

Banking Banking

Estudos de Remuneração 2012



Michael Page
BANKING

Apresentamos-lhe os Estudos de Remuneração 2012, realizados pela Michael Page International.

O objectivo dos nossos Estudos de Remuneração é fornecer uma visão detalhada e actualizada dos níveis retributivos dos perfis mais procurados e também aproximar empresas e candidatos na delicada fase da negociação salarial. As descrições contêm responsabilidades, formação, experiência, bem como uma tabela com remunerações.

Os estudos incluem as seguintes disciplinas:

Finance • Banking • Human Resources
Tax & Legal • Commercial & Marketing • Retail • Healthcare
Engineering & Manufacturing • Property & Construction
Information Technology

Agradeço a todos os que contribuíram para a realização deste estudo e espero que vos possam ser úteis. Toda a equipa do Grupo Michael Page em Portugal estará disponível para responder a qualquer dúvida ou consulta.

Com os melhores cumprimentos,

Álvaro Fernández
Director Geral
Grupo Michael Page
Av. da Liberdade, nº 180-A, 3º andar
1250-146 Lisboa
+351 210 419 100
AlvaroFernandez@michaelpage.pt
www.michaelpage.pt

MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

A Michael Page International é a consultora líder em recrutamento especializado. Criada em 1976 em Inglaterra, apresenta uma experiência de 30 anos em consultoria de selecção especializada de quadros directivos, estando presente na Europa, Ásia-Pacífico e América do Norte e do Sul.

O Grupo conta actualmente com 160 escritórios em 32 países.

Em Portugal, a Michael Page International trabalha com 9 divisões:

- Finance
- Banking
- Tax & Legal
- Human Resources
- Commercial & Marketing
- Retail
- Healthcare
- Engineering & Property
- Information Technology

O GRUPO MICHAEL PAGE EM PORTUGAL

A Michael Page está presente em Portugal desde o ano 2000, tendo registado um grande crescimento através das suas divisões.

Actualmente, a Michael Page recruta para os seus clientes quadros médios e superiores, para processos de carácter permanente e temporário, através das seguintes marcas:

Pesquisa directa e selecção de quadros directivos



Seleccção especializada de posições intermédias e funções técnicas de suporte

ÍNDICE

1. Nota Preliminar	pág. 09
2. Funções	
A. <i>Corporate & Investment Banking</i>	
A.1. <i>Corporate Finance</i>	pág. 13
A.2. <i>Banca Privada</i>	pág. 15
A.3. <i>Operações, Middle Office e Trade Support</i>	pág. 17
A.4. <i>Equities (Research, Vendas e Trading)</i>	pág. 21
A.5. <i>Analista de Crédito</i>	pág. 23
A.6. <i>Fixed Income (Research, Vendas e Trading)</i>	pág. 25
A.7. <i>Gestão de Risco & Análise Quantitativa</i>	pág. 29
B. <i>Central Services</i>	
B.1. <i>Compliance & Prevenção de Branqueamento de Capitais</i>	pág. 33
B.2. <i>Direcção Financeira, Contabilidade, Auditoria e Tesouraria</i>	pág. 35
C. <i>Retail Banking</i>	
C.1. <i>Director de Agência</i>	pág. 41
C.2. <i>Gestor de Empresas</i>	pág. 43
C.3. <i>Gestor de Particulares</i>	pág. 45
3. Os nossos escritórios	pág. 48

1. NOTA PRELIMINAR

A Michael Page Banking, a divisão do Grupo dedicada à selecção de profissionais no âmbito da Banca, foi criada para responder às necessidades dos nossos clientes em seleccionar profissionais desta área para todos os sectores de actividade.

A forte especialização da divisão oferece às empresas clientes um valor acrescentado, graças à formação e experiência profissional dos nossos consultores, oriundos das áreas para as quais recrutam. Esta experiência traduz-se num profundo conhecimento do mercado e na capacidade de validar as aptidões técnicas dos candidatos.

