

INFORME:  
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE  
**BUEN GOBIERNO**  
EN LAS **EMPRESAS DEL IBEX 35**  
DURANTE EL EJERCICIO **2023**

**Autoría:**

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

**Colaboración:**

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

**Maquetación:**

Elvira Rodríguez Correal

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

COLECCIÓN INFORMES IBEX35. 2023 (edición digital)  
ISSN 2697-0163

© Madrid, Febrero 2025

Esta edición ha contado con la financiación de la Secretaría de Estado de Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

# Índice

<b>Presentación</b> .....	<b>7</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Evolución de resultados</b> .....	<b>12</b>
Resultado consolidado por empleado y empresa .....	14
<b>2. Cambio climático y contaminación</b> .....	<b>16</b>
<b>3. Personal propio</b> .....	<b>19</b>
3.1. Plantillas finales .....	19
3.2. Plantilla por género .....	21
3.3. Empleo seguro .....	23
Plantilla por ámbito geográfico .....	23
Presencia de las empresas por país .....	26
Plantilla por tipo de contrato .....	28
Plantilla por tipo de jornada .....	30
3.4. Diálogo social, negociación colectiva .....	32
Clasificación de países según respeto de los derechos laborales .....	35
3.5. Diversidad de la plantilla .....	37
Plantilla con discapacidad .....	39
3.6 Salud y seguridad .....	41
3.7. Conciliación .....	44
3.8. Salarios medios y brechas salariales .....	46
Salarios medios .....	46
Diferencias salariales por género .....	48
Brechas salariales por género .....	50
<b>4. Consejos de administración y equipos de alta dirección</b> .....	<b>52</b>
4.1. Consejos de administración .....	52
4.2. Alta dirección .....	59
<b>6. Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección</b> .....	<b>62</b>
6.1. Retribución de los primeros ejecutivos .....	62
6.2. Retribución de los consejos de administración .....	64
6.3. Retribución de los equipos de alta dirección .....	69
<b>7. Ratios de retribuciones</b> .....	<b>73</b>
7.1. Retribución del primer ejecutivo sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	73
7.2. Retribución media del consejero/a sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	76
7.3. Retribución media de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	78
<b>8. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado</b> .....	<b>80</b>
<b>9. Contribución fiscal</b> .....	<b>82</b>

<b>10. Principales resultados .....</b>	<b>86</b>
10.1. Sobre la información publicada .....	87
10.2. Conclusiones relativas a los resultados .....	89
Resultado consolidado .....	89
Cambio climático y contaminación .....	89
Personal propio .....	90
Plantillas finales .....	90
Plantillas por género .....	90
Empleo seguro .....	91
Plantillas por ámbito geográfico .....	91
Plantilla por tipo de contrato .....	92
Plantilla por tipo de jornada .....	92
Diálogo social y negociación colectiva .....	93
Diversidad de la plantilla .....	94
Salud y seguridad .....	94
Conciliación .....	95
Salarios medios y brechas salariales .....	96
Consejos de administración y equipos de alta dirección .....	97
Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección .....	98
Ratios de retribuciones .....	100
Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado .....	101
Contribución fiscal .....	102
<b>11. Anexos .....</b>	<b>103</b>
Gráficos .....	103
<b>Bibliografía .....</b>	<b>108</b>

# Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Resultado consolidado por empresa.....	13
Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa .....	15
Tabla 3: Huella de carbono (Toneladas de CO <sub>2</sub> Equivalente) .....	18
Tabla 4: Plantilla final por empresa.....	20
Tabla 5: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa .....	22
Tabla 6: Plantillas por ámbito geográfico.....	25
Tabla 7: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35.....	26
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 .....	34
Tabla 11: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI .....	36
Tabla 12: Plantillas por grupos de edad.....	38
Tabla 13: Plantilla con discapacidad .....	40
Tabla 14: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa .....	43
Tabla 15: Plantilla que tiene derecho a acogerse a permisos por motivos familiares y plantilla que se ha acogido a esos permisos .....	45
Tabla 16: Remuneraciones medias de las plantillas .....	47
Tabla 17: Salario medio por género.....	49
Tabla 28: Brecha salarial.....	51
Tabla 19: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa .....	55
Tabla 20: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología.....	57
Tabla 21: Evolución del consejo de administración por tipología y género .....	58
Tabla 22: Resumen de equipos de alta dirección por género .....	59
Tabla 23: Equipos de alta dirección por género.....	61
Tabla 24: Remuneraciones de los primeros ejecutivos .....	63
Tabla 25: Remuneraciones de los consejos de administración .....	66
Tabla 26: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración .....	68
Tabla 27: Remuneraciones de los equipos de alta dirección.....	70
Tabla 28: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección ..	72
Tabla 29: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas .....	75

<b>Tabla 30: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 31: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 32: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 33: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 34: Contribución por impuestos por beneficios en España .....</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico 1 : Porcentaje de mujeres en los consejos de administración .....</b>	<b>103</b>
<b>Gráfico 2 : Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección .....</b>	<b>104</b>
<b>Gráfico 3: Tasa de cobertura de la negociación colectiva global .....</b>	<b>105</b>
<b>Gráfico 4: Tasa de cobertura de la negociación colectiva en España .....</b>	<b>106</b>
<b>Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) .....</b>	<b>107</b>

# Presentación

El año 2024 ha marcado un punto de inflexión en cuanto a la información relativa a la sostenibilidad de las empresas en la Unión Europea.

2024 ha sido el año a partir del cual, las empresas que estaban obligadas a reportar, según la “Directiva 2014/95/UE de información no financiera e información sobre diversidad de grandes empresas y determinados grupos”, tuvieron que hacerlo siguiendo las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) de la nueva Directiva 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, que viene a desarrollar y sustituir a aquella.

En años sucesivos, en un calendario ya fijado entre 2025 y 2028, se irán incorporando otras empresas no afectadas por la legislación anterior, incluidas las pequeñas y medianas empresas o sociedades con domicilio social fuera de la UE y que cumplan los requisitos establecidos por la directiva.

Por todos estos motivos, en la presente edición de este Informe anual, que venimos elaborando desde 2014, hemos tratado de anticiparnos a la norma, como asimismo ya han hecho varias empresas, y en el análisis de indicadores medioambientales, sociales y de buen gobierno del ejercicio analizado (2023), hemos tratado de integrar las NEIS junto con la norma e indicadores vigentes en ese año, derivados de la Ley 11/2018 de información no financiera y de diversidad.

Desde que se aprobó el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE en 2018, se han aprobado iniciativas de gran calado como son la Taxonomía medioambiental de la UE, la Directiva sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, o la Directiva sobre Diligencia debida en materia de sostenibilidad, todas ellas pendientes de desplegar todos sus efectos.

Han sido necesarios años de largas negociaciones entre todas las partes interesadas y las instituciones de la UE para alcanzar los acuerdos necesarios.

Desde los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil hemos destacado en reiteradas ocasiones los grandes avances que esta legislación establece, así como también hemos tratado de señalar las importantes limitaciones que todavía existen o, como en el caso español, los retrocesos que se dan con respecto a la información exigida por la Ley 11/2018.

Por citar un ejemplo, la información relativa a la cobertura de la negociación colectiva país por país. Según la nueva directiva y el “proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad para la divulgación de la contribución de las empresas en cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza”, esta información será significativamente limitada en países de fuera de la UE, donde el riesgo de incumplimiento de convenios fundamentales de la OIT es mayor, según el Índice Global de Derechos que cada año publica la Confederación Sindical Internacional (CSI).

En este sentido, consideramos que el proyecto Ómnibus de la UE para simplificar las normas de sostenibilidad e inversiones de la UE, que pretende simplificar aún más estas normas, sin que hayan sido todavía plenamente implementadas, presenta serios riesgos de dilución de los progresos alcanzados. Todo ello, en un nuevo marco en el que la información y la transparencia de las empresas sea insuficiente e impida o dificulte a las diferentes partes interesadas y administraciones públicas, adoptar medidas eficaces en cuanto la implementación de las políticas de sostenibilidad por parte de las empresas.

La Directiva de información sobre sostenibilidad aprobada en 2022 sustituyó a la Directiva de información no financiera de 2014 por un motivo fundamental, la insuficiente información aportada por las empresas para responder a la necesaria transparencia que demandaban las diferentes partes interesadas, así como las comunidades afectadas. Es decir, el incumplimiento de la norma precedente ha sido respondido con una reducción de exigencia normativa de información. Mal asunto.

La simplificación, por tanto, no debe afectar ni a los objetivos de las nuevas normas, ni a los criterios de información que ahora se exigirán a las grandes empresas tanto con domicilio social en la UE como fuera de ella.

Este último caso, además, se ha de valorar desde una doble perspectiva, el impulso que puede dar a la implementación de determinadas políticas, por parte de las empresas que tienen domicilio social en países que han abandonado acuerdos fundamentales en materia de cambio climático o fiscalidad internacional, así como también para establecer un marco común de competitividad internacional en empresas que actúan dentro de la UE.

Como ya se recoge en la normativa, las grandes empresas son las que tienen mayores impactos sociales y medioambientales. Un ejemplo de ello lo podemos apreciar ya en este estudio.

En materia medioambiental, 4 empresas generan el 71,8% de las emisiones de gases de efecto invernadero del IBEX 35; otras 5 empresas agrupan el 58% de las plantillas del IBEX 35. Para este tipo de empresas, los criterios de información han de ser robustos debido al elevado impacto medioambiental y social que tienen con respecto a la sociedad. Por todo ello, es fundamental no revertir los criterios de información establecidos para las grandes empresas en el marco de este nuevo proyecto Ómnibus.

Con respecto al informe de este año, volvemos a constatar una mejoría en la transparencia de la información publicada, fruto de la creciente exigencia de la legislación española y europea en la materia. Las empresas se enfrentan a mayores requisitos de información y responden en consecuencia.

Un retroceso en este sentido nos podría retrotraer a los tiempos de la voluntariedad frente a la obligatoriedad; un periodo en el que apenas hubo avances y las recomendaciones tuvieron que transformarse en normativa para garantizar su cumplimiento. La importancia de una adecuada regulación y el establecimiento de modelos e indicadores adecuados muestra sus resultados año tras año en nuestro informe.

Los datos que presentan un mayor nivel de homogeneidad y comparabilidad son los que provienen de los informes de gobierno corporativo y los informes de remuneraciones de la CNMV, que tienen modelos de información estandarizados.

En cuanto la información no exige el mismo grado de detalle, como es el caso de la remuneración de la alta dirección, nos encontramos con los mismos problemas de análisis que encontramos en otros indicadores no regulados. En este caso concreto, no es posible diferenciar por género o por tipología de remuneración.

Lo mismo sucede con la información relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero por parte de las empresas del IBEX 35, especialmente en las de alcance 3, referido al impacto global de la actividad de la empresa, así como con la falta de homogeneidad de la información relativa a la siniestralidad por accidentes de las plantillas por la fórmula que aplican las empresas, que en ocasiones toman como base un millón de horas trabajadas, mientras que otras, utilizan como referencia 200 mil horas trabajadas, por citar un ejemplo. Un ejemplo más de la importancia de contar con un marco adecuado que establezca los indicadores clave oportunos.

En lo que respecta a los resultados de nuestro análisis de este informe, destacamos que 2023 fue en general un año positivo para las empresas del IBEX 35, en el que crecieron los resultados con respecto al año anterior. Los indicadores analizados tuvieron un desempeño similar al de años anteriores: leve crecimiento de la plantilla global del IBEX 35 con una mayor presencia de plantilla en el extranjero y más del 50% de esta, situada en el tramo de edades medias (30-50 años), una participación ligeramente inferior de mujeres en las plantillas, descensos de un punto porcentual de las tasas de temporalidad y parcialidad, y un descenso moderado de los índices de frecuencia y gravedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de la brecha salarial bruta y ponderada.

Uno de los criterios clave de este informe es el análisis de la cobertura de la negociación colectiva, que consideramos un elemento fundamental, ya que un buen funcionamiento de esta permite avanzar en aspectos esenciales como la seguridad y la salud, la estabilidad en el empleo, la conciliación, los incrementos salariales, la formación, los procesos de debida diligencia en las cadenas de suministro, etc.

Este año mejora un poco la cobertura global, pasa de un 76,2% a un 78% y se mantiene estable en España, un 93,6%, mismo dato que el año anterior. No obstante, todavía 3 empresas tienen una tasa inferior al 50% (Grifols, Amadeus y Fluidra) y 21 empresas indican que tienen actividad y negociación colectiva en 11 países calificados como nivel 4 (con violaciones sistemáticas de los derechos), según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y 19 están clasificados de nivel 5 (derechos no garantizados), un nivel todavía de mayor vulnerabilidad. La información, país por país, es primordial en este ámbito y, en este sentido, esperamos y reclamamos que la legislación española mantenga esta exigencia en la Ley de Información de Sostenibilidad y que, en un futuro, la UE incorpore este indicador en el ámbito normativo europeo.

En cuanto a las remuneraciones de los miembros del consejo de administración y la alta dirección y su relación con los salarios medios de la plantilla, las diferencias de las ratios siguen superando ampliamente la relación 1:12 en la mayoría de los casos. La remuneración más alta de la empresa representa 73,5 veces el salario medio; la de la alta dirección, 20,9 y, únicamente, la remuneración media de los miembros del consejo de administración se encontraría dentro de estas bandas, alcanzando un 11,7.

La presencia de mujeres en los consejos de administración se encuentra muy cerca de alcanzar el 40% establecido por la normativa y las recomendaciones de buen gobierno, situándose en un 39,9%, pero en la alta dirección, este porcentaje, aunque crece ligeramente, no acaba de despegar (24,1%). La mayoría de mujeres son consejeras independientes; los puestos ejecutivos siguen encontrándose lejos de la paridad.

Por último, las empresas han repartido más del 50% en dividendos y, en términos globales, han tenido una contribución fiscal mayor que en 2022; mientras que, en España, esta contribución ha descendido, pasando de 6.900 millones en 2022 a 6.200 en 2023. Reforzar la información fiscal país por país es otro elemento fundamental que se ha de mantener en la normativa actual. En la legislación europea se debería también avanzar en este sentido, máxime cuando algunos países, como Estados Unidos, se descuelgan de los acuerdos fiscales internacionales alcanzados.

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

# Introducción

Este informe analiza de modo comparado el desempeño social, económico y medioambiental de las empresas del IBEX 35 en el año 2023 utilizando para ello diversos indicadores en estos ámbitos. Entre los indicadores utilizados se puede resaltar algunos recogidos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) además de otros ya desarrollados en otras ediciones previas del informe. En concreto se han incluido aspectos sobre los resultados económicos, las brechas salariales, las remuneraciones de sus órganos de gobierno, la evolución de sus plantillas o la contribución de las empresas a la sociedad a través de impuestos, entre otros.

Cabe destacar que las NEIS han sido publicadas en un reglamento delegado de la Comisión Europea en julio de 2023 y son aplicables a partir de enero de 2024, siendo de referencia para aquellos ejercicios que comiencen a partir de esa fecha. Es por ello que algunas empresas del Índice ya elaboran sus memorias de responsabilidad de 2023 tomando en consideración algunos indicadores contenidos en esas nuevas normas, pero no será hasta el año próximo cuando se adopten estos estándares por el conjunto de las empresas del IBEX 35.

Dentro de las NEIS, en las cuestiones relacionadas con el desempeño medioambiental y la lucha contra el cambio climático se presta especial atención a las emisiones de gases de efecto invernadero, diferenciando entre emisiones directas e indirectas y los diferentes tipos de alcance. Entre las cuestiones económicas, se analizan los resultados consolidados y su distribución en forma de dividendos, así como a la contribución social de estas empresas a través de los impuestos por beneficios. Por el lado de las remuneraciones se examinan las retribuciones de las diferentes esferas de decisión, consejos de administración y alta dirección, así como las brechas salariales por género dentro de la plantilla. En las cuestiones sociales, se analiza la evolución de la plantilla propia, en cuestiones relacionadas con su evolución, la contratación, la diversidad, la conciliación o la salud y la seguridad, teniendo un papel significativo la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España y en el mundo.

La información de este informe se ha obtenido de las publicaciones de las empresas en sus páginas web o de la información proporcionada por estas empresas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Esta información se ha utilizado con un doble objetivo, por un lado, se utiliza para comparar cómo varían las empresas en su comportamiento social, económico, medioambiental y de gobernanza a lo largo del tiempo, comparando este desempeño con el del resto de empresas; mientras que por otro lado se analiza la propia información que estas empresas ofrecen.

Por último, cabe señalar, dos consideraciones: la primera referida al alcance del informe en la medida que se consideran como empresas del IBEX 35 objeto de estudio, aquellas que forman parte del Índice IBEX 35 a 31 de diciembre de 2023, siendo excluida la empresa ArcelorMittal España de alguno de los indicadores, debido que no se encuentran disponibles sus informes de gobierno corporativo ni de remuneraciones del consejo de administración en la página web de la CNMV. En segundo lugar, con relación a la referencia temporal del análisis, se utilizan los informes anuales de las empresas cuyo año fiscal finaliza el 31 de enero del 2023, a excepción de Inditex, cuyo año fiscal finaliza a 31 de enero del año siguiente, por tanto, se utilizan sus informes anuales de 31 de enero de 2023 y de 31 de enero de 2024.

# 1. Evolución de resultados

En este apartado se muestran los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 y a continuación los resultados consolidados en relación con sus plantillas medias. Este indicador es publicado por las empresas en sus cuentas anuales y permite comparar la evolución económica en las propias empresas a lo largo del tiempo, así como con otras empresas.

Las 35 empresas que componen el IBEX 35 tuvieron un resultado consolidado global de 51.445 millones de euros en el año 2023, lo que implicó un aumento del 3,8%. La mayor parte de las empresas obtuvieron resultados positivos, a excepción de cuatro empresas.

Entre las empresas con un mayor resultado consolidado despunta el Banco Santander, que en 2023 sumó un resultado de 12.183 millones de euros. También son significativos los resultados de Inditex (5.395 millones de euros) o Iberdrola (5.394 millones de euros).

Son varias las empresas cuyo resultado muy superior al del año 2022, destacando especialmente las relacionadas con la aviación y el turismo: IAG tuvo en 2023 un resultado 2.200 millones superior a 2022 (se ha multiplicado por 6); Aena obtuvo un resultado un 82% superior y Amadeus un 68% por encima del registrado en 2022. Además, Ferrovial ha duplicado su resultado y las entidades bancarias como Sabadell, Bankinter o Caixabank obtuvieron resultados superiores a 2022 (48%, 51% y 54% respectivamente).

Por el contrario, hay empresas que registraron pérdidas relevantes en el año 2023. Son los casos de Colonial, que saldó el año con un resultado consolidado negativo de 1.177 millones, Telefónica con un resultado negativo de 574 millones, Cellnex, con una pérdida de 297 millones o Merlín Properties, con un saldo negativo de 83 millones. Los resultados negativos de Colonial se deben a la depreciación del valor de sus activos inmobiliarios que tuvo un importante impacto en sus resultados. El caso de los resultados de Telefónica se debe, por un lado, a las partidas extraordinarias destinadas a una reestructuración de empleo del año previo y por otro, a una revisión a la baja de su inversión en Reino Unido. Cellnex, por su lado, afronta de nuevo pérdidas pese a su mejora en ingresos, debido a su elevada deuda. Por último, Merlín Properties ha tenido que afrontar pérdidas en el valor de sus activos inmobiliarios, al igual que ocurrió con Colonial.

A pesar de registrar resultados positivos en 2023, algunas empresas han tenido resultados significativamente menores que el año precedente, como son los casos de Endesa (con un resultado un 71% menor que en 2022) o Acerinox (un 62% menor).

**Tabla 1: Resultado consolidado por empresa (2022-2023) (en miles de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	621.000	615.000	6.000	1%
Acciona Energía	567.000	795.000	-228.000	-29%
Acerinox	216.967	570.386	-353.419	-62%
ACS	928.145	872.784	55.361	6%
Aena	1.645.069	906.348	738.721	82%
Amadeus*	1.117.400	664.000	453.400	68%
Banco Sabadell*	1.334.000	900.000	434.000	48%
Banco Santander	12.183.000	10.764.000	1.419.000	13%
Bankinter	844.787	560.203	284.584	51%
BBVA*	4.807.000	4.816.000	-9.000	0%
Caixabank*	4.818.000	3.133.000	1.685.000	54%
Cellnex*	-297.220	-297.058	-162	0%
Colonial	-1.177.577	49.618	-1.227.195	-2.473%
Enagás	343.008	376.414	-33.406	-9%
Endesa	762.000	2.596.000	-1.834.000	-71%
Ferrovial	630.000	302.000	328.000	109%
Fluidra	116.851	164.403	-47.552	-29%
Grifols	180.669	271.146	-90.477	-33%
IAG	2.655.000	431.000	2.224.000	516%
Iberdrola	5.394.000	5.060.000	334.000	7%
Inditex	5.395.000	4.147.000	1.248.000	30%
Indra*	175.589	208.696	-33.107	-16%
Logista	273.759	199.147	74.612	37%
Mapfre*	1.266.600	973.500	293.100	30%
Meliá Hotels	130.108	120.123	9.985	8%
Merlín Properties	-83.497	263.087	-346.584	-132%
Naturgy	2.274.000	1.826.000	448.000	25%
Redeia	719.673	681.187	38.486	6%
Repsol	3.284.000	4.345.000	-1.061.000	-24%
Rovi	170.299	199.665	-29.366	-15%
Sacyr	350.234	342.982	7.252	2%
Solaria	107.514	90.048	17.466	19%
Telefónica	-574.000	2.319.000	-2.893.000	-125%
Unicaja*	266.532	277.573	-11.041	-4%
<b>IBEX 35</b>	<b>51.444.910</b>	<b>49.543.252</b>	<b>1.901.658</b>	<b>3,8%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas, 2024.

\* Los datos de Amadeus, Banco Sabadell, BBVA, Caixabank, Cellnex, Indra, Mapfre y Unicaja están reexpresados en 2022.

## Resultado consolidado por empleado y empresa

Por cada persona empleada, las empresas del IBEX 35 obtuvieron un resultado consolidado de 41,1 mil euros en 2023, un 2,7% más que en el año 2022. Sin embargo, se observan grandes disparidades.

Destacan especialmente las energéticas por tener mejor resultado por persona empleada: Solaria 457,5 mil, Naturgy 321,5 mil, Redeia 294,1 mil, Enagás 246,9 mil, Acciona Energía 183 mil, Repsol 133,1 mil o Iberdrola 130 mil. También destacan Aena con 169,9 mil euros por persona empleada o Bankinter con 130,6 mil euros.

Algunas empresas han registrado un aumento significativo del resultado por empleado entre 2022 y 2023. IAG presentó en 2023 un resultado por empleado un 440,3% superior, Ferrovial un 184,7% superior, Sacyr, un 160,4% superior.

Las 4 empresas que registraron resultados consolidados negativos en 2023 muestran ese resultado por empleado igualmente negativo. Es especialmente llamativo el caso de la inmobiliaria Colonial, con un resultado de -4.866 mil euros por persona empleada. Merlin Properties registró una pérdida de 324,9 mil euros, Cellnex de 103,7 mil euros y Telefónica de 5,5 mil euros por empleado.

Algunas empresas mostraron una reducción significativa del resultado por empresa, aun manteniendo datos positivos. Los casos más acusados son Endesa, que se redujo un 70,5% resultando 83,8 mil euros por persona empleada en 2023, Acerinox con una disminución del 61,9% hasta 26,4 mil euros por persona empleada, Acciona Energía con un 45,8% menos hasta los 183 mil euros por persona empleada.

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

**Tabla 2: Resultado consolidado por empleado y empresa (2022-2023) (en miles de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	10,7	13,4	-2,67	-19,9%
Acciona Energía	183,0	337,6	-154,62	-45,8%
Acerinox	26,4	69,3	-42,89	-61,9%
ACS	6,9	6,9	0,05	0,7%
Aena*	169,9	100,0	69,88	69,9%
Amadeus	62,2	40,9	21,36	52,3%
Banco Sabadell	69,1	47,2	21,87	46,3%
Banco Santander	57,6	53,4	4,18	7,8%
Bankinter	130,6	89,3	41,31	46,3%
BBVA	40,4	40,5	-0,08	-0,2%
Caixabank	107,8	69,2	38,55	55,7%
Cellnex*	-103,7	-98,4	-5,28	-5,4%
Colonial	-4.866,0	213,9	-5.079,89	-2.375,2%
Enagás	246,9	273,0	-26,02	-9,5%
Endesa	83,8	283,9	-200,17	-70,5%
Ferrovial*	25,0	8,8	16,24	184,7%
Fluidra	17,2	22,4	-5,24	-23,4%
Grifols	9,0	12,1	-3,05	-25,3%
IAG	38,1	7,0	31,01	440,3%
Iberdrola	130,1	126,2	3,92	3,1%
Inditex	32,7	25,7	6,98	27,2%
Indra	3,1	3,8	-0,72	-18,9%
Logista	37,0	35,2	1,77	5,0%
Mapfre	41,0	30,2	10,72	35,4%
Meliá Hotels	7,1	7,1	-0,03	-0,4%
Merlín Properties	-324,9	1.052,3	-1.377,24	-130,9%
Naturgy	321,5	253,3	68,24	26,9%
Redeia	294,1	302,7	-8,65	-2,9%
Repsol	133,1	182,1	-48,99	-26,9%
Rovi	80,7	100,2	-19,51	-19,5%
Sacyr	21,7	8,4	13,39	160,4%
Solaria	457,5	562,8	-105,29	-18,7%
Telefónica	-5,5	22,6	-28,12	-124,4%
Unicaja	34,7	33,0	1,74	5,3%
<b>IBEX 35</b>	<b>41,1</b>	<b>40,0</b>	<b>1,1</b>	<b>2,7%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales y las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Los datos de Amadeus, Banco Sabadell, BBVA, Caixabank, Cellnex, Indra, Mapfre y Unicaja están reexpresados en 2022.

## 2. Cambio climático y contaminación

Otro de los aspectos señalados en las nuevas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) es la divulgación de cuestiones relacionadas con el cambio climático (E1) y la contaminación (E2).

Dentro de las cuestiones relacionadas con el cambio climático, las empresas tendrán que informar de aquellas medidas que llevan a cabo para conseguir una adaptación al cambio climático, así como aquellas orientadas a la mitigación del cambio climático y la reducción de la energía consumida. Mientras que, dentro de las cuestiones relacionadas con la contaminación, deberán informar de las medidas orientadas para reducir la contaminación del aire, del agua y del suelo.

El impacto ambiental de las empresas del IBEX 35 se mide, una vez más, a través de su huella de carbono, que sirve como referencia para evaluar de manera comparativa el efecto de sus actividades sobre el medio ambiente. La Ley 11/2018 exige a las compañías informar sobre diversos aspectos relacionados con el medioambiente, como la contaminación, la economía circular, la gestión y prevención de residuos, el uso eficiente de los recursos, el cambio climático, la conservación de la biodiversidad, entre otras cuestiones.

Las emisiones de gases de efecto invernadero se dividen en distintos niveles establecidos por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, normativa internacional aplicada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Estos niveles se dividen en tres categorías o alcances: 1, 2 y 3. Las emisiones de alcance 1 se denominan “directas” y son aquellas generadas por las actividades propias de la empresa, todas aquellas que quedan bajo su propiedad y control, como el funcionamiento de maquinaria, los vehículos de su propiedad o el uso de sistemas de climatización en sus instalaciones. Las emisiones de alcance 2 son “indirectas” y provienen de la generación de electricidad adquirida y consumida por la empresa. Finalmente, las emisiones de alcance 3 incluyen opcionalmente el resto de emisiones indirectas, como las relacionadas con la extracción y producción de materiales comprados por la organización, los viajes de trabajo realizados con medios externos, el transporte de materias primas, combustibles u otros productos a cargo de terceros, o el uso de bienes y servicios proporcionados por otras empresas.

De nuevo, el ejercicio comparativo para el análisis de la huella de carbono de las empresas del IBEX 35 tiene algunas barreras debido a la heterogeneidad en las que proporcionan los datos, empezando por el análisis de diferentes alcances, pero también de diversas emisiones dentro de cada uno de los mismos. De modo agregado, el indicador que se utiliza en este apartado incluye: los alcances de tipo 1, los alcances de tipo 2 según mercado<sup>1</sup> (incluyendo el alcance de tipo 2 según localización<sup>2</sup> en aquellos casos que solo estuviesen

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

estos disponibles) y los alcances de tipo 3 en aquellas empresas que los han analizado<sup>3</sup>. Comprendiendo estas limitaciones y considerando los tres alcances, podemos observar una reducción del 4,2% en la huella de carbono agregada en las empresas del IBEX 35, pasando de 396,4 en 2022 a 379,7 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> en 2023 (lo que implica una reducción de 16,6 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>).

Como ya se ha previsto en ediciones anteriores de este informe, es fundamental resaltar diferencias entre sectores y tipos de empresas, ya que las emisiones vienen determinadas notablemente por el tipo de actividad desarrollada o la dispersión geográfica. De este modo, son empresas energéticas de carácter internacional por encima en la lista de emisiones, tales como Naturgy (114,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>), Repsol (75,6 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>) e Iberdrola (51,6 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>). Estas suponen un 63,6% de las emisiones totales del IBEX 35, hasta el 71,8% si incluimos a Endesa, en quinto lugar, con 31,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>. Cabe hacer mención al holding de aerolíneas IAG, en cuarto lugar, con una emisión de 32,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>.

Por el lado contrario, encontraríamos empresas con una baja dispersión geográfica. Entre las empresas con emisiones más bajas tenemos a Solaria, una empresa cuya actividad está ligada a las energías renovables, con 484 toneladas de CO<sub>2</sub>, seguida de bancos como el Banco Sabadell (10,4 mil toneladas de CO<sub>2</sub>), Unicaja (12,2 mil toneladas de CO<sub>2</sub>) y Bankinter (16,4 mil toneladas de CO<sub>2</sub>).

Los mayores incrementos interanuales en emisiones vienen encabezados por IAG (con un aumento de 5,5 millones de toneladas), seguido de Acciona (3,3 millones de toneladas, derivado de la inclusión de la filial NORDEX) y Fluidra, con un aumento 2,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>. Es especialmente llamativo el caso de BBVA, pasando de las 90 mil en 2022 a 1,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> en 2023, un incremento del 1.554% que se debe a la reformulación del cálculo de las emisiones de alcance 3, derivadas de la gestión de residuos, viajes de negocios y desplazamientos de empleados al centro de trabajo. En el lado contrario, las mayores reducciones en las emisiones se dan en las empresas energéticas anteriormente mencionadas: Endesa (registrando un decrecimiento de 1,8 millones de toneladas), Iberdrola (reduciendo 4,2 millones de toneladas), Naturgy (10,6 millones de toneladas) y Repsol (11,1 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>).

<sup>3</sup> "Las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) son una consecuencia de las actividades de la organización, pero se originan en fuentes que no son de propiedad de la organización ni están bajo su control. Las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) incluyen emisiones tanto aguas arriba como aguas abajo. Cabe mencionar, a modo de ejemplo de las actividades que se engloban en el alcance 3, la extracción y producción de materiales comprados; el transporte de combustibles comprados en vehículos que no son propiedad ni están bajo el control de la organización; y el uso final de productos y servicios" (GRI 305.3).

