

LHH Executive Search: Informe de Liderazgo y alta dirección 2025

ESTAS SON LAS POSICIONES DIRECTIVAS MEJOR REMUNERADAS EN LOS NUEVE PRINCIPALES SECTORES DEL MERCADO DE HEADHUNTING

- *LHH Executive Search, la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, presenta por primera vez un completo radar salarial para las posiciones de alta dirección más demandadas, junto con las principales tendencias que están surgiendo en su entorno.*
- *En el sector financiero y bancario, los salarios más elevados se dan en banca de inversión. Un/a Managing Director puede situarse entre los 190.000 y 350.000 euros de salario fijo anual, al que se suma un variable que oscila entre el 70% y el 250%, convirtiéndose en uno de los puestos mejor remunerados de la industria.*
- *En el sector de Real Estate, la máxima retribución corresponde a la figura del CEO o Managing Director, con sueldos que en empresas con una facturación de hasta 75 millones de euros oscilan entre los 160.000 y 250.000 euros fijos, acompañados de un variable del 30% al 45%.*
- *Dentro del sector legal, las posiciones de socio marcan una diferencia significativa. Un socio profesional percibe habitualmente entre 180.000 y 220.000 euros fijos anuales, a lo que se añade una parte variable relevante.*
- *En el tecnológico, los Country Managers, CEOs y Managing Directors son los perfiles con mayor nivel retributivo. En compañías mid market con una facturación de hasta 75 millones de euros, los Country Managers perciben entre 110.000 y 150.000 euros fijos anuales, con una retribución variable de entre el 30% y el 50%, mientras que los CEOs se sitúan entre 130.000 y 200.000 euros fijos, con un variable de entre el 30% y el 50%.*
- *En el sector de Life Sciences y Healthcare, un/a CEO alcanza entre 130.000 y 190.000 euros fijos en compañías con una facturación de hasta 75 millones de euros, con variables del 25% al 35%.*
- *En el ámbito industrial, un/a CEO o Managing Director percibe entre 110.000 y 180.000 euros fijos anuales en compañías con una facturación de hasta 75 millones de euros, con variables de entre el 20% y el 40%.*
- *El Informe de Liderazgo y alta dirección de LHH Executive Search incluye además un análisis de los salarios en sectores como el de Consumo, Digital, Energía e Infraestructuras.*

Madrid, 29 de septiembre de 2025.- [LHH Executive Search](#), la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, presenta, por primera vez, su **Informe de Liderazgo y alta dirección 2025**, un análisis de los salarios en los **nueve sectores con mayor proyección en el ámbito de la selección de talento directivo, junto con las principales tendencias** que están surgiendo en cada uno de ellos.

Nuevo liderazgo: escucha activa, formación continua y sensibilidad intergeneracional

La transformación que vive el mercado laboral responde, además de los factores tecnológicos, a un cambio profundo en las prioridades de los profesionales. La búsqueda de estabilidad ha dejado de ser el único motor de atracción y retención, dando paso a demandas más complejas como la conciliación, el bienestar emocional o el propósito compartido. Ante esta situación, los **líderes de las organizaciones deben repensar sus estrategias de talento para alinear sus objetivos de negocio con las expectativas de sus equipos**.

Uno de los elementos más destacados es **la creciente desconexión entre lo que esperan los empleados y lo que ofrecen las empresas**. Aunque el desarrollo profesional y el equilibrio entre vida personal y laboral figuran entre las principales prioridades para los trabajadores, todavía son muchas las compañías que priorizan únicamente la eficiencia operativa. El resultado es una pérdida de confianza según el informe Accenture Life Trends 2025, el cual señala que solo el 29% de los empleados cree que sus líderes tienen en cuenta sus intereses. Esta percepción afecta directamente al compromiso, la fidelización y, en última instancia, al rendimiento organizativo.