O estudo de remuneração que lhe apresentamos foi realizado com base no nosso conhecimento de mercado e na nossa relação com clientes e candidatos. A informação deste estudo é o resultado de uma análise empírica, combinando duas fontes de informação:

- Base de dados de clientes e candidatos na área da banca;
- Publicação de anúncios na imprensa e internet.

Para cada perfil profissional, realizamos uma análise das principais características:

- Dependência hierárquica;
- Responsabilidades;
- Perfil;
- Evolução;
- Remuneração em euros.

Esperamos que este estudo o ajude na gestão dos seus recursos.



2. Funções



A. Corporate & Investment Banking

A.1. Corporate Finance

Responsabilidades

Na área de *Corporate Finance* a actividade sofreu um decréscimo em 2010, traduzindo-se numa diminuição da procura de profissionais. Um grande número de instituições que até à data tinham adoptado uma atitude activa no que respeita a recrutamento de comerciais, presenciámos uma estagnação e uma mudança de posicionamento da banca em geral devido a *insufficient funding*.

Perfil

As instituições centram as suas atenções em perfis de mais juniores, e apostam no desenvolvimento e formação interna de recursos.

Os sectores que maior procura têm a nível histórico: Consumo, Retailo, *Telecoms*, *Technology* e *Financial Services*.

Remuneração em euros

<i>Posição / Experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Licenciado/Analista Júnior (experiência > 1 ano)</i>	20.000	30.000	0 - 10
<i>Executive/Analista (2-3 anos de experiência)</i>	25.000	35.000	10 - 20
<i>Manager (4-6 anos de experiência)</i>	35.000	60.000	15 - 30
<i>Director (8-11 anos de experiência)</i>	65.000	100.000	25 - 50

A. Corporate & Investment Banking

A.2. Banca Privada

Responsabilidades

Depois de um período de prospecção e desenvolvimento financeiro, os anos de 2007/2008 constituíram sem dúvida um ponto de inflexão, com uma descida atípica no Q4 de 2008 e Q1 de 2009. O investimento começa a abrandar nos mercados de capitais a nível global e as atenções começam a centralizar-se na banca privada fazendo com que as grandes casas de Banca Privada voltem a relançar os seus projectos de crescimento. Actualmente, apesar de uma menor euforia, a abordagem a *Private Bankers* séniores e a mudança de equipas inteiras são situações com recorrência significativa. No entanto, o enfoque está claramente em saber que percentagem da carteira consegue um *Private Banker* levar consigo aquando de uma mudança de instituição.

Assistimos a uma mudança de estratégia. Passou-se de um enfoque dirigido unicamente aos altos patrimónios a um alargar do *target* de clientes, segmentado em Clientes de Patrimónios Elevados/*Private* e Clientes de Rendas Médias e Altas/*Affluent*.

Paralelamente, surgiu outra alteração na estratégia dos Bancos Privados, relativo ao tipo de produto oferecido aos seus clientes. Assistimos agora a uma concentração de toda a gestão em produtos passivos em activos e em investimentos menos arriscados e de capital garantido.

Durante 2010 as atenções deixam de estar centradas nos mercados emergentes PALOP's e passam a tendencialmente para mercados mais seguros e credíveis (Alemanha, na Europa, e Brasil, na América do Sul).

Remuneração em euros

Posição / Experiência	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
Responsável de Banca Privada	80.000	110.000	Até 60
Private Banker Senior / Team Leader (experiência > 7 anos)	55.000	75.000	Até 40
Private Banker (4-7 anos de experiência)	35.000	50.000	Até 25
Private Banker Junior (0-3 anos de experiência)	20.000	30.000	Até 5

A. Corporate & Investment Banking

A.3. Operações, Middle Office e Trade Support

Responsabilidades

O Departamento de Operações é responsável pelos movimentos de execução, colocação, custódia de títulos e liquidação dos negócios gerados por clientes, investidores e pelo *Front-Office*. Devem assegurar a confirmação das ordens e que qualquer acção é tratada com a máxima eficiência. Deve ser confirmado que, nas contas da empresa, estão registados todos os movimentos diários das transacções, e confrontar e cruzar a informação com as áreas de risco e *compliance*.

