

Két sikeres női vezető a privátbanki szektorból

2019. december 18. 10:00

A privátbanki szolgáltatásokat kínáló SPB Befektetési Zrt. a legvagyonosabb magyarok befektetéseinek gyarapításával foglalkozik. A még külföldön is jellemzően férfiak által uralt iparágban működő társaságnál azonban a nők és férfiak munkahelyi egyenlősége nem csak egy manapság jól csengő szólam: a hazai piacon alighanem egyedülálló módon ugyanis, az SPB kilenctagú menedzsmentjében 5 női vezetőt is találhatunk. Ennek hátteréről kérdezte a Portfolio Széplaki Juliannát, az igazgatóság tagját és a private banking üzletág igazgatóját, illetve Monos Veronikát, az intézményi és értékesítési üzletág igazgatóját.

A hazai bankszektorban kifejezetten kevés nő kerül vezető beosztásba, és az országos felmérések is azt mutatják, hogy a hölgyeket – iparágtól függetlenül – gyakran éri hátrány az előléptetések során. Az **SPB** tudatosan ment szembe ezzel a trenddel?

Monos Veronika: Nem tudatos döntés volt az SPB részéről, viszont azt gondolom, hogy nagymértékben hozzájárul a sikereinkhez az, hogy a 9 tagú vezetőségünkben 5 nő van. Hiszen véleményem szerint a nők általában empatikusabbak – márpedig az üzleti életben is óriási szükség van beleérző képességre, például az ügyfelek és a kollégák megértéséhez –, sokszor rugalmasabbak a férfi vezetőknél, jellemzően az interperszonális képességeik is fejlettebbek, mindemellett rendkívül produktívak.

Így a nők és a férfiak látás- és gondolkodásmódja gyakran nagyon különböző, ez a fajta sokszínűség azonban csak erősíti egy cég működését.



Széplaki Julianna: Az SPB cégkultúrája nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a menedzsmentben befolyásos szerep jutott a nőknek. Tapasztalatom szerint ugyanis itthon még kevés cégvezetőben és tulajdonosban van meg a nyitottság arra, hogy az övétől akár szélsőségesen eltérő szakmai véleményeket és megoldásokat is meghallgasson és elfogadjon, márpedig nálunk ez alapértéknek számít.

Az ügyfélkörötökre van hatása annak, hogy az SPB-nél ilyen magas a női vezetők aránya?

Széplaki Julianna: Meglepő lehet, de abszolút van összefüggés. A privátbanki szektor egészére az jellemző, hogy 10 ügyfélből 9 férfi. Ehhez képest nálunk jóval magasabb a nők aránya az ügyfelek között is: az SPB klienseinek nagyjából 35 százaléka hölgy, ami szerintem köszönhető annak is, hogy a menedzsmentben is meghatározó szerepünk van.

Milyen út vezetett idáig?

Széplaki Julianna: Én 25 éve dolgozom privátbankárként, a szakmát az Inter-Európa Banknál kezdtem, majd a Raiffeisennél folytattam. Onnan kerültem 2003-ban az SPB-hez, ahol viszonylag hamar, 2004-ben igazgatósági tag lettem, később pedig a tulajdonosi körbe is beléptem.

Monos Veronika: A kollégákkal – és különösképpen a menedzsment tagjaival – jól összeszokott, stabil csapatot alkotunk, amelynek 10 éve vagyok a része. Amikor csatlakoztam a céghez, az intézményi és önkormányzati üzletág vezetésére kaptam megbízást, emellett 2012-ben kezdtem el felépíteni a külső értékesítési hálózatunkat. Azóta is sikeresen vezetem ezeket a területeket.

Mekkora vagyont kezeltek, illetve hány ügyfél, kolléga tartozik hozzátok?

Széplaki Julianna: Private banking igazgatóként a teljes üzletág vezetéséért felelek, így az összesen 1429 ügyfelünk mintegy 62 milliárd forint értékű megtakarítását kezelő privátbankár kollégáim munkáját irányítom, illetve igazgatósági tagként a cég stratégiájának kialakításában és megvalósításában is szerepet vállalok.