**Tabla 3: Huella de carbono (Toneladas de CO<sub>2</sub> Equivalente) (2022 y 2023)**

EMPRESA	2023	2022	Variación	%
Acciona	6.072.742	2.932.061	3.140.681	107,1%
Acciona Energía	629.223	741.408	-112.185	-15,1%
Acerinox	5.784.508	6.847.118	-1.062.610	-15,5%
ACS	10.893.774	10.066.743	827.031	8,2%
Aena	4.260.267	3.331.546	928.721	27,9%
Amadeus	250.213	241.700	8.513	3,5%
ArcelorMittal España	4.303.366	5.077.486	-774.120	-15,2%
Banco Sabadell	10.408	8.104	2.304	28,4%
Banco Santander	172.712	134.419	38.293	28,5%
Bankinter	16.394	15.788	606	3,8%
BBVA	1.488.423	89.992	1.398.431	1554,0%
Caixabank	230.287	24.782	205.505	829,2%
Cellnex	519.804	558.011	-38.207	-6,8%
Colonial	71.211	94.655	-23.444	-24,8%
Enagás	1.018.635	1.447.725	-429.090	-29,6%
Endesa	31.224.958	33.007.117	-1.782.159	-5,4%
Ferrovial	4.206.386	4.409.679	-203.293	-4,6%
Fluidra	9.700.820	7.244.602	2.456.218	33,9%
Grifols	1.152.028	1.618.239	-466.211	-28,8%
IAG	32.212.000	26.647.700	5.564.300	20,9%
Iberdrola	51.638.567	55.820.476	-4.181.909	-7,5%
Inditex	16.429.962	17.234.717	-804.755	-4,7%
Indra	433.346	381.019	52.327	13,7%
Logista	468.816	232.575	236.241	101,6%
Mapfre	65.044	61.727	3.317	5,4%
Melia Hotels*	694.936	583.660	111.276	19,1%
Merlin Properties	148.500	136.386	12.114	8,9%
Naturgy	114.189.647	124.821.041	-10.631.394	-8,5%
Redeia	1.340.172	1.213.577	126.595	10,4%
Repsol	75.600.000	86.700.000	-11.100.000	-12,8%
Rovi	18.954	17.661	1.293	7,3%
Sacyr	2.029.776	2.327.086	-297.310	-12,8%
Solaria	484	371	113	30,4%
Telefónica	2.307.702	2.283.397	24.305	1,1%
Unicaja	12.231	14.428	-2.197	-15,2%
<b>IBEX 35</b>	<b>379.596.296</b>	<b>396.366.997</b>	<b>-16.770.701</b>	<b>-4,2%</b>

Fuente: Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* ArcelorMittal España Solo consideran alcance 1 y 2

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

## 3. Personal propio

Una de las materias recogidas en las NEIS son las cuestiones relacionadas con el personal propio (NEIS S1). Dentro de esta temática, las NEIS incorporan subtemas, referidos a las condiciones de trabajo, la igualdad de trato y otros derechos laborales. Dentro de las condiciones de trabajo, aparecen cuestiones relacionadas con el empleo seguro, el tiempo de trabajo, los salarios adecuados, el diálogo social, la libertad de asociación, la negociación colectiva, la conciliación laboral o la salud y la seguridad. Dentro de la subtema de igualdad de trato se incorporan cuestiones como la igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la formación y el desarrollo de capacidades, el empleo e inclusión de las personas con discapacidad, las medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo o la diversidad.

En este apartado se han recogido por tanto cuestiones relativas a las plantillas finales, a la diferenciación por género de las plantillas, al empleo seguro diferenciando entre parcialidad y temporalidad de las plantillas, el diálogo social y la negociación colectiva, la salud y la seguridad, la conciliación o los salarios medios de las plantillas y las brechas salariales por género.

### 3.1. Plantillas finales

Dentro de este apartado se recoge la evolución de la plantilla final a 31 de diciembre de los años 2022 y 2023 de las empresas del IBEX 35, la totalidad de las empresas muestran este indicador.

El total de personas empleadas por las empresas del IBEX 35 fue de 1.263.377 en 2023, lo que implica un aumento en casi 11 mil personas, un 0,9% con respecto a las cifras de 2022.

Las plantillas de cuatro empresas concentran la mitad de las personas empleadas del IBEX 35. Se trata de las plantillas de Banco Santander, Inditex, ACS y BBVA. Banco Santander, con 212,764 mil personas empleadas, aunaba en 2023 el 16,8% del total de la plantilla; Inditex, con 161.234 personas en plantilla representaba el 12,7% de la plantilla total, ACS, con 135.419 personal, implicaba el 10,7% y BBVA, con 121.486, el 9,6% de la plantilla total.

Por el contrario, existen empresas cuyas plantillas son más pequeñas: son los casos de Colonial (238 personas), Solaria (250 personas), o Merlín Properties (266 personas). Aunque más numerosas, también son comparativamente reducidas las plantillas de Enagás (1.354 personas), Rovi (2.111 personas), Cellnex (2.866 personas), Redeia (2.477 personas) o Acciona Energía (3.099 personas).

El aumento de la plantilla se debe a que más de la mitad de las empresas aumentaron el número de empleados respecto a 2022, destacando los casos de Acciona, con 11.950 personas empleadas más, ACS con un aumento de 6.698 personas, Banco Santander con 6.302 personas empleadas más, BBVA que aumentó su plantilla en 5.811 personas o IAG con 5.750 personas empleadas más en 2023 que en 2022.

**Tabla 4: Plantilla final por empresa (2022-2023) (número de personas)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	57.842	45.892	11.950	26,0%
Acciona Energía	3.099	2.355	744	31,6%
Acerinox	8.229	8.124	105	1,3%
ACS	135.419	128.721	6.698	5,2%
Aena	10.111	9.230	881	9,5%
Amadeus	18.629	17.252	1.377	8,0%
ArcelorMittal España	6.243	6.129	114	1,9%
Banco Sabadell	19.316	18.895	421	2,2%
Banco Santander	212.764	206.462	6.302	3,1%
Bankinter	6.541	6.419	122	1,9%
BBVA	121.486	115.675	5.811	5,0%
Caixabank	44.863	44.625	238	0,5%
Cellnex	2.866	3.018	-152	-5,0%
Colonial	238	241	-3	-1,2%
Enagás	1.354	1.365	-11	-0,8%
Endesa	9.035	9.258	-223	-2,4%
Ferrovial	24.799	24.191	608	2,5%
Fluidra	6.409	6.771	-362	-5,3%
Grifols	21.085	23.908	-2.823	-11,8%
IAG	71.794	66.044	5.750	8,7%
Iberdrola	42.266	40.715	1.551	3,8%
Inditex	161.234	164.997	-3.763	-2,3%
Indra	57.755	56.735	1.020	1,8%
Logista	7.445	5.533	1.912	34,6%
Mapfre	30.873	31.293	-420	-1,3%
Meliá Hotels	18.280	16.814	1.466	8,7%
Merlín Properties	266	260	6	2,3%
Naturgy	6.883	6.982	-99	-1,4%
Redeia	2.477	2.420	57	2,4%
Repsol	24.231	23.810	421	1,8%
Rovi	2.111	1.993	118	5,9%
Sacyr	15.529	44.629	-29.100	-65,2%
Solaria	250	191	59	30,9%
Telefónica	104.132	103.638	494	0,5%
Unicaja	7.523	7.853	-330	-4,2%
<b>IBEX 35</b>	<b>1.263.377</b>	<b>1.252.438</b>	<b>10.939</b>	<b>0,9%</b>

Fuente: Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

Por el contrario, 11 de las 35 empresas redujeron su plantilla. Es especialmente llamativo el caso de Sacyr, con 29.100 personas menos, lo que implica una reducción del 65,2%. Este gran descenso en su volumen de plantilla se debe a la venta a Serveo de los grupos Valoriza Servicios Medioambientales, S.A, y Sacyr Facilities, S.A. en Julio de 2023 (Nota 4 cuentas anuales, pág. 43). También cabe destacar los casos de Inditex, con 3.763 personas menos en plantilla, debido a una disminución del personal en tiendas y particularmente por el cierre de establecimientos en Rusia (5.300 personas menos) y reducción en Ucrania (300 personas contratadas menos), así como en Canadá y Estados Unidos. Grifols también terminó el año 2023 con 2.823 personas menos, tras aplicar un ERE en el mes de marzo como respuesta a sus problemas financieros.

## 3.2. Plantilla por género

Las mujeres suponían en 2023 el 48,4% de las personas contratadas por las empresas del IBEX 35.

Este dato es resultado del hecho de que las 4 empresas con mayor volumen de plantilla tienen más mujeres que hombres en sus plantillas, una realidad especialmente marcada en el caso de Inditex, con un 73,8% de plantilla compuesta por mujeres. BBVA tiene un 51,8% de mujeres en plantilla, Banco Santander un 52,8% y ACS un 55,5%.

La mayoría de las empresas tenían más hombres que mujeres, excepto estas 4 antes mencionadas, y otras 7 de menor tamaño (los bancos Unicaja, Sabadell y Caixabank, así como Colonial, Grifols, Mapfre y Rovi), con porcentajes de mujeres en plantilla superiores al 50%. Por el contrario, hay empresas en las que las mujeres no llegan a representar ni el 20% de las personas contratadas: En ArcelorMittal España, las mujeres son el 7,10% de la plantilla, en Acerinox, el 13,30%, en Ferrovial, el 17,10% y en Solaria, el 18%.

Entre 2022 y 2023 se ha producido una reducción de 1 punto del porcentaje de mujeres en la plantilla global. Casi la mitad de las empresas del IBEX 35 redujeron el porcentaje de mujeres en sus plantillas, incluidas las cuatro empresas con las plantillas más numerosas –aunque levemente–. Los casos más llamativos son los de Sacyr, con una disminución del peso de las mujeres en sus plantillas en 15,7 puntos, motivado en parte, como ya se ha comentado por la venta de las actividades de servicios, y Logista, que también redujo su porcentaje de mujeres en 5,2 puntos.

Dieciséis empresas vieron aumentar el peso de mujeres en sus plantillas, aunque once de ellas por debajo de un punto porcentual. Tan solo Merlín Properties –con un incremento de 2,4 puntos en el peso de las mujeres en su plantilla–, Meliá Hotels, Naturgy, Rovi y Redeia incrementaron el porcentaje de mujeres en sus plantillas por encima de 1 punto porcentual.

**Tabla 5: Evolución de las mujeres en las plantillas finales por empresa (2022-2023) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Acciona**	26,7%	27,3%
Acciona Energía**	25,3%	27,7%
Acerinox	13,3%	12,8%
ACS**	55,5%	56,7%
Aena	37,7%	37,2%
Amadeus	38,5%	39,0%
ArcelorMittal España	7,1%	7,0%
Banco Sabadell	55,3%	55,6%
Banco Santander*	52,8%	55,0%
Bankinter	50,0%	49,9%
BBVA	51,8%	52,5%
Caixabank	56,3%	56,5%
Cellnex	30,8%	30,8%
Colonial	60,5%	63,1%
Enagás	29,6%	30,0%
Endesa	26,8%	26,3%
Ferrovial	17,1%	16,7%
Fluidra	34,6%	34,9%
Grifols ****	58,1%	60,2%
IAG	44,3%	44,2%
Iberdrola	24,4%	23,6%
Inditex **	73,8%	74,7%
Indra	32,6%	33,4%
Logista	31,7%	36,9%
Mapfre	55,4%	55,4%
Meliá Hotels **	46,4%	45,2%
Merlín Properties	47,4%	45,0%
Naturgy	34,3%	33,1%
Redeia	28,9%	27,9%
Repsol	40,3%	39,6%
Rovi	53,8%	52,7%
Sacyr	27,4%	43,1%
Solaria	18,0%	18,3%
Telefónica	38,7%	38,6%
Unicaja	54,3%	54,1%
<b>IBEX 35</b>	<b>48,4%</b>	<b>49,4%</b>

Fuente: Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Banco Santander: Datos reexpresados en 2022.

\*\* Acciona, Acciona Energía, ACS, Inditex y Meliá Hotels: Dato sobre plantilla media

\*\*\* Inditex y Grifols: aportan además el dato de personas no binarias y sin declarar.

### 3.3. Empleo seguro

Dentro de los requisitos de aplicación relativos a las normas europeas de sostenibilidad (NEIS) referidas al personal propio (NEIS-S1) se encuentran las condiciones de trabajo y dentro de estas cuestiones se encuentra el empleo seguro.

En este informe se han incluido dentro del apartado de empleo seguro, aquellas cuestiones relacionadas con el ámbito geográfico donde se sitúan las plantillas, diferenciando entre España y el extranjero, así como los países donde tienen presencia las distintas empresas. De igual modo, se han incluido cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, como es el tipo de jornada laboral o el tipo de contrato.

#### Plantilla por ámbito geográfico

Atendiendo al ámbito geográfico, la mayor parte de las empresas del IBEX 35 publican la información relativa a la localización de sus plantillas por ámbito geográfico. Si bien, no se ha recogido la información relativa a ArcelorMittal España por incluirse únicamente en el análisis la información relativa a España. De igual modo, en Unicaja, se ha asignado la totalidad de la plantilla a España por encontrarse únicamente en su memoria de sostenibilidad una distribución Comunidades Autónomas, pero no por países.

En este apartado se recoge en primer lugar una diferenciación entre las plantillas que se encuentran en España y las plantillas que se encuentran en el extranjero, identificando con posterioridad los países donde las empresas tienen presencia. Las empresas publican el dato de sus plantillas por ámbito geográfico en número de personas salvo ACS y Colonial que lo realizan en porcentaje.

A partir de esta información, se puede señalar que la mayor parte de las plantillas del IBEX 35 se sitúa en el extranjero (62,7%) en el año 2023, contando con un total de 787 mil personas en el extranjero, siendo menor el volumen de personas ocupadas en España, 467,8 mil personas.

Sobresalen Amadeus (91,3%) y Banco Santander (83,5%) entre las empresas con las plantillas más internacionalizadas. Siendo 16 las empresas donde más de la mitad de sus plantillas se encuentra trabajando en el extranjero. En el extremo opuesto se sitúan empresas como Unicaja, Enagás o Endesa con menos de 1% de su plantilla localizada en el extranjero.

Tomando en consideración la variación interanual, hay 12 empresas donde aumenta el porcentaje de la plantilla que está situada en el extranjero. Entre estas empresas sobresale Sacyr donde aumenta 32 puntos porcentuales la proporción de plantilla que se encuentra trabajando fuera de España, pasando del 34% al 66% en 2023. En esta empresa se ha producido una fuerte reducción de empleo, que ha afectado en mayor medida a la plantilla situada en España. Otras empresas con incrementos en esa proporción, aunque de menor cuantía son Aena y Acciona, ambas con ascensos cercanos a 4 puntos porcentuales en la proporción que representa la plantilla en el extranjero sobre la plantilla final de la empresa. En Aena se produce un fuerte ascenso de la plantilla en el extranjero (56%), siendo inferior al

aumento de la plantilla en España (4%), es por lo que la proporción de plantilla en el extranjero asciende hasta el 16%. El ascenso en Acciona se produce de modo similar por un ascenso de la plantilla fuera de España (36%) que resulta superior al ascenso de la plantilla en España (14%).

Por el lado de los descensos sobresalen Bankinter y Acciona Energía. En Bankinter se produce una reducción importante de su plantilla en el extranjero (94%) y un ligero ascenso de su plantilla en España (1%), lo que genera una reducción de la proporción de su plantilla en el extranjero en 16 puntos porcentuales, hasta reducirla al 1% del total en el año 2023. En cambio, en Acciona Energía, se produce un ascenso de su plantilla tanto en España (53%) como en el extranjero (8%), siendo superior el incremento de la plantilla en España, es por ello que la proporción de su presencia internacional decae en 8 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 40% de su plantilla trabajando desde el extranjero.

**Tabla 6: Plantillas por ámbito geográfico (2022 y 2023) (número de personas)**

EMPRESA	PLANTILLA ESPAÑA				PLANTILLA EXTRANJERO			
	2023	2022	Var.	%	2023	2022	Var.	%
Acciona	23.745	20.778	2.967	14,3%	34.097	25.114	8.983	35,8%
Acciona Energía	1.855	1.211	644	53,2%	1.244	1.143	101	8,8%
Acerinox	2.660	2.703	-43	-1,6%	5.569	5.421	148	2,7%
ACS*	79.356	77.198	2.158	2,8%	56.063	51.523	4.540	8,8%
Aena	8.502	8.196	306	3,7%	1.609	1.034	575	55,6%
Amadeus	1.630	1.506	124	8,2%	17.000	15.746	1.254	8,0%
Banco Sabadell	13.090	12.624	466	3,7%	6.226	6.271	-45	-0,7%
Banco Santander	35.142	27.078	8.064	29,8%	177.622	179.384	-1.762	-1,0%
Bankinter	5.389	5.327	62	1,2%	62	1.092	-1.030	-94,3%
BBVA	27.410	25.945	1.465	5,6%	94.076	89.730	4.346	4,8%
Caixabank	40.174	39.825	349	0,9%	4.689	4.800	-111	-2,3%
Cellnex	1.182	1.274	-92	-7,2%	1.684	1.744	-60	-3,4%
Colonial*	162	155	7	4,2%	76	86	-10	-11,2%
Enagás	1.352	1.353	-1	-0,1%	2	12	-10	-83,3%
Endesa	9.002	9.238	-236	-2,6%	33	20	13	65,0%
Ferrovial	5.829	5.413	416	7,7%	18.970	18.778	192	1,0%
Fluidra	2.143	2.158	-15	-0,7%	4.266	4.613	-347	-7,5%
Grifols	4.095	4.082	13	0,3%	15.924	18.368	-2.444	-13,3%
IAG	23.743	22.293	1.450	6,5%	48.051	43.751	4.300	9,8%
Iberdrola	9.894	9.702	192	2,0%	32.382	31.019	1.363	4,4%
Inditex	47.761	46.154	1.607	3,5%	113.520	118.843	-5.323	-4,5%
Indra	32.498	30.316	2.182	7,2%	25.257	26.419	-1.162	-4,4%
Logista	5.219	3.528	1.691	47,9%	2.226	2.005	221	11,0%
Mapfre	11.493	11.716	-223	-1,9%	19.380	19.577	-197	-1,0%
Meliá Hotels	7.908	7.165	743	10,4%	10.372	9.649	723	7,5%
Merlín Properties	249	244	5	2,0%	17	16	1	6,3%
Naturgy	4.061	4.031	30	0,7%	2.949	3.081	-132	-4,3%
Redeia	2.023	1.968	55	2,8%	454	452	2	0,4%
Repsol	17.634	17.171	463	2,7%	6.597	6.639	-42	-0,6%
Rovi	1.943	1.873	70	3,7%	168	120	48	40,0%
Sacyr	5.272	29.299	-24.027	-82,0%	10.257	15.330	-5.073	-33,1%
Solaria	227	167	60	35,9%	23	24	-1	-4,2%
Telefónica	27.777	27.411	366	1,3%	76.355	76.227	128	0,2%
Unicaja*	7.365	7.853	-488	-6,2%	0	0	0	0%
<b>IBEX 35</b>	<b>467.784</b>	<b>466.955</b>	<b>829</b>	<b>0,2%</b>	<b>787.221</b>	<b>778.031</b>	<b>9.190</b>	<b>1,2%</b>

Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* ACS y Colonial: dato en porcentaje.

\*\*Unicaja: No diferencia datos por País, aunque sí por CCAA. Se asume que toda su plantilla está en España.

## Presencia de las empresas por país

A partir de la normativa española sobre información no financiera y diversidad (Ley 11/2018), las empresas de mayor tamaño y cotizadas deben hacer mención a la distribución por países de su plantilla<sup>4</sup>. La mayor parte de empresas sí realiza esta diferenciación por países, sin embargo, se han encontrado algunas excepciones como ha sido el caso de Unicaja, que como ya se ha señalado diferencia su plantilla por Comunidades Autónomas, o Mapfre, o Meliá Hotels, que desagregan la plantilla en España y realizan diferentes agrupaciones por continentes o regiones supranacionales. Por su parte Acerinox realiza una diferenciación asociada por empresa y país.

Entre las empresas que realizan una mayor desagregación por países se puede señalar las internacionalizadas, como son Inditex, Indra, Fluidra, BBVA, Repsol, Ferrovial, Acciona Energía, Sacyr o Rovi, todas ellas señalan una presencia en más de 20 países o áreas geográficas. Entre las empresas con menor expansión internacional se puede señalar, además de Unicaja, Merlín Properties, Endesa, Enagás o Colonial.

**Tabla 7: Países en los que tienen presencia las empresas del IBEX 35 (2023).**

EMPRESA	Países en los que tienen presencia
Acciona	España, Alemania, Australia, Brasil, Canadá, Chile, EAU, EEUU, Francia, India, Italia, México, Omán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, resto del mundo.
Acciona Energía	España, México, EE.UU., Australia, Chile, Francia, Sudáfrica, India, Brasil, Portugal, Perú, Italia, Polonia, Ucrania, Canadá, Rep. Dominicana, Costa Rica, Colombia, Egipto, Hungría, Croacia, Singapur.
Acerinox	Acerinox 2023: Datos por empresa en porcentaje y bruto (Acerinox EU-España-, Acerinox S.A -España-, Bahru-Malasia-, Columbus -Sudáfrica-, Inoxfil-España-, North American Stainless -EEUU-, Roldán-España-, VDM-Alemania y EEUU-, filiales y centros de servicio).
ACS	EEUU, Reino Unido, Alemania, Filipinas, Indonesia, Australia, India, Portugal, Canadá, resto del mundo.
Aena	España, Reino Unido y Brasil.
Amadeus	Francia, India, EEUU, España, Alemania, Filipinas, Reino Unido, Australia, Colombia, Turquía, Bulgaria, Tailandia, Singapur, Costa Rica, Polonia, EAU, otros.
Banco Sabadell	España, Reino Unido, México, otras geografías.
Banco Santander	España, Brasil, Chile, Polonia, Argentina, México, Portugal, Reino Unido, EEUU, Otras.
Bankinter	España, Luxemburgo, Portugal, Irlanda.
BBVA	España, México, Turquía, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Cuba, Perú, Uruguay, Venezuela, Alemania, Bélgica, China, Corea del Sur, EAU, EEUU, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza, Taiwán.
Caixabank	España, Portugal, Polonia, Marruecos, Reino Unido, Alemania, Francia, Suiza, Resto de países.
Cellnex	España, Italia, Francia, Suiza, Países Bajos, Reino Unido, Irlanda, Portugal, Austria, Dinamarca, Suecia, Polonia.
Colonial	España y Francia.
Enagás	España, Bélgica,
Endesa	España y Portugal.

<sup>4</sup> Entre estos requisitos la ley 11/2018 menciona el número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

<b>EMPRESA</b>	<b>Países en los que tienen presencia</b>
Ferrovial	Polonia, España, Chile, EEUU, RU, Alemania, Canadá, Colombia, Turquía, Australia, Portugal, Puerto Rico, Francia, Países Bajos, Perú, Eslovaquia, Arabia Saudí, Irlanda, Italia, Omán, Túnez, Brasil, India, Lituania.
Fluidra	Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Bosnia Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Croacia, Dinamarca, Egipto, Emiratos Árabes, Eslovenia, España, EEUU, Francia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Italia, Kazajistán, Malasia, Marruecos, México, Montenegro, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Rusia, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Turquía, Vietnam.
Grifols	España, EEUU y resto del mundo.
IAG	Reino Unido, España, Irlanda y otros países europeos. (África, Oriente Medio y Asia Meridional), Norteamérica, (América Latina y Caribe), (Asia Pacífico).
Iberdrola	España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México, Iberdrola Energía Internacional.
Inditex	España, Europa sin España, América, Asia y resto del mundo.
Inditex	Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bielorrusia, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Mónaco, Montenegro, Noruega, P. Bajos, Polonia, Portugal, RU, Rep. Checa, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza, Turquía, Ucrania, Australia, Bangladesh, Camboya, Corea del Sur, India, Japón, Kazajistán, Marruecos, Nueva Zelanda, Pakistán, Singapur, Sudáfrica, Vietnam, China Continental, Taiwán, Hong Kong, Macao, España, Argentina, Brasil, Canadá, Chile, EEUU, México, Uruguay.
Indra	España, Alemania, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Italia, Irlanda, Letonia, Moldavia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, EEUU, Guatemala, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay, Arabia Saudita, Argelia, Australia, Bahrein, China, Corea del Sur, EAU, Filipinas, India, Indonesia, Kazajistán, Kenia, Malasia, Marruecos, Omán, Tailandia, Turquía, Mozambique, Israel, Angola, Taiwán, Vietnam.
Logista	España, Francia, Portugal, Italia, Polonia, Países Bajos.
Mapfre	España, Iberia, Brasil, Latam Sur-centro, México, Norteamérica, EMEA, y "otros países".
Meliá Hotels	España, Cuba, EMEA, Asia y América.
Merlín Properties	España y Portugal.
Naturgy	Argentina, Australia, Brasil, Chile, Costa Rica, España, EEUU, Francia, Irlanda, Israel, Italia, Luxemburgo, México, Países Bajos, Panamá, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana.
Redeia	Alemania, Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú.
Repsol	Alemania, Argelia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, EEUU, España, Francia, Guyana, Indonesia, Italia, Libia, Luxemburgo, Marruecos, México, Noruega, Países Bajos, Perú, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza, Trinidad y Tobago, Venezuela y Vietnam.
Rovi	España, Reino Unido, Alemania, Italia, Francia, Polonia, Portugal, Chile, Rumanía, Venezuela, Turquía, Argentina, Marruecos, Colombia, Austria, México, Croacia, El Salvador, Perú, Paraguay, Bulgaria.
Sacyr	España, Argelia, Australia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, EEUU, Gibraltar, Irlanda, Italia, México, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Reino Unido, Suecia, Uruguay.
Solaria	España, Italia, Portugal, Alemania, Uruguay, Grecia.
Telefónica	España, Brasil, Alemania, Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay, Venezuela, resto.
Unicaja	No ofrece datos desglosados por país ni empresa, sí por CCAA.

Fuente: Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

## Plantilla por tipo de contrato

Todas las empresas del IBEX 35 informan de la distribución de su plantilla por tipo de contrato. La mayor parte señala este dato en número de personas y una proporción menor refleja este dato en porcentaje (Colonial); en una empresa, se ha debido calcular el dato a partir de los porcentajes de plantilla por género y grupo profesional.

En el año 2023 las empresas mostraron una tasa de temporalidad media del 7,7%, inferior en un punto porcentual a la registrada en el año anterior (8,7%). Entre las empresas con una mayor temporalidad, sobresalen Inditex (18,6%) y ACS (18,4%), seguidas de Sacyr (15,8%) y Ferrovial (15,6%), todas ellas con porcentajes superiores al 15%. En el lado opuesto se encuentran Caixabank, Iberdrola, Unicaja, Merlín Properties, Banco Sabadell, Redeia o Cellnex, todas ellas con porcentajes inferiores al 1% de temporalidad.

Tomando en consideración las variaciones interanuales, se produce un descenso de la temporalidad en 22 empresas. Las mayores reducciones de la temporalidad se producen en Sacyr (-8,6 puntos porcentuales) y en Ferrovial (-7,8 puntos porcentuales). Por el contrario, se produce un ascenso de la temporalidad en empresas como ArcelorMittal España o Logista con un ascenso de 2,6 puntos porcentuales en ambos casos.

En Sacyr, como ya se ha comentado, la disminución de la plantilla se ha debido principalmente a la venta de los grupos Valoriza Servicios Medioambientales, S.A, y Sacyr Facilities, S.A., reduciéndose la plantilla en mayor medida entre las personas con contrato temporal. En Ferrovial, se produce un descenso del 30% de la plantilla con contrato temporal a la vez que asciende la plantilla con contrato indefinido en un 13%, esta variación puede deberse en parte a una reducción de la plantilla en el área de construcción y un ascenso de la plantilla en las actividades de infraestructuras energéticas y movilidad.

En ArcelorMittal España se ha incrementado la plantilla con contrato temporal en 166 personas (un 82% más) mientras que se ha reducido el número de personas con contrato indefinido en 52 personas (-0,9%), lo que ha generado un incremento de la temporalidad. Por su parte en Logista se ha producido un incremento de las personas con contrato temporal (65% más) que ha sido superior al incremento del empleo indefinido (30%).

**Tabla 8: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2022 y 2023) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Acciona	14,9	18,4
Acciona Energía	3,3	3,7
Acerinox	3,1	3,0
ACS	18,4	18,7
Aena	10,3	8,6
Amadeus	1,0	1,5
ArcelorMittal España	5,9	3,3
Banco Sabadell	0,9	1,0
Banco Santander	2,0	2,7
Bankinter	1,0	1,0
BBVA	3,9	5,1
Caixabank	0,2	0,5
Cellnex	0,9	1,8
Colonial*	4,0	4,0
Enagás	2,9	3,7
Endesa	1,3	2,4
Ferrovial	15,6	23,4
Fluidra	2,0	2,1
Grifols	1,4	1,4
IAG	4,4	4,6
Iberdrola	0,3	0,4
Inditex	18,6	18,3
Indra**	7,3	7,1
Logista	13,8	11,2
Mapfre	3,4	3,1
Meliá Hotels	12,3	16,6
Merlín Properties	0,8	1,5
Naturgy	3,4	3,3
Redeia	0,9	0,8
Repsol	8,4	9,1
Rovi	8,8	11,3
Sacyr	15,8	24,4
Solaria	3,6	2,1
Telefónica	1,3	1,6
Unicaja	0,5	1,6
<b>IBEX 35</b>	<b>7,7</b>	<b>8,7</b>

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

\* Colonial: Dato en porcentaje.

\*\* Indra: calculado a partir de los porcentajes por género y grupo profesional

## Plantilla por tipo de jornada

En el año 2023 hay 34 empresas que informan del tipo de jornada de sus plantillas. No se ha encontrado esta información en el Banco Sabadell. En la mayor parte de las empresas la información publicada hace referencia al número de personas, salvo en Colonial, que se ha encontrado el dato el porcentaje sobre la plantilla total, mientras que en Indra se ha calculado sobre el porcentaje de plantilla por género y grupo profesional. Por su parte, BBVA y Caixabank ofrecen la información referida a la plantilla con contrato indefinido.

A partir de esta información se puede afirmar que la parcialidad en las empresas del IBEX 35 ha descendido en el último año hasta el 15,3%, un punto porcentual menos que en el año anterior.

Inditex, con un 58% sobresale entre las empresas donde existe una mayor tasa de parcialidad, seguida de ACS, IAG y Acciona, todas ellas con porcentajes superiores al 10%. Entre las empresas con una menor tasa de parcialidad están Naturgy, Redeia, Endesa, BBVA, Caixabank, Unicaja, Solaria, y Ferrovial, todas ellas con porcentajes inferiores al 1%.

En 17 empresas se ha producido un descenso de la tasa de parcialidad en el último año. Sacyr sobresale con 20 puntos de reducción entre las empresas donde se produce una mayor reducción, seguida de Mapfre, Banco Santander, Logista, Ferrovial, Acciona e Inditex, todas ellas con reducciones superiores al punto porcentual. En el lado opuesto, destacan IAG (4 puntos porcentuales) y Colonial (un punto porcentual) entre aquellas con mayores ascensos. Como ya se ha comentado previamente, la variación de la parcialidad en Sacyr está motivada por los cambios producidos por la venta de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A, y Sacyr Facilites, S.A. durante el año 2023.

**Tabla 9: Plantilla con jornada parcial (2022 y 2023) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Acciona	10,9	12,4
Acciona Energía	1,0	0,9
Acerinox	1,0	0,9
ACS	38,3	38,3
Aena	5,0	4,5
Amadeus	4,3	4,4
ArcelorMittal España	1,0	1,0
Banco Santander	3,4	5,6
Bankinter	4,8	5,1
BBVA**	0,2	0,2
Caixabank**	0,3	0,2
Cellnex	2,4	2,0
Colonial	2,0	1,0
Enagás	2,8	2,5
Endesa	0,1	0,0
Ferrovial	0,9	2,5
Fluidra	2,3	2,5
Grifols	6,2	6,2
IAG	23,9	19,8
Iberdrola	2,2	2,4
Inditex	58,2	59,3
Indra***	6,3	6,9
Logista	5,2	7,0
Mapfre	4,0	7,5
Meliá Hotels	2,6	2,1
Merlín Properties	3,0	3,5
Naturgy	0,0	0,0
Redeia	0,0	0,0
Repsol	2,4	3,2
Rovi	1,8	2,2
Sacyr	2,7	22,6
Solaria	0,4	0,5
Telefónica	1,7	2,1
Unicaja	0,3	0,1
Unicaja	1,6	1,6
<b>IBEX 35</b>	<b>15,3</b>	<b>16,4</b>

Fuente: Elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Colonial: Dato en porcentaje.

