

**INFORME:
EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE BUEN GOBIERNO
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35
DURANTE EL EJERCICIO 2017**

Autor: Luis de la Fuente Sanz. Fundación 1º de Mayo
Colaborador: Mario E. Sánchez Richter: Secretaría Confederal
de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO

Enero 2019

Fundación 1º de Mayo
Longares, 6 - 28022 Madrid
Tfno. 913640601 - 913640838
Correo: 1mayo@1mayo.ccoo.es

Imprime: Unigráficas GPS

DL: M-4500-2019

ISBN: 978-84-87527-50-0

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

INDICE

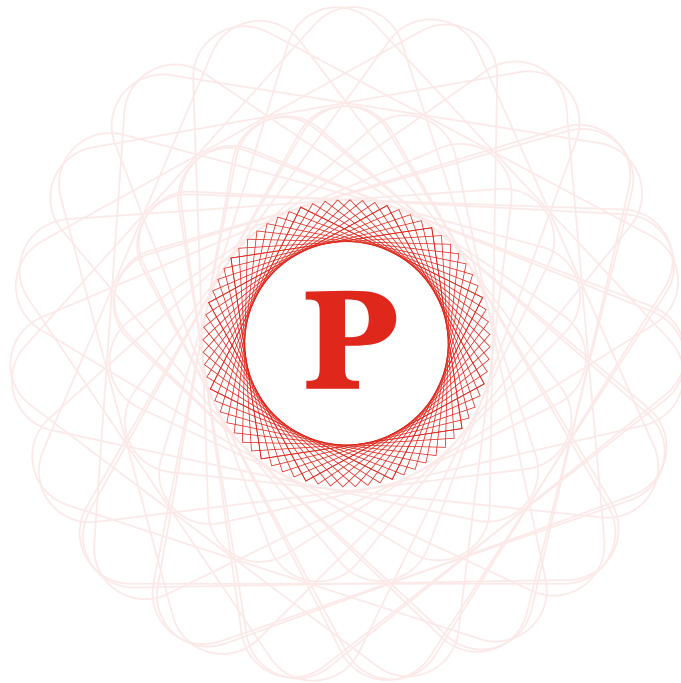
Presentación	7
Introducción	11
1. Capital social y capitalización.....	15
2. Evolución de resultados.....	19
Resultado consolidado	19
Resultado consolidado por empleado.....	21
3. Plantillas.....	23
Plantillas finales	23
Plantilla final por sexo.....	26
Plantilla por grupos de edad.....	28
Plantilla por ámbito geográfico.....	29
Plantilla por tipo de contrato	31
Plantilla por tipo de jornada.....	33
Plantilla cubierta por negociación colectiva	34
4. Consejos de administración	39
Composición de los consejos por empresa	39
Evolución por tipo de consejero	42
5. Contratos blindados	45
6. Alta dirección	49
7. Retribución del consejo de administración.....	53
Retribuciones de los primeros ejecutivos.....	53
Retribución de los consejos de administración.....	56
8. Retribuciones de los equipos de alta dirección.....	61
9. Gastos de personal por conceptos	65
Gastos de personal.....	65
Sueldos y salarios.....	68
Cotizaciones a la Seguridad Social	71
Gasto de personal medio	72
Gasto salarial medio	74
10. Ratios de retribuciones sobre gastos de personal	77
Retribución del primer ejecutivo sobre el gasto medio de personal	77
Retribución media del consejero/a sobre el gasto medio de personal	79
Retribución media de la alta dirección sobre el gasto medio de personal.....	81
11. Resultado consolidado y retribución teórica al accionariado.....	85

12. Contribución fiscal	89
13. Auditorías	93
14. Principales resultados.....	99
Bibliografía	115
Anexo 1: Documentos consultados por empresa	117
Anexo 2: Gráficos	149
Anexo 3: Clasificación de los países según el índice global de los derechos laborales de la CSI (2018) (Fuente: CSI, 2018).....	153