Através da equipa de operações, a Instituição assegura aos seus clientes um serviço pós-venda eficiente e que a transacção é efectuada envolvendo um custo e risco mínimo. Num contexto competitivo actual, a eficiência do Departamento de Operações supõe um *apport* fundamental para a rentabilidade da empresa.

Perfil

Seleccionamos candidatos com perfis adequados para o Departamento de Operações de Bancos, deixam de estar centrados no apoio directo ao negocio como os *brokers*, entidades custodiantes, *hedge funds* e departamentos de *Asset Management*, e passam a ter o enfoque principal o controlo interno, risco e *compliance*.

Perfis:

- *Settlement*;
- Controlo de operações;
- Técnicos de *compliance*;
- Técnicos de risco.

Visão do Mercado

O Mercado *Middle Office* é um mercado estável, já que os quadros existentes têm uma antiguidade significativa nas instituições, quer por serem perfis menos visíveis para o exterior quer também porque um aumento nas operações a serem processadas, será coberto pelos profissionais existentes. A área de custódias mantém-se estável na busca de perfis com conhecimentos de *securities*.

A maioria dos objectivos das Operações é a melhoria e eficiência dos seus processos e sistemas de incremento de produtividade, rentabilidade e por isso a importância de *Project Managers* e *Business Analysts*, papéis frequentemente desempenhados por consultores externos.

A nossa visão para o resto do ano é que a actividade irá manter-se estável e que a maioria das contratações serão substituições.

Remuneração em euros

Settlement

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Júnior</i>	12.000	18.000	0 - 2,5
<i>Sénior</i>	20.000	30.000	3 - 10
<i>Manager</i>	35.000	50.000	15 - 25

Controlo Operacional

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Júnior</i>	15.000	20.000	0 - 3
<i>Sénior</i>	20.000	30.000	2,5 - 7,5
<i>Manager</i>	35.000	50.000	10 - 20
<i>Director de Operações</i>	65.000	80.000	15 - 30

Técnicos de compliance

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Júnior</i>	12.000	18.000	0 - 5
<i>Sénior</i>	20.000	30.000	5 - 10
<i>Manager</i>	35.000	55.000	15 - 25

Técnicos de risco

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Júnior</i>	18.000	22.000	0 - 5
<i>Sénior</i>	20.000	40.000	5 - 10
<i>Manager</i>	40.000	60.000	10 - 20
<i>Director de Risco</i>	65.000	80.000	15 - 35

A. Corporate & Investment Banking

A.4. Equities (Research, Vendas e Trading)

Perfil

- Vendas, *Trading* e *Research*;
- Economistas;
- Analistas.

Em termos de perfis, somos abrangentes desenvolvendo processos desde uma área de *Sales* ou de *Trading* até à de actividades de *Research/Analista*. Seleccionamos todos os níveis desde perfis júniores até Directores de Área.

Visão do Mercado

Cada vez mais, as instituições financeiras procuram soluções de processos e procedimentos de forma a simplificar circuitos e otimizar o suporte de custos. A incerteza dos mercados financeiros provocado pela instabilidade política e financeira em todo o mundo, assistimos no último ano a um desvio de atenções a nível transversal na área de *Equities*.

Com a estagnação dos mercados financeiros a actividade comercial, *corporate* e banca de investimento/M&A (fusões e aquisições) levou a uma diminuição de oportunidades neste sector.

