



Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas

Ejercicio 2023

Índice

Presentación	1
1 Principales aspectos del ejercicio 2023	3
2 Remuneraciones devengadas por los consejeros	
Remuneraciones del consejo	7
Remuneraciones por consejero	9
Análisis de la remuneración por concepto retributivo	11
Distribución de la remuneración total por sectores y capitalización bursátil	19
Remuneraciones de los consejeros ejecutivos según capitalización bursátil y resultados	20
Evolución de la remuneración de los consejeros y de los empleados	21
Remuneración por género	22
3 Principios de la política retributiva	
Política de remuneraciones para el ejercicio 2023	25
Cambios introducidos en la política respecto al ejercicio anterior	26
Análisis de los componentes retributivos variables	27
Aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2023	31
Relación entre las remuneraciones y los resultados de la sociedad	32
4 Seguimiento del modelo de IARC	35
5 Anexo	
Datos individuales de las compañías	

Presentación

Este informe recoge, en términos agregados, las principales características de las políticas y prácticas retributivas que las sociedades cotizadas aplican a sus consejeros, y que han sido obtenidas de la información individual incluida en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, IARC) que publican cada una de dichas sociedades.

La Orden ECC/461/2013¹ y la Circular 4/2013 de la CNMV², cuya última modificación ha sido efectuada por la Circular 3/2021 de la CNMV³, desarrollaron por primera vez en España un modelo unificado de informe, relativo a las remuneraciones de cada uno de los miembros del consejo de administración de las sociedades cotizadas. Si bien la obligación de hacer pública esta información ya estaba contemplada desde la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, con la introducción de un nuevo artículo 61 ter en la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, hasta el ejercicio 2013 no existía un formato homogéneo.

La Circular 3/2021 introdujo en el modelo de IARC un apartado nuevo para establecer comparaciones entre los importes anuales devengados y las variaciones anuales experimentadas, durante los últimos 5 años, en la retribución de cada uno de los consejeros, con la evolución e importe de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media, sobre una base equivalente a jornada completa, de los empleados de la sociedad, y de sus sociedades dependientes, que no sean consejeros.

El presente informe recoge los datos presentados por 117 sociedades cotizadas. En 2023, sexto ejercicio en el que las sociedades han podido remitir el IARC en formato libre —posibilidad habilitada para otorgar una mayor flexibilidad a las sociedades cotizadas acerca de cómo informar de su sistema retributivo y que se debe acompañar en todo caso del correspondiente anexo estadístico—, 30 sociedades, que representan el 25,6% de las sociedades cotizadas que se han considerado en el análisis (23 del Ibex 35, el 69,7% de las 33 entidades del Ibex 35 que se analizan en el informe) —3 más que el ejercicio anterior— han utilizado esta posibilidad.

En el capítulo 1 se resumen los aspectos más relevantes de las remuneraciones de los consejeros devengadas en el ejercicio 2023, las cuales se consideran con mayor detalle en el resto de los capítulos del informe.

¹ Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura, entre otros, del informe anual sobre remuneraciones de las sociedades anónimas cotizadas. Modificada por la disposición final 1 de la Orden ECC/2575/2015, de 30 de noviembre.

² Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas.

³ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica, entre otras, la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas —tal como esta última circular fue modificada previamente por la Circular 1/2020—.

En el capítulo 2 se analizan los importes de los distintos conceptos retributivos devengados, relativos a aquellos consejeros, de las 117 sociedades cotizadas, que hubieran presentado datos del ejercicio completo, en el modelo de la Circular 3/2021, y se refieran a IARC remitidos con anterioridad al 16 de mayo de 2024.

El capítulo 3 —principios de la política retributiva— describe algunas de las características más comunes de las sociedades cotizadas a la hora de definir las políticas de remuneración, así como los criterios que estas siguen para determinar las cuantías devengadas y la asignación a cada consejero. Para la elaboración de este capítulo se ha utilizado la información facilitada por las 33 sociedades del Ibex 35 que remiten el informe sobre remuneraciones de los consejeros, junto con la de otras 36 entidades cotizadas no pertenecientes al índice (23 entre las sociedades con una capitalización superior a 500 millones de euros y 13 entidades con una capitalización inferior a esa cantidad).

Por último, como información complementaria, se incluye un anexo con cuadros estadísticos, elaborados a partir de los datos de los IARC publicados por las 117 sociedades cotizadas que se han considerado en el análisis

1 Principales aspectos del ejercicio 2023

Los aspectos más relevantes en el ejercicio anual 2023, en relación con las remuneraciones de consejeros de las 117 sociedades cotizadas, fueron los siguientes:

Remuneraciones devengadas en el ejercicio 2023

- En el año 2023, la remuneración media devengada globalmente por los consejos de administración de las sociedades cotizadas fue, en promedio, de 4,1 millones de euros, sin variaciones significativas respecto al ejercicio anterior y con un comportamiento dispar según el nivel de capitalización.

Así, mientras que, en las sociedades del Ibex 35, la remuneración de los consejos de administración ha descendido un 2,3%, en el resto de las entidades se ha incrementado un 4,1%.

Uno de los motivos que explican el descenso del 2,3% en las sociedades del Ibex es que, en el año 2022 anterior, se habían producido retribuciones extraordinarias por el cese de funciones de dirección de un consejero⁴.

El incremento del 4,1% en el resto de las sociedades se debe, en gran parte, a que un consejero ejecutivo⁵ ha devengado en 2023 una retribución extraordinaria, de 20 millones de euros, en concepto de incentivo a largo plazo. Sin tener en cuenta esta remuneración, la retribución de los consejos de administración de estas entidades hubiera descendido un 7,8%. Este descenso se debe a causas distintas y, entre otras, se explicaría, principalmente, por cambios en las sociedades analizadas y, en menor medida, por un descenso neto en 2023, respecto a 2022, en la remuneración asociada al vencimiento de planes retributivos a largo plazo, así como por modificaciones de algunos consejeros ejecutivos y cambios en la política retributiva de algunas compañías, que en su conjunto ha hecho que se reduzca sustancialmente la retribución del consejo.

- Considerando, por motivos de comparabilidad, únicamente aquellos consejeros que han desempeñado su cargo durante el ejercicio completo, la retribución media devengada por consejero se situó en 404.000 euros anuales, lo que supone un aumento del 5,5 % con respecto al año anterior.

⁴ En Inditex.

⁵ En CIE Automotive.

Sin tener en cuenta la referida retribución extraordinaria, la remuneración media por consejero no hubiera sufrido variaciones significativas respecto al ejercicio anterior.

- En las sociedades cotizadas, las remuneraciones más elevadas corresponden a los consejeros delegados, cuya retribución media en 2023 fue de 2,6 millones de euros (2,3 millones en 2022).

A los consejeros delegados le siguen los presidentes ejecutivos, cuya retribución media fue de 2 millones de euros (2,3 millones en 2022), a continuación, el resto de consejeros ejecutivos, con una remuneración media de 1 millón de euros (809.000 euros en 2022), y, en cuarto lugar, los presidentes no ejecutivos, con 414.000 euros (458.000 euros en 2022).

- El componente más significativo de los que conforman la remuneración total devengada corresponde a la retribución fija, que representa el 48 % del total (47 % en las sociedades del Ibex 35 y 52 % en el resto de sociedades).

La retribución variable, incluido el beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidado en el ejercicio, supone el 32 % de la retribución total -el 67% de la retribución fija- (38 % del total en el Ibex 35 - 81% de la retribución fija- y 22 % del total en las sociedades no Ibex 35 -42% de la retribución fija), las dietas el 4 % (3 % en las sociedades Ibex 35 y 7 % en las no Ibex 35), la remuneración por sistemas de ahorro consolidados en el ejercicio representa de media el 3 % (5 % en las sociedades del Ibex 35 y en el resto de sociedades no ha supuesto un porcentaje significativo), y el resto, corresponde a otros conceptos retributivos, incluidas las indemnizaciones.

Políticas retributivas

- Las diferencias de remuneración entre consejeros, por su condición de administradores (dejando al margen cualquier función ejecutiva), derivan principalmente de su pertenencia, o no, a alguna comisión y del grado de asistencia a reuniones (por razón de las dietas).
- En el 97 % de las sociedades del Ibex 35 y en el 76 % del resto de sociedades de la muestra existen planes formales de retribución variable a corto plazo (a 1 año) para los consejeros ejecutivos. En 2023, estos planes están basados en un promedio de cuatro parámetros de carácter interno: normalmente, dos o tres cuantitativos —relativos bien a la evolución de los resultados operativos o del beneficio neto, a la cifra de ventas o al cumplimiento del presupuesto o del plan estratégico, o a factores de sostenibilidad— y uno o dos cualitativos —relativos al rendimiento directamente atribuible al cargo ejecutivo desempeñado o al ámbito de la sostenibilidad—. En concreto, la inclusión de criterios cualitativos aparece en un 71 % de los planes a corto plazo (un 56 % en 2022) del total de entidades de la muestra.

Específicamente, para los planes a corto plazo, tanto de las sociedades del Ibex 35 como del resto de sociedades, se han consolidado, como indicadores

más frecuentes, los relativos a la sostenibilidad, apareciendo en un 85 % en las sociedades del Ibex 35 (mismo porcentaje que en 2022) y en un 59 % para el resto de las sociedades de la muestra (un 49 % en 2022).

- Los planes de incentivos a largo plazo están establecidos en un 74,3 % de las sociedades analizadas (67,8 % en 2022) — 30 sociedades (90,9 %) del Ibex 35 y 22 sociedades (59,5%) no Ibex 35—. Predominan en este ejercicio los planes que se liquidan en acciones, dándose en un 40% de ellos; los que se liquidan de forma mixta (con liquidación parte en efectivo y parte en acciones), que suponen el 28% de los casos, y los que se liquidan en efectivo (bonus plurianuales), que representan el 26%.

De aquellas sociedades que cuentan con planes a largo plazo, ha ido ganando peso los criterios de sostenibilidad. Así, un 80% de las sociedades del Ibex 35 (62% en 2022, un aumento del 18%) y un 50% de sociedades fuera del índice (igual porcentaje en 2022) cuentan con parámetros no financieros relativos a la sostenibilidad.