\*\* BBVA, Caixabank: dato sobre contratos indefinidos

\*\*\* Indra: calculado a partir de los porcentajes por género y grupo profesional

## 3.4. Diálogo social, negociación colectiva

El diálogo social y la negociación colectiva son herramientas que existen desde el ámbito sindical para fomentar la protección y la defensa de los derechos de las y los trabajadores y para potenciar la equidad y la justicia en el lugar de trabajo. Es por ello por lo que, desde diferentes organismos, como la OIT o la OCDE, y estándares internacionales, como GRI o NEIS, se incide para que las empresas publiquen información relativa a la libertad de asociación, la presencia de sindicatos, el número de acuerdos alcanzados o la proporción de plantilla cubierta por acuerdos colectivos en el seno de las empresas y en sus cadenas de suministro.

En línea con estas iniciativas, todas las empresas del IBEX 35 reflejan en sus memorias el fomento del diálogo social y la negociación colectiva y las tasas de cobertura de la negociación colectiva bien en España o bien en el conjunto del mundo. De igual modo, en línea con la normativa española, la mayor parte desagrega la tasa de cobertura por país.

La mayor parte de las empresas señala esta tasa de negociación colectiva en porcentaje, aunque también hay empresas que reflejan este dato en número, como por ejemplo Acerinox, Banco Santander o Ferrovial. Otras, sin embargo, como Caixabank indican que el convenio colectivo es de aplicación a la totalidad de su plantilla, sin ofrecer un porcentaje concreto.

Tomando como referencia la información proporcionada por las empresas, hay un total de 27 empresas que señalan una tasa de cobertura global de la negociación colectiva. En algunas empresas como Redeia no se ha encontrado el porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva, aunque esta empresa sí señala la proporción de empleados cubiertos por representantes de los trabajadores siendo un 98,8% en tasa global y 98,8 % para España para 2023; si bien, esta información difiere de la tasa de empleados con convenio colectivo expresada por países en la misma memoria (87% en España, 95% en Brasil y 62% para Perú, Chile y Colombia -agrupados-). Por su parte, Solaria, señala que en las ubicaciones fuera de España “se aplica la legislación laboral vigente y los convenios laborales colectivos o instrumentos análogos de cada país, siendo aplicables al 100% de los empleados contratados”.

A partir de la información ofrecida por 27 empresas, hay un promedio de 78% de tasa de cobertura de negociación colectiva en el mundo en 2023, que es superior a la tasa de del año anterior (76,2%). Hay un total de 6 empresas donde la tasa de cobertura es del 100%, Acciona, Acciona Energía, Bankinter, Caixabank, Rovi, y Unicaja. En un nivel inferior de cobertura se encuentra un grupo de 8 empresas Aena, Logista, Colonial, Meliá Hotels, Endesa, IAG, ACS o Repsol, con tasas de cobertura superiores al promedio. En el lado opuesto, con tasas de cobertura inferiores al 50% se encuentran Grifols (21%), Amadeus (42%) y Fluidra (49%).

Tomando en consideración las variaciones interanuales, se puede destacar que en 10 empresas se produce un descenso de la tasa de cobertura, mientras que en otras 9 se produce un ascenso, restando 7 empresas en las que no se produce alteración. Entre los ascensos interanuales sobresale Rovi, que en

2023 refleja una tasa de cobertura del 100%, siendo del 57% en el año anterior. Entre las explicaciones que aporta la empresa se encuentran que la totalidad de la plantilla en España está cubierta por las condiciones reguladas en el convenio colectivo de la industria química, mientras que a nivel europeo las plantillas se rigen por lo regulado en el convenio colectivo de cada ubicación geográfica, “salvo en aquellas jurisdicciones donde la legislación local establece la aplicación de la ley laboral general. Esta casuística tiene lugar en localizaciones con un reducido número de empleados en la filial.” Entre los descensos destacan Inditex o IAG, ambas con un descenso de 2 puntos porcentuales.

En conjunto hay 31 empresas que reflejan la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España, resultando un porcentaje del 93,6% en 2023, igual a la del año anterior. De este grupo de empresas, hay 17 de ellas donde esta tasa es del 100% (Acciona, Acciona Energía, Amadeus Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Ferrovial, Fluidra, Inditex, Indra, Mapfre, Merlin Properties, Repsol, Rovi, Sacyr, Solaria y Unicaja), siendo igual o superior al 80% en otras 11 empresas, únicamente es inferior al 80% en tres empresas: Enagás (51,6%) Telefónica (55%) y Naturgy (61,7%).

Enagás explica en su memoria de responsabilidad, que en 2023 se ha negociado el IV Convenio Colectivo de grupo, publicado a lo largo de 2024 y que aquellas condiciones del convenio colectivo que mejoran las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores son de aplicación para el 100% de la plantilla, incluidos por tanto aquellos profesionales no adscritos al convenio colectivo del grupo. Esta empresa diferencia por grupo profesional las tasas de cobertura, de modo que el 100% de los operarios se encuentra adscrito al convenio colectivo del grupo, el 86% del personal administrativo y el 28% del personal técnico.

Respecto a las variaciones interanuales hay 6 empresas en las que se producen ligeros descensos, destacando Naturgy (-1,1 punto porcentuales) siendo inferiores en el resto de empresas (Acerinox, Colonial, Endesa, Iberdrola, ACS). Mientras que entre los ascensos destacan Redeia e IAG ambos con ascensos de un punto porcentual, siendo inferior en otras cuatro empresas (Enagás, Telefónica, Ferrovial y Sacyr).

**Tabla 10: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2022 y 2023) (en porcentaje)**

EMPRESA	% Plantilla cubierta por NC en el mundo			% Plantilla cubierta por NC en España		
	2023	2022	Var.	2023	2022	Var.
Acciona	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
Acciona Energía	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
Acerinox	66,45	61,89	4,6	99,00	100,00	-1,0
ACS	80,40	78,90	1,5	99,20	99,40	-0,2
Aena	99,85			99,85	99,87	0,0
Amadeus	42,00	43,00	-1,0	100,00	100,00	0,0
ArcelorMittal España				80,00	80,00	0,0
Banco Sabadell				100,00	100,00	0,0
Banco Santander	70,30	70,89	-0,6	99,95	99,93	0,0
Bankinter	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
BBVA				100,00	100,00	0,0
Caixabank	100,00	100,00				0,0
Cellnex	60,00	60,00	0,0	99,00	99,00	0,0
Colonial	98,00	99,00	-1,0	98,00	99,00	-1,0
Enagás				51,60	50,80	0,8
Endesa	88,20	88,70	-0,5	88,20	88,90	-0,7
Ferrovial	62,50	59,20	3,3	100,00	99,80	0,2
Fluidra	49,00	48,00	1,0	100,00	100,00	0,0
Grifols	21,00	18,70	2,3			
IAG	87,00	89,00	-2,0	96,00	95,00	1,0
Iberdrola	76,50	77,60	-1,1	86,90	87,40	-0,5
Inditex	59,00	61,00	-2,0	100,00	100,00	0,0
Indra	77,00	75,00	2,0	100,00	100,00	0,0
Logista	98,80	98,32	0,5			
Mapfre	62,00	59,38	2,6	100,00	100,00	0,0
Meliá Hotels	94,90	94,90	0,0			
Merlín Properties		94,00		100,00	100,00	0,0
Naturgy	67,80	69,00	-1,2	61,70	62,80	-1,1
Redeia*		83,10		87,00	86,00	1,0
Repsol	79,60	79,66	-0,1	100,00	100,00	0,0
Rovi*	100,00	57,00	43,0	100,00	100,00	0,0
Sacyr				100,00	99,93	0,1
Solaria*				100,00	100,00	0,0
Telefónica	66,00	66,30	-0,3	55,00	54,30	0,7
Unicaja	100,00	100,00	0,0	100,00	100,00	0,0
<b>IBEX 35**</b>	<b>78,0</b>	<b>76,2</b>	<b>1,8</b>	<b>93,6</b>	<b>93,6</b>	<b>0,0</b>

Fuente: Elaboración a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\*Redeia: La empresa menciona el porcentaje de empleados cubiertos por representantes de los trabajadores 98,8% en total y 98,8 en España, en la tabla se han incluido los datos referidos al porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo, la empresa aporta ambos datos y difieren.

\* Solaria: incluye el porcentaje para España. En el resto de las ubicaciones se aplica la legislación laboral vigente y los convenios laborales colectivos o instrumentos análogos de cada país, siendo aplicables al 100% de los empleados contratados.

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

## Clasificación de países según respeto de los derechos laborales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) realiza de modo anual un índice global de los derechos laborales en donde clasifica a los países en función de la vulneración existente en esos países de los derechos laborales. En el índice elaborado en el año 2024, con datos de 2023, hay un total de 151 países analizados a través de 97 indicadores, relacionados incumplimientos vinculados a las libertades civiles, al derecho de establecimiento de sindicatos y a la posibilidad de unirse a éstos, a las actividades sindicales, al derecho a la negociación colectiva o al derecho a la huelga. Cuestiones que están amparadas en los convenios de la OIT, las normas sobre derechos fundamentales del trabajo y en la normativa y jurisprudencia nacional de los diferentes Estados.

Los países analizados son clasificados en función del grado de vulneración de los derechos laborales tomando como referencia esos 97 indicadores. Esta clasificación se divide en 6 categorías, siendo el nivel 1 donde se encuentran aquellos países donde se informa de una menor vulneración de los derechos laborales, y el nivel 5+, el umbral donde se agrupan los países con una vulneración mayor de los derechos laborales. En el nivel 1 se encuentran países con vulneraciones esporádicas de los derechos laborales; en el nivel 2 aquellos donde existen vulneraciones repetidas de estos derechos; en el nivel 3 aquellos en donde se detectan vulneraciones regulares de los derechos laborales; el nivel 4 se producen violaciones sistemáticas de los derechos laborales. Mientras que en los niveles 5 y 5+ se agrupan aquellos países en donde los derechos laborales no están garantizados como norma o debido a la ruptura del Estado de derecho. En total hay 39 países en el mundo clasificados por la CSI como de nivel 4, con vulneraciones sistemáticas de los derechos laborales; siendo 38 los países clasificados como de nivel 5, con derechos laborales no garantizados.

A continuación, se identifican a aquellas empresas que informan de su presencia y negociación colectiva en países en los que existe menor garantía de los derechos laborales (países 4 y 5). Hay un total de 21 empresas que informan de su presencia y negociación colectiva en 30 países clasificados como de nivel 4 o 5. De estos países, 11 son clasificados como de nivel 4, y 19 están clasificados de nivel 5. No todas las empresas, señalan una tasa de cobertura individualizada para estos países, en ocasiones se realizan agrupaciones de países con mayor y menor vulneración de los derechos laborales (Grifols, Redeia o Sacyr), en otras se hacen referencias a áreas geográficas supranacionales (Ferrovial), o no se aportan las tasas de cobertura de todos los países (Banco Sabadell, BBVA, Fluidra, Grifols, Mapfre, Repsol).

Entre las empresas con mayor presencia en países en los que existe una elevada vulneración de los derechos laborales se encuentran aquellas más internacionalizadas, en concreto sobresalen Indra (27 países) y Acerinox (15 países), con más de 10 países, seguidas de Amadeus (9 países) y Acciona (7 países).

**Tabla 11: Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI (2023) (en porcentaje)**

<b>EMPRESA</b>	<b>Tasas de cobertura de negociación colectiva en países clasificados como 4 y 5 por la CSI, 2023.</b>
Acciona	Brasil (100%), EEUU (100%), México (100%), Qatar (0%), Ecuador (100%), EAU (0%), Perú (100%)
Acciona Energía	EEUU (100%), México (100%), Ucrania (100%).
Acerinox	Brasil (100%), China (0%), Colombia (100%), Corea del Sur (0%), EAU (0%), EEUU (0%), India (0%), Indonesia (0%), Malasia (45%), México (100%), Perú (100%), Tailandia (0%), Turquía (0%), Reino Unido (100%), Vietnam (0%).
ACS	EEUU (22,1%)
Aena 2023	Reino Unido (100%), Brasil (99,65%).  * Sin datos globales. Los datos de Brasil y España son claros en cuanto a cobertura, pero en el caso de Reino Unido solo se enfatiza su carácter voluntarista asignando un 100% por la posibilidad de adhesión.
Amadeus	EEUU (0%), India (0%), Reino Unido (0%), Filipinas (0%), Tailandia (0%), Turquía (0%), Ucrania (0%), Colombia (0%), EAU (0%).
Banco Sabadell	Dato para España en porcentaje, aunque no muestra datos globales a nivel cuantitativo, respecto a otras geografías se señala que, en Reino Unido, se ha alcanzado un acuerdo con Accor y Unite. En relación con México no existe relación entre personas y representantes sindicales (p. 147 EINF).  * En relación a la filial México se indica que no existe relación entre personas empleadas y representantes sindicales. Respecto a Reino Unido, se presenta formalmente el sistema de representación sin abordar su cobertura.
Banco Santander	Brasil (96,8%), México (28,2%), Reino Unido (99,3%), EEUU (0%)
BBVA	México (100%*), Perú (100%*), Venezuela (100%) y Colombia (100%), Turquía (No hay representación sindical).
Ferrovial	EEUU (0,3%), Reino Unido (6%), Polonia, Latinoamérica (84%)
Fluidra	Brasil (0%), Vietnam (100%), China (sin porcentaje)
Grifols	Aporta datos agregados para varios países (España, Alemania, Italia, Francia, Argentina y Brasil) sin desagregar, menciona que EEUU no hay cifra de cobertura.
IAG	Reino Unido (11%)
Iberdrola	Reino Unido (57,9%), EEUU (45,8%), Brasil (100%), México (28,3%)
Indra	Arabia Saudita (100%), Argelia (100%), Bahréin (0%), Bolivia (0%), Brasil (100%), China (0%), Colombia (0%), Corea del Sur (100%), Ecuador (0%), El Salvador (0%), EAU (33%), EEUU (0%), Filipinas (0%), Guatemala (0%), India (0%), Indonesia (100%), Israel (0%), Kazajstán (0%), Kenia (0%), Malasia (0%), México (0%), Omán (100%), Perú (0%), Reino Unido (100%), Tailandia (100%), Turquía (100%), Vietnam (100%).
Mapfre	Brasil (100%), Venezuela (99%), Túnez (99%) Perú (se menciona la firma de un convenio colectivo, pero no se indica la tasa de cobertura).
Naturgy	Brasil (70,9%), EEUU (0%), Israel (0%), México (85,5%).
Redeia	Brasil (95%). Agrupa otros países y da un dato conjunto (Perú, Chile, Argentina, Colombia (62%))
Repsol	Dato en porcentaje por país (p. 173 IGI): España, Brasil (92,3%), Indonesia (88,4%), Perú (13,44), México (No se indica)
Sacyr	Agrupa países como Chile, Perú, México, Brasil, Uruguay y Portugal (49%)
Telefónica	Brasil (94), Perú (30%).

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

## 3.5. Diversidad de la plantilla

En línea con las NEIS las empresas deben aportar información relacionada con la diversidad de sus plantillas propias en concreto, el requisito de divulgación S1-9 sobre los Parámetros de diversidad indica que las empresas deben mostrar la distribución de los asalariados por grupos de edad: menos de 30 años; entre 30 y 50 años; más de 50 años. Mientras que el requisito de divulgación S1-12 sobre personas con discapacidad incide sobre la publicación del porcentaje de sus asalariados con discapacidad, pudiendo publicar esta información desagregada por género.

La plantilla global del IBEX 35 muestra una concentración de personas de edades medias comprendidas entre los 30 y los 50 años que supera la mitad de las personas contratadas (53,97% en el año 2023). En torno al 23% tenía en 2023 menos de 30 años y otro 23% más de 50 años.

Hay una gran diversidad en la distribución por edades en las distintas empresas. Analizando la realidad de las 4 empresas con más personas empleadas, cabe destacar el caso de Inditex, con un 55,6% de plantilla joven, empleando al 30,9% de las personas de menos de 30 años de la plantilla global de las empresas del IBEX 35. En la situación inversa se encontraba ACS, con un 38,8% de la plantilla mayor de 50 años y concentrando el 18% de la plantilla de mayor edad de la plantilla global. El Banco Santander mostraba una gran concentración en las edades intermedias, con un 73,9% de su personal con edades comprendidas entre los 30 y los 50 años. Igualmente, la plantilla de estas edades en el BBVA implicaba el 62,6%.

En el resto de empresas, con menor volumen de personal, cabe destacar los casos con plantillas con mayor peso de personal joven de la media global: Grifols tenía un 27% de personas con menos de 30 años, Telefónica un 26,8%, Meliá Hotels un 26,7% y Rovi un 25,9%. Por el contrario, hay tres empresas en las que el personal joven no alcanza a suponer el 5%: Aena, con un 1,15% de plantilla por debajo de los 30, Unicaja, con un 2,05% y Caixabank con un 2,85%.

Las plantillas más envejecidas se encuentran en Aena, con un 61,78% de plantilla con más de 50 años, Unicaja con un 40,76%, Ferrovial con un 39,06% y ACS con un 38,82%. Otras tienen porcentajes reducidos de personas de mayor edad, como son Mapfre (11,66%), Acciona Energía (12,17%) o BBVA (15,46%).

**Tabla 12: Plantillas por grupos de edad (2023) (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*	12.159	31.986	13.698	57.843
Acciona Energía	558	2.164	377	3.099
Acerinox	983	4.645	2.601	8.229
ACS*	32.911	49.943	52.565	135.419
Aena*	116	3.748	6.247	10.111
Amadeus	3.247	11.785	3.598	18.630
ArcelorMittal España*	158	5.172	913	6.243
Banco Sabadell* ***	2.349	10.715	6.252	19.316
Banco Santander* ***	23.080	157.195	32.489	212.764
Bankinter *	551	4.117	1.873	6.541
BBVA**	28.428	76.050	17.008	121.486
Caixabank	1.279	29.172	14.412	44.863
Cellnex*	197	2.226	443	2.866
Colonial	39	131	68	238
Enagás*	259	827	269	1.355
Endesa	496	5.294	3.245	9.035
Ferrovial*	4.642	10.471	9.686	24.799
Fluidra	875	3.955	1.579	6.409
Grifols	5.702	10.931	4.511	21.144
IAG	14.560	34.735	22.493	71.788
Iberdrola	7.880	26.107	8.290	42.277
Inditex* ***	89.690	43.310	28.281	161.281
Indra **	15.016	32.343	10.396	57.755
Logista	855	4.430	2.160	7.445
Mapfre	4.999	22.274	3.600	30.873
Meliá Hotels	4.877	10.043	3.361	18.281
Merlín Properties	41	142	83	266
Naturgy	403	4.471	2.009	6.883
Redeia	182	1.610	685	2.477
Repsol	2.500	15.647	6.084	24.231
Rovi	546	1.172	393	2.111
Sacyr	2.688	8.774	4.067	15.529
Solaria	34	168	48	250
Telefónica*	27.916	51.908	24.308	104.132
Unicaja	151	4.212	3.002	7.365
<b>IBEX 35</b>	<b>290.367</b>	<b>681.873</b>	<b>291.094</b>	<b>1.263.334</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Otros grupos de edad.

\*\* En porcentaje.

\*\*\* Año anterior reexpresado.

## Plantilla con discapacidad

Las empresas del IBEX 35 han de cumplir en España con las disposiciones de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión social (RDL 1/2013), según la cual, las empresas con 50 o más trabajadores deben destinar, al menos, el 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad (igual o superior al 33%). En el caso de acreditar la imposibilidad de asumir este porcentaje de plantilla con esta condición, pueden recurrir a medidas alternativas, como la contratación de bienes o servicios con Centros Especiales de Empleo o realizar donaciones o patrocinios destinados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Todas las empresas incluidas en el IBEX 35 publican la información de sus plantillas considerando las personas con discapacidad. Sin embargo, lo hacen de manera muy desigual. En primer lugar, no todas las empresas publican el dato referido al grupo, algo que se justifica por la voluntariedad de aportar estos datos en algunos países debido a su sensibilidad. Así, ACS solamente publica el dato para España, Fluidra, IAG o Naturgy explicitan que la información está incompleta dado que hay países en los que está prohibido solicitar información al respecto.

En segundo lugar, son pocas las empresas que especifican si los datos publicados hacen referencia únicamente a plantilla propia o si se incluyen los datos referidos a medidas alternativas como la subcontratación de actividades a Centros Especiales de Empleo. Inditex explicita que, desde 2022, el grupo no hace uso de medidas alternativas; Enagás, Aena, Merlin Properties o Indra afirman que el dato recoge personas empleadas por las sociedades comprendidas en el grupo. Mientras, Acciona o Acciona Energía aclara que sus datos hacen referencia a personal directo e indirecto. ArcelorMittal España<sup>5</sup> incluye en el dato el número de jubilados parciales.

Por último, entre las empresas que ofrecen información al respecto, algunas toman los datos al cierre del año, como son Aena, Banco Santander, Colonial, Ferrovial, Inditex, Rovi o Telefónica. Otras explicitan que se trata de plantilla media, como en Acciona, Acciona Energía, Endesa, Indra, Naturgy, Redeia o Solaria. Por su parte, Logista explica que el dato hace referencia al número de personas que “han trabajado durante el año 2023”.

Teniendo en cuenta todas estas limitaciones, se podría decir que las empresas del IBEX 35 emplean a un volumen de personas con discapacidad que se sitúa en el 2,2% de sus plantillas a nivel mundial, un dato que es ligeramente superior al del año anterior. Cabe señalar que, en algunas empresas, como IAG o Naturgy, el aumento de la plantilla con discapacidad relacionado con cambios en la metodología, en el caso de IAG el aumento está relacionado con las declaraciones voluntarias en Reino Unido.

<sup>5</sup> En la memoria de sostenibilidad de ArcelorMittal se indica “El total de empleados con minusvalías entre el 33% y 65% en ArcelorMittal España es de 68 personas, incluyendo jubilados parciales (66 en 2022)”.

**Tabla 13: Plantilla con discapacidad (2023) (número de personas y porcentaje sobre plantilla media)**

EMPRESA	Plantilla con discapacidad				% personas con discapacidad	
	2023	2022	Variación	%	2023	2022
Acciona	1.011	1.000	11	1,1%	1,7	2,2
Acciona Energía	61	36	25	69,4%	2,0	1,5
Acerinox	259	256	3	1,2%	3,1	3,1
ACS*	7.764	7.091	673	9,5%	5,8	5,6
Aena	158	142	16	11,3%	1,6	1,6
Amadeus	226	210	16	7,6%	1,3	1,3
ArcelorMittal España	68	66	2	3,0%	1,1	1,1
Banco Sabadell	305	322	-17	-5,3%	1,6	1,7
Banco Santander	4.701	4.114	587	14,3%	2,2	2,0
Bankinter	74	66	8	12,1%	1,1	1,1
BBVA	891	645	246	38,1%	0,7	0,5
Caixabank	593	578	15	2,6%	1,3	1,3
Cellnex	35	26	9	34,6%	1,2	0,9
Colonial	3	4	-1	-25,0%	1,2	1,7
Enagás	7	7	0	0,0%	0,5	0,5
Endesa	90	83	7	8,4%	1,0	0,9
Ferrovial	121	107	14	13,1%	0,5	0,3
Fluidra	47	51	-4	-7,8%	0,7	0,7
Grifols	852	958	-106	-11,1%	4,3	4,3
IAG	914	724	190	26,2%	1,3	1,2
Iberdrola	742	704	38	5,4%	1,8	1,8
Inditex	2.041	1.698	343	20,2%	1,2	1,1
Indra	586	527	59	11,2%	1,0	1,0
Logista	195	172	23	13,4%	2,6	3,0
Mapfre	1.090	992	98	9,9%	3,5	3,1
Meliá Hotels	73	91	-18	-19,8%	0,4	0,5
Merlín Properties	6	7	-1	-14,3%	2,3	2,8
Naturgy	99	85	14	16,5%	1,4	1,2
Redeia	24	20	4	20,0%	1,0	0,9
Repsol	517	486	31	6,4%	2,1	2,0
Rovi	35	37	-2	-5,4%	1,7	1,9
Sacyr	131	1290	-1.159	-89,8%	0,8	3,1
Solaria	1	1	0	0,0%	0,4	0,6
Telefónica	2.572	1.482	1.090	73,5%	2,5	1,4
Unicaja	124	134	-10	-7,5%	1,6	1,6
<b>IBEX 35</b>	<b>26.416</b>	<b>24.212</b>	<b>2.204</b>	<b>9,1%</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>

Fuente: Elaboración a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* ACS: Dato para España

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

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

Una de las empresas con mayor plantilla con discapacidad es ACS, con 7,7 mil personas (datos para España), esto le lleva a tener un porcentaje de personas con discapacidad del 5,8% considerando el total de plantilla en el grupo (9,8% si se considera la plantilla media en España). En parte es debido a que dentro del grupo ACS se encuentra el grupo CLECE, una empresa de servicios integrales y *facility services* con más de 73 mil personas, que incluye un centro especial de empleo (Integra CEE).

### 3.6 Salud y seguridad

Según los requisitos de divulgación de la NEIS las empresas deben informar de cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad (S1-14), tales como el volumen de su personal propio que está cubierto por su sistema de gestión de la salud y la seguridad, o el número de casos asociados a lesiones, problemas de salud y muertes relacionados con el trabajo de su personal propio, entre otras cuestiones. Entre los indicadores mencionados se destaca el número y la tasa de accidentes de trabajo registrables, o el número de días perdidos por lesiones y muertes relacionadas con el trabajo como consecuencia de accidentes laborales, problemas de salud relacionados con el trabajo y muertes por enfermedad. En este sentido en este informe, se incide en el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes.

Los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes son dos parámetros estadísticos de referencia para medir el impacto de las políticas relativas a la salud laboral en las empresas, permitiendo la valoración de la necesidad y urgencia de controlar algunos riesgos laborales que se pudieran detectar.

El índice de frecuencia de accidentes trata de evaluar la cantidad de accidentes laborales ocurridos en una empresa durante la jornada laboral, generalmente relacionando 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 con objeto de medir el impacto de la accidentalidad en la productividad.

La complicación surge por la amplia heterogeneidad de fórmulas que se usan para su cálculo. Más allá de la relación temporal de la accidentalidad, las barreras comparativas se presentan motivadas por las diferentes actividades que realizan. Así, el desglose diferencial por tipo de actividad de la plantilla y sus condiciones de trabajo puede proporcionar información valiosa relativa a la vigilancia de la salud laboral.

Para clarificar esta problemática, a la hora de calcular el índice de frecuencia, algunas empresas toman como referencia el número de accidentes en jornada laboral (ACS), otras toman aquellos accidentes con pérdida de trabajo (Acciona) y otras, el número de accidentes con baja (Acerinox, Aena o Colonial). Del mismo modo, la selección de la relación temporal varía entre criterios de diferentes organismos, algunas empresas calculan el índice sobre 200.000 horas trabajadas (por ejemplo, Acciona, Colonial, Fluidra, IAG, Naturgy o Telefónica) según los criterios metodológicos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA); otras empresas calcularían el mismo en relación a 1.000.000

de horas trabajadas (por ejemplo, AENA, Amadeus, ACS, BBVA, Mapfre, Redeia), según los criterios metodológicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en su Nota Técnica de Prevención (NTP) 1.211 de 2024, que sustituye a la NTP 1 de 1982. Por otro lado, algunas de las empresas no hacen referencia a esta relación para el cálculo del índice de frecuencia (Solaria).

Del mismo modo, respecto al índice de gravedad, algunas empresas lo calculan tomando en consideración las jornadas perdidas por accidente de trabajo ponderadas por un millón de horas trabajadas (Aena, Redeia, Rovi o Merlín), según el criterio del Instituto Nacional Estadounidense de Estándares; por 200.000 horas trabajadas (como Acciona, Naturgy o Telefónica), según el criterio OSHA; o 1.000 horas trabajadas (Cellnex), según el criterio del INSST (Nota Técnica de Prevención N°1.211: 2024).

Son varias las empresas que ofrecen los datos también desagregados por género (Meliá Hotels, Redeia, Fluidra, Grifols, Cellnex, Rovi, Telefónica o Caixabank) o por países (Telefónica). En su caso, también encontramos empresas que no dan los datos de alguno de los índices, o no dan datos agregados (Acciona, Bankinter, Indra, Grifols, Mapfre o Inditex).

En este sentido, el planteamiento de la aplicación homogénea de fórmulas de cálculo y parámetros compartidos entre las empresas del IBEX 35 sigue siendo clave de cara a mejorar esfuerzos comparativos.

Así, comprendiendo estas barreras comparativas, en líneas generales puede observarse un leve descenso en el índice promedio de frecuencia respecto a 2022, pasando del 3,69 al 3,65<sup>6</sup>. Entre las empresas con mayor accidentalidad destaca a Meliá Hotels (24,05 accidentes por cada millón de horas trabajadas), ACS (14,67 accidentes por cada millón de horas trabajadas) y Logista (12,47 accidentes por cada millón de horas trabajadas). En lado opuesto, las empresas que registran el menor índice de frecuencia serían Cellnex, Colonial y Merlín Properties, reportando un índice de frecuencia de 0, seguido de Naturgy y Acciona Energía (0,13 y 0,29 accidentes por cada 200 mil horas).

Por otro lado, con las reservas descritas para este ejercicio comparativo, las empresas del IBEX 35 han reducido 0,55 puntos sus índices de gravedad, pasando de las 3,34 jornadas perdidas por accidentes en 2022 al 2,79 en 2023. Entre las empresas con mayores índices de gravedad encontramos a Acciona (54,18 jornadas perdidas por accidentes por cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG (20,4 jornadas perdidas por accidente<sup>7</sup>) y Telefónica (14,26 jornadas perdidas por accidentes por cada 200 mil horas trabajadas). Por otro lado, con los índices de gravedad más bajos encontramos, de nuevo, a Indra, Cellnex, Colonial y Merlín Properties, que reportan 0 jornadas perdidas.

<sup>6</sup> Para el cálculo del índice promedio general de frecuencia se ha omitido el caso de Solaria. En esta empresa, con 4 accidentes se reporta un índice de 869,57 en el caso de los hombres y de 0 en el caso de las mujeres, no considerándose un valor muy fiable teniendo en cuenta, además, que no se aporta ningún tipo de justificación metodológica. Observando este valor existiría un incremento considerable, pasando de 3,5 en 2022 al 25,76 en 2023.

<sup>7</sup> Sin referencia al criterio metodológico utilizado, no comparable.