Remuneração em euros

Posição / Experiência	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
Júnior (0-3 anos de experiência)	15.000	25.000	5 - 15
Sénior (4-7 anos de experiência)	35.000	50.000	20 - 30
Director (experiência > 7 anos)	55.000	90.000	60

A. Corporate & Investment Banking

A.5. Analista de Crédito

Responsabilidades

O Analista de Crédito estuda de forma detalhada a valorização de crédito das contrapartes e a sua estrutura financeira, por forma a assegurar a minimização do risco assumido pelos bancos e por Instituições Financeiras de Crédito.

As contrapartes poderão ser:

- Corporates;
- Bancos;
- Seguradoras;
- Hedge funds.

A análise pode ser desenvolvida para um aspecto específico, quer seja uma operação de tesouraria, uma transacção estruturada ou um empréstimo sindicado, ou poderá ser orientada para a revisão de uma operação anteriormente realizada.

O Analista de Crédito valoriza os seguintes aspectos da contrapartida:

- Risco Financeiro, através de estudos de P&L, balanços, *cash-flow* e consequente capacidade de assumir compromissos;
- Indústria na qual opera e a sua posição dentro da indústria e comparação com os seus concorrentes: Sector de Risco.

Visão de Mercado

Devido à cada vez maior complexidade das operações de mercado, ao compliance e às normas cada vez mais rígidas, a procura por perfis de análise de crédito tem aumentado de forma significativa. Devido à diminuição da atribuição de crédito e contenção no volume de processos, verificamos uma descida da procura mas assiste-se a aumento nas exigências de preparação técnica.

Remuneração em euros

Posição / Experiência	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
Analista (até 3 anos de experiência)	15.000	22.000	0 - 5
Analista Sénior (4-6 anos de experiência)	25.000	35.000	5 - 10
Director (8-12 anos de experiência)	40.000	60.000	10 - 25

A. Corporate & Investment Banking

A.6. Fixed Income (Research, Vendas e Trading)

Perfis

- Originação;
- Titularização;
- Sales;
- Trading.

Visão do Mercado

O mercado de *Fixed Income* tem-se demonstrado bastante estável e pouco dinâmico. Analistas, posições comerciais e originação mantiveram-se nos mesmos índices, tendo, no entanto, concentrado as atenções ao nível da Titularização e Obrigações. Tem-se notado também uma deslocalização dos perfis de *Sales* para grandes praças financeiras, nomeadamente Londres e/ou Madrid.

Remuneração em euros

Júnior (até 3 anos de experiência)

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Sales</i>	15.000	25.000	5 - 15
<i>Trading</i>	15.000	30.000	10 - 25
<i>Mercado de Dívida</i>	15.000	25.000	5 - 15
<i>Titularização</i>	15.000	20.000	0 - 5

Sénior (1 a 4 anos de experiência)

	Mínimo	Máximo	Bónus (%)
<i>Sales</i>	30.000	45.000	20 - 40
<i>Trading</i>	30.000	55.000	20 - 35
<i>Mercado de Dívida</i>	30.000	45.000	15 - 25
<i>Titularização</i>	25.000	40.000	5 - 15

Director

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Sales</i>	<i>55.000</i>	<i>85.000</i>	<i>40 - 60</i>
<i>Trading</i>	<i>60.000</i>	<i>80.000</i>	<i>40 - 60</i>
<i>Mercado de Dívida</i>	<i>55.000</i>	<i>80.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Titularização</i>	<i>40.000</i>	<i>60.000</i>	<i>10 - 40</i>

A. Corporate & Investment Banking

A.7. Gestão de Risco & Análise Quantitativa

Perfis

- Risco de Mercado;
- Consultoria;
- Risco Operacional;
- Risco de Crédito;
- Risco de Mercado;
- Modelling*.

A nossa divisão de Banca trabalha na selecção de perfis de Analistas de Risco de Mercado, Crédito e Operacional. Recrutamos perfis que vão desde um Analista de Crédito até Director de Riscos. A nossa selecção inclui diversos perfis como: Analista de Risco Crédito, *Modelling* dos Portefólios, Risco Operacional, Risco de Mercado, Desenvolvimento de Modelos.

