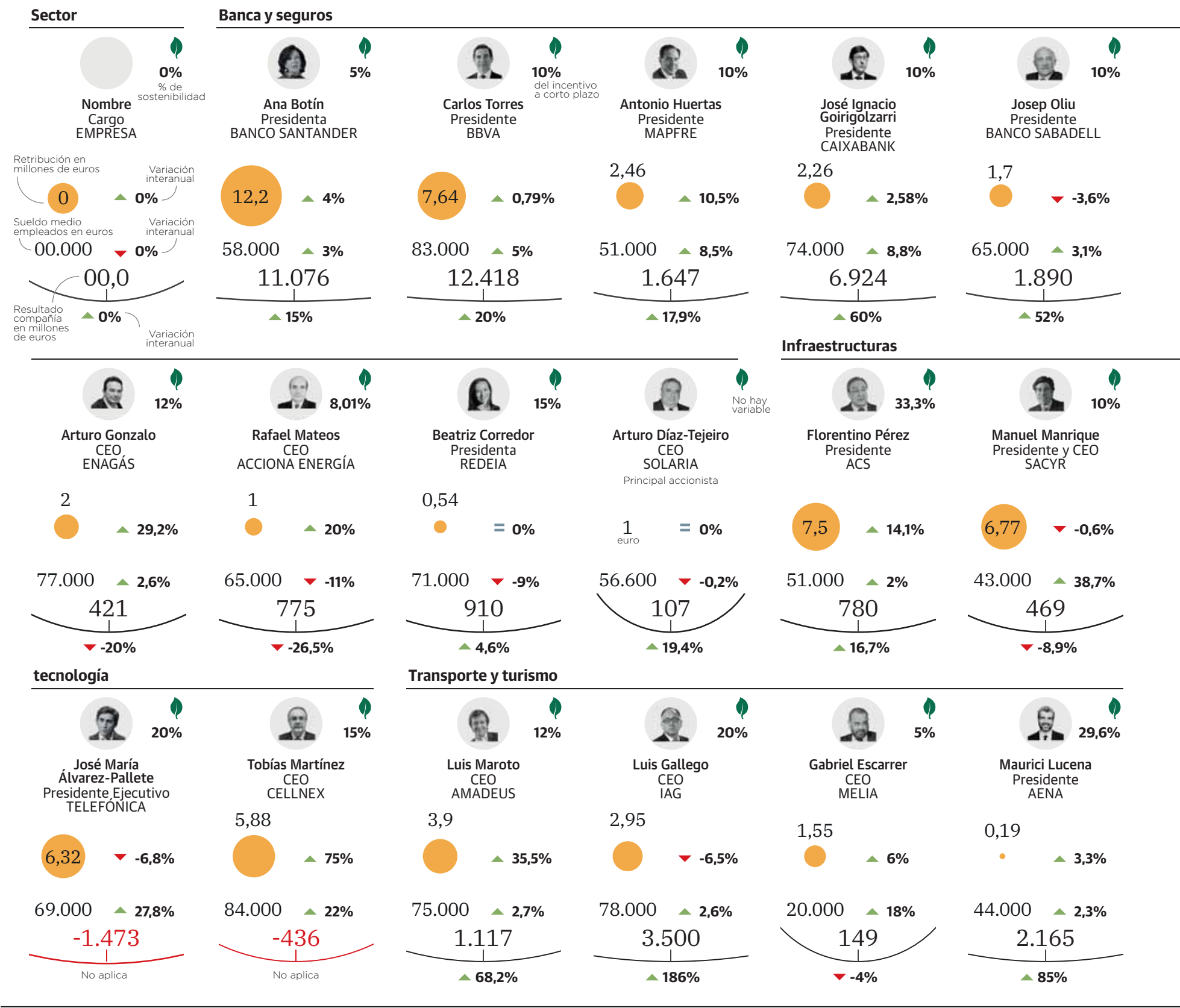


Las remuneraciones en el Ibex-35

Retribuciones percibidas por los cargos ejecutivos en 2023, variación con respecto a 2022, sueldos medios, variación interanual, resultados de las compañías y variación interanual