Asimismo, **la digitalización ha acelerado esta brecha**. La automatización de tareas y la irrupción de la Inteligencia Artificial están reconfigurando el mercado de trabajo, impulsando la creación de millones de nuevos empleos, pero también eliminando roles tradicionales. Bajo esta perspectiva, **la formación continua, el reskilling y el upskilling emergen como condiciones indispensables para sostener la empleabilidad**. Por lo tanto, las empresas que apuesten por una cultura de aprendizaje continuo estarán mejor preparadas para anticiparse a los cambios y retener el talento que necesitan para crecer.

Al mismo tiempo, **la evolución generacional está redefiniendo las políticas de compensación**. El estudio [ICEO de LHH](#) destaca que los Baby Boomers continúan motivados principalmente por las recompensas financieras, siendo un 25,6% más proclives a valorar estos incentivos que otras generaciones. Mientras, las nuevas generaciones, especialmente la Generación Z, buscan propuestas que integren **desarrollo, flexibilidad y sentido de pertenencia**. Esto está obligando a las organizaciones a diseñar estrategias salariales más personalizadas, donde el paquete retributivo combine elementos financieros con oportunidades de formación, bienestar y desarrollo a largo plazo.

En palabras de **Ainara Ormazábal, directora de LHH Executive Search**: *“En este proceso de adaptación, el liderazgo desempeña un rol fundamental. No basta con incorporar nuevas tecnologías; es necesario contar con líderes capaces de impulsar el cambio, generar confianza y gestionar equipos diversos en un entorno híbrido. Se necesitan referentes que combinen visión estratégica con habilidades humanas, que sepan acompañar a sus equipos en los procesos de transformación y que entiendan el liderazgo como una palanca para el crecimiento sostenible de las personas y de las organizaciones.*

Por todo ello, las empresas que logren construir un modelo de gestión del talento más humano, flexible y adaptado a la realidad actual, estarán mejor posicionadas respecto a sus competidores. Porque solo aquellas que invierten en el desarrollo de sus equipos, apuestan por la diversidad y promueven un liderazgo transformador serán capaces de consolidar su éxito en el largo plazo”.

Hacia dónde deben evolucionar los líderes de hoy

La demanda de habilidades tecnológicas convive con la creciente importancia de las competencias blandas —pensamiento analítico y creativo, liderazgo, resiliencia o influencia social—, pone de manifiesto la urgencia de un liderazgo que se anticipe a la transformación. Por lo tanto, es primordial la necesidad de un **modelo de liderazgo transformacional que no solo adopte la IA y la automatización** en la estrategia empresarial, sino que también **incorpore la gestión medioambiental**, que aparece entre las diez habilidades de mayor crecimiento.

Para evolucionar en este nuevo escenario, los ejecutivos deben combinar **capacidad analítica, agilidad de pensamiento y visión social**. Este cambio de enfoque implica adoptar métodos de liderazgo basados en la **mejora continua de las habilidades tecnológicas y transversales**, un **acompañamiento cercano** a los equipos y la **adaptación de las estructuras organizativas** para afrontar la automatización de tareas. En la práctica, se requiere un alto grado de flexibilidad e inteligencia emocional para gestionar la incertidumbre y guiar a los profesionales hacia nuevas funciones y responsabilidades.

Análisis salarial de LHH Executive Search

Es importante señalar que ciertos perfiles lo tendrán más sencillo en 2025: **estas son las posiciones directivas más demandadas y mejor remuneradas en los sectores con mayor potencial dentro del mercado de headhunting**, incluidos en el *Informe de Liderazgo y alta dirección 2025 de LHH Executive Search*.

CONSUMER & DIGITAL MARKETS

Los perfiles de **CEO, Country Manager y CCO**, junto con otros como **CFO, CMO, CIO, CDO o CPO**, lideran las retribuciones del *mid market* en la industria de consumo en España. En empresas con una facturación de entre **75 y 250 millones de euros**, los **CEOs** se sitúan entre **130.000 y 200.000 euros fijos anuales**, con una retribución variable de entre el **30% y el 50%**. Los **Country Managers** y **CCOs** perciben entre **110.000 y 150.000 euros fijos**, con variables de entre el **30% y el 50%**, dependiendo de la función y la responsabilidad.