**Tabla 14: Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes por empresa (2022 y 2023)**

EMPRESA	Índice de frecuencia				Índice de gravedad			
	2023	2022	Var.	%	2023	2022	Var.	%
Acciona*	1,59	1,89	-0,30	-15,87%	54,18	56,74	-2,56	-4,51%
Acciona Energía	0,29	0,18	0,11	61,11%	1,88	2,01	-0,13	-6,47%
Acerinox	4,15	4,14	0,01	0,24%	7,90	6,56	1,34	20,43%
ACS	14,67	14,95	-0,28	-1,87%	0,45	0,46	-0,01	-2,17%
Aena*	5,12	5,30	-0,18	-3,40%	0,19	0,17	0,02	11,76%
Amadeus hombres	1,76	0,31	1,45	467,74%	0,16	0,07	0,09	128,57%
Amadeus mujeres	1,65	1,56	0,09	5,77%	0,62	0,26	0,36	138,46%
ArcelorMittal España	0,58	0,81	-0,23	-28,40%	0,11	0,17	-0,06	-35,29%
Banco Sabadell*	2,39	3,36	-0,97	-28,87%	0,07	0,08	-0,01	-12,50%
Banco Santander	0,74	1,00	-0,26	-26,00%	0,04	0,06	-0,02	-33,33%
Bankinter* hombres	0,55	0,00	0,55	-	0,00	0,00	0,00	0,00%
Bankinter* mujeres	0,11	0,34	-0,23	-67,55%	0,02	0,00	0,02	900,00%
BBVA	2,60	1,40	1,20	85,71%	0,10	2,60	-2,50	-96,15%
Caixabank	1,61	1,57	0,04	2,55%	0,12	0,11	0,01	9,09%
Cellnex	0,00	0,58	-0,58	-100,00%	0,00	0,10	-0,10	-100,00%
Colonial	0,0	0,0	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,00	0,00%
Enagás	3,89	2,02	1,87	92,57%	0,04	0,05	-0,01	-20,00%
Endesa	0,35	0,33	0,02	6,06%	0,08	0,06	0,02	33,33%
Ferrovial	4,70	3,20	1,50	46,88%	0,17	0,10	0,07	70,00%
Fluidra	0,55	0,58	-0,03	-5,17%	0,07	0,03	0,04	133,33%
Grifols hb**	10,70	11,30	-0,60	-5,31%	0,33	0,31	0,02	6,45%
Grifols mj**	9,60	8,80	0,80	9,09%	0,25	0,29	-0,04	-13,79%
IAG	3,70	3,01	0,69	22,92%	20,4	24,0	-3,58	-14,93%
Iberdrola	1,04	1,02	0,02	1,96%	0,06	0,07	-0,01	-14,29%
Inditex	-	-	0,00	-	-	-	0,00	-
Indra* hb	1,70	1,37	0,33	24,09%	0,00	0,02	-0,02	-100,00%
Indra* mj	0,60	0,28	0,32	114,29%	0,00	0,00	0,00	-
Logista	12,47	9,40	3,07	32,66%	0,38	0,29	0,09	31,03%
Mapfre	3,95	3,62	0,33	9,12%	0,16	0,12	0,04	33,33%
Meliá Hotels*	24,05	26,76	-2,71	-10,13%	0,51	0,51	0,00	0,00%
Merlín Properties	0,00	0,01	-0,01	-100,00%	0,00	0,03	-0,03	-100,00%
Naturgy	0,13	0,12	0,01	8,33%	5,62	5,66	-0,04	-0,71%
Redeia	1,14	1,30	-0,16	-12,31%	0,02	0,06	-0,04	-66,67%
Repsol*	1,37	1,59	-0,22	-13,84%	0,044	0,034	0,01	29,41%
Rovi	6,70	5,13	1,57	30,60%	0,26	0,18	0,08	47,73%
Sacyr	8,82	16,00	-7,18	-44,88%	0,26	0,45	-0,19	-42,22%
Solaria hb	-	-	-	-	0,15	0,00	0,15	-
Solaria mj	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	-
Telefónica*	0,67	0,80	-0,13	-16,25%	14,26	28,58	-14,32	-50,10%
Unicaja	1,03	2,54	-1,51	-59,45%	0,02	0,08	-0,06	-75,00%
<b>IBEX 35*</b>	<b>3,65</b>	<b>3,69</b>	<b>-0,04</b>	<b>-1,2%</b>	<b>2,79</b>	<b>3,34</b>	<b>-0,55</b>	<b>-16,4%</b>

Fuente: Elaboración a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* IBEX 35: Se ha excluido del dato de índice de frecuencia a la empresa Solaria, que con 4 accidentes reporta un índice de 869,57 en el caso de los hombres y de 0 en el caso de las mujeres, no considerándose un valor fiable teniendo en cuenta, además, que no aporta ningún tipo de justificación metodológica. Observando este valor existiría un incremento considerable, pasando de 3,5 en 2022 al 25,76 en 2023.

## 3.7. Conciliación

Este año como novedad, se incluyen cuestiones relacionadas con la conciliación laboral. Esta materia está incluida en los requisitos de divulgación de las NEIS (S1-15), por lo que las empresas deben divulgar la medida en que las plantillas tienen derecho a permisos por motivos familiares y la medida en que recurren a ellos. El objetivo, según la NEIS es “comprender el derecho y las prácticas reales entre los asalariados para acogerse a permisos por motivos familiares de manera equitativa en cuanto al género, ya que es una de las dimensiones de la conciliación laboral”. Es por ello que requieren a las empresas señalar el porcentaje de plantilla que tiene derecho a acogerse a permisos por motivos familiares; así como a indicar el porcentaje de plantilla que gozan de este derecho y que se acogieron a permisos por motivos familiares, y su desglose por género.

En línea con estos requerimientos, las empresas del IBEX 35 mencionan las políticas de conciliación que tienen establecidas y las diferentes medidas que encuadran dentro de la conciliación como pueden ser: flexibilidad horaria, jornada intensiva, adaptación de la jornada, permisos, excedencias, reducciones de jornada, complemento hasta el 100% del salario fijo en el caso de prestaciones por permisos por nacimiento y adopción, cheques guardería, teletrabajo o desconexión laboral. Algunas empresas como Meliá diferencian a las personas que se han acogido a permisos parentales por país o continente. Otras, sin embargo, como Merlín Properties consideran esta cuestión dentro de los tipos de absentismo.

Son menos las empresas que informan de las personas que tienen derecho a acogerse a permisos de paternidad y maternidad, de las personas que se han acogido a estos permisos y también informen de las personas que se han reincorporado tras los permisos. Las empresas informan de estas cuestiones bien en número, o en porcentaje. Una empresa (Merlín Properties) ha incluido el número de días laborales que han durado estos permisos. Por su parte, ACS indica el porcentaje de hombres y mujeres que se ha incorporado tras una baja por paternidad/maternidad.

Estos indicadores, tal y como indican las NEIS, pueden servir para comprender las prácticas reales de las plantillas a la hora de utilizar los derechos de conciliación; sin embargo, no todas las empresas han publicado esta información, y la información publicada es heterogénea y difícilmente comparable, debido a que, a la hora de valorar las personas con derecho a permisos por paternidad o maternidad, algunas empresas optan por incluir a la totalidad de la plantilla (como por ejemplo Iberdrola o Mapfre) y otras únicamente a aquellas personas que han sido madres y padres durante el año de análisis (Acciona, BBVA, Enagás, Naturgy, Redeia o Unicaja). Asimismo, la composición propia de las plantillas, por género y edad, aumenta la variabilidad de la información. La mayoría de las empresas aporta la información agregada sin diferenciar por países, algunas como Naturgy diferencian por países, por su parte Meliá Hotels diferencia la información por áreas geográficas (España, EMEA, América y Asia) y otras como Inditex o Sacyr, señalan que los datos se refieren únicamente a España.

En concreto 13 empresas informan del número de personas que tienen derecho a acogerse a permisos de maternidad y paternidad, otras dos hacen referencia al porcentaje de plantilla (100%); siendo superior el número de empresas que informan del número de personas que se han acogido a estos permisos.

sos (23 empresas). En cambio, un número inferior de empresas (19 empresas) informa del número de personas que se han incorporado a trabajar tras disfrutar de estos permisos.

**Tabla 15: Plantilla que tiene derecho a acogerse a permisos por motivos familiares y plantilla que se ha acogido a esos permisos (2023)**

EMPRESA	Con derecho			Que disfrutaron el derecho			Que se reincorporaron tras la finalización		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acciona	996	218	1.214	996	218	1.214	992	213	1.205
Acciona Energía	1.404	435	1.839	86	14	100	86	14	100
Acerinox	5.802	875	6.677	265	40	305	263	38	301
Aena				162	43	205	152	48	200
Bankinter	146	109	255	145	144	289	135	72	207
BBVA	1.585	2.106	3.691	1.585	2.106	3.691	1.631	1.983	3.614
Colonial				9	8	17	7	6	13
Enagás	54	29	83	54	29	83	47	18	65
Endesa			100%	236	73	309	213	57	270
Fluidra				72	34	106			
Grifols			100%	234	284	518	167	226	393
Iberdrola	31.939	10.327	42.266	897	352	1.249	1.079	307	1.386
Inditex*				568	1.437	2.005	562	1.424	1.986
Indra				1.143	716	1.859	1.062	609	1.671
Mapfre	13.684	17.109	30.793	466	526	992	443	419	862
Meliá Hotels				350	376	726			
Merlín Properties				5	1	6			
Naturgy	108	60	168	108	59	167			
Redeia	68	26	94	68	26	94	67	23	90
Repsol				412	275	687	404	255	659
Sacyr*				121	44	165	104	31	135
Solaria	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Telefónica	17.803	9.974	27.777	544	291	835	514	256	770
Unicaja	89	76	165	89	76	165			

Fuente: Elaboración a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Inditex, Sacyr: dato para España.

## 3.8. Salarios medios y brechas salariales

En línea con la NEIS las empresas del IBEX 35 publican las brechas salariales y la remuneración total de las plantillas (Requisito de divulgación S1-16), igualmente se promociona la publicación de las brechas salariales entre la persona mejor pagada y la remuneración media de la plantilla. Según las NEIS, el objetivo de dicha publicación es poder comprender las brechas de remuneración entre mujeres y hombres, así como conocer el nivel de desigualdad de remuneración dentro de la empresa y las posibles disparidades salariales. En este apartado se exponen las remuneraciones medias de la plantilla, las diferencias salariales por género y las brechas existentes entre ambos géneros. En los apartados siguientes se muestran las diferencias salariales entre las personas que más cobran y la remuneración media de las plantillas, en forma de ratio.

### Salarios medios

De acuerdo con el método de ediciones anteriores, para analizar las remuneraciones medias de la plantilla se utilizan las remuneraciones medias publicadas por las compañías del IBEX 35 en el informe anual de remuneraciones del consejo de administración. Siguiendo las recomendaciones de la CNMV, estas empresas incluyen una referencia a los costes de personal de los grupos empresariales en sus informes anuales de remuneración de los consejeros. Estas cuantías excluyen los costes de los consejeros ejecutivos (Mapfre), y toman en consideración para su cálculo una base de la remuneración a tiempo completo (Inditex), sin embargo, en algunas empresas se incluyen los costes totales (Iberdrola) y en otras se excluyen los costes de seguridad social (Naturgy, Logista).

En conjunto, la remuneración media agregada anual de las empresas del IBEX 35 en 2023 se sitúa en 60,3 mil euros mensuales, lo que significa un incremento del 4,4% con respecto al año anterior. Entre las empresas con una remuneración media más elevada se encuentran en Merlín Properties que alcanza los 101 mil euros, seguida por Colonial (93 mil euros), Iberdrola (88 mil euros) y Cellnex (84 mil euros), todas ellas con una media superior a los 80 mil euros anuales. En el extremo opuesto, las empresas que registran una menor remuneración media son Logista (40,2 mil euros), Inditex (36 mil euros), Indra (34,4 mil euros) y, finalmente, Meliá Hotels, donde la remuneración media es de 20 mil euros anuales.

Atendiendo a la variación interanual, las empresas que registran un mayor incremento del salario medio son Inditex (con un crecimiento del 44%), Sacyr (38,7%) y Telefónica (27,8%), respectivamente. En el caso de Inditex, el incremento del salario medio se combina con un aumento de los beneficios de la empresa, la reducción de la plantilla, así como la aplicación del incremento salarial recogido en el acuerdo colectivo estatal firmado en 2023 y con efectos en ese mismo año. Sacyr, por su parte, ha registrado una reducción significativa de su plantilla, fruto de las desinversiones realizadas en 2023. Como también sucede en el caso de Telefónica, que ha registrado un proceso de reestructuración y reducción de la plantilla, teniendo, en ambos casos, un impacto al alza del salario medio de sus plantillas.

Por otro lado, existen empresas del IBEX 35 en las que se ha reducido el salario medio de la plantilla. Las mayores reducciones se han registrado en Merlín Properties (-16,5%), Acciona Energía (-11%) y

Redeia (-9%). En el caso de Merlín Properties la variación está vinculada a la desaparición del bono extraordinario de 2022. Similar situación se registró en Acciona Energía, en la que se registró una reducción de sus resultados agregados y crecimiento de su plantilla en 2023. Finalmente, en Redeia la variación a la baja del salario medio se produce en paralelo a un ligero aumento de su plantilla en 2023.

**Tabla 16: Remuneraciones medias de las plantillas (2022 y 2023)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	51.000	45.000	6.000	13,3%
Acciona Energía	65.000	73.000	-8.000	-11,0%
Acerinox	59.000	61.000	-2.000	-3,3%
ACS	51.000	50.000	1.000	2,0%
Aena	44.000	43.000	1.000	2,3%
Amadeus	75.000	73.000	2.000	2,7%
Banco Sabadell	65.000	63.000	2.000	3,2%
Banco Santander	58.000	56.000	2.000	3,6%
Bankinter	62.000	59.842	2.158	3,6%
BBVA	43.000	38.000	5.000	13,2%
Caixabank	74.000	68.000	6.000	8,8%
Cellnex	84.000	69.000	15.000	21,7%
Colonial	93.000	87.000	6.000	6,9%
Enagás	77.000	75.000	2.000	2,7%
Endesa	79.000	78.000	1.000	1,3%
Ferrovial	46.000	44.000	2.000	4,5%
Fluidra	43.000	41.000	2.000	4,9%
Grifols	72.000	67.000	5.000	7,5%
IAG	78.000	76.000	2.000	2,6%
Iberdrola	88.000	83.000	5.000	6,0%
Inditex	36.000	25.000	11.000	44,0%
Indra	34.408	32.522	1.886	5,8%
Logista	40.200	40.000	200	0,5%
Mapfre	51.000	47.000	4.000	8,5%
Meliá Hotels	20.000	17.000	3.000	17,6%
Merlín Properties	101.000	121.000	-20.000	-16,5%
Naturgy	65.784	61.548	4.236	6,9%
Redeia	71.000	78.000	-7.000	-9,0%
Repsol	62.000	63.000	-1.000	-1,6%
Rovi	46.000	45.000	1.000	2,2%
Sacyr	43.000	31.000	12.000	38,7%
Solaria	56.688	56.826	-138	-0,2%
Telefónica	69.000	54.000	15.000	27,8%
Unicaja	48.000	43.000	5.000	11,6%
<b>IBEX 35</b>	<b>60.326</b>	<b>57.786</b>	<b>2.539</b>	<b>4,4%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales de remuneración de los consejos de las empresas. 2024.

## Diferencias salariales por género

Algunas empresas del IBEX 35, siguiendo la normativa española, Ley 11/2018<sup>8</sup>, reflejan la información de los salarios medios por género de un modo desagregado por género, edad y grupo o categoría profesional, sin a la vez informar de las diferencias totales por género. Esto hace que no sea posible comparar este dato en todas las empresas del IBEX 35, por lo que en total se pueden analizar los datos relativos a 25 empresas.

En 2023, el salario medio de las mujeres que trabajan en las empresas del IBEX 35 ascendió a 48.604 euros anuales, un 4% más que el año anterior. Existe una diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres que se cifra en 9.838 euros. El salario medio de los hombres creció un 0,8% en 2023, situándose en los 58.442 euros anuales.

Atendiendo a las diferencias entre empresas, el salario medio más elevado en el caso de las mujeres se encuentra en Enagás (78.195 euros anuales), Endesa (70.592 euros), Caixabank (68.090 euros) y Amadeus (63.414 euros). En el extremo inferior de la distribución se sitúan Meliá Hotels (19.976 euros), Sacyr (20.485 euros) o Inditex (27.831 euros). En el caso de los hombres, el salario medio más elevado lo registran Merlín Properties (158 mil euros anuales), Caixabank (80.702 euros) y Enagás (79.217 euros), Bankinter, (76.193 euros), Endesa (76.005 euros) o Amadeus (72.441 euros). Como sucede en el caso de las mujeres, los salarios más bajos son los de Meliá Hotels (19.073 euros), Sacyr (25.158 euros) e Inditex (31.196 euros).

Si comparamos el salario medio de hombres y mujeres, las mayores diferencias se encuentran en Merlín Properties (donde el salario de las mujeres debería subir 101 mil euros para alcanzar el salario medio de los hombres), Banco Santander (24 mil euros) y Bankinter (15.652 euros). Por el contrario, las menores diferencias salariales se registran en Logista (2.370 euros), Enagás (1.022 euros) y Aena (707 euros). En otras empresas, el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres: ArcelorMittal España (4.855 euros), Iberdrola (3.181 euros), Meliá Hotels (903 euros) y Ferrovial (282 euros).

Tomando como referencia las variaciones interanuales, sobresale el descenso experimentado en los salarios de Merlín Properties, debido a que en el año 2022 la plantilla recibió una remuneración variable superior en concepto de incentivo extraordinario.

<sup>8</sup> Esta ley indica que las empresas deben informar de las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y la brecha salarial.

**Tabla 17: Salario medio por género (2022 y 2023) (en euros)**

EMPRESA	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acerinox	58.699	53.317	57.984	56.784	51.762	56.140
Aena	44.534	43.827	44.268	43.726	42.764	43.368
Amadeus	72.441	63.414	68.970	70.815	59.708	66.489
ArcelorMittal España	50.219	55.074	50.544	48.065	53.435	48.411
Banco Sabadell **	65.922	52.024	58.438	62.745	48.267	54.914
Banco Santander	64.318	40.310	51.645	60.793	37.606	50.616
Bankinter	76.193	60.541	68.385	69.003	54.271	61.665
Caixabank	80.702	68.090	73.588	75.368	62.534	68.109
Enagás	79.217	78.195	78.914	82.116	80.573	81.654
Endesa	76.005	70.592	74.559	72.504	66.638	70.967
Ferrovial	43.345	43.627	43.393	43.610	42.199	16.636
Fluidra	46.642	36.560	43.138	43.998	34.118	39.249
IAG	58.601	53.678	52.615	59.226	51.758	65.190
Iberdrola	55.255	58.436	56.035	53.100	56.020	54.812
Inditex	31.196	27.831	28.726	28.827	25.387	26.251
Indra			30.588			27.461
Logista	35.306	32.936	34.554	39.431	33.746	37.333
Meliá Hotels	19.073	19.976	19.492	17.486	18.751	28.124
Merlín Properties	158.000	57.000	110.158	190.000	60.000	131.500
Naturgy*	61.091	55.476	59.163	63.741	57.857	61.792
Redeia	69.068	60.810	66.687	61.842	56.829	60.447
Rovi	39.980	37.439	38.710	38.385	35.647	37.016
Sacyr	25.158	20.485	23.880	20.396	17.680	19.226
Solaria	58.253	49.555	56.688	58.572	49.045	56.826
Telefónica	45.280	35.905	41.676	42.631	33.372	39.058
Unicaja	46.564	40.013	43.007	45.012	38.002	41.221
<b>IBEX 35*</b>	<b>58.442</b>	<b>48.604</b>	<b>52.916</b>	<b>57.927</b>	<b>46.719</b>	<b>51.711</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

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

\*\* Banco Sabadell: dato para España.

## Brechas salariales por género

Las empresas deberían hacer pública la información acerca de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la brecha salarial por género, de acuerdo con la Ley 11/2018. Desde entonces, las empresas tienden a presentar esta información, si bien no siempre lo hacen de forma comparable y homogénea, bien calculadas con la media o con la mediana de salarios. En este sentido, es común encontrar empresas que publican los datos desagregados por países, grupos profesionales, grupos de edad o empresas del grupo. Esta forma de presentar la información hace difícil la comparación entre empresas del IBEX 35. En esta situación se encuentra, por ejemplo, ACS o Naturgy, que se ha encontrado información desagregada de la brecha salarial de género desagregada por grupo profesional y área de actividad, pero no se ha encontrado la brecha salarial de género total<sup>9</sup>. Esta mayor desagregación, sin mostrar de igual modo un dato agregado dificulta la posibilidad de realizar análisis comparado.

Además, las empresas también publican indicadores relativos a indicadores de brecha brutos o ponderados por grupos profesionales. En este sentido, la mayoría de las empresas publican la brecha salarial bruta (26 empresas), siendo menor el número de empresas que incorporan brechas salariales de carácter ponderado o ajustado (19 empresas). En el caso de Banco Sabadell o Repsol se ha encontrado un dato relativo al grupo (Brecha salarial bruta) y otro relativo a España (Brecha salarial ponderada).

En conjunto, las 25 empresas de las que se dispone información sobre la brecha salarial bruta, presentan un promedio agregado de 11,61% en 2023, ligeramente inferior a la registrada el año anterior (12,91%). La mayor brecha salarial se registra en Merlín Properties (64%), Banco Santander (27,8%) y Banco Sabadell (23,69%), respectivamente; mientras que las menores brechas salariales se encuentran en ArcelorMittal España (-9,7%), Iberdrola (-5,8%), Meliá Hotels (-1,06%) y Ferrovial (-0,65%), todas ellas con brechas salariales negativas, donde las mujeres cobran más que los hombres.

Tomando como referencia el promedio de la brecha salarial ajustada o ponderada de la que informan 18 empresas, hay un dato agregado de 2,41% en 2023, que es inferior al del año anterior 3,41%. La menor brecha salarial ponderada se alcanza en Inditex (-0,5), donde existe una mayor remuneración agregada de las mujeres respecto a los hombres, seguida de Banco Santander (0,44) y BBVA (0,5). En el lado opuesto se encuentran Amadeus (6,4) y Bankinter (6,04).

En el caso de Ferrovial, la empresa explica que el principal motivo por el que la Brecha Salarial es a favor de las mujeres se debe a que la mayoría de los puestos de Blue Collars están ocupados por hombres, siendo esta categoría la que recoge a los empleados con salarios más bajos de la compañía (quedando esta distribución compuesta por un 95% de hombres y un 5% de mujeres). Además, según indica la empresa esta categoría tiene mucho peso dentro de la plantilla total de la compañía, ya que los Blue Collars representan el 54% sobre dicho total.

<sup>9</sup> Por su parte, Rovi señala que se está realizando una auditoría salarial de los datos de 2023 y por ello sólo informa de los datos correspondientes a 2022

**Tabla 18: Brecha salarial (porcentaje) (2021 y 2022)**

EMPRESA	2023		2022	
	Ponderada o ajustada	Bruta	Ponderada o ajustada	Bruta
Acciona	2,74		2,49	
Acciona Energía	1,29		1,58	
Acerinox		9,2		14,66
ACS				
Aena*		1,7		2,20
Amadeus	6,40		9,70	
ArcelorMittal España		-9,70		-11,20
Banco Sabadell*	5,27	23,69	10,90	25,89
Banco Santander	0,44	27,80	1,00	30,2
Bankinter	6,04	10,52	5,43	10,27
BBVA	0,50		0,70	
Caixabank	1,10	16,0	1,10	17,0
Cellnex		11,7		14,0
Colonial		14,0		12,0
Enagás		1,29		1,88
Endesa	3,70		3,80	
Ferrovial		-0,65		3,24
Fluidra	1,7	18,0	5,40	20,1
Grífols	0,91	1,49	3,00	12,1
IAG		8,40		12,60
Iberdrola		-5,80		-5,50
Inditex	-0,5		-0,40	
Indra	2,68	19,00	3,00	21,00
Logista		6,71		14,42
Mapfre	0,90		1,86	
Melia Hotels		1,06		1,07
Merlin Properties		64		69,00
Redeia	5,00	11,96	5,10	8,11
Repsol*	0,96	0,69	0,95	0,69
Rovi				8,10
Sacyr	3,45	16,1	4,94	10,60
Solaria		15		
Telefónica	0,7	16,1	0,74	16,80
Unicaja		14,07		15,57
<b>IBEX 35*</b>	<b>2,41</b>	<b>11,61</b>	<b>3,41</b>	<b>12,91</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* Banco Sabadell, Repsol: Brecha salarial ajustada para España. Brecha salarial bruta para el grupo.

## 4. Consejos de administración y equipos de alta dirección

Dentro de los requisitos de divulgación de las NEIS se encuentra el papel de los órganos de administración, dirección y supervisión (GOV-1) y dentro de estos requisitos, las empresas deben informar de la composición y diversidad de los órganos de administración, dirección y supervisión, atendiendo a cuestiones como el número de miembros ejecutivos y no ejecutivos, el porcentaje por género y otros aspectos relacionados con la diversidad que la empresa tenga en cuenta, o el porcentaje de miembros independientes del consejo.

Es por ello que, en línea con ediciones previas del informe, se examinan a continuación, la composición de los consejos de administración, atendiendo a su composición por género, y por tipo de consejero; identificando igualmente la composición por género de los equipos de alta dirección.

La composición de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 queda reflejada en los informes anuales de gobierno corporativo (IAGC). En concreto, suelen aportar información relativa a su composición por género, formación, edad o experiencia profesional, entre otras cuestiones. Como referencia temporal, las empresas suelen publicar los datos al cierre del año contable, detallando los cambios más significativos ocurridos con respecto al año anterior. Y en general, suelen hacer coincidir el año contable con el año natural, aunque también hay empresas que toman otras referencias, como es el caso de Inditex, cuyo cierre contable está referenciado al 31 de enero del año siguiente.

Igualmente, las empresas deben publicar información relativa a la aplicación de políticas de diversidad en el consejo de administración, en línea con la Ley 11/2018. De forma expresa, están llamadas a hacer públicos los datos referidos al número de mujeres en el consejo que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en ese ámbito. Igualmente, las empresas deben incluir los objetivos y procedimientos establecidos en caso de no conseguirse, ofreciendo las razones motivadas que sustenten la falta de aplicación de las políticas de igualdad de género en la empresa.

### 4.1. Consejos de administración

Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 431 personas en 2023, siendo una cifra superior a la del año anterior (426 personas)<sup>10</sup>.

En 2023, el número de mujeres consejeras asciende a 172 consejeras, que representan el 39,9% del total de las personas que integran los consejos de administración. Esto supone un aumento de las mujeres consejeras del 7,5% frente al año anterior (12 mujeres más). Se consolida así el aumento de la proporción de mujeres en los consejos de administración de las Empresas del IBEX 35, que en el último año es del 2,3%. Este incremento se viene experimentando desde el año 2021, en el que se registró un porcentaje del 34,4% de mujeres.

<sup>10</sup> Excluida ArcelorMittal España, por no encontrar el informe anual de gobierno corporativo en la página web de la CNMV.

En función del tamaño de los consejos, se puede afirmar que la mayor parte de los consejos de las empresas tienen un tamaño de 11 a 15 consejeros/as (30 de las 34 empresas del IBEX 35 que registran esta cuestión), siguiendo por tanto las recomendaciones de buen gobierno de la CNMV (CNMV, 2020), según las cuales las empresas del IBEX 35 deberían tener un consejo con un tamaño comprendido entre 5 y 15 personas (Recomendación nº 13). En el año 2023, entre las empresas con menor tamaño de su consejo de administración se encuentran Solaria (6 personas), Rovi (7 personas) e Inditex (10 personas). En el umbral de las 15 personas se sitúan empresas como BBVA, CaixaBank, Enagás, Mapfre, Repsol y Telefónica. Finalmente, el consejo de administración de Indra supera la recomendación, con un consejo formado por 16 personas en 2023.

La mayor parte de los consejos de administración mantienen su número con respecto al año anterior (22 de las 34 empresas que aportan datos). En ciertas empresas se ha producido un aumento del número de personas de los consejos de administración, como sucede en Indra, Cellnex y Colonia (2 personas), así como en Mapfre, Sacyr, Acciona y Fluidra (1 persona), respectivamente. Mientras que, en otras, se reduce ligeramente su número, como en Aena, Unicaja, Grifols, Logista e Inditex (1 persona).

La composición de género de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 es una cuestión que viene siendo abordada por las políticas de igualdad y los organismos reguladores. En concreto, la ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley 3/2007) establece la composición paritaria de los órganos de dirección, obligando a las empresas a presentar información con respecto al equilibrio de entre el 40% al 60% entre ambos géneros en el consejo de administración. De igual modo, las recomendaciones de la CNMV sobre el código de buen gobierno de 2020 establecieron una presencia de mujeres de al menos el 40% para el año del 2022.

En términos generales, la información publicada por parte de las empresas del IBEX 35 muestra mejora con respecto a los objetivos marcados por estas recomendaciones, pues las mujeres aumentan su participación 2,3 puntos porcentuales en 2023 frente al año anterior. A pesar de esta dinámica al alza, todavía no se cumplen las recomendaciones apuntadas anteriormente de modo agregado para el conjunto de empresas del IBEX (39,9% de las mujeres en consejos de administración en 2023), aunque su consecución está próxima si sigue la tendencia de los últimos años. Todavía son 13 empresas las que se sitúan por debajo del umbral del 40% de mujeres en los consejos de administración.

La mayor parte de las empresas cumplen con las recomendaciones (21 empresas), siendo 2 empresas más las que se suman a este grupo con respecto al año anterior. Las mujeres registran una mayor presencia en los consejos de administración de Cellnex (53,8%), seguida de Aena, Inditex y Redeia, donde alcanzan el 50%, respectivamente. Entre las empresas que no siguen las recomendaciones sobresale Fluidra, donde las mujeres representan el 23,1% del consejo de administración, Naturgy (25%) y Sacyr (28,6%), todas ellas con un porcentaje inferior al 30% en 2023.

En el caso de Fluidra, empresa con mejor porcentaje de las empresas del IBEX 35, se expone en su informe de anual de gobierno corporativo de 2023, que en los procesos de “selección de consejeros se valorará a los candidatos bajo criterios de igualdad y objetividad, evitando sesgos implícitos que pudieran implicar discriminación alguna y, en particular, que obstaculicen o dificulten la selección de mujeres candidatas. (...) los procesos de selección han buscado deliberadamente incrementar el consejo con candidatas mujeres con el objeto de conseguir un equilibrio de género en el consejo”.

Finalmente, analizando la variación interanual, se observa que 14 empresas del IBEX 35 han incrementado el número de mujeres en sus consejos de administración, de las cuales 13 empresas registran una variación superior a la media agregada del IBEX 35 (2,3 puntos porcentuales de variación). Destacan particularmente los incrementos registrados por ACS (13,3 puntos porcentuales), Aena (10 puntos porcentuales) e Indra (8,9 puntos porcentuales). El incremento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración se puede dar por varios motivos, o bien porque incrementan su número en consejos de administración que mantienen su composición y número de personas del año anterior (como sucede en ACS, por ejemplo), o bien, porque mantienen su peso en los consejos de administración, pero éstos reducen su número de personas (como en Inditex, Logista, Grifols o Unicaja).