- Los planes de ahorro a largo plazo (realización de aportaciones a planes de pensiones o esquemas equivalentes) o la asunción de compromisos de pago a largo plazo (que cubren generalmente contingencias como jubilación, fallecimiento, incapacidad o similares) tienen, en la muestra objeto de análisis, una presencia más reducida en las sociedades no Ibex 35 (32 %), frente al 76 % en las del Ibex 35.
- El porcentaje de compañías que dispone de cláusulas de indemnización en caso de cese asciende al 75,8 %, en las sociedades del Ibex 35, y al 70,3 % en las que no forman parte del índice.
- En las juntas celebradas en 2023, en las que se sometieron a votación consultiva los IARC correspondientes al ejercicio 2022, del total de entidades cotizadas, 8 de ellas del Ibex 35 (9 entidades en 2022) y 61 del no Ibex 35 (52 en 2022), obtuvieron un voto favorable de, al menos, el 95% de los votos emitidos en dichas votaciones no vinculantes. Destaca el hecho de que, en las juntas de 2023, en ninguna sociedad el voto negativo al IARC fue superior al 29% de los votos emitidos (cuatro en 2022), aunque en 3 sociedades este voto negativo se situó por encima del 25 % (sin superar el 29 %) de los votos emitidos (7 sociedades en 2022).

Seguimiento del modelo unificado de IARC

Como resultado de las labores de supervisión, realizadas sobre los informes presentados por las sociedades cotizadas, se han identificado los siguientes aspectos, en parte similares a los detectados en ejercicios anteriores, respecto de los cuales las entidades cotizadas deberían hacer un esfuerzo para mejorar la calidad de la información suministrada:

- En ocasiones no se explican con el suficiente detalle las condiciones de devengo y consolidación de los derechos económicos a favor del consejero, o la compatibilidad de las prestaciones de los sistemas de ahorro a largo plazo con las

indemnizaciones, ni se facilita información suficientemente clara sobre el momento en el que el consejero tiene derecho a la percepción de los beneficios económicos asociados a los sistemas de ahorro a largo plazo —que algunas veces se prevé que sea en el momento del cese, aunque este se produzca antes de la edad normal de jubilación (lo que, en la práctica, convierte este tipo de remuneraciones en indemnizaciones por cese y su correlativo impacto en la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno)—.

- En general, las sociedades informan de los criterios de determinación y evaluación de la retribución variable, pero no suelen explicar en detalle los métodos aplicados al respecto, ni tampoco los parámetros, pesos o ponderaciones concretos que se han tenido en cuenta para determinar si se han cumplido los objetivos correspondientes y en qué grado, a efectos de su devengo y consolidación efectivos. A su vez, en los IARC es poco frecuente que se incluya una explicación detallada sobre la importancia relativa de los conceptos retributivos variables sobre los fijos (mix retributivo).
- En general, las sociedades no aportan una estimación del importe de las retribuciones variables a las que daría lugar el plan retributivo, en función de los diferentes grados posibles de cumplimiento de los objetivos que se toman como referencia. Las sociedades informan, con carácter general, de los criterios de evaluación ligados a la retribución variable, pero no siempre explican en suficiente detalle para su adecuada comprensión la metodología aplicada para vincular el grado de cumplimiento con el importe de las retribuciones devengadas durante el ejercicio cerrado —a excepción de las entidades financieras pertenecientes al Ibex 35.
- Las sociedades no han seguido un criterio homogéneo a la hora de cumplimentar el dato sobre la remuneración media, sobre una base equivalente a jornada completa, de los empleados de la sociedad, y de sus sociedades dependientes, que no sean consejeros. Algunas sociedades han considerado como remuneración el importe de los sueldos y salarios, mientras que otras han considerado el total de gastos de personal.

Para facilitar la comparabilidad de los datos entre empresas, y dado que el total de gastos incluye, en ocasiones, determinados conceptos heterogéneos, como las contribuciones empresariales a la seguridad social, se considera que el importe que mejor representa la remuneración de los empleados es el de sueldos y salarios, incluyendo conceptos fijos y variables, siendo consistente con la retribución de consejeros.

2 Remuneraciones devengadas por los consejeros

Remuneraciones del consejo

En el cuadro 1 se incluye la evolución, en cifras agregadas, de las retribuciones devengadas por los consejeros de las sociedades cotizadas en los últimos tres años, según los datos que figuran en los IARC.

Remuneraciones devengadas por los consejeros	CUADRO 1		
	2021	2022	2023
Importe de la remuneración (miles de euros)			
Promedio por consejo	4.256	4.069	4.059
Ibex 35	10.079	9.307	9.094
No Ibex 35	1.980	1.998	2.080
Promedio por consejero	416	383	404
Ibex 35	755	699	708
No Ibex 35	225	215	240
Consejeros ejecutivos¹	1.733	1.658	1.775
Ibex 35	3.573	3.347	3.433
No Ibex 35	813	836	977
Consejeros externos	167	153	160
Ibex 35	269	254	263
No Ibex 35	108	99	103
Distribución por conceptos (%)			
Remuneración fija	46	49	48
Ibex 35	41	45	47
No Ibex 35	56	57	52
Remuneración variable	31	32	32
Ibex 35	33	35	38
No Ibex 35	25	26	22
Dietas	4	5	4
Ibex 35	3	3	3
No Ibex 35	7	8	7
Sistemas de Ahorro consolidados en el ejercicio	12	2	3
Ibex 35	17	4	5
No Ibex 35	4	0	0
Otras remuneraciones	7	12	13
Ibex 35	6	14	8
No Ibex 35	8	8	18
Origen de las remuneraciones (%)			
La propia sociedad			
Ibex 35	95	95	93
No Ibex 35	93	93	95
Otras sociedades del grupo			
Ibex 35	5	5	7
No Ibex 35	7	7	5

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹ Incluyendo presidentes ejecutivos y consejeros delegados

— En el año 2023, la remuneración media devengada globalmente por los consejos de administración de las sociedades cotizadas⁶ fue, en promedio, de

⁶ El tamaño medio del consejo de las sociedades cotizadas fue de 10 miembros, igual número que en el ejercicio anterior.

4,1 millones de euros, sin variaciones significativas respecto al ejercicio anterior y con un comportamiento dispar según el nivel de capitalización.

Así, mientras que en las sociedades del Ibex 35 la remuneración de los consejos de administración ha descendido un 2,3%, en el resto de las entidades se ha incrementado un 4,1%.

Uno de los motivos que explican el descenso en las sociedades del Ibex es que, en el año anterior 2022, se habían producido retribuciones extraordinarias por el cese en las funciones de dirección de un consejero⁷.

El incremento en el resto de sociedades se debe, en gran parte, a que un consejero⁸ ejecutivo ha devengado, en 2023, una retribución extraordinaria de 20 millones de euros en concepto de incentivo a largo plazo. Sin tener en cuenta esta remuneración, la retribución de los consejos de administración de estas entidades hubiera descendido un 7,8%. Este descenso se debe a varias causas y se explicaría, principalmente, por cambios en las sociedades analizadas y, en menor medida, por un descenso neto en 2023, respecto a 2022, en la remuneración asociada al vencimiento de planes retributivos a largo plazo, así como por modificaciones de algunos consejeros ejecutivos y cambios en la política retributiva de algunas compañías, que en su conjunto ha hecho que se reduzca sustancialmente la retribución del consejo.

- La retribución media por consejero que ha desempeñado el cargo durante el ejercicio completo⁹ se situó en 404.000 euros anuales, lo que supone un aumento del 5,5 % respecto al año anterior.

Sin tener en cuenta la referida retribución extraordinaria, la remuneración media por consejero no hubiera sufrido variaciones significativas respecto al ejercicio anterior.

- La remuneración media por consejero ejecutivo se situó en 1,8 millones de euros, un 7,1 % más que en 2022. El mayor incremento (+16,9%) se ha dado en las sociedades que no forman parte del Ibex, ya que la referida retribución extraordinaria se ha dado en una de estas entidades.
- La remuneración media de los consejeros externos fue de 160.000 euros, lo que supone un incremento interanual del 4,6 %. Este aumento se explica, en gran parte, por la retribución de un consejero¹⁰ que anteriormente era ejecutivo, fue recalificado a otro externo, y ahora recibe una remuneración fija en su condición de consejero y asesor estratégico.

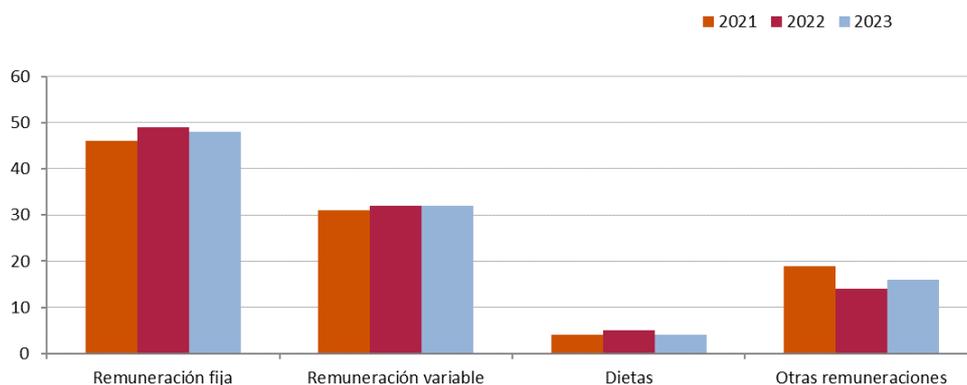
En el gráfico 1 se incluye, en términos agregados, la estructura retributiva de los consejeros de las sociedades cotizadas:

⁷ En Inditex.

⁸ En CIE Automotive.

⁹ Se considera que un consejero ha desempeñado el cargo durante el ejercicio completo si lo ha ejercido durante más de 320 días.

¹⁰ En Banco Santander.



Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- La retribución fija sigue siendo el importe más significativo de los componentes que conforman la remuneración. En 2023, esta ha supuesto casi la mitad de todos los conceptos retributivos.
- El concepto retributivo “otras remuneraciones” es el que más ha incrementado su peso en el ejercicio 2023. La retribución extraordinaria, que se ha comentado anteriormente, ha hecho que el porcentaje que representa este concepto sobre el total de la remuneración se haya incrementado en dos puntos.

Remuneraciones por consejero

En las sociedades cotizadas, el principal criterio utilizado para determinar el importe de las remuneraciones por consejero es el nivel de responsabilidad del cargo desempeñado en el consejo. Las retribuciones medias más elevadas corresponden a los consejeros delegados, seguidos por los presidentes ejecutivos, el resto de los consejeros ejecutivos, los presidentes no ejecutivos, y los demás consejeros no ejecutivos. No obstante, en las sociedades del Ibex 35, la remuneración media de los presidentes ejecutivos supera a la de los consejeros delegados.

En el cuadro 2 se muestra la remuneración media y los percentiles¹¹ de los presidentes —tanto ejecutivos como no ejecutivos—, consejeros delegados, consejeros ejecutivos y externos:

¹¹ A los efectos de reflejar los resultados del análisis realizado en los IARC de las compañías cotizadas objeto de este informe, se han considerado las siguientes referencias estadísticas:

Percentil 10, 25, 50, 75 y 90 de las entidades: puntos de referencia de los datos correspondientes a las sociedades consideradas a los efectos del presente análisis, por debajo del cual se encuentra el 10 %, el 25 %, el 50 %, el 75 % y el 90 % de estas.

Remuneración total 2023

CUADRO 2

Miles de euros

	Promedio	Percentil	Percentil 25	Percentil	Percentil 75	Percentil 90
Presidente ejecutivo						
Total	2.028	84	261	867	1.850	6.365
lbex 35	5.611	1.627	2.265	5.469	7.596	11.319
No lbex 35	769	21	192	490	1.030	1.471
Presidente no ejecutivo						
Total	414	42	115	230	642	1.004
lbex 35	647	114	208	577	835	1.335
No lbex 35	259	42	81	174	274	669
Consejero delegado						
Total	2.631	202	494	1.503	2.627	6.592
lbex 35	3.944	1.411	2.097	3.491	5.577	7.191
No lbex 35	1.738	199	276	623	1.350	1.882
Consejeros ejecutivos¹²						
Total	1.061	166	366	730	1.268	2.419
lbex 35	1.751	467	890	1.236	2.160	3.832
No lbex 35	732	152	266	598	834	1.547U
Consejeros dominicales						
Total	108	0	27	61	135	223
lbex 35	160	12	100	137	177	240
No lbex 35	91	0	23	55	85	215
Consejeros independientes						
Total	146	41	76	122	175	289
lbex 35	220	110	143	175	274	377
No lbex 35	90	25	55	87	118	148
Otros consejeros externos						
Total	323	42	71	106	211	666
lbex 35	782	119	239	354	884	1.124
No lbex 35	137	40	55	97	136	172

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹² Excluyendo a los presidentes ejecutivos y consejeros delegados

- La retribución de los presidentes ejecutivos ha pasado de 2,3 millones en 2022, a 2 millones en 2023.
- La remuneración media de los presidentes no ejecutivos fue de 414.000 euros, con un descenso del 9,6% respecto al año anterior. Una indemnización que recibió un presidente en 2022 explica, en gran parte, este descenso.
- La remuneración media de los consejeros delegados ha pasado de 2,3 millones de euros, en 2022, a 2,6 millones de euros en 2023. La retribución extraordinaria que ha devengado un consejero delegado ¹³ explica este incremento.
- La remuneración media de los consejeros dominicales fue de 108.000 euros. Para estos consejeros, el concepto retributivo más importante es la remuneración fija por su pertenencia al consejo (que representa el 58,9% de su retribución total).
- La remuneración de los consejeros independientes fue de 146.000 euros. Un total de 7 consejeros independientes, incluidos 2 presidentes, en 4 sociedades¹⁴, tuvieron una retribución superior a 600.000 euros.

Para los consejeros independientes el concepto retributivo más importante también es la remuneración fija que perciben por su condición de miembros del consejo de administración.

- La retribución media de los otros consejeros externos fue de 323.000 euros, un 24,7% más que en 2022. Este aumento se explica, en gran parte, por la retribución de un consejero¹⁵ que era ejecutivo, fue recalificado a otro externo, y que ahora recibe una remuneración fija en su condición de consejero y asesor estratégico.

Análisis de la remuneración por concepto retributivo

El IARC exige el desglose de la retribución devengada por cada uno de los consejeros, distinguiendo entre los distintos conceptos que conforman la remuneración total. A continuación, se presentan cada uno de estos conceptos, teniendo en cuenta la información proporcionada por todas las sociedades cotizadas.

Remuneración fija

La remuneración fija incluye el importe de la compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo, y devengada por el consejero por pertenecer al órgano de administración, con independencia de su asistencia efectiva a las reuniones del consejo.

¹³ En Cie Automotive.

¹⁴ BBVA, Endesa, Iberdrola e IAG.

¹⁵ En Banco Santander.

En el cuadro 3 se incluye la remuneración media y los percentiles de la retribución fija de los presidentes, consejeros delegados y resto de consejeros.

Remuneración fija

CUADRO 3

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Presidente	310	41	83	160	416	690
Consejero delegado	176	28	61	100	236	354
Consejero ejecutivo	154	38	55	80	200	342
Consejero no ejecutivo	93	24	45	80	100	175

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- Un total de 109 sociedades han devengado retribuciones fijas en 2023. La retribución fija por consejo se situó en 983.000 euros¹⁶, sin variaciones significativas respecto al año anterior. El 53,8 % del importe agregado de esta retribución ha sido devengado por consejeros de sociedades del Ibex 35.
- El presidente del consejo tenía una retribución fija superior al resto de consejeros.

Dietas

Las dietas incluyen la retribución derivada de la asistencia a las reuniones del consejo de administración y, en su caso, de sus comisiones.

En el cuadro 4 se muestra la remuneración media y los percentiles de las dietas de los presidentes, consejeros delegados y resto de consejeros.

Dietas

CUADRO 4

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Presidente	39	10	18	27	53	76
Consejero delegado	38	14	20	30	44	77
Consejero ejecutivo	24	9	15	19	30	40
Consejero no ejecutivo	34	9	16	23	40	75

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹⁶ El importe promedio se calcula tomando como base el número de sociedades que declaran cada concepto.

- El 61,5 % de las sociedades cotizadas ha realizado pagos por este concepto, que en promedio por consejo ascendió a 291.000 euros.
- El importe medio devengado por los consejeros en concepto de dietas en 2023 ascendió a 34.000 euros, sin variaciones significativas respecto a 2022. Este concepto retributivo representa el 4% de la retribución total.

Remuneraciones por pertenencia a comisiones del consejo

En este tipo de remuneraciones, al igual que en las dietas, los importes devengados no dependen del cargo desempeñado, sino que se aplican en función del número de comisiones y reuniones en las que participa el consejero.

En el cuadro 5 se muestra la remuneración media y los percentiles de las retribuciones por pertenencia a comisiones del consejo de los presidentes, consejeros delegados y resto de consejeros.

Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo

CUADRO 5

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Presidente	53	12	15	19	64	142
Consejero delegado	75	15	30	52	88	154
Consejero ejecutivo	88	12	22	84	150	166
Consejero no ejecutivo	52	9	19	30	64	114

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- La remuneración media por consejero por este concepto ascendió a 52.000 euros en 2023, un 2% más que en 2022.

Sueldos

Este concepto incluye el importe de las retribuciones que no son de carácter variable y que ha devengado el consejero por sus labores ejecutivas.

En el cuadro 6 se muestra la remuneración media y los percentiles de los sueldos de los presidentes ejecutivos, consejeros delegados y consejeros ejecutivos:

Sueldo

CUADRO 6

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Presidente ejecutivo	901	211	382	741	1.181	1.880
Consejero delegado	857	177	291	634	1.003	1.999
Consejero ejecutivo	507	152	255	451	635	941

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- El sueldo medio de los miembros del órgano de administración que desempeñan funciones ejecutivas se situó en 726.000 euros.
- Los sueldos de los presidentes y consejeros ejecutivos representan aproximadamente el 90 % y el 60 %, respectivamente, de los sueldos de los presidentes que desempeñan funciones de dirección.
- El sueldo no ha sido el concepto retributivo más importante para los consejeros que desempeñan funciones de dirección: representa el 29,1% de la remuneración total, frente al 44,7% que supone la retribución variable total.

Remuneración variable

La remuneración variable tiene un peso significativo en la remuneración total de los consejeros y en 2023 ha representado el 32,1% de la retribución total. Para los consejeros que desempeñan funciones de dirección la remuneración variable supone el 44,7 % de la retribución total.

En el caso de los componentes variables de la remuneración, las sociedades deben reflejar en los IARC la retribución que se ha devengado y consolidado en el ejercicio. La remuneración se devenga cuando se han cumplido los objetivos y requisitos a los que estaba vinculada y se consolida cuando, además —estando previamente devengada—, se ha adquirido el derecho incondicional a la percepción del importe que resulte, al no estar sujeta ya a la aplicación de cláusulas *malus*, bien porque ya ha finalizado el periodo de aplicación de estas y no se han producido los supuestos que las activaban, o bien porque se han producido y, en consecuencia, se ha consolidado el importe que deriva, después que se haya reducido la remuneración por la aplicación de éstas. Por lo tanto, la remuneración variable se devengará al finalizar el periodo de devengo y se consolidará cuando, transcurrido este plazo, haya concluido también el periodo de vigencia de las cláusulas *malus* y no esté sujeto su importe a estas últimas.

Remuneración variable a corto plazo en efectivo

Este concepto recoge los importes variables en efectivo devengados en un periodo igual o inferior a un año, ligados al desempeño de funciones y a la consecución de objetivos individuales o de grupo.

En el cuadro 7 se detallan los principales percentiles de la retribución variable a corto plazo para los distintos tipos de consejeros.

