

LHH Executive Search: Informe de Liderazgo y alta dirección 2026

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

- *En Banca y Seguros se encuentran algunas de las mayores retribuciones. En banca de inversión, un/a Managing Director percibe entre 200.000 y 370.000 euros fijos, con un variable de entre el 70% y el 200%; en seguros, un/a Chief Underwriting Officer alcanza entre 130.000 y 220.000 euros fijos, con un variable del 25% al 55%.*
- *En Consumer, Retail & Hospitality, un/a CEO, Managing Director o Country Manager alcanza entre 130.000 y 170.000 euros fijos en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con un variable del 20% al 40%; en organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los 170.000 euros y el variable se sitúa entre el 30% y el 60%.*
- *En Energía, las direcciones de Asset Management, Construcción e Inversión superan los 130.000 euros fijos en compañías con una facturación igual o superior a 250 millones.*
- *En Infraestructuras, la Dirección de Construcción se sitúa entre 100.000 y 130.000 euros en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con un variable del 15% al 25%; en empresas con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los 130.000 euros y el variable alcanza entre el 20% y el 30%.*
- *En Legal, un socio/a de cuota de una firma internacional percibe entre 300.000 y 350.000 euros fijos más participación en beneficios, con una compensación total de entre 450.000 y 800.000 euros.*
- *En Real Estate, un/a CEO, Managing Director o Country Manager percibe entre 160.000 y 250.000 euros fijos en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con un variable del 30% al 45%.*
- *En Life Sciences & Healthcare, un/a CEO, Managing Director o Country Manager alcanza entre 135.000 y 200.000 euros fijos en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación y supera los 320.000 euros en aquellas con una facturación igual o superior a 250 millones, donde el variable alcanza el 50%.*
- *En Industria, un/a CEO, Managing Director percibe entre 115.000 y 190.000 euros fijos en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con un variable del 20% al 40%; en organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los 190.000 euros y el variable entre el 30% y el 50%.*

Madrid, 24 de septiembre de 2026.- [LHH Executive Search](#), la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, presenta su segundo **Informe de Liderazgo y Alta Dirección 2026**, un análisis de las tendencias que están transformando el papel de los CEO y los Comités de Dirección, junto con las bandas salariales 2026 de las principales posiciones ejecutivas en **Banca y Seguros; Consumer, Retail & Hospitality; Energía; Infraestructuras; Legal; Real Estate; Life Sciences & Healthcare e Industria**.

El entorno empresarial de 2026 está elevando la exigencia sobre la alta dirección. La incertidumbre geopolítica, la presión sobre costes y resultados o la aceleración tecnológica coinciden en la agenda de los equipos directivos y obligan a revisar no solo las prioridades de negocio, sino también la forma en la que se toman y ejecutan las decisiones. En este escenario, **las organizaciones buscan líderes capaces de interpretar la complejidad, establecer un orden claro de prioridades y convertir la estrategia en resultados observables**.

En palabras de **Ainara Ormazábal, directora de LHH Executive Search**, *“la capacidad de discernir se ha convertido en una de las competencias más críticas del liderazgo. Frente a un escenario de elevada incertidumbre y complejidad, las organizaciones necesitan ejecutivos y ejecutivas que sepan identificar qué es verdaderamente relevante, asignar los recursos adecuados y generar alineamiento para que la estrategia se traduzca en resultados sostenibles”*.

Este cambio afecta también al funcionamiento de los Comités de Dirección. Ya no es suficiente con que cada miembro lidere eficazmente su propia área. Las decisiones vinculadas a tecnología, talento, inversiones o exposición internacional tienen consecuencias que atraviesan el conjunto del negocio, por lo que gana peso la capacidad para construir diagnósticos compartidos y actuar después de forma coordinada.

El informe *The human premium: Leadership beyond the algorithm*, del Grupo Adecco, muestra que, entre las organizaciones consideradas preparadas para el futuro, **el 83% afirma que su equipo directivo está unido en torno a una visión común y el 68% señala que sus líderes utilizan eficazmente los datos para alinearse con rapidez en decisiones estratégicas**.

