica		6,96		9,84
Repsol*	0,94		0,95	
Siemens Gamesa		-12,60		-13,00
Telefónica	1,20	21,80	2,50	19,85
<b>IBEX 35*</b>	<b>4,7</b>	<b>11,3</b>	<b>4,3</b>	<b>10,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales, los estados de información no financiera o las memorias de responsabilidad de las empresas. 2022.

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

\*Acciona, Aena, Arcelor Mittal España, Ferrovial, Grifols, Naturgy y Repsol dato de brecha para España.

## 9. Ratio de retribuciones sobre remuneraciones medias de las plantillas

Con objeto de valorar las diferencias existentes entre las retribuciones de las esferas de decisión de las empresas (primeros ejecutivos, consejeros de administración y alta dirección) y las plantillas de las propias empresas, se han calculado los ratios que muestran la desigualdad salarial dentro de las empresas del IBEX 35.

Para ello, se ha tomado como denominador las retribuciones medias de las plantillas y como numerador las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos, las remuneraciones medias de los consejos de administración y las remuneraciones medias de la alta dirección respectivamente.

Para la elaboración de estos ratios se ha optado en la presente edición por la remuneración media de las plantillas incluida en el informe anual de remuneraciones de los consejos de administración (salvo, Siemens Gamesa, de la que se ha incluido el salario medio publicado en su memoria anual), igualmente la empresa Arcelor Mittal España se ha excluido del análisis por no haberse encontrado dicho informe de remuneraciones en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.



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

La presente ratio refleja la distancia existente entre las remuneraciones de la persona que recibe una mayor remuneración y la remuneración media de la plantilla de la empresa. En concreto, este indicador, se ha calculado tomando como referencia la remuneración de la persona mejor pagada de cada una de las empresas del IBEX 35 y las remuneraciones medias de las plantillas, ambos datos obtenidos de los informes de remuneraciones de los consejos de administración.

La ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario de las empresas del IBEX 35 se cifra en 89,6 puntos, lo que significa, que las retribuciones de los primeros ejecutivos suponen 89,6 veces el salario medio de la plantillas. Con respecto al año anterior, esta ratio ha aumentado 12,4 puntos (77,2 en 2020), ampliándose con ello la distancia entre ambos grupos.

En todo caso, en el conjunto de empresas del IBEX 35 se aprecia una gran heterogeneidad, existiendo grandes diferencias entre unas empresas y otras. Así, 12 de las empresas analizadas registran en 2021 una ratio superior a la media del IBEX 35. Entre ellas, destacan particularmente Cie Automotive (donde las retribuciones de los primeros ejecutivos suponen 559,9 veces el salario medio), Inditex (541 veces) y Banco Sabadell (412 veces), entre otras. Del resto, la ratio más reducida es la registrada en las empresas Solaria (2,9 veces) y Aena (4,5 veces).

Cabe señalar que Cie Automotive, con 17 mil euros de media, es la segunda empresa con menores salarios del IBEX 35, tras Meliá Hotels (16 mil euros) y en 2021 el consejero delegado ha recibido una remuneración extraordinaria que incluye 5,9 millones de euros en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados. Inditex por su parte tiene un promedio de 23 mil euros de remuneraciones medias a sus plantillas, mientras que el presidente de la empresa ha recibido una remuneración de 12,4 millones de euros, de los cuales 2,5 millones han sido en concepto de beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados. En Banco Sabadell existe una remuneración media de las plantillas de 59 mil euros que supera la media del IBEX 35 (54,9 mil euros), sin embargo, la remuneración de su primer ejecutivo ha sido la mayor del IBEX 35 (24 millones de euros). La razón de este incremento es una remuneración extraordinaria motivada por el relevo en la cúpula del consejo de administración recibiendo el primer ejecutivo cesante una remuneración en sistemas de ahorro de 23,9 millones de euros.

Si analizamos la variación interanual, se aprecia que 14 empresas han registrado un incremento superior a la media del IBEX 35. Entre ellas, resaltan la evolución Banco Sabadell, Cie Automotive, Inditex o Mapfre, cuyas ratios aumentaron en más de 100 puntos entre 2020 y 2021. Por debajo de la media, se encuentran 7 empresas (como Cellnex, Iberdrola o Bankinter), mientras que son 13 las que han reducido esta ratio. Dentro de este último grupo, destacan particularmente los casos de Acciona (con una reducción de 769 puntos) y ACS (-18 puntos) que son las empresas que más reducen en 2021 la diferencia entre las retribuciones de los primeros ejecutivos y las retribuciones medias de las plantillas.

**Tabla 26: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>
Acciona	114,3	883,1	-768,8
Acerinox	24,8	33,3	-8,5
ACS	131,4	149,9	-18,6
Aena	4,5	4,1	0,3
Almirall	13,6	24,1	-10,5
Amadeus	54,2	50,1	4,1
Banco Sabadell	412	36,8	375,2
Banco Santander	220,7	171,7	49,1
Bankinter	20,2	18,6	1,6
BBVA	181,8	139,2	42,6
Caixabank	54,4	39,4	15
Cellnex	77,6	70,5	7,1
Cie Automotive	559,9	226	333,9
Colonial	24,8	25,9	-1,1
Enagás	29,4	30,4	-1
Endesa	29,2	39,1	-9,9
Ferrovial	150,5	152,1	-1,7
Fluidra	42	42,7	-0,7
Grifols	20,9	24,3	-3,5
IAG	39	17,8	21,1
Iberdrola	171,5	156,4	15,1
Inditex	541	310,3	230,7
Indra	204,2	135,5	68,6
Mapfre	158,4	52,9	105,5
Meliá Hotels	87,1	42,3	44,8
Merlín Properties	67,4	35,9	31,5
Naturgy	85,7	82	3,7
Pharma Mar	36,7	50,3	-13,6
Red Eléctrica	12,3	12,3	0
Repsol	74,4	63,5	10,9
Rovi	43,6	12,5	31,1
Siemens Gamesa	39,8	55,8	-16
Solaria	2,9	3,3	-0,4
Telefónica	140,7	110,5	30,2
<b>IBEX 35</b>	<b>89,6</b>	<b>77,2</b>	<b>12,4</b>

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

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

Como en ediciones anteriores, se ha elaborado una ratio que pone en relación la remuneración media de los consejos de administración y las remuneraciones medias de las plantillas de las diferentes empresas del IBEX 35.

Dicha ratio se ha calculado tomando como referencia las retribuciones agregadas de los consejos de administración en función del número de personas que los componen a cierre del año fiscal de cada empresa. En el caso de las remuneraciones medias se ha optado por incluir la remuneración de las plantillas que aparece en los informes de remuneración de los consejos de administración, salvo la empresa Siemens Gamesa, que se ha incluido la información proveniente de la memoria anual. Por su parte Arcelor Mittal España ha sido excluida de este análisis por no haberse encontrado el informe anual de remuneraciones.

En el conjunto de las empresas del IBEX 35, la retribución media del consejero/a en 2021 es 14,5 veces el salario medio de las plantillas. Con respecto al año anterior, la distancia entre ambas retribuciones aumenta 1,6 puntos (en 2020, la relación se cifraba en 13 veces).

Analizando este indicador, se observa que 13 empresas del IBEX 35 registraron una ratio superior a la media en 2021, siendo destacables Inditex (donde la retribución del consejero/a supone 83,9 veces la remuneración media de las plantillas), Cie Automotive (51 veces) o Banco Sabadell (50,4 veces). El resto (21 empresas) refleja una relación inferior a la media. La menor distancia entre ambas retribuciones se registra en Aena (en la que supone 0,7 veces) y Solaria (donde la relación se cifra en 1,4 veces). Se puede destacar que en Aena la proporción resulta negativa para el consejo de administración; esto se deriva de que el consejo de administración no tiene una retribución fija asignada, sino que las remuneraciones recibidas se corresponden con dietas asignadas por la asistencia a las reuniones y comisiones delegadas del consejo de administración.

Entre 2020 y 2021 existen 14 empresas del IBEX 35 que aumentan esta ratio por encima de la media. Son llamativos el incremento registran en Banco Sabadell (42 puntos), Inditex (28,7 puntos), Cie Automotive (26,3 puntos) y Rovi (15,8 puntos). Por debajo de la media, son 7 las empresas que ven aumentada esta ratio, mientras que en una (Endesa), la relación entre ambas retribuciones se mantiene en los mismos términos que el año precedente.

En contraste, los datos permiten destacar que 12 empresas del IBEX 35 reducen el ratio del consejero/a sobre la remuneración media de las plantillas. Destacan particularmente los casos de Acciona (que reduce en 113,4 puntos con respecto a 2020), ACS (-4,3 puntos), Siemens Gamesa (-2,7 puntos) o BBVA (-2,3 puntos), entre otros. Estas variaciones, se deben principalmente, como ya se ha comentado previamente, a las remuneraciones extraordinarias de los primeros ejecutivos, bien en el año 2021 o bien en el año precedente.

**Tabla 27: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>
Acciona	14,7	128,2	-113,4
Acerinox	4,0	5,1	-1,1
ACS	25,7	30,4	-4,7
Aena	0,7	0,5	0,2
Almirall	2,8	4,0	-1,2
Amadeus	6,5	5,3	1,2
Banco Sabadell	50,4	8,4	42,0
Banco Santander	33,9	30,9	3,1
Bankinter	6,0	5,9	0,1
BBVA	31,8	34,1	-2,3
Caixabank	9,8	7,2	2,5
Cellnex	9,3	8,6	0,7
Cie Automotive	51,0	24,7	26,3
Colonial	5,8	6,3	-0,5
Enagás	5,0	4,6	0,4
Endesa	5,4	5,4	0,0
Ferrovial	23,6	21,3	2,3
Fluidra	8,5	8,6	-0,1
Grifols	6,5	6,8	-0,4
IAG	6,9	6,0	1,0
Iberdrola	19,8	18,2	1,7
Inditex	83,9	55,2	28,7
Indra	30,2	28,2	2,0
Mapfre	24,2	15,1	9,1
Meliá Hotels	12,3	7,9	4,5
Merlín Properties	11,2	5,8	5,4
Naturgy	11,3	11,1	0,1
Pharma Mar	5,6	6,9	-1,3
Red Eléctrica	3,7	3,8	-0,1
Repsol	13,9	12,1	1,8
Rovi	21,6	5,8	15,8
Siemens Gamesa	7,5	10,2	-2,7
Solaria	1,4	1,8	-0,4
Telefónica	20,6	15,8	4,8
<b>IBEX 35</b>	<b>14,5</b>	<b>13,0</b>	<b>1,6</b>

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

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

Otro de los indicadores utilizados para medir las diferencias retributivas entre las personas que componen las empresas del IBEX 35 es la ratio de la alta dirección y las remuneraciones medias de las plantillas.