Remuneración variable a corto plazo en metálico

CUADRO 7

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Presidente	853	26	105	381	888	2.679
Consejero delegado	801	100	196	510	1.026	1.706
Consejero ejecutivo	400	82	143	228	467	779
Consejero no ejecutivo	159	5	6	95	112	595

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- La retribución variable a corto plazo es un elemento casi exclusivamente circunscrito a los consejeros ejecutivos.
- En 2023, un total de 76 sociedades han concedido retribuciones variables a corto plazo a 144 consejeros (59 del Ibex 35), por un importe medio por consejero beneficiario de 604.000 euros (1 millón de euros a los consejeros de las sociedades del Ibex 35), un 6,3 % más que en 2022. En 2 sociedades¹⁷ este concepto retributivo supera los 5 millones de euros. De los 144 consejeros que percibieron este concepto retributivo, 22 de ellos eran consejeros no ejecutivos, casi todos ellos pertenecientes a dos sociedades¹⁸ que abonan este concepto retributivo por la participación en beneficios a la que tiene derecho el consejo de administración, de acuerdo con la política de remuneraciones de esas compañías. Adicionalmente, 3 de ellos era consejeros que habían ejercido funciones ejecutivas durante parte del ejercicio.

Remuneración variable a largo plazo en efectivo

Este concepto recoge los importes devengados en un periodo superior a 1 año, ligados al desempeño de funciones ejecutivas o a la consecución de objetivos individuales o de grupo.

En el cuadro 8 se detallan los principales percentiles de la retribución variable a largo plazo para los distintos tipos de consejeros ejecutivos.

¹⁷ ACS y Telefónica.

¹⁸ Libertas 7 y Miquel y Costas.

Remuneración variable a largo plazo en metálico

CUADRO 8

Miles de euros

	Promedio	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
Presidente	669	101	361	1.101
Consejero delegado	361	138	300	470
Consejero ejecutivo	603	40	280	513
Consejero no ejecutivo	699	231	649	973

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- El importe medio por consejero beneficiario de la retribución variable a largo plazo en efectivo ha pasado de 405.000 de euros en 2022, a 555.000 euros en 2023.
- Un total de 5 consejeros que no desempeñan funciones de dirección han sido beneficiarios de planes retributivos plurianuales en efectivo por un importe medio de 699.000 euros. Esta cifra es mayor que la remuneración medida que por este concepto retributivo devengan los presidentes y los consejeros delegados.

De los 5 consejeros, 3 pertenecen a un Sociedad¹⁹ que concede planes de retribución variables a los consejeros que la representan en los órganos de administración de entidades filiales, participadas o vinculadas.

Remuneración variable en acciones

Este concepto incluye los importes devengados por los planes retributivos basados en entrega de acciones, opciones sobre acciones o referenciados al valor de las acciones.

El cuadro 9 detalla los importes de la retribución devengada en acciones, bien mediante la entrega de acciones o bien por el cómputo del beneficio bruto obtenido en el ejercicio de las opciones sobre acciones.

Remuneración variable en acciones

CUADRO 9

Miles de euros

	Promedio	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
Presidente	1.557	199	510	2.254
Consejero delegado	791	220	422	947
Consejero ejecutivo	492	62	137	189
Consejero no ejecutivo	386	111	189	562

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹⁹ Corporación Financiera Alba.

- En el ejercicio 2023 un total de 31 sociedades cotizadas, entre ellas 22 que forman parte del índice Ibex 35, han retribuido a sus consejeros con planes basados en acciones por un importe de 51,4 millones de euros, de los que 49 millones corresponden a sociedades del Ibex 35.
- El importe medio por consejero se situó en 839.000 euros, un 6,8% menos que en 2022.

Indemnizaciones

Indemnización es cualquier retribución devengada por el consejero que se derive de la extinción de la relación que lo vincule con la sociedad, ya sea por resolución o por cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Durante 2023, 8 compañías han retribuido por este concepto a un número igual de 8 consejeros, por un importe medio por beneficiario de 1,5 millones de euros. En una sociedad²⁰ la indemnización a un consejero ha ascendido a 5 millones de euros.

Sistemas de ahorro a largo plazo

Las sociedades tienen que informar en sus IARC de todos los sistemas de ahorro a largo plazo —incluida la jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia— financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente.

En el cuadro 10 se resume la evolución de las aportaciones a los sistemas de ahorro a largo plazo y los fondos acumulados.

Importe medio por consejero beneficiario de los sistemas de ahorro

CUADRO 10

Miles de euros

		2022	2023
Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Aportación	171	201
	Fondos acumulados	3.610	4.135
Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Aportación	491	473
	Fondos acumulados	3.352	3.622

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- Durante 2023 un total de 40 sociedades (27 del Ibex 35) han realizado aportaciones a los sistemas de ahorro de 62 consejeros beneficiarios.

La aportación media, por beneficiario, a los planes con derechos económicos consolidados asciende a 201.000 euros en 2023. Los planes que no tienen los

²⁰ Grifols.

derechos económicos consolidados han recibido una aportación media de 473.000 euros.

- En 2 sociedades²¹ la aportación individual a los planes de alguno de sus consejeros supera el importe de 3 millones de euros.
- Un total de 80 consejeros declaran que tienen fondos acumulados en vehículos de inversión que dan cobertura a los sistemas de ahorro de los consejeros, por un importe medio de 4,6 millones de euros.

Los fondos acumulados consolidados de 2 consejeros en 2 sociedades²² superan los 45 millones de euros; adicionalmente, otros 3 consejeros de 3 sociedades²³ informan de fondos acumulados consolidados por un importe comprendido entre 10 y 20 millones de euros.

Los fondos acumulados no consolidados de 2 consejeros de 2 entidades²⁴ superan los 20 millones de euros.

Otros conceptos

En los IARC, las sociedades también deben indicar el importe total de las demás retribuciones que no se paguen en metálico devengadas en el ejercicio y que no se hayan contemplado en el resto de los apartados.

Una de estas retribuciones son las remuneraciones en especie, que a efectos de información en el IARC se valoran por su valor de mercado o de coste para la sociedad por la utilización, consumo u obtención de los bienes, derechos o servicios por parte del consejero.

En 2023, un total de 60 sociedades han incluido en sus IARC retribuciones por otros conceptos, por un importe total de 6 millones de euros.

²¹ Acciona y Naturgy.

²² ACS y Banco Santander.

²³ ACS, Banco Santander y Endesa.

²⁴ Acciona y BBVA.

Distribución de la remuneración total por sectores y capitalización bursátil

El cuadro 11 recoge el promedio por consejero y los principales percentiles de la remuneración total según el sector de actividad de las distintas sociedades cotizadas.

Remuneración total por sectores

CUADRO 11

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Comercio y servicios	249	12	55	106	176	682
Ibex 35	488	12	108	143	248	663
No Ibex 35	200	8	45	78	139	682
Construcción e inmobiliaria	339	17	39	104	185	624
Ibex 35	819	119	142	168	225	2.223
No Ibex 35	164	10	28	65	130	421
Energía	457	35	70	175	325	767
Ibex 35	647	160	169	223	354	898
No Ibex 35	129	0	46	60	99	302
Entidades financieras	706	80	126	230	531	1.485
Ibex 35	953	141	179	279	595	2.031
No Ibex 35	280	24	79	100	247	683
Industria	365	17	69	110	185	542
Ibex 35	708	80	125	159	445	1.713
No Ibex 35	318	13	57	105	168	476

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- En 2023, los consejeros de las entidades financieras son los que obtienen una retribución media más alta, frente a las sociedades del sector del comercio y los servicios, que perciben las más bajas. Sin embargo, en las sociedades que no pertenecen al Ibex son los consejeros del sector de la industria los que obtienen una remuneración más alta, mientras que los del sector energía las más baja.

El cuadro 12 refleja la distribución de la retribución total por consejero según la capitalización bursátil de las sociedades.

Remuneración total por capitalización bursátil¹

CUADRO 12

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Menos de 500 M	131	6	31	58	100	341
Más de 500 M	376	56	87	120	209	816
Ibex 35	708	95	138	190	374	1.651

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹ Datos de capitalización bursátil de la primera columna en millones de euros.

- Como se aprecia en el cuadro, la retribución total por consejero es más elevada en las entidades con mayor capitalización bursátil. En promedio, la retribución de los consejeros de las sociedades del Ibex 35 es cinco veces mayor que la de las compañías más pequeñas.

Remuneraciones de los consejeros ejecutivos según capitalización bursátil y resultados de las sociedades

A continuación, se resumen los principales datos estadísticos sobre la remuneración de los consejeros ejecutivos (presidentes ejecutivos, consejeros delegados y otros consejeros ejecutivos) según los distintos conceptos retributivos (remuneración fija, planes de incentivos a corto plazo y planes variables a largo plazo), la capitalización bursátil y los resultados de las sociedades.

Remuneración fija

En este análisis se considera remuneración fija la suma de los siguientes conceptos: sueldos por funciones ejecutivas, remuneraciones fijas por pertenencia al consejo, dietas y otras remuneraciones por pertenencia a las distintas comisiones.

En el cuadro 13 se muestra la distribución de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, clasificada en función de la capitalización bursátil.

Remuneración fija según capitalización bursátil¹

CUADRO 13

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Menos de 500 M	284	91	141	259	402	508
Más de 500 M	642	247	408	593	813	1.003
Ibex 35	1.262	435	680	1.000	1.674	2.375

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹ Datos de capitalización bursátil de la primera columna en millones de euros.

- Tanto en el promedio como en todos los percentiles, se observa que la retribución fija por consejero ejecutivo fue mayor cuanto más elevada era la capitalización de la sociedad.

Remuneración variable

Los cuadros 14 y 15 muestran la distribución de las retribuciones variables a corto y largo plazo por consejero ejecutivo en función de los resultados de la sociedad.

Remuneración variable a corto plazo según resultados netos¹

CUADRO 14

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Menos de 100 M	428	69	103	256	441	682
Entre 100 y 1.000 M	773	145	193	525	801	1.883
Más de 1.000 M	1.074	55	255	766	1.528	2.879

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹ Datos de resultados netos de la primera columna en millones de euros. Se excluye de la muestra a los consejeros ejecutivos que no hayan recibido retribución variable a corto plazo.