La IA amplía las responsabilidades de la alta dirección

Uno de los ámbitos donde esta evolución resulta más evidente es la inteligencia artificial. Su incorporación ya no puede entenderse únicamente como una decisión tecnológica, puesto que afecta a la asignación de inversiones, al modelo operativo, al diseño de los puestos y a la gestión de riesgos. Por ello, **LHH Executive Search identifica una creciente necesidad de líderes capaces de conectar las posibilidades de la IA con objetivos concretos de negocio**, determinar dónde aporta valor y establecer las responsabilidades necesarias para gobernar su utilización.

“La inteligencia artificial ya no es un debate tecnológico, sino una cuestión de liderazgo empresarial. La alta dirección no necesita dominar la tecnología en detalle, pero sí disponer del conocimiento y la visión necesarios para evaluar su potencial, gestionar sus riesgos y tomar decisiones informadas sobre su aplicación. Aquellas organizaciones que logren integrar la IA de forma estratégica y responsable obtendrán una ventaja competitiva significativa. Por ello, su implantación debe formar parte de la agenda del conjunto del Comité de Dirección”, explica **Ainara Ormazábal, directora de LHH Executive Search**.

Junto a la transformación tecnológica, **la planificación de la sucesión y el relevo generacional adquieren también una mayor relevancia**. Las carreras profesionales son más largas y las compañías necesitan anticipar qué capacidades requerirán en los próximos años, qué talento pueden desarrollar internamente y qué perfiles tendrán que incorporar desde el mercado. El informe de LHH *Leadership opportunities in a shifting landscape* señala que **el 58% de los líderes pertenecientes a la generación del baby boom no contempla cambiar de posición**

en este momento, frente al 11% registrado en 2025, una evolución que obliga a revisar los calendarios tradicionales de sucesión.

Crece con presión sobre costes y resultados

Las empresas afrontan 2026 con una exigencia aparentemente contradictoria: deben continuar transformándose para no perder competitividad y, al mismo tiempo, demostrar con mayor claridad el retorno de cada inversión. Los recursos siguen disponibles, pero su asignación está sometida a un mayor escrutinio.

Por ello, la planificación financiera gana relevancia en el conjunto del Comité. Esta no consiste solo en elaborar previsiones con mayor frecuencia. Debe permitir revisar las hipótesis que sustentan una inversión y actuar antes de que una desviación se convierta en un problema estructural. Esto exige conectar la información financiera con las decisiones operativas. **El directivo/a que gana peso en este entorno distingue entre reducir gasto y mejorar de verdad la eficiencia.**

La presión sobre el crecimiento alcanza también a la **asignación del talento**. Las compañías necesitan decidir qué posiciones y capacidades son críticas para ejecutar la estrategia. **El coste de una incorporación directiva no puede evaluarse al margen del impacto esperado.** Una posición con una remuneración elevada puede resultar eficiente si corrige una debilidad estratégica o acelera una transformación relevante.

Del mismo modo, una **contención salarial aplicada sin una lectura del mercado** puede dificultar la captación de perfiles escasos y retrasar proyectos cuyo impacto supera el ahorro conseguido. La política retributiva debe responder al valor de la función, la disponibilidad de talento y el contexto específico del sector.

De ahí la importancia de analizar los rangos salariales junto con las tendencias que modifican cada industria. **La remuneración de una posición directiva no depende únicamente de su título: también refleja el alcance de la responsabilidad, la complejidad del mandato y la escasez de profesionales capaces de asumirlo.**

Análisis salarial de LHH Executive Search

Junto con estas tendencias, el Informe de Liderazgo y Alta Dirección 2026 de LHH Executive Search recoge las bandas retributivas de las principales posiciones ejecutivas. Los rangos varían en función del sector, la responsabilidad asociada al puesto y, cuando corresponde, el tamaño de la organización.

