



PRZEGLĄD
WYNAGRODZEŃ
2013 / 2014
Polska



Instytucje Finansowe

SPIS TREŚCI

Wstęp	6
O Michael Page	7
Metodyka	8
Nasi klienci o nas	9
1. SPRZEDAŻ	11
1.1 Dyrektor Pionu	12
1.2 Dyrektor Sprzedaży	13
1.3 Regionalny Dyrektor Sprzedaży	16
1.4 Dyrektor / Kierownik Oddziału	17
1.5 Kierownik Zespołu Sprzedaży	19
1.6 Doradca Klienta / Relationship Manager	20
1.7 Dealer Korporacyjny	22
2. ROZWÓJ PRODUKTÓW I MARKETING	25
2.1 Dyrektor ds. Rozwoju Produktów	26
2.2 Kierownik ds. Rozwoju Produktów (Product Manager)	27
2.3 Dyrektor Marketingu	28
2.4 Kierownik ds. Komunikacji Marketingowej	29
3. OPERACJE, WSPARCIE, ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI I PROCESAMI	31
3.1 Dyrektor / Kierownik Operacji	32
3.2 Dyrektor / Kierownik Windykacji	33
3.3 Dyrektor / Kierownik Administracji Kredytowej	34
3.4 Dyrektor / Kierownik Wsparcia Sprzedaży	35
3.5 Dyrektor Biura Zarządzania Projektami (PMO)	36
3.6 Kierownik Projektu (Project Manager)	37
3.7 Dyrektor / Kierownik ds. Zarządzania Procesami	38
4. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	41
4.1 Dyrektor / Kierownik ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR Manager)	42
4.2 Dyrektor / Kierownik ds. Rekrutacji	43
4.3 HR Business Partner	44
5. FINANSE I AKTUARIAT	47
5.1 Dyrektor Finansowy / Finance Manager	48
5.2 Dyrektor Kontrolingu	49
5.3 Kierownik ds. Raportowania / Informacji Zarządczej	50
5.4 Kontroler Finansowy	51
5.5 Dyrektor / Kierownik Księgowości	52
5.6 Dyrektor / Kierownik ds. Podatków	53
5.7 Ekspert ds. Podatków	54
5.8 Dyrektor / Kierownik Aktuariatu	55
5.9 Aktuariusz	56

6. RYZYKO, OBSZAR PRAWNY i COMPLIANCE	59
6.1 Dyrektor / Kierownik Ryzyka	60
6.2 Dyrektor / Kierownik Audytu Wewnętrznego	61
6.3 Audytor Wewnętrzny	62
6.4 Dyrektor / Kierownik Departamentu Prawnego	63
6.5 Radca Prawny	64
6.6 Dyrektor Compliance	65
6.7 Ekspert ds. Compliance (Compliance Officer)	66
7. RYZYKO I ANALIZA KREDYTOWA W BANKOWOŚCI KORPORACYJNEJ	69
7.1 Dyrektor Ryzyka Kredytowego	70
7.2 Kierownik Ryzyka Kredytowego / Decydent Kredytowy	71
7.3 Analityk Kredytowy / Analityk Sprzedażowy / Analityk Structured Finance	72
7.4 Kierownik / Ekspert ds. Restrukturyzacji	74
8. BANKOWOŚĆ INWESTYCYJNA, FUZJE I PRZEJĘCIA	77
8.1 Dyrektor Bankowości Inwestycyjnej	78
8.2 Dyrektor Corporate Finance / M&A	79
8.3 Dyrektor Inwestycyjny w sektorze Private Equity / Venture Capital	80
8.4 Associate / Analityk	81
9. KONSULTING, AUDYT	83
9.1 Konsulting	84
9.2 Audyt	86

Wstęp

Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością przedstawiamy Państwu kolejne wydanie Przeglądu Wynagrodzeń w obszarze Instytucji Finansowych przygotowanego przez Michael Page. Publikacja ta jest próbą kompleksowego opisu rynku instytucji finansowych w Polsce z wyszczególnieniem zakresów odpowiedzialności i wynagrodzeń na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w tym sektorze w Polsce. Realizowane przez nas projekty i rozmowy przeprowadzone z kandydatami pozwoliły nam znacząco poszerzyć zakres Przeglądu względem wydania z roku 2011/2012, zarówno pod kątem opisywanych stanowisk jak i uwzględnienia dużej ilości danych dotyczących firm ubezpieczeniowych, leasingowych, faktoringowych i konsultingowych.



Ostatnich dwanaście miesięcy w sektorze instytucji finansowych w Polsce to czas kolejnych fuzji i przejęć oraz kontynuacja trendu konsolidacji rynku z lat ubiegłych. W efekcie tych połączeń udziały rynkowe największych graczy zwiększyły się, wilele znanych i cenionych marek bezpowrotnie zniknęło z polskiego rynku, inne zaś przeszły proces odświeżania wizerunku. Widoczny był także rozwój mniejszych organizacji oferujących niszowe produkty wąskim grupom klientów.

W bankowości detalicznej przeprowadzane były zwolnienia grupowe, a wiele instytucji wykorzystało moment relatywnej stagnacji na rynku do restrukturyzacji. Prym wśród usług oferowanych przez firmy konsultingowe wiodły projekty rewizji strategii i optymalizacji procesów, wzmocnienia obszarów zarządzania ryzykiem i windykacją. Bardzo dynamicznie rozwijały się międzynarodowe Centra Usług Wspólnych (SSC) banków i innych instytucji finansowych w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu.

Pomimo coraz częściej napływających informacji dotyczących stopniowej poprawy koniunktury większość organizacji postanowiła zaczekać z projektami rozwojowymi do momentu pojawienia się wyraźnego trendu wzrostowego. Jednocześnie, kilka międzynarodowych instytucji finansowych otworzyło lub znacząco rozbudowało swoje oddziały w Polsce.

W czasach ostrożnego przyspieszania gospodarki najlepsza kadra jest jednym z kluczowych elementów budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Wierzymy, że niniejsze opracowanie będzie dla Państwa wsparciem w zarządzaniu zespołami i w ich budowaniu, przygotowywaniu systemów nagradzania kluczowych pracowników oraz we wdrażaniu programów retencyjnych.

Życzymy Państwu interesującej lektury.

W imieniu całego zespołu Michael Page Banking & Financial Services,

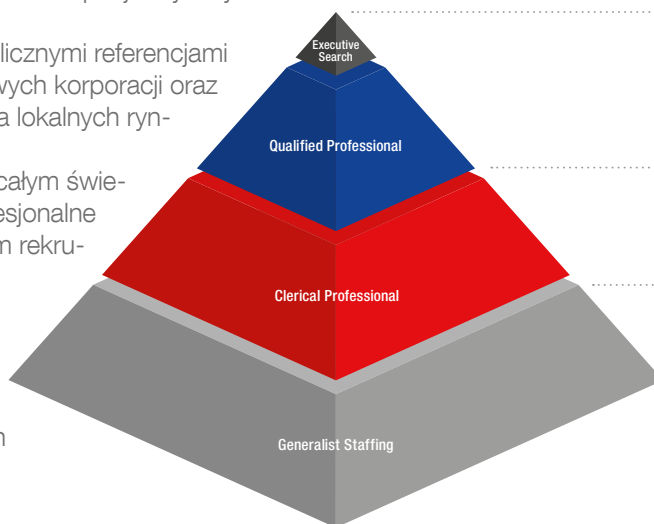
Z poważaniem,

Agnieszka Kulikowska
Managing Consultant
Michael Page
Banking & Financial Services

O Michael Page

Michael Page jest międzynarodowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego oraz w obszarze rekrutacji profesjonalistów na stanowiska średniej i wyższej kadry zarządzającej. Od blisko czterech dekad wspieramy zarówno naszych klientów, jak i kandydatów oferując profesjonalne usługi najwyższej jakości oraz wyznaczając standardy rekrutacji specjalistycznej na świecie. Będąc częścią PageGroup – globalnego lidera w obszarze rekrutacji, możemy pochwalić się:

- Ponad 35-letnim doświadczeniem w specjalistycznych usługach rekrutacyjnych
- Ugruntowanymi relacjami oraz licznymi referencjami uzyskanymi od międzynarodowych korporacji oraz przedsiębiorstw działających na lokalnych rynkach w kilkudziesięciu krajach
- Blisko 5.000 konsultantów na całym świecie wspomaganych przez profesjonalne oprogramowanie służące celom rekrutacji i zarządzania relacjami
- 153 biurami w 34 krajach oraz dedykowanymi zespołami wspomagającymi klientów w regionach rozwijających się (m.in. Michael Page Eastern Europe, Michael Page Africa)



PageGroup

PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

Michael Page Polska posiada biura w Warszawie oraz w Katowicach, umożliwiające prowadzenie kompleksowych procesów rekrutacyjnych na terenie całego kraju w następujących obszarach:

- Banking & Financial Services
- Finance & Accounting
- Human Resources
- Information Technology
- Manufacturing & Supply Chain
- Sales & Marketing
- Tax & Legal

Dywizja Michael Page Banking & Financial Services to zespół konsultantów doskonale znających polski rynek usług finansowych. Dzięki rozbudowanej sieci kontaktów biznesowych oraz wieloletniemu doświadczeniu w prowadzeniu wymagających procesów rekrutacyjnych na stanowiska średniego i wyższego szczebla, zespół Banking & Financial Services jest godnym zaufania i sprawdzonym partnerem najważniejszych instytucji finansowych działających na polskim rynku. Od 2005 roku, dywizja Banking & Financial Services prowadziła z sukcesem projekty rekrutacyjne w następujących obszarach:

- Bankowość
- Leasing
- Faktoring
- Ubezpieczenia
- Brokerzy Ubezpieczeniowi
- Consumer Finance
- Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych
- Domy Maklerskie oraz Asset Management
- Audyt i Konsulting dla instytucji finansowych

Metodyka

Badanie przygotowane przez zespół Banking & Financial Services stanowi podsumowanie informacji zebranych w ramach praktyki zespołu Michael Page działającego w Polsce. Niniejsze badanie było możliwe dzięki codziennej aktywności konsultantów i menedżerów oraz poprzez ścisłą współpracę z klientami i kandydatami. Celem badania jest zaoferowanie obrazu aktualnego poziomu wynagrodzeń w określonym sektorze, co pozwoli wspomóc pracodawców i pracowników przy podejmowaniu decyzji dotyczących rekrutacji i zatrudniania.

Nasi klienci to banki, firmy ubezpieczeniowe, leasingowe, faktoringowe, consumer finance oraz domy maklerskie, towarzystwa funduszy inwestycyjnych i firmy doradcze. Dla każdego stanowiska przedstawiamy minimum, maksimum oraz najczęściej oferowany poziom wynagrodzenia (w ujęciu miesięcznym, w polskich złotych brutto). Podane przedziały aktualnych poziomów wynagrodzeń zostały opracowane na podstawie informacji uzyskanych od kandydatów, a także w ramach prowadzonych i zrealizowanych projektów rekrutacyjnych. Wszystkie informacje dotyczą osób zatrudnionych przez spółki zależne i oddziały międzynarodowych instytucji finansowych na terenie aglomeracji warszawskiej. Wymóg bardzo dobrej lub biegłej znajomości języka angielskiego jest na tyle powszechny, że nie piszemy o nim oddzielnie przy wszystkich stanowiskach.

Badanie obejmuje bardzo różne organizacje liczące od kilkunastu pracowników do kilku tysięcy osób, stąd też odnotowane przedziały płac bywają szerokie. Wynagrodzenia w bankowości są ogólnie wyższe niż wynagrodzenia w firmach leasingowych i faktoringowych czy w segmencie ubezpieczeń. Większe organizacje najczęściej oferują wyższe wynagrodzenia na analogicznych stanowiskach w związku z większą odpowiedzialnością – wyjątkiem są tu niewielkie oddziały zagranicznych banków obsługujące klientów korporacyjnych, które płacą dużo powyżej mediany rynkowej.

W przypadku wszystkich stanowisk dyrektorskich i stanowisk menedżerskich po stronie sprzedaży, standardowo w pakiecie oferowany jest samochód.

Chcemy podkreślić, że w trakcie analizy minimalnych i maksymalnych wynagrodzeń należy wziąć pod uwagę kilka dodatkowych czynników, takich jak:

- Poziom odpowiedzialności na konkretnym stanowisku
- Aktualne warunki rynkowe
- Rozmiar firmy i sektora w którym operuje
- Faza rozwoju firmy

Również premie zależne są od polityki firmy, wysokości wynagrodzenia podstawowego, indywidualnych osiągnięć oraz aktualnej sytuacji ekonomicznej.

Przegląd obejmuje średnią i wyższą kadrę zarządzającą oraz wybrane stanowiska eksperckie w instytucjach finansowych. Wskazane przez nas wynagrodzenia nie obejmują uposażenia uzyskiwanego z tytułu pełnienia funkcji w zarządach organizacji, pełnienia funkcji dodatkowych (np. członka rady nadzorczej spółki zależnej) czy udziału w projektach niestandardowych (np. dodatkowa premia w związku z przeprowadzeniem implementacji nowego systemu IT).

Nasi klienci o nas



High performance. Delivered.

Accenture współpracuje z firmą Michael Page już od wielu lat, zarówno na poziomie globalnym, jak też w Polsce. Michael Page to jeden z naszych preferowanych dostawców usług rekrutacyjnych, wyróżniający się dużym profesjonalizmem i skutecznością, zwłaszcza w odniesieniu do stanowisk wyższego szczebla. Specyfika poszukiwanych profili i wysokie wymagania stawiane kandydatom na kluczowe stanowiska w Accenture, wymagają wsparcia agencji rekrutacyjnych oferujących najwyższy poziom usług – takich właśnie, jak Michael Page. Zaangażowanie firmy Michael Page w pomoc przy rekrutacji to opłacalna inwestycja, zwracająca się w postaci dobrze dopasowanych pracowników wspierających budowę naszej pozycji na rynku.

Kamil Korcz, Dyrektor ds. Rekrutacji
Accenture Polska



Niniejszym chciałabym zarekomendować firmę Michael Page w Warszawie. Michael Page odegrał znaczącą rolę w procesie budowania zespołu Prudential w Polsce, realizując projekty rekrutacyjne na stanowiska specjalistyczne oraz menedżerskie. Zespół Michael Page odznacza się wysoką skutecznością, rekomendując kandydatów o wysokich kompetencjach, dopasowanych do profilu stanowiska a także do kultury organizacyjnej. Warto podkreślić dynamikę działania i wysoki standard prowadzenia usług. Konsultanci Michael Page to wysoko wykwalifikowany zespół, działający szybko, profesjonalnie i skutecznie.

