

<p>GAVIN ANDERSON &amp; COMPANY</p>	<p>RECORTE DE PRENSA / PRESS CUTTING</p>
<p>Marqués de Riscal, 6-1ºB; 28010 Madrid Tel: + 34 91 702 71 70 / Fax: + 34 91 308 24 67</p>	<p><b>CAPITAL HUMANO</b></p> <p>Enero 2006</p>

**La Banca de Inversión aumentará su reclutamiento e incrementará su crecimiento variable en torno al 35 por ciento**

El incremento del reclutamiento, la disminución del tradicional *gap* entre las instituciones españolas y extranjeras, el mantenimiento de las retribuciones en fijo para los primeros niveles profesionales y unas expectativas de crecimiento del variable en torno al 35 por ciento en los niveles superiores son las conclusiones extraídas del análisis comparativo de las retribuciones en la banca de inversión española realizado por Bao&Partners.

La firma internacional de Búsqueda de Directivos especializada en Servicios de Gestión de Talento destaca en su estudio que no habrá un crecimiento significativo en cuanto a los fichajes de primer nivel, pese a que a partir del puesto de Director el variable puede ser mucho más alto en

M&A que en *Leveraged&Acquisition*.

Asimismo, y respecto a como atraen el talento el capital privado (*private equity*), Bao&Partners destaca los salarios fijos competitivos, los beneficios sociales, variables (aunque no demasiado altos) y las expectativas de llegar a ser socio.

**RETRIBUCIONES DE DESPACHOS**

En una muestra que representa el 71 por ciento del universo total de los despachos españoles y más de 3.700 profesionales, la firma de búsqueda de directivos afirma que las diferencias retributivas entre los despachos nacionales e internacionales ha ido desapareciendo han desaparecido en las categorías de menor grado de ex-

periencia, sin embargo, en los puestos "senior" continúa presente. En los despachos internacionales se paga, aproximadamente, un 15 por ciento más a la categoría de directores frente a los despachos nacionales, y algo más de un diez por ciento a la categoría de abogado del décimo año.

En el 80 por ciento de las empresas analizadas se usan honorarios variables como instrumento de compensación y el seguro de vida es utilizado por el 72 por ciento de las empresas analizadas. Los tickets de guardería, plazas de garaje y el plan de pensiones utilizan únicamente en casos puntuales.

Más información: [www.baopartners.com](http://www.baopartners.com)