BANCA Y SEGUROS

Dentro del **sector bancario**, las mayores bandas retributivas se concentran en **banca de inversión**. Un/a **Managing Director** percibe entre **200.000 y 370.000 euros fijos**, a los que se suma un variable de entre el **70% y el 200%**. En el siguiente nivel, un/a **Senior Vice President o Director** se sitúa entre **125.000 y 200.000 euros fijos**, con un variable del **50% al 100%**, mientras que un/a **Vice President o Director Asociado** alcanza entre **90.000 y 125.000 euros fijos**, acompañado de una parte variable del **30% al 70%**.

En **banca privada**, las retribuciones se mantienen igualmente en niveles elevados. Un/a **Managing Director** alcanza entre **210.000 y 365.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 100%**. Por debajo se sitúa el/la **Senior Vice President o Director**, con entre **125.000 y 210.000 euros fijos** y un variable del **30% al 80%**. El/la **Vice President o Director Asociado** percibe, por su parte, entre **90.000 y 145.000 euros fijos**, con una retribución variable de entre el **25% y el 70%**.

En otras funciones bancarias, el componente tecnológico y de control también se refleja en las bandas retributivas. El/la **Chief Data Officer** alcanza entre **135.000 y 230.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 60%**, mientras que el/la **Chief Compliance Officer** registra una banda fija de entre **125.000 y 210.000 euros**, acompañada de un variable del **30% al 50%**.

Por último, dentro de **seguros**, el/la **Chief Underwriting Officer** presenta la mayor banda fija entre los perfiles analizados, con entre **130.000 y 220.000 euros** y un variable del **25% al 55%**. El/la **Chief Actuary Officer** se sitúa entre **115.000 y 200.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 40%**, mientras que el/la **Head of Claims Innovation** percibe entre **95.000 y 160.000 euros fijos**, acompañado de una retribución variable del **20% al 45%**.

CONSUMER, RETAIL & HOSPITALITY

Dentro del Comité de Dirección, las posiciones de **CEO, Managing Director o Country Manager** y **Chief Marketing Officer** concentran las bandas fijas más elevadas en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación.

En el primer caso, la retribución se sitúa entre **130.000 y 170.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 40%**; cuando la facturación es igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **170.000 euros** y el variable alcanza entre el **30% y el 60%**. Por su parte, el/la **Chief Marketing Officer** percibe entre **120.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 30%**, y supera los **160.000 euros fijos** en compañías de mayor tamaño, donde el variable se sitúa entre el **20% y el 40%**.

También destaca la función comercial. El/la **Chief Commercial Officer** se sitúa entre **120.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 40%**. En organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **160.000 euros** y el variable asciende hasta una horquilla del **30% al 60%**.

Y en el ámbito tecnológico, tanto el/la **Chief Information Officer** como el/la **Chief Digital Officer** presentan una banda de entre **120.000 y 150.000 – 160.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 30%-35%** en compañías de hasta 75 millones. En las organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, ambas posiciones superan los **150.000 euros fijos (el CDO incluso los 160.000 euros)**, con variables igualmente situadas entre el **20% y el 40%**.

El/la **Chief Financial Officer** percibe entre **115.000 y 140.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 30%**, y supera los **140.000 euros fijos** en las compañías de mayor tamaño, con una retribución variable del **20% al 40%**.

Por último, el/la **Chief People Officer** tiene una banda fija en el tramo de hasta 75 millones de entre **110.000 y 130.000 euros**, con un variable del **15% al 25%**. A partir de 250 millones de facturación, el fijo supera los **130.000 euros**, con una parte variable del **20% al 35%**.

ENERGÍA

Las **direcciones de Asset Management, Construcción e Inversión** comparten las bandas salariales fijas más elevadas entre las funciones analizadas en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con entre **100.000 y 130.000 euros**. La diferencia se encuentra principalmente en la parte variable. En **Asset Management e Inversión** se sitúa entre el **20% y el 30%**, mientras que en **Construcción** oscila entre el **15% y el 25%**.

El tamaño de la compañía eleva estas tres posiciones por encima de los **130.000 euros fijos** cuando la facturación es igual o superior a 250 millones. En ese tramo, **Asset Management e Inversión** incorporan variables de entre el **30% y el 40%**, mientras que en **Construcción** se sitúan entre el **20% y el 30%**.

