



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

RAPORT DLA MEX POLSKA S.A.

Raport płacowy – Analiza wysokości wynagrodzeń członków zarządu Mex Polska S.A.

WRZESIEŃ 2023

Spis treści

	<u>O raporcie</u>	2
CZĘŚĆ I	<u>Charakterystyka systemów wynagradzania członków zarządu</u>	3
	<u>1.01. Charakterystyka wynagrodzeń członków zarządu</u>	4
	<u>1.02. Trendy w zakresie wynagrodzeń kadry zarządzającej</u>	4
CZĘŚĆ II	<u>Programy motywacyjne</u>	5
	<u>2.01. Czas ustalania programów motywacyjnych</u>	6
	<u>2.02. Systemy motywacyjne w międzynarodowych korporacjach i firmach z kapitałem polskim</u>	7
CZĘŚĆ III	<u>Wynagrodzenia 2023</u>	8
	<u>3.01. Wskaźniki płacowe wynagrodzeń dla członków zarządu</u>	9
CZĘŚĆ IV	<u>Preferowane i oferowane benefity</u>	10
	<u>4.01. Oferowane benefity</u>	11
	<u>4.02. Preferowane benefity</u>	11
CZĘŚĆ V	<u>Podsumowanie i wnioski</u>	12
	<u>5.01. Wnioski z perspektywy eksperta</u>	13

O raporcie

Analizując strukturę Grupy Mex S.A. do badań wyłonione zostały Holdingi, Grupy Kapitałowe notowane na GPW, oraz struktury Private Equity, których systemy wynagradzania zbliżone są do spółek notowanych.

Zakres badanych podmiotów - raport ogranicza obroty do 100 mln PLN.

Ze względu na niepełne dane za 2022 rok, latami bazowymi dla prezentowanych danych są 2019 – 2021.

Uwzględniając w badaniach okres Covid19 i lockdown w 2020 roku, który bezpośrednio wpłynął na wyniki i wynagrodzenia, bazę trendów stanowią lata 2009 – 2021.

Bazę indeksacji wynagrodzeń za lata 2021 i 2022 (prezentowanych odpowiednio w 2022 i 2023) stanowią 11 i 12 edycja „Raportu Płacowego” Antal. Poniższy materiał powstał również w oparciu o badanie Antal "Aktywność Specjalistów i Menedżerów na rynku pracy 2023".

Przedstawione w raporcie wskaźniki płacowe w odniesieniu do wynagrodzenia podstawowego oraz całkowitego to: wartość minimum wynagrodzenia, pierwszy kwartyl, mediana, trzeci kwartyl, maksimum oraz średnia.

LEGENDA

Mediana to „wartość środkowa”, która dzieli zbiór danych (w tym przypadku wynagrodzeń) na dwie części. Kwartyle w ujęciu związanym ze statystykami wynagrodzeń są podziałem zarobków na cztery równe części (po 25% każda). Dzięki temu jesteśmy w stanie określić, jaka jest mediana wynagrodzenia, ile zarabia 25%

pracowników o najniższych wypłatach, a także jakie pensje na danym stanowisku osiąga 25% najlepiej zarabiających.

- **Kwartył dolny (pierwszy)**- wartość, poniżej której mieści się 25% danych. Jeżeli dolny kwartył wynagrodzenia na danym stanowisku wynosi 1500 PLN, to 1/4 firm na rynku płaci poniżej, a 3/4 powyżej 1500 PLN;

- **Kwartył górny (trzeci)** - wartość, powyżej której mieści się 25% danych. Jeżeli górny kwartył wynagrodzenia na danym stanowisku wynosi 2500 PLN, to 3/4 firm na rynku płaci poniżej, a 1/4 powyżej 2500 PLN.

Mex Polska S.A. ma strukturę z mocno zcentralizowaną odpowiedzialnością i decyzyjnością z uwagi na fakt poziomej struktury i braku średniej oraz wyższej kadry menadżerskiej. Jest też podmiotem, który z uwagi na swój charakter działalności trudno zestawić z wieloma podmiotami z branży w badanej grupie. Z tego względu wyniki zaokrąglone są do 5%.

CZĘŚĆ 1

Charakterystyka systemów wynagradzania członków zarządu

1.01. Charakterystyka wynagrodzeń członków zarządu

W badanej grupie spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych (GPW), zarobki członków zarządu są średnio wyższe o 20%–35% w porównaniu do podmiotów niepublicznych, przy czym różnice te zależą od branży. Dodatkowo, w grupach kapitałowych wynagrodzenia są średnio o 25% wyższe niż w przypadku pojedynczych podmiotów. Jest to częściowo efektem dostępności kadry menadżerskiej oraz otoczenia konkurencyjnego.