Anna Dudzińska-Wawryniuk, Dyrektor HR
Małgorzata Podrażka, Menedżer ds. Rekrutacji
Prudential Polska

PROVIDENT

Jesteśmy, kiedy potrzeba

Z przyjemnością rekomendujemy Michael Page oraz Page Personnel jako profesjonalnego partnera w zakresie realizacji usług rekrutacyjnych. Dzięki współpracy z agencją udało nam się w ostatnim czasie z sukcesem pozyskać pracowników z wszystkich poziomów organizacyjnych do obszaru finansów, audytu wewnętrznego, ryzyka kredytowego oraz wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych. Współpracę z firmą cenimy zwłaszcza za szybkie dostarczanie jakościowych kandydatur, zorientowanie na cel, elastyczność i pozostawanie w stałym kontakcie przez cały czas trwania projektu.

Zbigniew Hojka, Dyrektor HR, Członek Zarządu
Provident Polska



1. SPRZEDAŻ

1.1 Dyrektor Pionu

Dyrektor Pionu to stanowisko występujące tylko w największych instytucjach finansowych, w których istnieje pośredni szczebel zarządzania pomiędzy Dyrektorem Sprzedaży a Członkiem Zarządu. W bankowości Dyrektor Pionu to osoba, która dysponując wieloletnim doświadczeniem w obszarze sprzedaży jest w stanie zarządzać całym rachunkiem zysków i strat (P&L) wybranej linii biznesowej.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja przyjętej strategii firmy we wskazanym obszarze
- Zarządzanie pełnym rachunkiem zysków i strat (P&L) linii biznesowej
- Odpowiedzialność za wyniki sprzedażowe oraz kształtowanie oferty produktowej i cenowej
- Zarządzanie kosztami
- Nadzór nad przygotowywaniem rocznych budżetów i analiza ich realizacji
- Monitorowanie rezultatów, aktywności i jakości w celu wdrażania najlepszych praktyk w organizacji
- Zarządzanie podległym zespołem

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Członkowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne
- Minimum 5 lat doświadczenia zawodowego na wyższym stanowisku kierowniczym w obszarze sprzedaży
- Umiejętność strategicznego myślenia oraz planowania
- Wysoko rozwinięte umiejętności zarządzania

Perspektywy rozwoju:

Dalszy rozwój dla tego poziomu stanowisk to awans do zarządu organizacji lub na stanowisko Prezesa / CEO.

Dyrektor Pionu Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	38 000	do 50%
	Maksimum	65 000	
	Najczęściej oferowane	45 000	

Dyrektor Pionu Bankowości Transakcyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	32 000	do 50%
	Maksimum	57 000	
	Najczęściej oferowane	42 000	

Dyrektor Pionu Skarbu

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	32 000	do 50%
	Maksimum	68 000	
	Najczęściej oferowane	42 000	

1.2 Dyrektor Sprzedaży

Dyrektor Sprzedaży to kluczowe stanowisko dla każdej organizacji. Od osoby piastującej tę funkcję zależy pozycja firmy i jej udział w rynku, morale i motywacja zespołu do pracy.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja przyjętej strategii firmy w zakresie pozyskiwania klientów i sprzedaży produktów
- Realizacja nałożonych celów sprzedażowych (ilościowych oraz jakościowych)
- Planowanie i organizowanie działań mających na celu osiągnięcie celów biznesowych (np. akcje cross-sellingu i up-sellingu)
- Zarządzanie i rozwój podległego zespołu sprzedaży
- Koordynowanie sprzedaży w podległej strukturze, dostarczanie wsparcia w celu maksymalizacji dochodowości
- Monitorowanie rezultatów, aktywności i jakości w celu wdrażania najlepszych praktyk w organizacji
- Współpraca z innymi działami – np. obszarem ryzyka, underwritingu, operacji
- Przygotowywanie budżetów, analiza informacji zarządczej, proponowanie usprawnień i nowych działań

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Wiceprezesowi Zarządu odpowiedzialnemu za sprzedaż
- Dyrektorowi Pionu (właściwemu dla linii biznesowej)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne
- Minimum 5 lat doświadczenia w kierowaniu zespołami sprzedaży poparte udokumentowanymi sukcesami
- Zdolności przywódcze
- Zorientowanie na wyniki i realizację powierzonych planów
- Umiejętność zarządzania sytuacjami kryzysowymi

Perspektywy rozwoju:

Możliwości dalszego rozwoju na stanowisku Dyrektora Sprzedaży są ściśle związane z umiejętnością realizacji założonych celów, budowania zespołów, zarządzania nimi i rozwijania. Osoby posiadające doświadczenie w roli menedżera odpowiedzialnego za sprzedaż mają stosunkowo duże możliwości przechodzenia do innych organizacji na podobne stanowiska obejmując przy tym zespoły o różnym poziomie dojrzałości i organizacje będące na różnym etapie rozwoju i pozycji rynkowej. Osoby osiągające najlepsze wyniki, wykazujące się umiejętnościami strategicznego myślenia i realizacji ponadprzeciętnych wyników mają możliwość awansu pionowego do zarządu spółki, np. na stanowisko Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za sprzedaż i/lub Prezesa Zarządu.

Dyrektor Sprzedaży Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	24 000	do 50%
	Maksimum	55 000	
	Najczęściej oferowane	35 000	

Dyrektor Sprzedaży Bankowości Transakcyjnej (Cash Management)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	21 000	do 50%
	Maksimum	46 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	

Dyrektor Sprzedaży Usług Departamentu Skarbu (Treasury)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 50%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	

Dyrektor Sprzedaży Usług Finansowania Handlu (Trade Finance)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	22 000	do 50%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Dyrektor Sprzedaży Sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw (SME)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	22 000	do 50%
	Maksimum	33 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	

Dyrektor Sprzedaży Bankowości Detalicznej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	27 000	do 40%
	Maksimum	55 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	

Dyrektor Sprzedaży Bankowości Prywatnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	25 000	do 40%
	Maksimum	55 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	

Dyrektor Sprzedaży – Spółka Leasingowa

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 40%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Dyrektor Sprzedaży - Spółka Faktoringowa

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 40%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Dyrektor Sprzedaży - Ubezpieczenia

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	25 000	do 40%
	Maksimum	46 000	
	Najczęściej oferowane	30 000	

Dyrektor Sprzedaży - Bancassurance

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	22 000	do 40%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

1.3 Regionalny Dyrektor Sprzedaży

Regionalny Dyrektor Sprzedaży to wyższy pośredni poziom zarządzania sprzedażą występujący w organizacjach dużych i średnich. Osoba na tym stanowisku odpowiada za efektywność sił sprzedaży oraz wsparcia sprzedaży na wskazanym obszarze geograficznym (najczęściej na tym poziomie zatrudnionych jest do 5 osób w jednej organizacji). W przypadku największych organizacji, oprócz regionów wyodrębnione bywają makroregiony.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja przyjętej strategii firmy w zakresie pozyskiwania klientów i sprzedaży produktów
- Realizacja nałożonych celów sprzedażowych (ilościowych oraz jakościowych)
- Przygotowywanie budżetów, analiza raportów, proponowanie usprawnień i nowych działań
- Monitorowanie rezultatów, aktywności i jakości w celu wdrażania najlepszych praktyk w organizacji
- Zarządzanie i rozwój kadr w podległym regionie

Podlega:

- Dyrektorowi Pionu (właściwemu dla linii biznesowej)
- Dyrektorowi Sprzedaży linii biznesowej

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne
- Minimum 5 lat doświadczenia w zarządzaniu strukturami sprzedaży udokumentowane sukcesami
- Zdolności przywódcze
- Zorientowanie na wyniki i realizację powierzonych planów

Perspektywy rozwoju:

W ramach możliwości dalszego rozwoju należy wskazać stanowisko Dyrektora Sprzedaży jako cel zawodowy wymieniany przez właściwie wszystkich kandydatów. Osoby pracujące w bankowości przedsiębiorstw na tym etapie kariery mają także bardzo dobrą pozycję do wyjścia poza sektor bankowy – na przykład do firm faktoringowych lub leasingowych.

Regionalny Dyrektor Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 30%
	Maksimum	29 000	
	Najczęściej oferowane	23 000	

Regionalny Dyrektor Bankowości Detalicznej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	14 000	do 30%
	Maksimum	30 000	
	Najczęściej oferowane	23 000	

Regionalny Dyrektor – Ubezpieczenia

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	16 000	do 30%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

1.4 Dyrektor / Kierownik Oddziału

Dyrektor Oddziału odpowiedzialny jest za zarządzanie podległą placówką firmy, głównego punktu zetknięcia klienta z organizacją oraz za sprzedaż usług i produktów.

Zakres odpowiedzialności:

- Zapewnienie odpowiedniej jakości obsługi klientów
- Realizację wyznaczonych dla oddziału celów sprzedażowych i finansowych (zarządzanie przychodami i kosztami jednostki – rachunkiem zysków i strat)
- Kreowanie polityki w zakresie pozyskiwania nowych klientów z określonego obszaru geograficznego
- Wsparcie merytoryczne i motywowanie podległych pracowników do realizacji wyznaczonych zadań i celów
- Zarządzanie zespołem poprzez rekrutację i szkolenia

Podlega:

- Dyrektorowi Sprzedaży
- Regionalnemu Dyrektorowi Sprzedaży

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie ekonomii, finansów
- Doświadczenie zdobyte w instytucji finansowej na stanowisku związanym z zarządzaniem zespołem sprzedaży
- Bardzo dobra znajomość produktów, usług i procedur
- Umiejętności menedżerskie, doświadczenie w zarządzaniu kilku- lub kilkunastoosobowym zespołem

Perspektywy rozwoju:

Osoby z doświadczeniem na stanowisku Dyrektora Oddziału mają przede wszystkim duże możliwości awansu poziomego, czyli przechodzenia pomiędzy oddziałami, w tym np. zdobywanie doświadczenia w zarządzaniu coraz większymi zespołami. Dla osób osiągających bardzo dobre wyniki w zakresie sprzedaży, a przede wszystkim budowania i motywowania zespołów, istnieją szerokie możliwości awansu pionowego na Regionalnego Dyrektora Sprzedaży lub Dyrektora Sprzedaży.

Dyrektor Centrum Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 30%
	Maksimum	26 000	
	Najczęściej oferowane	20 000	

Dyrektor Oddziału Detalicznego (zatrudnienie powyżej 10 pracowników)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 30%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

Kierownik Oddziału / Placówki Bankowej (zatrudnienie do 10 pracowników)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	7 000	do 60%
	Maksimum	12 000	
	Najczęściej oferowane	9 000	

Dyrektor Oddziału - Ubezpieczenia

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	7 000	do 30%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

1.5 Kierownik Zespołu Sprzedaży

Kierownik Zespołu Sprzedaży odpowiedzialny jest za zarządzanie zespołami liczącymi od kilku (bankowość dużych przedsiębiorstw) do kilkunastu osób (bankowość MŚP).

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja przyjętej strategii banku w zakresie pozyskiwania klientów i sprzedaży produktów
- Realizacja nałożonych celów sprzedażowych w przydzielonym obszarze geograficznym
- Monitorowanie rezultatów, aktywności i jakości w celu wdrażania najlepszych praktyk w organizacji
- Zarządzanie i rozwój zespołu w podległym regionie

Podlega:

- Dyrektorowi Sprzedaży
- Dyrektorowi Regionalnemu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne
- Doświadczenie w bezpośredniej obsłudze klientów (np. na stanowisku Doradcy Klienta)
- Bardzo dobra znajomość rynku
- Zdolności przywódcze
- Nastawienie na realizację stawianych celów

Perspektywy rozwoju:

Dla osób na stanowisku Kierownika Zespołu kolejnym krokiem w karierze jest stanowisko Dyrektora Regionalnego (występujące w dużych organizacjach) lub Dyrektora Sprzedaży (w mniejszych, płaskich strukturach).

Kierownik Zespołu Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	13 000	do 30%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Kierownik Zespołu Sprzedaży Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 30%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

1.6 Doradca Klienta / Relationship Manager

Doradca Klienta to stanowisko odpowiedzialne za bezpośredni kontakt z klientem, reprezentujące pierwszą linię sprzedaży instytucji finansowej. Od skuteczności kadr na tym poziomie w dużej mierze zależy budowanie przewagi konkurencyjnej instytucji.

Zakres odpowiedzialności:

- Nawiązywanie relacji z nowymi klientami oraz pogłębianie relacji z obecnymi klientami organizacji
- Zapewnianie klientom zindywidualizowanej i profesjonalnej obsługi zgodnej ze standardami instytucji
- Udzielanie informacji o ofercie produktowej, doradztwo w zakresie optymalnych rozwiązań oraz sprzedaż produktów i usług
- W przypadku sprzedaży produktów kredytowych Doradca odpowiedzialny jest często za przeprowadzenie wstępnej oceny ryzyka transakcji
- Przygotowanie stosownych dokumentów pomiędzy firmą a klientem (w przypadku transakcji kredytowych – zebranie wymaganych dokumentów i przygotowanie aplikacji kredytowych)

Podlega:

- Dyrektorowi Sprzedaży
- Dyrektorowi Oddziału
- Kierownikowi Zespołu

Wymagania:

- Doświadczenie w sprzedaży produktów i usług finansowych wybranej linii biznesowej
- Udokumentowane sukcesy w sprzedaży
- Znajomość rynku klientów w kontekście specyfiki produktu lub obszaru geograficznego
- Wewnętrzna motywacja oraz umiejętności interpersonalne i komunikacji
- Umiejętności analityczne
- Znajomość zagadnień analizy kredytowej lub doświadczenie w tym obszarze są atutem (w niektórych bankach są konieczne)

Perspektywy rozwoju:

Piony Sprzedaży należą do jednych z najbardziej rozbudowanych w instytucjach finansowych i posiadają na ogół wielostopniową strukturę zarządzania. Dla osób, które osiągają sukcesy w sprzedaży istnieje dość jasno określona ścieżka kariery – od stanowisk samodzielnych, przez stanowiska liderów zespołów po stanowiska w randze dyrektorów, wymagające zarządzania zespołami od kilkunastu osób i więcej. Możliwości rozwoju w tym zakresie zależą w głównej mierze od ambicji, umiejętności i skuteczności kandydata. Alternatywą jest przejście do obszaru rozwoju produktów lub wsparcia sprzedaży.