Este indicador se construye a partir de la remuneración de la alta dirección (ponderada por el número de personas que componen los equipos de alta dirección) en relación a la remuneración media de las plantillas. Ambos datos se han obtenido de los informes anuales de remuneración, a excepción de Siemens Gamesa, donde se acudido a la memoria anual para la obtención de la remuneración media de las plantillas.

De forma agregada, en 2021 la remuneración de los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 es 19,4 veces superior a la remuneración media de las plantillas. Con respecto al año anterior, esta ratio ha aumentado 2,6 puntos, ampliándose, por tanto, la distancia entre ambas retribuciones.

Comparando la situación de todas las empresas, se observa que 12 de las empresas del IBEX 35 tiene una ratio superior a la media, siendo destacable empresas como Inditex (donde alcanza los 149,9 puntos) o el Banco Santander (64,5 puntos), entre otras. En cambio, la menor distancia entre la retribución de la alta dirección y la retribución media de las plantillas se registra en Aena (3,2 puntos), Red Eléctrica (3,5 puntos) y Rovi (3,9 puntos), respectivamente.

En términos de variación interanual también se aprecian diferencias entre unas empresas y otras. Así, 12 empresas muestran un aumento superior al incremento medio del IBEX 35 (2,6 puntos), siendo destacables los casos de Inditex (que aumenta 76,3 puntos la distancia entre ambas retribuciones), seguida de Ferrovial (13,9 puntos), IAG (12,9 puntos) o Meliá Hotels (12,7 puntos).

Con aumentos inferiores a la media encontramos 9 empresas, como por ejemplo, Bankinter (1,3 puntos), Iberdrola (0,9 puntos) o Almirall (0,7 puntos), mientras que existen 13 empresas que ven reducida la distancia. En este caso, es destacable la dinámica registrada por Naturgy (que reduce la ratio en 32,5 puntos), seguida por Telefónica (-8,9 puntos) y Acciona (-3,7 puntos), con disminuciones mucho más contenidas.



**Tabla 28: Ratio de las retribuciones del consejo sobre remuneraciones medias de las plantillas (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>
Acciona	16,0	19,7	-3,7
Acerinox	9,0	8,8	0,2
ACS	19,4	18,7	0,6
Aena	3,2	3,0	0,2
Almirall	6,3	5,6	0,7
Amadeus	16,2	11,8	4,3
Banco Sabadell	17,4	9,4	8,0
Banco Santander	64,5	61,4	3,1
Bankinter	8,0	6,7	1,3
BBVA	46,7	37,3	9,4
Caixabank	18,7	14,4	4,3
Cellnex	20,0	13,6	6,4
Cie Automotive	40,2	42,2	-2,0
Colonial	5,2	6,3	-1,1
Enagás	6,9	7,7	-0,8
Endesa	8,1	10,4	-2,3
Ferrovial	49,2	35,4	13,9
Fluidra	10,9	11,4	-0,6
Grifols	11,5	13,9	-2,4
IAG	26,9	14,1	12,9
Iberdrola	29,3	28,4	0,9
Inditex	149,9	73,5	76,3
Indra	33,1	24,7	8,4
Mapfre	14,8	14,7	0,1
Meliá Hotels	27,1	14,4	12,7
Merlín Properties	6,7	3,0	3,7
Naturgy	15,2	47,7	-32,5
Pharma Mar	4,1	5,0	-0,9
Red Eléctrica	3,5	4,7	-1,2
Repsol	20,0	22,8	-2,9
Rovi	3,9	3,8	0,1
Siemens Gamesa	16,6	19,6	-3,0
Solaria	5,7	5,4	0,3
Telefónica	28,6	37,5	-8,9
<b>IBEX 35</b>	<b>19,4</b>	<b>16,8</b>	<b>2,6</b>

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

# 10. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

Uno de los objetivos del informe es analizar las diferentes remuneraciones existentes en las empresas del IBEX 35, siendo una de estas remuneraciones la retribución al accionariado. Estas remuneraciones percibidas por los y las accionistas de las empresas se han contrastado con los resultados consolidados de las empresas, con el fin de analizar la proporción de resultados que va destinada a la remuneración del accionariado.

Para esta relación se ha acudido de un lado a los resultados consolidados de las empresas que están recogidos en sus resultados consolidados. Y por otro, a una remuneración teórica del accionariado. Para hallar esta remuneración se ha acudido al número de acciones en circulación a cierre del año contable (excluyendo por tanto las acciones en autocartera) y se ha ponderado este número de acciones en función de la remuneración por acción reconocida por las propias empresas en sus páginas web. Se considera por tanto un cálculo teórico ya que se compaginan dos referencias temporales diferentes: el número de acciones a cierre del año contable y la emisión de dividendos a lo largo del año.

En primer lugar se puede señalar, como se mencionó previamente en el primer apartado, que los resultados consolidados del IBEX 35 reflejan un beneficio agregado de 52 mil millones de euros en 2021, en contraste a lo sucedido en el año anterior cuando se reflejaron 4 mil millones de euros de pérdidas. La situación experimentada en los resultados de 2020 está relacionada con la crisis económica derivada de la pandemia de la COVID-19, aspecto que también se vio reflejado en un descenso de la remuneración del accionariado respecto al año 2019.

La remuneración del accionariado se situó en 2021 en 19,8 mil millones de euros, una cifra superior a la registrada el año 2020 (15,7 mil millones de euros), existiendo una gran heterogeneidad en la cifra de remuneración del accionariado en función de las empresas. En línea con este incremento de la remuneración, es ligeramente inferior el número de empresas que no retribuyen a su accionariado en 2021 (7 empresas) respecto a 2020 (8 empresas).

Respecto a los resultados consolidados, en términos comparados, se puede señalar que 6 empresas reflejan pérdidas en 2021 (IAG, Siemens Gamesa, Cellnex, Meliá Hotels, Aena y Almirall), mientras que el año anterior eran 11 empresas las que mostraban resultados negativos (Banco Santander, IAG, Repsol, Siemens Gamesa, Amadeus, Meliá Hotels, Ferrovial, Aena, Cellnex, Indra y Naturgy). Por el lado de los resultados consolidados positivos sobresalen empresas como Telefónica (10,7 mil millones de euros) o Banco Santander (9,7 mil millones de euros), seguidas a gran distancia por BBVA y Caixabank ambas con beneficios que superan 5 mil millones de euros en 2021. Por el lado de las pérdidas se puede destacar IAG (-2,9 mil millones de euros) seguida de Siemens Gamesa (-625 millones de euros), Cellnex (-375 millones de euros) o Meliá Hotels (-197 millones de euros), todas ellas con pérdidas que superan los 100 millones de euros.

Entre las empresas que teniendo pérdidas remuneran a su accionariado se puede señalar Cellnex (56 millones de euros) o Almirall (54 millones de euros), mientras que el resto de empresas con resultados negativos optaron por no retribuir a su accionariado. Por otro lado son tres las empresas que teniendo beneficios no remuneran al accionariado en 2021 (Amadeus, Solaria y Grifols).

Entre las empresas con beneficios que remuneraron a su accionariado sobresalen tres empresas con dividendos agregados superiores a los 2 mil millones de euros: Inditex (2,9 mil millones de euros), Iberdrola (2,8 mil millones de euros) y BBVA (2 mil millones de euros), seguidas de otro grupo de cinco empresas con dividendos agregados que se sitúan entre mil y menos de 2 mil millones de euros: Banco Santander (1,7 mil millones de euros), Telefónica (1,7 mil millones de euros), Endesa (1,56 mil millones de euros), Caixabank (1,2 mil millones de euros) y Naturgy (1,1 mil millones de euros).

Poniendo en relación la remuneración del accionariado junto a los beneficios declarados por las empresas, hay un grupo de empresas donde los dividendos repartidos superan el resultado consolidado, entre ellas sobresale Almirall, que refleja pérdidas en 2021; seguida de Enagás (110%) y Endesa (104%). Entre las empresas donde el dividendo es menor se puede señalar Pharma Mar (11 millones de euros) o Cellnex (56 millones de euros), ambas con cuantías agregadas inferiores a 100 millones de euros.

**Tabla 29: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2020 y 2021) (Miles de euros)**

Empresa	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución Tª / R. Consolidado	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Acciona	404.145	417.371	224.777	212.700	56%	51%
Acerinox	585.507	42.638	134.734	135.226	23%	317%
ACS	3.226.234	928.490	539.538	535.913	17%	58%
Aena	-89.584	-160.748	0	0	0%	0%
Almirall	-40.859	74.280	54.909	33.335	134%	45%
Amadeus	12.900	-809.100	0	0	0%	0%
Banco Sabadell	538.707	3.010	167.589	0	31%	0%
Banco Santander	9.653.000	-7.708.000	1.706.305	476.086	18%	6%
Bankinter	1.333.108	317.123	218.681	44.687	16%	14%
BBVA	5.618.000	2.060.000	2.027.478	392.558	36%	19%
Caixabank	5.229.000	1.381.000	1.178.215	160.194	23%	12%
Cellnex	-375.073	-153.061	56.169	25.921	15%	17%
Cie Automotive	293.475	195.246	88.225	61.275	30%	31%
Colonial	566.907	62.817	127.546	111.046	22%	177%
Enagás	404.639	444.921	444.530	439.300	110%	99%
Endesa	1.457.000	1.400.000	1.521.405	2.131.737	104%	152%
Ferrovial	1.335.000	-373.000	424.733	290.711	32%	78%
Fluidra	255.968	99.903	161.358	77.234	63%	77%
Grifols	265.327	708.990	0	249.379	0%	35%
IAG	-2.933.000	-6.935.000	0	0	0%	0%
Iberdrola	4.352.000	3.952.000	2.821.145	2.643.762	65%	67%
Inditex	3.250.000	1.104.000	2.894.556	2.180.448	89%	198%
Indra	146.033	-57.467	26.423	0	18%	0%
Mapfre	1.035.600	820.700	446.140	384.208	43%	47%
Meliá Hotels	-197.860	-612.721	0	0	0%	0%
Merlín Properties	512.217	56.358	176.226	139.480	34%	247%
Naturgy	1.556.000	-31.000	1.152.973	1.383.751	74%	4464%
Pharma Mar	92.859	137.262	11.707	10.868	13%	8%
Red Eléctrica	686.284	611.240	539.277	538.995	79%	88%
Repsol	2.528.000	-3.320.000	958.452	886.753	38%	27%
Rovi	153.077	61.057	52.449	21.117	34%	35%
Siemens Gamesa*	-625.909	-918.959	0	0	0%	0%
Solaria	48.035	30.414	0	0	0%	0%
Telefónica	10.717.000	1.957.000	1.691.916	2.171.280	16%	111%
<b>IBEX 35</b>	<b>51.993.737</b>	<b>-4.213.236</b>	<b>19.847.455</b>	<b>15.737.962</b>	<b>38%</b>	<b>374%</b>

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

# 11. Contribución fiscal

A continuación se presenta la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35 a partir de la información publicada por estas empresas en sus memorias anuales. Esta información está fundamentada en la ley 11/2018 sobre transparencia informativa de las empresas en determinadas materias económicas y no económicas, así como en las recomendaciones de la OCDE basadas en el proyecto BEPS (*Base Erosion and Profit Shifting* – Erosión de la base imponible y el traslado de beneficios). Tomando como referencia dichas disposiciones, las empresas deben informar de los beneficios obtenidos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones recibidas de un modo desagregado país por país.