Remuneración variable a largo plazo según resultados netos¹

CUADRO 15

Miles de euros

	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Menor de 100 M	335	25	68	276	403	513
Entre 100-1.000 M	1.165	69	213	442	1.839	2.967
Mayor de 1.000 M	1.836	190	461	1.038	3.023	3.845

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

¹ Datos de resultados netos de la primera columna en millones de euros. Se excluye de la muestra a los consejeros ejecutivos que no hayan recibido retribución variable a largo plazo.

- La retribución variable de los consejeros ejecutivos es proporcional a los resultados de la compañía. Tanto en el promedio como en casi todos los percentiles, la remuneración en las compañías con mayores resultados es superior a las que registran menores beneficios.

Evolución de la remuneración de los consejeros y de los empleados

En el cuadro 16 se incluye la evolución, en cifras agregadas, de las retribuciones devengadas por los consejeros y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de las sociedades cotizadas en los últimos tres años, según los datos que figuran en los IARC.

Para facilitar la comparabilidad, en la remuneración de los consejeros no se han tenido en cuenta determinados conceptos retributivos extraordinarios, entendidos como los derivados de la extinción de la relación que vincule al consejero con la sociedad y de la consolidación de los derechos económicos de los sistemas de ahorro a largo plazo.

Remuneraciones devengadas

CUADRO 16

	2021	2022	2023
Importe de la remuneración (miles de euros)			
Consejero ejecutivo sin extraordinarios	1.626	1.595	1.703
Ibex 35	3.273	3.161	3.214
No Ibex 35	803	834	975
Consejeros externos sin extraordinarios	145	149	159
Ibex 35	227	243	262
No Ibex 35	99	99	103
Empleados	51	52	54
Ibex 35	55	58	61
No Ibex 35	48	49	51
Variación interanual (%)			
	2021-20	2022-21	2023-22
Consejero ejecutivo sin extraordinarios	6,1	-1,9	6,8
Ibex 35	4,0	-3,4	1,7
No Ibex 35	16,9	3,9	16,9
Consejeros externos sin extraordinarios	13,3	2,8	6,7
Ibex 35	10,2	7,0	7,8
No Ibex 35	12,5	0,0	4,0
Empleados	-0,5	2,0	3,8
Ibex 35	1,9	5,5	5,2
No Ibex 35	-4,0	2,1	4,1

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- Según los datos publicados en los IARC, en 2023 la retribución de los consejeros ejecutivos, sin tener en cuenta los conceptos extraordinarios, supuso 31 veces la remuneración media de los empleados de las sociedades cotizadas.

Esta ratio entre consejeros ejecutivos y empleados se incrementa hasta suponer 52 veces en el caso de las sociedades del Ibex, mientras que en las entidades que no forman parte del índice se sitúa en 19 veces.

- La retribución media de los consejeros externos, sin tener en cuenta los conceptos extraordinarios, fue casi el triple que la remuneración media de los empleados. Esta ratio fue de 4 veces en las sociedades del Ibex y de 2 veces en las entidades que no forman parte del índice.
- Según los datos publicados en los IARC, en 2023, la brecha retributiva, medida como el número de veces que la remuneración de los consejeros ejecutivos supone la retribución de los empleados, se ha incrementado un 2,8%.

La brecha con los consejeros externos también se ha incrementado un 2,8% respecto a 2022.

Remuneración por género

En el cuadro 17 se incluye la evolución, en cifras agregadas, de las retribuciones devengadas por los consejeros por género. También se incluyen los datos de la brecha retributiva de género, calculada como el porcentaje que supone la diferencia entre la retribución de los consejeros y de las consejeras sobre la retribución de los consejeros.

Será positiva cuando la retribución de los consejeros sea mayor que la de las consejeras.

Remuneraciones medias devengadas por los consejeros

CUADRO 17

	2021	2022	2023
Importe de la remuneración (miles de euros)			
Consejeras ejecutivas	1.804	1.662	1.551
Ibex 35	5.030	4.638	4.930
No Ibex 35	594	387	424
Consejeros ejecutivos	1.728	1.657	1.793
Ibex 35	3.492	3.272	3.341
No Ibex 35	829	866	1.028
Consejeras externas	153	132	139
Ibex 35	238	198	206
No Ibex 35	88	86	90
Consejeros externos	173	165	173
Ibex 35	286	292	309
No Ibex 35	116	105	109
Brecha salarial (%)			
Consejeras ejecutivas	-4,4	-0,3	13,5
Ibex 35	-44,0	-41,7	-47,6
No Ibex 35	28,3	55,3	58,8
Consejeras externas	11,6	20,0	19,7
Ibex 35	16,8	32,2	33,3
No Ibex 35	24,1	18,1	17,4

Fuente: IARC de las empresas y elaboración propia.

- En 2023, la remuneración media de las consejeras ejecutivas ascendió a 1,6 millones de euro frente al 1,8 millones de euros de los consejeros ejecutivos. En las entidades de elevada capitalización se registra una brecha salarial negativa del 47,6%. En el resto de las sociedades cotizadas, la remuneración de los consejeros ejecutivos es un 58,8% superior a la de las consejeras.

Estas diferencias se deben, en gran parte, a que únicamente hay 3 mujeres que han desempeñado funciones de dirección en el órgano de administración de las sociedades del Ibex durante el ejercicio completo y, en una de ellas,²⁵ la retribución de la presidenta ascendió a 12,2 millones de euros.

- Según los datos declarados en los IARC de 2023, la retribución media de las consejeras externas fue un 19,7% inferior a la de los consejeros externos, presentando una gran dispersión por tipología de consejera.

Así, mientras que para las consejeras independientes casi no se registra brecha salarial, en el caso de la categoría de otras consejeras externas se sitúa en el 65,3%. La existencia de consejeros que han recibido retribuciones derivadas del desempeño de funciones de dirección explica, en gran parte, esta brecha salarial.

²⁵ Banco Santander.

3 Principios de la política retributiva

En este capítulo se resumen los rasgos más característicos de las políticas retributivas que las entidades cotizadas han definido para su aplicación en el ejercicio 2023 y los criterios que han decidido adoptar para concretar los importes consolidados distribuibles entre los consejeros.

Para ello, se han analizado las 33 sociedades del Ibex 35²⁶ que remiten el informe de retribuciones, junto con una muestra representativa adicional de 36 sociedades cotizadas no pertenecientes al Ibex 35 (23 sociedades con una capitalización superior a 500 millones de euros y 13 sociedades con una capitalización a 500 millones de euros).

Política de remuneraciones para el ejercicio 2023

Fundamentos

Toda política retributiva responde a unos principios y fundamentos que la inspiran y sobre cuya base las sociedades definen las principales características de los elementos que van a componer la retribución total de sus consejeros.

- La mayoría de las sociedades (93,1%) incluyen en su IARC una descripción de los objetivos o principios que fundamentan su política retributiva, y son las empresas de mayor capitalización bursátil las que detallan un mayor número.
- Los principios generales más frecuentes de la política retributiva aplicados durante 2023 son los siguientes, ordenados de mayor a menor frecuencia en su consideración:
 - (i) Asegurar la sostenibilidad a largo plazo de los beneficios y actividades de la sociedad.
 - (ii) Gestión prudente de riesgos.
 - (iii) Mantener la competitividad en el mercado de retribuciones.
 - (iv) Generar valor a largo plazo para el accionista.
 - (v) Atraer, retener y motivar.

²⁶ No se incluye a ArcelorMittal ni Ferrovial SE

- (vi) Mantener un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- (vii) Recompensar la consecución de objetivos estratégicos.

- Relacionado con aspectos de sostenibilidad, concretamente vinculado a factores sociales, destaca la equidad retributiva entre hombres y mujeres. Este principio es citado por las sociedades con menor frecuencia que el resto de los antes enumerados, pero es tenido en cuenta por el 22% de las sociedades analizadas.
- Existe una sociedad cotizada²⁷ en la que la política de remuneraciones de los consejeros, al igual que la de su personal directivo, se ve condicionada por la normativa aplicable a las empresas estatales. Conforme a esta normativa, las remuneraciones de los consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de sus funciones ejecutivas, están predeterminadas por la regulación aplicable a tal tipo de sociedades y por los órganos competentes de la Administración General del Estado.

Criterios aplicados

- Los criterios más utilizados para determinar los distintos componentes de la política retributiva son el nivel de responsabilidad asumido por el consejero y el tiempo de dedicación. Otros criterios que también se consideran, en orden de mayor a menor frecuencia, son: i) los datos comparables de otras compañías en el mercado (este criterio es más utilizado por las empresas que componen el Ibex 35); ii) los resultados de la compañía; y iii) la cualificación, conocimientos y méritos del consejero
- Los criterios que menos se tienen en cuenta son el nivel de solvencia, capitalización y sostenibilidad (en términos financieros).

Cambios introducidos en la política respecto al ejercicio anterior

Un tercio de las empresas de la muestra analizada (integrada por 69 entidades) manifiestan de manera expresa en su IARC que han modificado la política retributiva durante 2023.

Las modificaciones más frecuentes, que han sido las mismas tanto para las entidades del Ibex 35 como para el resto de las entidades, se refirieron: i) la cuantía y concepto de los distintos componentes; ii) los parámetros, métricas y criterios, de indicadores para los incentivos a largo plazo, iii) las condiciones, plazos y forma de entrega de la

²⁷ Aena.

retribución variable anual, y iv) los ajustes para adaptarse a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, la normativa o la guía bancaria.

Análisis de los componentes retributivos variables

Remuneraciones variables a corto plazo

Incentivos anuales

El 97% de las empresas del Ibex 35 (al igual que en 2022) y el 76 % de las sociedades de la muestra que no forman parte del Ibex 35 (77 % en 2022) informan sobre la existencia de un plan de retribución variable a corto plazo para sus consejeros ejecutivos.

Parámetros de medida

El número de parámetros utilizados para el cálculo de la retribución variable a corto plazo se sitúa en un promedio de seis indicadores para las empresas del Ibex 35 y en cinco indicadores para las empresas no pertenecientes a este índice.