Doradca Klienta Bankowości Korporacyjnej – Klienci Strategiczni

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 60%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Doradca Klienta Bankowości Korporacyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	7 000	do 60%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	
powyżej 5 lat	Minimum	10 000	do 60%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

Doradca Klienta ds. Finansowania Strukturyzowanego (Structured Finance)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 60%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Doradca Klienta Bankowości Transakcyjnej (Cash Management)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	7 000	do 60%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	9 000	
powyżej 5 lat	Minimum	9 000	do 60%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

Doradca Klienta ds. Usług Finansowania Handlu (Trade Finance)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	8 000	do 60%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Doradca Klienta ds. Usług Departamentu Skarbu (Treasury)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 60%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

Doradca Klienta Sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	5 000	do 60%
	Maksimum	10 000	
	Najczęściej oferowane	7 000	
powyżej 5 lat	Minimum	6 000	do 60%
	Maksimum	12 000	
	Najczęściej oferowane	8 000	

Doradca Klienta Bankowości Prywatnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 50%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

Private Banker (Representative Office)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	17 000	do 25%
	Maksimum	33 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

1.7 Dealer Korporacyjny

Dealer Korporacyjny to stanowisko zlokalizowane w Departamencie Skarbu, odpowiedzialne jest za obsługę klientów korporacyjnych w zakresie realizacji zleceń kupna/sprzedaży produktów skarbowych.

Zakres odpowiedzialności:

- Aktywna sprzedaż produktów dealing roomu, w tym negocjowanie kursów walut i stóp procentowych
- Odpowiedzialność za relacje ze strategicznymi klientami banku w zakresie produktów skarbowych
- Negocjowanie transakcji FX, lokat
- Przygotowywanie i wysyłanie ofert dotyczących produktów bankowych
- Udział w spotkaniach z kluczowymi klientami wraz z Opiekunami Klienta (Relationship Manager)

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Treasury
- Kierownikowi Zespołu (jeżeli występuje w strukturze)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe o profilu ekonomicznym
- Doświadczenie na podobnym stanowisku w innym banku, od liczby lat doświadczenia ważniejsze są kwestie z jakimi klientami i na jakim obszarze geograficznym współpracował kandydat
- Szeroka wiedza dotycząca rynku pieniężnego i produktów gospodarki pieniężnej
- Bardzo dobre umiejętności sprzedażowe poparte sukcesami
- Odporność na stres i umiejętność skutecznego działania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu
- Umiejętność pracy w zespole i komunikatywność

Perspektywy rozwoju:

Dla osób pracujących w Dealing Room istnieje kilka możliwości w zakresie dalszego rozwoju zawodowego. Pierwsza z nich to pozostanie w Departamencie, zdobywanie dalszych doświadczeń i awans na stanowisko menedżera i dyrektora. Kolejna to możliwość przejścia w ramach organizacji na stanowisko związane z pozyskiwaniem klientów korporacyjnych (FX Sales Relationship Manager). Inna to przejście na tzw. „drugą stronę”, tj. do dużych korporacji, które posiadają w pionach finansowych własne zespoły skarbu (Treasury).

Dealer Korporacyjny

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	10 000	do 60%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
powyżej 5 lat	Minimum	15 000	do 60%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	



2. ROZWÓJ PRODUKTÓW I MARKETING

2.1 Dyrektor ds. Rozwoju Produktów

Dyrektor ds. Rozwoju Produktów jest odpowiedzialny zarówno za zarządzanie portfelem istniejących produktów instytucji finansowej, jak i za tworzenie i implementację nowych produktów. W mniejszych instytucjach, Dyrektorzy ds. Rozwoju Produktów odpowiadają za całość oferty produktowej firmy, w mniejszych - działają najczęściej w obszarze określonych linii biznesowych, np. bankowości korporacyjnej czy detalicznej, ubezpieczeń majątkowych lub życiowych, leasingu, etc.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie i koordynacja oferty produktowej, przygotowywanie i wdrożenie polityki cenowej, strategii sprzedaży oraz określanie rynku docelowego
- Zapewnienie merytorycznego wsparcia dla sił sprzedaży oraz współpraca w zakresie realizacji budżetu przychodowego produktów
- Śledzenie trendów rynkowych, zmian w przepisach prawnych oraz oferty konkurencji
- Zarządzanie zespołem specjalistów produktowych
- Współpraca z działami sprzedaży, ryzyka/aktuariatu, marketingu, operacji i IT w zakresie wdrażania nowych produktów
- Optymalizacja procesów biznesowych, organizowanie i prowadzenie szkoleń

Podlega:

- Prezesowi
- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za daną linię biznesową

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu bankowości lub ekonomii
- Minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym w instytucji finansowej w obszarze zarządzania produktami
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem
- Kreatywność, innowacyjność, umiejętność rozwiązywania problemów

Perspektywy rozwoju:

Dyrektorzy ds. Rozwoju Produktów korzystając ze swojego bogatego doświadczenia mogą przejść na stronę biznesową - do pionu sprzedaży. Mają również możliwość awansu w ramach innych segmentów klientów - z bankowości detalicznej do obszaru affluent, z bankowości MŚP do bankowości dużych przedsiębiorstw lub klientów strategicznych.

Dyrektor ds. Rozwoju Produktów

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 30%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

2.2 Kierownik ds. Rozwoju Produktów (Product Manager)

Kierownicy ds. Rozwoju Produktów (Product Managerowie) to osoby wysoce wyspecjalizowane w zarządzaniu konkretnym produktem lub gamą produktów w instytucji finansowej. Stanowiska te zlokalizowane są w ramach scentralizowanego Departamentu Rozwoju Produktów lub w strukturach danej linii biznesowej jako samodzielne stanowisko raportujące do Dyrektora danego obszaru.

Zakres odpowiedzialności:

- Analiza potrzeb klientów organizacji w zakresie produktów i/lub usług
- Śledzenie trendów rynkowych, zmian w przepisach prawnych oraz oferty konkurencji
- Przygotowywanie propozycji nowych produktów wraz analizą biznesową dotyczącą kosztów wdrożenia oraz planowanych przychodów i zyskowności
- Przygotowywanie dokumentacji produktowej, ubezpieczeniach – tworzenie OWU
- Wdrażanie i rozwój produktów we współpracy z departamentem prawnym, compliance, marketingu, controllingu, sprzedaży i IT
- Optymalizacja procesów biznesowych, organizowanie i prowadzenie szkoleń
- Dostarczanie wsparcia w zakresie sprzedaży produktów bankowych

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Rozwoju Produktów
- Dyrektorowi właściwej linii biznesowej (np. bankowość transakcyjna, bankowość klienta zamożnego, kredyty hipoteczne, ubezpieczenia)

Wymagania:

- Wykształcenia wyższe ekonomiczne (finanse i bankowość, zarządzanie, marketing)
- Specjalizacja w konkretnym typie produktu lub produktów: produkty kredytowe, produkty oszczędnościowe i inwestycyjne, bankowość elektroniczna, karty kredytowe, kredyty gotówkowe, kredyty hipoteczne, bankowość transakcyjna, finansowanie handlu / faktoring, ubezpieczenia majątkowe, ubezpieczenia życiowe, bancassurance, leasing, etc.
- Doświadczenie w pracy na stanowisku kierownika produktu
- Kreatywność, innowacyjność, umiejętności rozwiązywania problemów
- Umiejętności pracy w zespole oraz pod presją czasu
- Umiejętności analityczne

Perspektywy rozwoju:

Kierownik Produktu może rozwijać się w kierunku Dyrektora Departamentu Rozwoju Produktów, a tym samym odpowiadać za zarządzanie strategiczne w zakresie oferty produktowej. Alternatywną ścieżką może być przejście do Departamentu Zarządzania Projektami na stanowisko Project Managera.

Kierownik ds. Rozwoju Produktów:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
od 2 do 5 lat	Minimum	7 000	do 16%
	Maksimum	12 000	
	Najczęściej oferowane	9 000	
powyżej 5 lat	Minimum	9 000	do 25%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

2.3 Dyrektor Marketingu

Dyrektor Marketingu odpowiada za komunikację marketingową i korporacyjną skierowaną zarówno do klientów firmy, jak i jej pracowników/sieci sprzedaży. Osoba na tym stanowisku odpowiada za całokształt komunikacji firmy - od opracowania strategii, po jej implementację. Osoby zatrudnione na tym stanowisku w instytucjach finansowych mogą wywodzić się też z innych sektorów rynku (zwłaszcza z FMCG, telekomunikacji, farmacji).

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie strategią marketingową i marką
- Definiowanie propozycji dla konsumentów w oparciu o badania rynku i insighty konsumenckie
- Tworzenie, planowanie i wdrażanie projektów z zakresu komunikacji marketingowej i korporacyjnej - kampanie reklamowe, działania: mediowe, interaktywne, PR, sponsoringowe, CSR itp.
- Odpowiedzialność za biuro prasowe firmy
- Odpowiedzialność za działania interaktywne i stronę internetową firmy
- Opracowywanie i wdrażanie projektów marketingowych dla sprzedaży (trade marketing)
- Zarządzanie dostawcami usług marketingowych (agencje: reklamowa, interaktywna, PR, dom mediowy, drukarnie itp.).
- Współpraca z kluczowymi partnerami w ramach firmy - departamentami produktów, sprzedaży i operacji
- Zarządzanie zespołem

Podlega:

- Prezesowi
- Członkowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie marketingu
- Minimum 7 lat doświadczenia w obszarze marketingu i komunikacji korporacyjnej
- Doświadczenie w pracy po stronie agencji reklamowej może być dodatkowym atutem
- Bardzo dobra znajomość branży usług finansowych
- Doświadczenie w branży FMCG, telekomunikacyjnej lub farmacji bywa mile widziane
- Potwierdzone wynikami przykłady wdrożonych projektów dla marki / marketingu

Perspektywy rozwoju:

Dyrektor Marketingu może wejść w skład Zarządu instytucji finansowej lub rozwijać się w innym sektorze rynku.

Dyrektor Marketingu

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 30%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	

2.4 Kierownik ds. Komunikacji Marketingowej

Kierownik ds. Komunikacji Marketingowej odpowiada za realizację polityki komunikacji marketingowej firmy w określonej linii – ATL (Above The Line – kampanie telewizyjne, radiowe, outdoorowe - masowe), BTL (Below The Line – ulotki, plakaty, materiały drukowane w punktach sprzedaży, eventy dla sieci sprzedaży), PR. Osoby pracujące w marketingu instytucji finansowych mogą wywodzić się z innych firm na rynku (m.in. FMCG, telekomunikacja).

Zakres odpowiedzialności:

- Tworzenie i realizacja strategii marketingowej w danej linii (ATL / BTL / PR)
- Przygotowywanie kampanii, projektów i materiałów marketingowych
- Współpraca z dostawcami zewnętrznymi (agencje reklamowe, domy mediowe, agencje eventowe, drukarnie, dystrybutorzy, etc.)
- Prowadzenie kampanii promocyjnych oraz wizerunkowych
- Zarządzanie podległym budżetem
- Stała kontrola efektywności działań marketingowych
- Analiza działań konkurencji oraz prowadzenie badań marketingowych
- Prowadzenie kampanii promocyjnych oraz wizerunkowych

Podlega:

- Dyrektorowi Marketingu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie marketingu
- Minimum 3-letnie doświadczenie w dziale marketingu
- Doświadczenie w dziale marketingu instytucji finansowej, firmy FMCG, telekomunikacyjnej lub farmaceutycznej mile widziane
- Kreatywność i nastawienie na cel

Perspektywy rozwoju:

Kierownicy ds. Komunikacji Marketingowej mogą rozwijać się w stronę stanowiska Dyrektora Marketingu.

Kierownik ds. Komunikacji Marketingowej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 30%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	



3. OPERACJE, WSPARCIE, ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI I PROCESAMI

3.1 Dyrektor / Kierownik Operacji

Dyrektor Operacji jest odpowiedzialny za całokształt funkcjonowania podległych mu departamentów operacyjnych. Zależnie od poziomu zautomatyzowania procesów w danej instytucji finansowej, departamenty te mogą być różnej wielkości, najczęściej jest to kilkadziesiąt do kilkuset osób. Często spotykanym trendem jest centralizowanie procesów operacyjnych w jednym miejscu organizacji lub przenoszenie ich do odrębnych spółek (Shared Service Center) świadczących usługi na rzecz instytucji. Mianem operacji określane są bardzo różne obszary - np. backoffice obszaru skarbu w bankowości korporacyjnej, administracja kredytów hipotecznych w bankowości detalicznej, underwriting w przypadku ubezpieczeń na życie, etc.

Zakres odpowiedzialności:

- Nadzór nad bieżącym funkcjonowaniem podległych działów / departamentów operacyjnych
- Zarządzanie podległym zespołem: kilkanaście do kilkuset osób
- Utrzymywanie centrów i procedur związanych z tzw. Business Continuity Planning
- Odpowiedzialność za doskonalenie procesów i procedur w podległym obszarze celem ciągłej optymalizacji operacji

Podlega:

- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za operacje i IT
- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za dany pion biznesowy (np. bankowość detaliczną, bankowość korporacyjną, ubezpieczenia na życie, ubezpieczenia grupowe)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami
- Wysoko rozwinięte umiejętności łagodzenia konfliktów
- Umiejętności negocjacyjne / przekonywania do własnych racji potrzebne do współpracy z Zarządem

Perspektywy rozwoju:

Dyrektor/ Kierownik Operacji może przemieszczać się w strukturze organizacji poziomo, przejmując inne, równoległe obszary, bądź pionowo – przejmując odpowiedzialność za coraz szersze spektrum departamentów operacyjnych aż do pozycji Chief Operations Officer / Członka Zarządu.

Dyrektor Operacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 30%
	Maksimum	52 000	
	Najczęściej oferowane	30 000	

Kierownik Operacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

3.2 Dyrektor / Kierownik Windykacji

Dyrektor Windykacji odpowiada za całokształt działań windykacyjnych w instytucji finansowej. Zależnie od struktury organizacji i sprzedawanych przez nią produktów, obszar windykacji jest umiejscowiony w pionie Operacji lub Ryzyka. W bankowości korporacyjnej zespoły windykacyjne są najczęściej niewielkie (kilku-, kilkunastoosobowe) i zajmują się również restrukturyzacją. W bankowości detalicznej / MŚP, w ubezpieczeniach – są zorganizowane w formie dużych (do ponad 100 osób) call center windykacyjnych.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za bieżące funkcjonowanie podległych zespołów windykacyjnych
- Odpowiedzialność za kształtowanie polityki i procedur w obszarze windykacji
- Zarządzanie i rozwijanie podległego zespołu (do kilkuset osób)
- Ciągła optymalizacja procesów w podległym obszarze celem zwiększenia efektywności
- Współpraca z zewnętrznymi firmami windykacyjnymi

Podlega:

- Dyrektorowi Operacji
- Dyrektorowi Ryzyka
- Dyrektorowi Pionu Biznesowego

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w zakresie finansów
- Minimum 3 lata doświadczenia w zarządzaniu zespołami windykacyjnymi
- Doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami
- Wysokie umiejętności negocjacyjne / przekonywania do własnych racji potrzebne do współpracy z Zarządem

Perspektywy rozwoju:

Osoby posiadające wieloletnie doświadczenie w obszarze windykacji i restrukturyzacji mają dość szerokie możliwości, głównie poprzez awanse wewnętrzne, obejmowania stanowisk kierowniczych w innych obszarach pionów operacyjnych.