La **Dirección de Recursos Humanos** alcanza también entre **100.000 y 130.000 euros fijos** en compañías de hasta 75 millones, con un variable del **15% al 25%**. En organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **120.000 euros** y el variable se sitúa entre el **20% y el 30%**.

La **Dirección de Compras** completa las funciones analizadas, con una banda de entre **100.000 y 120.000 euros fijos** y un variable del **15% al 25%** en compañías de hasta 75 millones. En las organizaciones de mayor facturación, el fijo supera los **120.000 euros** y el variable alcanza entre el **20% y el 30%**.

INFRAESTRUCTURAS

La **Dirección de Construcción** alcanza una de las bandas más elevadas del sector, con entre **100.000 y 130.000 euros fijos** en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación y un variable del **15% al 25%**. En organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **130.000 euros** y el variable se sitúa entre el **20% y el 30%**.

Las direcciones de **Recursos Humanos** y **Compras** comparten una banda fija de entre **100.000 y 130.000 euros** en las compañías de hasta 75 millones, ambas con variables del **15% al 25%**. En las organizaciones de mayor tamaño, el fijo supera los **120.000 euros** y el variable se mueve entre el **20% y el 30%** en los dos casos.

La **Dirección Financiera** se sitúa igualmente entre **100.000 y 130.000 euros fijos** en el primer tramo de facturación, aunque con un variable de entre el **10% y el 20%**. A partir de 250 millones de euros de facturación, el fijo supera los **130.000 euros** y el variable alcanza entre el **20% y el 30%**.

Por su parte, la **Dirección de Sostenibilidad** presenta una banda de entre **90.000 y 130.000 euros fijos**, con una parte variable del **10% al 20%**. En compañías con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **120.000 euros** y el variable se sitúa entre el **15% y el 25%**.

LEGAL

Las posiciones de **socio/a** concentran las retribuciones más elevadas del sector. Un **socio/a de cuota** percibe en una firma nacional **más de 250.000 euros**, mientras que en una firma internacional su salario fijo se sitúa entre **300.000 y 350.000 euros**. A esta cantidad se añade la participación en beneficios, lo que eleva la compensación total a una horquilla de entre **450.000 y 800.000 euros**.

En el caso del **socio/a profesional**, una firma nacional ofrece entre **180.000 y 220.000 euros más variable**, mientras que en las firmas internacionales la banda asciende a entre **220.000 y 280.000 euros más variable**.

El siguiente escalón corresponde al perfil de **counsel**, con entre **130.000 y 160.000 euros más variable** en las firmas nacionales y entre **140.000 y 200.000 euros más variable** en las internacionales.

Entre las funciones corporativas de los despachos, la **Dirección de Recursos Humanos** alcanza entre **110.000 y 130.000 euros más variable** en firmas nacionales y entre **130.000 y 150.000 euros más variable** en internacionales. Por su parte, la **Dirección de Marketing y Desarrollo de Negocio** se sitúa entre **90.000 y 110.000 euros más variable** en una firma nacional y entre **110.000 y 130.000 euros más variable** en una internacional.

Fuera de los despachos, la **Dirección de Asesoría Jurídica** presenta igualmente diferencias en función del ámbito de la compañía. En una organización nacional, la banda se sitúa entre **120.000 y 150.000 euros más variable**, mientras que en una compañía internacional alcanza entre **150.000 y 220.000 euros más variable**.

REAL ESTATE

La posición de **CEO, Managing Director o Country Manager** concentra la mayor banda retributiva dentro del Comité de Dirección. En compañías de hasta 75 millones de euros de facturación se sitúa entre **160.000 y 250.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 45%**. En aquellas con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **250.000 euros** y el variable se mueve entre el **35% y el 50%**.

Tras estas posiciones, el/la **Chief Commercial Officer** presenta una banda de entre **140.000 y 190.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 40%**. En las organizaciones de mayor facturación, el fijo supera los **190.000 euros** y el variable puede situarse entre el **30% y el 50%**. El/la **Chief Financial Officer** alcanza entre **120.000 y 180.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 25%**. En las compañías de 250 millones de euros o más de facturación, supera los **180.000 euros fijos** y el componente variable se eleva a entre el **25% y el 40%**.