En general, los utilizados con más frecuencia en estos planes a corto plazo están basados en:

- Indicadores cuantitativos financieros de rentabilidad (principalmente resultado operativo o resultado neto).
- Indicadores no financieros relativos a la evaluación del desempeño del consejero, incluyendo parámetros relativos a factores de sostenibilidad.
- Indicadores relacionados con el volumen de negocios, con el retorno total para el accionista o con otras ratios financieras.

A este respecto, en 2023 el 85% de las sociedades del Ibex 35 (igual % que en 2022) y el 59% de las entidades fuera del índice (el 49% en 2022) informaban de que habían establecido parámetros no financieros en sus planes a corto plazo relativos a la sostenibilidad, al gobierno corporativo o, a su vez, a otros aspectos relacionados con la valoración cualitativa del desempeño del consejero. Entre los indicadores cualitativos más mencionados por las sociedades destaca la sostenibilidad por encima de todos, seguido por la seguridad y salud de los empleados, la diversidad de género, el liderazgo, la colaboración y la gestión del cambio, la mejora de procesos de negocio, la digitalización y nuevos modelos IT.

En este sentido, en cuanto a las métricas vinculadas concretamente a factores de sostenibilidad empleadas para valorar el desempeño de los consejeros, a pesar de que no todas las sociedades los detallan, en el ejercicio 2023 destacan: la inclusión de microcréditos dentro de programas de acceso a la financiación, las inversiones socialmente responsable, los planes de descarbonización, la implantación de controles de calidad en la información de sostenibilidad, la reducción en el número de accidentes laborales, el grado de adopción de fibras recicladas, la implantación de proyectos medioambientales (uso de bolsas de papel...), la transformación en la

cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas) y el compromiso con causas sociales, medioambientales y cambio climático.

Instrumentos de pago

- El pago en efectivo es el instrumento que se utiliza con más frecuencia para la retribución variable a corto plazo. El 68 % de los planes a corto plazo comunicados por las sociedades del Ibex 35 (un 69 % en 2022) y el 71% de dichos planes de las sociedades de la muestra que no forman parte de ese índice (al igual que en 2022) emplean este instrumento.

En este sentido, ha de aclararse que no solo en aquellos casos en que el pago de la retribución variable se realiza en metálico se considera que el instrumento de pago es en efectivo; también se considera así cuando, a discreción del consejero, el pago puede realizarse por la empresa alternativamente a través de la entrega de acciones o mediante la aportación a un plan de pensiones.

- Otro instrumento de pago utilizado con bastante asiduidad es el abono de la retribución variable en acciones y en efectivo. Se utiliza en un 29% de los planes a corto por parte de sociedades del Ibex 35 (un 28% en 2022) y en un 15% para el resto de las sociedades fuera de este índice (un 17% en 2022). Este sistema es el que utilizan casi en exclusiva las entidades financieras, por establecerlo así su regulación sectorial.

Diferimiento del pago

Del total de las sociedades de la muestra, 10 del Ibex 35 y 5 de las que no forman parte de este índice (9 y 7 respectivamente en el año 2022) incluían un diferimiento en el cobro de la retribución variable devengada a corto plazo. De estas 15 sociedades, 7 son empresas del sector financiero.

Cabe destacar que la proporción de la retribución variable a corto plazo sometida a diferimiento en pago es, en promedio, de un 45% para las empresas del Ibex 35 y de un 40% para las compañías no incluidas en dicho índice.

En este tipo de planes mixtos, se establece, de media, un periodo de diferimiento de 3,5 años para sociedades del Ibex 35 y de 2,8 años para sociedades ajenas a este índice.

Cláusulas *malus* y *clawback*

De acuerdo con el principio 25 y la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, se entiende por cláusulas *malus* aquellas que permiten eliminar o reducir la parte diferida, pendiente de abonar, de la retribución variable devengada (tras haberse cumplido supuestamente las condiciones y los objetivos fijados en el ejercicio previo), en relación con planes otorgados en ejercicios anteriores, si, en su caso, se producen durante el periodo de diferimiento establecido para dichos planes determinadas circunstancias o eventos perjudiciales para la situación financiera de la entidad, o bien se conoce que la determinación inicial del importe de la remuneración variable se basó en datos inexactos.

En palabras literales de la citada recomendación, se recomienda que <<las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable>>.

Por otra parte, tal y como se establece en la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno, las cláusulas *clawback* permiten a la empresa reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, bien cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, o bien por otras razones, tales como la comisión de actuaciones fraudulentas o conductas irregulares por parte de los consejeros.

De las 60 sociedades de la muestra que informan sobre planes de retribución variable a corto plazo, 52 (29 sociedades del Ibex 35 y 23 de las que no forman parte del índice) especifican la existencia de algún tipo de cláusula especial que regula el funcionamiento de estos planes a corto plazo. Tanto entre las empresas del Ibex como en las demás, predomina la inclusión de cláusulas *clawback* frente a cláusulas *malus*.

Incentivos variables plurianuales

Un total de 52 sociedades de la muestra (30 pertenecientes al Ibex y 22 que no pertenecen al índice) han informado de que disponen de 82 planes de este tipo (44 planes corresponden a las sociedades del Ibex 35 y 38 planes, a sociedades no pertenecientes al índice). Por su parte, en 2022, 50 sociedades de la muestra (29 del Ibex 35 y 21 no incluidas en este índice) informaron sobre 59 planes de este tipo (34 planes de sociedades del Ibex y 25 planes de sociedades fuera del índice).

Los planes de incentivos a largo plazo más frecuentes, representando el 81%, son la entrega de acciones u opciones condicionada a resultados y los bonus plurianuales vinculados a resultados. Con mucha menos frecuencia, se encuentran los planes basados en la entrega de derechos sobre revalorización de las acciones y las opciones sobre acciones condicionada a resultados.

Parámetros de medida

Las empresas del Ibex 35 construyen sus planes, en su gran mayoría, sobre una media de cuatro indicadores, mientras que las empresas que no pertenecen a este índice establecen tres indicadores. No obstante, hay planes que pueden llegar a tener hasta cinco o incluso, en un caso, ocho indicadores. El promedio citado para las sociedades del Ibex 35 se ha mantenido igual respecto del ejercicio 2022. Sin embargo, hay planes que pueden llegar a tener hasta siete o incluso, en un caso, diez indicadores.

En la determinación de la retribución de sus planes a largo plazo, un 80% de las sociedades del Ibex 35 (62% en 2022) y un 50% de sociedades fuera del índice (igual % que en 2022) cuentan con parámetros no financieros relativos a la sostenibilidad.

El parámetro más frecuente en 2023 para ambos grupos de entidades es el indicador relativo al resultado operativo, mientras que, en segundo lugar, el retorno total para

el accionista relativo, medido respecto a un grupo de sociedades comparables, es el segundo más importante para las sociedades del Ibex 35, y el cumplimiento del plan estratégico o del presupuesto consolidado lo es para el resto de sociedades.

Aunque varios de estos indicadores también se utilizan en los incentivos a corto plazo, algunos se podrían considerar específicos para los planes de incentivos plurianuales, como por ejemplo el retorno total para el accionista (TSR por sus siglas en inglés) o la revalorización de la acción.

En cuanto a parámetros de medida vinculados con la sostenibilidad, a pesar de que no todas las sociedades los detallan, en el ejercicio 2023 destacan: la reducción de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) y resto de gases de efecto invernadero y vinculados a la descarbonización en general, el nivel de consumo de agua, el uso de materias primas textiles que supongan un menor impacto (orgánicas, recicladas, etc.), el incremento del número de mujeres en puestos gerenciales y directivos, el porcentaje de mujeres en plan de sucesión, la implantación de planes regenerativos locales, la financiación verde, las inversiones socialmente responsable, el grado de exposición en energía eléctrica y minería relacionada con el carbón térmico, la capacidad instalada neta de fuentes de energía renovables y el empleo con salarios dignos.

Instrumentos de pago

Para las sociedades del Ibex 35, la forma más común de pago de estos incentivos es en acciones; así, el 48 % de los planes a largo plazo para estas sociedades se liquida mediante este sistema, otro 30 % de los planes se liquida de forma conjunta en acciones y efectivo y un 18%, en efectivo.

Sin embargo, para las sociedades fuera del índice, la forma más común de pago de estos incentivos es en efectivo, suponiendo un 34 % de los planes a largo plazo. El resto de los planes para estas sociedades se liquidan, en un 32 % de los casos, solo en acciones y en otro 26 %, en efectivo y en acciones.

Planes de ahorro a largo plazo

El 75,8 % de las compañías del Ibex 35 (25 sociedades) y el 32,4 % de las sociedades de la muestra no Ibex 35 (12 sociedades) informan en sus IARC de algún tipo de plan para garantizar a sus consejeros ejecutivos la percepción de prestaciones en caso de jubilación, incapacidad o fallecimiento.

La mayoría de las empresas analizadas, tanto las del Ibex 35 como las que no forman parte del índice, suelen tener entre uno y dos planes de ahorro —por lo general, uno por cada uno de sus consejeros ejecutivos—, siendo principalmente de aportación definida.

Indemnizaciones

Un total de 51 sociedades de la muestra (25 del Ibex 35 y 26 de las que no forman parte del índice) describen en sus IARC algún tipo de cláusula indemnizatoria en caso de cese de los consejeros ejecutivos. Estas cláusulas afectaban en 2022 a un total de 74 consejeros ejecutivos. Mientras que, en 2022, 45 sociedades de la muestra (24 del Ibex 35 y 21 de las no incluidas en ese índice) describieron en sus IARC algún tipo de cláusula indemnizatoria en caso de cese de los consejeros ejecutivos. Estas cláusulas afectaron en 2022 a un total de 52 consejeros ejecutivos.

Con carácter general, las indemnizaciones previstas en los contratos de los consejeros - principalmente, los ejecutivos- por el cese de su relación contractual con la sociedad se deben abonar, salvo en caso de que la terminación se deba a la libre voluntad del consejero o a un incumplimiento grave de sus obligaciones. No obstante, resulta excepcional – fuera del sector de entidades de crédito – que estas cláusulas modulen o condicionen la percepción de estos importes al rendimiento y la situación financiera de la entidad, y a que, a su marcha, la compañía no quede en una mala situación económica o financiera en la que su sostenibilidad se pueda ver comprometida.