Dyrektor ds. Windykacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	14 000	do 40%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Kierownik ds. Windykacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	8 000	do 30%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

3.3 Dyrektor / Kierownik Administracji Kredytowej

Występowanie oddzielnego obszaru administracji kredytowej jest charakterystyczne dla średnich i dużych banków. Osoby odpowiedzialne za administrację kredytową mają realny wpływ na jakość procesu obsługi klienta, zarządzania ryzykiem i bezpieczeństwo finansowe.

Zakres odpowiedzialności:

- Opracowywanie i nadzorowanie przygotowywania dokumentacji kredytowej klientów
- Współpraca przy kontroli oraz modelowaniu procesów dotyczących monitorowania ryzyka oraz zarządzania portfelem
- Współpraca z innymi jednostkami banku w zakresie obsługi produktów kredytowych, tworzenie instrukcji oraz procedur
- Administrowanie produktami kredytowymi oraz monitoring zabezpieczeń
- Nadzór nad monitorowaniem terminowej realizacji zobowiązań kredytobiorców
- Analizowanie i kontrola raportów operacyjnych

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Ryzyka
- Dyrektorowi Administracji Kredytowej

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w zakresie finansów
- Minimum 5-letnie doświadczenie w obszarze administracji lub analizy kredytowej
- Znajomość przepisów kodeksu spółek handlowych, kodeksu cywilnego, prawa bankowego oraz prawnych zabezpieczeń kredytów
- Zdolności interpersonalne, umiejętność pracy w zespole
- Umiejętność delegowania zadań

Perspektywy rozwoju:

Stanowisko Kierownika Administracji Kredytowej zajmują najczęściej osoby posiadające kilkuletnie doświadczenie w obszarze administracji kredytowej lub analizy kredytowej. Następnym krokiem w karierze może być stanowisko Dyrektora Departamentu Administracji Kredytowej.

Dyrektor Administracji Kredytowej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	16 000	do 16%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Kierownik Administracji Kredytowej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	11 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

3.4 Dyrektor / Kierownik Wsparcia Sprzedaży

Dyrektor ds. Wsparcia Sprzedaży to osoba, która odpowiada za koordynację i usprawnienie współpracy między departamentami sprzedaży i rozwoju produktów. Jest to stanowisko występujące zarówno w strukturach bankowych jak i ubezpieczeniowych.

Zakres odpowiedzialności:

- Udział w procesie tworzenia strategii i aktywne wsparcie budowy organizacji sprzedaży
- Współtworzenie i nadzór nad systemami wynagrodzeń
- Kreacja, wdrożenie i zarządzanie funkcjami wsparcia oraz rozwoju sprzedaży
- Stworzenie modelu oraz zarządzanie procesem komunikacji wewnętrznej
- Zarządzanie jakością sprzedaży
- Zarządzanie zespołem pracowników
- Odpowiedzialność za budżet wsparcia sprzedaży
- Projektowanie oraz wdrażanie inicjatyw podnoszących efektywność obsługi procesów oraz ich monitorowanie
- Tworzenie i prowadzenie programów motywacyjnych, szkoleń, konferencji sprzedażowych

Podlega:

- Dyrektorowi Sprzedaży

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w obszarze finansów lub ekonomii
- Co najmniej 5-letnie doświadczenie w obszarze sprzedaży, wsparcia sprzedaży lub rozwoju produktów
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem
- Wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne

Perspektywy rozwoju:

Dyrektorzy ds. Wsparcia Sprzedaży mają zazwyczaj możliwość rozwoju poziomego i zarządzania sprzedażą, operacjami lub produktami oraz mogą awansować pionowo na stanowisko Członka Zarządu.

Dyrektor Wsparcia Sprzedaży

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 30%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Kierownik Wsparcia Sprzedaży

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	11 000	do 25%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

3.5 Dyrektor Biura Zarządzania Projektami (PMO)

Dyrektor Biura Zarządzania Projektami (PMO - Project Management Office) jest odpowiedzialny za sprawny przebieg wszystkich projektów optymalizacyjnych i wdrożeniowych w organizacji oraz koordynację pracy podległych mu Project Managerów po stronie biznesowej i/lub IT.

Zakres odpowiedzialności:

- Wyznaczanie strategii organizacji w zakresie PMO we współpracy z Zarządem
- Implementacja modelu wdrożenia projektów oraz jego metodologii
- Inicjowanie nowych projektów optymalizacyjnych
- Planowanie, delegowanie, monitorowanie i kontrolowanie wszystkich aspektów harmonogramu projektów, a także motywacji zaangażowanych w niego osób
- Realizacja projektów w oczekiwanych ramach czasowych, finansowych oraz jakościowych
- Odpowiedzialność za współpracę z innymi departamentami w ramach struktury (np. pion sprzedaży i operacji)

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Członkowi Zarządu ds. Operacji / IT

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe informatyczne lub ekonomiczne
- Przynajmniej 7-letnie doświadczenie w obszarze zarządzania projektami
- Doświadczenie we współpracy z dyrektorami działów operacyjnych (np. pionu sprzedaży i marketingu) oraz w zakresie zarządzania zespołem
- Znajomość zagadnień IT, procedur i procesów zachodzących w organizacji
- Orientację na zrozumienie potrzeb klienta
- Pożądane kwalifikacje: Prince 2, PMI

Perspektywy rozwoju:

Doświadczeni Dyrektorzy Biura Zarządzania Projektami mogą zajmować stanowiska kierownicze na szczeblu regionalnym lub korzystając z posiadanej wiedzy przejść na stronę biznesową w obszarze operacji lub IT.

Dyrektor Biura Zarządzania Projektami (PMO)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 25%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

3.6 Kierownik Projektu (Project Manager)

Kierownik Projektu (Project Manager) koordynuje wdrażanie zmian i rozwiązań w organizacji. Często pracuje przy projektach na styku obszarów biznesowych z IT. Najczęściej są to projekty w obszarze wdrażania nowych produktów czy optymalizacji procesów. Project Manager koordynuje komunikację stron zaangażowanych w projekt oraz nadzoruje postępy i realizację projektów, aby zapewnić, że zatwierdzone projekty są wdrażane zgodnie z harmonogramem i spełniają przyjęte założenia.

Zakres odpowiedzialności:

- Analiza oczekiwań biznesowych pionów operacyjnych pod kątem możliwości wdrożenia ich w organizacji na bazie posiadanych systemów i rozwiązań technologicznych
- Inicjowanie nowych projektów wdrożeniowych
- Przygotowywanie studium wykonalności projektu, w tym analiza kosztów i korzyści, analiza projektów alternatywnych
- Przygotowywanie strategicznych dokumentów – opisy funkcjonalności
- Zarządzanie wdrożeniem projektu, w tym kontakty i negocjacje z dostawcami
- Zarządzanie projektem ad hoc
- Zarządzanie zewnętrzną i wewnętrzną komunikacją

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Zarządzania Projektami (PMO – Project Management Office)
- Dyrektorowi Działu IT

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe informatyczne lub ekonomiczne
- Doświadczenie we współpracy z kierownikami działów operacyjnych (np. pionu sprzedaży i marketingu) oraz pracownikami na każdym poziomie zatrudnienia
- Znajomość zagadnień IT, procedur i procesów zachodzących w organizacji
- Umiejętność koordynowania wielu projektów w tym samym czasie
- Orientacja na zrozumienie potrzeb klienta
- Znajomość metodologii Prince 2

Perspektywy rozwoju:

Z uwagi na fakt, że Kierownicy Projektu posiadają szeroką wiedzę o strukturze instytucji z powodzeniem mogą zajmować stanowiska kierownicze (np. Dyrektor Operacyjny, Dyrektor Działu IT).

Kierownik Projektu (Project Manager)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
powyżej 5 lat	Minimum	14 000	do 25%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

3.7 Dyrektor / Kierownik ds. Zarządzania Procesami

Dyrektor ds. Zarządzania Procesami jest relatywnie nowym stanowiskiem w instytucjach finansowych w Polsce i najczęściej podlega bezpośrednio Zarządowi. Działalność tego departamentu ma na celu bieżącą optymalizację procesów w organizacji poprzez budowanie tzw. „świadomości procesowej” wśród kadry zarządzającej i pracowników niższego szczebla – tak, by sami pracownicy poszczególnych obszarów w banku, jako eksperci najlepiej znający procesy w nich zachodzące, zgłaszali propozycje optymalizacyjne. Najczęściej spotykaną metodologią optymalizacji procesów jest Lean i Six Sigma lub wypracowane na ich podstawie metodologie własne.

Zakres odpowiedzialności:

- Budowanie tzw. „świadomości procesowej” na wszystkich szczeblach organizacji
- Zarządzanie podległym zespołem ekspertów procesowych (Six Sigma Green Belt, Black Belt)
- Bliska współpraca ze wszystkimi obszarami banku
- Odpowiedzialność za doskonalenie procesów i procedur w podległym obszarze w celu ich bezustannej optymalizacji

Podlega:

- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu z Operacje i IT
- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za dany pion biznesowy

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów, bankowości lub pokrewne
- Wieloletnie, przekrojowe doświadczenie w różnych departamentach banku na stanowiskach kierowniczych
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem
- Wysokie umiejętności negocjacyjne / przekonywania do własnych racji potrzebne do współpracy z dyrektora-mi poszczególnych pionów i Zarządem
- Certyfikacja z zakresu Six Sigma – Black Belt, Master Black Belt

Perspektywy rozwoju:

Trend rynkowy związany ze stworzeniem departamentu odpowiedzialnego za optymalizację procesów w całej organizacji przyszedł do Polski z central międzynarodowych instytucji finansowych. Rosnąca popularność metodologii Lean i Six Sigma wytworzyła duże zapotrzebowanie na specjalistów w tym obszarze na rynku.

Dyrektor ds. Zarządzania Procesami:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Kierownik ds. Zarządzania Procesami:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	



4. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

4.1 Dyrektor / Kierownik ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR Manager)

Dyrektor HR odpowiada za całość polityki personalnej w organizacji. W nowoczesnych instytucjach finansowych rola Dyrektora HR ewoluje w stronę funkcji strategicznej, wchodzącej w skład ścisłego zespołu zarządzającego organizacją (management team) lub Zarządu. W przeszłości HR był funkcją bardziej administracyjną i wspierającą – obecnie jego rola zmienia się i Dyrektor Personalny jest przede wszystkim równoważnym i strategicznym partnerem dla biznesowych obszarów organizacji.

Obszar odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za politykę i strategię personalną firmy
- Nadzorowanie wszystkich funkcji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi – m.in. obszarów partnerstwa biznesowego HR, systemów motywacyjnych, systemów ścieżek kariery, systemów szkoleń, pozyskiwania talentów oraz systemów ocen
- Promowanie dobrych praktyk dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi i współtworzenie kultury organizacyjnej firmy
- Wsparcie i doradztwo dla Zarządu i kadry zarządzającej w zakresie realizacji strategii HR
- Optymalizacja wykorzystywania zasobów ludzkich w ramach funkcjonującej struktury
- Nadzór nad procesami rekrutacji i zwolnień w organizacji
- Zarządzanie podległym zespołem (obszar miękkiego i twardego HR)

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Członkowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Wieloletnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (odpowiedzialność zarówno za twardy jak i miękki HR)
- Praktyczne doświadczenie w stosowaniu aktualnej wiedzy w zakresie administracji personelem (prawo pracy, ZUS, kadry, płace)
- Komunikatywność, umiejętność budowania relacji, wywierania wpływu i argumentacji, elastyczność, asertywność i wysoki poziom zdolności do wdrażania i akceptowania zmian
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem

Perspektywy rozwoju:

Wraz ze wzrostem znaczenia funkcji HR w organizacji – zdarza się, że Dyrektorzy HR wchodzą do Zarządów instytucji finansowych.

Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 25%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	

Kierownik ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR Manager)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	9 000	do 25%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

4.2 Dyrektor / Kierownik ds. Rekrutacji

Osoba na tym stanowisku odpowiada za prowadzenie naboru pracowników do firmy. Zespół rekrutacyjny, którym zarządza, zajmuje się pozyskiwaniem potencjalnych kandydatów do pracy, a następnie oceną ich predyspozycji oraz stopnia zgodności prezentowanego przez nich doświadczenia i umiejętności z wymaganiami stawianymi przez firmę. Osoby zajmujące się rekrutacją w instytucjach finansowych mogą wywodzić się z firm z innych segmentów rynku lub z firm rekrutacyjnych.

Obszar odpowiedzialności:

- Współtworzenie, monitoring i egzekucja polityki zatrudnienia w firmie
- Zarządzanie i realizacja projektów rekrutacyjnych
- Pozyskiwanie potencjalnych kandydatów do pracy różnymi metodami – m.in. poprzez publikację ogłoszeń rekrutacyjnych, przez media społecznościowe, we współpracy z zewnętrznymi firmami doradztwa personalnego / agencjami rekrutacyjnymi
- Przeprowadzanie spotkań rekrutacyjnych i ocena predyspozycji i kompetencji kandydatów zgodnie z metodologią stosowaną przez firmę
- Monitorowanie wskaźników efektywności procesów rekrutacyjnych
- Bliska współpraca z poszczególnymi liniami biznesowymi w zakresie rekrutacji
- Bieżące doradztwo dla kadry kierowniczej w zakresie najlepszych praktyk polityki zatrudniania
- Aktywny udział w kreowaniu wizerunku firmy jako atrakcyjnego pracodawcy poprzez uczestnictwo w targach, obecność w mediach i innych akcjach marketingowych
- Zarządzanie zespołem odpowiedzialnym za rekrutację

Podlega:

- Dyrektorowi Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Kilkuletnie doświadczenie na stanowisku związanym z rekrutacją
- Mile widziane doświadczenie w pracy po stronie firmy doradztwa personalnego / agencji rekrutacyjnej
- Znajomość nowoczesnych narzędzi HR i umiejętność zarządzania budżetem
- Komunikatywność i umiejętność budowania relacji
- Dokładność i sumienność
- Zdolności organizacyjne i negocjacyjne

Perspektywy rozwoju:

Kierownik ds. Rekrutacji może przejść do innego obszaru w ramach Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi – m.in. na stanowisko HR Business Partnera.

Dyrektor ds. Rekrutacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Kierownik ds. Rekrutacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	8 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

4.3 HR Business Partner

Osoba na tym stanowisku odpowiada ze wszystkie kwestie związane ze strategią HR i jej implementacją w konkretnych departamentach lub pionach instytucji, którym jest dedykowana. Bardzo blisko współpracując z kadrą zarządzającą - pełni funkcję HR Managera danego obszaru firmy. Wyodrębniona funkcja partnera biznesowego ds. HR pojawiła się w instytucjach finansowych na przestrzeni ostatnich kilku lat i wzorowana jest na podobnych funkcjach wcześniej występujących m.in. w branżach farmaceutycznej i FMCG. Coraz częstsze występowanie roli HR Business Partnera w nowoczesnych organizacjach jest związane z oczekiwaną zmianą funkcji HR w organizacji z administracyjno-wspierającej na strategiczną.