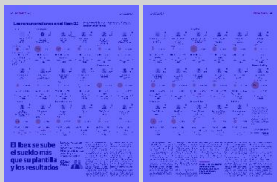
El Ibex se sube el sueldo más que su plantilla y los resultados

Los ejecutivos ganaron un 13,5% más en 2023, hasta los 145 millones de euros a pesar de que la inflación se modera

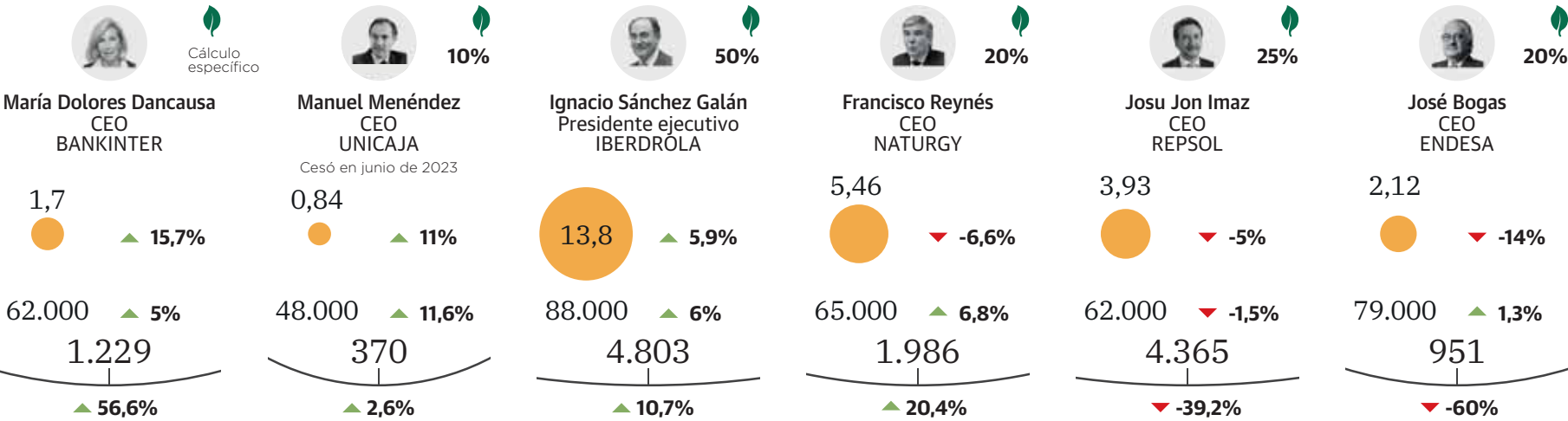


MADRID. La remuneración de los primeros espada de las grandes cotizadas españolas volvió a ensanchar su brecha con respecto a la evolución de los resultados de las compañías que dirigen, así como si se compara con la evolución de los sueldos medios de sus plantillas. Durante 2023 el conjunto de los presidentes o consejeros delegados de las firmas del Ibex-35 ganaron 145,5 millones de euros, según los informes remitidos por las empresas (a falta de ArcelorMittal) a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Esta cuantía fue un 13,5% superior a la acumulada durante 2022, un ejercicio condicionado