Consideración de la gestión del riesgo en las políticas sobre remuneraciones

Las medidas para garantizar que se tiene en cuenta una adecuada gestión del riesgo en las decisiones retributivas se centran, en su mayor parte, en la determinación del cálculo y abono de la retribución variable. Destacan las medidas cuyos objetivos promueven la sostenibilidad de los resultados, tomando en consideración periodos de devengo superiores al año, bien incluyendo cláusulas de diferimiento en el pago, o bien instrumentando el pago mediante una entrega de acciones.

Respecto a las medidas de gobernanza relacionadas con las retribuciones y la vinculación de estas al riesgo, un número importante de sociedades —en particular, las entidades financieras, en cumplimiento de sus obligaciones regulatorias— incluyen en sus IARC la potestad del consejo (previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones) de modular, reducir o anular la retribución variable. No obstante, en algunos casos, se ha detectado que pese a detallar esa explicación en el apartado sobre gestión del riesgo en las políticas, no siempre las sociedades incluyen cláusulas *malus* o *clawback* en los contratos de los consejeros ejecutivos, para los componentes variables, como sería deseable, aunque el número de sociedades que lo aplican en el 2023 se ha incrementado en más de un 20%.

Aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2023

Resultado de la votación consultiva sobre el informe del ejercicio 2022, aprobado en junta general celebrada en 2023

En las juntas celebradas durante 2023, en las que se sometieron a votación consultiva los IARC correspondientes al ejercicio 2022, del total de 117 entidades cotizadas, 8 pertenecientes al Ibex 35 y 61 no Ibex 35 obtuvieron un voto favorable de, al menos, el 95 % de los votos emitidos en las votaciones no vinculantes. Destaca el hecho de que, en las juntas de 2023, en ninguna sociedad el voto negativo al IARC fue superior

al 29 % de los votos emitidos, si bien en tres²⁸ este voto negativo fue superior al 25%, sin superar el 29%.

Relación entre las remuneraciones y los resultados de la sociedad

Las sociedades cotizadas deben explicar en los apartados B.3 y en el cuadro de observaciones del apartado C.2, entre otras cuestiones, la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento y explicar las variaciones más significativas, en importe o porcentaje, de las cifras consignadas en el cuadro del apartado C.2. Las sociedades analizadas, especialmente las pertenecientes al Ibex 35, explican, con mayor o menor grado de detalle y profundidad, la evolución de las retribuciones totales en relación con el beneficio neto atribuido a la sociedad, aunque las explicaciones suelen ser bastante generalistas. Sin embargo, es mucho menor el número de sociedades que incluyen en sus IARC explicaciones sobre la relación entre la remuneración total del consejo y de cada uno de sus consejeros y el cumplimiento de los objetivos del plan estratégico u otras medidas de rendimiento de la sociedad, así como las variaciones significativas que se deducen del cuadro del apartado C.2.

Pese a notarse una ligera mejoría con respecto al 2022, especialmente en sociedades no pertenecientes al Ibex 35, la mayor parte de las sociedades siguen dando explicaciones insuficientes sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y sobre las métricas y los criterios fijados al inicio del ejercicio para determinar la remuneración variable de los consejeros ejecutivos. Por lo tanto, no siempre es fácil entender de manera adecuada cuál ha sido el desempeño real de los consejeros ejecutivos en el ejercicio anterior, ni qué metodologías y herramientas se han usado en la medición, a efectos de que quede adecuadamente justificado el devengo de las percepciones que se detallan en el informe.

Así, sería conveniente que la relación entre la remuneración devengada de los consejeros -en particular, los ejecutivos- y los resultados de la entidad, así como sus variaciones más significativas, se explicase en los apartados B.3 y C.2 del IARC con mayor precisión, analizándose esta relación no solo desde el punto de vista de los resultados financieros, sino también respecto a los resultados no financieros, de haberse establecido alguna vinculación a factores sociales, medioambientales o de gobierno corporativo. A tal efecto, se deberá explicar adecuadamente el grado de cumplimiento de los parámetros o métricas, financieros y no financieros -incluyendo aquellas relacionadas con factores de sostenibilidad-, que haya seleccionado la entidad para determinar la retribución variable a corto y a largo plazo.

En concreto, en relación con los IARC del ejercicio 2024, es conveniente que se den explicaciones más específicas y completas acerca de la evaluación que se haga sobre el grado de cumplimiento de los parámetros no financieros, incluidos los factores de sostenibilidad, relativos a valoración cualitativa del desempeño de los consejeros. Asimismo, en el campo de observaciones del apartado C.2 sería conveniente que se explicaran con más detalle las variaciones más significativas producidas en los

²⁸ Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., Inmobiliaria Colonial y Sacyr.

ejercicios sobre los que se reporta, especialmente en aquellos ejercicios en los que la evolución de las distintas magnitudes reflejadas en el cuadro no es pareja.

4 Seguimiento del modelo de IARC

En 2023, procede destacar que, siendo el sexto ejercicio en el que las sociedades han podido remitir el IARC en formato libre, acompañado del correspondiente anexo estadístico, 30 sociedades, el 25,6% (23 del Ibex 35, el 69,7%) han utilizado esta posibilidad.

Como resultado de las labores de supervisión realizadas sobre los informes presentados por las sociedades cotizadas, puede concluirse, en términos generales, que si bien se aprecia una ligera mejora respecto de años anteriores, el nivel de detalle incluido en los distintos apartados del nuevo modelo unificado de IARC sigue siendo desigual.

El desglose individualizado de las retribuciones devengadas (actual apartado C del IARC) se ha completado, por lo general, de manera razonable por parte de las sociedades cotizadas. Sin embargo, continúan mezclándose, sin una estructuración suficientemente clara, los distintos objetivos, parámetros o métricas, y los pesos y ponderaciones de los sistemas retributivos que se deben tener en cuenta, sobre todo a la hora de determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable durante el ejercicio cerrado.

Este año las incidencias detectadas en el proceso de revisión de los informes correspondientes al ejercicio 2023 han sido similares a las observadas en el ejercicio anterior, siendo las más relevantes las siguientes:

- Se indican, normalmente, las contingencias cubiertas por los sistemas de ahorro a largo plazo, indicándose también si son de aportación o prestación definida, pero no siempre se incluyen las características de estos, tales como: i) la prestación final a la que tengan derecho los beneficiarios, en el caso de sistemas de prestación definida; ii) las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros, y iii) su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por cese, tal y como se haya pactado entre la sociedad y el consejero.
- En relación con las cláusulas de indemnización —especialmente de los consejeros ejecutivos—, debe explicarse en la sección A —y, en caso de haberse devengado durante el ejercicio cerrado, incluirse asimismo en las secciones B y C— cualquier retribución que el consejero haya percibido, o tenga eventualmente derecho a percibir, en caso de que se produzca la extinción de la relación que lo vincula con la sociedad. Y en caso de extinción, debe computarse como tal cualquier cantidad que se tenga derecho a percibir por cese anticipado, incluidos los importes que no se encontraban previamente consolidados, en el momento de la extinción, de los sistemas de ahorro a largo plazo, así como las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no

competencia post-contractual²⁹.

Así, deberá identificarse a los consejeros a los que les sean de aplicación pactos de no competencia post-contractual y añadirse información adicional detallada suficiente sobre los distintos pagos que pudieran hacerse, tales como: i) importe a abonar al consejero y calendario previsto de pago, en caso de activación de dicha cláusula; ii) si es de aplicación obligatoria o es el consejo de administración quien decide su activación, según las circunstancias concurrentes en el caso; iii) si su incumplimiento daría lugar a algún tipo de penalización para el consejero, y iv) su posible compatibilidad con otros conceptos, de cara a poder determinarse si se cumple o no con la recomendación 64.

— En general, las sociedades no aportan una estimación del importe de las retribuciones variables a las que daría lugar el plan retributivo, en función de los diferentes grados posibles de cumplimiento de los objetivos que se toman como referencia. Las sociedades informan, con carácter general, de los criterios de evaluación ligados a la retribución variable, pero no siempre explican en suficiente detalle para su adecuada comprensión la metodología aplicada para vincular el grado de cumplimiento con el importe de las retribuciones devengadas durante el ejercicio cerrado —a excepción de las entidades financieras pertenecientes al Ibex 35—.

— En ciertos casos, informan sobre los parámetros financieros de forma poco específica (por ejemplo, refiriéndose a «resultados de negocio del grupo»), sin detallar cuáles son los objetivos y las métricas concretos a los que se sujetan los distintos pesos y ponderaciones. En otros, se alude a parámetros no financieros vinculados a «objetivos de desempeño individuales del consejero», sin determinar cuáles son estos objetivos ni cómo se miden, al no incluir métricas, pesos ni ponderaciones. no obstante, se ha notado cierta mejora respecto al ejercicio anterior.

Asimismo, en otras ocasiones, las sociedades explican en el apartado A del IARC (relativo al periodo temporal del ejercicio en curso) la concurrencia de ciertos objetivos para evaluar la remuneración variable —sin incluir métricas, pesos ni ponderaciones para cada objetivo— que serán determinados por el consejo durante el ejercicio. Y al referirse a dichos objetivos en el apartado B, para el ejercicio cerrado, se remiten a lo dispuesto en el apartado A.1. —que nada recoge al respecto, porque se trata de un ejercicio temporal distinto—. Así, sería necesario que, como mínimo, dicha información se recogiese de forma detallada en el apartado B del IARC, para que puedan conocerse dichos datos para el ejercicio cerrado.

— No se explica correctamente la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (*mix* retributivo) en la política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso.

²⁹ En este sentido, la recomendación 64 del Código de buen gobierno —tras su revisión en junio de 2020— establece, en términos literales, que: «entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo y obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual».