Obszar odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za politykę i strategię personalną firmy w dedykowanym pionie lub obszarze (np. Pion Sprzedaży, Pion Operacji i IT, etc.)
- Sprawowanie funkcji partnera biznesowego ds. HR dla kadry zarządzającej danym obszarem (np. Członek Zarządu, Dyrektorzy i Menedżerowie do niego raportujący) – doradztwo w zakresie wszelkich kwestii związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi
- Zarządzaniem funkcjami HR w podległym obszarze – systemy motywacyjne i polityka wynagrodzeń, oceny pracownicze, planowanie ścieżek kariery i sukcesji, szkolenia, wyszukiwanie i retencja talentów, etc.
- Aktywny udział w rekrutacji na najwyższe stanowiska w podległym obszarze

Podlega:

- Dyrektorowi HR

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Kilkuletnie doświadczenie na stanowisku związanym z HR
- Praktyczne doświadczenie w stosowaniu aktualnej wiedzy w zakresie administracji personelem (prawo pracy, ZUS, kadry, płace)
- Komunikatywność, umiejętność budowania relacji, wywierania wpływu i argumentacji, elastyczność, asertywność i wysoki poziom zdolności do wdrażania i akceptowania zmian

Perspektywy rozwoju:

HR Business Partner może objąć odpowiedzialność w zakresie HR za inny obszar biznesowy organizacji. Osoby na tym stanowisku mogą też rozwijać się na stanowiskach kierowniczych.

HR Business Partner

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	7 000	do 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	



5. FINANSE I AKTUARIAT

5.1 Dyrektor Finansowy / Finance Manager

Dyrektor Finansowy odgrywa kluczową rolę pod względem strategicznym i operacyjnym oraz stanowi część kadry zarządzającej organizacją finansową. Stanowisko to znacznie ewoluowało w ciągu ostatnich lat. Początkowo Dyrektor Finansowy był czysto finansowym doradcą zarządu i operacyjnym nadzorcą obszaru finansów. Obecnie ta rola jest znacznie bardziej wyeksponowana i strategiczna. Dyrektor Finansowy jest silnie zaangażowany w podejmowanie strategicznych decyzji dla spółki obejmujących budżetowanie, prognozowanie, plany przejęć i fuzji oraz długoterminowe budowanie pozycji rynkowej firmy.

Zakres odpowiedzialności:

- Kształtowanie, zarządzanie i rozwój strategii finansowej spółki
- Nadzorowanie obszarów księgowości należności i zobowiązań, raportowania i konsolidacji, zarządzania płynnością, planowania i raportowania, podatków, zapobiegania nadużyciom oraz windykacji
- Współpraca z kontrolą wewnętrzną w celu udoskonalenia kontroli finansowych
- Ocena potencjalnych fuzji i przejęć
- Utrzymywanie właściwych relacji z bankami, audytorami i władzami podatkowymi
- Przewodzenie, rozwój i zarządzanie podległym zespołem poprzez rekrutację i szkolenia

Podlega:

- Prezesowi Zarządu / Dyrektorowi Generalnemu
- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za finanse
- Regionalnemu Dyrektorowi Finansowemu (np. CEE, EMEA)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w obszarze finansów
- Minimum 10 lat doświadczenia zawodowego zdobytego w obszarze finansów
- Doświadczenie w budowaniu oraz zarządzaniu zespołem
- Wysoko rozwinięte zdolności przywódcze
- Certyfikat z zakresu finansów (np. ACCA lub CIMA)
- Wysoko rozwinięte umiejętności komunikacji oraz przekonywania do swoich racji

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dyrektor Finansowy może wejść do Zarządu organizacji, funkcja ta może też prowadzić do stanowiska Dyrektora Zarządzającego / CEO.

Dyrektor Finansowy

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	20 000	do 30%
	Maksimum	55 000	
	Najczęściej oferowane	35 000	

Finance Manager

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	15 000	do 30%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

5.2 Dyrektor Kontrolingu

Dyrektor Kontrolingu odpowiedzialny jest za całokształt procesów i aktywności w obszarze kontrolingu finansowego, biznesowego oraz raportowania.

Zakres odpowiedzialności:

- Prezentowanie pełnych danych finansowych w zakresie rachunku zysków i strat (P&L) przed lokalnym i regionalnym zarządem
- Dostarczanie dokładnych danych finansowych osobom odpowiedzialnym za zarządzanie poszczególnymi liniami biznesowymi w celu bieżącego monitorowania efektywności biznesowej oraz umożliwienia właściwego reagowania
- Zarządzanie procesem budżetowania i prognozowania oraz zapewnienie efektywności tych procesów
- Zapewnienie odpowiedniej jakości i terminowości przygotowywania analiz i raportów okresowych oraz ad hoc
- Zarządzanie jakością oraz efektywnością hurtowni danych
- Rozwój systemów finansowych (np. SAP, Hyperion) oraz narzędzi kontrolingowych
- Zarządzanie i rozwój podległego zespołu

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w obszarze finansów
- Co najmniej 8 lat doświadczenia w obszarze kontrolingu oraz raportowania w instytucji finansowej
- Alternatywnie – min. 5 lat doświadczenia w audycie zewnętrznym instytucji finansowych (w tzw. Wielkiej Czwórcie)
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem
- Pożądane kwalifikacje ACCA lub CIMA
- Doświadczenie w sektorze usług finansowych nie jest konieczne
- Wysokie umiejętności komunikacji, prezentacji oraz przekonywania do własnych racji

Perspektywy rozwoju:

Dyrektor Kontrolingu zazwyczaj jest „naturalnym kandydatem” na Dyrektora Finansowego a następnie Członka Zarządu ds. Finansowych.

Dyrektor Kontrolingu

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	17 000	do 25%
	Maksimum	38 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

5.3 Kierownik ds. Raportowania / Informacji Zarządczej

Kierownik ds. Raportowania lub Informacji Zarządczej (tzw. MIS) to wyspecjalizowana funkcja pojawiająca się w dużych instytucjach, w szczególności notowanych na rynku kapitałowym.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja pełnej sprawozdawczości banku w zakresie sprawozdawczości finansowej
- Przygotowywanie raportów dla potrzeb lokalnego oraz regionalnego zarządu
- Konsolidacja sprawozdań finansowych
- Sporządzanie i przedkładanie do akceptacji raportów okresowych oraz rocznych zgodnie w wymogami Giełdy Papierów Wartościowych
- Przygotowywanie raportów zgodnie z IFRS i/lub US GAAP na potrzeby organizacji

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu
- Dyrektorowi Kontrolingu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub w obszarze finansów
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze finansów w instytucji finansowej lub w audycie zewnętrznym (Wielka Czwórka)
- Doświadczenie w przygotowywaniu raportów zarządczych oraz finansowych
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSF / IAS)
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF / IFRS) i/lub US GAAP
- Znajomość zasad konsolidacji sprawozdań finansowych oraz wymagań sprawozdawczych stawianych spółkom giełdowym
- Pożądane kwalifikacje ACCA lub CIMA
- Doświadczenie w sektorze usług finansowych nie jest konieczne
- Samodzielność i dokładność w działaniu

Perspektywy rozwoju:

Rola ta może naturalnie ewoluować w kierunku Dyrektora Kontrolingu oraz funkcji w obszarze relacji inwestorskich.

Kierownik ds. Raportowania / Informacji Zarządczej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

5.4 Kontroler Finansowy

Stanowiska Analityka Finansowego i Kontrolera Finansowego to pierwsze dwa poziomy struktury departamentu finansowego. Choć nie ma na rynku polskim zasady decydującej kto i kiedy jest analitykiem lub kontrolerem - przyjmujemy, że obowiązki Analityka realizuje się przez 3 do 5 lat aby zostać Kontrolerem Finansowym. Podział zadań jest bardzo płynny i zależy od wielkości zespołu, liczby zadań i indywidualnych umiejętności. Z pewnością stanowisko Kontrolera Finansowego wymaga dużej samodzielności w działaniu.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowanie budżetów i monitoring ich realizacji wraz z wyjaśnianiem odchyleń
- Przygotowywanie dziennych, miesięcznych, kwartalnych raportów finansowych i biznesowych
- Analiza trendów, kosztów, należności i zobowiązań finansowych
- Analiza kluczowych wskaźników finansowych oraz rekomendowanie działań
- Raportowanie do kierownictwa w kraju i za granicą
- Utrzymanie i ulepszanie kontroli finansowej, kontroli sprawozdawczości finansowej

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu
- Kierownikowi Działu Kontrolingu
- Kontrolerowi Finansowemu (dla stanowiska Analityka Finansowego)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w obszarze finansów
- Doświadczenie w przygotowywaniu budżetów, prognoz oraz umiejętność właściwej interpretacji ich realizacji
- Pożądane kwalifikacje ACCA / CIMA
- Doświadczenie w sektorze usług finansowych nie jest konieczne, ale pożądane
- Znajomość IFRS / US GAAP
- Umiejętności analitycznego myślenia
- Samodzielność w działaniu i umiejętność wyciągania wniosków

Perspektywy rozwoju:

Ścieżka rozwoju wiedzie od stanowiska Analityka Finansowego przez Kontrolera Finansowego, Kierownika Sekcji Kontrolingu, Dyrektora Kontrolingu do Dyrektora Finansowego. Osoby z największym doświadczeniem, świadomością biznesową, posiadające umiejętności strategicznego myślenia z pewnością mogą piąć się po kolejnych szczeblach kariery.

Kontroler Finansowy

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	8 000	do 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
powyżej 5 lat	Minimum	12 000	do 16%
	Maksimum	19 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

5.5 Dyrektor / Kierownik Księgowości

Dyrektor Księgowości (tzw. Główny Księgowy) odpowiedzialny jest za całokształt działalności, a także operacyjnej efektywności podległego zespołu księgowości.

Zakres odpowiedzialności:

- Nadzór nad procesem księgowania i fakturowania
- Przygotowywanie sprawozdań finansowych
- Kontrola poprawności naliczenia podatków oraz akceptacja deklaracji podatkowych
- Współpraca z zewnętrznymi organami podatkowymi i kontrolnymi
- Wdrażanie nowych standardów księgowości i proponowanie nowych zastosowań księgowych
- Partycypowanie w przygotowywaniu budżetu
- Udział w różnych projektach ad hoc w obszarze księgowości i finansów czy wdrażaniu oprogramowania
- Zarządzanie podległym zespołem: rekrutacja i rozwój personelu

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu
- Dyrektorowi Księgowości (w przypadku Kierownika Księgowości)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Doświadczenie w księgowości w sektorze usług finansowych
- Licencja Ministra Finansów w zakresie księgowości lub dyplom Biegłego Rewidenta
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSF / IAS)
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF / IFRS) i/lub US GAAP
- Umiejętność zarządzania zespołem, delegowania pracy

Perspektywy rozwoju:

Stanowisko Głównego Księgowego jest najwyższym w strukturze działów księgowości. Osoby doświadczone, posiadające jednocześnie wysokie umiejętności komunikacji, mogą rozwijać się w kierunku stanowiska Dyrektora Finansowego.

Dyrektor Księgowości

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	14 000	do 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Kierownik Księgowości

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	11 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

5.6 Dyrektor / Kierownik ds. Podatków

Dyrektor / Kierownik ds. Podatków odpowiedzialny jest za całokształt kwestii związanych z planowaniem, zarządzaniem, rozliczeniami w zakresie podatków, a także optymalizacją podatkową. W dużych instytucjach finansowych wyodrębniane są zespoły księgowości podatkowej i doradztwa podatkowego raportujące do Dyrektora ds. Podatków (alternatywnie zespół księgowości podatkowej raportuje do Dyrektora Księgowości)

Zakres odpowiedzialności:

- Interpretacja przepisów podatkowych na potrzeby wewnętrzne
- Zapewnianie pełnej zgodności ze zobowiązaniami prawnymi i wymaganiami przepisów prawa
- Identyfikacja możliwości i zarządzanie efektywnością podatkową, w tym koordynacja spójnej polityki w zakresie minimalizacji podatków
- Przygotowywanie kalkulacji i rozliczeń podatkowych
- Rozwój i wdrażanie planowania podatkowego
- Opiniowanie zawieranych umów oraz propozycji nowych produktów pod kątem bezpieczeństwa podatkowego
- Udział w pracach zespołów zajmujących się nowymi produktami
- Zarządzanie podległym zespołem

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Ukończone studia wyższe w zakresie księgowości, ekonomii lub prawa
- Doświadczenie w dziale podatków korporacyjnych lub w firmie doradczej (np. Wielkiej Czwórce)
- Znajomość zagadnień podatkowych, w szczególności w zakresie VAT i CIT
- Uprawnienia doradcy podatkowego

Perspektywy rozwoju:

Osoby posiadające doświadczenie na stanowisku Kierownika ds. Podatków przede wszystkim mogą rozwijać swoją karierę w kierunku zarządzania bądź coraz bardziej złożonymi problemami, bądź większymi zespołami. Osoby z takim doświadczeniem z powodzeniem mogą obejmować stanowiska kierownicze w firmach konsultingowych czy prawniczych w obszarze doradztwa podatkowego.

Dyrektor ds. Podatków

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Kierownik ds. Podatków

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	11 000	do 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

5.7 Ekspert ds. Podatków

Wydzielenie stanowiska czy zespołu ds. podatków z obszaru księgowości ma miejsce w dużych instytucjach, w których ze względu na liczbę zadań, pojawia się konieczność podziału pracy w ramach wysoko wyspecjalizowanych struktur.

Zakres odpowiedzialności:

- Interpretacja przepisów podatkowych
- Prowadzenie księgowości podatkowej
- Kontrola operacji gospodarczych związanych z gospodarką własną Banku
- Kontrola korporacyjnego podatku dochodowego
- Monitorowanie sprawozdawczości podatkowej

Podlega:

- Dyrektorowi Księgowości
- Dyrektorowi ds. Podatków

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w obszarze finansów, ekonomii lub prawa
- Doświadczenie w zakresie rozliczania podatków lub w roli doradcy podatkowego
- Uprawnienia doradcy podatkowego

Perspektywy rozwoju:

Osoby pracujące w obszarze podatków mogą obejmować stanowiska w obszarze zarządzania podatkami, przy prowadzeniu audytów lub w doradztwie podatkowym w firmach doradczych.