En 18 empresas del IBEX 35 no se producen variaciones con respecto al año anterior, mientras que en 2 empresas (Cellnex y Merlín Properties), las mujeres reducen su peso en los consejos. En el caso de Cellnex, a pesar de incorporar una mujer al consejo, aumenta el número total de consejeros, mientras que en el caso de Merlín Properties, una mujer sale del consejo de administración, manteniendo el número de personas de 2023

**Tabla 19: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2022 y 2023) (número de personas)**

EMPRESA	Total Consejeros			Mujeres			% Mujeres		
	2023	2022	Variación	2023	2022	Variación	2023	2022	Variación
Acciona	13	12	1	5	4	1	38,5	33,3	5,1
Acciona Energía	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Acerinox	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
ACS	15	15	0	6	4	2	40,0	26,7	13,3
Aena	14	15	-1	7	6	1	50,0	40,0	10,0
Amadeus	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Banco Sabadell	15	15	0	5	5	0	33,3	33,3	0,0
Banco Santander	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Bankinter	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
BBVA	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Caixabank	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Cellnex	13	11	2	7	6	1	53,8	54,5	-0,7
Colonial	13	11	2	5	4	1	38,5	36,4	2,1
Enagás	15	15	0	6	6	0	40,0	40,0	0,0
Endesa	12	12	0	5	5	0	41,7	41,7	0,0
Ferrovial	12	12	0	4	4	0	33,3	33,3	0,0
Fluidra	13	12	1	3	2	1	23,1	16,7	6,4
Grifols	11	12	-1	4	4	0	36,4	33,3	3,0
IAG	11	11	0	5	5	0	45,5	45,5	0,0
Iberdrola	14	14	0	6	6	0	42,9	42,9	0,0
Inditex	10	11	-1	5	5	0	50,0	45,5	4,5
Indra	16	14	2	6	4	2	37,5	28,6	8,9
Logista	11	12	-1	5	5	0	45,5	41,7	3,8
Mapfre	15	14	1	7	6	1	46,7	42,9	3,8
Meliá Hotels	11	11	0	4	4	0	36,4	36,4	0,0
Merlín Properties	13	13	0	4	5	-1	30,8	38,5	-7,7
Naturgy	12	12	0	3	3	0	25,0	25,0	0,0
Redeia	12	12	0	6	6	0	50,0	50,0	0,0
Repsol	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
Rovi	7	7	0	3	3	0	42,9	42,9	0,0
Sacyr	14	13	1	4	3	1	28,6	23,1	5,5
Solaria	6	6	0	2	2	0	33,3	33,3	0,0
Telefónica	15	15	0	6	5	1	40,0	33,3	6,7
Unicaja	14	15	-1	6	6	0	42,9	40,0	2,9
<b>IBEX 35</b>	<b>431</b>	<b>426</b>	<b>5</b>	<b>172</b>	<b>160</b>	<b>12</b>	<b>39,9</b>	<b>37,6</b>	<b>2,3</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

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

La composición de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 también puede ser analizada a la luz de la función y la vinculación de los consejeros. La Ley de Sociedades de Capital (2010) define varios tipos de consejero, distinguiendo consejeros ejecutivos y no ejecutivos (si tienen funciones o no de dirección), y dentro de éstos últimos, diferencia entre consejeros dominicales, independientes y externos. Los consejeros dominicales agrupan a los consejeros que, o bien poseen una participación igual o superior a la considerada legalmente como significativa, o bien han sido designados por su condición de accionistas, o bien representan a estos accionistas, aunque su participación sea inferior a dicha cuantía. Por lo general, estos consejeros representan a los accionistas mayoritarios. Los consejeros independientes, por su parte, pueden realizar sus funciones sin tener una relación con la organización, sus accionistas significativos o la sociedad, en términos generales. Finalmente, los consejeros externos son aquellas personas que, por determinadas circunstancias, pueden ser incluidas en las categorías anteriores.

El código de buen gobierno de la CNMV (2020) establece que la composición del consejo de administración debe ser equilibrada considerando la tipología anterior, y asumiendo, como principio general, una mayoría de consejeros no ejecutivos, así como una proporción adecuada entre dominicales e independientes, en la que éstos últimos alcancen la mitad del consejo de administración.

Cabe señalar que se ha encontrado esta información relativa a los IAGC en 34 de las empresas del IBEX 35, excluyendo a Arcelormittal España. De igual modo cabe destacar que la empresa Ferrovial publica el IAGC siguiendo la normativa de Países Bajos, por la que se diferencia entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos. Dentro de los consejeros no ejecutivos se señalan únicamente los consejeros independientes, no siendo así los consejeros dominicales ni los externos. Se ha incluido a una consejera no ejecutiva como dominical debido a que según se indica en dicho informe, es la mayor accionista de la empresa.

De forma agregada, los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 431 personas en 2023. De acuerdo con la tipología, el grupo más numeroso es el de los consejeros independientes, que representan el 57% del total (249 consejeros/as), seguido por el grupo de los dominicales, con el 23% del total (99 consejeros/as), y el de los ejecutivos, con el 13,5% del total (58 consejeros/as). En última posición, se encuentra el grupo de los consejeros externos, que alcanzan el 5,8% del total de los consejeros de las empresas del IBEX 35 (25 consejeros/as).

En 2023, hay 27 empresas que tienen una proporción de consejeros independientes igual o superior al 50%. Dentro de este grupo, existen 16 empresas con un porcentaje superior a la media agregada del IBEX 35 (57,8%). Sobresalen de forma particular las empresas de Amadeus, donde llegan a representar el 90,9% del total de consejeros, seguida de Ferrovial (75%), Enagás (73,3%), Repsol (73,3%), IAG (72,7%) e Iberdrola (71,4%), todas ellas con valores superiores al 70%. En el umbral del 50% se sitúan Aena, Inditex, Indra y Sacyr, mientras que los menores porcentajes son registrados por Naturgy (25%), seguida de Solaria (33,3%) y Logista (36,4%), respectivamente.

**Tabla 20: Evolución del consejo de administración por empresa y tipología (2022 y 2023)  
(número de personas)**

EMPRESA	2023					2022					% Indep
	Ej	Do	In	Ex	2023	Ej	Do	In	Ex	2022	
Acciona	2	2	9	0	13	2	2	8	0	12	69,2
Acciona Energía	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	54,5
Acerinox	1	3	7	0	11	1	3	7	0	11	63,6
ACS	3	3	8	1	15	4	3	6	2	15	53,3
Aena	2	5	7	0	14	2	6	7	0	15	50,0
Amadeus	1	0	10	0	11	1	0	9	1	11	90,9
Banco Sabadell	2	1	10	2	15	2	1	10	2	15	66,7
Banco Santander	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	66,7
Bankinter	2	2	6	1	11	2	2	6	1	11	54,5
BBVA	2	0	10	3	15	2	0	10	3	15	66,7
Caixabank	2	3	9	1	15	2	3	9	1	15	60,0
Cellnex	1	3	9	0	13	1	2	8	0	11	69,2
Colonial	1	6	5	1	13	1	5	4	1	11	38,5
Enagás	1	2	11	1	15	1	2	10	2	15	73,3
Endesa	1	4	7	0	12	1	4	7	0	12	58,3
Ferrovial*	2	1	9	0	12	2	1	8	1	12	75,0
Fluidra	2	6	5	0	13	2	5	5	0	12	38,5
Grifols	3	1	6	1	11	3	1	6	2	12	54,5
IAG	1	2	8	0	11	1	2	8	0	11	72,7
Iberdrola	2	0	10	2	14	2	0	10	2	14	71,4
Inditex	1	4	5	0	10	1	4	5	1	11	50,0
Indra	2	5	8	1	16	2	4	7	1	14	50,0
Logista	2	5	4	0	11	2	5	5	0	12	36,4
Mapfre	5	2	8	0	15	4	3	7	0	14	53,3
Meliá Hotels	1	4	6	0	11	1	4	6	0	11	54,5
Merlín Properties	2	4	7	0	13	2	4	7	0	13	53,8
Naturgy	1	8	3	0	12	1	8	3	0	12	25,0
Redeia	1	3	7	1	12	1	3	7	1	12	58,3
Repsol	1	0	11	3	15	1	0	10	4	15	73,3
Rovi	3	1	3	0	7	3	1	3	0	7	42,9
Sacyr	1	5	7	1	14	1	5	6	1	13	50,0
Solaria	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	33,3
Telefónica	2	2	10	1	15	2	2	9	2	15	66,7
Unicaja	1	6	6	1	14	2	7	6	0	15	42,9
<b>IBEX 35*</b>	<b>58</b>	<b>99</b>	<b>249</b>	<b>25</b>	<b>431</b>	<b>59</b>	<b>98</b>	<b>237</b>	<b>32</b>	<b>426</b>	<b>57,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

\* Ferrovial: Publica su IAGC siguiendo la normativa de Países Bajos, diferenciando entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos y dentro de éstos últimos únicamente menciona a los consejeros independientes, se ha decidido incluir una consejera como dominical.

De forma similar, las empresas del IBEX 35 también publican información sobre la composición de sus consejos de administración y tipo de consejero desagregada por género. En base a esta información es posible constatar que las mujeres incrementan su peso en la categoría de consejeros/as independientes (3 puntos porcentuales) y, en menor medida, en la de ejecutivos/as (1,8 puntos porcentuales). Por el contrario, reducen su peso en las categorías de consejeros/as externos (3,6 puntos) y la de dominicales (1,3 puntos).

En términos relativos, no obstante, la distribución por género permite constatar que las mujeres se concentran de forma mayoritaria en la categoría de consejeras independientes, llegando a representar el 56,6% del total de esta categoría en 2003. En un escalón inferior, las mujeres se concentran en la categoría dominical (24,2%), así como en la de consejero/as externo/a (12%). Es llamativo el menor peso que las mujeres tienen en la categoría ejecutiva, que es precisamente las más relacionadas con las funciones de dirección, donde alcanzan el 6,9% del total en 2023.

**Tabla 21: Evolución del consejo de administración por tipología y género (2022 y 2023) (número de personas y porcentaje)**

		Ejecutivo/a	Dominical	Independiente	Externo	Total
2023	Mujeres	4	24	141	3	172
	Total	58	99	249	25	431
	%	6,9	24,2	56,6	12,0	39,9
2022	Mujeres	3	25	127	5	160
	Total	59	98	237	32	426
	%	5,1	25,5	53,6	15,6	37,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

\* Ferrovial: Publica su IAGC siguiendo la normativa de Países Bajos, diferenciando entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos y dentro de éstos últimos únicamente menciona a los consejeros independientes, se ha decidido incluir una consejera como dominical.

## 4.2. Alta dirección

Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 también son incluidos dentro de la información aportada por las empresas en sus informes sobre gobierno corporativo. La alta dirección suele definirse como el conjunto de personas que dependen directamente del consejo de administración sin formar parte de éste. A la hora de dar cuenta de ella, las empresas suelen aportar información desagregada por diversas variables, como por ejemplo el género. En el caso específico de Ferrovial, dada su situación actual, la alta dirección es definida en el Reglamento del Consejo como aquellas personas que son miembros del Comité de Dirección de Ferrovial o que reportan directamente al Consejo, a un consejero o a la Comisión Ejecutiva.

De forma agregada, los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 403 personas. Este dato es inferior al registrado el año anterior (420 personas) lo que supone una reducción del 4%. Por género, destaca que las mujeres representaron un 24,1% del total de los equipos de alta dirección en 2023, un porcentaje ligeramente superior al del año anterior (23,1%). Esta dinámica continúa la tendencia de incremento seguida en el año anterior respecto al año 2021 (21,4% en 2021). Sin embargo, el crecimiento del porcentaje de mujeres en el año 2023, no viene acompañado por un incremento del número de mujeres en los equipos de alta dirección, sino que se produce por una reducción del número de hombres que se encuentran en los equipos de alta dirección.

Estos datos permiten constatar la necesidad de las empresas de redoblar sus esfuerzos para hacer cumplir la ley 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que establece que “las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado (... ) Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos”.

**Tabla 22: Resumen de equipos de alta dirección por género (2022 y 2023) (número de personas)**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% mujeres
2023	306	97	403	24,1
2022	323	97	420	23,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

El análisis de los datos desagregados por empresa permite apreciar diferencias significativas por tamaño de los equipos de alta dirección, así como con respecto a la presencia de mujeres. Con relación al tamaño, los equipos más numerosos se encuentran en las empresas de ACS (28 personas), Acerinox (24 personas), Inditex (22 personas), todas ellas con más de 20 personas por equipo. Con menos de 10 personas en equipos de alta dirección se encuentran 13 empresas, entre las que destacan particularmente Telefónica (con 5 personas) e Iberdrola (4 personas), que se sitúan lejos de los niveles del tamaño medio del IBEX 35, que en 2023 fue de 11,9 personas por equipo de alta dirección.

Si analizamos la variación interanual, se observa que 9 empresas han incrementado el tamaño de sus equipos de alta dirección, entre las cuales, destacan particularmente Acerinox (con un aumento de 15 personas en 2023), seguida de Indra (5 personas). En cambio, hay 7 empresas que reducen el tamaño de estos equipos, como sucede en el caso de Acciona (33 personas), Iberdrola (6 personas) o Acciona Energía (6 personas), entre otras.

La proporción de mujeres en los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 fue del 24,1% en 2023. Empresa por empresa se observa que Aena es la única empresa en la que existen más mujeres que hombres en estos equipos (con un 66,7% de mujeres). A ésta, le siguen otras empresas en las que se alcanza el 50% (como Redeia, Colonial e Iberdrola). Con un porcentaje de mujeres superior al 40% se encuentra Rovi (45,5%), mientras que el resto de empresas no alcanza la paridad de género en sus equipos de alta dirección. La brecha de género se hace muy evidente en empresas como Indra, donde las mujeres representan tan sólo el 5,9%, o Meliá Hoteles, que no tiene mujeres en sus equipos de alta dirección.

Desde el punto de vista dinámico, las variaciones interanuales permiten constatar un incremento del número de mujeres en los equipos de alta dirección en 8 empresas del IBEX 35, destacando particularmente Acerinox (5 mujeres), ACS (2 mujeres) y Ferrovial (2 mujeres). En cambio, se reduce el número en 8 empresas, entre las cuales resalta Acciona (con 7 mujeres menos). En el resto de empresas, 18 empresas, no se registran ninguna variación con respecto al número de mujeres en sus equipos de alta dirección entre 2022 y 2023.

**Tabla 23: Equipos de alta dirección por género (2022 y 2023) (número de personas)**

EMPRESA	2023				2022			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Acciona	8	5	13	38,5%	34	12	46	26,1%
Acciona Energía	8	5	13	38,5%	14	5	19	26,3%
Acerinox	19	5	24	20,8%	9	0	9	0,0%
ACS	23	5	28	17,9%	21	3	24	12,5%
Aena	3	6	9	66,7%	3	6	9	66,7%
Amadeus	7	1	8	12,5%	7	1	8	12,5%
Banco Sabadell	8	2	10	20,0%	7	3	10	30,0%
Banco Santander	11	3	14	21,4%	11	3	14	21,4%
Bankinter	5	3	8	37,5%	5	3	8	37,5%
BBVA	11	4	15	26,7%	12	4	16	25,0%
Caixabank	12	3	15	20,0%	11	2	13	15,4%
Cellnex	11	2	13	15,4%	7	2	9	22,2%
Colonial	3	3	6	50,0%	3	3	6	50,0%
Enagás	5	3	8	37,5%	5	3	8	37,5%
Endesa	13	2	15	13,3%	14	2	16	12,5%
Ferrovial	13	3	16	18,8%	12	1	13	7,7%
Fluidra	8	1	9	11,1%	8	1	9	11,1%
Grifols	13	2	15	13,3%	12	3	15	20,0%
IAG	8	3	11	27,3%	8	3	11	27,3%
Iberdrola	2	2	4	50,0%	7	3	10	30,0%
Inditex	15	7	22	31,8%	16	6	22	27,3%
Indra	16	1	17	5,9%	10	2	12	16,7%
Logista	5	3	8	37,5%	6	2	8	25,0%
Mapfre	5	2	7	28,6%	5	3	8	37,5%
Meliá Hotels	7	0	7	0,0%	5	1	6	16,7%
Merlín Properties	8	1	9	11,1%	8	1	9	11,1%
Naturgy	9	1	10	10,0%	9	0	9	0,0%
Redeia	6	6	12	50,0%	6	6	12	50,0%
Repsol	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
Rovi	6	5	11	45,5%	6	4	10	40,0%
Sacyr	8	2	10	20,0%	8	2	10	20,0%
Solaria	6	1	7	14,3%	6	1	7	14,3%
Telefónica	4	1	5	20,0%	4	1	5	20,0%
Unicaja	11	2	13	15,4%	15	3	18	16,7%
<b>IBEX 35</b>	<b>306</b>	<b>97</b>	<b>403</b>	<b>24,1%</b>	<b>323</b>	<b>97</b>	<b>420</b>	<b>23,1%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

## 6. Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección

La información sobre la retribución del consejo de administración es publicada por las empresas del IBEX 35 en sus informes anuales, pudiendo distinguir entre la retribución de los primeros ejecutivos y del consejo de administración en su conjunto. Esta información también es comunicada a la CNMV y es publicada por la mayor parte de las empresas en sus propias páginas web. No obstante, existen empresas que no reportan esta información, como es el caso de ArcelorMittal España, para la cual no ha sido posible encontrar datos relativos a la remuneración del consejo de administración, no siendo posible incluirlos en el presente informe.

En la delimitación de las retribuciones se incluyen varios conceptos retributivos, que van desde la retribución en metálico, hasta los pluses variables, asistencia, acciones o indemnizaciones por cese, entre otros. El cómputo de la remuneración del consejo se calcula a partir de las retribuciones individuales, basada en la remuneración media por persona de cada consejo, lo cual permite su comparación posterior con la retribución media de la plantilla de la empresa.

### 6.1. Retribución de los primeros ejecutivos

Los primeros ejecutivos del IBEX 35 alcanzaron una remuneración agregada de 150,8 millones de euros en 2023, lo que supone un 3,8% menos que el año anterior, que fue de 156,7 millones de euros. Por ejecutivo, la remuneración media se cifró en 4,4 millones de euros, ligeramente inferior al registrado en 2022 (4,6 millones de euros).

En conjunto, la remuneración de los primeros ejecutivos representó el 48,5% del total de las retribuciones registradas por los consejos de administración. En relación con este porcentaje, se aprecian, no obstante, diferencias entre las distintas empresas del IBEX 35. En el caso de Sacyr, la remuneración del primer ejecutivo supuso el 80,3% de la remuneración de su consejo de administración. A esta empresa le siguen otras como Logista (77,4%), Inditex (76,7%) o Amadeus (71,9%), todas con un porcentaje superior al 70% y a gran distancia de la media de las empresas del IBEX 35. En el extremo opuesto, aparecen empresas como Banco Sabadell (26,5%), Redeia (25,8%) o Mapfre (25,4%), en las que sus primeros ejecutivos concentran menos de un tercio de las remuneraciones del consejo.

Empresa por empresa, entre las remuneraciones más altas de los primeros ejecutivos para 2023, por encima de los 10 millones de euros, destacan las percibidas en Indra (15,5 millones de euros), Iberdrola (13,8 millones de euros), Banco Santander (12,2 millones de euros) e Inditex (10,3 millones de euros). Las más bajas en cambio se alcanzaron en Unicaja (842 mil euros), Redeia (833 mil euros), Aena (190 mil euros) y Solaria (165 mil euros), respectivamente.

Desde el punto dinámico, los incrementos más notables de este tipo de remuneraciones han sido registrados en las empresas de Grifols (300%) e Indra (284%), seguidas a distancia por Cellnex (75,2%) y Logista (61,9 %), entre otras. En cambio, las mayores reducciones se han producido en Fluidra (80,7%), Inditex (62,1%) y Colonial (54.3%), respectivamente.

**Tabla 24: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2022 y 2023) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>	<b>%sobre el total del consejo</b>
Acciona	3.756.000	5.283.000	-1.527.000	-28,9%	58,7
Acciona Energía	1.029.000	856.000	173.000	20,2%	43,6
Acerinox	2.707.000	2.857.000	-150.000	-5,3%	65,0
ACS*	7.789.000	6.654.000	1.135.000	17,1%	33,7
Aena*	190.000	181.000	9.000	5,0%	37,5
Amadeus	3.905.000	2.882.000	1.023.000	35,5%	71,9
Banco Sabadell	1.797.000	2.476.000	-679.000	-27,4%	26,5
Banco Santander	12.239.000	11.735.000	504.000	4,3%	39,9
Bankinter	1.797.000	1.553.000	244.000	15,7%	33,1
BBVA	7.641.000	7.580.000	61.000	0,8%	37,9
Caixabank	3.491.000	3.276.000	215.000	6,6%	36,5
Cellnex	5.886.000	3.360.000	2.526.000	75,2%	58,7
Colonial*	2.172.000	4.754.000	-2.582.000	-54,3%	46,1
Enagás*	2.097.000	2.302.000	-205.000	-8,9%	37,9
Endesa	2.120.000	2.472.000	-352.000	-14,2%	49,7
Ferrovial**	5.370.000	5.237.000	133.000	2,5%	48,5
Fluidra	1.555.000	8.039.000	-6.484.000	-80,7%	38,2
Grifols*	5.003.000	1.249.000	3.754.000	300,6%	41,1
IAG	2.959.000	3.165.000	-206.000	-6,5%	61,2
Iberdrola	13.836.000	13.060.000	776.000	5,9%	57,7
Inditex*	10.321.000	27.210.000	-16.889.000	-62,1%	76,7
Indra*	15.504.000	4.036.000	11.468.000	284,1%	62,3
Logista	5.577.000	3.445.000	2.132.000	61,9%	77,4
Mapfre*	2.787.000	2.229.000	558.000	25,0%	25,4
Meliá Hotels	1.552.000	1.464.000	88.000	6,0%	64,4
Merlín Properties	2.300.000	2.684.000	-384.000	-14,3%	40,7
Naturgy	5.469.000	5.856.000	-387.000	-6,6%	67,5
Redeia	833.000	916.000	-83.000	-9,1%	25,8
Repsol	3.929.000	4.135.000	-206.000	-5,0%	35,8
Rovi	1.095.000	1.195.000	-100.000	-8,4%	46,6
Sacyr	6.776.000	6.820.000	-44.000	-0,6%	80,3
Solaria	165.000	150.000	15.000	10,0%	33,1
Telefónica	6.320.000	6.787.000	-467.000	-6,9%	42,1
Unicaja *	842.000	899.000	-57.000	-6,3%	30,6
<b>IBEX 35</b>	<b>150.809.000</b>	<b>156.797.000</b>	<b>-5.988.000</b>	<b>-3,8%</b>	<b>48,5</b>
<b>Media 1º Ejecutivo</b>	<b>4.435.559</b>	<b>4.611.676</b>	<b>-176.118</b>	<b>-3,8%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de administración de las empresas, 2024.

\* Con cambios en su consejo de administración

Como se puede apreciar, el primer ejecutivo de Grifols registra el incremento más elevado de las empresas del IBEX 35, lo que supone un aumento de su retribución de 1,2 millones de euros a 5 millones de euros en 2023. Esto se debe, principalmente, a la retribución recibida en concepto de indemnización por finalización de contrato de la filial estadounidense de la empresa. Lo mismo sucede en el caso de Indra, cuyo incremento de 4 a 15,5 millones de euros está motivado igualmente por la indemnización por finalización de relación contractual, que es incluida dentro del importe declarado como retribución en metálico.

En cambio, en el caso de Logista, el aumento de la retribución del primer ejecutivo, que pasa de 3,4 a 5,5 millones de euros está relacionada con la consolidación del primer plan de incentivos a largo plazo de la empresa (tres años desde su incorporación), siendo la revalorización del precio de la acción desde su lanzamiento en 2020 la consecuencia principal de dicho incremento.

Respecto a las reducciones, cabe destacar la registrada por el primer ejecutivo de Fluidra, que pasa de 8 a 1,5 millones de euros, como consecuencia del descenso de la retribución variable anual, ligada al cumplimiento de objetivos económicos y de gestión. En el caso de Inditex, la reducción se debe al cambio del primer ejecutivo, que en el año anterior recibió una indemnización por cese de 22,9 millones de euros, mientras que, en el caso de Colonial, su reducción está ligada a la retribución variable y la menor consecución de los objetivos fijados para el 2023.

## 6.2. Retribución de los consejos de administración

La remuneración agregada de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 ascendió a 311 millones de euros en 2023, lo que supone un 1,7% menos que el año anterior (5,2 millones de euros en 2022). Para este indicador tampoco ha sido posible incorporar el dato correspondiente a ArcelorMittal.

Repasando el conjunto de empresas, se observa que 11 de las 34 empresas analizadas tienen una retribución que supera los 10 millones de euros, entre las cuales destacan Banco Santander (30,6 millones de euros), Indra (24,8 millones de euros), Iberdrola (23,9 millones de euros), ACS (23 millones de euros), BBVA (20,1 millones de euros), con un valor que supera los 20 millones de euros. Por el contrario, los consejos de administración con una menor retribución en el entorno del IBEX 35 son los de Aena (507 mil euros) y Solaria (499 mil euros), respectivamente.

En términos de variaciones interanuales, en 2023, 19 empresas muestran un incremento positivo de la retribución de sus consejos de administración. Entre ellas, son destacables los aumentos registrados por Indra (165%), Grifols (128%), Cellnex (89%) y Logista (45,1%). Estos incrementos se deben, en buena medida, a la variación de la remuneración de sus primeros ejecutivos, que hace incrementar la retribución agregada de los consejos. Por otro lado, 15 de las empresas analizadas reducen la retribución de este órgano. Son llamativas las disminuciones de Fluidra (71,9%), Inditex (65,2%) y Colonial (41,2%), que se deben, principalmente, a la variación de la remuneración de sus primeros ejecutivos, comentada anteriormente.

Empresa por empresa, la información publicada permite constatar que el crecimiento registrado por Indra (que pasa de 9,3 a 24,8 millones de euros), está vinculado al beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (que en 2023 ascienden a 15,1 millones de euros), mientras que en el caso de Grifols (que pasa de 5,3 a 12,1 millones de euros), está relacionado con la indemnización por cese de uno de los consejeros de la empresa, tal y como se ha mencionado anteriormente.

Por el contrario, entre las mayores reducciones de las retribuciones de los consejos de administración destacan los casos de: Fluidra, que pasa de 14,4 a 4 millones de euros en 2023, cuyo decrecimiento está relacionado la retribución variable de dos de sus consejeros, ligados grado de consecución de los objetivos financieros y de gestión; Inditex (38,6 a 13,4 millones de euros), por una caída de su remuneración en metálico, que en 2022 era de 35,8 millones de euros en 2022 y en 2023 fue de 10,6 millones de euros; y finalmente, Colonial, cuyo consejo de administración pasa de percibir 8 a 4,7 millones de euros en 2023, debido principalmente a una menor retribución en metálico, que pasa de los 6,9 millones de euros en 2022 a los 4 millones de euros en 2023, así como a la caída de retribuciones ligadas a sistemas de ahorro, entre otros conceptos.

La información publicada por parte de las empresas del IBEX 35 permite conocer la remuneración media por consejero/a. Este indicador es elaborado a partir de la compensación total de los consejos de administración entre el número total de consejeros/as de cada una de las empresas.

**Tabla 25: Remuneraciones de los consejos de administración (2022 y 2023) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	6.398.000	8.305.000	-1.907.000	-23,0%
Acciona Energía	2.362.000	2.188.000	174.000	8,0%
Acerinox	4.167.000	4.305.000	-138.000	-3,2%
ACS*	23.099.000	19.652.000	3.447.000	17,5%
Aena*	507.000	461.000	46.000	10,0%
Amadeus	5.432.000	4.387.000	1.045.000	23,8%
Banco Sabadell	6.787.000	7.313.000	-526.000	-7,2%
Banco Santander	30.683.000	29.678.000	1.005.000	3,4%
Bankinter	5.422.000	5.136.000	286.000	5,6%
BBVA	20.159.000	18.892.000	1.267.000	6,7%
Caixabank	9.573.000	9.160.000	413.000	4,5%
Cellnex	10.023.000	5.304.000	4.719.000	89,0%
Colonial*	4.707.000	8.007.000	-3.300.000	-41,2%
Enagás*	5.531.000	7.888.000	-2.357.000	-29,9%
Endesa	4.267.000	4.573.000	-306.000	-6,7%
Ferrovial**	11.069.000	9.757.000	1.312.000	13,4%
Fluidra	4.068.000	14.455.000	-10.387.000	-71,9%
Grifols*	12.163.000	5.316.000	6.847.000	128,8%
IAG	4.837.000	5.108.000	-271.000	-5,3%
Iberdrola	23.965.000	22.520.000	1.445.000	6,4%
Inditex*	13.462.000	38.698.000	-25.236.000	-65,2%
Indra*	24.887.000	9.371.000	15.516.000	165,6%
Logista	7.206.000	4.966.000	2.240.000	45,1%
Mapfre*	10.977.000	8.930.000	2.047.000	22,9%
Meliá Hotels	2.409.000	2.249.000	160.000	7,1%
Merlín Properties	5.650.000	6.673.000	-1.023.000	-15,3%
Naturgy	8.106.000	8.518.000	-412.000	-4,8%
Redeia	3.233.000	3.298.000	-65.000	-2,0%
Repsol	10.984.000	11.679.000	-695.000	-6,0%
Rovi	2.352.000	2.578.000	-226.000	-8,8%
Sacyr	8.434.000	8.364.000	70.000	0,8%
Solaria	499.000	449.000	50.000	11,1%
Telefónica	15.016.000	15.710.000	-694.000	-4,4%
Unicaja *	2.752.000	2.552.000	200.000	7,8%
<b>IBEX 35</b>	<b>311.186.000</b>	<b>316.440.000</b>	<b>-5.254.000</b>	<b>-1,7%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de administración de las empresas, 2024.

\* Con cambios en la composición de su consejo de administración.

En 2023, la remuneración media por consejero/a alcanzó los 707 mil euros anuales, lo que supuso una reducción del 4,8% con respecto al año anterior. Esta disminución se debe a la reducción de la retribución agregada de los consejos de administración (-1,7%), así como al aumento de 5 consejeros en el agregado de los consejos de administración (431 consejeros/as en las empresas del IBEX 35 en 2023).

Atendiendo a las diferentes situaciones que arroja este indicador, existen 11 empresas con una retribución media por consejero superior a la media. Entre ellas, destacan Banco Santander (2 millones de euros), Iberdrola (1,7 millones de euros), Indra (1,5 millones de euros) o ACS (1,5 millones de euros), con valores superiores al 1,5 millón de euros por consejero. Por debajo de la media del IBEX, se sitúan 23 empresas, entre las cuales destacan particularmente Solaria (83 mil euros) y Aena (36 mil euros), con retribuciones por debajo de los 100 mil euros anuales.

La variación interanual de este indicador permite constatar que 17 empresas del IBEX 35 han registrado un incremento positivo entre 2022 y 2023. Son particularmente llamativos los casos de Grifols (149%) e Indra (132%), seguidas a cierta distancia por Cellnex (59%), Logista (58%), y en un nivel inferior Amadeus (23,8%), Aena (17,8%) o ACS (17,5%), entre otras. Igualmente, se aprecia que la retribución media por consejero/a se reduce en otras 17 empresas, entre las cuales destacan los casos de Fluidra (-74%), Inditex (-61,7%), Colonial (-50,3%), Ferrovial (-35,2%), y una cierta distancia, Enagás (29,9%) y Acciona (28,9%), todas ellas con una reducción notablemente superior a la media de las empresas del IBEX 35.