Visão do Mercado

A visão global do mundo do risco e da análise quantitativa é de uma forma geral positiva. Depois do Basileia II e agora com as alterações reguladoras para o Basileia III, a inovação no *modelling/pricing* e o incremento geral do endividamento implicam que estas posições sejam mais exigentes e mais técnicas exigindo uma certa dinâmica no mercado do recrutamento.

Perfil

O mercado de selecção de perfis de gestão de risco cresceu desde o início de 2006. Este aumento não se deve unicamente hegemonia dos mercados, mas também às alterações ao nível da regulamentação nomeadamente em termos de *compliance*, controlo interno e Basileia II, e agora Basileia III, afectando particularmente o risco operacional e de crédito. A procura cresceu principalmente nos perfis técnicos e com conhecimentos sólidos das alterações nas metodologias.

Para aqueles profissionais com capacidades demonstradas em risco, principalmente em produtos de derivados e *modelling*, não existem grandes perspectivas, tendo a procura concentrado-se nos produtos com retorno de capital garantido. Nota-se uma acentuada falta de dinâmica nos mercados de capitais.

No mercado de análise quantitativa, o perfil procurado é o de um profissional com Licenciatura em Matemáticas, com aplicação prévia no sector financeiro.

Remuneração em euros

<i>0 a 3 anos de experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Risco de Mercado</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Risco Operacional / Risco de Negócio</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Risco de Crédito</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Consultoria de Riscos</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>

<i>3 a 6 anos de experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Risco de Mercado</i>	<i>25.000</i>	<i>35.000</i>	<i>5 - 20</i>
<i>Risco Operacional / Risco de Negócio</i>	<i>25.000</i>	<i>35.000</i>	<i>5 - 15</i>
<i>Risco de Crédito</i>	<i>25.000</i>	<i>40.000</i>	<i>5 - 15</i>
<i>Consultoria de Riscos</i>	<i>25.000</i>	<i>45.000</i>	<i>10 - 20</i>

<i>Direcção</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Risco de Mercado</i>	<i>60.000</i>	<i>75.000</i>	<i>15 - 30</i>
<i>Risco Operacional / Risco de Negócio</i>	<i>50.000</i>	<i>75.000</i>	<i>10 - 25</i>
<i>Risco de Crédito</i>	<i>45.000</i>	<i>65.000</i>	<i>10 - 20</i>
<i>Consultoria de Riscos</i>	<i>50.000</i>	<i>85.000</i>	<i>25 - 35</i>

B. Central Services

B.1. Compliance & Prevenção de Branqueamento de Capitais

Responsabilidades

Desde meados do ano 2005, que aumento na procura de candidatos especializados na função de compliance e na prevenção de fraude e branqueamento de capitais. Este aumento obedece à necessidade de adequação das Instituições Financeiras às normas vigentes, factor potenciado pelas constantes alterações normativas (Normas Internacionais de Contabilidade, Basileia II, Basileia III e Normas de *Anti Money Laundering*, etc.).

Estes especialistas asseguram a Análise e o Controlo de Risco Corporativo, assim como a implementação de melhorias para a adequação da entidade às normas vigentes e às políticas do Grupo a que pertencem (a nível nacional ou internacional).

Remuneração em euros

<i>Posição / Experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Head of Product Area Compliance</i>	50.000	75.000	Até 25
<i>Compliance Manager</i>	35.000	55.000	Até 7,5
<i>Compliance Senior (3-6 anos de experiência)</i>	25.000	40.000	Até 5
<i>Compliance Junior (0-3 anos de experiência)</i>	18.000	25.000	Até 5

B. Central Services

B.2. Direcção Financeira, Contabilidade, Auditoria e Tesouraria

Com a estagnação dos mercados e a readaptação do negócio financeiro, as estruturas de apoio à gestão também foram redimensionadas. Os perfis tradicionais, candidatos com experiência em serviços financeiros ou auditores de *Financial Services* provenientes de *big4* continuam a ser os mais desejados e procurados.