Ekspert ds. Podatków

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	9 000	do 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

5.8 Dyrektor / Kierownik Aktuariatu

Aktuariat to jeden z kluczowych obszarów występujących w towarzystwach ubezpieczeń na życie i majątkowych, a także towarzystwach reasekuracyjnych. Dyrektor Aktuariatu (tzw. Główny Aktuariusz) zapewnia integralność finansową firmy poprzez nadzorowanie takiej konstrukcji produktów ubezpieczeniowych, by zapewniły one rentowność spółki. Odpowiedzialnością Dyrektora Aktuariatu jest również wycena wartości firmy, wycena zobowiązań firmy wobec klientów, kalkulacja i nadzorowanie adekwatnych rezerw finansowych.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe i wyznaczanie marginesu wypłacalności przedsiębiorstwa
- Wycena wartości firmy
- Nadzorowanie kalkulacji ryzyka ubezpieczeniowego, rynkowego, kredytowego, operacyjnego
- Kreacja i implementacja polityki dopasowania aktywów i pasywów (asset / liability management)
- Wsparcie działu produktowego w implementacji i prycingu nowych produktów ubezpieczeniowych (kalkulacja składki, profil zyskowności)
- Wsparcie aktuarialne dla nowych inicjatyw biznesowych
- Dostosowanie do wymogów kapitałowych pod kątem Solvency II
- Zarządzanie zespołem aktuarialnym

Podlega:

- Prezesowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w obszarze finansów, matematyki, ubezpieczeń
- Licencja aktuarialna wydana przez KNF
- Co najmniej kilkuletnie doświadczenie na stanowisku Aktuariusza
- Poparta doświadczeniem umiejętność zarządzania zespołem
- Wysokie umiejętności analityczne

Perspektywy rozwoju:

Coraz częściej osoby pełniące funkcję Głównego Aktuariusza wchodzi do Zarządów instytucji finansowych lub pełnią funkcję Dyrektora Finansowego (CFO).

Dyrektor Aktuariatu

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	38 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	

Kierownik Aktuariatu

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	14 000	do 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

5.9 Aktuariusz

Aktuariusz odpowiada za wycenę zobowiązań firmy wobec klientów i kalkulację rezerw (tzw. Valuation Actuary) i/lub taką konstrukcję produktów, by oczekiwany poziom rezerw oraz strumień przyszłych przepływów pieniężnych zabezpieczył pokrycie tych zobowiązań (tzw. Pricing Actuary lub „aktuariusz produktowy”). Każda spółka ubezpieczeniowa ma obowiązek zatrudniania licencjonowanego Aktuariusza – obecnie, tworzą oni wąską grupę liczącą jedynie nieco ponad 250 osób w Polsce.

Zakres odpowiedzialności:

- Wycena produktów ubezpieczeniowych (kalkulacja składki oraz profilu zyskowności)
- Ustalanie metod tworzenia rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz wyznaczanie wysokości marginesu wypłacalności w zakładzie ubezpieczeń
- Kalkulacja ryzyka ubezpieczeniowego, rynkowego, kredytowego i operacyjnego
- Wycena wartości firmy

Podlega:

- Głównemu Aktuariuszowi
- Dyrektorowi Rozwoju Produktów (w przypadku Pricing Actuary w większych towarzystwach ubezpieczeń)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w obszarze finansów, matematyki, ubezpieczeń
- Licencja aktuarialna wydana przez KNF
- Co najmniej 3-letnie doświadczenie w dziale aktuarialnym
- Wysokie umiejętności analityczne

Perspektywy rozwoju:

Aktuariusze zainteresowani rozwojem w kierunku menedżerskim mogą awansować na stanowisko Głównego Aktuariusza. Ponadto, osoby wykazujące zainteresowanie obszarem finansów i kontrolingu, mogą docelowo rozwijać się w kierunku stanowiska Dyrektora Finansowego.

Aktuariusz

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
do 5 lat	Minimum	8 000	do 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
powyżej 5 lat	Minimum	12 000	do 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	



6. RYZYKO, OBSZAR PRAWNY I COMPLIANCE

6.1 Dyrektor / Kierownik Ryzyka

W dobie kryzysu na światowych rynkach finansowych, minimalizacja ryzyka staje się kluczowym zagadnieniem w każdej instytucji finansowej. Dyrektor zarządzający obszarem ryzyka (CRO – Chief Risk Officer) to osoba raportująca bezpośrednio do Prezesa organizacji i bezpośrednio odpowiedzialna za zarządzanie ryzykiem (min. finansowym i operacyjnym). Zgodnie z wytycznymi Basel II / III i Solvency II / III – trendem jest zwiększanie się znaczenia tej funkcji w instytucjach finansowych i jej coraz mocniejsze rozgraniczenie od pokrewnych obszarów takich jak aktuariat i compliance.

Zakres odpowiedzialności:

- Wspólnie z Zarządem – odpowiedzialność za formułowanie polityki zarządzania ryzykiem w organizacji
- Zapewnienie przestrzegania zasad i polityki organizacji w zakresie ryzyka
- Bezpośrednie lub pośrednie zarządzanie poszczególnymi rodzajami ryzyka – m.in. finansowym, operacyjnym
- Bliska współpraca z wieloma działami wewnątrz organizacji m.in. z obszarem Compliance, Finansowym i Operacji
- Udział we wdrażaniu nowych inicjatyw, produktów, systemów
- Proponowanie nowych rozwiązań w zakresie usprawnień i procedur w celu zwiększenia efektywności pracy zespołu przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyka
- Planowanie, zarządzanie i dbanie o rozwój zespołu

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Dyrektorowi Ryzyka (w przypadku Kierownika Ryzyka)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów, aktuariatu lub prawa
- Wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu funkcją ryzyka, audytu, compliance
- Poparta doświadczeniem umiejętność zarządzania zespołem
- Wysokie umiejętności analityczne

Perspektywy rozwoju:

Trendem jest wchodzenie osób z poziomu Chief Risk Officer do Zarządów instytucji finansowych. Osoby zarządzające określonym rodzajem ryzyka mogą także przejąć odpowiedzialność za zespół ryzyka innego typu.

Dyrektor Ryzyka

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	45 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Kierownik Ryzyka

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	9 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

6.2 Dyrektor / Kierownik Audytu Wewnętrznego

Kierujący zespołem audytu wewnętrznego jest odpowiedzialny za zarządzanie pracą zespołu audytu wewnętrznego oraz dostarczanie niezależnej i obiektywnej opinii na temat jakości zarządzania ryzykami w organizacji, a także proponowanie usprawnień w działalności operacyjnej spółki. To stanowisko występuje na ogół w dużych organizacjach.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowywanie długoterminowej strategii dla audytu wewnętrznego
- Przygotowywanie w porozumieniu z Prezesem / CEO mapy ryzyk finansowych i operacyjnych instytucji finansowej
- Przygotowywanie rocznych planów audytów wewnętrznych
- Nadzór nad realizacją audytów operacyjnych oraz finansowych
- Nadzór nad przygotowywaniem raportów oraz rekomendacji
- Udział w spotkaniach podsumowujących audyt obszarów
- Współpraca z audytorami wewnętrznymi spółki matki
- Zarządzanie podległym zespołem

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego (w przypadku Kierownika Audytu Wewnętrznego)

Wymagania:

- Doświadczenie w audycie wewnętrznym lub zewnętrznym
- Doświadczenie w sektorze usług finansowych
- Certyfikat Audytora Wewnętrznego (CIA – Certified Internal Auditor)
- Certyfikat Audytora Systemów IT (CISA – Certified Information Systems Auditor) jest atutem w zależności od potrzeb
- Znajomość ustawy Sarbanes-Oxley (SOX), przepisów Basel II oraz MIFID mile widziana
- Doskonałe umiejętności komunikacyjne

Perspektywy rozwoju:

Możliwości rozwoju dla Dyrektorów Audytu Wewnętrznego to przede wszystkim awans w ramach struktur międzynarodowych i objęcie stanowiska regionalnego w obszarze audytu lub przejście na stanowisko kierownicze bezpośrednio powiązane z biznesem, np. Dyrektora Operacyjnego czy Wsparcia Sprzedaży. Wiedza tych osób na temat procesów i usprawniania efektywności działania może być ich wielkim atutem przy bezpośrednim wsparciu biznesu.

Dyrektor Audytu Wewnętrznego

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	18 000	do 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Kierownik Audytu Wewnętrznego

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

6.3 Audytor Wewnętrzny

Audytorzy Wewnętrzni odpowiedzialni są za realizację rocznych planów audytów zgodnie z przyjętym planem i na podstawie sporządzonej mapy ryzyk dla organizacji zidentyfikowanych przez komitet audytu.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja audytów operacyjnych oraz finansowych zgodnie z wyznaczonym planem
- Współpraca z „właścicielami procesów” oraz kierującymi jednostkami organizacyjnymi w ramach prowadzonych audytów
- Przeprowadzanie stosownych kontroli w celu uzyskania zapewnienia, że przyjęte w organizacji standardy wynikające z wewnętrznych i zewnętrznych przepisów są przestrzegane
- Wykrywanie nadużyć
- Sporządzanie raportów oraz rekomendacji

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego
- Kierownikowi Audytu Wewnętrznego

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub w obszarze finansów, administracji bądź prawa
- Doświadczenie w audycie wewnętrznym lub zewnętrznym
- W przypadku niektórych obszarów działalności wymagana jest wiedza produktowa – np. audyt obszaru skarbu
- Doświadczenie w sektorze usług finansowych nie zawsze jest konieczne
- Certyfikat Audytora Wewnętrznego (CIA – Certified Internal Auditor) jest silnym atutem
- Certyfikat Audytora Systemów IT (CISA – Certified Information Systems Auditor) jest atutem w zależności od potrzeb
- Znajomość ustawy Sarbanes-Oxley (SOX), przepisów Basel II oraz MIFID mile widziana
- Doskonałe umiejętności komunikacyjne, umiejętność trafnego zadawania pytań oraz słuchania

Perspektywy rozwoju:

Audytorzy Wewnętrzni, poza pionową ścieżką rozwoju w departamentach audytu wewnętrznego, zazwyczaj przechodzą na stanowiska eksperckie lub kierownicze w operacjach lub obejmują stanowiska w pionach finansowych (Analityk Finansowy, Kontroler Finansowy). Głęboka i ugruntowana wiedza o procesach zachodzących wewnątrz organizacji, jak również specjalistyczna wiedza z zakresu lokalnych i wewnętrznych przepisów jest ich niewątpliwym atutem.

Audytor Wewnętrzny

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	7 000	do 16%
	Maksimum	12 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	
powyżej 5 lat	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

6.4 Dyrektor / Kierownik Departamentu Prawnego

Funkcja ta odpowiada za całość kwestii związanych z obsługą prawną organizacji – zarówno pod kątem doradztwa prawnego w zakresie transakcji komercyjnych prowadzonych przez organizację, jak i pod kątem bieżących wewnętrznych spraw korporacyjnych. W mniejszych organizacjach Dyrektor Departamentu Prawnego często zarządza również funkcją Compliance.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za obsługę prawną wszystkich departamentów instytucji finansowej
- Opiniowanie prawne transakcji, produktów i umów
- Doradztwo prawne w zakresie wszelkich transakcji i zdarzeń niestandardowych
- Bieżące zarządzanie wewnętrznymi sprawami korporacyjnymi wymagającymi opinii prawnej (umowy pracownicze, etc.)
- Reprezentowanie instytucji finansowej przed organami państwowymi (administracyjnymi, przed sądem, etc.)
- Zarządzanie podległym zespołem (radcy prawni, kadra wpierająca)

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Członkowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze
- Zdany egzamin na Radcę Prawnego
- Wieloletnie doświadczenie jako prawnik w instytucji finansowej
- Poparta doświadczeniem umiejętność zarządzania zespołem

Perspektywy rozwoju:

Osoby na stanowisku Dyrektora Departamentu Prawnego bardzo blisko współpracują z Zarządami i często tworzą część biznesowych komitetów sterujących.

Dyrektor Departamentu Prawnego

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	20 000	do 25%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Kierownik Departamentu Prawnego

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 25%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

6.5 Radca Prawny

Prawnik z tytułem Radcy Prawnego zajmuje się doradztwem prawnym w zakresie codziennej komercyjnej działalności instytucji finansowej i/lub wewnętrznych spraw korporacyjnych organizacji.

Obowiązki:

- Opiniowanie prawne transakcji, produktów i umów
- Doradztwo prawne w zakresie wszelkich transakcji i zdarzeń niestandardowych w przypisanym obszarze
- Bieżące zarządzanie wewnętrznymi sprawami korporacyjnymi wymagającymi opinii prawnej (umowy pracownicze, etc.)
- Reprezentowanie instytucji finansowej przed organami państwowymi (administracyjnymi, przed sądem, etc.)

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Prawnego

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze
- Zdany egzamin na Radcę Prawnego
- Doświadczenie jako prawnik w instytucji finansowej

Perspektywy rozwoju:

Radcy Prawni mogą pozostać na ścieżce eksperckiej lub awansować na stanowisko Kierownika / Dyrektora Departamentu Prawnego.

Radca Prawny:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 25%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

6.6 Dyrektor Compliance

Dyrektor Compliance odpowiada za całokształt „polityki zgodności” w organizacji. Jest to relatywnie młody obszar w instytucjach finansowych, stąd też granice między compliance, audytem wewnętrznym i obszarem prawnym w mniejszych instytucjach wciąż są płynne. Obowiązek wydzielenia funkcji Compliance nałożyła na banki tzw. dyrektywa Basel II, firmy ubezpieczeniowe, TFI, domy maklerskie również zaczęły wydzielać osobne zespoły dedykowane tej funkcji. Departamenty i działy Compliance zajmują się zapewnieniem zgodności wewnętrznych regulacji i procedur banku z obowiązującymi regulacjami zewnętrznymi – w rozumieniu wytycznych KNF czy też prawa międzynarodowego. By zagwarantować jej niezawisłość, osoba pełniąca funkcję Dyrektora Compliance najczęściej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu.

Zakres odpowiedzialności:

- Nadzór nad całokształtem „polityki zgodności” w organizacji (zarządzanie ryzykiem braku zgodności)
- Bieżąca analiza zmieniających się regulacji ze strony lokalnych i międzynarodowych regulatorów celem dostosowania do nich wewnętrznych procedur i regulacji
- Współpraca ze wszystkimi pionami banku
- Odpowiedzialność z tzw. whistle blowing – wykrywanie ryzyk związanych z konfliktami interesu lub ryzyk związanych z niezapewnieniem zgodności
- Opiniowanie nowych produktów, transakcji, procedur pod kątem zgodności z compliance
- Odpowiedzialność za tzw. AML czyli politykę przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu
- Nadzorowanie ochrony danych osobowych
- Współpraca z KNF

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Regionalnemu Dyrektorowi Compliance (np. CEE, EMEA)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze bądź ekonomiczne
- Min. 5-letnie doświadczenie w obszarze compliance, prawnym bądź w audycie wewnętrznym
- Znajomość i doświadczenie w implementowaniu międzynarodowych regulacji Basel II, obecnie również Basel III
- Umiejętność współpracy bezpośrednio z Zarządem jak i z dyrektorami poszczególnych obszarów w organizacji

Perspektywy rozwoju:

Wyższa kadra kierownicza obszaru compliance wywodzi się najczęściej z departamentów prawnych lub departamentów audytu wewnętrznego. Dyrektor Compliance może awansować na stanowisko regionalne lub kontynuować karierę w jednym z wyżej wymienionych obszarów.