**Tabla 26: Remuneraciones medias de las personas que componen los consejos de administración (2022 y 2023) (euros)**

EMPRESA	2023	2022	Variación	%
Acciona	492.154	692.083	-199.929	-28,9%
Acciona Energía	214.727	198.909	15.818	8,0%
Acerinox	378.818	391.364	-12.545	-3,2%
ACS*	1.539.933	1.310.133	229.800	17,5%
Aena*	36.214	30.733	5.481	17,8%
Amadeus	493.818	398.818	95.000	23,8%
Banco Sabadell	452.467	487.533	-35.067	-7,2%
Banco Santander	2.045.533	1.978.533	67.000	3,4%
Bankinter	492.909	466.909	26.000	5,6%
BBVA	1.343.933	1.259.467	84.467	6,7%
Caixabank	638.200	610.667	27.533	4,5%
Cellnex	771.000	482.182	288.818	59,9%
Colonial*	362.077	727.909	-365.832	-50,3%
Enagás*	368.733	525.867	-157.133	-29,9%
Endesa	355.583	381.083	-25.500	-6,7%
Ferrovial**	527.095	813.083	-285.988	-35,2%
Fluidra	312.923	1.204.583	-891.660	-74,0%
Grifols*	1.105.727	443.000	662.727	149,6%
IAG	439.727	464.364	-24.636	-5,3%
Iberdrola	1.711.786	1.608.571	103.214	6,4%
Inditex*	1.346.200	3.518.000	-2.171.800	-61,7%
Indra*	1.555.438	669.357	886.080	132,4%
Logista	655.091	413.833	241.258	58,3%
Mapfre*	731.800	637.857	93.943	14,7%
Meliá Hotels	219.000	204.455	14.545	7,1%
Merlín Properties	434.615	513.308	-78.692	-15,3%
Naturgy	675.500	709.833	-34.333	-4,8%
Redeia	269.417	274.833	-5.417	-2,0%
Repsol	732.267	778.600	-46.333	-6,0%
Rovi	336.000	368.286	-32.286	-8,8%
Sacyr	602.429	643.385	-40.956	-6,4%
Solaria	83.167	74.833	8.333	11,1%
Telefónica	1.001.067	1.047.333	-46.267	-4,4%
Unicaja *	196.571	170.133	26.438	15,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>707.241</b>	<b>742.817</b>	<b>-35.576</b>	<b>-4,8%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejos de administración de las empresas, 2024.

## 6.3. Retribución de los equipos de alta dirección

La información publicada por parte de las empresas del IBEX 35 incluye también información retributiva de los equipos de alta dirección, definidos como aquellos órganos dentro de la empresa compuestos por personal que, aunque no se integren en el consejo de dirección, asumen el ejercicio de los poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, con dependencia limitada por parte del consejo de administración. Al igual que en los indicadores anteriores, se excluye del análisis ArcelorMittal España, al no disponer del informe de gobierno corporativo aportado a la CNMV.

En base a los datos publicados, los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 alcanzaron una remuneración agregada de 507 millones de euros en 2023, un 4,9% más que el año anterior, en el que fueron remunerados por valor de 483 millones de euros.

Atendiendo a cada una de las empresas, los equipos de alta dirección que registran una mayor remuneración son los de Inditex (116,4 millones de euros), seguidos a una cierta distancia por el Banco Santander (50,3 millones de euros), BBVA (37,7 millones de euros) y ACS (32 millones de euros), respectivamente. En el extremo opuesto, se encuentran los equipos de alta dirección de Rovi (1,9 millones de euros) y Aena (1,3 millones de euros).

Del total de equipos de alta dirección analizados, 20 han visto incrementada su remuneración entre 2022 y 2023, mientras que 14 han sufrido reducciones. Así, en el lado de los aumentos merece la pena destacar los incrementos de las remuneraciones de Indra (245,8%), Bankinter (121,9%), Grifols (70,6%), Cellnex (67,9%) o Acerinox (48,3%), muy por encima de la media del IBEX 35. Las mayores reducciones, por su parte, son registradas en Fluidra (-81,9%), Acciona (-67,4%) y Merlín Properties (-57,8%), respectivamente.

Empresa por empresa, se puede mencionar, por ejemplo, el caso de Indra, que aumenta el número de personas de alta dirección (5 más que en 2022) y aprueba una nueva estructura organizativa, con nuevas responsabilidades a las ya existentes. La remuneración total de la alta dirección incluye los importes percibidos por los ex altos directivos, que han cesado su relación contractual, incluyendo la parte proporcional de la retribución fija y variable anual devengada, el prorrateo de las pagas extraordinarias, las vacaciones devengadas y no disfrutadas incluidas en sus liquidaciones, así como otros conceptos. También se incluye la remuneración variable de 2022 (1.060 mil euros) que ha sido abonada en acciones (30% del total) en 2023. En el lado de las reducciones se puede destacar el caso de Fluidra, que reduce notablemente la retribución agregada entre 2022 y 2023, lo cual es debido a que en 2022 se incorporó la retribución variable de la alta dirección (ILP 2018-2022), cuyo valor bruto ascendió a 22 millones de euros, y que no es percibida, por tanto, en el ejercicio 2023.

Al igual que en los consejos de administración, a partir de los datos publicados es posible conocer la remuneración media por persona de los equipos de alta dirección, ya que se conoce el número de personas que lo componen. En 2023, este indicador arroja una remuneración que asciende a 1,2 millones de euros, lo que supone un incremento de 9,4%, con respecto al año anterior.

**Tabla 27: Remuneraciones de los equipos de alta dirección (2022 y 2023) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	8.512.000	26.108.000	-17.596.000	-67,4%
Acciona Energía	4.689.000	8.725.000	-4.036.000	-46,3%
Acerinox	12.044.000	8.124.000	3.920.000	48,3%
ACS	32.030.000	22.952.000	9.078.000	39,6%
Aena	1.326.000	1.213.000	113.000	9,3%
Amadeus	9.893.000	7.372.000	2.521.000	34,2%
Banco Sabadell	7.198.000	9.537.000	-2.339.000	-24,5%
Banco Santander	50.369.000	53.236.000	-2.867.000	-5,4%
Bankinter	8.698.000	3.920.000	4.778.000	121,9%
BBVA	37.751.000	28.698.000	9.053.000	31,5%
Caixabank	14.081.000	13.204.000	877.000	6,6%
Cellnex	11.173.000	6.654.000	4.519.000	67,9%
Colonial	2.419.000	2.349.000	70.000	3,0%
Enagás	5.657.000	9.558.000	-3.901.000	-40,8%
Endesa	10.087.000	10.537.000	-450.000	-4,3%
Ferrovial	13.633.000	11.257.000	2.376.000	21,1%
Fluidra	4.788.000	26.478.000	-21.690.000	-81,9%
Grifols	23.698.000	13.891.000	9.807.000	70,6%
IAG	14.680.000	13.987.000	693.000	5,0%
Iberdrola	23.475.000	20.889.000	2.586.000	12,4%
Inditex	116.471.000	104.781.000	11.690.000	11,2%
Indra	28.453.000	8.227.000	20.226.000	245,8%
Logista	6.499.000	6.304.000	195.000	3,1%
Mapfre	4.711.000	5.111.000	-400.000	-7,8%
Meliá Hotels	3.103.000	2.873.000	230.000	8,0%
Merlín Properties	3.103.000	7.355.000	-4.252.000	-57,8%
Naturgy	8.895.000	9.204.000	-309.000	-3,4%
Redeia	3.301.000	3.174.000	127.000	4,0%
Repsol	12.385.000	13.534.000	-1.149.000	-8,5%
Rovi	1.926.000	1.877.000	49.000	2,6%
Sacyr	3.934.000	4.004.000	-70.000	-1,7%
Solaria	3.032.000	2.360.000	672.000	28,5%
Telefónica	10.967.000	11.375.000	-408.000	-3,6%
Unicaja	4.071.000	4.310.000	-239.000	-5,5%
<b>IBEX 35</b>	<b>507.052.000</b>	<b>483.178.000</b>	<b>23.874.000</b>	<b>4,9%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

Esta dinámica se explica, por la propia relación aritmética establecida, por el aumento de la retribución total de los equipos directivos (un 4,9%), pero también por la reducción del número de personas que los componen. Tal y como se ha mencionado anteriormente, en términos agregados los equipos de alta dirección han pasado 420 personas en 2022 a 403 personas en 2023.

De acuerdo con los datos aportados, 8 empresas del IBEX 35 se encuentran por encima de la media, entre las cuales destacan particularmente Iberdrola, cuyo equipo de alta dirección percibió, de media, 5,8 millones de euros, seguida de Inditex, con una retribución media de 5,2 millones de euros por directivo/a. También resaltan los casos de Banco Santander (3,5 millones de euros), BBVA (2,5 millones de euros), Telefónica (2,1 millones de euros), Indra (1,6 millones de euros), Grifols (1,5 millones de euros) e IAG (1,3 millones de euros). Por debajo de la media hay 26 empresas, entre las cuales se encuentran Rovi (175 mil euros) y Aena (147 mil euros), con las remuneraciones medias de los equipos directivos más bajas del IBEX 35.

Atendiendo a la variación interanual, 19 empresas registran un incremento de la retribución de sus equipos de dirección superior a la media de las empresas del IBEX 35. Entre ellas, destacan particularmente Iberdrola (180%), Indra (144%) y Bankinter (121%), registrando una remuneración que se sitúa por encima del doble de la registrada en 2022. Se aprecian igualmente aumentos notables en otras empresas, como Grifols (70,6%) y BBVA (40,3%), así como Amadeus (34,2%) o Unicaja (30,8%). En cambio, han sido 15 las empresas que han visto reducir la remuneración media de sus equipos de alta dirección. Las mayores disminuciones han sido las experimentadas por Fluidra (81,9%) y Merlín Properties (57,8%), y a una cierta distancia, Acerinox (44,4%) y Enagás (40,8%), respectivamente.

Empresa por empresa es posible apuntar diferentes dinámicas. En el caso de Iberdrola, el fuerte incremento de la retribución media de su equipo de dirección está vinculado a la reducción del 60% del número de directivos, con 6 personas menos en su equipo de alta dirección, ligada al incremento de la retribución agregada de este órgano un 12,4% en 2023. En cambio, en el caso de Indra, se debe más al incremento de la retribución agregada (que aumenta un 245% en 2023), que a la composición de su equipo (que aumenta igualmente un 41%). En esta situación se encuentra Bankinter, cuyo equipo de alta dirección incrementó un 121% su retribución, manteniendo su número de personas.

Del mismo modo, las dos variables que intervienen en este indicador permiten constatar que la reducción registrada en Fluidra es explicada por la caída de la remuneración de su equipo de alta dirección (-81,9%), con el mismo número de personas de 2023. Esto sucede también en el caso de Merlín Properties, con una reducción del -57,8% y mismo equipo de alta dirección.

**Tabla 28: Remuneraciones medias de las personas que componen los equipos de alta dirección (2022 y 2023) (euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>	<b>%</b>
Acciona	654.769	567.565	87.204	15,4%
Acciona Energía	360.692	459.211	-98.518	-21,5%
Acerinox	501.833	902.667	-400.833	-44,4%
ACS	1.143.929	956.333	187.595	19,6%
Aena	147.333	134.778	12.556	9,3%
Amadeus	1.236.625	921.500	315.125	34,2%
Banco Sabadell	719.800	953.700	-233.900	-24,5%
Banco Santander	3.597.786	3.802.571	-204.786	-5,4%
Bankinter	1.087.250	490.000	597.250	121,9%
BBVA	2.516.733	1.793.625	723.108	40,3%
Caixabank	938.733	1.015.692	-76.959	-7,6%
Cellnex	859.462	739.333	120.128	16,2%
Colonial	403.167	391.500	11.667	3,0%
Enagás	707.125	1.194.750	-487.625	-40,8%
Endesa	672.467	658.563	13.904	2,1%
Ferrovial	852.063	865.923	-13.861	-1,6%
Fluidra	532.000	2.942.000	-2.410.000	-81,9%
Grifols	1.579.867	926.067	653.800	70,6%
IAG	1.334.545	1.271.545	63.000	5,0%
Iberdrola	5.868.750	2.088.900	3.779.850	180,9%
Inditex	5.294.136	4.762.773	531.364	11,2%
Indra	1.673.706	685.583	988.123	144,1%
Logista	812.375	788.000	24.375	3,1%
Mapfre	673.000	638.875	34.125	5,3%
Meliá Hotels	443.286	478.833	-35.548	-7,4%
Merlín Properties	344.778	817.222	-472.444	-57,8%
Naturgy	889.500	1.022.667	-133.167	-13,0%
Redeia	275.083	264.500	10.583	4,0%
Repsol	1.125.909	1.230.364	-104.455	-8,5%
Rovi	175.091	187.700	-12.609	-6,7%
Sacyr	393.400	400.400	-7.000	-1,7%
Solaria	433.143	337.143	96.000	28,5%
Telefónica	2.193.400	2.275.000	-81.600	-3,6%
Unicaja	313.154	239.444	73.709	30,8%
<b>IBEX 35</b>	<b>1.258.194</b>	<b>1.150.424</b>	<b>107.770</b>	<b>9,4%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de gobierno corporativo de las empresas, 2024.

# 7. Ratios de retribuciones

Con objeto de conocer la desigualdad salarial dentro de las empresas del IBEX 35 se han calculado varias ratios basadas en las retribuciones de las personas que forman parte de los distintos órganos de decisión de las empresas (primeros/as ejecutivos/as, consejos de administración y equipos de alta dirección) y las plantillas de las empresas.

En concreto, las ratios han sido calculadas a partir de las retribuciones medidas de las plantillas, la remuneración de la persona que recibe una mayor retribución en la empresa, así como las remuneraciones medidas de la alta dirección, las cuales han sido detalladas en los apartados anteriores. En el caso específico de la remuneración media de las plantillas, se ha optado incorporar aquellas que son publicadas por las empresas en sus informes anuales de remuneración de los consejos de administración.

Como en anteriores indicadores, la empresa ArcelorMittal España no ha sido incluida en el análisis, al no poder encontrarse el informe de remuneraciones de esta empresa en la página de web de la CNMV.

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

Esta ratio permite valorar de forma comparada la diferencia existente entre las remuneraciones de los ejecutivos más destacados del IBEX 35 y las remuneraciones promedio de los empleados de cada empresa. Se ha calculado utilizando como base la remuneración del individuo con mayor remuneración (primer/a ejecutivo/a) de cada empresa del IBEX 35 y las remuneraciones medias de los empleados, ambos datos extraídos de los informes de remuneraciones de los consejos de administración.

Con ello, es posible constatar que, en el año 2023, las remuneraciones de los primeros ejecutivos/as fueron 73,5 veces superiores a la remuneración media de las plantillas de las empresas del IBEX 35, lo que supone una reducción de 6,3 puntos con respecto al año anterior.

Dentro del conjunto de empresas del IBEX 35 se aprecian diferencias significativas entre unas y otras. Así, existe una mayor desigualdad en empresas como Indra, donde el primer ejecutivo/a tuvo una remuneración 450,6 veces superior a la media de la plantilla en 2023. Le siguen a una cierta distancia, pero con valores igualmente elevados, Inditex (286,7 veces) y Banco Santander (211 veces). En total, son 13 las empresas que en 2023 esta ratio se encuentra por encima de la media de las empresas del IBEX 35.

A la hora de analizar empresa por empresa, se observa que Indra destaca entre las empresas con menores remuneraciones de su plantilla (34,4 mil euros en 2023), mientras que alcanza la remuneración más alta entre los primeros ejecutivos (en primera posición, con 15,5 millones de euros). Esta misma situación se observa, por ejemplo, en Inditex, donde la retribución media de la plantilla es de las más bajas (36 mil euros) y, al mismo tiempo, su primer ejecutivo está entre los mejor retribuidos del IBEX 35 (en cuarta posición, con 10,3 millones de euros).

En el extremo opuesto, la ratio ofrece una mejor desigualdad retributiva entre el primer ejecutivo/a y la plantilla en Solaria (donde la retribución del ejecutivo supone 2,9 veces la retribución media), seguida de Aena (4,3 veces), Redeia (11,7 veces), Acciona Energía (15,8 veces) y Unicaja (17,5 veces) respectivamente.

Desde el punto de vista dinámico, los datos permiten constatar que 13 empresas del IBEX 35 aumentan la distancia entre ambas retribuciones entre 2022 y 2023, siendo destacable los aumentos que se producen en Indra, cuya ratio registra una variación al alza de 326,5 puntos, seguida de Logista (52,6 puntos) y Grifols (50,8 puntos). Por el contrario, 20 empresas reducen esta distancia, entre las cuales resalta de forma llamativa el caso de Inditex, que reduce en más de 800 puntos la desigualdad entre la remuneración de su primer ejecutivo y la media de la plantilla. Esto se debe a los cambios en la remuneración del primer ejecutivo fruto de la indemnización de 2022, ya comentadas anteriormente. También es destacable el caso de Fluidra, que registra una reducción de 159 puntos con respecto al año anterior, también ligada igualmente a cambios en la retribución de su primer ejecutivo. Tan sólo una empresa, Redeia, mantiene los mismos niveles registrados en 2022.

**Tabla 29: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre remuneraciones medias de las plantillas (2022 y 2023)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>
Acciona	73,6	117,4	-43,8
Acciona Energía	15,8	11,7	4,1
Acerinox	45,9	46,8	-1
ACS	152,7	133,1	19,6
Aena	4,3	4,2	0,1
Amadeus	52,1	39,5	12,6
Banco Sabadell	27,6	39,3	-11,7
Banco Santander	211	209,6	1,5
Bankinter	29	26	3
BBVA	177,7	199,5	-21,8
Caixabank	47,2	48,2	-1
Cellnex	70,1	48,7	21,4
Colonial	23,4	54,6	-31,3
Enagás	27,2	30,7	-3,5
Endesa	26,8	31,7	-4,9
Ferrovial	116,7	119	-2,3
Fluidra	36,2	196,1	-159,9
Grifols	69,5	18,6	50,8
IAG	37,9	41,6	-3,7
Iberdrola	157,2	157,3	-0,1
Inditex	286,7	1.088,40	-801,7
Indra	450,6	124,1	326,5
Logista	138,7	86,1	52,6
Mapfre	54,6	47,4	7,2
Meliá Hotels	77,6	86,1	-8,5
Merlín Properties	22,8	22,2	0,6
Naturgy	83,1	95,1	-12
Redeia	11,7	11,7	0
Repsol *	63,4	65,6	-2,3
Rovi	23,8	26,6	-2,8
Sacyr	157,6	220	-62,4
Solaria	2,9	2,6	0,3
Telefónica *	91,6	125,7	-34,1
Unicaja	17,5	20,9	-3,4
<b>IBEX 35</b>	<b>73,5</b>	<b>79,8</b>	<b>-6,3</b>

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

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

En este apartado, se analiza la relación entre la retribución media del consejo de administración de cada empresa con la retribución media de sus plantillas.

Al igual que en el caso anterior, esta ratio ofrece información sobre la desigualdad existente dentro de la empresa. Para poder calcularla, se ha utilizado como referencia la remuneración media de los consejos de administración en función del número de personas que los componen al cierre del año fiscal de cada empresa. En el caso de las retribuciones medias de las plantillas, se toma como referencia la información publicada en los informes de remuneración de los consejos de administración, utilizando, de esta manera, la misma fuente de información.

En 2023, esta ratio permitió constatar que la retribución media de los consejos de administración del IBEX 35 era 11,7 veces superior a la retribución media de las plantillas. Con ello, se registra una reducción de 1,13 puntos con respecto al año anterior.

Existen 12 empresas que superan este nivel, entre ellas, destacan particularmente Indra (45,2 veces), Inditex (37,4 veces), Banco Santander (35,3 veces), BBVA (31,3 veces) y ACS (30,2 veces). En todas ellas, la remuneración media recibida por el consejo supera en más de 30 veces la remuneración media de la plantilla. La empresa con menor diferencia es Aena (0,8 veces), seguida de Solaria (1,5 veces).

Entre 2022 y 2023, 15 empresas del IBEX 35 aumentan la desigualdad entre estas retribuciones, siendo destacable el caso de Indra, cuya ratio aumenta en 24,6 puntos, seguida de Grifols (8,7 puntos) y Logista (5,9 puntos), respectivamente. En mayor medida, esto se produce por el aumento de las remuneraciones de los consejos de administración, lo cual sucede en el caso, por ejemplo, de Indra y Grifols, mientras que, en Logista, se combina el incremento de la retribución del consejo con un estancamiento del salario medio de la plantilla, tal y como se ha mostrado en apartados anteriores.

En cambio, son 18 las empresas que la reducen, como, por ejemplo, Inditex (103,3 puntos), Fluidra (22,1 puntos) y ya, a cierta distancia otras empresas como Ferrovial (7 puntos) o Sacyr (6,7 puntos). La drástica reducción de la ratio suele deberse a un cambio en la retribución de alguno del primer ejecutivo o alguno de sus consejeros, que deja de percibir la retribución del año anterior, así como variación de sus condiciones retributivas, como pueden ser las retribuciones variables. En el caso, por ejemplo, de Inditex, está ligada a la indemnización por cese del primer ejecutivo en 2022, que tiene impacto en la retribución agregada del consejo de administración.

**Tabla 30: Ratio de las retribuciones del consejo/a sobre remuneraciones medias de las plantillas (2022 y 2023)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>
Acciona	9,7	15,4	-5,7
Acciona Energía	3,3	2,7	0,6
Acerinox	6,4	6,4	0
ACS	30,2	26,2	4
Aena	0,8	0,7	0,1
Amadeus	6,6	5,5	1,1
Banco Sabadell	7	7,7	-0,8
Banco Santander	35,3	35,3	-0,1
Bankinter	8	7,8	0,1
BBVA	31,3	33,1	-1,9
Caixabank	8,6	9	-0,4
Cellnex	9,2	7	2,2
Colonial	3,9	8,4	-4,5
Enagás	4,8	7	-2,2
Endesa	4,5	4,9	-0,4
Ferrovial	11,5	18,5	-7
Fluidra	7,3	29,4	-22,1
Grifols	15,4	6,6	8,7
IAG	5,6	6,1	-0,5
Iberdrola	19,5	19,4	0,1
Inditex	37,4	140,7	-103,3
Indra	45,2	20,6	24,6
Logista	16,3	10,3	5,9
Mapfre	14,3	13,6	0,8
Meliá Hotels	11	12	-1,1
Merlín Properties	4,3	4,2	0,1
Naturgy	10,3	11,5	-1,3
Redeia	3,8	3,5	0,3
Repsol *	11,8	12,4	-0,5
Rovi	7,3	8,2	-0,9
Sacyr	14	20,8	-6,7
Solaria	1,5	1,3	0,2
Telefónica *	14,5	19,4	-4,9
Unicaja	4,1	4	0,1
<b>IBEX 35</b>	<b>11,72</b>	<b>12,85</b>	<b>-1,13</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2024

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

Finalmente, también se elabora una ratio específica para conocer la relación entre la retribución media de la alta dirección y de las plantillas de las empresas del IBEX 35. Como en los casos anteriores, esta ratio se construye a partir de la remuneración de la alta dirección, que es ponderada por el número de personas que componen los equipos de alta dirección, dividido por la remuneración media de las plantillas.

En 2023, esta ratio alcanza los 20,9 puntos para el conjunto de empresas del IBEX 35, lo que supone un incremento de casi un punto con respecto al año anterior (19,9).

En el conjunto del IBEX 35, 9 empresas superan esta ratio media, destacando por encima del resto Inditex, donde la retribución de su alta dirección supera en 147,1 veces la de la plantilla, seguida a cierta distancia, pero con niveles de desigualdad notables, Iberdrola (66,7 veces), Banco Santander (62 veces) y BBVA (58,5 veces). En el extremo opuesto de la distribución se encuentran Aena (3,3 veces), Merlín Properties (3,4 veces), Rovi (3,8 veces) y Redeia (3,9 veces), respectivamente.

Atendiendo a la variación interanual, la diferencia entre ambas retribuciones aumenta en 15 empresas del IBEX 35, siendo particularmente relevantes en el caso de Iberdrola (41,5 puntos), Indra (27,6 puntos) y BBVA (11,3 puntos). En estos casos, la dinámica de esta ratio está más ligada al aumento de la retribución de sus equipos de alta dirección, por los cambios en su composición o por incremento de sus retribuciones, que por los salarios medios de sus plantillas (véase apartados anteriores).

En el resto se reduce la diferencia, de forma muy marcada en los casos de Fluidra (59,4 puntos) e Inditex (43,5 puntos). El impacto de la variación de las retribuciones de la alta dirección, como consecuencia de los cambios en sus retribuciones variables, ha sido decisivo en la reducción de la ratio en el caso de Fluidra, mientras que en el caso de Inditex se debe al incremento del salario medio de la plantilla (un 44% en 2023).

**Tabla 31: Ratio de las retribuciones de la alta dirección sobre remuneraciones medias de las plantillas (2022 y 2023)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Variación</b>
Acciona	12,8	12,6	0,2
Acciona Energía	5,5	6,3	-0,7
Acerinox	8,5	14,8	-6,3
ACS	22,4	19,1	3,3
Aena	3,3	3,1	0,2
Amadeus	16,5	12,6	3,9
Banco Sabadell	11,1	15,1	-4,1
Banco Santander	62	67,9	-5,9
Bankinter	17,5	8,2	9,3
BBVA	58,5	47,2	11,3
Caixabank	12,7	14,9	-2,3
Cellnex	10,2	10,7	-0,5
Colonial	4,3	4,5	-0,2
Enagás	9,2	15,9	-6,7
Endesa	8,5	8,4	0,1
Ferrovial	18,5	19,7	-1,2
Fluidra	12,4	71,8	-59,4
Grifols	21,9	13,8	8,1
IAG	17,1	16,7	0,4
Iberdrola	66,7	25,2	41,5
Inditex	147,1	190,5	-43,5
Indra	48,6	21,1	27,6
Logista	20,2	19,7	0,5
Mapfre	13,2	13,6	-0,4
Meliá Hotels	22,2	28,2	-6
Merlín Properties	3,4	6,8	-3,3
Naturgy	13,5	16,6	-3,1
Redeia	3,9	3,4	0,5
Repsol *	18,2	19,5	-1,4
Rovi	3,8	4,2	-0,4
Sacyr	9,1	12,9	-3,8
Solaria	7,6	5,9	1,7
Telefónica *	31,8	42,1	-10,3
Unicaja	6,5	5,6	1
<b>IBEX 35</b>	<b>20,9</b>	<b>19,9</b>	<b>0,9</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de remuneración de los consejos de administración de las empresas, 2024

## 8. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

Entre los objetivos del informe se encuentra el análisis de las diferentes remuneraciones de las empresas del IBEX 35. De forma particular, las remuneraciones al accionariado en forma de dividendo merecen una atención especial. En concreto, aquí se analiza la proporción de los resultados consolidados que está orientada a la remuneración del accionariado.

Para obtener la remuneración del accionariado se ha acudido al número de acciones en circulación a cierre del año contable, excluyendo por tanto las acciones en autocartera, y se ha puesto en relación con la remuneración en concepto de dividendos por acción expresada por las empresas en sus páginas web o en sus juntas generales de accionistas. Es por ello que se considera retribución teórica, ya que se combina la referencia temporal de cierre del año contable con los diferentes periodos a lo largo del año que se utilizan para la emisión de dividendos.

A partir de esta información se obtiene que las empresas del IBEX 35 tienen un resultado consolidado de 51,4 mil millones de euros en el año 2023, una cifra que es superior a la registrada en el año anterior, 49,5 mil millones de euros, que representa un incremento interanual del 3,8%.

Por su parte, la retribución al accionista del conjunto de empresas del IBEX 35 ascendió a 28,9 mil millones de euros en el año 2023, lo que supone un incremento de 4,1 mil millones de euros respecto a la remuneración del año anterior. En esta remuneración al accionariado existen diferencias entre las empresas, en concreto hay tres empresas que mostrando beneficios no remuneran a sus accionistas: Solaria, Grifols e IAG. Por el contrario, hay cuatro empresas que mostrando pérdidas en sus resultados consolidados sí realizan remuneraciones a su accionariado en 2023: Colonial, Telefónica, Cellnex y Merlín Properties.

Entre las empresas con mayor remuneración en el año 2023 sobresale Inditex con 4,8 mil millones de euros, seguida de Iberdrola (3,5 mil millones de euros), BBVA (3,2 mil millones de euros), Caixabank (2,9 mil millones de euros) y Banco Santander (2,8 mil millones de euros), todas ellas con cifras superiores a 2 mil millones de euros.

Atendiendo a la variación interanual hay 23 empresas donde se incrementa la retribución al accionariado, mientras que en otras ocho se reduce esta remuneración, además de las cuatro empresas señaladas en las que no se produce remuneración alguna. Entre las empresas que más se incrementó esta remuneración destacan Caixabank e Inditex, con mil millones de euros de ascenso. Por el contrario, Endesa y Merlín Properties sobresalen entre aquellas empresas donde se reduce el dividendo, con una disminución de más de 350 millones de euros.

La remuneración agregada en forma de dividendos (28,9 mil millones de euros) de las empresas del IBEX 35, supone en conjunto un 56% del resultado consolidado en el año 2023. Sin embargo, el porcentaje de remuneración difiere en gran medida entre empresas. Así, entre las empresas con una remuneración que excede el 100% del resultado consolidado se encuentran, Endesa (139%), Enagás (133%), Fluidra (114%), además de las cuatro empresas con resultado negativo y que además remuneran a través de dividendos (Cellnex, Colonial, Merlín Properties y Telefónica). Entre las empresas donde la retribución del accionariado representa un menor porcentaje sobre el resultado consolidado sobresalen Sacyr (15%) y Meliá Hotels (16%), en ambos casos con porcentajes inferiores al 20%.

**Tabla 32: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2022 y 2023)  
(miles de euros y porcentaje)**

EMPRESA	Resultado consolidado		Retribución Tª Accionistas		Retribución / R. Consolidado	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Acciona	621.000	615.000	267.498	246.605	43%	40%
Acciona Energía	567.000	795.000	157.973	230.380	28%	29%
Acerinox	216.967	570.386	154.522	149.599	71%	26%
ACS	928.145	872.784	524.340	519.619	56%	60%
Aena	1.645.069	906.348	1.149.000	712.500	70%	79%
Amadeus	1.117.400	664.000	546.335	333.018	49%	50%
Banco Sabadell	1.334.000	900.000	324.183	224.088	24%	25%
Banco Santander	12.183.000	10.764.000	2.795.994	1.952.984	23%	18%
Bankinter	844.787	560.203	422.384	280.095	50%	50%
BBVA	4.807.000	4.816.000	3.208.455	2.590.591	67%	54%
Caixabank	4.818.000	3.133.000	2.887.066	1.728.220	60%	55%
Cellnex	-297.220	-297.058	40.293	37.236	-	-
Colonial	-1.177.577	49.618	143.538	132.849	-	268%
Enagás	343.008	376.414	454.604	449.210	133%	119%
Endesa	762.000	2.596.000	1.058.517	1.678.142	139%	65%
Ferrovial	630.000	302.000	537.228	509.119	85%	169%
Fluidra	116.851	164.403	132.874	158.386	114%	96%
Grifols	180.669	271.146	0	0	0%	0%
IAG	2.655.000	431.000	0	0	0%	0%
Iberdrola	5.394.000	5.060.000	3.484.426	3.155.121	65%	62%
Inditex	5.395.000	4.147.000	4.794.127	3.734.063	89%	90%
Indra	175.589	208.696	43.564	44.036	25%	21%
Logista	273.759	199.147	243.952	181.983	89%	91%
Mapfre	1.266.600	973.500	461.809	446.420	36%	46%
Meliá Hotels	130.108	120.123	20.584	0	16%	0%
Merlín Properties	-83.497	263.087	206.084	558.136	-	212%
Naturgy	2.274.000	1.826.000	1.345.028	1.153.102	59%	63%
Redeia	719.673	681.187	539.968	539.580	75%	79%
Repsol	3.284.000	4.345.000	851.772	836.117	26%	19%
Rovi	170.299	199.665	57.194	69.053	34%	35%
Sacyr	350.234	342.982	53.865	88.604	15%	26%
Solaria	107.514	90.048	0	0	0%	0%
Telefónica	-574.000	2.319.000	1.691.808	1.707.006	-	74%
Unicaja	266.532	277.573	259.887	252.182	98%	91%
<b>IBEX 35</b>	<b>51.444.910</b>	<b>49.543.252</b>	<b>28.858.871</b>	<b>24.698.043</b>	<b>56%</b>	<b>50%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* IBEX 35: Total de empresas con datos

## 9. Contribución fiscal

A continuación, se presenta la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35. Estas empresas publican esta información tomando como referencia la ley 11/2018 sobre transparencia informativa en materias económicas y de sostenibilidad, así como las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable que toman como base el Marco inclusivo sobre la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS) de la OCDE y el G20, con el objetivo de mejorar la transparencia fiscal de estas empresas y entre otras cuestiones fomentan la divulgación de la información fiscal país por país. En línea con estas directrices, las empresas del IBEX 35 publican de un modo desagregado los impuestos sobre beneficios pagados, las subvenciones recibidas y el beneficio país por país.