En conjunto se ha encontrado información fiscal de la mayor parte de las empresas salvo Arcelor Mittal España. En el caso de la información fiscal global hay 33 empresas que aportan dicha información, mientras que en el caso de la contribución fiscal en España el número de empresas ligeramente superior (34 empresas).

A partir de la agregación de estos datos, se puede afirmar que de las empresas del IBEX 35 que aportan datos (33 empresas analizadas), tienen una contribución fiscal global por beneficios de 12 mil millones de euros en 2021, lo que supone un incremento de 3 mil millones respecto al año anterior (9,1 mil millones en 2020).

Únicamente tres empresas de las analizadas tienen una contribución fiscal negativa por impuestos por beneficios en el mundo: Banco Sabadell, que señala una devolución por este impuesto (-74,3 millones de euros), IAG (-63 millones de euros) y Almirall (-23,5 millones de euros). El resto de empresas reflejan una contribución fiscal positiva, bien se trate de gasto reconocido o de pagos efectuados. Entre las empresas con una mayor contribución fiscal en el mundo sobresalen Banco Santander (4 mil millones de euros), seguida de BBVA (1,2 mil millones de euros) y Repsol (mil millones de euros). Cierran la tabla, con impuestos inferiores a 5 millones de euros, Pharma Mar (1,4 millones de euros), Colonial (4,3 millones de euros), o Merlin Properties (4,4 millones de euros) entre las empresas con contribuciones fiscales en el mundo positivas y de menor cuantía.

Atendiendo a las variaciones interanuales hay 20 empresas donde se produce un incremento de la contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo, siendo otras 13 en donde se registra un descenso de la contribución por este impuesto. Entre los ascensos sobresale Banco Santander con un incremento de mil millones de euros respecto al año anterior, seguido de Naturgy (650 millones de euros) o Repsol (630 millones de euros), con incrementos más moderados. Entre las reducciones sobresale BBVA (-304 millones), Telefónica (-120 millones), ACS (-103 millones de euros) o Banco Sabadell (-102 millones de euros).

A partir de la información que ofrecen las empresas en relación a su contribución fiscal en España, se puede resaltar que 34 empresas informan de su contribución fiscal en este país. Cabe resaltar que, en el caso de Aena, se ha debido acudir a su página web para obtener los datos para el año 2021, dado que esta información no estaba disponible en el informe anual. Estas 34 empresas tienen, de modo agregado, una contribución fiscal en España de 3,6 mil millones de euros, lo que supone un incremento de 2,2 mil millones respecto al año 2020. Cabe señalar que en el caso de Telefónica, los datos se corresponden con Europa, ya que el análisis país por país publicado se refiere al año 2020 (Se indica un valor de 75 millones de euros en el año 2020).

**Tabla 30: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo  
(millones de euros) (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Var.</b>
Acciona	82,0	44,5	37,5
Acerinox	136,8	99,2	37,7
ACS*	145,5	249,1	-103,6
Aena	8,5	22,5	-14,0
Almirall	-23,5	26,3	-49,8
Amadeus*	42,1	11,9	30,2
Banco Sabadell	-74,3	27,8	-102,1
Banco Santander	4.012,0	2.946,0	1.066,0
Bankinter*	353,1	120,8	232,2
BBVA	1.252,0	1.556,0	-304,0
Caixabank	717,0	170,0	547,0
Cellnex	159,0	48,7	110,3
Cie Automotive	54,3	43,3	11,0
Colonial	4,3	24,2	-19,9
Enagás	67,0	106,2	-39,3
Endesa	329,0	207,0	122,0
Ferrovial	158,0	60,0	98,0
Fluidra	96,9	35,1	61,8
Grifols	79,7	88,2	-8,5
IAG	-63,0	-45,0	-18,0
Iberdrola	832,0	843,0	-11,0
Inditex	760,0	467,0	293,0
Indra	46,0	38,1	7,9
Mapfre	319,5	298,4	21,1
Meliá Hotels	13,7	6,1	7,6
Merlín Properties	4,4	1,7	2,7
Naturgy	864,0	214,0	650,0
Pharma Mar	1,4	0,5	0,9
Red Eléctrica	181,0	197,0	-16,0
Repsol	1.042,0	412,0	630,0
Rovi	29,5	13,1	16,4
Siemens Gamesa	134,0	165,0	-31,0
Telefónica	506,0	626,0	-120,0
<b>IBEX 35*</b>	<b>12.269,8</b>	<b>9.123,8</b>	<b>3.146,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2022.

\* IBEX 35: Total de empresas con datos.

\* ACS, Amadeus, Bankinter: Datos reexpresados en 2020.



**Tabla 31: Contribución por impuestos por beneficios en España (millones de euros) (2020 y 2021)**

<b>Empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Var.</b>
Acciona	30,9	-0,7	31,6
Acerinox	-23,6	-4,2	-19,4
ACS**	10,3	77,3	-67,0
Aena	7,6	18,0	-10,4
Almirall	-27,9	11,2	-39,1
Amadeus**	4,4	47,2	-42,8
Banco Sabadell	-116,6	-3,7	-113,0
Banco Santander	399,0	342,0	57,0
Bankinter**	344,1	98,9	245,1
BBVA	90,0	-699,0	789,0
Caixabank	693,0	150,0	543,0
Cellnex	53,2	23,9	29,4
Cie Automotive	2,5	4,0	-1,5
Colonial	-1,7	10,3	-12,0
Enagás	67,0	106,2	-39,3
Endesa*	36,0	36,0	0,0
Ferrovial	44,0	-2,0	46,0
Fluidra	16,3	-2,6	18,9
Grifols	27,3	10,0	17,3
IAG	-93,0	-95,0	2,0
Iberdrola	404,0	361,0	43,0
Inditex	195,0	103,0	92,0
Indra	14,5	3,6	10,9
Mapfre	186,0	171,8	14,2
Meliá	14,1	2,7	11,4
Merlín Properties	1,9	0,0	1,9
Naturgy	380,0	65,0	315,0
Pharma Mar	0,0	0,0	0,0
Red Eléctrica	177,0	192,0	-15,0
Repsol	416,0	62,0	354,0
Rovi	41,5	12,9	28,6
Siemens Gamesa	2,0	5,0	-3,0
Solaria	8,2	10,0	-1,8
Telefónica***	244,0	310,0	-66,0
<b>IBEX 35*</b>	<b>3.647,0</b>	<b>1.426,8</b>	<b>2.220,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y memorias de responsabilidad corporativa de las empresas, 2022.

\*IBEX 35: Total de empresas con datos.

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

\*\*ACS, Amadeus, Bankinter: Datos reexpresados en 2020.

\*\*\*Telefónica: Se incluye en la tabla el impuesto por beneficio pagado en Europa (75 millones de euros en España en 2020).



# 12. Auditorías

A continuación se señalan la relación existente entre las empresas del IBEX 35 y sus empresas auditoras. Para mostrar esta relación se acude al número de empresas auditoras y al promedio de años continuado que llevan auditando las mismas empresas para sus cuentas consolidadas. De modo similar a otros apartados previos no se incluye en este análisis a la empresa Arcelor Mittal España.

**Tabla 32: Empresas auditoras de cuentas consolidadas del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2020 y 2021)**

AUDITORAS	2021		2020	
	n	%	n	%
Deloitte	5	14,7%	5	14,7%
E&Y	6	17,6%	8	23,5%
PWC	9	26,5%	10	29,4%
KPMG	14	41,2%	10	29,4%
KPMG + Grant Thornton	0	0,0%	1	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

\*Grifols ha sido auditada (en sus cuentas individuales) por dos empresas (KPMG y Gran Thornton) desde el año 2017 hasta 2020.

Las cuentas anuales consolidadas de las 34 empresas analizadas están auditadas 4 empresas (Deloitte, E&Y, PWC y KPMG). Tomando en consideración el número de empresas auditadas sobresale KPMG con 14 empresas, seguida de PWC (9 empresas), E&Y (6 empresas) y Deloitte (5 empresas). Por su parte una de las empresas, Grifols, ha sido auditada en sus cuentas individuales por una empresa diferente (Deloitte) siendo en el año 2020 auditada en sus cuentas individuales por dos empresas: KPMG y Grant Thornton.

En 2021 las empresas el IBEX 35 reflejan en términos agregados unas relaciones duraderas con sus empresas auditoras. En conjunto hay un promedio de 6,8 años de duración media en la continuidad de la elaboración de las cuentas anuales consolidadas por la misma empresa auditora. Esta cifra desciende hasta 5,9 años en las cuentas individuales como consecuencia del cambio de auditor por parte de Grifols, que llevaba 30 años siendo auditada por la misma empresa en sus cuentas anuales individuales, cifra que asciende a 31 años en sus cuentas anuales consolidadas. Tres empresas han cambiado de empresa auditora tanto de sus cuentas consolidadas como individuales en el último año: Almirall (que cambia de PWC a KPMG), IAG (antes auditada por E&Y y ahora por KPMG) y Naturgy (en el año previo auditada por E&Y y en el actual por KPMG), además del cambio señalado en Grifols. En el lado opuesto se sitúan empresas como Pharma Mar (26 años), Cie Automotive (20 años) o Inditex (10 años), todas ellas con una relación continuada con una duración igual o superior a 10 años con su empresa auditora en la elaboración de sus cuentas consolidadas e individuales.

**Tabla 33: Años continuados de auditoría por empresa (2021)**

<b>EMPRESA</b>	<b>Sociedad</b>	<b>Grupo</b>
Acciona	5	5
Acerinox	5	5
ACS	3	3
Aena	5	5
Almirall*	1	1
Amadeus	3	3
Banco Sabadell	2	2
Banco Santander	6	6
Bankinter	6	6
BBVA	5	5
Caixabank	4	4
Cellnex	9	9
Cie Automotive	20	20
Colonial	5	5
Enagás	6	6
Endesa	2	2
Ferrovial	2	2
Fluidra	6	6
Grifols**	1	31
IAG*	1	1
Iberdrola	5	5
Inditex	10	10
Indra	6	6
Mapfre	7	7
Meliá Hotels	3	3
Merlín Properties	8	8
Naturgy*	1	1
Pharma Mar	26	26
Red Eléctrica	9	9
Repsol	4	4
Rovi	5	5
Siemens Gamesa	8	8
Solaria	7	7
Telefónica	5	5
<b>IBEX 35</b>	<b>5,9</b>	<b>6,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2022.