Dyrektor Compliance:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	20 000	do 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

6.7 Ekspert ds. Compliance (Compliance Officer)

Zależnie od wielkości organizacji i alokacji zadań wewnątrz Departamentu Compliance, osoba na stanowisku Eksperta ds. Compliance (tzw. Compliance Officer) odpowiada za tzw. „politykę zgodności” dla jednego konkretnego pionu lub obszaru w ramach banku, lub też odpowiada za zgodność np. wszystkich nowych transakcji bądź produktów w banku z zaleceniami polskich i międzynarodowymi regulatorów rynku bankowego.

Zakres odpowiedzialności:

- Bieżąca współpraca z jednostkami biznesowymi w banku w celu zapewnienia zgodności nowych procedur z zaleceniami regulatora
- Opiniowanie produktów i transakcji bankowych pod kątem zgodności z compliance
- Bliska współpraca z obszarem biznesowym, do którego dany Compliance Officer jest dedykowany

Podlega:

- Dyrektorowi Compliance

Wymagania:

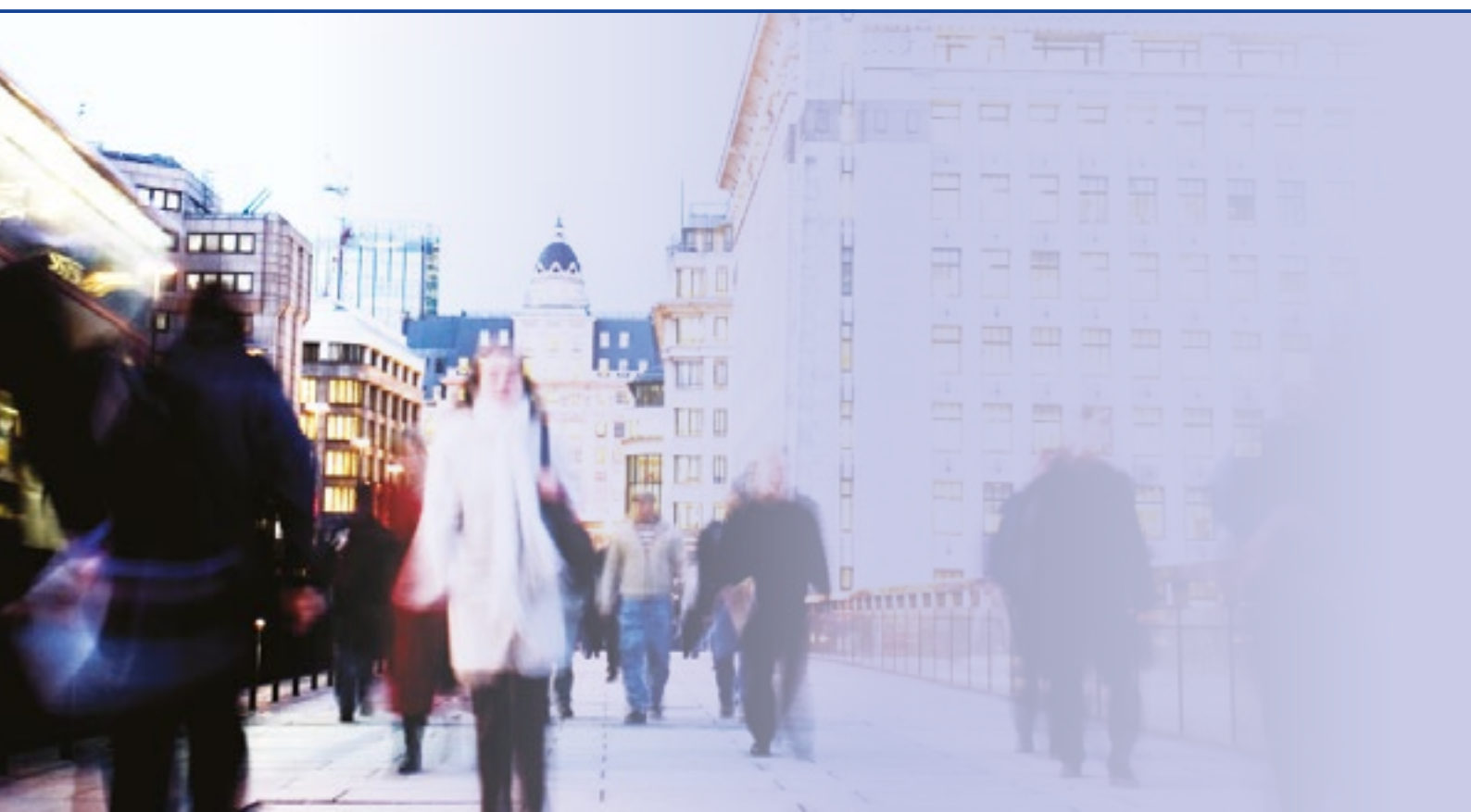
- Wykształcenie wyższe prawne lub ekonomiczne
- Minimum 3-letnie doświadczenie w obszarze Compliance lub doświadczenie jako prawnik w instytucji finansowej
- Wysoko rozwinięte umiejętności komunikacji
- Asertywność oraz umiejętność przekonywania innych do swoich racji

Perspektywy rozwoju:

Compliance Officer może awansować w hierarchii na stanowisko kierownicze / dyrektorskie bądź przejść do obszaru prawnego banku.

Ekspert ds. Compliance (Compliance Officer):

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	9 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	



7. RYZYKO I ANALIZA KREDYTOWA W BANKOWOŚCI KORPORACYJNEJ

7.1 Dyrektor Ryzyka Kredytowego

Dyrektor Ryzyka Kredytowego (Analiz Kredytowych) jest najwyższym stanowiskiem w obszarze analizy kredytowej. Od wiedzy, doświadczenia oraz profesjonalizmu osoby na tym stanowisku zależy efektywność biznesowa oraz bezpieczeństwo finansowe banku.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie ryzykiem w organizacji
- Zapewnienie przestrzegania zasad i polityki organizacji w zakresie ryzyka
- Monitorowanie portfela kredytowego oraz ryzyk biznesowych i rynkowych
- Udział we wdrażaniu nowych inicjatyw, produktów, systemów
- Proponowanie nowych rozwiązań w zakresie usprawnień i procedur w celu zwiększenia efektywności pracy zespołu przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyka
- Planowanie, zarządzania i dbanie o rozwój zespołu

Podlega:

- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar Ryzyka
- Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za bankowość korporacyjną

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Gruntowne doświadczenie z zakresu analizy kredytowej, zarządzania ryzykiem i finansów zdobyte w instytucji finansowej (banki lub firmy leasingowe)
- Doświadczenie na stanowisku związanym z zarządzaniem zespołem
- Wysokie umiejętności analityczne

Perspektywy rozwoju:

Dyrektor Ryzyka Kredytowego może awansować i wejść w skład Zarządu banku.

Dyrektor Ryzyka Kredytowego:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	25 000	do 30%
	Maksimum	45 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	

7.2 Kierownik Ryzyka Kredytowego / Decydent Kredytowy

Kierownik w obszarze ryzyka bądź Decydent Kredytowy to funkcje zarezerwowane dla osób z kilkuletnim doświadczeniem w obszarze analizy kredytowej, które wyróżniły się zdolnościami kierowniczymi oraz posiadają bardzo mocne podstawy merytoryczne i doświadczenie w analizie finansowej spółek oraz projektów inwestycyjnych.

Zakres odpowiedzialności:

- Samodzielne podejmowanie decyzji kredytowych zgodnie z indywidualnymi kompetencjami decyzyjnymi
- Opiniowanie wniosków kredytowych na Komitet Kredytowy o zaangażowaniu przekraczającym indywidualne kompetencje
- Wsparcie merytoryczne dla pracowników z zespołów współpracujących w zakresie możliwości udzielenia kredytu, analizy finansowej i w prawidłowej strukturyzacji skomplikowanych transakcji
- Odpowiedzialność za jakość powierzonego portfela kredytowego
- Weryfikacja dokumentacji kredytowej i umów zabezpieczeń

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Ryzyka / Analiz Kredytowych

Wymagania:

- Min. 5-letnie doświadczenie na stanowisku korporacyjnego analityka kredytowego
- Zaawansowana wiedza z zakresu analizy finansowej przedsiębiorstw oraz oceny ryzyka kredytowego
- Doświadczenie w strukturyzowaniu transakcji kredytowych oraz działaniach służących odzyskaniu zagrożonych należności banku
- Znajomość zasad rachunkowości, analizy kredytowej
- Znajomość przepisów prawa bankowego, prawa spółek handlowych

Perspektywy rozwoju:

Kierownik Ryzyka / Decydent Kredytowy to stanowisko o wyraźnej odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Osoby mogące pochwalić się najlepszymi wynikami swojej pracy mogą rozwijać się na stanowisku Dyrektora Ryzyka Kredytowego.

Kierownik Ryzyka Kredytowego:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	14 000	do 30%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Decydent Kredytowy (Senior Lender)

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 30%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

7.3 Analityk Kredytowy / Analityk Sprzedażowy / Analityk Structured Finance

Stanowisko Analityka jest pierwszym etapem zdobywania wiedzy i doświadczenia w obszarze analizy finansowej i kredytowej przedsiębiorstw.

Zakres odpowiedzialności:

- Analiza wniosków kredytowych pod kątem oceny ryzyka kredytowego i bezpieczeństwa finansowego
- Aktywna komunikacja z pionem sprzedaży w celu uzgodnienia struktury transakcji zapewniającej zrównoważoną relację pomiędzy ryzykiem dla banku a oczekiwaniami klienta
- Analiza proponowanych zabezpieczeń względem wewnętrznych przepisów i wytycznych banku
- Podejmowanie decyzji kredytowych zgodnie z posiadanymi kompetencjami oraz z obowiązującymi w organizacji procedurami

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Ryzyka / Analiz Kredytowych
- Kierownikowi Działu Analiz Kredytowych
- Decydentowi Kredytowemu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Doświadczenie w pracy na stanowisku związanym z praktyczną analizą kredytową
- Ugruntowana wiedza z zakresu finansów przedsiębiorstw, umiejętność czytania bilansów i analizy modeli finansowych
- Znajomość zagadnień skomplikowanych kredytów inwestycyjnych oraz finansowania przez konsorcja bankowe (dla Analityków Structured Finance)
- Zdolności analityczne i wyciągania wniosków

Perspektywy rozwoju:

Perspektywy rozwoju dla analityków kredytowych są dość szerokie, przy czym możemy wyróżnić kilka ścieżek w zależności od osobowości kandydata i jego dodatkowych zainteresowań. Należy zaznaczyć, że analitycy kredytowi mogą w zasadzie bez większych przeszkód poruszać się pomiędzy bankami, firmami leasingowymi czy faktoringowymi. Doświadczeni analitycy, którzy lubią kontakt z klientami z powodzeniem radzą sobie jako Doradcy Klienta / Relationship Managerowie – są banki, które na stanowiska Doradcy przyjmują tylko kandydatów posiadających doświadczenie w analizie kredytowej przedsiębiorstw. Oczywiście analitycy mogą rozwijać się w kierunku wyższych stanowisk w Pionie Ryzyka, stając się odpowiedzialnymi za zespoły analityków czy całe departamenty, a także otrzymywać coraz wyższe kompetencje kredytowe.

Analityk Kredytowy w segmencie dużych przedsiębiorstw

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	7 000	do 16%
	Maksimum	12 000	
	Najczęściej oferowane	9 000	
powyżej 5 lat	Minimum	9 000	do 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Analitik Kredytowy w segmencie małych i średnich przedsiębiorstw

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat	Minimum	5 000	do 16%
	Maksimum	8 000	
	Najczęściej oferowane	6 000	
powyżej 5 lat	Minimum	6 000	do 16%
	Maksimum	10 000	
	Najczęściej oferowane	8 000	

Analitik Sprzedażowy

To analitik pracujący przy zaawansowanych i skomplikowanych transakcjach obarczonych ryzykiem kredytowym, często z udziałem konsorcjów bankowych. Cechuje się ekspercką wiedzą w obszarze analizy kredytowej i strukturyzowaniu transakcji. Najczęściej osoby na tym stanowisku pracują w wyspecjalizowanych zespołach.

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	8 000	do 16%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	9 000	

Analitik Structured Finance

To analitik pracujący przy zaawansowanych i skomplikowanych transakcjach obarczonych ryzykiem kredytowym, często z udziałem konsorcjów bankowych. Cechuje się ekspercką wiedzą w obszarze analizy kredytowej i strukturyzowaniu transakcji. Najczęściej osoby na tym stanowisku pracują w wyspecjalizowanych zespołach.

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

7.4 Kierownik / Ekspert ds. Restrukturyzacji

Restrukturyzacja długu przedsiębiorstw to jedno z najbardziej wymagających działań i wyzwań dla pionów sprzedaży i ryzyka. Skuteczne działanie w tym obszarze wymaga posiadania silnych podstaw merytorycznych z zakresu finansów i analizy rynku, a także ponadprzeciętnych umiejętności komunikacyjnych i negocjacyjnych.

Zakres odpowiedzialności:

- Zaproponowanie sposobu dochodzenia należności, z określeniem zakresu działań restrukturyzacyjnych
- Bieżący monitoring sytuacji dłużników i prowadzenie bezpośrednich inspekcji
- Restrukturyzacja należności, ocena i analiza ekonomiczno-finansowa wniosków kredytowych i restrukturyzacyjnych
- Negocjowanie nowych zabezpieczeń wierzytelności bankowych, oceny ratingowe, określanie poziomu rezerw

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Restrukturyzacji

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Doświadczenie w pracy na stanowisku analityka kredytowego lub doradcy klienta korporacyjnego
- Biegła znajomość analizy finansowej przedsiębiorstw
- Znajomość przepisów kodeksu spółek handlowych, kodeksu cywilnego, prawa bankowego, prawa upadłościowego i naprawczego, przepisów podatkowych
- Odporność na stres

Perspektywy rozwoju:

Stanowiska Ekspertów ds. Restrukturyzacji zajmują najczęściej najbardziej doświadczeni korporacyjni analitycy kredytowi lub opiekunowie klienta. Osoba na tym stanowisku przejmuje całą relację z restrukturyzowanym klientem. Najbardziej doświadczone osoby z predyspozycjami kierowniczymi mogą objąć stanowisko lidera zespołu restrukturyzacyjnego lub dyrektora departamentu.

