

Recruitment Trends im Wealth Management



Von Matthias Schulthess

*CFA, Managing Partner Schulthess Zimmermann Executive Search
Zürich und London*

Im gleichen Masse, wie sich die Finanzmärkte und damit verbunden auch der Wealth-Management- und Private-Banking-Sektor in den vergangenen Jahren verändert hat und sich auch in Zukunft weiterhin substanziellen Veränderungen unterziehen wird, so steht auch die Rekrutierung in diesen Bereichen vor neuen Herausforderungen.

Auswirkungen auf die Rekrutierung
Verstärkter Regulierungsdruck, die Veränderung des Marktplatzes Schweiz, erhöhter Mitbewerberdruck sowie gestiegene Kundenerwartungen und -bedürfnisse bedeuten neue Herausforderungen

für Markt, Banken und Kandidaten. Nicht nur von Kundenberatern des Ultra High Networth Kundensegments, sondern auch der anderen Segmente wird heute erwartet, mit regulatorischen Besonderheiten vertraut zu sein und diese nachhaltig umsetzen zu können. Marktspezialisierungen finden vor allem auf Seiten der Banken statt, die Kundenberater mehr denn je regionenspezifisch einsetzen bzw. selbst versuchen, ihre Marktpositionierung durch geographische Konzentration zu stärken. Dies sind nur einige der Gründe warum Suchprozesse seitens der Banken heute mehr Zeit in Anspruch

nehmen als es noch in den vergangenen Jahren der Fall war.

Auch die Ansprüche der Kandidaten sind gestiegen. Diese vertreten heute eine Kundenbasis, die höhere Erwartungen an Berater und Bank bzw. an Vermögensverwaltungs-Plattformen stellen. Es ist somit auch der Kundenberater selbst, der im Auswahlprozess kritischer geworden ist. Kunden wechseln nicht mehr von heute auf morgen mit Beratern. Ein starkes Offering wie z.B. hausinterne Trading-Plattformen, regionenspezifische Compliance-Teams, Global-Custody-, Kredit- sowie Family-Office-Dienstleistungen sind ausschlaggebend, variieren jedoch von Kunde zu Kunde. Daher ist die Wahl der entsprechenden Bankenplattform ausschlaggebend für den Langzeiterfolg des Beraters. Auch die Spezialisierung in einzelnen Offering- und Produktparten führt insbesondere in Bereichen wie

**Im Kampf um Talente stehen Banken zunehmend
in Konkurrenz mit neuen Mitbewerbern.**

Legal & Compliance sowie dem Investment Management zu erhöhten Anforderungsprofilen von Spezialistenkandidaten, was sich wiederum in einer grösseren Anzahl an Suchmandaten in diesen Bereichen niederschlägt.

Erhöhte Anforderungen an Führungskräfte

Auch bei der Rekrutierung des Führungspersonals verändern sich Erwartungen und Anforderungen. Die Manager des heutigen Wealth Management kommen aus unterschiedlichen Sparten und müssen eine breite Palette an Profilanforderungen in einem abdecken. Der direkte Zugriff auf eigene Netzwerke sowie regionenspezifisches Know-how werden vorausgesetzt; profunde Kenntnisse der unterschiedlichen Anlageklassen sowie des Transaktions-Managements bis hin zu einem generellen Verständnis für M&A- und Corporate-Finance-Fragestellungen sind Grundvoraussetzungen für Geschäftsführung und den Erfolg im Umgang mit Kunden, der heute auch für Mana-

ger zum Tagesgeschäft gehört. Darüber hinaus wird erwartet, das Cross-Border-Geschäft ebenso sicher begleiten zu können, konzeptionelle Führungsqualitäten vor allem in der Strategie-Entwicklung und -Umsetzung zu zeigen sowie auch alle weiteren Herausforderungen der sich verändernden Bankenwelt meistern zu können und hier Beispiele durch Führung zu setzen.

Stärkerer Wettbewerb

In diesem Kampf um Talente stehen Banken in Konkurrenz mit neuen Mitbewerbern, denn auch das Marktumfeld der Vermögensverwalter untersteht dem Wandel. Auch wenn das Modell der Selbständigkeit bei weitem nicht für jeden zugänglich bzw. erstrebenswert ist, insbesondere hinsichtlich des immer stärker werdenden Regulierungsdrucks, so gibt es heute eine ganze Reihe von unabhängigen Vermögensverwalter-Plattformen, die es Beratern ermöglichen, unabhängig zu agieren, wobei bestehende Strukturen genutzt werden. In Zeiten, in denen

Kunden mehr denn je den Fokus auf Unabhängigkeit legen, erleben diese – sowie selbstverständlich auch Family Offices – ein verstärktes Interesse seitens guter Kandidaten. Es ist hierbei die Kombination aus unternehmerischer Freiheit und professioneller Plattform, die als besonders attraktiv erkannt wird.

In diesem sich kontinuierlich verändernden Marktumfeld und insbesondere mit Blick auf die hiermit einhergehenden Herausforderungen ist eine fundierte Personalberatung sowohl der Arbeitgeber sowie seitens der Kandidaten wichtiger denn je. Dies um sicherzustellen, nicht nur Bedürfnisse und Anforderungen beiderseits optimal zu bedienen, sondern insbesondere um stabile Personalstrukturen auf Langzeit zu etablieren, die auch in der Zukunft den Stürmen der Zeit standhalten und sich durch die nötige Portion an Flexibilität und vor allem Know-how auszeichnen.

matthias@schulthesszimmermann.com
www.schulthesszimmermann.com

Die **Grösse** und den **moralischen Fortschritt** einer Nation kann man daran messen, wie sie die **Tiere behandelt.**

Mahatma Gandhi

Bleibt abzuwarten, wieviel Grösse wir zeigen, wenn es um seine Zukunft geht: **Familie** oder **Labor**?



Gestaltung: www.vollmer-studio.ch



* Die Spende ist steuerabzugsfähig.

ANIMAL TRUST
RESPEKT FÜR TIERE

Animal Trust | Beethovenstrasse 7 | CH-8002 Zürich
www.animaltrust.ch

Credit Suisse: IBAN CH59 0483 5181 9189 9100 0
Postcheck: 85-176289-5

Wir freuen uns über Ihre Spende*.

In der Animal Trust Stiftung sind u. a. mit dabei:
Kurt Aeschbacher | Viktor Giacobbo | Erich Gysling | Ted Scapa