El/la **Chief Information Officer** registra entre **110.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 20%**, y supera los **170.000 euros fijos** en las organizaciones de mayor tamaño, donde la parte variable se sitúa entre el **20% y el 25%**. Por su parte, el/la **Chief People Officer** se mueve entre **100.000 y 170.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 20%** en compañías de hasta 75 millones. En las de mayor facturación, el fijo supera los **150.000 euros**, con una parte variable del **20% al 25%**.

El/la **Chief Marketing Officer** percibe entre **100.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 25%**. En las compañías de 250 millones de euros o más, supera los **150.000 euros fijos** y el variable alcanza entre el **20% y el 30%**.

LIFE SCIENCES & HEALTHCARE

Dentro del **Comité de Dirección**, un/a **CEO, Managing Director o Country Manager** percibe entre **135.000 y 200.000 euros fijos** en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación, con un variable del **25% al 35%**. El salto en las organizaciones de mayor tamaño es especialmente significativo: cuando la facturación es igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **320.000 euros** y el variable alcanza el **50%**.

Entre las restantes posiciones del Comité, el/la **Chief Information Officer** presenta la banda fija más elevada en el tramo de hasta 75 millones, con entre **140.000 y 220.000 euros** y un variable del **15% al 20%**. En las compañías de mayor facturación, el fijo supera los **200.000 euros** y el variable se sitúa entre el **20% y el 30%**.

El/la **Chief Financial Officer** alcanza entre **125.000 y 210.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 25%**, y supera los **220.000 euros fijos** en compañías de 250 millones de euros o más, con una parte variable del **20% al 30%**. El/la **Chief Commercial Officer**, por su parte, registra entre **125.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 40%**; en las grandes organizaciones supera los **270.000 euros fijos** y el variable se mueve entre el **30% y el 50%**.

El/la **Chief People Officer** se sitúa entre **115.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 20%**, y supera los **220.000 euros** en el tramo de mayor facturación, con un variable del **20% al 40%**. El/la **Chief Marketing Officer** alcanza entre **125.000 y 150.000 euros fijos**, con una parte variable del **15% al 25%**, mientras que en las compañías de mayor tamaño supera los **190.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 30%**.

La **Dirección de Asesoría Jurídica y/o Fiscal** completa este bloque con una retribución de entre **115.000 y 160.000 euros fijos** y un variable del **10% al 15%** en compañías de hasta 75 millones. En las de 250 millones o más, el fijo supera los **160.000 euros** y el variable se sitúa entre el **10% y el 20%**.

En las compañías **farmacéuticas, de medical devices y biotech**, la **Dirección de Operaciones** y el/la **CMO o Director/a Médico/a** pueden alcanzar los **220.000 euros fijos** en organizaciones de hasta 75 millones de euros. En el primer caso, la banda parte de **160.000 euros** y lleva asociado un variable del **30% al 40%**; en el segundo, parte de **140.000 euros**, con un variable del **15% al 25%**. En compañías con una facturación igual o superior a 250 millones, ambas posiciones superan los **220.000 euros fijos**, con variables del **30% al 40%** para Operaciones y del **20% al 30%** para el CMO o Director/a Médico/a.

La **Dirección Internacional o de Business Development** se encuentra también entre las posiciones de mayor retribución, con entre **125.000 y 220.000 euros fijos** y un variable del **30% al 40%** en compañías de hasta 75 millones. En las de 250 millones o más, supera los **240.000 euros fijos**, con un variable igualmente situado entre el **30% y el 40%**.

El/la **Business Unit Manager** percibe entre **125.000 y 210.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 40%**, y supera los **220.000 euros fijos** en las compañías de mayor facturación, manteniendo una parte variable del **30% al 40%**.

Las direcciones de **Relaciones Institucionales, I+D y Técnica** comparten un punto de partida de **125.000 euros fijos**. Relaciones Institucionales e I+D alcanzan hasta **190.000 euros**, con variables del **15% al 25%**, mientras que la Dirección Técnica se sitúa también entre **125.000 y 190.000 euros**, con el mismo tramo variable. En las compañías de mayor facturación, Relaciones Institucionales y Dirección Técnica superan los **190.000 euros fijos**, e I+D supera los **210.000 euros**; en los tres casos, los variables se sitúan entre el **20% y el 30%**.