W sytuacji, gdy na rynku istnieje więcej firm o zbliżonym profilu działalności, konkurencja wśród kandydatów do zarządów jest wyższa, co zwykle skutkuje niższymi wynagrodzeniami. Natomiast w przypadku ograniczonej liczby konkurencyjnych podmiotów, oczekiwania finansowe oraz zarobki kandydatów są relatywnie wyższe. Firmy w takiej sytuacji są zmuszone konkurować o kandydatów ceną, aby nie stracić dostępu do know-how i wiedzy rynkowej. Ta tendencja była szczególnie widoczna w ostatnich trzech dynamicznych latach, gdzie znajomość konkretnej branży stawała się coraz większą barierą wejścia do procesu rekrutacyjnego.

Co więcej, zaobserwowano dużo wyższą dynamikę wynagrodzeń wśród kandydatów częściej zmieniających pracę, czyli w okresach od 2 do 5 lat. W firmach z niskim poziomem rotacji kadrowej zarządy często nie uwzględniają inflacji przy indeksacji wynagrodzeń, co może wpływać na ich atrakcyjność na rynku pracy.

W skrócie, zarówno struktura rynku, jak i dynamika kariery zawodowej kandydatów

są kluczowymi czynnikami wpływającymi na różnice w wynagrodzeniach.

1.02. Trendy w zakresie wynagrodzeń kadry zarządzającej

Na podstawie wieloletnich badań Antal można wskazać kilka kluczowych trendów w kwestii wynagrodzeń kadry zarządzającej. Pierwszym z nich jest zwiększający się udział zmiennych elementów wynagrodzenia, takich jak premie wypłacane w cyklach rocznych czy programy motywacyjne (Long Term Incentive Plans), które najczęściej są wypłacane w cyklach od 2 do 5 lat.

Drugi trend dotyczy członków zarządu z zaangażowaniem kapitałowym, którzy zarabiają średnio o 25% więcej od swoich odpowiedników nie angażujących własnych środków. Jest to szczególnie widoczne w spółkach notowanych na giełdzie, co uwiarygodnia te podmioty w oczach inwestorów.

Wynagrodzenia są także różnicowane ze względu na formę zatrudnienia. Najpopularniejsze formy to umowa o pracę, powołanie oraz kontrakt menadżerski czy umowa B2B. Te różnice mają wpływ na koszty zatrudnienia dla pracodawcy i związane z tym dodatkowe obciążenia.

Ostatnie trzy lata charakteryzowały się dużą dynamiką w kontekście średniorocznych wzrostów wynagrodzeń, co można przypisać rosnącej inflacji i dynamicznej sytuacji gospodarczej. Warto też dodać, że wynagrodzenie członka zarządu stanowi od 40% do 60% wynagrodzenia prezesa, z medianą na poziomie 44%.

W kontekście dywidend, członkowie zarządów spółek wypłacających ponad 10-

procentową dywidendę mogą liczyć na nawet 30 bądź 50% wyższe wynagrodzenia, co potwierdza raport PwC. Wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej, według 11 edycji „Raportu Płacowego” Antal z 2022 roku, wzrosły o 12%, a w 2023 roku o kolejne 3%.

Na poziom wynagrodzeń wpływa również branża, w której działają spółki. Przykład: MEX Polska S.A. to branża gastronomiczna, gdzie rynek konsoliduje się wokół konkretnych nazwisk i marek, co również wpływa na poziom wynagrodzeń zarządów.

W latach 2009–2019, wynagrodzenia w spółkach notowanych na głównym rynku GPW wzrosły o 41%, a w 2020 roku wzrost wyniósł 9% w porównaniu do 2019, jak podaje raport Grant Thornton.

Obserwujemy szereg trendów i czynników, które wpływają na różnorodność i dynamikę wynagrodzeń kadry zarządzającej, od zaangażowania kapitałowego, przez formę zatrudnienia, po sytuację gospodarczą i specyfikę branżową.

CZĘŚĆ 2

Programy motywacyjne

2.01. Czas ustalania programów motywacyjnych

Na systemy motywacyjne mają wpływ działy HR, rady nadzorcze, akcjonariusze, zagraniczne centrale, czy komitety ds. wynagrodzeń, ale zawsze muszą odzwierciedlać lokalną działalność operacyjną i charakteryzować się realnością. Chodzi o to, żeby system motywacyjny nie przekształcił się w „demotywacyjny”, czyli nierealny do osiągnięcia.

Plany motywacyjne najczęściej ustalane są z perspektywą 3-5 letnią i są skorelowane z długoterminową strategią danego podmiotu. Ideą takiej konstrukcji jest możliwość wpływania na zaangażowanie topowej kadry menadżerskiej w różnych momentach cyklu życia firmy.

Zmieniająca się sytuacja makroekonomiczna, otoczenie konkurencyjne, czy pojawianie się zewnętrznych ryzyk potrafi znacząco wpłynąć na wyniki, dlatego ważne jest nastawianie celów krótko i średnio terminowych, na potencjalne zmiany w strategii.

W złożonych grupach kapitałowych, funduszach inwestycyjnych, których założeniem jest przeprowadzanie transakcji na podmiotach (zakup, sprzedaż) znaczne premie wypłacane są na koniec horyzontu inwestycyjnego, zamknięcia danej transakcji i podziału zysku. 3 lata to też najbardziej preferowany okres zgłaszany przez kandydatów, którzy angażowani są przez nas do procesów rekrutacyjnych na kluczowe role w organizacjach.