Direcção Financeira

A principal missão de um Director Financeiro é controlar os fluxos de dinheiro que entram e saem da organização. Dependendo do tamanho da empresa, tem igualmente à sua responsabilidade a supervisão da contabilidade, processos administrativos, tesouraria, fiscal e controlo de gestão. A tendência do mercado é dar ao director financeiro um papel-chave na empresa, com visão do negócio. Cada vez mais perto da Administração, abandona as suas funções mais operativas dedicando mais tempo à tomada de decisões com uma visão macro. Esta nova tendência requiere profissionais com novas ideias e uma preparação mais completa.

Financial Reporting

É um ano marcado por consolidação e entrada em produção de normativos contabilísticos, com a entrada em vigor das IAS em anos anteriores. Este originou uma procura acrescida de especialistas. Conhecimentos em consolidação, UK/US GAAP, IAS/IFRS são pontos de diferenciação que as instituições procuram nos candidatos que reforçam as equipas existentes. Consultoras e Auditoras são a fonte mais comum de candidatos.

Auditoria Interna

A nova norma contabilística, em conjunto com um novo enfoque de auditoria de processos e controlo interno gerou no mercado uma forte procura de auditores especializados no sector financeiro. O conhecimento sectorial, a capacidade de trabalho, a disponibilidade para viajar e os idiomas são factores chave na hora de iniciar um processo de recrutamento nesta área.

Tesouraria

O responsável de tesouraria gere a liquidez agregada dos bancos. A forte especialização que se veio a definir no mercado tende a diminuir, cedendo esta responsabilidade aos responsáveis de outros departamentos. A função perde a sua dimensão estratégica, dando lugar a uma posição centrada na supervisão.

Remuneração em euros

<i>Recém-licenciado</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Equity</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Fixed Income</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Derivatives</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Foreign Exchange</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Commodities</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Asset Management</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Reporting</i>	<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Auditor Interno</i>	<i>14.000</i>	<i>20.000</i>	<i>0 - 5</i>

<i>1 a 3 anos de experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Equity</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Fixed Income</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Derivatives</i>	<i>20.000</i>	<i>30.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Foreign Exchange</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Commodities</i>	<i>20.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Asset Management</i>	<i>20.000</i>	<i>30.000</i>	<i>10 - 20</i>
<i>Reporting</i>	<i>18.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Auditor Interno</i>	<i>18.000</i>	<i>25.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>5 a 7 anos de experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Equity</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>20 - 30</i>
<i>Fixed Income</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>20 - 30</i>
<i>Derivatives</i>	<i>40.000</i>	<i>50.000</i>	<i>20 - 30</i>
<i>Foreign Exchange</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>20 - 30</i>
<i>Commodities</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>20 - 30</i>
<i>Asset Management</i>	<i>35.000</i>	<i>50.000</i>	<i>20 - 35</i>
<i>Reporting</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>5 - 20</i>
<i>Auditor Interno</i>	<i>40.000</i>	<i>50.000</i>	<i>5 - 20</i>

<i>Experiência > 7 anos</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Equity</i>	<i>45.000</i>	<i>60.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Fixed Income</i>	<i>45.000</i>	<i>60.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Derivatives</i>	<i>45.000</i>	<i>60.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Foreign Exchange</i>	<i>40.000</i>	<i>55.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Commodities</i>	<i>50.000</i>	<i>55.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Asset Management</i>	<i>45.000</i>	<i>60.000</i>	<i>20 - 40</i>
<i>Reporting</i>	<i>45.000</i>	<i>55.000</i>	<i>10 - 25</i>
<i>Auditor Interno</i>	<i>45.000</i>	<i>60.000</i>	<i>10 - 25</i>

C. Retail Banking

C.1. Director de Agência

Responsabilidades

O Director de Agência, como responsável máximo, agrega não só responsabilidades de coordenação de equipa, mas também de cumprimento dos objectivos do balcão. Terá que garantir o cumprimento global, atribuindo números específicos a cada um dos seus elementos. Esta responsabilidade poderá passar por colocação de produtos criados nas “fábricas” dos bancos junto de particulares e pelo desenvolvimento das relações com as PME's da sua área de actividade.