En el segmento de **Healthcare**, un/a **Director/a Hospitalario/a** alcanza entre **130.000 y 190.000 euros fijos**, con un variable del **30% al 40%**, en compañías de hasta 75 millones. En organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **220.000 euros** y la parte variable asciende a entre el **40% y el 50%**.

El/la **CMO** se sitúa entre **105.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **15% al 20%**, y supera los **160.000 euros fijos** en las compañías de mayor facturación, con una parte variable del **20% al 30%**. Finalmente, el/la **Director/a Médico/a** percibe entre **115.000 y 140.000 euros fijos**, con un variable del **10% al 20%**, mientras que en organizaciones con una facturación igual o superior a 250 millones supera los **160.000 euros fijos** y registra un variable del **20% al 30%**.

INDUSTRIA

Dentro del Comité de Dirección, un/a **CEO, Managing Director o Country Manager** registra la mayor banda fija, con entre **115.000 y 190.000 euros** en compañías de hasta 75 millones de euros de facturación y un variable del **20% al 40%**. Cuando la facturación es igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **190.000 euros** y el variable se sitúa entre el **30% y el 50%**.

Los perfiles financiero y comercial alcanzan ambos hasta los **170.000 euros fijos** en el primer tramo. El/la **Chief Financial Officer** se mueve entre **95.000 y 170.000 euros**, con un variable del **20% al 30%**, y en compañías de mayor tamaño supera los **160.000 euros fijos**, con un variable de entre el **20% y el 40%**. El/la **Chief Commercial Officer** percibe entre **105.000 y 170.000 euros fijos**, con una parte variable del **20% al 40%**; a partir de 250 millones de facturación supera los **170.000 euros fijos** y el variable asciende hasta una horquilla del **30% al 50%**.

Por su parte, la **Dirección de Asesoría Jurídica y/o Fiscal** alcanza entre **125.000 y 160.000 euros fijos**, con un variable del **10% al 20%**. En compañías con una facturación igual o superior a 250 millones, el fijo supera los **160.000 euros** y el variable se sitúa en el **20%**.

El/la **Chief People Officer** se sitúa entre **105.000 y 150.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 25%**, y supera los **130.000 euros** en las organizaciones de mayor facturación, donde la parte variable alcanza entre el **20% y el 30%**. Por su parte, el/la **Chief Information Officer** percibe entre **100.000 y 140.000 euros fijos**, con un variable del **20% al 25%**, y supera los **130.000 euros fijos** en el tramo superior, con un variable del **20%**.

Entre las funciones directivas, tanto la **Dirección de Supply Chain** como la **Dirección Industrial** alcanzan hasta **150.000 euros fijos** en compañías de hasta 75 millones. Supply Chain parte de **100.000 euros** y presenta un variable del **20% al 25%**, mientras que la Dirección Industrial se sitúa también entre **100.000 y 150.000 euros**, con un variable del **15% al 25%**. En las compañías de mayor facturación, Supply Chain supera los **130.000 euros fijos** y registra un variable del **20% al 30%**, mientras que la Dirección Industrial supera los **150.000 euros**, con una parte variable igualmente situada entre el **20% y el 30%**.

La **Dirección de Ingeniería** se mueve entre **95.000 y 140.000 euros fijos**, con un variable del **10% al 20%**, y supera los **130.000 euros** en compañías de 250 millones o más, donde el variable asciende a entre el **20% y el 25%**. Finalmente, la **Dirección de Sostenibilidad** presenta una banda de entre **85.000 y 120.000 euros fijos**, con un variable del **10% al 20%**. En las organizaciones de mayor facturación, supera los **140.000 euros fijos** y el variable se sitúa entre el **20% y el 30%**.

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/>



Ponte en contacto:

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

Ainhoa de la Hera/Pablo Parrilla
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
pablo.parrilla@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es