Kierownik ds. Restrukturyzacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	12 000	do 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Ekspert ds. Restrukturyzacji

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
powyżej 12 lat	Minimum	10 000	do 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	



8. BANKOWOŚĆ INWESTYCYJNA, FUZJE I PRZEJĘCIA

8.1 Dyrektor Bankowości Inwestycyjnej

Dyrektor Bankowości Inwestycyjnej to najwyższe stanowisko w tym obszarze. O objęciu tego typu stanowiska i odpowiedzialności decyduje przede wszystkim poparta kilkunastoletnim doświadczeniem i wiedzą skuteczność w zakresie pozyskiwania i obsługi finansowania spółek, ich kupna i sprzedaży, a także wypracowana na rynku sieć kontaktów biznesowych i referencji.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie całością linii biznesowej – przychodami oraz kosztami (P&L)
- Budowanie sieci kontaktów, pozyskiwanie nowych klientów i projektów
- Przygotowywanie i prowadzenie prezentacji dla klientów
- Nadzór merytoryczny w zakresie prowadzonych analiz i wydawanie rekomendacji
- Rozwój modeli analitycznych służących do pomiaru wykonania inwestycji i tolerancji ryzyk
- Zarządzanie zespołem analityków, rekrutacja i rozwój kadry

Podlegają:

- Prezesowi Zarządu

Wymagania:

- Kilkunastoletnie doświadczenie w obszarze bankowości inwestycyjnej/corporate finance
- Sieć kontaktów umożliwiającą skuteczne pozyskiwanie projektów doradczych
- Poparte sukcesami doświadczenie na stanowiskach kierowniczych
- Pożądane kwalifikacje CFA
- Doświadczenie i wiedza na temat rynku kapitałowego, np. IPO
- Umiejętności przywódcze i skutecznej negocjacji

Perspektywy rozwoju:

Jest to najczęściej najwyższe stanowisko w ramach płaskich struktur międzynarodowych przedstawicielstw / oddziałów banków inwestycyjnych. W rozbudowanej strukturze naturalnym krokiem może być przejście do Zarządu.

Dyrektor Bankowości Inwestycyjnej

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	35 000	do 100%
	Maksimum	60 000	
	Najczęściej oferowane	45 000	

8.2 Dyrektor Corporate Finance / M&A

Dyrektor Corporate Finance to jedno z najważniejszych stanowisk w zakresie doradztwa transakcyjnego. Łączy w sobie nie tylko elementy merytoryczne i techniczne, ale też w dużej mierze odpowiedzialność za rozwój firmy, pozyskiwanie nowych klientów i zleceń. W szeroko rozumianym corporate finance można wyróżnić tak naprawdę kilka obszarów. Najczęstsze z nich to zespoły wycen, due diligence oraz stricte M&A.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowywanie i prowadzenie prezentacji dla klientów
- Budowanie sieci kontaktów, pozyskiwanie nowych klientów i projektów
- Zarządzanie projektami i transakcjami
- Nadzór merytoryczny w zakresie prowadzonych analiz i wydawanie rekomendacji
- Rozwój modeli analitycznych służących do pomiaru wykonania inwestycji i tolerancji ryzyka
- Zarządzanie zespołem analityków, rekrutacja i rozwój kadry

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Partnerowi

Wymagania:

- Doświadczenie w zakresie pozyskiwania i egzekucji transakcji M&A, wycen, due diligence
- Doświadczenie i wiedza na temat rynku kapitałowego, np. IPO
- Zdolności przywódcze
- Zorientowanie na klienta oraz umiejętności komunikacyjne
- Pożądane kwalifikacje CFA

Perspektywy rozwoju:

Naturalną ścieżką rozwoju dla Dyrektora Corporate Finance jest przejęcie odpowiedzialności za całą linię biznesową (Dyrektor Bankowości Inwestycyjnej / Partner). Osoby z tego typu doświadczeniem mogą stanowić wartość dodaną dla wewnętrznych zespołów M&A w dużych przedsiębiorstwach, na przykład z sektorów telekomunikacji, FMCG czy energetyki.

Dyrektor Corporate Finance / M&A

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	25 000	do 100%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	

8.3 Dyrektor Inwestycyjny w sektorze Private Equity / Venture Capital

Dyrektor Inwestycyjny to stanowisko różnie sytuowane w hierarchii w zależności od wielkości funduszu. W dużych organizacjach znajduje się pomiędzy stanowiskami Associate a Vice President czy Partnerem. W małych funduszach zdarza się, że jest ono bliższe kompetencyjnie stanowisku Associate. Nie podlega wątpliwości, że jest to stanowisko bardzo samodzielne i odpowiedzialne. Standardowo Dyrektor sam poszukuje możliwości biznesowych. Sektor Private Equity / Venture Capital to jeden z najbardziej wymagających obszarów finansów i zarządzania finansami.

Zakres odpowiedzialności:

- Aktywne poszukiwanie na rynku celów inwestycji zgodnych ze strategią funduszu
- Zarządzanie projektami
- Nadzór merytoryczny w zakresie prowadzonych analiz i wydawanie rekomendacji
- Negocjowanie umów z potencjalnym zarządem przejmowanej spółki
- Określanie strategii rozwojowej dla zakupionej spółki
- Monitorowanie realizacji strategii wobec spółki portfelowej poprzez zasiadanie w Radzie Nadzorczej

Podlega:

- Partnerowi

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe ekonomiczne
- Co najmniej 5-letnie doświadczenie w obszarze doradztwa transakcyjnego lub w działach strategii/finansów w dużej firmie lub w funduszu PE/VC
- Doświadczenie oraz wiedza na temat rynku kapitałowego i sytuacji gospodarczej w obszarze działania funduszy
- Udokumentowane umiejętności skutecznego prowadzenia transakcji
- Zorientowanie na klienta oraz wysokie umiejętności komunikacyjne oraz negocjacyjne
- Pożądane kwalifikacje CFA

Perspektywy rozwoju:

Osoby na tym stanowisku mają szansę po przeprowadzeniu udanych transakcji i nabyciu niezbędnego doświadczenia zostać Partnerem. Na poziomie Dyrektora często znaczną częścią pakietu wynagrodzenia jest udział w zysku z transakcji, osiągający nawet poziom ponad rocznego wynagrodzenia.

Dyrektor Inwestycyjny w sektorze Private Equity / Venture Capital

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
Bez wskazania	Minimum	24 000	do 100%
	Maksimum	45 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	

8.4 Associate / Analityk

Stanowisko Analityka jest pierwszym etapem zdobywania doświadczenia zawodowego w zakresie bankowości inwestycyjnej czy szeroko pojętego doradztwa transakcyjnego. Zdecydowana większość kandydatów, którzy kontynuują swoją karierę na stanowisku Analityka swoją przygodę z bankowością inwestycyjną rozpoczyna już wcześniej - od praktyk studenckich i staży zawodowych w kraju lub za granicą. Stanowisko Associate (Starszego Analityka) zdobywa się po około 3 latach pracy na stanowisku Analityka.

Zakres odpowiedzialności:

- Analiza finansowa i biznesowa przedsiębiorstw podlegającym transakcjom kupna /sprzedaży (due dilligence, commercial due dilligence)
- Przygotowywanie wycen oraz modeli finansowych
- Przygotowywanie analiz sektorowych (Analityk)
- Przygotowywanie prezentacji

Podlegają:

- Partnerowi
- Dyrektorowi Inwestycyjnemu

Wymagania:

- Doświadczenie w obszarze bankowości inwestycyjnej / corporate finance dla stanowiska Analityka, co najmniej 3-letnie doświadczenie na stanowisko Associate; w niektórych funduszach private equity lub bankach inwestycyjnych alternatywą może być doświadczenie zdobyte w wiodących firmach consultingu strategicznego
- Ugruntowana wiedza z zakresu finansów
- Doświadczenie w przeprowadzaniu wycen i modelowaniu finansowym (na stanowisko Associate ocenie podlega poziom samodzielności)
- Umiejętność analitycznego myślenia i pracy w zespole
- Umiejętność pracy z klientem (zarządy i właściciele spółek, dyrektorzy finansowi itd.)
- Pożądane kwalifikacje CFA (Certified Financial Analyst) lub w trakcie zdobywania

Perspektywy rozwoju:

Osoby po uzyskaniu gruntownego doświadczenia na stanowiskach analitycznych (Analityk, Associate) mają możliwość dalszego awansu pionowego w organizacji w kierunku stanowiska Dyrektora Inwestycyjnego (po około 3 latach na stanowisku Associate / Starszego Analityka).

Associate / Analityk:

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
2 - 5 lat (Analityk)	Minimum	8 000	do 50%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
powyżej 5 lat (Associate)	Minimum	14 000	do 50%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	



9. KONSULTING, AUDYT

9.1 KONSULTING

Obszar konsultingu dla instytucji finansowych rozwija się coraz bardziej w związku z zapotrzebowaniem tych firm na usługi doradcze zarówno w zakresie strategii działania i poruszania się po zmieniającym się dynamicznie rynku, jak również w zakresie implementacji konkretnych rozwiązań. Grupy FSI (Financial Services Industry) przeprowadzają przeglądy istniejących procesów w organizacji oraz proponują i wdrażają konkretne rozwiązania optymalizacyjne. Konsultanci pracujący na rzecz instytucji finansowych mogą specjalizować się w takich obszarach jak:

- Doradztwo strategiczne
- Doradztwo biznesowe (optymalizacja procesów)
- Doradztwo w zakresie zarządzania ryzykiem
- Doradztwo w zakresie regulacyjnym / compliance (implementacja założeń Basel II / III w przypadku banków i Solvency II / III w przypadku ubezpieczeń)
- Doradztwo w zakresie analitycznym (praca z bazami danych, CRM)
- Doradztwo w zakresie fuzji i przejęć
- Doradztwo aktuarialne

Zespoły specjalizujące się w doradztwie na rzecz firm ubezpieczeniowych są dużo mniejsze niż zespoły doradzające bankom i innym instytucjom finansowym.

Jeszcze dziesięć lat temu, osoby na wyższych stanowiskach w firmach doradczych dochodziły do nich przez rozwój organiczny w ramach tych organizacji. Od kilku lat trendem jest również pozyskiwanie osób na stanowiska od poziomu Konsultanta do Senior Managera (rzadziej Dyrektora) z samych instytucji finansowych.

Poza rozwojem pionowym w firmach doradczych, naturalną ścieżką kariery osób z konsultingu jest przejście do instytucji finansowej na stanowiska związane z zarządzaniem organizacją (od poziomu Dyrektora, nierzadko wchodzi od razu w skład zarządów instytucji finansowych) lub np. zarządzaniem konkretną linią biznesową lub PMO.

Partner

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
powyżej 15 lat	Minimum	40 000	b.w.d.*
	Maksimum	b.w.d.*	
	Najczęściej oferowane	b.w.d.*	

Dyrektor

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
powyżej 12 lat	Minimum	25 000	do 30%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	33 000	

Senior Manager

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
9 – 12 lat	Minimum	21 000	do 30%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Manager

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
4 - 10 lat	Minimum	16 000	do 30%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	19 000	

Konsultant

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
3 - 7 lat	Minimum	10 000	do 20%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

* b.w.d. - brak wystarczających danych

9.2 AUDYT

Obszar zewnętrznego audytu dla instytucji finansowych jest jednym ze znaczących obszarów w ramach ogółu usług audytorskich świadczonych przez firmy zewnętrzne. Największy udział w tym rynku mają firmy z tzw. Wielkiej Czwórki. Decyzje o tym, która z firm będzie audytorem konkretnej instytucji finansowej zapadają najczęściej na poziomie central lub central regionalnych poszczególnych banków, firm ubezpieczeniowych, etc. – audytor centrali jest też audytorem spółek zależnych w poszczególnych krajach.

Audytorzy zajmują się badaniem sprawozdań finansowych i doradztwem w zakresie optymalizacji mechanizmów i systemów księgowych.

Osoby zatrudnione w zespołach audytu instytucji finansowych najczęściej rosną organicznie w ramach swoich organizacji, często dołączają do organizacji od razu po studiach. Usługi audytorskie dla banków i ubezpieczycieli są na tyle wyspecjalizowane, że rzadko zdarzają się przejścia audytorów z grup audytu ogólnego (dla firm z innych branż) do grup audytu instytucji finansowych.

Poza wzrostem pionowym w ramach macierzystych struktur i poza przechodzeniem do konkurencji – naturalną ścieżką kariery dla osób z audytu zewnętrznego jest przechodzenie na stronę biznesu, na stanowiska w obszarze finansów. Osoby z poziomu doświadczonego konsultanta zostają Kontrolerami Finansowymi, menedżerowie zostają nierzadko Kierownikami lub Dyrektorami Kontrolingu w mniejszych lub średnich instytucjach finansowych. Dyrektorzy przechodzą na stanowiska Dyrektorów Finansowych lub Dyrektorów Kontrolingu w dużych organizacjach

Partner

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
powyżej 15 lat	Minimum	40 000	b.w.d.*
	Maksimum	b.w.d.*	
	Najczęściej oferowane	b.w.d.*	

Dyrektor

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
powyżej 12 lat	Minimum	24 000	do 30%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	31 000	

Senior Manager

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
9 – 12 lat	Minimum	17 000	do 30%
	Maksimum	29 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Manager

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
5 – 10 lat	Minimum	12 000	do 20%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	

Konsultant

Doświadczenie	Wynagrodzenie		Premia roczna
3 - 5 lat	Minimum	6 000	do 20%
	Maksimum	10 000	
	Najczęściej oferowane	8 000	

* b.w.d. - brak wystarczających danych

Notatki

Notatki

Notatki

Michael Page Poland

DRUK UKOŃCZONO

© Grudzień 2013

Wydawnictwo i redakcja:

Michael Page International (Poland) Sp. z o. o.
00-120 Warszawa, ul. Złota 59, Złote Tarasy, Budynek Lumen
Executive Director: Yannick Coulangue
www.michaelpage.pl

Kontakt:

contact@michaelpage.pl
tel. (0) 22 319 30 00

Zastrzeżenia:

Informacje zawarte w tej publikacji zostały dokładnie zbadane i opracowane. Niemniej jednak, autorzy i wydawcy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za prawidłowość i kompletność publikacji. Jak każdy materiał drukowany, może ona stać się nieaktualna. Wszelkie prawa zastrzeżone, w tym odnoszące się do foto-mechanicznej reprodukcji i przechowywania w mediach elektronicznych.

Part of the
PageGroup