En compañías de mayor tamaño, con más de **250 millones de euros de facturación**, las cifras se incrementan notablemente: los **CEOs** superan los **200.000 euros fijos anuales**, con variables de entre el **50% y el 100%**, mientras que los **Country Managers** y **CCOs** superan los **150.000 euros fijos**, con variables también de entre el **50% y el 100%**. Perfiles como **CFO** o **CIO** alcanzan los **120.000–140.000 euros fijos**, con bonus de entre el **30% y el 50%**.

Un peldaño por debajo se sitúan los perfiles de directores funcionales, entre los que destacan **Compras, Operaciones, Comunicación, E-commerce, Retail, Producto o Sostenibilidad**. En empresas del rango de **75 a 250 millones**, sus salarios fijos oscilan entre los **100.000 y 150.000 euros anuales**, con variables que van del **15% al 30%**.

En organizaciones con más de **250 millones de euros de facturación**, estos mismos puestos pueden superar los **140.000 o incluso los 150.000 euros fijos anuales**, con variables de hasta el **50%** reflejando la importancia de estas áreas para el crecimiento y la transformación estratégica de las compañías.

ENERGÍA

Director/a de Construcción, Director/a de Inversión y Director/a de Asset Management son los perfiles mejor pagados en el **sector energético**. En compañías *mid market* con una facturación de hasta **75 millones de euros**, estos profesionales alcanzan salarios fijos de entre

90.000 y 130.000 euros (Construcción) y de **90.000 a 120.000 euros** (Inversión y Asset Management), con una retribución variable que se sitúa entre el **15% y el 25%** en el caso de Construcción y entre el **20% y el 30%** en Inversión y Asset Management. En organizaciones con una facturación superior a **250 millones de euros**, los salarios fijos superan los **120.000 euros**, con variables de entre el **30% y el 40%** para Asset Management e Inversión, y de entre el **20% y el 30%** para Construcción.

En un segundo escalón se encuentra el perfil de **Director/a de Recursos Humanos**, con bandas salariales de entre **90.000 y 120.000 euros fijos** y un variable de entre el **15% y el 25%** en empresas de hasta **75 millones de euros** de facturación. En aquellas con más de **250 millones de euros**, el salario fijo supera los **110.000 euros**, con una retribución variable de entre el **20% y el 30%**.

Finalmente, el puesto de **Director/a de Compras** registra salarios de entre **90.000 y 110.000 euros fijos** y un variable de entre el **10% y el 20%** en empresas de hasta **75 millones de euros** de facturación. En compañías con más de **250 millones de euros**, el salario fijo supera los **100.000 euros**, con una parte variable de entre el **20% y el 30%**.

BANCA, SEGUROS Y FINANZAS

En el **sector bancario**, los salarios más elevados se concentran en el **ámbito del banco de inversión**. Un/a **Managing Director** puede situarse entre los **190.000 y 350.000 euros de salario fijo anual**, al que se suma un variable que oscila entre el **70% y el 250%**, convirtiéndose en uno de los puestos mejor remunerados de la industria. Justo por debajo, los perfiles de **Senior Vice President o Director** alcanzan entre **120.000 y 190.000 euros fijos**, con variables de entre el **50% y el 100%**, mientras que un/a **Vice President o Director Asociado** percibe entre **85.000 y 120.000 euros fijos**, con un componente variable de entre el **30% y el 70%**.

En **banca privada**, las cifras se mantienen en niveles igualmente competitivos. Un/a **Managing Director** puede llegar a percibir entre **200.000 y 350.000 euros fijos**, con un bonus de entre el **30% y el 100%**, seguido de los puestos de **Senior Vice President o Director**, que se sitúan entre los **120.000 y 200.000 euros fijos**, con variables de entre el **30% y el 80%**. En este segmento, el rol de **Vice President o Director Asociado** recibe entre **85.000 y 120.000 euros fijos**, más un bonus de entre el **25% y el 60%**.

