

CERCASI BANKER DISPERATAMENTE

Contesi dalle banche, corteggiati dai cacciatori di teste, pagati sempre meglio. Quali sono le caratteristiche personali e i curricula che hanno attualmente più valore sul mercato. Che cosa si contratta e quanto si guadagna

■ di Cristina Conti

Le banche se li contendono, e non è cosa comune di questi tempi. I private banker sono fra le poche figure professionali che possono contare su un mercato del reclutamento dinamico e vivace. E anche su guadagni rapidamente in crescita. «Le ragioni sono diverse», spiega Federico Quinto, partner e responsabile del mercato monegasco, svizzero e italiano di Norman Alex, società monegasca specializzata nella ricerca di quadri e dirigenti nel settore bancario e finanziario. «Le principali sono il particolare tessuto economico italiano, lo scudo fiscale, l'erosione del private banking offshore, e il netto orientamento di numerose banche internazionali allo sviluppo dei mercati domestici».

LE CARTE GIUSTE DA GIOCARE

Senso commerciale, capacità di adattarsi a clienti esigenti, informati

e con problematiche varie e complesse un'eccellente cultura finanziaria costantemente aggiornata, una conoscenza globale delle problematiche fiscali, giuridiche e successorie legate alla clientela privata: potrebbe essere questo l'identikit di un private banker ideale.

Che deve avere fra le sue carte anche la conoscenza di un network o la capacità di crearlo. Può trattarsi di un network personale, realizzato in ambienti come lo sport o lo spettacolo, ricchi di potenziali clienti ad alto reddito. Ma più spesso si tratta di contatti e relazioni creati con anni di professione nell'ambito della gestione dei rapporti con la clientela privata (è il caso di borsinisti, responsabili del servizio titoli o di agenzia, oltre che private bankers), o con le aziende: uno specialista del corporate banking può diventare un eccellente private banker grazie alla conoscenza degli imprenditori e della loro situazione aziendale.

PER LA BANCA E UN INVESTIMENTO

Il ruolo del banker è quasi sempre legato alla necessità, in un primo tempo, di acquisire nuovi clienti, e successivamente di coltivare le relazioni generando ricavi per la banca, grazie alle commissioni legate alla gestione. Per questo, la caratteristica più importante è la capacità di trasferire da un istituto a un altro il maggior numero possibile di clienti. «Per la banca, il reclutamento di un private banker è un investimento: viene considerato come una azienda unipersonale della quale si valuta il valore, il fattore rischio, e il possibile rendimento», spiega Quinto. L'età del candidato non ha un'importanza fondamentale (anzi la popolazione di private bankers tende

nettamente a ringiovanire) mentre è fondamentale il numero di anni di esperienza in una stessa banca. La permanenza in una stessa struttura indica un percorso sano, continuativo e solido.

DEVE SPOSTARE ALMENO 15 MILIONI

Quanto alle dimensioni del portafoglio, una banca che ricerca «hunters» ricerca candidati con un potenziale minimo di 15 milioni di euro da acquisire nei primi mesi. «L'esperienza dimostra che, salvo situazioni eccezionali, un candidato che riesce a spostare il 30 per cento del suo portafoglio ottiene già un buon risultato», sottolinea Quinto. «Questo significa che per poter trasferire 15 milioni di euro deve avere un portafoglio di almeno 50 milioni. In media i Senior Bankers gestiscono circa 80 milioni di euro e in rare occasioni hanno portafogli superiori a 100 milioni di euro».

Il numero di clienti che costituiscono il portafoglio è il secondo parametro da valutare. «Dev'essere un numero ragionevole: quando è troppo basso, anche se gli assets sono importanti, il rischio di perdita ha un impatto forte sull'insieme del portafoglio e le banche evitano questo tipo di rischio. Un numero troppo grande di clienti invece significa che il portafoglio è costituito da clienti retail o con i quali le relazioni non sono sufficientemente frequenti per considerarli fidelizzati».

MARGINE OPERATIVO, LO 0,8% LORDO È BUONO

Infine, i ricavi. La media attuale è piuttosto bassa e arrivare a un margine operativo lordo dello 0,8 per cento è un buon risultato. Un banker con 50 milioni di euro e un margine dello 0,8 per cento genera un

Identikit del ricercato

1

Ha senso commerciale, capacità di adattarsi a clienti esigenti e cultura finanziaria sempre aggiornata

2

Conosce le problematiche fiscali, giuridiche e successorie caratteristiche della clientela privata

3

E' capace di creare una rete di relazioni valorizzando le sue esperienze precedenti. Spesso ha già un network personale

4

E' in grado di trasferire da una banca ad un'altra un gran numero di clienti

5

Ha un portafoglio di almeno 50 milioni euro, di cui saprà portare in dote il 30%

6

Se ha 35 anni e un portafoglio di 70 milioni di euro, può guadagnare da 45 a 75 mila euro di fisso più la parte variabile da contrattare

utile di 400 mila euro. Se cambia banca e sposta 15 milioni di euro, porta alla nuova banca un utile di 120 mila euro.

Quanto alla remunerazione, la sua crescita è stata, negli ultimi sei anni, davvero spettacolare, dice Quinto: «Le prime ad aggredire il mercato sono state le banche estere o le banche specializzate, che dal '97 in poi hanno cominciato a offrire packages che aumentavano il fisso anche del 30 per cento. Lo sviluppo delle reti di promotori finanziari ha contribuito all'incremento, offrendo sistemi di acquisizione dei portafogli che ormai sono adottati anche da un gran numero di banche. Le banche italiane hanno in seguito reagito in due modi: aumentando il fisso e creando sistemi di bonus più trasparenti». Per quantificare, prendiamo l'esempio di un private banker di 35 anni con un portafoglio di 70 milioni di euro. Il fisso può variare a seconda delle piazze (le remunerazioni a Milano sono generalmente più elevate), ma in media il fisso è compreso tra i 45 mila e i 75 mila euro lordi annui.

COME SI CALCOLA IL VARIABILE

La parte variabile, che è l'aspetto più discusso nelle negoziazioni, può essere calcolata in diversi modi: come percentuale delle somme acquisite in un periodo determinato (da uno a tre anni), oppure come percentuale dei ricavi (spesso al netto del fisso), o ancora come percentuale del fisso attribuita secondo un sistema di obiettivi quantitativi e qualitativi. In alcuni casi, il variabile può essere incorporato al fisso una volta raggiunti gli obiettivi.

«Le banche sono assolutamente disposte a ripartire in modo generoso i ricavi», conclude Quinto. «Tuttavia, raramente il candidato cambia esclusivamente per la remunerazione. Il fattore rischio determinato dalla necessità di raggiungere un obiettivo di acquisizione di nuova clientela lo rende prudente e poco incline al cambiamento: la motivazione è la spinta per il cambiamento». ■