\*Almirall, IAG y Naturgy: Cambian de auditora en el último año

\*\* Grifols ha sido auditada en sus cuentas individuales (Deloitte) por una empresa diferente respecto a sus cuentas anuales consolidadas (KPMG).

# 13. Principales resultados

En este informe se abordan algunos indicadores relacionados con las perspectivas económica social, medioambiental y de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 en 2021. En este resumen ejecutivo se ha pretendido sistematizar y condensar la información del informe.

En primer lugar se examina la información ofrecida por las empresas atendiendo a su homogeneidad y comparabilidad. Con posterioridad se presenta la información analizada a lo largo del informe a través de diversos indicadores relacionados con los resultados empresariales, la evolución de las plantillas, consejos de administración y equipos de alta dirección, así como las remuneraciones de estos tres ámbitos.

Entre los objetivos del informe resalta el análisis comparado de la remuneración de las tres esferas de decisión de la empresa (consejo de administración, alta dirección y accionariado) en relación a la remuneración media de las plantillas. Para ello se ha acudido a los informes de remuneración de los consejos, los informes anuales de gobierno corporativo y los dividendos por acción proporcionados por las empresas.

Un segundo objetivo es analizar la evolución de las plantillas y su diversidad atendiendo a diferentes indicadores como son la edad, el género, la discapacidad, el ámbito nacional o internacional de las plantillas, el tipo de contrato y jornada, la incidencia de accidentes en la mejora de la salud laboral, las diferencias salariales por género o la cobertura de la negociación colectiva existente. Para abordar este segundo objetivo se ha acudido a las memorias anuales y de responsabilidad corporativa

Examinar los avances en compromisos medioambientales se considera un tercer pilar de este informe. Igualmente, un cuarto aspecto a señalar es la contribución de las empresas a la sociedad a través de su contribución fiscal por beneficios tanto en España como en el mundo. Para cumplir dichos objetivos se han analizado igualmente las memorias anuales y de responsabilidad corporativa, así como las páginas web de las empresas.

## 13.1. Sobre la información publicada

Se perciben avances en la elaboración y publicación de la información de las empresas a partir de la información analizada, aunque aún hay margen de mejora en la homogeneidad y forma de publicación de los datos.

La principal fuente de información de este informe es la información publicada por las propias empresas, tanto en lo referido a sus memorias anuales como a los informes anuales de remuneración de sus consejos de administración y de gobierno corporativo, como a la información relativa a los dividendos por acción proporcionada a través de sus páginas web.

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

De este modo, podría afirmarse que la información proveniente de los informes anuales de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneración, tiene una elevada homogeneidad y comparabilidad entre empresas. Entre los indicadores provenientes de estas fuentes se puede señalar el número, tipología (ejecutivo, dominical, independiente o externo) y género de las personas que componen los consejos de administración y alta dirección, así como sus remuneraciones, detalladas por persona en el caso de los consejos de administración, pero no así en los equipos de alta dirección, que se ofrecen de modo agregado. Una novedad respecto a otros informes previos es la existencia de una cuantía de remuneración media de las plantillas en los informes de remuneración. Este indicador tiene la peculiaridad que se ofrece en la mayoría de las ocasiones en miles de euros, lo que dificulta la comparación a lo largo del tiempo en la misma empresa y entre empresas. Además, esta remuneración en ocasiones difiere de los salarios medios ofrecidos para el conjunto de plantilla proveniente de las memorias anuales, apuntando en ocasiones a variaciones interanuales de signo contrario.

Con un menor grado de homogeneidad se encontraría la información relativa a las plantillas, con una cierta mejoría respecto a ediciones anteriores, dado que en la gran parte de indicadores se ha encontrado información para la totalidad de las empresas analizadas (género, edad, o ámbito geográfico) o de la mayoría de éstas. Sin embargo, las empresas en su camino hacia una mayor transparencia, están ofreciendo datos cada vez más desagregados, por ejemplo por género, categoría/grupo profesional, edad o país, sin aportar igualmente un dato agregado para la totalidad de indicadores relacionados con las plantillas, esta situación dificulta la comparación entre empresas y dentro de una misma empresa a lo largo del tiempo.

Un grado de heterogeneidad que dificulta la comparación es el encontrado en la información relativa al medio ambiente y a la accidentalidad de las plantillas. En el caso de los indicadores relacionados con la accidentalidad (índice de frecuencia e índice de gravedad) la metodología utilizada tanto en la consideración de accidente laboral (accidentes ocurridos durante la jornada, accidentes con pérdida de trabajo, accidentes con baja,...) como en el método de cálculo del índice (sobre 200 mil horas trabajadas o sobre un millón de horas trabajadas) dificultan la comparación entre empresas. Por el contrario, en el caso del indicador relacionado con el medioambiente (huella de carbono) la multiplicidad de definiciones de los tipos de alcance y del perímetro considerado en cada alcance, dificulta tanto la comparación entre empresas como la comparación temporal dentro de una misma empresa.

Por otro lado, los indicadores relacionados con la transparencia fiscal de las empresas, se percibe un incremento en la transparencia de las empresas, sin embargo algunas empresas incorporan los impuestos efectivamente pagados con criterio de caja mientras que otras hacen referencia al gasto reconocido de este tipo de impuesto. Igualmente con la desagregación del tipo de impuesto país por país, en algunas empresas se opta por incluir el último año desagregado por zonas geográficas (por ejemplo, Europa) siendo necesario acudir al año previo para poder descender a la información país por país.

## 13.2. Conclusiones relativas a los resultados

A continuación se incluyen los principales resultados del informe, siguiendo la estructura de los indicadores analizados. De este modo, se recogen los resultados consolidados de las empresas, la evolución de sus plantillas atendiendo a diferentes características, la evolución de los consejos de administración y los equipos de alta dirección, los datos relativos a las evoluciones de sus remuneraciones, los ratios relativos a la comparación entre las retribuciones de estas esferas y las correspondientes a las plantillas medias, la contribución fiscal de las empresas y la relación de las empresas del IBEX 35 con sus empresas auditoras.

## 13.3. Resultado consolidado

**En 2021 las empresas del IBEX 35 mostraron en términos agregados unos beneficios de 52 mil millones de euros en sus resultados consolidados, que contrasta con las pérdidas registradas el año anterior (-4,2 mil millones de euros).**

Como consecuencia de la crisis económica derivada de la pandemia de la COVID-19 las empresas habían mostrado de modo agregado unas pérdidas en el año 2020 que han transformado en beneficios en el año 2021, únicamente 6 empresas reflejaban un resultado negativo.

Entre las empresas que reflejan las mayores ganancias sobresalen Telefónica, Banco Santander, BBVA y Caixabank, todas ellas con beneficios superiores a 5 mil millones de euros. En el lado opuesto destacan IAG y Siemens Gamesa con pérdidas superiores a 500 millones de euros.

## 13.4. Plantillas

**El agregado de las plantillas del IBEX 35 muestra una ocupación en todo el mundo de 1,2 millones de personas, un volumen similar al del año anterior.**

El Banco Santander sobresale entre los grupos con mayores plantillas (197 mil personas), seguido de Inditex, ACS, BBVA y Telefónica, todos ellos con plantillas superiores a 100 mil personas. En el lado opuesto destacan Solaria, Colonial, Merlín Properties con plantillas inferiores a las 300 personas.

**Las mujeres representan el 48,5% de las plantillas del IBEX 35 en el año 2021, un punto porcentual por encima del año anterior.**

En 2021 hay 13 empresas donde las mujeres tienen una presencia superior a la de los hombres, mientras que en 6 empresas las mujeres representan un porcentaje inferior al 25%. Los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en Inditex, Colonial, Pharma Mar, Grifols, ACS y Banco Sabadell, donde las mujeres representan más del 55%. En el lado opuesto sobresale Arcelor Mittal España (6%).

El grupo de edad entre 30 y 50 años es donde se concentra un mayor porcentaje de las plantillas del IBEX 35 en 2021 (55%), seguido del grupo de edad mayor de 50 años (23,5%). Sobresale Inditex entre las empresas con plantillas más jóvenes (el 55% de su plantilla tiene menos de 30 años), seguida de Siemens Gamesa, Telefónica y Grifols, todas ellas con valores iguales o superiores a 28%. En el lado opuesto aparecen Aena, Arcelor Mittal España o Caixabank, con valores inferiores al 3%. En línea con esta distribución, entre las empresas donde existe una mayor proporción de personas de más de 50 años sobresale Aena (61%), seguida de Arcelor Mittal España, donde un 54% de personas tiene más de 45 años.

**Más de 25 mil personas con discapacidad que trabajan en las empresas del IBEX 35 en 2021, lo que supone un 2% respecto a sus plantillas mundiales.**

Entre las empresas con mayor número de personas con discapacidad ocupadas sobresale ACS con una cifra superior a 6 mil personas, seguida de Banco Santander y Ferrovial. En el lado opuesto se encuentran Solaria, Merlín Properties, Enagás o Pharma Mar, todas ellas con menos de 10 personas con discapacidad ocupadas.

**El 63% de las plantillas de las empresas del IBEX 35 está en el extranjero.**

Entre las empresas con plantillas más internacionalizadas destacan Cie Automotive, Banco Santander, Grifols y Siemens Gamesa, todas ellas con volúmenes de plantillas en extranjero superiores al 80%. Entre las plantillas menos internacionalizadas se encuentran Rovi, Enagás y Endesa con valores inferiores al 3%.

**El 9,6% de las plantillas del IBEX 35 en el mundo tenía un contrato temporal en 2021, una cifra inferior a la registrada en el año anterior (10,5%).**

Existe una gran diversidad entre los niveles de temporalidad de unas empresas y otras. Entre las empresas con una mayor temporalidad destacan ACS, Acciona y Meliá Hotels, todas ellas con valores superiores a 25%. En el lado opuesto se sitúan empresas como Caixabank, Bankinter, Iberdrola Amadeus o Colonial, donde predomina la estabilidad de sus plantillas, con valores inferiores al 1% de contratos temporales.



### **El 16% de las plantillas de las empresas del IBEX 35 tenía una jornada parcial en 2021.**

La parcialidad de las empresas se sitúa en 2021 en el 16%, un volumen superior al del año anterior (12,7%). Entre las empresas donde la parcialidad es superior sobresale Inditex (55,8%) seguida por ACS, que se sitúa en un 41% y a mayor distancia por IAG y Ferrovial en niveles cercanos al 20%. En el lado opuesto se encuentran Endesa, Naturgy y Red Eléctrica, donde toda la plantilla tiene jornada completa, seguidas de otro grupo de empresas donde la parcialidad es inferior al 1%: Caixabank, Cie Automotive, Solaria y Acerinox.