En el área de **banca corporativa**, posiciones como **Chief Compliance Officer** y **Chief Data Officer** se mueven en bandas de entre **120.000 y 220.000 euros fijos**, con variables que oscilan entre el **30% y el 50%**, consolidándose como perfiles estratégicos vinculados al cumplimiento normativo y a la gestión de datos.

Por último, dentro del segmento de **seguros**, los perfiles directivos presentan retribuciones que van desde los **110.000 hasta los 210.000 euros fijos**, con variables que alcanzan hasta el **50%**. En concreto, un/a **Chief Actuary Officer** percibe entre **110.000 y 190.000 euros fijos**; un/a **Head of Claims Innovation**, entre **90.000 y 150.000 euros**; y un/a **Chief Underwriting Officer**, entre **125.000 y 210.000 euros**, todos ellos con retribuciones variables de entre el **20% y el 50%**, según el nivel de responsabilidad y el área de especialización.

INDUSTRIA

En el **ámbito industrial**, las **posiciones del comité de dirección** concentran los salarios más altos. Un/a **CEO o Managing Director** percibe entre **110.000 y 180.000 euros fijos anuales** en compañías con una facturación de hasta **75 millones de euros**, con variables de entre el **20% y el 40%**. En empresas que superan los **250 millones de euros**, la retribución fija se sitúa por encima de los **180.000 euros**, a lo que se suma un bonus que puede alcanzar el **50%**.

Otros perfiles estratégicos como **CFO, CCO o CMO** se mueven en bandas que oscilan entre los **100.000 y 160.000 euros fijos** en el mid market de hasta 75 millones, con variables de entre el **20% y el 40%**. En organizaciones de mayor tamaño, estos roles superan los **160.000 euros fijos**, con retribuciones variables que llegan al **50%**. Asimismo, posiciones como **CIO o Director/a de Asesoría Jurídica y Fiscal** se sitúan entre los **90.000 y 150.000 euros fijos** en compañías de menor facturación, mientras que en corporaciones más grandes superan los **150.000 euros**, con bonus de hasta el **25%**.

En el terreno de las **funciones directivas**, destacan perfiles vinculados a áreas técnicas y de producción. Un/a **Director/a de Supply Chain o de Ingeniería** registra entre **90.000 y 140.000 euros fijos** en empresas con facturación inferior a 75 millones, con variables de entre el **10% y el 25%**. En el caso de compañías con más de 250 millones, estos puestos superan los **120.000 euros**, con un variable de entre el **20% y el 30%**.

Por último, cargos como **Director/a de Sostenibilidad o Industrial** también mantienen una retribución elevada dentro del sector. En el primer caso, las cifras van de **90.000 a 130.000 euros fijos** con bonus de hasta el **30%**, mientras que la dirección industrial alcanza entre **90.000 y 140.000 euros fijos**, con un variable de entre el **15% y el 25%**. En organizaciones de mayor facturación, ambos perfiles superan los **130.000 y 140.000 euros fijos**, respectivamente, con variables que pueden alcanzar el **30%**.

INFRAESTRUCTURAS

En el **sector de infraestructuras**, las **direcciones de Construcción y de Sostenibilidad** destacan como las posiciones más competitivas en términos salariales. En empresas con una facturación de hasta **75 millones de euros**, ambas funciones se sitúan en una horquilla de entre **90.000 y 130.000 euros fijos anuales**, con variables de entre el **15% y el 25%** en Construcción y del **10% al 20%** en Sostenibilidad. Cuando se trata de compañías con una facturación superior a **250 millones de euros**, estas retribuciones fijas superan los **120.000 euros**, con bonus que pueden alcanzar el **30%** en el caso de Construcción y el **25%** en Sostenibilidad.