A partir de esta información, a continuación, se recoge la información relativa a la contribución fiscal por impuestos por beneficios en el mundo y en España. En el año 2023 se ha encontrado la información sobre la fiscalidad en la totalidad de empresas, siendo 32 las que muestran la contribución global (todas salvo, Arcelormittal España, Solaria y Unicaja) y 34 empresas reflejan la contribución en España. En este punto cabe señalar que en Telefónica no se ha encontrado la contribución fiscal por impuestos por beneficios en España en el año 2023, debido a que el informe país por país corresponde al año 2022. Sin embargo, sí se aporta el dato de total de impuestos soportados en España en el año 2023 (950 millones de euros).

Tomando los datos agregados de la contribución fiscal por beneficios, en el año 2023 las empresas del IBEX 35 tuvieron una contribución por impuesto por beneficios en el mundo de 22,3 mil millones de euros, lo que supone un aumento desde los 18,8 mil millones del año anterior.

Entre las empresas con una mayor contribución fiscal por beneficios en el año 2023 en el mundo sobresalen Banco Santander y BBVA con importes cercanos a los 5,2 mil millones de euros). Por detrás quedan empresas como Repsol, Iberdrola, e Inditex, todas ellas con cuantías superiores a los mil millones de euros. En el lado opuesto se sitúan empresas como Merlín Properties, con 8,5 millones de euros, o Colonial (11,7 millones de euros).

Tomando como referencia las variaciones interanuales, en 23 empresas se registra un incremento de la contribución por impuestos por beneficios y en 9 de ellas una reducción. Entre los ascensos sobresale el Banco BBVA, con una variación de 2 mil millones de euros, hasta alcanzar los 5 mil millones de euros en el año 2023. Por detrás quedan otros ascensos en Aena o Iberdrola ambas con variaciones superiores a los 400 millones de euros. Entre los descensos destacan Repsol (-458 millones de euros), Naturgy (-385 millones de euros) y Caixabank (-336 millones de euros).

En el caso del BBVA, la variación está motivada por el incremento en el pago del impuesto por beneficios en México, que pasa de 1,1 mil millones de euros en 2022 a un pago de 2,8 mil millones de euros en 2023. Este aumento tiene como base un ascenso importante del beneficio antes de impuestos.

**Tabla 33: Contribución por impuestos por beneficios en el mundo  
(2022 y 2023) (millones de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Var.</b>
Acciona	329,4	215,2	114,2
Acciona Energía	306,0	74,6	231,4
Acerinox	233,3	235,7	-2,4
ACS	306,0	26,0	279,9
Aena	609,5	176,2	433,3
Amadeus	205,0	68,4	136,6
Banco Sabadell	408,9	67,5	341,3
Banco Santander	5.214,0	5.498,0	-284,0
Bankinter	329,5	-52,3	381,8
BBVA	5.196,0	3.166,0	2.030,0
Caixabank	59,0	395,0	-336,0
Cellnex	181,0	89,0	92,0
Colonial	11,7	4,7	7,0
Enagás	197,0	93,0	104,0
Endesa	966,0	637,0	329,0
Ferrovial	169,0	117,0	52,0
Fluidra	32,6	93,5	-60,9
Grifols	153,9	117,6	36,3
IAG	291,0	134,0	157,0
Iberdrola	1.492,0	1.064,0	428,0
Inditex*	1.443,0	1.225,0	218,0
Indra	78,4	56,3	22,1
Logista	115,3	19,8	95,5
Mapfre	395,4	376,2	19,2
Meliá	29,0	12,6	16,4
Merlín Properties	8,5	6,8	1,7
Naturgy	377,0	762,0	-385,0
Redeia	206,0	432,0	-226,0
Repsol	2.137,0	2.595,0	-458,0
Rovi	45,3	59,1	-13,9
Sacyr	66,6	43,7	22,9
Telefónica	790,0	1.010,0	-220,0
<b>IBEX 35 *</b>	<b>22.382,0</b>	<b>18.818,5</b>	<b>3.563,5</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* IBEX 35: Total de empresas con datos

En Repsol, se han reconocido activos por impuestos diferidos en España (914 millones de euros) por pérdidas fiscales generadas en el ejercicio afectadas por la limitación temporal del 50% en la compensación de pérdidas en grupos de consolidación fiscal, en Reino Unido por la integración de Repsol Resources UK y en Luxemburgo por mejora en la expectativa de resultados futuros.

Como se ha señalado previamente, no todas las empresas reflejan los impuestos pagados en España por beneficios en el año 2023. En Telefónica no se ha encontrado la contribución fiscal por impuestos por beneficios en España en el año 2023, debido a que el informe país por país corresponde al año 2022. Aunque esta empresa sí aporta el dato de total de impuestos soportados en el año 2023 (950 millones de euros).

Tomando como referencia esta información ofrecida por 34 empresas, se puede afirmar que se ha producido un descenso en los impuestos por beneficios de las empresas del IBEX 35, hasta alcanzar 6,2 mil millones de euros en 2023. Esta cantidad fue de 6,9 mil millones de euros en el año 2023<sup>11</sup>, con una diferencia de 759 millones de euros. En la mayoría de las empresas se produce un pago por impuestos por beneficios, salvo en tres empresas Unicaja (-73,3 millones de euros), Caixabank (-58 millones de euros) y Acerinox (-12,2 millones de euros), en las que el impuesto sale a devolver.

Estas devoluciones están motivadas en parte por compensaciones de pagos ya realizados. En el caso de Unicaja, se produce por el ingreso extraordinario en el pago fraccionado del Impuesto sobre Sociedades, consecuencia de la combinación de negocios con Liberbank en los años previos. En este sentido la empresa señala en su memoria anual que, en el año 2023, el gasto por Impuesto sobre Sociedades en España ascendió a 104 millones de euros (101.5 millones de euros de ingreso en 2022). Por su parte en Caixabank se reconoce un pago por impuesto sobre resultados en España de 1.041 millones de euros junto con una devolución por los pagos anticipados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades de ejercicios anteriores que ha ascendido a 1.098 millones de euros en España.

Entre las empresas con una mayor contribución por impuesto por beneficios se encuentran Iberdrola (925 millones de euros), Endesa (853 millones de euros) o BBVA (825 millones de euros), todas ellas con una cuantía superior a 800 millones de euros. Entre aquellas que tienen una menor contribución sobresalen Merlín Properties (un millón de euros) o Fluidra (2,3 millones de euros), ambas con cuantías inferiores a 5 millones de euros.

Los mayores incrementos se producen en Bankinter (377 millones de euros), Banco Sabadell (305 millones de euros) y Endesa (304 millones de euros). Por el lado de los descensos sobresale el Banco Santander (1,3 mil millones de euros).

<sup>11</sup> Sin contabilizar los 383 millones de contribución por beneficios de Telefónica, esta contribución agregada en España sería de 6,6 mil millones de euros.

**Tabla 34: Contribución por impuestos por beneficios en España  
(2022 y 2023) (millones de euros)**

<b>EMPRESA</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Var.</b>
Acciona	132,8	120,7	12,1
Acciona Energía	209,0	17,8	191,2
Acerinox	-12,2	9,7	-21,9
ACS	140,1	-67,9	208,0
Aena	414,4	165,1	249,3
Amadeus	145,7	22,4	123,3
Arcelor Mittal España	7,2	23,1	-15,9
Banco Sabadell	289,1	-16,4	305,5
Banco Santander	323,0	1.652,0	-1.329,0
Bankinter	301,8	-75,3	377,2
BBVA	825,0	549,0	276,0
Caixabank	-58,0	355,0	-413,0
Cellnex	80,0	9,0	71,0
Colonial	7,5	0,2	7,3
Enagás	130,9	93,0	38,0
Endesa	853,0	549,0	304,0
Ferrovial	29,0	9,0	20,0
Fluidra	2,3	-0,8	3,2
Grifols	31,3	8,0	23,3
IAG	216,0	126,0	90,0
Iberdrola	925,0	783,0	142,0
Inditex	334,0	267,0	67,0
Indra	36,1	20,1	16,0
Logista	53,7	-27,1	80,9
Mapfre	9,5	120,4	-110,8
Meliá	15,2	6,1	9,1
Merlín Properties	1,0	-0,9	1,9
Naturgy	33,0	379,0	-346,0
Redeia	194,0	355,0	-161,0
Repsol	507,0	1.099,0	-592,0
Rovi*	44,5	58,5	-14,1
Sacyr	29,3	15,9	13,3
Solaria	34,3	11,0	23,3
Telefónica		383,0	
Unicaja	-73,3	-48,0	-25,4
<b>IBEX 35 *</b>	<b>6.211,3</b>	<b>6.970,5</b>	<b>-759,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de sostenibilidad de las empresas, 2024.

\* IBEX 35: Total de empresas con datos

# 10. Principales resultados

En este informe se analiza de modo comparado la evolución en el último año de las empresas del IBEX 35 en su desempeño social, económico, medioambiental y de buen gobierno. Tal y como se ha señalado en la introducción, en este informe se han utilizado indicadores recogidos en las normas europeas de información sobre sostenibilidad (NEIS) en su perspectiva transversal y temática, abarcando aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, además de otros que se vienen desarrollando en ediciones previas del informe. En la edición de este año se han seleccionado las empresas que componen el índice IBEX 35 a 31 de diciembre de 2023. En este apartado se muestra un resumen ejecutivo que sistematiza y resume la información presentada en el informe.

En primer lugar, se muestra una comparación de la información publicada por estas empresas en relación con su comparabilidad y homogeneidad y con posterioridad se refleja el desempeño de estas empresas tomando en consideración su triple resultado social, económico y de gobernanza.

Entre los indicadores de ámbito social se evalúan cuestiones como la evolución de las plantillas atendiendo a su diversidad de género, edad o discapacidad, su presencia internacional en el mundo, el tipo de contrato y jornada, la cobertura de la negociación colectiva o la accidentalidad de las plantillas. Entre las cuestiones económicas se realiza una comparación de las remuneraciones en las diversas esferas de la empresa, tanto los equipos de alta dirección como los consejos de administración como en las plantillas. En cuestiones de gobernanza se analiza la evolución en la composición de los consejos de administración y los equipos de alta dirección, así como la remuneración al accionariado a través de dividendos y la contribución de las empresas a la sociedad por medio de los impuestos sobre el beneficio. Por último, en cuestiones medioambientales se examina la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Para este informe, se ha utilizado la información publicada por estas empresas en sus páginas web, siendo ésta, sus memorias de sostenibilidad e informes anuales integrados, los informes de gobierno corporativo, informes de remuneración de los consejos e información relativa a la remuneración histórica por dividendos.

## 10.1. Sobre la información publicada

Año a año, se detecta una mejoría en la transparencia de la información publicada por parte de las empresas del IBEX 35. Sin embargo, a pesar de estos avances, hay indicadores en los que existe un gran margen de mejora en relación con la homogeneidad y la forma en que se publican los resultados debido a los diferentes métodos de cálculo utilizados.

Tal y como se ha mencionado previamente, hay una empresa, ArcelorMittal España, en la que no se han encontrado disponibles los informes anuales de gobierno corporativo ni los informes de remuneración, pudiéndose consultar únicamente su memoria de sostenibilidad. Es por ello que, esa empresa ha sido excluida de algunos indicadores donde se utiliza como fuente de información principal esos documentos.

La información en la que se muestra un mayor nivel de homogeneidad y comparabilidad es la que proviene de los informes de gobierno corporativo y los informes de remuneraciones de los consejos, tanto relativa a la composición de los consejos de administración y equipos de alta dirección como de sus remuneraciones. En estos informes se puede encontrar información relativa a la composición de los consejos de administración, siguiendo la normativa española. La ley de sociedades de capital, indica que se debe diferenciar atendiendo a su tipología, entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos y dentro de éstos a aquellos los dominicales, los independientes o los externos. La mayor parte de las empresas publican esta información, sin embargo no se ha encontrado información disponible en ArcelorMittal, mientras que en Ferrovial el informe anual de gobierno corporativo está publicado bajo las normativa de Países Bajos, que diferencia entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos y dentro de los no ejecutivos se mencionan únicamente aquellos que son independientes, sin informar de los consejeros que pudieran ser dominicales o externos, asimismo se diferencia dentro del consejo por género y tipología. De igual modo, en los equipos de alta dirección se diferencia entre hombres y mujeres. Mientras que las remuneraciones en ambos casos aparecen reflejadas, sin embargo, la remuneración del consejo aparece más desagregada, pudiéndose comprobar la remuneración individualizada de cada consejero y los conceptos retributivos de esta remuneración. Por el contrario, la remuneración en la alta dirección aparece agregada en los informes anuales de gobierno corporativo sin poder diferenciar por género o tipología de remuneración.

Como viene siendo habitual en los últimos años, en los informes de remuneración de los consejos se incluye también una mención a la remuneración agregada de la plantilla, este indicador hace referencia a los costes de personal totales de los grupos empresariales, sobre una base de la remuneración a tiempo completo. Sin embargo, el método de cálculo es heterogéneo debido a la diversidad de opciones a la hora de contabilizar los costes de seguridad social en ese coste.

Con menor grado de homogeneidad y comparabilidad se puede encontrar la información relativa a las plantillas. En este sentido la totalidad de empresas muestran información relativa a sus plantillas finales, la edad, el género, la temporalidad, o la discapacidad; siendo menor el volumen de empresas que reflejan el tipo de jornada o la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, como conse-

cuencia de esta mayor transparencia, las empresas publican su información de un modo cada vez más desagregado, ofreciendo esta información segmentada por género, categoría o grupo profesional, edad o país, sin embargo, no siempre se ofrece el dato agregado para el conjunto del grupo empresarial. En algunos casos, como el de Indra, se ha debido calcular de modo ponderado por género y por categoría profesional los totales de plantilla para algunos indicadores y poder así realizar comparaciones con el resto de empresas.

Este año, como novedad se ha incluido un dato sobre la conciliación en las empresas del IBEX 35, referido a las personas que se han acogido a permisos por maternidad o paternidad. Este indicador ha resultado bastante heterogéneo en la forma de calcularlo por parte de las empresas, debido a que a la hora de valorar el volumen de plantilla con derecho a acogerse a estos permisos algunas empresas han optado por incluir a la totalidad de la plantilla y otras por considerar únicamente a aquellas personas que han generado el derecho por su reciente paternidad o maternidad. Asimismo, resulta complicado comparar en términos absolutos el número de personas acogidas a estos derechos, debido a los diferentes volúmenes de plantilla de las empresas y su diversa composición por género y edad.

El menor grado de comparabilidad y homogeneidad es encontrado en la información relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero por parte de las empresas del IBEX 35 así como en la información relativa a la accidentalidad de sus plantillas. En el primer caso, existe heterogeneidad a la hora de valorar y cuantificar las emisiones directas e indirectas, especialmente las de alcance 3, que no son calculadas en todas las empresas. Mientras que en el caso de la accidentalidad las empresas utilizan diversas fórmulas de cálculo a la hora de elaborar sus índices de incidencia y gravedad de accidentes. En ocasiones se utiliza una fórmula que toma como base un millón de horas trabajadas, mientras que otras empresas utilizan como referencia 200 mil horas trabajadas.

## 10.2. Conclusiones relativas a los resultados

En este apartado se recoge la información relativa a los principales resultados del informe. Siguiendo la estructura del informe se recoge la evolución de los resultados consolidados, las emisiones de gases de efecto invernadero, las cuestiones relacionadas con la plantilla propia, los consejos de administración y equipos de alta dirección, las remuneraciones de los consejos y la alta dirección y las ratios de retribuciones de estas esferas con la retribución media de la plantilla; así como la retribución por dividendos al accionariado y la contribución fiscal de estas empresas.

### Resultado consolidado

**En 2023 el resultado consolidado global de las empresas del IBEX 35 fue de 51.445 millones de euros, lo que implica un aumento del 3,8% respecto al año anterior (49.543 millones de euros).**

La mayor parte de las empresas tuvieron resultados positivos, salvo cuatro. Entre las empresas que registraron los mayores beneficios sobresale el Banco Santander, seguida de Inditex e Iberdrola. En el lado opuesto destacan Colonial, Telefónica, Cellnex y Merlín Properties, que reflejaron pérdidas en sus resultados consolidados de 2023. Los mayores incrementos en los resultados se han experimentado en las empresas relacionadas con la aviación y el turismo (IAG, Aena, Amadeus) o alguna constructora, como Ferrovial.

### Cambio climático y contaminación

**La huella de carbono de las empresas del IBEX 35 en el año 2023 fue de 379,7 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, un 4,2% menos que en el año anterior, (396,4 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes en 2022).**

Las empresas energéticas con una gran expansión internacional como Naturgy (114,2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>), Repsol (75,6 millones de toneladas), Iberdrola (51,6 millones de toneladas) o Endesa (31,2 millones de toneladas) son las que registran unas mayores emisiones de gases de efecto invernadero, suponen el 71,8% de las emisiones de gases de efecto invernadero del IBEX 35. Por su parte la aerolínea IAG (32,2 millones de toneladas), es la cuarta empresa del IBEX 35 por emisiones de efecto invernadero. En el lado opuesto se sitúan empresas como Solaria (484 toneladas de CO<sub>2</sub>), centrada en el desarrollo y generación de energía solar fotovoltaica, o del sector bancario como Banco Sabadell, Unicaja o Bankinter, todas ellas con emisiones inferiores a 16 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>.

Entre los ascensos sobresalen IAG (5,5 millones de toneladas más) o Acciona (3,3 millones de toneladas más), seguidas de Fluidra (2,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> más), mientras que entre los descensos destacan Repsol o Naturgy, ambas con reducciones superiores a los 10 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>).

## Personal propio

Una temática material dentro de las NEIS es la relacionada con el personal propio. Dentro de esta materia las NEIS incluyen cuestiones como las condiciones de trabajo, el empleo seguro, los salarios adecuados, el diálogo social y la negociación colectiva, la conciliación laboral o la salud y la seguridad. Siguiendo con esta estructura, en este informe se han incluido dentro de esta temática cuestiones como las plantillas finales y su desagregación por género, el empleo seguro, el diálogo social y la negociación colectiva, cuestiones relacionadas con la diversidad, la salud y la seguridad de las plantillas, la conciliación o los salarios medios y las brechas salariales por género.

## Plantillas finales

**La plantilla agregada de las empresas del IBEX 35 en el año 2023 en el mundo fue de 1,263 millones de personas, un 0,9% superior respecto a las cifras de 2022 (1,252 millones de personas).**

Entre las empresas con una mayor plantilla destaca el Banco Santander (212 mil personas), seguido de Inditex (161 mil personas), ACS (135 mil personas), BBVA (135 mil personas) y Telefónica (104 mil personas), todas ellas con plantillas superiores a las 100 mil personas. Entre esas 5 empresas agrupan el 58% de las plantillas del IBEX 35. En el lado opuesto se sitúan empresas como Colonial, Solaria o Merlín Properties, todas ellas con plantillas inferiores a las 300 personas.

Entre los ascensos sobresalen Acciona, ACS, Banco Santander, BBVA e IAG, todas ellas con ascensos superiores a 5.000 personas. Por el lado de los descensos sobresale Sacyr, con una reducción de 29 mil personas (un 65%) respecto al año anterior, como consecuencia de la venta de sus actividades de servicios medioambientales y de gestión y mantenimiento de edificios. También es destacable el descenso de plantilla en Inditex, con una reducción de 3 mil personas, principalmente debida al cierre de la actividad en Rusia y la reducción de actividad en Ucrania, como consecuencia de la invasión rusa en Ucrania.

## Plantillas por género

**Las mujeres representan el 48,4% de las personas contratadas por las empresas del IBEX 35 en el año 2023, un porcentaje ligeramente inferior al del año anterior (49,4%).**

Existe gran diversidad en la proporción de mujeres en las plantillas del IBEX 35. Hay once empresas donde trabajan más mujeres que hombres. En ese grupo, cuatro de ellas destacan por el volumen de plantilla que tienen (Inditex, BBVA, Banco Santander y ACS). En el lado opuesto se encuentran cuatro empresas (ArcelorMittal España, Acerinox, Ferrovial y Solaria) donde las mujeres representan menos del 20% de la plantilla, sobresaliendo ArcelorMittal España en ese grupo, con un 7% de mujeres en el año 2023.

Por el lado de los ascensos, hay 17 empresas donde aumenta la proporción de mujeres en las plantillas, destacando el incremento en Merlín Properties (2,4 puntos porcentuales). Mientras que por el lado de los descensos la disminución más llamativa se ha producido en Sacyr (con una reducción de 15,7 puntos porcentuales). Este descenso está motivado en gran parte por la venta de sus actividades de servicios.

## Empleo seguro

El empleo seguro es una de las temáticas sobre las que las empresas deben informar. En el esquema de las nuevas Normas Europeas de información sobre Sostenibilidad (NEIS), esta temática se encuentra dentro de las condiciones de trabajo del personal propio. En este informe, se han incluido dentro de este apartado, cuestiones como el ámbito geográfico donde se emplazan las plantillas, el tiempo de trabajo, el tipo de jornada o el tipo de contrato.

## Plantillas por ámbito geográfico

**La mayor parte de las plantillas del IBEX 35 se sitúa en el extranjero (62,7%) en el año 2023, contando con un total de 787 mil personas en el extranjero, siendo menor el volumen de personas ocupadas en España, 467,8 mil personas.**

Entre las empresas con las plantillas más internacionalizadas sobresale Amadeus y el Banco Santander, donde más del 80% de sus plantillas están trabajando en el extranjero. Por el contrario, otras empresas como Unicaja, Enagás o Endesa, menos del 1% de sus plantillas se encuentra trabajando en el extranjero.

Entre los incrementos de este porcentaje de internacionalización de plantillas sobresale Sacyr, en donde se produce un incremento de 32 puntos en la proporción de su plantilla que trabaja en el extranjero como consecuencia de una reducción importante de su plantilla en España. En el lado opuesto se sitúa Bankinter con un descenso importante de su plantilla en el extranjero y un ascenso de su plantilla en España.

## Plantilla por tipo de contrato

**La temporalidad media de las empresas del IBEX 35 fue del 7,7%, inferior a la registrada en el año anterior (8,7%).**

Inditex con un 18,6% es la empresa con una mayor temporalidad, seguida de ACS, ambas con porcentajes superiores al 18%. En el lado opuesto se encuentran Caixabank, Iberdrola, Unicaja, Merlín Properties, Banco Sabadell, Redeia o Cellnex, todas ellas con porcentajes inferiores al 1% de temporalidad.

Los mayores ascensos de la temporalidad se registran en ArcelorMittal España y Logista, con un ascenso de 2,6 puntos porcentuales en ambas empresas; mientras que, en el caso de los descensos, los mayores se producen en Sacyr y en Ferrovial, -8,6% y -7,9% respectivamente.

## Plantilla por tipo de jornada

**La parcialidad en las empresas del IBEX 35 se sitúa en el 15,3%, un punto porcentual menos que en el año anterior.**

Inditex, con un 58% sobresale entre las empresas donde existe una mayor tasa de parcialidad, seguida de ACS, IAG y Acciona, todas ellas con porcentajes superiores al 10%. Entre las empresas con una menor tasa de parcialidad están Naturgy, Redeia, Endesa, BBVA, Caixabank, Unicaja, Solaria, y Ferrovial, todas ellas con porcentajes inferiores al 1%.

Sacyr es la empresa donde más se ha reducido la parcialidad (20 puntos porcentuales de reducción), mientras que IAG es la empresa donde más ha aumentado (4 puntos porcentuales).

## Diálogo social y negociación colectiva

**En las empresas del IBEX 35 hay un promedio de 78% de tasa de cobertura de negociación colectiva en el mundo en 2023, que es superior a la tasa de del año anterior (76,2%).**

La información relativa a la tasa de cobertura en el mundo está referida a 26 empresas que ofrecen datos. En 6 empresas (Acciona, Acciona Energía, Bankinter, Caixabank, Rovi, y Unicaja.) esta tasa de cobertura de la negociación colectiva es del 100%, Por el contrario, hay otras 3 empresas donde la tasa de cobertura es inferior al 50%: Grifols (21%), Amadeus (42%) y Fluidra (49%).

Entre los ascensos sobresale Rovi, con una tasa del 100% en el año 2023, siendo 57% en el año anterior. Entre los descensos destacan Inditex o IAG, ambas con una reducción de 2 puntos porcentuales.

**La tasa de cobertura de la negociación colectiva en España es de 93,6% en el año 2023, un porcentaje igual al del año anterior.**

Esta tasa de cobertura de la negociación colectiva en España está basada en la información de 31 empresas en las que se ha encontrado información. De esas empresas, en 17 se refleja una tasa del 100% de cobertura, siendo superior o igual al 80% en otras 11 empresas. Sólo es inferior al 80% esta tasa de cobertura de negociación colectiva en tres empresas: Enagás (51,6%) Telefónica (55%) y Naturgy (61,7%).

De forma similar a ediciones anteriores, se ha señalado las empresas que reflejan tasas de cobertura en países en los que existe una elevada vulneración de los derechos laborales, en línea con el índice de clasificación elaborado anualmente por la Confederación Sindical Internacional. De acuerdo con ese índice se han identificado los países clasificados con una mayor vulneración de los derechos laborales (niveles 4 y 5) y se ha detectado que hay 21 empresas que señalan que tienen presencia y negociación colectiva en 30 países clasificados con esta mayor vulneración. De estos países, 11 son clasificados como de nivel 4 y 19 están clasificados de nivel 5. Entre las empresas con mayor presencia en estos países destacan aquellas que se encuentran más internacionalizadas: Indra (27 países) y Acerinox (15 países), con más de 10 países, seguidas de Amadeus (9 países) y Acciona (7 países).

## Diversidad de la plantilla

Siguiendo los requerimientos de las NEIS, las empresas del IBEX 35 aportan información relacionada con la diversidad por edad y discapacidad de sus plantillas propias, entre otras cuestiones. Es por ello que, siguiendo también la normativa española, se muestra en este informe la composición por grupos de edad de las plantillas y el volumen de personas con discapacidad en las empresas del IBEX 35.

**La plantilla global del IBEX 35 muestra una concentración de personas de edades medias comprendidas entre los 30 y los 50 años que supera la mitad de las personas contratadas (53,97% en el año 2023).**

Si bien, existe una gran diversidad en la composición por grupos de edad de las empresas del IBEX 35. En concreto, dentro de las empresas con mayor volumen de plantilla, Inditex, tiene un porcentaje de personas jóvenes empleadas que supera el 55% de su plantilla, y esta empresa emplea al 31% de las personas de menos de 30 años de la plantilla global de las empresas del IBEX 35. Siguiendo en el grupo de las empresas con mayor tamaño, en el lado opuesto, se encuentra ACS, con un 33,8% de su plantilla en edades por encima de los 50 años. Entre las empresas con la plantilla más envejecida se encuentra Aena, con un 61,8% de su plantilla por encima de los 50 años.

En relación con el volumen de las plantillas con discapacidad existe una gran heterogeneidad en la información que dificulta la comparación entre empresas. Incluso existen algunas variaciones en el método de cálculo de algunas empresas que dificultan la comparación en el tiempo. Tomando ciertas precauciones, debido a esta variabilidad se puede afirmar que las empresas del IBEX 35 emplean a 26 mil personas con discapacidad, lo que supone al 2,2% de sus plantillas globales. Entre las empresas que cuentan con una mayor proporción de plantilla de personas con discapacidad se encuentra ACS, debido, entre otras cuestiones, a que dentro de su grupo de empresas existe un centro especial de empleo.

## Salud y seguridad

Siguiendo la normativa española y las NEIS, las empresas del IBEX 35 publican entre su información relativa a salud y seguridad los índices de accidentalidad y gravedad de accidentes. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad a la hora de calcular y reflejar estos indicadores, es por ello que la información debe ser tomada con cautela.

**El índice de frecuencia de accidentes es de 3,69 accidentes en el año 2023, aumentando ligeramente desde 3,65 del año anterior.**

Entre las empresas con una mayor frecuencia de accidentes sobresale Meliá Hotels. con 24,05 accidentes por cada millón de horas trabajadas, seguida de ACS y Logista. En el lado opuesto se sitúan empresas como Cellnex, Colonial o Merlín Properties, con un índice de cero accidentes.

**El índice de gravedad de accidentes es de 2,79 jornadas perdidas por accidentes, ligeramente inferior al índice del año anterior 3,34 jornadas perdidas por accidentes.**

Entre las empresas con mayor índice de gravedad se encuentran Acciona (54,18 jornadas perdidas por cada 200 mil horas trabajadas), seguida de IAG y Telefónica. Por el contrario, se puede señalar las tres empresas antes mencionadas (Cellnex, Colonial o Merlin Properties) que informan de cero jornadas perdidas.

## Conciliación

Este año como novedad se incluyen cuestiones relacionadas con la conciliación laboral. Esta información deriva de los requerimientos de las NEIS por los que las empresas deben informar de las personas que tienen derecho a acogerse a permisos de paternidad y maternidad, las personas que se han acogido a estos permisos y las personas que han vuelto a la empresa tras disfrutar de estos.

Estos indicadores tienen una gran variabilidad debido entre otras cuestiones al modo en el que se informa de las personas que tienen derecho a los permisos, debido a que en ocasiones se incluye a la totalidad de la plantilla y en otras se incluye únicamente a aquellas personas que han sido padres o madres en el último año, y en algunos casos se refieren únicamente a España (Inditex y Sacyr). En concreto hay 13 empresas que informan del número de personas que tienen derecho a acogerse a estos permisos, además de otras dos que informan del volumen en porcentaje (100%). Además, hay 23 empresas que informan del número de personas que han disfrutado de estos permisos en el año 2023 y otras 19 que informan del número de personas que se han incorporado de nuevo a la plantilla tras disfrutar de esos permisos.

## Salarios medios y brechas salariales

La remuneración de las plantillas y las brechas salariales es otra de las cuestiones que debe ser publicada como consecuencia de las NEIS, además siguiendo la normativa española, Ley 11/2018, las empresas deben informar de las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y la brecha salarial.

Para este informe se ha tomado en consideración la remuneración agregada que de las plantillas que se obtiene de los informes de remuneraciones de los consejos de administración. Debido a que uno de los objetivos es la comparación de las remuneraciones de las plantillas con las remuneraciones de las personas mejor pagadas en las empresas, se han incluido las remuneraciones de la persona con mayor remuneración, del consejo de administración y de la alta dirección.

**En conjunto, la remuneración anual media agregada de las plantillas de las empresas del IBEX 35 en 2023 se sitúa en 60,3 mil euros mensuales, lo que significa un incremento del 4,4% con respecto al año anterior.**

Las empresas que sobresalen por tener una remuneración media más elevada son Merlín Properties (101 mil euros) y Colonial (93 mil euros), seguidas de Iberdrola (88 mil euros) y Cellnex (84 mil euros). En el lado opuesto, destaca Meliá Hotels, con una remuneración media de 20 mil euros anuales.

**En 2023, el salario medio de las mujeres que trabajan en las empresas del IBEX 35 ascendió a 48.604 euros anuales, un 4% más que el año anterior. Con una diferencia de salarios de 9.838 euros al año respecto a los hombres.**

La información relativa a los salarios medios por género proviene de las memorias de sostenibilidad donde las empresas informan de modo desagregado de sus salarios medios por género, grupo profesional y edad. Es por ello que sólo se ha podido encontrar información relativa al salario medio por género de 25 empresas.

Entre las empresas con una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres se encuentra Merlín Properties. Mientras que en el lado opuesto hay empresas como ArcelorMittal España, Iberdrola, Meliá Hotels o Ferrovial donde la remuneración media de las mujeres es superior a la de los hombres.