### **La tasa de cobertura de la negociación colectiva en las empresas del IBEX 35 es del 74,6% en el mundo, y del 93,5% en España.**

Un total de 28 empresas muestran su tasa de cobertura de la negociación colectiva en el mundo. A partir de esa información, se puede afirmar que la tasa de cobertura global de estas empresas ha aumentado ligeramente (1 punto porcentual) hasta el 74,6%. Entre las empresas con una mayor cobertura se encuentran Rovi, Pharma Mar, Caixabank Bankinter y Acciona, todas ellas con el 100% de sus plantilla cubiertas por la negociación colectiva, sobresaliendo Grifols entre las empresas con una menor cobertura de la negociación colectiva de sus plantillas en el mundo (19%), seguida de Amadeus y Fluidra, ambas con porcentajes inferiores al 50%.

Reduciendo el ámbito de este indicador y tomando como referencia las tasas de coberturas medias de las 30 empresas que aportan información relativa a la negociación colectiva en España, se puede señalar que el incremento en España es más moderado (0,4 puntos porcentuales), hasta el 93,5%. Un total de 15 empresas señalan que el 100% de sus plantillas en España están cubiertas por la negociación colectiva. En el lado opuesto se encuentra Enagás con el 48% de su plantilla cubierta por la negociación colectiva.

## 13.5. Salud laboral

**El índice de frecuencia de accidentes en las empresas del IBEX 35 se ha incrementado ligeramente en el último año hasta un promedio de 3,86 accidentes.**

Como ya se ha señalado previamente, el índice de frecuencia de accidentes en función de las horas trabajadas es uno de los indicadores que reflejan una mayor heterogeneidad en su método de cálculo en las empresas del IBEX 35, por lo que es necesario tomar el dato con cierta cautela. Algunas empresas señalan el dato de accidentes ocurridos en jornada laboral mientras otras reflejan únicamente aquellos accidentes con pérdida de jornada o incluso aquellos que han originado baja laboral. Por otro lado, el umbral de referencia para algunas empresas es de 200 mil horas trabajadas, mientras que para otras es un millón de horas trabajadas.

A partir de los datos disponibles y tomando en cuenta algunas limitaciones de su cálculo, el índice promedio de frecuencia de accidentes en función de las horas trabajadas para las empresas del IBEX 35 ha alcanzado un valor de 3,86 accidentes, una cifra que es ligeramente superior a la del año previo (3,44 en 2020).

Hay empresas como Meliá Hotels, ACS, o Pharma mar, que reflejan índices de accidentes superiores a 10 accidentes por cada millón de horas trabajadas. Otras empresas como Solaria reflejan que su índice de frecuencia de accidentes es cero.

**El índice de gravedad de accidentes en las empresas del IBEX ha aumentado ligeramente hasta los 5,05 días perdidos por accidentes en función de las horas trabajadas.**

De modo similar al índice relativo a la frecuencia de accidentes, el índice de gravedad refleja una gran heterogeneidad en su formulación. Tomando en consideración estas cautelas, se puede resaltar que el índice promedio de gravedad de los accidentes es de 5,05 jornadas perdidas, siendo ligeramente superior al año anterior (4,69).

Entre las empresas con un mayor índice de gravedad sobresale Acciona (105 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG y Telefónica, ambas con cifras superiores a 30 jornadas perdidas por accidente por cada 200 mil horas trabajadas. En el lado contrario se sitúa Solaria (0 jornadas perdidas) seguida de Bankinter, Repsol y colonial, con valores inferiores a 0,5 jornadas perdidas.

## 13.6. Medio ambiente

**El agregado de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero de las empresas del IBEX 35 se ha incrementado ligeramente en el último año hasta los 497 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, lo que supone un 0,7% más que en el año anterior.**

Las empresas del IBEX 35 están dando cada vez una importancia mayor a las cuestiones medioambientales. Por ello, todas publican las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes. Sin embargo, existe gran heterogeneidad a la hora de publicar estas emisiones desagregadas en función del tipo de alcance (alcance tipo 1, alcance tipo 2 mercado, alcance tipo 2 localización y alcance tipo 3). Como novedad, este año se ha incluido el dato desagregado de las emisiones de tipo 1, de tipo 2 según mercado y ubicación, y de las emisiones de tipo 3 (Anexo 3).

En función del agregado de empresas, el conjunto del IBEX 35 señala unas emisiones directas e indirectas (tipo 1, 2 –mercado- y 3) que hacen un total de 497,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes en 2021, ligeramente superior al año 2020 (493,9 millones de toneladas).

Existe una gran heterogeneidad de las emisiones en función del tipo de sector, tamaño de la empresa o dispersión geográfica de ésta. Entre las más contaminantes, atendiendo al agregado de emisiones directas (tipo 1) e indirectas (tipo 2 mercado y tipo 3) se encuentran las energéticas (Repsol, Naturgy, Iberdrola y Endesa), que agrupan el 86% del total de emisiones de las empresas del IBEX 35, seguidas de Inditex e IAG, ambas con valores superiores a los 10 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes. En el lado opuesto se sitúan Solaria, con 343 toneladas, cuya actividad está centrada en la construcción y gestión de parques solares fotovoltaicos, y dos empresas farmacéuticas (Pharma Mar y Rovi) seguidas del Banco Sabadell.

## 13.7. Consejos de administración

**Los consejos de administración del IBEX 35 están formados por 421 personas en 2021, siendo el 34% mujeres.**

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

Entre las recomendaciones de la CNMV se puede señalar que el tamaño de los consejos se encuentre entre 5 y 15 miembros, aspecto que siguen todas las empresas del IBEX 35. Igualmente se existe una recomendación atendiendo a la diversidad de género de las personas que componen estos consejos de administración, que se fija en el 30% de mujeres para el año 2020 y superior al 40% para el año 2022. Hay 9 empresas que ya alcanzan el umbral de 40% en el año 2021 (Red Eléctrica, Cellnex, Bankinter, Iberdrola, Indra, IAG, Amadeus, Banco Santander), sin embargo hay otras 8 empresas que no cumplen con el umbral del 30% (Fluidra, Rovi, Solaria, ACS, Naturgy, Aena, Sabadell, o Colonial).

**El 56,3% de las personas que componen los consejos de administración del IBEX 35 se consideran independientes.**

Otras recomendaciones de la CNMV están relacionadas con la tipología de los consejeros (ejecutivos, dominicales, independientes y externos), de modo que al menos la mitad del consejo esté formada por consejeros independientes. Con el objetivo de asegurar que los derechos de los accionistas y de la sociedad en general estén representados en los consejos de administración. En términos agregados esta recomendación es seguida por el conjunto de las empresas del IBEX 35 (el 56,3% del total de personas se incluye dentro de la categoría de independiente). Sin embargo, hay 10 empresas donde el número de consejeros independientes es inferior, sobresale dentro de este grupo Cie Automotive, Solaria o ACS, con porcentajes inferiores al 35%.

## **Los equipos de alta dirección del IBEX 35 incluyen un total de 409 personas, siendo el 22% mujeres.**

Cabe resaltar, que se ha producido un incremento de casi 4 puntos en la participación de las mujeres en los equipos de alta dirección, sin embargo, el porcentaje promedio alcanzado en el año 2021 (22%), se encuentra a gran distancia de la participación de las mujeres en los consejos de administración (34%) para ese mismo año. Con el objetivo de incrementar dicho porcentaje parece recomendable establecer directrices similares a las establecidas para los consejos de administración en relación a la diversidad de su composición.

En conjunto las empresas del IBEX 35 tuvieron un tamaño promedio de sus equipos de alta dirección de 12 personas en 2021. Atendiendo a las diferencias por empresas, se puede señalar que los equipos de alta dirección más numerosos son los de Acciona (45 personas), seguida de ACS, Grifols, e Inditex, todos ellos con 23 personas o más. En el lado opuesto se sitúan empresas como Telefónica, Colonial o Solaria, con equipos de alta dirección compuestos por 5 personas.

Atendiendo a la composición de estos equipos de alta dirección en función de su diversidad por género, sobresalen 6 empresas donde la participación de las mujeres es del 40% o superior: Aena, Red Eléctrica, Cie Automotive, Mapfre, Colonial o Rovi. En el lado opuesto destacan tres empresas donde no hay mujeres en los equipos de alta dirección: Acerinox, Naturgy y Solaria.

## 13.8. Evolución remuneraciones

**La remuneración agregada de los primeros ejecutivos del IBEX 35 alcanzó 167 millones de euros en 2021, lo que supone un ascenso del 18% respecto al año anterior. Esta remuneración supone un 49,9% de la remuneración total de los consejos de administración.**

Las remuneraciones medias de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 fueron de 4,9 millones de euros, considerando el promedio de todas las empresas analizadas. Sin embargo, la remuneración de estos primeros ejecutivos ha sido muy heterogénea en cada una de las empresas. Entre las remuneraciones más elevadas sobresale Banco Sabadell (24,3 millones de euros), seguida de Iberdrola, Inditex y Banco Santander, con remuneraciones de sus primeros ejecutivos superiores a los 12 millones de euros. En el lado puesto destacan Solaria y Aena con remuneraciones inferiores a 200 mil euros. Entre los grandes ascensos sobresale Banco Sabadell, donde se produce un relevo en la cúpula del consejo de administración y cuya remuneración se incrementa como consecuencia de una remuneración extraordinaria en concepto de sistemas de ahorro del primer ejecutivo cesante.

**La remuneración agregada de los consejos de administración asciende hasta los 335 millones de euros en 2021, un 11,9% de incremento respecto al año anterior.**

El conjunto de los consejos de administración ha recibido una remuneración agregada de 335 millones de euros 2021, un incremento desde los 299 millones de euros de 2020.

En 12 de las 34 empresas analizadas (Arcelor Mittal España se excluye del análisis por no encontrarse su informe de remuneraciones en la página de la CNMV) existe una remuneración agregada que supera los 10 millones de euros, sobresalen dentro de este grupo Banco Sabadell (44 millones de euros) seguida de, Banco Santander, Iberdrola e Inditex, todas ellas con remuneraciones superiores a 20 millones de euros. En el lado puesto destacan Solaria y Aena con remuneraciones agregadas inferiores a 500 mil euros.

**La remuneración media por consejero fue de 796 mil euros por persona en 2020, un 14% superior al año anterior.**

Para reducir la incidencia que pueden tener los cambios de tamaño de los consejos de administración en la cuantía de la remuneración agregada, se calcula la remuneración de estos consejos en función de su tamaño, para facilitar su comparación. Así, en el año 2021 la remuneración media de los consejos de administración ha sido de 796 mil euros por persona, lo que supone un ascenso desde 697 euros por persona del año 2020.

Atendiendo a las diferencias por empresa, en Banco Sabadell se produjo la mayor remuneración media de los consejos (2,9 millones), principalmente motivada por la remuneración extraordinaria de su consejero delegado cesante; mientras que la menor remuneración se produjo en Aena, donde los consejeros no tienen un salario fijo asignado sino que su remuneración depende de las dietas asignadas por asistencia a cada reunión del consejo y de las comisiones delegadas.