- Con frecuencia, sigue dándose el caso de que ciertas sociedades no aclaran si se ha establecido o no un diferimiento para el pago de la retribución variable anual o plurianual, una vez ha sido devengada; se deduce, por tanto, que la retribución variable se liquidará dentro de los primeros meses del ejercicio en curso —tras realizarse la debida formulación, auditoría y aprobación de las cuentas—. En otras ocasiones, las entidades, sin referirse al diferimiento, mencionan genéricamente que la liquidación se hará «tras los procesos de evaluación y la formulación de cuentas»; solo se deduciría, en consecuencia, de forma implícita, que no se habría establecido diferimiento en el pago para la retribución variable.
- A su vez, ocasionalmente, ciertas sociedades no hacen referencia de forma expresa a los instrumentos y forma de pago de los componentes variables de la retribución (ni a largo ni a corto plazo) o solo lo aclaran para un tipo de retribución variable y no para la otra.
- Las sociedades no han seguido un criterio homogéneo a la hora de cumplimentar el dato sobre la remuneración media, sobre una base equivalente a jornada completa, de los empleados de la sociedad y de sus sociedades dependientes que no sean consejeros. Algunas sociedades han considerado la remuneración como el importe de los sueldos y salarios, mientras que otras han considerado el total de gastos de personal.

Para facilitar la comparabilidad de los datos entre empresas y con la remuneración de los consejeros, se considera que el importe de sueldos y salarios es el dato que mejor representa la remuneración de los empleados, sin incluir otros conceptos heterogéneos como las contribuciones empresariales a la seguridad social.

ANEXOS ESTADISTICOS POR SOCIEDAD. SOCIEDADES DEL IBEX

Retribución Total	Remunera- ción Fija	Dietas	Remunera- ción por perte- nencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemniza- ciones	Otros conceptos	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Importe de los fondos acumulados consolidados	Importe de los fondos acumulados no consolidados
ACCIONA, S.A.												
Retribución Total	1.108	0	588	2.113	2.474	0	0	115	0	0	0	39.648
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	1.057	1.237	0	0	58	0	0	0	19.824
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	106	0	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACERINOX, S.A.												
Retribución Total	890	678	0	600	1.500	0	0	26	434	39	5.483	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	70	38	0	600	1.500	0	0	26	434	39	5.483	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	83	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.												
Retribución Total	3.141	0	650	5.176	9.862	0	0	88	1.664	2.518	69.397	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	317	0	0	1.631	3.287	0	0	29	1.664	839	21.908	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	194	0	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AENA, S.M.E., S.A.												
Retribución Total	0	130	0	300	71	0	0	4	0	2	9	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	150	36	0	0	4	0	1	5	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMADEUS IT GROUP, S.A.												
Retribución Total	1.235	0	326	1.004	1.795	0	0	78	793	201	0	2.154
Promedio retribución consejeros ejecutivos	35	0	0	1.004	1.795	0	0	78	793	201	0	2.154
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	123	0	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.												
Retribución Total	1.817	67	2.536	5.103	1.568	1.263	0	2.268	5.537	0	0	24.759
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	2.552	784	632	0	1.075	2.131	0	0	24.759
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	140	67	195	0	0	0	0	17	0	0	0	0
BANCO DE SABADELL, S.A.												
Retribución Total	2.795	364	804	1.658	317	63	44	68	672	2	4.666	4.332
Promedio retribución consejeros ejecutivos	75	25	0	829	149	23	0	34	210	1	3	672
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	215	25	77	0	19	20	44	0	127	0	4.660	1.495
BANCO SANTANDER, S.A.												
Retribución Total	2.563	1.097	2.679	6.271	4.772	592	0	5.253	5.346	2.110	69.337	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	98	45	233	3.136	2.029	361	0	536	2.205	1.055	24.921	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	182	78	184	0	714	231	0	2.091	936	0	19.495	0
BANKINTER, S.A.												
Retribución Total	2.252	481	0	1.956	212	95	0	30	396	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	189	36	0	978	106	95	0	12	198	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	208	45	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0
CAIXABANK, S.A.												
Retribución Total	2.721	0	1.471	3.685	307	300	0	211	878	0	4.151	3.763
Promedio retribución consejeros ejecutivos	138	0	66	1.843	154	150	0	106	423	0	2.822	3.763
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	196	0	107	0	0	0	0	0	33	0	1.329	0

Retribución Total	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Importe de los fondos acumulados consolidados	Importe de los fondos acumulados no consolidados
LOGISTA INTEGRAL, S.A.												
Retribución Total	794	208	40	1.098	1.464	0	0	74	3.083	445	1.251	806
Promedio retribución consejeros ejecutivos	61	22	0	549	732	0	0	37	1.542	223	626	403
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	134	33	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAPFRE, S.A.												
Retribución Total	1.998	27	759	2.986	2.471	0	45	393	0	2.298	21.677	17.792
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	669	553	0	45	67	0	546	5.137	5.586
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	206	9	89	0	0	0	0	10	0	0	0	0
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.												
Retribución Total	241	780	0	761	533	0	0	18	0	76	0	380
Promedio retribución consejeros ejecutivos	22	142	0	761	533	0	0	18	0	76	0	380
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	22	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.												
Retribución Total	1.032	218	449	2.000	1.940	0	0	11	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	1.000	970	0	0	6	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	104	22	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NATURGY ENERGY GROUP, S.A.												
Retribución Total	3.055	0	572	1.213	0	0	0	208	0	3.058	0	16.556
Promedio retribución consejeros ejecutivos	1.100	0	0	1.103	0	0	0	208	0	3.058	0	16.556
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	178	0	59	110	0	0	0	0	0	0	0	0
REDEIA CORPORACION, S.A.												
Retribución Total	2.015	192	340	350	207	0	0	60	69	0	0	322
Promedio retribución consejeros ejecutivos	131	16	0	350	207	0	0	60	69	0	0	322
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	171	16	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REPSOL, S.A.												
Retribución Total	5.046	0	2.017	1.200	1.055	513	0	385	760	8	139	3.515
Promedio retribución consejeros ejecutivos	177	0	177	1.200	1.055	513	0	39	760	8	139	3.515
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	361	0	144	0	0	0	0	346	0	0	0	0
SACYR, S.A.												
Retribución Total	1.307	0	521	1.743	1.883	1.442	0	96	1.442	0	0	14.357
Promedio retribución consejeros ejecutivos	112	0	58	1.743	1.883	1.442	0	96	1.442	0	0	14.357
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	96	0	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.												
Retribución Total	499	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TELEFONICA, S.A.												
Retribución Total	2.319	267	806	3.523	6.296	0	0	699	902	204	2.503	20.261
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	1.762	3.148	0	0	38	451	102	1.252	10.131
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	178	24	67	0	0	0	0	104	0	0	0	0
UNICAJA BANCO, S.A.												
Retribución Total	650	386	110	963	22	0	106	5	128	382	790	74
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	57	35	12	447	0	0	0	0	0	229	0	44

ANEXOS ESTADISTICOS POR SOCIEDAD. RESTO DE SOCIEDADES

Retribución Total	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Importe de los fondos acumulados consolidados	Importe de los fondos acumulados no consolidados
ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.												
Retribución Total	225	0	88	501	172	0	0	377	0	17	0	53
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	251	86	0	0	17	0	17	0	53
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	45	0	22	0	0	0	0	360	0	0	0	0
AIRIFICIAL INTELLIGENCE STRUCTURES, S.A.												
Retribución Total	185	170	30	24	0	0	310	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	16	21	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALANTRA PARTNERS, S.A.												
Retribución Total	358	145	0	300	0	0	0	103	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	54	12	0	300	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	40	18	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0
ALMIRALL, S.A.												
Retribución Total	783	0	270	796	678	0	0	8	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	53	0	0	796	678	0	0	8	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	91	0	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMPER, S.A.												
Retribución Total	282	173	27	200	0	0	0	5	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	200	0	0	0	2	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	37	21	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0
AMREST HOLDINGS, SE												
Retribución Total	581	0	108	0	0	0	0	137	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	83	0	0	0	0	0	0	137	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	83	0	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
APPLUS SERVICES, S.A.												
Retribución Total	737	0	230	600	422	2	0	101	296	2	90	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	600	422	2	0	101	296	2	90	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	92	0	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ARIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.												
Retribución Total	1.185	425	0	0	809	420	0	78	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	468	0	0	0	324	181	0	23	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	0	106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION, S.A.												
Retribución Total	252	344	150	2.290	1.830	0	0	718	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	763	610	0	0	17	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	28	38	50	0	0	0	0	668	0	0	0	0

Retribución Total	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Importe de los fondos acumulados consolidados	Importe de los fondos acumulados no consolidados
NATURHOUSE HEALTH, S.A.												
Retribución Total	168	112	36	89	0	456	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	24	16	0	89	0	456	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	24	16	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEINOR HOMES, S.A.												
Retribución Total	391	175	0	663	350	0	0	883	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	663	350	0	0	883	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	98	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLAS CORREA, S.A.												
Retribución Total	124	385	16	260	140	0	0	16	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	68	0	260	140	0	0	7	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	124	56	8	0	0	0	0	9	0	0	0	0
NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A												
Retribución Total	0	171	0	287	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NYESA VALORES CORPORACION, S.A.												
Retribución Total	90	6	33	212	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	23	0	0	106	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	15	2	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.												
Retribución Total	1.125	1.265	0	0	614	0	1.400	66	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	263	68	0	0	307	0	0	10	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	0	167	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPDENERGY HOLDING, S.A.												
Retribución Total	300	0	180	317	0	317	0	6	0	2	0	3
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	317	0	317	0	6	0	2	0	3
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	50	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORYZON GENOMICS, S.A.												
Retribución Total	106	206	0	313	105	0	0	1	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	16	22	0	313	105	0	0	1	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	15	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PESCANOVA, S.A.												
Retribución Total	0	0	0	110	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	0	0	0	37	0	0	0	0	0	0	0	0
PHARMA MAR, S.A.												
Retribución Total	846	541	734	1.507	1.166	0	0	373	0	24	0	761
Promedio retribución consejeros ejecutivos	71	44	141	754	1.166	0	0	177	0	12	0	381
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	71	44	59	0	0	0	0	13	0	0	0	0
PRIM, S.A.												
Retribución Total	740	114	44	162	192	0	0	42	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio retribución consejeros no ejecutivos	77	12	7	0	0	0	0	17	0	0	0	0