Los perfiles de **Recursos Humanos y Compras** ocupan un segundo nivel en la escala salarial. En organizaciones de menor tamaño sus salarios se mueven entre los **90.000 y 120.000 euros** (RRHH) y entre los **90.000 y 110.000 euros** (Compras), con variables de hasta el **25%** y el **20%**, respectivamente. En empresas de más de **250 millones de euros**, el fijo supera los **110.000 euros** para RRHH y los **100.000 euros** para Compras, con variables de hasta el **30%**.

En último lugar, el puesto de **Director/a Financiero** también ocupa un lugar relevante dentro del sector, con sueldos que van de **90.000 a 130.000 euros fijos** y un bonus de entre el **10% y el 20%** en compañías con facturación inferior a 75 millones. En organizaciones de mayor tamaño, el fijo supera los **120.000 euros**, con variables que alcanzan el **30%**.

LEGAL

Dentro del sector legal, las posiciones de socio marcan una diferencia significativa en términos de retribución. Un **socio profesional** percibe habitualmente entre **180.000 y 220.000 euros fijos anuales**, a lo que se añade una parte variable relevante. Este rango se consolida como uno de los escalones más altos de la profesión para quienes no participan en la propiedad de la firma.

En el caso del **socio de cuota**, la remuneración **supera con holgura los 250.000 euros**, mientras que a ello se suma la participación en beneficios, que puede elevar la compensación total a un rango de 450.000–800.000 euros anuales, con casos excepcionales que superan el millón de euros, en función de la capacidad de generación de negocio y del liderazgo en prácticas altamente rentables.

Por debajo, el puesto de **counsel** también refleja diferencias relevantes dentro de la carrera profesional y oscila entre **130.000 y 170.000 euros fijos + variable**, consolidándose como una de las figuras intermedias más competitivas en bufetes de primer nivel.

En el entorno corporativo, la **dirección de asesoría jurídica** mantiene cifras igualmente atractivas: para las **compañías nacionales** la horquilla abarca de **120.000 a 150.000 euros fijos + variable**, mientras que en **compañías internacionales** va de **150.000 a 220.000 euros fijos** más variable.

Estos rangos reflejan posiciones clave en departamentos legales internos, especialmente en sectores regulados o estratégicos, y pueden variar según experiencia, práctica, idiomas y aportación de negocio.

LIFE SCIENCES & HEALTHCARE

Un/a **CEO** alcanza entre **130.000 y 190.000 euros fijos** en compañías con una facturación de hasta 75 millones de euros, con variables del **25% al 35%**. En organizaciones que superan los 250 millones, la cifra se eleva por encima de los **300.000 euros**, con bonus de hasta el **50%**.

Otros puestos estratégicos como **CFO, CCO o CMO** se sitúan entre los **120.000 y 160.000 euros fijos** en el mid market, con variables de entre el **20% y el 40%**. En empresas de mayor tamaño, estos roles superan los **200.000 euros fijos**, con variables que alcanzan hasta el **50%**.

En el área sanitaria, la figura de **Director/a Hospitalario/a** se mueve entre los **120.000 y 180.000 euros fijos**, con un variable de hasta el **40%** en empresas medianas, superando los **200.000 euros fijos** en grandes corporaciones. Por su parte, el puesto de **Director/a Médico/a** registra entre **110.000 y 130.000 euros fijos** en el mid market, y más de **150.000 euros fijos** en compañías de mayor tamaño, con bonus que llegan al **30%**.

REAL ESTATE

En el sector de **Real Estate**, la máxima retribución corresponde a la figura del **CEO o Managing Director**, con sueldos que en empresas con una facturación de hasta **75 millones de euros** oscilan entre los **160.000 y 250.000 euros fijos**, acompañados de un variable del **30% al 45%**. En organizaciones de mayor tamaño, por encima de los **250 millones de euros**, el fijo supera los **250.000 euros**, con variables que alcanzan el **50%**.