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Capital social por empresa (2016-2017) (en euros)	16
Tabla 2: Capitalización por empresa (2016-2017) (en euros)	17
Tabla 3: Resultado consolidado por empresa (2016-2017) (en miles de euros) ...	20
Tabla 4: Resultado consolidado por empleado y empresa (2016-2017) (en miles de euros)	22
Tabla 5: Plantilla final por empresa (2016-2017) (número de personas)	25
Tabla 6: Evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla final por empresa (2016-2017) (en porcentaje)	27
Tabla 7: Plantilla por grupos de edad (2016 y 2017) (número de personas)	28
Tabla 8: Plantilla por ámbito geográfico (2016 y 2017) (número de personas)	30
Tabla 9: Plantilla con contrato temporal sobre total de plantilla (2016 y 2017) (en porcentaje).....	32
Tabla 10: Plantilla según tipo de jornada (2016-2017) (número de personas y porcentaje)	33
Tabla 11: Porcentaje de plantilla cubierta por negociación colectiva (2016 y 2017) (en porcentaje).....	35
Tabla 12: Evolución del consejo de administración y presencia de mujeres por empresa (2016-2017) (número de personas y porcentaje)	40
Tabla 13: Evolución del consejo de administración por empresas y tipología (2016-2017) (número de personas).....	43
Tabla 14: Evolución del consejo de administración por tipología y sexo (2016-2017) (número de personas y porcentaje)	44
Tabla 15: Contratos blindados por empresa (2016-2017) (número de personas).	46
Tabla 16: Resumen de equipos de alta dirección por sexo (2016-2017) (número de personas).....	49
Tabla 17: Equipos de alta dirección por sexo (2016-2017) (número de personas)	50
Tabla 18: Remuneraciones de los primeros ejecutivos (2016-2017) (euros)	55
Tabla 19: Retribución de los consejos de administración (2016-2017) (euros).....	57
Tabla 20: Retribución media de las personas que componen los consejos de administración (2016-2017) (euros por persona).....	59
Tabla 21: Retribución de los equipos de alta dirección (2016-2017) (euros)	62
Tabla 22: Retribución media de los equipos de alta dirección (2016-2017) (euros por persona).....	63

Tabla 23: Gastos de personal (2016-2017) (miles de euros)	67
Tabla 24: Sueldos y salarios (2016-2017) (miles de euros)	69
Tabla 25: Gasto destinado a las cotizaciones a la seguridad social (2016-2017) (miles de euros).....	71
Tabla 26: Gasto de personal medio (2016-2017) (euros)	73
Tabla 27: Gasto salarial medio (2016-2017) (euros)	76
Tabla 28: Ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el gasto medio de personal (2016-2017)	78
Tabla 29: Ratio de la retribución del consejero sobre el gasto medio de personal (2016-2017)	80
Tabla 30: Ratio de la retribución de la alta dirección sobre el gasto medio de personal (2016-2017)	82
Tabla 31: Retribución teórica del accionariado respecto al resultado consolidado (2016-2017) (Miles de euros)	86
Tabla 32: Contribución fiscal (2017) (Millones de euros)	90
Tabla 33 : Empresas auditoras del IBEX 35 (número de empresas auditadas) (2016-2017)	93
Tabla 34: Años continuados de auditoría por empresa (2017).....	94
Tabla 35: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2016-2017) (miles de euros).....	95
Tabla 36: Coste de los servicios de auditoría y otros servicios según tipo de empresa (2016-2017) (en porcentaje)	95
Tabla 37: Empresas auditadas por PWC según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2016-2017) (miles de euros)	96
Tabla 38: Empresas auditadas por KPMG según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2016-2017) (miles de euros)	97
Tabla 39: Empresas auditadas por Deloitte según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2016-2017) (miles de euros)	97
Tabla 40: Empresas auditadas por E&Y según cuantía pagada por sus servicios de auditoría y otros servicios (2016-2017) (miles de euros)	98
Gráfico 1: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración (2013-2017)*	149
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los equipos de alta dirección (2013-2017)*	150
Gráfico 3: Ratio remuneración media consejo de administración Vs Gasto personal medio (2013-2017)*	150
Gráfico 4: Ratio remuneración media primeros ejecutivos Vs Gasto personal medio (2013-2017) *	151
Gráfico 5: Ratio remuneración media alta dirección Vs Gasto personal medio (2013-2017)*	151



Presentación

De nuevo, el trabajo de la Fundación 1º de Mayo (a través de Luis de la Fuente), con la colaboración del equipo confederal de CCOO (por medio de Mario Sánchez-Richter, fundamentalmente) dedicado a la inversión socialmente responsable y a promover, por esta vía, la responsabilidad social empresarial, nos permite presentar una nueva edición de este estudio anual, cuya reiteración, nos da una perspectiva temporal ya amplia y nos permite apreciar avances, aún insuficientes y la necesidad de potenciar medidas que mejoren distintos indicadores.