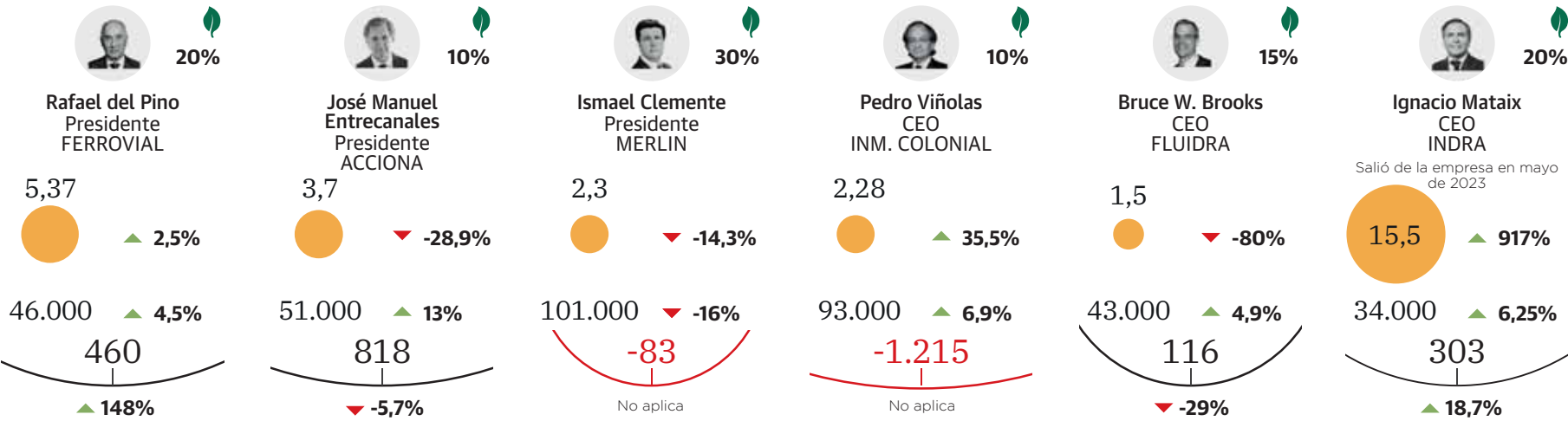
por los elevados niveles de inflación y los beneficios récord que alcanzaron, por ejemplo, bancos y energéticas. El alza de la remuneración de los ejecutivos (fijo y bonus) supone que, de media, cada uno ingresó 4,4 millones de euros, aunque las diferencias entre los cargos son notables: de los 15,5 millones del presidente de Indra, Ignacio Maiteix, que salió de la firma el año pasado, a los menos de 190.000 euros del presidente de Aena, Maurici Lucena. El incremento de las remuneraciones de los directivos se ha distanciado de la evolución de los sueldos de sus empleados. Mien-