Los perfiles de **Chief Commercial Officer (CCO)** también destacan en esta industria, con bandas de entre **140.000 y 190.000 euros fijos** y un variable de hasta el **40%** en el *mid market*. En compañías más grandes, estos directivos superan los **190.000 euros fijos**, con variables que llegan al **50%**.

Otros puestos directivos clave, como **CFO, CMO o CIO**, presentan retribuciones situadas entre los **110.000 y 180.000 euros fijos** en empresas medianas, con bonus de hasta el **25%**. En corporaciones de más de **250 millones de euros**, sus salarios fijos superan los **170.000–180.000 euros**, con variables que oscilan entre el **25% y el 40%**. Finalmente, la función de **Chief People Officer (CPO)** se mueve entre los **100.000 y 170.000 euros fijos** en el *mid market*, y más de **150.000 euros fijos** en grandes organizaciones, con variables que alcanzan hasta el **25%**.

TECNOLOGÍA

En el sector tecnológico, los **Country Managers, CEOs y Managing Directors** son los perfiles con mayor nivel retributivo. En compañías *mid market* con una facturación de hasta 75 millones de euros, los **Country Managers** perciben entre **110.000 y 150.000 euros fijos anuales**, con

una retribución variable de entre el **30% y el 50%**. A partir de los **250 millones de euros de facturación**, sus salarios superan los **150.000 euros fijos**, con variables que oscilan entre el **50% y el 100%**.

En el caso de los **CEOs**, en empresas *mid market* la banda salarial se sitúa entre **130.000 y 200.000 euros fijos**, con un variable de entre el **30% y el 50%**. En corporaciones que superan los **250 millones de euros**, estas cifras se elevan a más de **200.000 euros fijos**, con bonus que alcanzan entre el **50% y el 100%**.

Los puestos vinculados a la gestión financiera y comercial, como **CFO** o **CCO**, se mueven entre los **100.000 y 160.000 euros fijos** en empresas medianas, con variables que pueden llegar al **40%**. En corporaciones de mayor tamaño, estos perfiles superan los **180.000 y 200.000 euros fijos**, con bonus que oscilan entre el **30% y el 50%**.

El área tecnológica propiamente dicha reúne perfiles muy demandados. El **Chief Digital Officer (CDO)** alcanza entre **120.000 y 160.000 euros fijos** en compañías medianas, con variables del **20% al 30%**, superando los **150.000 euros** en grandes organizaciones. Por su parte, la figura del **Chief Information Security Officer (CISO)** se mueve entre los **120.000 y 130.000 euros fijos** y variables de hasta el **40%**, llegando a más de **150.000 euros fijos** en compañías con mayor facturación.

Sobre LHH

LHH es la consultora líder en reclutamiento, liderazgo y outplacement del Grupo Adecco. Ayudamos a profesionales y organizaciones a alcanzar objetivos ambiciosos y a generar un impacto duradero a través de servicios de consultoría y soluciones de talento únicos.

Nuestra completa gama de servicios combina soluciones que tradicionalmente han estado separadas convirtiendo a LHH en un *partner* único e integral de talento. En un entorno en constante evolución y desafíos complejos, generamos valor a lo largo de toda la trayectoria profesional del talento. Desde la selección y contratación de personal, pasando por el desarrollo de habilidades y de líderes, hasta la transición profesional. En LHH hacemos del talento una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo radica en la combinación entre un trato humano excepcional y la innovación. Basado en la ciencia, la tecnología y el análisis de datos de propiedad exclusiva, el enfoque de LHH está diseñado para adaptarse a la estrategia y la cultura de cada empresa, generando un impacto significativo, sostenible y cuantificable.

En LHH contamos con un equipo de más de 12.000 profesionales que trabajan en más de 60 países y acumulan más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, integramos excelencia global, experiencia local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo. Para más información, visita nuestra página web: <https://www.lhh.com/es/es/>

Selección. Desarrollo. Transición profesional.
LHH. A beautiful working world.



Ponte en contacto:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es