**La remuneración agregada de los equipos de alta dirección ascendió hasta 435 millones de euros en 2021, un 16% más que al año anterior.**

Los equipos de alta dirección han percibido una remuneración agregada de 435 millones de euros en 2021, lo que supone en términos agregados 60 millones de euros más que el año anterior. Del conjunto de 34 empresas analizadas, en 23 de ellas se produce un incremento de la remuneración de sus equipos de alta dirección. Entre las remuneraciones más elevadas se puede resaltar Inditex, Banco Santander, Acciona, BBVA, Iberdrola y ACS, con cuantías superiores a 23 millones de euros. En contraste, entre las empresas con una menor remuneración se encuentran Aena, Rovi y Solaria, con cuantías agregadas inferiores a 2 millones de euros.

De modo similar al indicador anterior, se ha calculado la remuneración media por persona dentro de los equipos de alta dirección, resultando un promedio de 1,065 millones de euros por persona en 2021, un incremento de 159 mil euros de media.

Entre las empresas con una mayor remuneración media de sus equipos de alta dirección sobresale Banco Santander (3,5 millones de euros por persona) seguida de Inditex (3,4 millones de euros) e Iberdrola (2,2 millones de euros). Entre los equipos de alta dirección que menor remuneración por persona tienen sobresale Aena (129 mil euros), seguida de Rovi (170 mil euros) y Red Eléctrica (258 mil euros).

## 13.9. Evolución de los salarios medios

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

**La remuneración media de las plantillas de las empresas del IBEX 35 ha sido de 54,9 mil euros, con un incremento respecto al año anterior del 2% (1.082 euros más que el año anterior).**

Las empresas del IBEX 35 reflejan una remuneración media de 54,9 mil euros por persona de sus plantillas en 2021, lo que supone un ascenso desde los 53,8 mil euros del año 2020. Las empresas aportan esta información en los informes de remuneración de sus consejos de administración, y en su mayoría, ofrece este dato en miles de euros, por lo que las variaciones interanuales pueden estar condicionadas por la forma en la que estas empresas aportan esta cifra. Cabe señalar que esta cifra de remuneraciones medias proveniente de los informes de remuneración de los consejos difiere de los salarios medios por género analizados debajo y que se han obtenido a partir de las memorias de responsabilidad de las empresas. Existe una gran heterogeneidad salarial entre las empresas, siendo mayores los salarios medios en Colonial y Merlín Properties, superando en ambos casos los 100 mil euros por persona ocupada. Entre las empresas con menores salarios medios sobresalen Meliá Hotels y Cie Automotive, ambas con cifras inferiores a los 20 mil euros, seguidas a corta distancia por Inditex (23 mil euros) en 2021.

**El salario medio de las mujeres (43,6 mil euros) es inferior al salario medio de los hombres (49,9 mil euros), en el año 2021 (datos agregados de 23 empresas).**

Son cada vez más empresas las que publican los salarios de sus plantillas desagregados por género. Esta tendencia es fruto de la ley 11/2018. Se ha encontrado esta información desagregada en casi todas las empresas a excepción de Merlín Properties, donde no se han encontrado datos desagregados. Si bien, esta información no siempre se ofrece de modo comparable, dado que se publica la información en mayores desagregaciones en función de otras cuestiones como el país, la empresa dentro del grupo empresarial, la categoría o el grupo de edad. Por ello sólo se ha encontrado información relativamente comparable de 23 empresas.



De este conjunto de empresas, se puede destacar que los hombres reciben una remuneración media de 49,9 mil euros anuales recibiendo las mujeres un salario inferior (43,6 mil euros anuales), lo que supone una diferencia de 6,3 mil euros. Hay un pequeño grupo de empresas donde las mujeres reciben una remuneración media superior, tal es el caso de Arcelor Mittal España, Iberdrola, Meliá Hotels o Siemens Gamesa. Entre las empresas donde las diferencias salariales son mayores sobresale el Banco Santander (20,4 mil euros de diferencia), seguido de Bankinter (16 mil euros).

**La brecha salarial bruta de género de las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 11,3% en 2021, mientras que la brecha salarial ponderada en función de los grupos/categorías profesionales queda en el 4,7% (datos agregados de 22 y 18 empresas respectivamente).**

De modo similar a las diferencias salariales, cada vez más empresas publican su brecha salarial de género. Se ha encontrado información para 34 empresas, todas excepto Merlín Properties. Sin embargo, en tres de ellas no se ha encontrado información comparable debido a una mayor desagregación: ACS, Rovi y Solaria. Para el resto de empresas, se ha encontrado la brecha salarial bruta o ponderada en función de las categorías o grupos profesionales, siendo esta información relativamente comparable.

En 22 empresas se ha encontrado información relativa a la brecha bruta considerando los salarios medios agregados en las empresas. Esta información aporta una brecha media de 11,3% ligeramente superior a la del año anterior (10,8% en 2020). Entre las empresas con una mayor brecha salarial bruta sobresale Banco Santander (32,1%), y entre aquellas que tienen una menor brecha salarial bruta sobresale Meliá Hotels (1,1%). Además hay tres empresas que muestran una brecha salarial bruta favorable a las mujeres (Siemens Gamesa, Arcelor Mittal España e Iberdrola).

## 13.10. Evolución de ratios

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

**La proporción entre la remuneración media entre los primeros ejecutivos (considerando la persona que más retribución recibe en la empresa) y la remuneración media de las plantillas ha sido de 89,6 veces en 2021, con un ascenso de 12,4 puntos en el último año.**

La relación de la brecha retributiva entre la persona que mayor remuneración recibe y la plantilla se incrementa hasta los 89,6 puntos en 2021, desde 77,2 puntos del año anterior. Entre las empresas donde la relación es mayor sobresale Cie Automotive (559 puntos), Inditex (541 puntos) y Banco Sabadell (412 puntos). En el lado opuesto, con menores diferencias retributivas dentro de la empresa se encuentran otras empresas como Solaria (2,9 puntos) o Aena (4,5 puntos).

**La ratio entre la retribución media de los consejeros y la retribución media de las plantillas se sitúa en 14,5 puntos en 2021 aumentando 1,6 puntos respecto el año anterior.**

Las distancia entre la remuneración medida de los consejos de administración y de las plantillas ha sido de 14,5 puntos en 2021, aumentando desde los 13 puntos del año anterior. Esta diferencia se traduce en que de media un consejero del IBEX 35 recibe una retribución que supone 14,5 veces la retribución media de las plantillas que conforman estas empresas en el mundo. Existen grandes diferencias según la empresa, así entre las empresas con mayores diferencias se encuentra Inditex (83,9 puntos) Cie Automotive (51 puntos) o Banco Sabadell (50,4 puntos). En todas ellas la retribución media de sus consejos supone más de 50 veces la retribución media de una persona de su plantilla.

**Las brecha retributiva entre la remuneración media de la alta dirección y de las plantillas aumenta hasta alcanzar los 19,4 puntos en 2021, ampliándose en 2,6 puntos la distancia respecto al año previo.**

De modo similar a los ratios anteriores, se ha incrementado la distancia entre la retribución medida de los equipos de alta dirección y las retribuciones medias de las plantillas en el IBEX 35. Entre las empresas con una mayor brecha entre ambas situaciones sobresale Inditex (149,9 puntos) o Banco Santander (64,5 puntos). En el lado opuesto, con una menor diferencia se puede señalar Aena, Red Eléctrica o Rovi, todas ellas con diferencias inferiores a 4 puntos.

## 13.11. Resultados consolidados y retribución teórica del accionista

Otro de los objetivos del informe es analizar la remuneración del accionariado en relación a los resultados consolidados con el objetivo de exponer la proporcionalidad de estos dividendos en relación a los beneficios obtenidos. A partir de este análisis se ha podido constatar que en ocasiones las remuneraciones superan los beneficios obtenidos, incluso en otras empresa se retribuye al accionariado reflejando pérdidas en sus resultados consolidados. Cabe señalar que para este indicador se ha tomando en consideración el número de acciones en circulación a cierre del año y el beneficio por acción declarado por las empresas a lo largo del año para su cálculo.

**La retribución al accionariado ha sido de 19,8 mil millones de euros en 2021, una cifra superior a la del año anterior (15,7 mil millones). Esta retribución ha representado un 38% respecto a los beneficios consolidados (52 mil millones de euros en 2021).**

Examinando la remuneración de los accionistas en relación al resultado consolidado hay dos empresas donde esta retribución supera el resultado consolidado (Enagás y Endesa), además de Almirall, que refleja pérdidas en 2021. Entre las empresas con mayores dividendos en 2021 sobresale Inditex (2,9 mil millones de euros, 89% de su resultado consolidado), Iberdrola (2,8 mil millones de euros, 65% de su resultado consolidado) o BBVA (2 mil millones de euros, 36% de su resultado consolidado).



## 13.12. Contribución fiscal

También se ha incluido en el informe un apartado relacionado con la contribución fiscal de las empresas que componen el IBEX 35. Para ello se ha optado por exponer los datos ofrecidos por las empresas sobre pagos o gastos por impuestos por beneficios tomando en consideración su contribución fiscal en el mundo y su contribución fiscal en España. En conjunto hay 33 empresas que indican sus impuestos por beneficios en el mundo, mientras que son 34 empresas las que desagregan sus datos para España o tienen como área geográfica España.

**La contribución fiscal agregada de las 33 empresas que ofrecen información de sus impuestos por impuestos por beneficios es de 12 mil millones de euros a nivel mundial en 2021 (3 mil millones de euros más que el año anterior).**

La contribución fiscal por impuesto por beneficios en el mundo de las empresas del IBEX 35 es de 12 mil millones de euros en el mundo en 2021, un 34,5% superior a la cifra del año anterior (9 mil millones de euros). Entre las empresas donde esta contribución es mayor sobresale Banco Santander (4 mil millones de euros), seguida de BBVA y Repsol, ambas con cifras superiores a los mil millones de euros.

**La contribución por impuesto por beneficios de las empresas del IBEX 35 ascendió a 3,6 mil millones de euros en España en 2021, lo que supone un incremento de 2,2 mil millones de euros respecto al año anterior.**

Se ha incrementado el importe reconocido de impuestos por beneficios de las empresas en España alcanzando 3,6 mil millones de euros en 2021, lo que supone un 155% más que el año anterior (1,4 mil millones de euros en 2020). Entre las empresas en las que la contribución fiscal por beneficios en España es mayor sobresale Caixabank (693 millones de euros) seguida de Repsol e Iberdrola, ambas superando los 400 millones de euros de impuestos por beneficios cada una. Por otro lado, hay un grupo de 5 empresas donde esta contribución es negativa (Banco Sabadell, IAG, Almirall, Acerinox y Colonial).

## 13.13. Auditorías

Por último, de modo similar a ediciones anteriores, se ha analizado la evolución de la relación existente entre las empresas del IBEX 35 y sus empresas auditoras. Esta evolución se ha examinado en función del número continuado de años que una misma empresa auditora audita las cuentas de las empresas del IBEX 35, considerando tanto las cuentas anuales individuales de la empresa matriz como las cuentas anuales consolidadas.