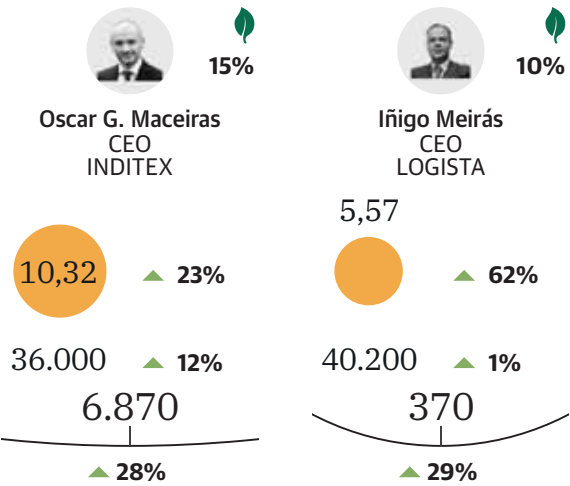
Energéticas



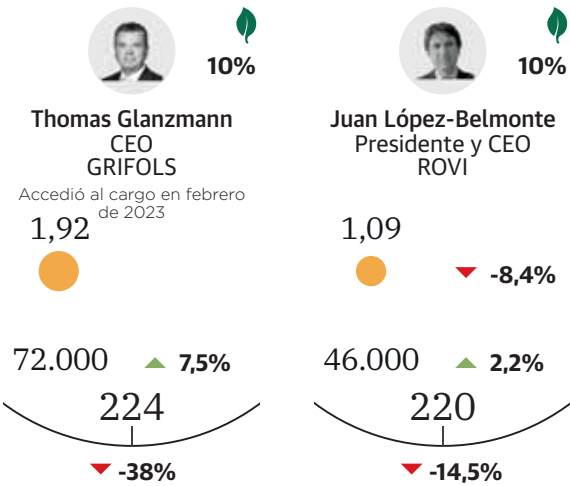
Telecomunicación y



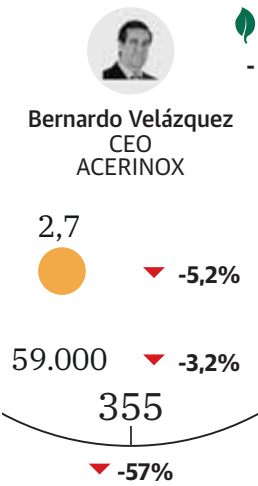
Distribución



Farma-industria



Industrial



Retribuciones percibidas por los cargos ejecutivos en 2023, variación con respecto a 2022, resultados de las compañías, variación interanual, sueldos medios, variación interanual, y porcentaje del bonus ligado a objetivos de sostenibilidad.

La remuneración total se refiere a la retribución en metálico, beneficio de acciones o instrumentos financieros, sistemas de ahorro y otros conceptos tanto en la empresa como en otras sociedades del grupo.

Fuente: Informes anuales de retribuciones de la CNMV

DATOS
J.M. CAMARERO/J.A. GONZÁLEZ
GRÁFICO
Á. SÁNCHEZ

tras que en el primer caso las alzas han sido superiores al 13%, en el caso de las plantillas han visto subir sus nóminas una media del 3,9%. Es decir, se abre una brecha de casi 10 puntos porcentuales en ese crecimiento. Por explicarlo de una forma más gráfica, ante tal acumulación de millones de euros, un ejecutivo del Ibex gana unas 70 veces más que uno de los empleados de esa empresa que dirige. El sueldo medio en las cotizadas del Ibex-35 rozó el año pasado los 60.000 euros por empleado (incluyendo conceptos como las cotizaciones sociales, que suponen una tercera parte del salario bruto).

Junto al presidente de Indra, los ejecutivos cuya remuneración supera los 10 millones son Ignacio Galán, presidente de Iberdrola; Ana Botín, presidenta del Banco Santander; y Óscar Maceiras, consejero delegado de Inditex. Pero hasta una tercera parte de las remuneraciones cayeron, como la del presidente de Telefónica, José María Álvarez-Pallete; la del Sabadell, Josep Oliu; o la del CEO de Repsol, Josu Jon Imaz.

Sueldos con sostenibilidad

La sostenibilidad se ha convertido en un mantra para las firmas. Para algunas, por convicción; para

otras, por obligación. Los criterios ESG han modificado la forma de trabajar de muchas empresas y sus exigencias han calado hasta lo más alto de sus despachos. En casi todo el Ibex se vincula el salario de sus ejecutivos a criterios de sostenibilidad. «España se ha puesto a la cabeza en esta mate-

Un tercio de los ejecutivos vieron reducir sus remuneraciones el año pasado en distintas proporciones

ria», explica Mónica San Nicolás, directora de compensación general de consejeros y de directivos de KPMG Abogados. Todos menos Solaria. «Si miras el mercado continuo, el porcentaje de adopción de esta retribución es menor», aclara.

Estos bonus suelen ir ligados al corto plazo, «aunque lo lógico sería más de largo recorrido porque son cambios difíciles de implementar y conseguir», señala San Nicolás. Una retribución basada en tres letras: E (medioambiente), S (social) y G (gobernanza). Según Forética, los factores medioambientales son los más citados por las cotizadas, seguidas de los so-

ciales y gobernanza. «Son más fáciles de medir y son más objetivas», responde Jaime Silos, director de desarrollo corporativo de Forética.

No obstante, «están siendo muy prudentes», destaca San Nicolás. El peso de estos variables a corto plazo varían entre un 10% y un 20%, hasta el 50% que ofrece Endesa a sus altos directivos. «El peso de esta retribución en promedio se encuentra en torno al 15% del paquete variable», cuantifica Silos. Pero no sobre el total. «El peso sobre la remuneración variable total es más baja», revela la directiva de KPMG Abogados. «Pueden ser más ambiciosos», añade.