Para su elaboración, como viene siendo habitual, se han consultado fuentes de información pública, tanto proveniente del organismo de supervisión de los mercados financieros -la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)-, como de las propias empresas. Como ya es conocido, el objetivo de este informe no es otro que analizar los resultados de los diferentes indicadores socioeconómicos considerados y realizar una valoración de su evolución a lo largo del tiempo y su aportación al desarrollo económico sostenible.

En este informe tratamos cuestiones que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres -la presencia de mujeres en los órganos de gobierno, en la alta dirección o en las plantillas de las empresas del IBEX 35-; al gobierno corporativo -contratos blindados-; a la distribución de la renta entre los diferentes agentes económicos -miembros del consejo, alta dirección, accionistas y trabajadores/as- o a los derechos laborales -derecho de libertad de asociación y negociación colectiva según el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI)-.

Una cuestión que año tras año corroboramos es la necesidad de avanzar hacia una información homogénea y estandarizada en todas estas cuestiones. En materias en las que así se ha hecho -informe sobre remuneraciones del consejo-, el resultado ha sido positivo. Las reformas normativas europeas parece que persiguen este objetivo, como se puede observar en la reciente adaptación de la directiva sobre divulgación de información no financiera o el debate actual sobre la taxonomía en el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea. No obstante, todavía se debe avanzar en una mayor concreción de los indicadores sobre los que se ha de reportar y elevar el peso que los criterios sociales, ocupan dentro de los denominados criterios ASG -medioambientales, sociales y de buen gobierno-, ya que

PRESENTACIÓN

siempre acaban relegados a la última posición, cuando realmente existe una fuerte interrelación entre todos ellos -fiscalidad y protección social; cambio climático y transición justa, etc.-.

La transparencia es positiva para todos los grupos de interés de las sociedades, empezando por las empresas, ya que generan mecanismos de lucha contra malas prácticas como la planificación fiscal agresiva o la esclavitud moderna, que generan competencia desleal entre las empresas. El respeto de los derechos humanos y laborales es una cuestión básica, de ahí que por segundo año consecutivo, analicemos como informan las empresas sobre el derecho de libertad de asociación y la negociación colectiva, especialmente en aquellos países en los que estos derechos están en riesgo, según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI). En este sentido, es fundamental que las empresas reporten país por país y que expliquen cuáles son las causas que justifican la existencia de trabajadores/as no cubiertos por la negociación colectiva. Lamentablemente, es prácticamente imposible encontrar este nivel de detalle en la información aportada por las empresas.

Asimismo, los ciudadanos/as tienen derecho a conocer los impuestos realmente pagados por las empresas en los diferentes países en los que tienen actividad, ya que de esta forma pueden valorar si la aportación de los diferentes agentes es equitativa y contribuye de manera adecuada al desarrollo económico y a la creación y mantenimiento de los sistemas de protección social de los países en los que las empresas tienen actividad.

Es preciso cambiar la concepción dominante sobre la finalidad de una empresa. Su función no puede ser, únicamente, la retribución del accionista. Su impacto sobre el empleo, la demanda y provisión de bienes y servicios, su retorno a la sociedad a través de su aportación fiscal, entre otras, muestran la importancia de la empresa como un importante elemento de vertebración social, no como un mero extractor de recursos en beneficio de sus propietarios.

No obstante, a la hora de analizar estas cuestiones nos encontramos con problemas parecidos a los comentados más arriba, a pesar de que se han dado ciertos avances; ya que todavía es prácticamente imposible disponer de indicadores clave como la cuantía pagada del impuesto de sociedades país por país o el tipo fiscal efectivo de cada jurisdicción en la que la empresa tiene actividad. Las empresas están optando por un modelo de informe que recoge toda la aportación fiscal que genera su actividad (impuestos pagados e impuestos recaudados en nombre de terceros). Sin perjuicio de que las empresas publiquen el “impacto fiscal que genera su actividad”; éstas han de incorporar a su modelo de informe los indicadores anteriormente mencionados, ya que esta es la contribución real que las empresas realizan a la recaudación fiscal de un país. Impuestos como el IVA, las cotizaciones de los trabajadores/as a la Seguridad Social o las retenciones del IRPF, son impuestos que, como ellas mismas indican en sus memorias, “recaudan en nombre de terceros”.

En relación con los resultados de este año, destacamos que los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35 han crecido con fuerza (11%) y también ha aumentado el número de personas empleadas (4,5%). Con respecto a la cobertura de la negociación colectiva, ésta se ha reducido ligeramente y pasa de un 85,3% a un 84,6%.