**En 2021 las cuatro grandes firmas auditoras fueron las que auditaron a las empresas del IBEX 35. KPMG con 14 empresas auditadas es la firma que más empresas del IBEX ha auditado en el año 2021.**

En el año 2021 las cuatro grandes auditorías (KPMG, PWC, E&Y y Deloitte) son las que han auditado a la totalidad de las empresas del IBEX 35. Este año como novedad respecto al año anterior, Grifols ha estado auditada por una empresa diferente en sus cuentas anuales individuales (Deloitte) de 2021, mientras que el año anterior había sido auditada por dos empresas KPMG y Grant Thornton.

Las empresas del IBEX 35 llevan siendo auditadas por la misma empresa un promedio de 6,8 años, si consideramos el grupo empresarial, mientras que si se considera únicamente la empresa matriz, este promedio desciende hasta los 5,9 años, como consecuencia del cambio de auditoría antes señalado en Grifols.

Hay cuatro grupos empresariales (cuentas consolidadas) que han cambiado de empresa auditora en el último año (Almirall, Naturgy e IAG), mientras que en el lado opuesto hay cuatro grupos empresariales (cuentas consolidadas) con una duración continuada de relación con su empresa auditora con una duración igual o superior a 10 años: Grifols (31 años), Pharma Mar (26 años), Cie Automotive (20 años) o Inditex (10 años).

# Bibliografía

- Comisión europea (2012): Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo y al Consejo. Plan de acción para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y la evasión fiscal COM (2012) 722 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0722&from=ES>
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2021): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2019. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L.; Moliner, A. y Martínez, A. (2020): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2018. Fundación •1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2019): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2017. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2018): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L. (2016): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2015. Fundación 1º de Mayo.
- Global Reporting Initiative (2016): Estándares GRI de 2016. Disponible online: <https://www.globalreporting.org/>
- Larrinaga, C. (Coord.) (2019): Guía para la aplicación de la Ley 11/2018 Información no financiera. Versión 1.0. 2019. Disponible online: <https://informacionnofinanciera.info>
- MITECO (2019): Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización. Ministerio para la transición ecológica. Disponible online. [https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia\\_huella\\_carbono\\_tcm30-479093.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf)
- Rojas. P. (2015): Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 durante 2014. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Rojas. P. (2014): IBEX 35: Evolución de sus empresas durante el ejercicio 2013. En Cuadernos de información sindical nº 43. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

# Anexo 1

## Clasificación de países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2020) (Fuente: CSI, 2021)

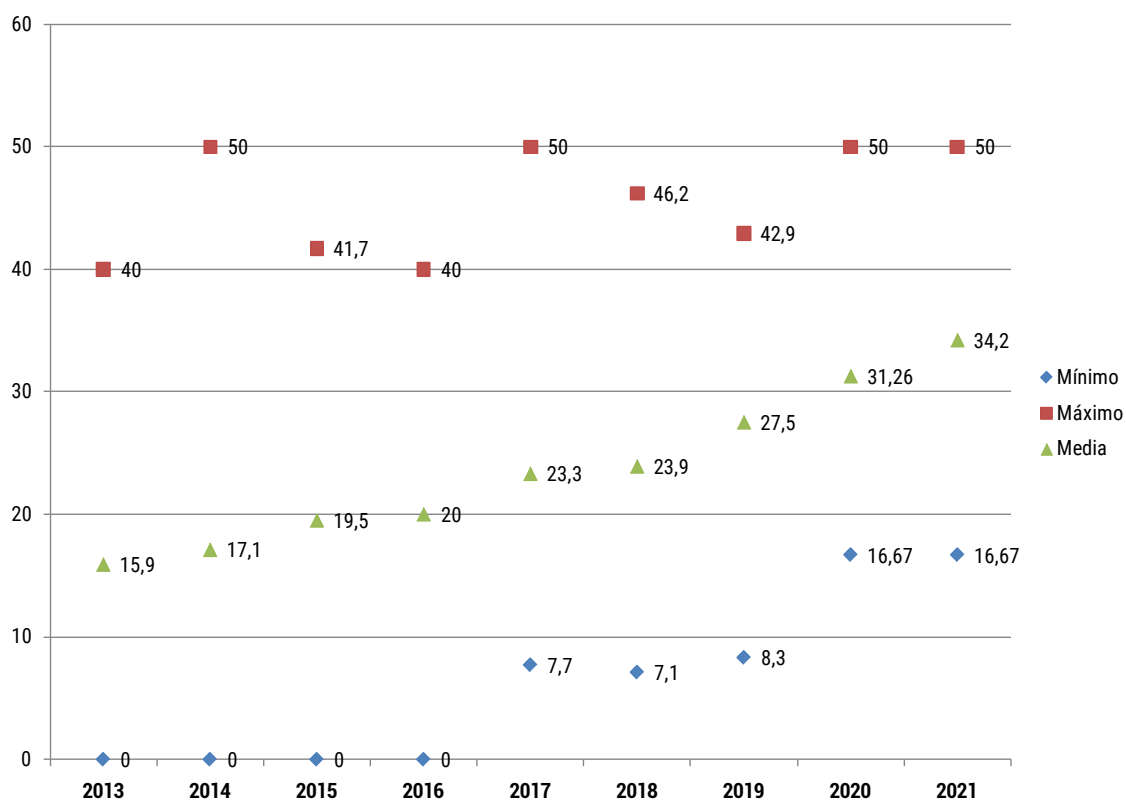
1: Violaciones esporádicas de los derechos	2: Violaciones repetidas de los derechos	3: Violaciones regulares de los derechos	4: Violaciones sistemáticas de los derechos	5: Derechos no garantizados	5+: Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho
Alemania Austria Dinamarca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

Fuente CSI: 2022.

# Anexo 2

## Gráficos

**Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2021)\***



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

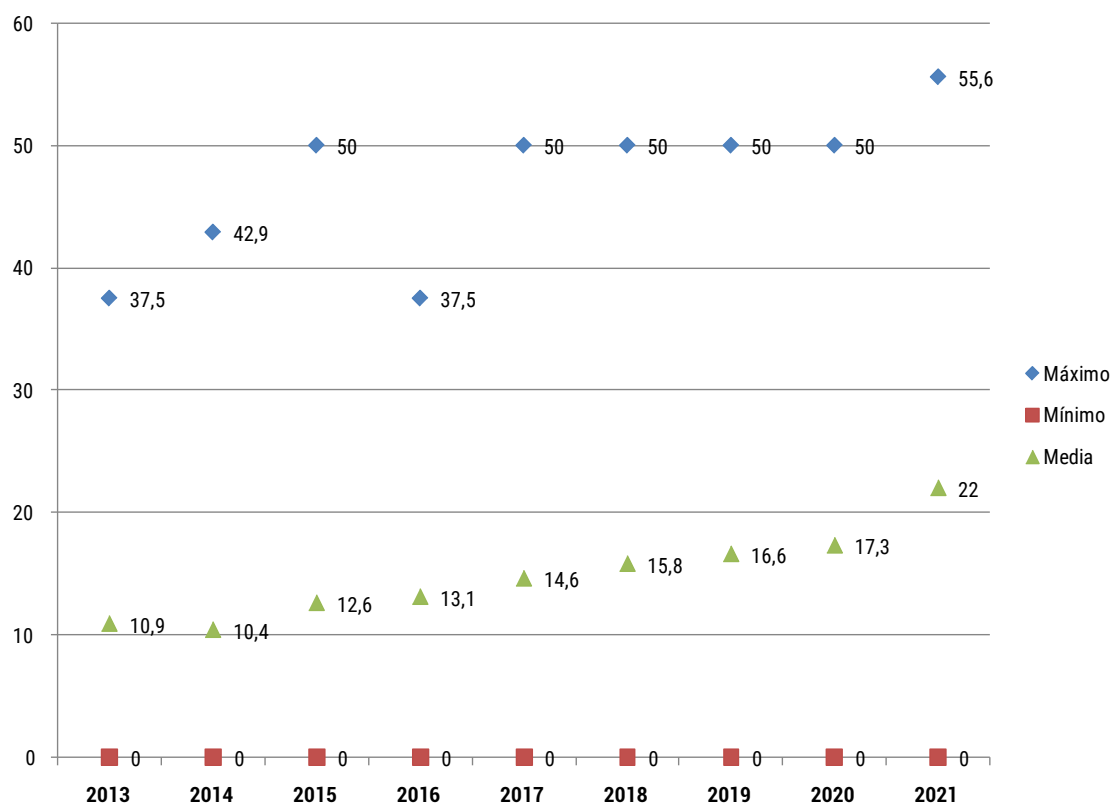
\*Composición del IBEX 35 a diciembre de cada año.

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

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



**Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2021)\***



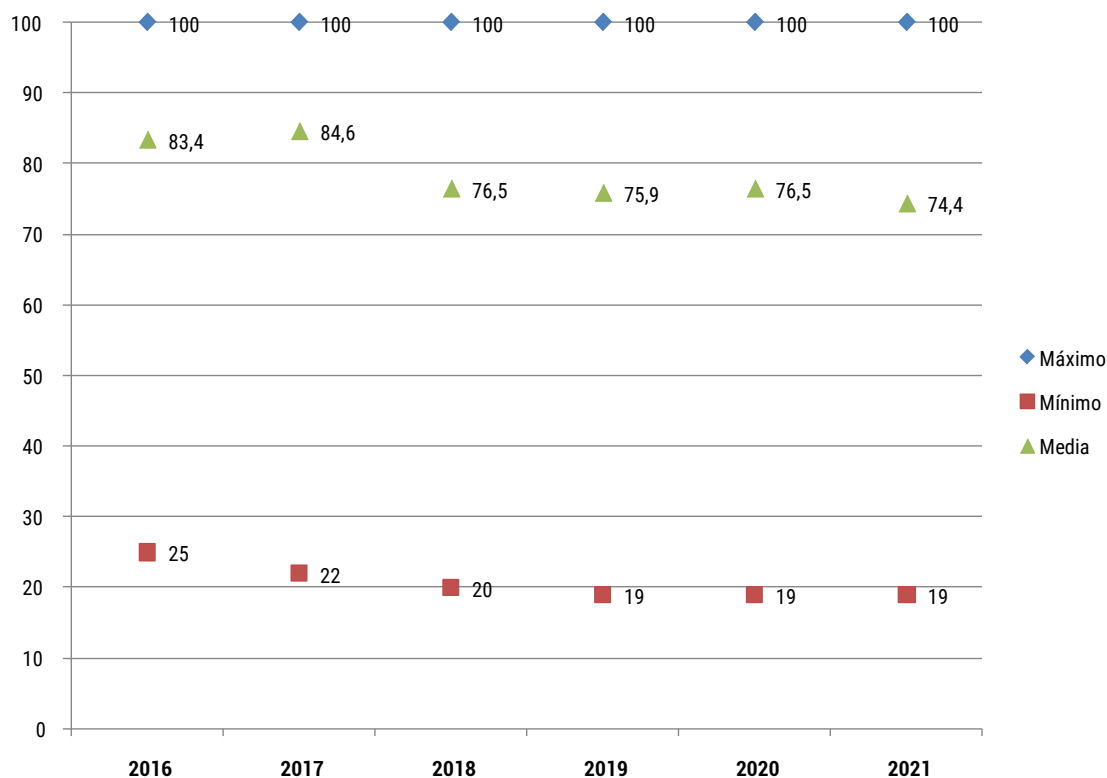
Fuente: Elaboración propia basado en: Rojas, P. 2015; de la Fuente, L. 2016; de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

