

60

Martes 24 de octubre de 2006 **Cinco Días**

Cinco Sentidos

Un año de oro para los sueldos en la banca de inversión

La vorágine de operaciones dispara las retribuciones. Un director supera el medio millón de euros al año

NATALIA SANMARTIN FENOLLERA *Madrid*

Henry Paulson, consejero delegado de Goldman Sachs, ingresó el año pasado en su cuenta bancaria 32 millones de euros en concepto de retribuciones. Este hecho, además de constituir una excelente noticia para toda su familia, trajo a Paulson una satisfacción añadida: la de haber desbancado del puesto de profesional mejor pagado del sector de la banca de inversión a Stanley O'Neal, su homólogo de Merrill Lynch. O'Neal no tuvo más remedio que contentarse con cerrar la temporada con un mísero puñado de millones de euros en la cartera. Unos 30, para ser exactos. La fiebre de operaciones corporativas que está sacudiendo los mercados mundiales -entre ellos el convulso mapa español- no sólo afecta a las espaldas de inversores y empresas, también está alimentando los bolsillos de los profesionales de la banca de inversión.

Lo hace, además, a una velocidad sin precedentes. Y no parece tener intención de moderarse en un futuro próximo. "Entre los profesionales españoles de banca de inversión hay actualmente pleno empleo. Hace falta mucha más gente de la que hay; cada profesional tiene ahora mismo dos o tres ofertas de trabajo. Y las tiene porque se han batido récords en el número de operaciones", explica Ignacio Bao, consejero delegado de Bao & Partners.

Resultados

Sin llegar a la exuberancia retributiva de un Paulson o un O'Neal, los salarios de estos profesionales en España van viento en popa. "El alto volumen de operaciones que ha habido en el año 2006 se ha traducido en un incremento retributivo y también en una cierta rotación, sobre todo en los niveles profesionales más bajos", se explica en el informe *Análisis Comparativo de las Retribuciones en la Banca de Inversión en España*, realizado por Bao & Partners.

De las cifras del estudio, elaborado con datos de 39 entidades (16 en el área de apalancamiento y financiación y 23 en el de fusiones y adquisiciones), todas ellas con sede en Madrid, se desprende todo menos pesimismo. Los



Estructura salarial En miles

Fusiones y adquisiciones	Fijo			Variable			Retribución no dineraria, en % s/total	
	Mínimo	Medio	Máximo	Mínimo	Medio	Máximo	Total medio	% beneficios sociales
Asociado	45	60	65	20	50	70	110	10
Vicepresidente	69	100	120	45	80	120	180	15
Director	120	160	200	80	100	240	260	10
*Managing director	180	250	+300	200	+2 veces	+2,5 veces	+500	5
Operaciones apalancadas								
Asociado	42	50	65	15	20	30	70	10
Vicepresidente	60	95	130	20	70	100	165	15
Director	100	140	190	40	100	180	240	10
*Managing director	160	230	+300	160	+1,5 veces	+2 veces	+400	10

Fuente: Bao & Partners

Cinco Días

Un sector en su mejor momento

"Desde hace un par de años el mercado está en una situación excepcional. Los tipos están bajos y el criterio de los bancos se ha suavizado. Hay mucho dinero para prestar y las entidades dan deuda por el 80% u 85% de las operaciones", resume Ignacio Bao. Tal y como refleja el informe *Análisis Comparativo de las Retribuciones en la Banca de Inversión en España*, el hecho de que 2006 haya sido un año récord en cuanto al volumen de operaciones de fusiones y adquisiciones ha afectado directamente a las retribuciones de los profesionales del sector. La vorágine de operaciones y de rumores sobre hipotéti-

cas operaciones no sólo ha calentado los mercados bursátiles, sino también las ofertas salariales de los bancos de inversión a sus empleados. Entre las conclusiones del informe destaca que existen diferencias a la hora de ser contratado por una entidad española o una extranjera. "Los bancos extranjeros

utilizan más que los nacionales la compensación no dineraria. Además, ofrecen más oportunidades globales", señalan desde Bao & Partners.

Junto a la elevada demanda de profesionales, el informe destaca también un aumento considerable de rotación en los puestos más bajos de las compañías.

ejemplos, en ese sentido, son variados. Así, en el área de fusiones y adquisiciones -la mejor pagada- un asociado (equivalente a un analista) recibe un sueldo medio de 110.000 euros al año, más un 10% en beneficios sociales, aunque su sueldo puede alcanzar perfectamente los 130.000.

Si en vez de un asociado, tomamos a un vicepresidente (que equivale en el mercado también a un subdirector o un director asociado) su retribución media rondará los 180.000 euros anuales, más un 15% en beneficios sociales, mientras que la máxima rozará los 240.000.

En el caso de un director o director ejecutivo, la cifra se dispara hasta los 260.000 euros anuales de media, más otro 10% de beneficios sociales. La retribución máxima en ese puesto llega a 440.000 euros.

En la cima de la pirámide, un director general recibe de media a partir de 500.000 euros al año, más un descuento 5% de beneficios sociales.

Una persona que trabaje en el área internacional de fusiones y adquisiciones puede ganar dos millones anuales

Resultados

Los máximos, sin embargo, son difíciles de calcular. Según fuentes del sector, una persona con responsabilidad internacional en el mercado de fusiones y adquisiciones en España puede llegar a ganar ahora mismo hasta dos millones de euros anuales. "Los sueldos en estas dos áreas se han disparado, han crecido muchísimo. En España y en el resto de Europa continental se retribuye con unos niveles muy parecidos. El mercado británico, sin embargo, ya es otra cosa", apunta Ignacio Bao.

Como explica Bao, los salarios de los profesionales británicos del sector resultan incomparables con los de sus homólogos continentales. "En Goldman Sachs, que es la entidad que mejor paga, el responsable de derivados estructurados sobre equity, con apenas 30 años, se ha llevado 24 millones de libras en efectivo más un sustancioso plan de opciones sobre acciones. Al lado de eso, lo que se cobra en España no es significativo", afirma.

Entre las novedades que detecta el estudio en el mercado destaca el crecimiento en la utilización de elementos de retribución no dineraria. Entre ellos, figura la ayuda de alimentación, el renting de coche, los planes de pensiones, los planes de opciones sobre acciones, los seguros de vida, los seguros de salud y un extenso paquete de facilidades que incluye desde el pago de las cuotas del gimnasio, hasta el aparcamiento y los clubes sociales. "Tradicionalmente la política de retribuciones buscaba atraer. Hoy persigue vincular", concluye el informe.