El porcentaje de mujeres en las plantillas ha disminuido levemente (0,4%) y permanece por debajo del 50% (43,7%). Asimismo, la presencia de mujeres en los consejos de administración sigue sin alcanzar el objetivo 2020 -al menos un 30% de mujeres en los consejos-, y tan sólo llega al 23,3% en 2017. En la alta dirección, la situación es todavía más desigual (14,6%). Ello indica que es necesario ahondar

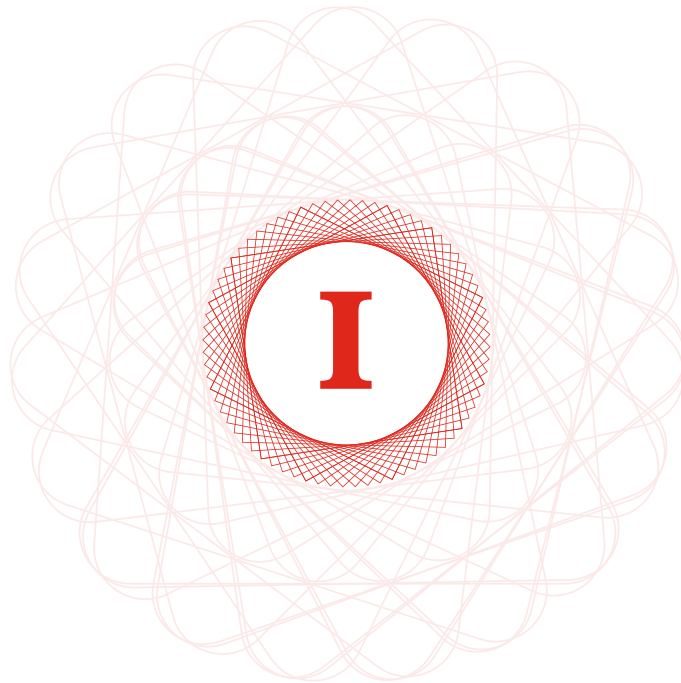
PRESENTACIÓN

en una mayor concreción en las recomendaciones y normativas existentes en este segundo escalón de gobierno de las sociedades.

Por último volvemos a observar incrementos elevados en la remuneración media de los primeros ejecutivos de las empresas (9,2%), lo que provoca un aumento del ratio -remuneración media primer ejecutivo / remuneración media del conjunto de las plantillas-, que pasa de 80 a 86,6. La relación entre las remuneraciones medias de trabajadores/as y alta dirección y trabajadores/as y miembros del consejo también ha aumentado, pero en menor medida, pasando a representar un 18,2 -incremento de dos puntos porcentuales- y 15,3 respectivamente -incremento de 0,5 puntos-. Los gastos de personal medio y salarial medio crecieron un 1% y 4%, respectivamente. De todos estos datos, se puede concluir que en 2017, las diferencias retributivas aumentaron entre los consejeros y directivos y los trabajadores/as. La remuneración teórica de los accionistas significó un 51% de los resultados consolidados de las empresas del IBEX 35.

Mantenemos la convicción de que evaluar periódicamente el comportamiento de nuestras principales empresas, es un ejercicio útil y saludable, para ellas y para el conjunto de la sociedad. Especialmente en tiempos en los que es necesario incrementar el compromiso del tejido empresarial con el empleo, la distribución primaria de la renta entre capital y trabajo a través de una negociación colectiva equilibrada, fortaleciendo a estas empresas, tanto en su solvencia como en su compromiso con la sociedad en la que se insertan y de la que extraen sus recursos.

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



Introducción

Las empresas que componen el índice IBEX 35 publican diversos informes en los que tratan de dar cuenta de diversos aspectos relacionados con su actividad, gobierno corporativo, plantillas o remuneraciones, entre otros aspectos. A partir de esta información, el presente informe analiza la evolución de las empresas que forman parte del IBEX 35 (a 31 de diciembre de 2017). Durante el periodo 2016-2017 salió Banco Popular, como consecuencia de su adquisición por parte del Banco Santander y se incorporó Colonial, en sustitución de este grupo.

De forma específica, el informe trata de dar cuenta de tres cuestiones de interés. En primer lugar, se realiza un repaso de la información publicada por parte de las empresas y su remisión a la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En segundo lugar, se examina qué información ofrecen las empresas sobre determinadas cuestiones, considerado si es homogénea y comparable entre sí a lo largo del tiempo. En tercer lugar, se analiza la situación de las empresas en base a diversos indicadores económicos y laborales.