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

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

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

**Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global (2016-2021)\***



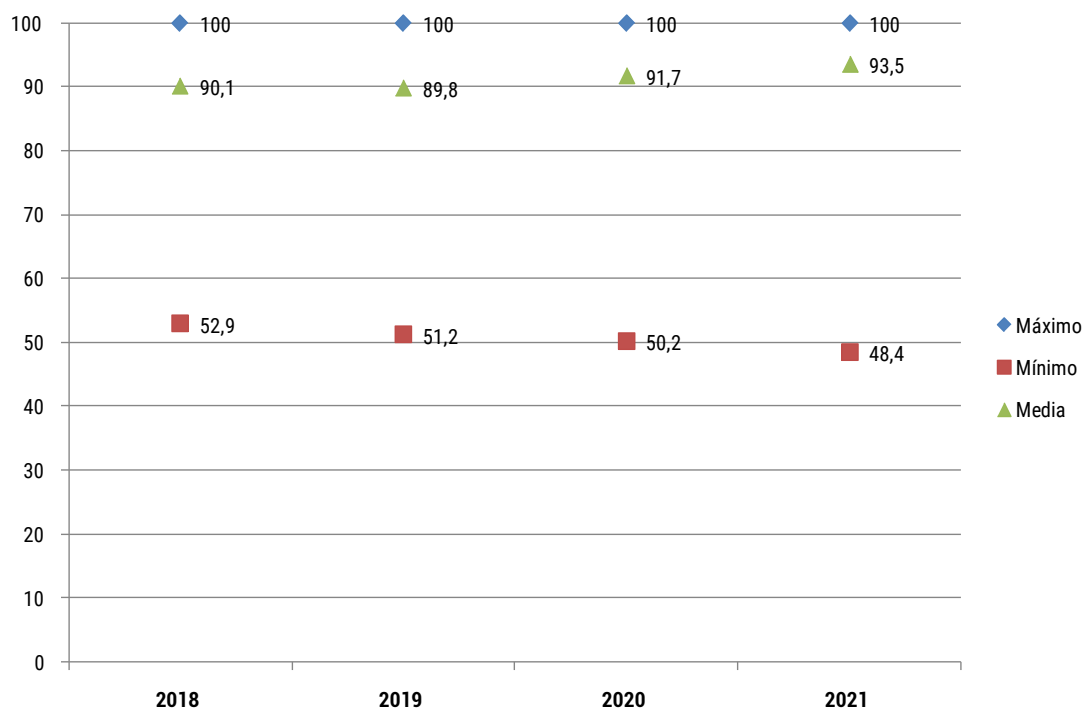
Fuente: Elaboración propia basado en: de la Fuente, L. 2017; de la Fuente, L. 2018; de la Fuente, L. 2019; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2020; de la Fuente, L., Moliner, A. y Martínez, A., 2021. 2022.

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

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

Máximos: 2016: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Cellnex, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2017: Acerinox, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Día, Meliá Hotels, Merlín Properties, Repsol, Técnicas Reunidas. 2018: Acerinox, Caixabank, Técnicas Reunidas. 2019: Acciona, Acerinox, Caixabank, Más Móvil. 2020: Acciona, Bankinter, Pharma Mar. 2021: Acciona, Bankinter, Caixabank, Pharma Mar, Rovi.

**Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España (2018-2021)\***



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

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

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

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

# Anexo 3

## Tablas de emisiones de GEI por tipo de alcance

**Tabla 34: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) (2021)**

EMPRESA	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 2	Alcance 3	Alcance 1+2	Alcance 1+2	Total 1+2+3	Total 1+2+3
		mercado	ubicación		mercado	ubicación	mercado	ubicación
Acciona	147.758	25.035	156.753	2.432.282	172.793	304.511	2.605.075	2.736.793
Acerinox	974.009	2.179.654	1.530.710		3.153.663	2.504.719		
ACS	323.889	103.637		2.637.182	427.526		3.064.708	
Aena*	16.904	35.360		2.242.058	52.265		2.294.323	
Almirall	6.910	0	4.548	155.167	6.910	11.458	162.077	166.625
Amadeus	1.961	11.767		366	13.728		14.094	
ArcelorMittal España	595.758	308.185			903.943			
Banco Sabadell	4.973	10		2.276	4.983		7.259	
Banco Santander	25.672	57.425	269.615	35.420	83.097	295.287	118.517	330.707
Bankinter	1.547	12		10.770	1.559		12.329	
BBVA	49.639	42.355	202.492	9.432	91.994	252.131	101.426	261.563
Caixabank	9.633	1.025	43.549	14.228	10.657	53.182	24.886	67.410
Cellnex	3.494	328.720		349.431	332.214		681.645	
Cie Automotive	114.761	389.477		3.638.882	504.237,95		4.143.120,39	
Colonial	2.853	3.312	7.126	107.557	6.165	9.979	113.722	117.536
Enagás	263.571	0	46.368	825.211	263.571	309.939	1.088.782	1.135.150
Endesa	10.702.129	786.908	470.773	21.737.472	11.489.037	11.172.902	33.226.509	32.910.374
Ferrovial	761.314	36.752		2.849.892	798.066		3.647.958	
Fluidra	15.083	5.025	18.436	9.215.451	20.108	33.519	9.235.559	9.248.970
Grifols	147.669	117.152		44.733	264.821		309.554	
IAG	10.918.247	8.440	39.200	3.316.005	10.926.687	10.957.447	14.242.692	14.273.452
Iberdrola	13.207.008	2.161.984		53.898.339	15.368.992		69.267.331	
Inditex	14.575	47.770	541.493	17.097.801	62.345	556.068	17.160.146	17.653.869
Indra	1.759	1.897	8.211	335.583	3.656	9.970	339.239	345.553
Mapfre	10.035	11.144	24.860	29.277	21.180	34.896	50.456	64.172
Meliá Hotels	38.381		148.443	207.957		186.824		394.781
Merlín Properties	5.880		13.972	105.332		19.852		125.184
Naturgy	12.965.240	0	487.067	136.450.026	12.965.240	13.452.307	149.415.266	149.902.333
Pharma Mar					1.878			
Red Eléctrica	23.632	646.531	648.767	497.788	670.163	672.399	1.167.951	1.170.187
Repsol*	19.400.000	400.000		157.000.000	19.800.000		176.800.000	
Rovi	6.230	1			6.231			
Siemens Gamesa	26.788	2.017		856.082	28.805		884.887	
Solaria	254	61	754	28	315	1.008	343	1.037
Telefónica	183.231	353.506		2.072.159	536.737		2.608.896	
<b>IBEX 35</b>	<b>70.970.787,6</b>	<b>8.065.162,5</b>	<b>4.663.137,3</b>	<b>418.174.187,2</b>	<b>78.993.566,6</b>	<b>40.838.397,5</b>	<b>492.788.749,8</b>	<b>230.905.695,4</b>

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

**Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) (2020)**

<b>EMPRESA</b>	<b>Alcance 1</b>	<b>Alcance 2 mercado</b>	<b>Alcance 2 ubicación</b>	<b>Alcance 3</b>	<b>Alcance 1+2 mercado</b>	<b>Alcance 1+2 ubicación</b>	<b>Total 1+2+3 mercado</b>	<b>Total 1+2+3 ubicación</b>
Acciona							2.144.492	
Acerinox	816.685	1.952.046	1.384.752		2.768.731	2.201.437		
ACS	2.683.671	183.375		1.937.759	2.867.046		4.804.805	
Aena*	19.439	29.617		1.979.977	49.056		2.029.032	
Almirall	6.797	0	5.977		6.797	12.774		
Amadeus	1.380	13.688		2.886	15.068		17.954	
ArcelorMittal España	545.337	248.615			793.952			
Banco Sabadell	5.464	26		3.416	5.490		8.906	
Banco Santander	24.818	128.633	282.216	40.708	153.451	307.034	194.159	347.742
Bankinter	1.853	1.252		12.724	3.105		15.829	
BBVA	12.235	68.155	243.033	5.843	80.390	255.268	86.233	261.111
Caixabank	3.262	280		12.039	3.542		15.581	
Cellnex					0		782.421	
Cie Automotive	90.859	324.417			415.276			
Colonial	2.121	2.805	7.609	13.758	4.926	9.730	18.684	23.488
Enagás	208.314	1.654	60.429	215.891	209.968	268.743	425.859	484.634
Endesa	10.298.310		457.184	21.213.651		10.755.494	21.213.651	31.969.145
Ferrovial	795.517	47.276		3.167.692	842.793		4.010.485	
Fluidra	8.037	10.607	16.705	18.594.371	18.644	24.742	18.613.015	18.619.113
Grifols	111.435	127.596		48.961	239.031		287.992	
IAG	11.020.000	9.300	48.200	3.630.000	11.029.300	11.068.200	14.659.300	14.698.200
Iberdrola	13.002.609	1.882.654		57.851.881	14.885.263		72.737.144	
Inditex	11.859	98.676	363.718	13.341.462	110.535	375.577	13.451.997	13.717.039
Indra	1.764	2.923	11.161	375.417	4.687	12.925	380.104	388.342
Mapfre	8.400	11.197	25.037	24.733	19.598	33.438	44.330	58.170
Meliá Hotels	35.884		134.762	145.666		170.646		316.312
Merlín Properties	6.414		13.186			19.600		
Naturgy	14.301.874	0	1.153.608	123.217.903	14.301.874	15.455.482	137.519.777	138.673.385
Pharma Mar					2.651			
Red Eléctrica	25.557	600.824		380.326	626.381		1.006.707	
Repsol*	22.400.000	500.000		157.000.000	22.900.000		179.900.000	
Rovi	5.798	102			5.900			
Siemens Gamesa	26.053	1.857		516.853	27.910		544.763	
Solaria	186	73		23	259		283	
Telefónica	207.872	467.587		2.146.226	675.459		2.821.685	
<b>IBEX 35</b>	<b>76.689.804,0</b>	<b>6.715.235,6</b>	<b>4.207.577,2</b>	<b>405.880.165,7</b>	<b>73.067.082,8</b>	<b>40.971.089,7</b>	<b>477.735.188,2</b>	<b>219.556.681,1</b>

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