Monos Veronika: Én az SPB új ügyfeleinek akvizícióját végző külső értékesítési hálózat irányításáért felelek, amelyhez országszerte több mint 150 kolléga tartozik. A napi munkám jelentős része abból áll, hogy személyesen találkozom az SPB-nél számlát nyitó új ügyfelekkel annak érdekében, hogy megismerjem őket, a befektetési céljaikat és az igényeiket.



Az első találkozás során igyekszem felmérni leendő ügyfelünk személyiségét és habitusát, hogy a számára legmegfelelőbb privátbankár kollégámat ajánlhassam majd figyelmébe, akivel nemcsak szakmailag, de emberileg is megértik egymást és hosszú távú, bizalmas és eredményes együttműködést alakíthatnak ki.

Nem csak az számít, hogy hogyan teljesít az ügyfelek portfóliója?

Széplaki Julianna: Természetesen jelentősen hozzájárul az ügyfelek elégedettségéhez az, ha jól teljesítenek a tőkepiacok és növelni tudjuk a ránk bízott befektetések értékét. Ugyanakkor a ciklikus gazdaságban újra és újra bekövetkező kisebb-nagyobb válságok miatt szükségszerűen átéltünk együtt nehezebb időszakokat is.

Ez alapján pedig azt gondolom, hogy az ügyfelek elégedettsége nem csak a portfóliójuk teljesítményétől függ, nagyon sok múlik a kiszolgálás és a kommunikáció minőségén is. Nem véletlen, hogy szerencsére jó pár olyan ügyfelünk van, akikkel, túlzás nélkül mondhatom, hogy baráti viszonyunk alakult ki.

Mit tekintetek az eddigi legnagyobb szakmai sikereknek?

Széplaki Julianna: Miként már említettem, 25 éve vagyok a pályán és sok ügyfelemmel már 15-20 éve együtt dolgozom, ők az SPB-hez is velem tartottak. Ugyanígy az is óriási szakmai elismerés, hogy az SPB számos ügyfele már a cég alapítása óta megtisztel minket a bizalmával, ám általánosságban is elmondható, hogy az ügyfeleink többsége hosszú távon tervez velünk, sőt, jelentős részük ajánlás útján érkezik hozzánk.



Monos Veronika: Az elmúlt 7-8 évben felépített értékesítési hálózatunk a kezdetektől fogva ugyanazokkal a kollégákkal működik – nyilván folyamatosan növekedve, újabb és újabb partnerekkel kiegészülve. Nem kis feladat egy külső értékesítési csapattal hosszú távon, stabilan és eredményesen együttműködni, ráadásul egy folyamatosan változó piaci környezetben – szakmailag erre vagyok a legbüszkébb.

Mi kell ahhoz, hogy valaki jó privátbankár legyen?

Monos Veronika: Az, hogy legyen jó szakember, legyen helyén az esze, és legyen helyén a szíve. Utóbbi talán némi magyarázatra szorul: bár pénzügyekről beszélünk, sokszor nem csak racionális szempontokkal kell foglalkoznunk, ugyanis gyakran az ügyfeleink magánéletének legapróbb részleteibe is belelátunk. Például akkor, ha öröklési kérdésekről van szó. Ilyenkor pedig nem szabad kizárólag az eszünkre és a szakmaiságunkra támaszkodni, hanem az érzelmi intelligenciának és az empátiának is teret kell engedni.

FONTOS, HOGY NE CSUPÁN EGY MAGAS SZÍNVONALÚ BEFEKTETÉSI SZOLGÁLTATÁST NYÚJTSUNK A HOZZÁNK FORDULÓKNAK, HANEM EZEN FELÜL EGY BIZALMON ALAPULÓ EMBERI KAPCSOLATOT IS.

FORRÁS: <https://www.portfolio.hu/premium/20191218/ket-siker-es-noi-vezeto-a-privatbanki-szektorbol-410479>