El interés se centra en comparar cómo se han distribuido sus resultados entre las diversas retribuciones tanto a los consejos de administración, su alta dirección, su primer ejecutivo, el conjunto de la plantilla y los accionistas. En concreto, se abordan los siguientes indicadores: capital social y capitalización, evolución de resultados, plantillas, composición y evolución de los consejos de administración, contratos blindados, equipos de alta dirección, retribuciones del consejo y del equipo de alta dirección, gastos de personal, ratios de retribuciones, resultados consolidados y retribuciones de los accionistas y auditorías.

Para la obtención de estos indicadores se ha acudido principalmente a dos tipos de fuentes de información. Por un lado, se ha consultado la información publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Por otro lado, se ha utilizado la información aportada por las propias empresas en sus páginas web corporativas. Para algunos apartados concretos se ha acudido asimismo a información proveniente de Bolsas y Mercados Españoles (BME) y Bolsa de Madrid.

INTRODUCCIÓN

Los documentos consultados han sido de diverso tipo: se han utilizado las cuentas anuales, los informes anuales de gobierno corporativo, los informes anuales de remuneración del consejo de administración, las memorias de responsabilidad social, los informes anuales integrados, los documentos de las convocatorias de juntas ordinarias de accionistas, así como los acuerdos resultantes de las mismas.

Con objeto de conseguir una información homogénea para la comparación entre las empresas del Índice, se ha optado por excluir a la empresa Arcelor Mittal del análisis, debido a que no se han encontrado disponibles los informes anuales de gobierno corporativo ni de remuneración del consejo de administración en los documentos ofrecidos por la CNMV.

Respecto a la referencia temporal, es necesario remarcar que los datos de 2016 y 2017 remiten a los cierres contables de dichas empresas, que en su mayoría coinciden con el cierre del año natural, a excepción de Inditex, que utiliza el 31 de enero como fecha del cierre contable; por su parte, en Siemens Gamesa, el cierre del año contable de 2017 es el 30 de septiembre.

El informe se estructura en 14 apartados. En el primer apartado se aborda el capital social de las empresas que conforman el índice IBEX 35 y su capitalización a cierre del año 2017. En un segundo apartado, se examinan los resultados consolidados de los grupos empresariales y se comparan con las plantillas medias de los mismos. El tercero aborda el análisis de plantillas, en función de diversas variables, diferenciando las plantillas por sexo, ámbito geográfico, tramos de edad, tipo de contrato, tipo de jornada y proporción de la plantilla cubierta por la negociación colectiva.

En relación a los consejos de administración, el cuarto apartado explora su evolución por tamaño de los consejos, sexo de las personas que los conforman y por tipo de consejero. En el apartado siguiente se examina, la evolución en el blindaje de los contratos, principalmente referidos a los consejos de administración y a la alta dirección. En el sexto apartado se desarrolla la evolución propia de los equipos de alta dirección.

El séptimo apartado aborda el análisis de la remuneración del consejo de administración tomando en consideración la remuneración del conjunto del consejo y la del primer ejecutivo. En el siguiente apartado, se relaciona la retribución del equipo directivo. Mientras que el noveno apartado examina la remuneración del conjunto de la plantilla. Se analizan los gastos de personal, considerando tanto los sueldos y salarios, como las cotizaciones sociales. Como indicadores de síntesis, se construyen y analizan los gastos laborales medios y los salarios medios por persona ocupada.

En el décimo apartado, a partir de varios ratios se comparan las retribuciones del consejo de administración, los primeros ejecutivos y la alta dirección respecto a los gastos de personal. Estos ratios suponen un elemento de valor añadido en los análisis retributivos existentes en la actualidad, dado que permiten comparar la desigualdad en las retribuciones dentro de las empresas.

En el siguiente apartado, se cambia la perspectiva y se incorpora un examen de las retribuciones del accionariado en relación a los resultados consolidados de cada una de las empresas. A continuación, se examina la contribución fiscal de las empresas diferenciando entre impuestos soportados directamente por las mismas, de los impuestos recaudados para terceros.

Posteriormente, el enfoque se centra en las empresas auditoras de los grupos empresariales que componen el Índice, prestando especial atención a la evolución de costes de servicios y la duración de las relaciones entre empresas auditoras y empresas auditadas.

INTRODUCCIÓN

El informe concluye con un último apartado en el que se recogen los principales resultados obtenidos, seguido de otros que incluyen la bibliografía de referencia y un extenso anexo documental, en el que se recogen todas y cada una de las memorias, informes y documentos consultados de las empresas del IBEX 35. También se incluyen los gráficos más relevantes elaborados a partir del presente informe y de los informes realizados en los últimos años.