**Las empresas del IBEX 35 presentan una brecha salarial bruta de 11,61% en 2023, ligeramente inferior a la registrada el año anterior (12,91%). Por otro lado, la brecha salarial ponderada o ajustada por categoría o grupo profesional es de 2,41%, también inferior a la del año previo (3,41%).**

Las mayores brechas salariales se encuentran en Merlín Properties (64% de brecha salarial bruta) y en Logista (14% de brecha salarial ponderada o ajustada), mientras que el lado contrario hay empresas donde la remuneración media de las mujeres supera a la de los hombres, como por ejemplo en ArcelorMittal España, Iberdrola o Ferrovial (brechas salariales brutas), o en Inditex (brecha salarial ponderada).

## Consejos de administración y equipos de alta dirección

De igual modo, las empresas deben informar de la composición y diversidad de sus equipos de alta dirección y consejos de administración. En este sentido las empresas informan de la composición por género de y por tipología de consejero, así como la composición por género de los equipos de alta dirección.

**Los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 431 personas en 2023, siendo una cifra superior a la del año anterior (426 personas).**

En 2023, 431 personas forman parte de los consejos de administración del IBEX 35. Según las recomendaciones de buen gobierno de la CNMV, estos consejos deben tener un tamaño de entre 5 y 15 personas, siguiendo casi todas las empresas esta recomendación, a excepción de Indra con 16 consejeros. Entre las empresas con un menor tamaño se encuentran Solaria (6 personas), Rovi, (7 personas) e Inditex (10 personas), el resto de empresas tienen un tamaño comprendido entre 11 y 15 personas.

De igual modo, entre las recomendaciones de la CNMV se encuentra que debe haber una composición equilibrada de consejeros ejecutivos y no ejecutivos, siendo, como norma general, los consejeros independientes al menos la mitad del consejo de administración. En la mayor parte de las empresas los consejeros independientes constituyen la mitad o más del consejo, salvo 7 empresas. En Naturgy, Solaria, Logista, Colonial, Fluidra, Rovi y Unicaja, los consejeros independientes se encuentran por debajo de ese umbral. En el lado opuesto, Amadeus sobresale entre las empresas donde la proporción de independientes es mayor (90,9%).

**En 2023, el número de mujeres consejeras asciende a 172 consejeras, que representan el 39,9% del total de las personas que integran los consejos de administración. Esto supone un aumento del 7,5% de las mujeres consejeras respecto al año anterior (12 mujeres más) y un incremento del 2,3% en la proporción de mujeres respecto al total.**

En 13 empresas la presencia de mujeres se encuentra por debajo del 40%, siendo otras 21 empresas, donde se cumple una presencia paritaria de entre el 40% y el 60%<sup>12</sup>. Entre las empresas con una mayor presencia de mujeres en los consejos de administración, se encuentran Cellnex, seguida de Aena, Inditex y Redeia, donde existe un 50% de mujeres o superior. En el lado opuesto se encuentran Fluidra, Naturgy o Sacyr, todas con un porcentaje de mujeres inferior al 30%.

El incremento de la participación de las mujeres en los consejos de administración ha sido mayor en la categoría de independientes y en menor medida en la de ejecutivas, por el contrario, reducen su peso en las consejeras externas y dominicales. En este sentido las mujeres representan el 56% de las personas

<sup>12</sup> No se ha encontrado el informe de gobierno corporativo de ArcelorMittal, es por ello que ha sido excluida de este análisis.

que ocupan los puestos en la categoría de independiente, el 24% de los dominicales y el 12% de externos. Sigue siendo llamativo el bajo número de consejeras ejecutivas, 4 mujeres, respecto al número de hombres en esa posición, lo que lleva a una proporción del 6,9%.

**Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 están formados por un total de 403 personas. Este dato es inferior al registrado el año anterior (420 personas) lo que supone una reducción del 4%. Como consecuencia de esta reducción en el número de personas, se incrementa la proporción de mujeres hasta el 24%, manteniéndose constante el número de mujeres respecto al año anterior (97 mujeres).**

De modo similar, a los consejos de administración, las empresas informan de la composición de sus equipos de alta dirección, considerando dentro de éstos a aquellas personas que dependen del consejo de administración, pero sin llegar a formar parte de éste. Tomando en consideración la composición por género de estos equipos de alta dirección se puede afirmar que existe un incremento en la proporción de mujeres que conforman estos equipos, sin embargo, no ha habido un incremento del número de mujeres, manteniéndose el número de éstas en 97 personas.

Entre los equipos de alta dirección más numerosos se encuentran los de ACS, Acerinox e Inditex, todos ellos con más de 20 personas. Por el contrario, se encuentran otros formados por cinco personas o menos (Telefónica e Iberdrola). En la composición por género, Aena es la única empresa donde existen más mujeres que hombres en el equipo de alta dirección. En otras empresas se encuentra en el 50% (Redeia, Colonial e Iberdrola) o con un porcentaje superior al 40% (Rovi). En otras como Indra se hace muy evidente la brecha de género, representando el 5,9% del total. Mientras que en Meliá Hotels no hay mujeres en su equipo de alta dirección.

## Remuneraciones de los consejos de administración y de la alta dirección

Las empresas informan de las remuneraciones de los consejos de administración identificando varios conceptos retributivos que comprenden desde la retribución en metálico hasta los pluses variables, asistencia a reuniones, remuneración por acciones o indemnizaciones por cese entre otros. Las empresas, en sus informes anuales de remuneraciones, desagregan de modo individual las remuneraciones de sus consejos de administración, por lo que se puede diferenciar la persona que recibe una mayor remuneración, generalmente el primer ejecutivo, y la remuneración del resto del consejo de administración. En cambio, en los informes de gobierno corporativo informan de la remuneración agregada de sus equipos de alta dirección, por lo que no es posible realizar distinciones dentro de las retribuciones en estos equipos.

**Los primeros ejecutivos del IBEX 35 alcanzaron una remuneración agregada de 150,8 millones de euros en 2023, lo que supone un 3,8% menos que el año anterior, que fue de 156,7 millones de euros.**

**Por ejecutivo, la remuneración media se cifró en 4,4 millones de euros, ligeramente inferior al registrado en 2022 (4,6 millones de euros).**

La retribución agregada de las personas con una mayor retribución supone el 48,5% de la retribución total del consejo de administración. Este porcentaje es superior en algunas empresas como Sacyr (80,3%) mientras que en otras como Sabadell, Redeia o Mapfre es inferior al 30%.

Las remuneraciones más elevadas se encuentran en Indra, Iberdrola, Banco Santander e Inditex, todas ellas con remuneraciones superiores a 10 millones de euros. En el lado opuesto se encuentran Solaria, Aena, Redeia o Unicaja, todas ellas con remuneraciones inferiores al millón de euros.

Los ascensos más notables en la remuneración de la persona mejor pagada han sido las registradas por Grifols, Indra, Cellnex o Logista; mientras que por el lado de los descensos sobresalen Fluidra, Inditex o Colonial. Estas variaciones están relacionadas en mayor medida por cambios en el consejo de administración, aunque también derivadas de cambios en la remuneración variable.

**La remuneración agregada de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 ascendió a 311 millones de euros en 2023, lo que supone un 1,7% menos que el año anterior (5,2 millones de euros en 2022). La remuneración media por consejero/a alcanzó 707 mil euros anuales (-4,8% respecto al año anterior).**

La remuneración del conjunto del consejo de administración supera los 10 millones de euros en 11 empresas, destacando Banco Santander, Indra, Iberdrola, ACS o BBVA, donde se superan los 20 millones de euros. En el lado opuesto destacan Solaria o Aena, con cuantías inferiores o cercanas a 500 mil euros. Las variaciones en las remuneraciones del consejo de administración, están derivadas en buena parte de los ascensos y descensos en las remuneraciones de los primeros ejecutivos.

A partir de esta información de remuneración del consejo y el número de personas que componen los consejos de administración se ha calculado la remuneración media por consejero (707 mil euros por consejero), que ha resultado inferior respecto al año anterior (742 mil euros). Esta reducción se debe a una minoración de la retribución agregada, junto con un aumento del número de consejeros. Entre las empresas con una mayor retribución media del consejo se encuentran Banco Santander, Iberdrola, Indra o ACS, con remuneraciones superiores o iguales a 1,5 millones de euros; resaltando en el lado opuesto Aena y Solaria, con retribuciones medias inferiores a 100 mil euros anuales.

**Los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 alcanzaron una remuneración agregada de 507 millones de euros en 2023, un 4,9% más que el año anterior, en el que fueron remunerados por valor de 483 millones de euros. La remuneración media por persona ha sido de 1,2 millones de euros, (9,4% superior al año anterior).**

Las empresas con una mayor retribución de los equipos de alta dirección son Inditex, Banco Santander, BBVA y ACS, con cifras superiores a los 30 millones de euros. En el lado opuesto se encuentran Rovi, y Aena, ambas con cuantías inferiores a 2 millones de euros.

A partir de la retribución agregada de los equipos de alta dirección y del número de personas que los componen se ha calculado la remuneración media por persona, resultando un promedio de 1,2 millones de euros en el conjunto de las empresas. Esta cifra es muy superior en Iberdrola que sobresale entre las empresas donde esta remuneración es mayor (5,8 millones de euros), seguida de Inditex, Banco Santander, BBVA, Telefónica, Indra Grifols e IAG, todas ellas con remuneraciones medias superiores a la media. Por debajo de la media hay 26 empresas donde destacan Aena y Rovi con las remuneraciones más bajas, en ambos casos por debajo de los 200 mil euros.

## Ratios de retribuciones

Con objeto de conocer la desigualdad salarial dentro de las empresas del IBEX 35 se han calculado varias ratios basadas en las retribuciones de aquellas que forman parte de los distintos órganos de decisión de las empresas (primeros/as ejecutivos/as, consejos de administración y equipos de alta dirección) y las plantillas de las empresas. Las retribuciones de este apartado se han obtenido de los informes anuales de remuneración en el caso de las retribuciones del consejo y de las plantillas, y de los informes anuales de gobierno corporativo en el caso de la alta dirección.

**Las remuneraciones de los primeros ejecutivos/as son 73,5 veces superiores a la remuneración media de las plantillas de las empresas del IBEX 35, lo que supone una reducción de 6,3 puntos con respecto al año anterior.**

Existe una gran heterogeneidad en las diferencias salariales entre la persona mejor pagada de las empresas y el promedio de la plantilla. En conjunto estas diferencias han sido de 73,5 veces. Sin embargo, esta diferencia ha sido muy superior en algunas empresas como Indra, Inditex o Banco Santander, todas ellas con valores superiores a 200. En el lado opuesto se encuentran empresas como Solaria, Aena, Redeia, Acciona energía o Unicaja, con diferencias inferiores a 20 veces.

**La retribución media de los consejos de administración del IBEX 35 es 11,7 veces superior a la retribución media de las plantillas. Con ello, se registra una reducción de 1,13 puntos con respecto al año anterior.**

De igual modo, es heterogénea la diferencia salarial entre la remuneración del consejo de administración y la remuneración media de la plantilla. Estas diferencias son superiores en Indra, Inditex, Banco Santander, BBVA y ACS, todas ellas con valores superiores a 30. En el lado opuesto sobresalen Aena y Solaria, ambas con valores inferiores o iguales a 1,5.

**La retribución media de los equipos de alta dirección es 20,9 veces superior a la retribución media de las plantillas, lo que supone un incremento de casi un punto con respecto al año anterior (19,9).**

Sobresale Inditex entre las empresas donde es superior la diferencia de las remuneraciones entre la alta dirección y las plantillas, seguida a distancia por Iberdrola, Banco Santander y BBVA. En el lado opuesto se encuentran Aena, Merlín Properties, Rovi y Redeia, con diferencias inferiores a 4 puntos.

## Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado

Uno de los aspectos destacados de este informe es el reparto del resultado consolidado en forma de dividendos al accionariado. Para ello se ha calculado el dividendo por acción retribuido a lo largo del año y el número de acciones en circulación a cierre del año contable, que coincide con el año natural en la mayoría de las empresas analizadas a excepción de Inditex. A partir de esa información se obtiene lo que se ha denominado en este informe como retribución teórica del accionariado. Información que se ha contrastado con el resultado consolidado de estas empresas.

**La retribución por dividendo de las empresas del IBEX 35 ha sido de 28,9 mil millones de euros, lo que supone un incremento de 4,1 mil millones respecto al año anterior (un ascenso del 3,8%). Por otra parte, este agregado supone en conjunto un 56% del resultado consolidado en el año 2023 (51,4 mil millones de euros de beneficios agregados en 2023).**

Esta proporción del dividendo respecto al resultado consolidado varía en gran medida en función de las empresas. En primer lugar, se puede destacar que hay empresas que teniendo beneficios no remuneran a su accionariado (Solaria, Grifols e IAG), mientras que por el contrario hay otras empresas que mostrando pérdidas en sus resultados consolidados sí retribuyen a sus accionistas en forma de dividendos (Colonial, Telefónica, Cellnex y Merlín Properties).

Entre las empresas con una mayor retribución sobresale Inditex con 4,8 mil millones de euros, seguida de Iberdrola, BBVA, Caixabank y Banco Santander, todas ellas con cifras superiores a 2 mil millones de euros. En el lado opuesto, además de las tres empresas señaladas que no retribuyen a sus accionistas, se encuentran Meliá Hotels, Cellnex, o Indra, con cifras inferiores a 50 millones de euros.

Entre las empresas donde esta remuneración por dividendos supone una menor proporción sobre el resultado consolidado, se encuentran Sacyr, Meliá Hotels, con porcentajes inferiores al 20%. En el lado contrario se encuentran Endesa, Enagás o Fluidra, con porcentajes superiores al 100% de su resultado consolidado, además de las cuatro empresas señaladas que reflejan pérdidas en sus resultados consolidados.

## Contribución fiscal

Otro de los aspectos reseñables del informe ha sido la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35. Las empresas muestran una mayor transparencia fiscal fruto de la legislación en este sentido. En concreto se ha encontrado información relativa a la fiscalidad por beneficios en todas las empresas (35 empresas), siendo 32 las que reflejan su contribución fiscal por beneficios global total, todas salvo, ArcelorMittal España, Solaria y Unicaja. Siendo 34 empresas las que muestran su contribución fiscal por beneficios en España, todas salvo Telefónica que muestra los datos de 2022 de su reporte país por país.

**En conjunto las empresas del IBEX 35 han reflejado una contribución fiscal por beneficios en el mundo de 22,3 mil millones de euros, lo que supone un aumento desde los 18,8 mil millones del año anterior. La contribución por impuestos por beneficios en España ha sido de 6,2 mil millones de euros en 2023, un descenso desde los 6,9 millones del año anterior.**

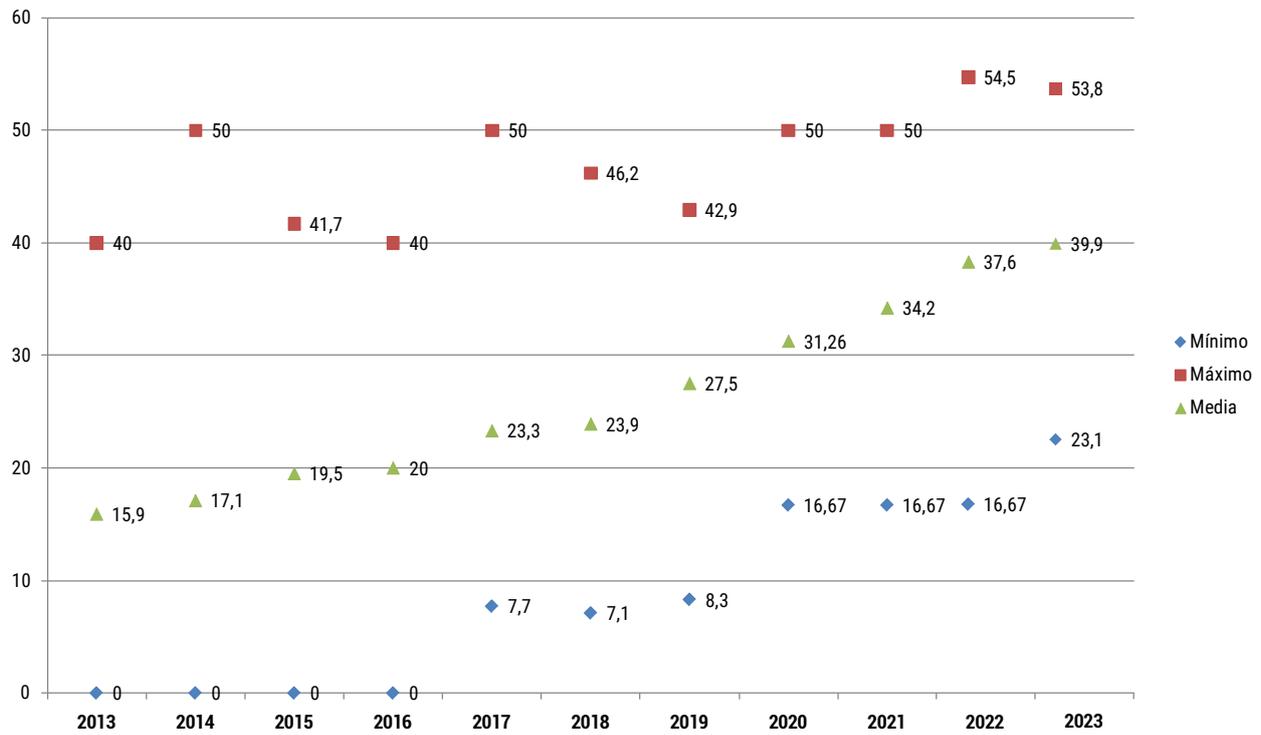
El Banco Santander y BBVA sobresalen entre las empresas con una mayor contribución fiscal por beneficios en el año 2023 en el mundo. Por detrás quedan empresas como Repsol, Iberdrola, e Inditex, todas ellas con cuantías superiores a los mil millones de euros. En el lado opuesto se sitúan empresas como Merlín Properties o Colonial, con cuantías inferiores a los 12 millones.

Iberdrola, Endesa y BBVA destacan entre las empresas con una mayor contribución por impuesto por beneficios, las tres con una cuantía superior a 800 millones de euros. Entre aquellas que tienen una menor contribución sobresalen Merlín Properties (un millón de euros) o Fluidra (2,3 millones de euros), ambas con cuantías inferiores a 5 millones de euros. Además, hay tres empresas (Unicaja, Caixabank y Acerinox), en las que el impuesto sale a devolver.

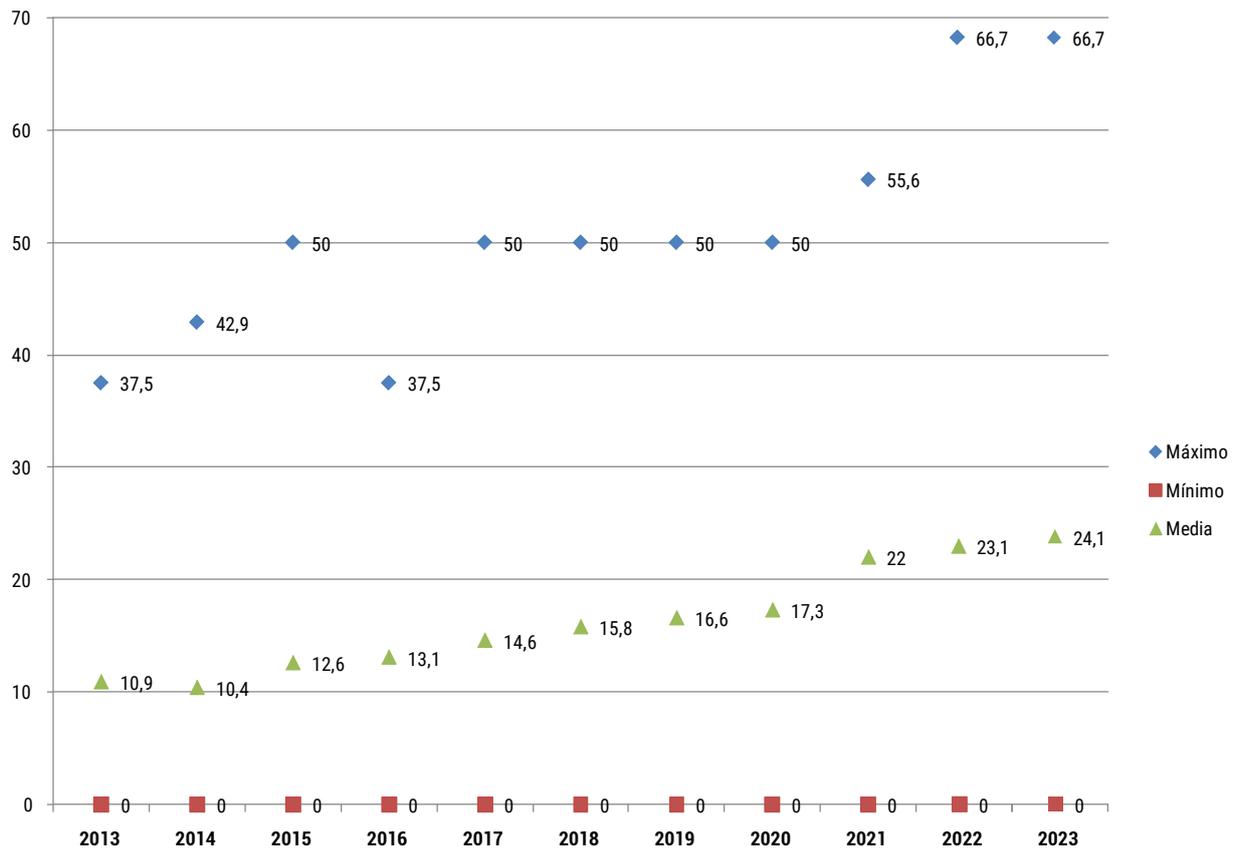
# 11. Anexos

## Gráficos

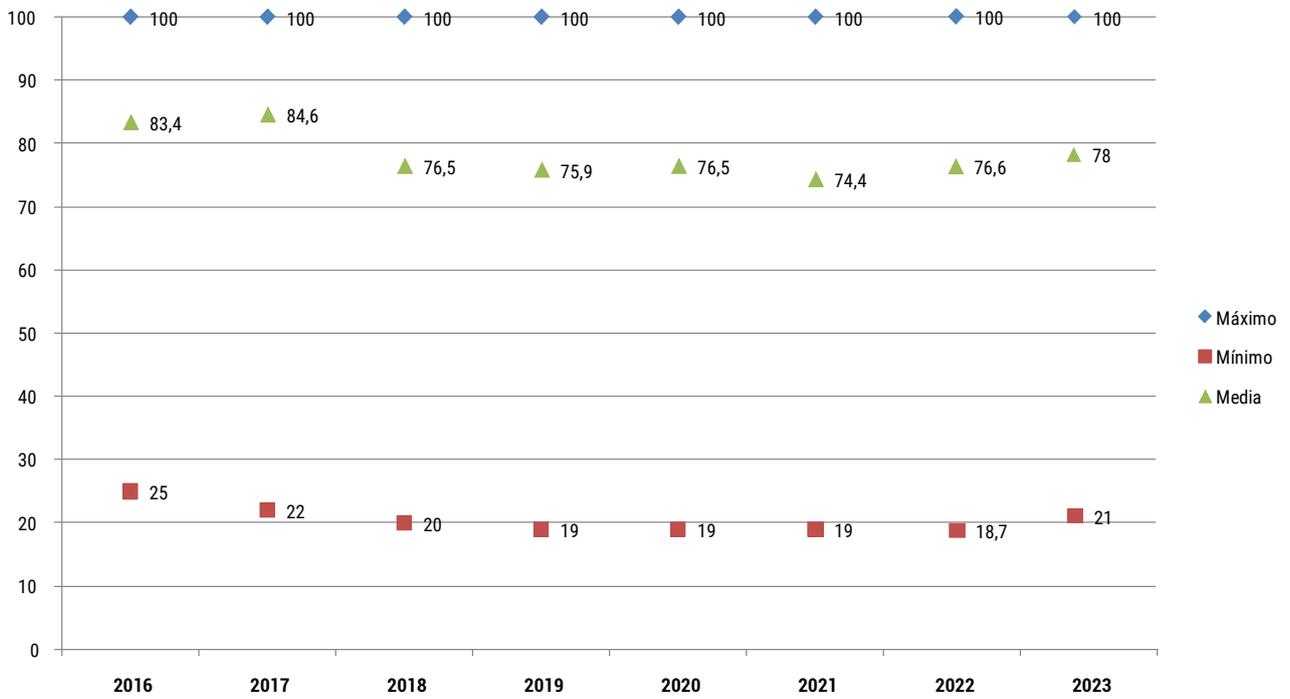
Gráfico 1 : Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2022)\*



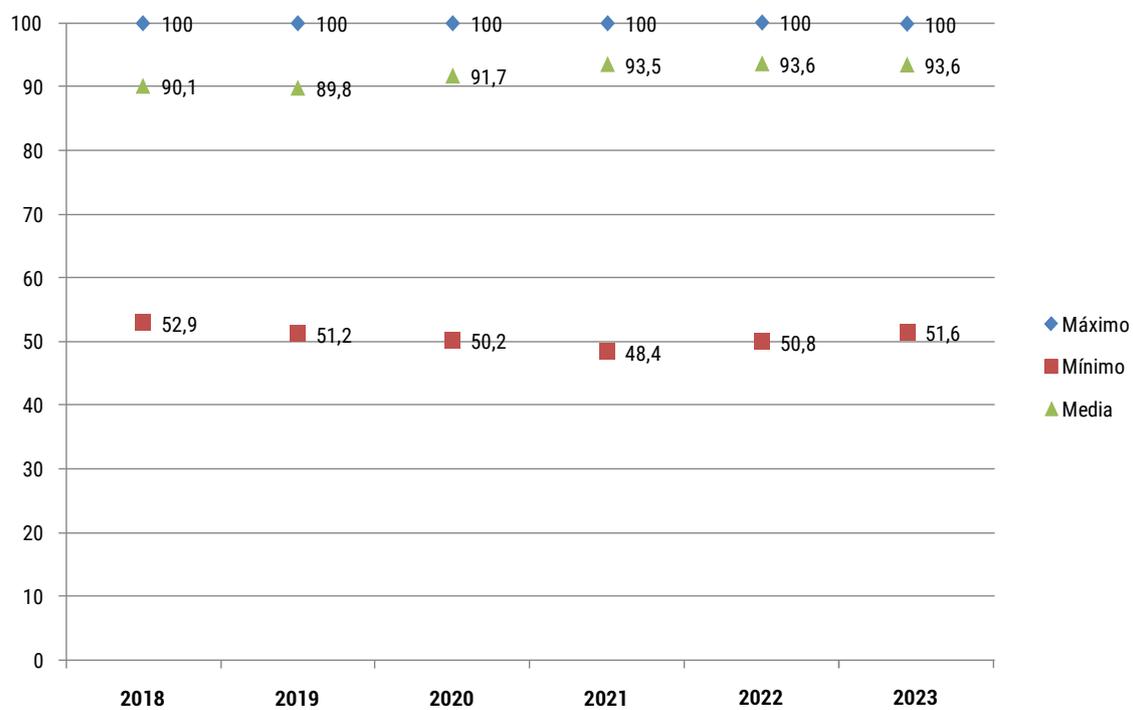
**Gráfico 2 : Porcentaje de mujeres en equipos de alta dirección (2013-2022)\***



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



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



**Tabla 35: Emisiones de GEI por tipo de alcance (Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes) (2023)**

EMPRESA	Alcance 1	Alcance 2 mercado	Alcance 2 ubicación	Alcance 3	Alcance 1+2 mercado	Alcance 1+2 ubicación	Total 1+2+3 mercado	Total 1+2+3 ubicación
Acciona	181.819	20.670	166.743	5.870.253	202.489	348.562	6.072.742	6.218.815
Acciona Energía	10.719	1.079	44.720	617.425	11.798	55.439	629.223	672.864
Acerinox	778.994	1.483.902		3.521.612	2.262.896		5.784.508	
ACS	380.722	134.034	161.034	10.379.018	514.756		10.893.774	10.920.774
Aena*	17.381	26.566		4.216.320	43.947		4.260.267	
Amadeus	1.427	13.339		235.447	14.766		250.213	
ArcelorMittal España	4.122.342	181.024			4.303.366			
Banco Sabadell	3.243	-	16.798	7.165	-	20.041	10.408	27.206
Banco Santander	25.755	21.516	205.292	125.441	47.271	231.047	172.712	356.488
Bankinter	1.672	63		14.659	1.735		16.394	
BBVA	38.005	6.981	203.407	1.443.437	44.986	241.412	1.488.423	1.684.849
Caixabank	8.423	0	29.384	221.864	8.423	37.807	230.287	259.671
Cellnex	3.016	36.798		479.990	39.814		519.804	
Colonial	1.803		6.192	67.241	3.970	7.995	71.211	75.236
Enagás	294.649	0	58.644	723.986	294.649	353.293	1.018.635	1.077.279
Endesa	11.787.199	665.205	294.096	18.772.554	12.452.404	12.081.295	31.224.958	30.853.849
Ferrovial	300.648	26.926		3.878.812	327.574		4.206.386	
Fluidra	7.934	4.112	15.425	9.688.774	12.046	23.359	9.700.820	9.712.133
Grifols	106.459	98.106	136.237	947.463	204.565	242.696	1.152.028	1.190.159
IAG	25.674.000	12.000	56.500	6.526.000	25.686.000	25.730.500	32.212.000	32.256.500
Iberdrola	10.587.589	1.746.827		39.304.151	12.334.416		51.638.567	
Inditex	11.512	0	427.885	16.418.450	11.512	439.397	16.429.962	16.857.847
Indra	2.035	1.182		430.129	3.217	2.035	433.346	432.164
Logista	132.805	819		335.192	133.624	132.805	468.816	467.997
Mapfre	10.422	7.678	18.458	46.944	18.100	28.880	65.044	75.824
Meliá Hotels	29.452		110.057	555.427		139.509		694.936
Merlín Properties	2.422	11	8.340	146.067	2.433	10.762	148.500	156.829
Naturgy	12.463.378	0	397.497	101.726.269	12.463.378	12.860.875	114.189.647	114.587.144
Redeia	28.692	591.970		719.510	620.662	28.692	1.340.172	748.202
Repsol	14.400.000	400.000		60.800.000	14.800.000	14.400.000	75.600.000	75.200.000
Rovi*	7.859	36		11.059	7.895		18.954	
Sacyr	87.540	259.841		1.682.395	347.381	87.540	2.029.776	1.769.935
Solaria	315	2	1.744	167	317	2.059	484	2.225
Telefónica	122.460	214.659		1.970.583	337.119		2.307.702	
Unicaja	2.261	481		9.489	2.742		12.231	
<b>IBEX 35</b>	<b>81.634.952</b>	<b>5.955.828</b>	<b>2.358.453</b>	<b>291.893.292</b>	<b>87.560.252</b>	<b>67.506.000</b>	<b>374.597.994</b>	<b>306.298.926</b>

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

# Bibliografía

- BOE (2007): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Comisión Europea (2023): Reglamento delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (2020): Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. CNMV.
- De la Fuente, L.; Martínez, A.; Cruces, A.; González, J.J. y López, O. (2024): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2022. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L.; Martínez, A.; Cruces, A. y López, O. (2023): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2021. Fundación 1º de Mayo.
- De la Fuente, L.; Martínez, A. y Cruces, A. (2022): Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2020. Fundación 1º de Mayo.
- 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.
- Larrinaga, C. (Coord.) (2019): Guía para la aplicación de la Ley 11/2018 Información no financiera. Versión 1.0. 2019.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020. MEYSS.

- 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.
- 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.