Remuneração em euros

<i>Posição / Experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Director de Balcão (0 a 5 anos como Director)</i>	<i>25.000</i>	<i>35.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Director de Balcão (5 a 10 anos como Director)</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>5 - 10</i>
<i>Director de Balcão (1 a 10 anos como Director)</i>	<i>45.000</i>	<i>55.000</i>	<i>10 - 20</i>

C. Retail Banking

C.2. Gestor de Empresas

Responsabilidades

As responsabilidades dos gestores de empresas dependem da organização da rede comercial dos bancos. Os bancos com uma maior implementação da rede comercial tem redes autónomas de acompanhamento de empresas, nomeadamente de PME's, tendo alguns até redes distintas consoante a dimensão das empresas. Todos eles deixam, no entanto, a gestão das maiores a cargo de departamentos centrais. Existem, portanto, gestores dedicados em centros de empresas e gestores dedicados em agências. Por vezes, as empresas de menor dimensão são acompanhadas por gestores que englobam também clientes particulares.

Remuneração em euros

<i>Posição / Experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Gestor de Empresas Júnior (0 a 3 anos)</i>	<i>18.000</i>	<i>25.000</i>	<i>0 - 5</i>
<i>Gestor de Empresas (3 a 6 anos)</i>	<i>25.000</i>	<i>35.000</i>	<i>5 - 15</i>
<i>Gestor de Empresas Sénior (1 a 6 anos)</i>	<i>35.000</i>	<i>45.000</i>	<i>15 - 25</i>

C. Retail Banking

C.3. Gestor de Particulares

Responsabilidades

Existe uma cada vez maior segmentação dentro da banca de retalho, com a criação de gestores dedicados de acordo com o posicionamento e os níveis de rendimento e/ou envolvimento dos clientes com o banco. Os clientes de menor nível nesta escala, são normalmente da responsabilidade de gestores mais júniores que agregam largas centenas de particulares na sua carteira.

Com a senioridade, as carteiras de clientes tendem a diminuir em número de clientes mas a aumentar em termos de volume e envolvimento, quer em recursos, quer em créditos concedidos. A pressão comercial na banca de retalho passa pela colocação junto dos clientes de produtos criados pelos bancos. Existem objectivos quinzenais ou mensais consubstanciados em campanhas que têm como objectivo a colocação do máximo de unidades dos produtos “fabricados”. O gestor pretenderá aumentar a rentabilidade da sua carteira e potenciar ao máximo o *cross-selling* com a sua carteira e com terceiros, dentro da mesma instituição bancária.

Remuneração em euros

<i>Posição / Experiência</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Bónus (%)</i>
<i>Gestor de Particulares Júnior (0 a 3 anos)</i>	18.000	25.000	0 - 5
<i>Gestor de Particulares (3 a 6 anos)</i>	25.000	35.000	5 - 10
<i>Gestor de Particulares Sénior (1 a 6 anos)</i>	30.000	40.000	10 - 20

Os nossos escritórios:

Lisboa

Av. da Liberdade, 180 A -3º andar

1240-146 Lisboa

Tel.: +351 210 419 100

Lisboa@michaelpage.pt

Porto

The Brasília Bulding

Praça Mouzinho de Albuquerque

Centro Empresarial Regus, 5º Andar

4100-339 Porto

Tel.: +351 222 431 886

Porto@michaelpage.pt