Dłuższe okresy odbierane są jako mniej atrakcyjne, oddalają horyzont zyskania

premier i generują więcej ryzyk związanych z czynnikami zewnętrznymi. Takimi przykładami, które w ostatnim czasie komunikują kandydaci, są m.in. pandemia Covid19, a po 24.02.2022- wybuch wojny. Przed pandemią duża część kandydatów obawiała się kryzysu, o którym coraz częściej pisały media powołując się na różne źródła. Przewidywania co do zmiany koniunktury mówiły o możliwym kryzysie, który mógł rozpocząć się między 2021 a 2024. Stąd awersja kandydatów do wieloletnich systemów motywacyjnych.



Michał Borkowski
Business Unit Manager
Finance & HR, Antal



2.02. Systemy motywacyjne w międzynarodowych korporacjach i firmach z kapitałem polskim

Ustalanie zmiennych elementów wynagrodzenia przez zagraniczne korporacje sprowadza się najczęściej do ustawiania skomplikowanych KPI. Potrafią one mieć bardzo skomplikowany charakter, najczęściej przypisane są w sposób mieszany do wyników przedsiębiorstwa oraz indywidualnego zaangażowania poprzedzającego ocenę okresową danego pracownika.

Spotykana przez nas najczęściej zmienna część wynagrodzenia danego pracownika mieści się w przedziale 25% - 50% wynagrodzenia zasadniczego. Tacy menadżerowie funkcjonujący w zarządach lokalnych, nie mają najczęściej pełnej decyzyjności, ale również nie ponoszą dużego ryzyka, które zazwyczaj jest do takiej decyzyjności przypisane. To najczęściej domena centrali.

W przypadku spółek z kapitałem polskim część zmienna, lub całościowe wynagrodzenie wypłacane w cyklu rocznym, jest zdecydowanie wyższe, bo w tym wypadku centralą jest lokalny zarząd, autonomicznie podejmujący decyzje. Jest to związane z odpowiedzialnością, w której rolę centrali, stanowi lokalny zarząd.

Często spotykamy się z sytuacjami, w których firma nie planuje budżetu na dane stanowisko (jak w przypadku spółek zagranicznych), a finalną wysokość wynagrodzenia uzależnia od zasobu (kandydata), który jest w stanie wzmocnić zarząd i mieć realny wpływ na działalność danego podmiotu. W tym wypadku im wyższa sprawczość, wpływ na wynik (parametry finansowe),

pozyskanie finansowania, czy choćby konkretnego projektu, tym wyższe jest wynagrodzenie. Dzisiaj coraz częściej spotykamy się z podejściem do procesu rekrutacyjnego jak do inwestycji, a nie wyłącznie kosztu zatrudnienia. Wynagrodzenie dobiera się do dostępności kandydatów znających konkretny model biznesowy czy sektor. Działa tu klasyczne prawo popytu i podaży - im więcej kandydatów, tym niższe wynagrodzenie i odwrotnie. Im bardziej hermetyczna i niszowa jest branża, tym wyższe są pakiety wynagrodzeń.

W przypadku znaczących sukcesów, które mają realny wpływ na wynik, specjaliści, managerowie, zarządy nagradzane są przez inwestorów, właścicieli znaczącymi premiami uznaniowymi, które nie są uwzględniane w systemach wynagrodzeń. Ich wielkość jest ustalana indywidualnie, proporcjonalnie do zrealizowanych korzyści.

Widać wyraźny trend z przenoszeniem standardów zachodnich do Polski, gdzie bardzo atrakcyjne pakiety motywacyjne są częściej spotykanym standardem.

CZĘŚĆ 3

Wynagrodzenia 2023

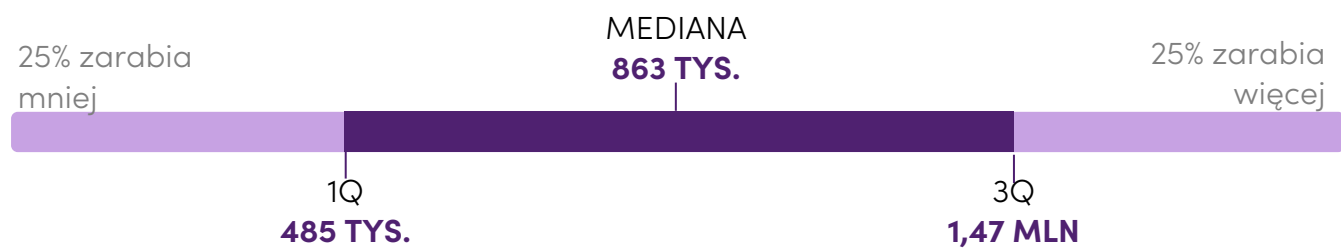
3.01. Wskaźniki płacowe wynagrodzeń dla członków zarządu

W 2021 roku mediana rocznych wynagrodzeń osób zasiadających w zarządach spółek giełdowych wyniosła 863,1 tys. PLN.

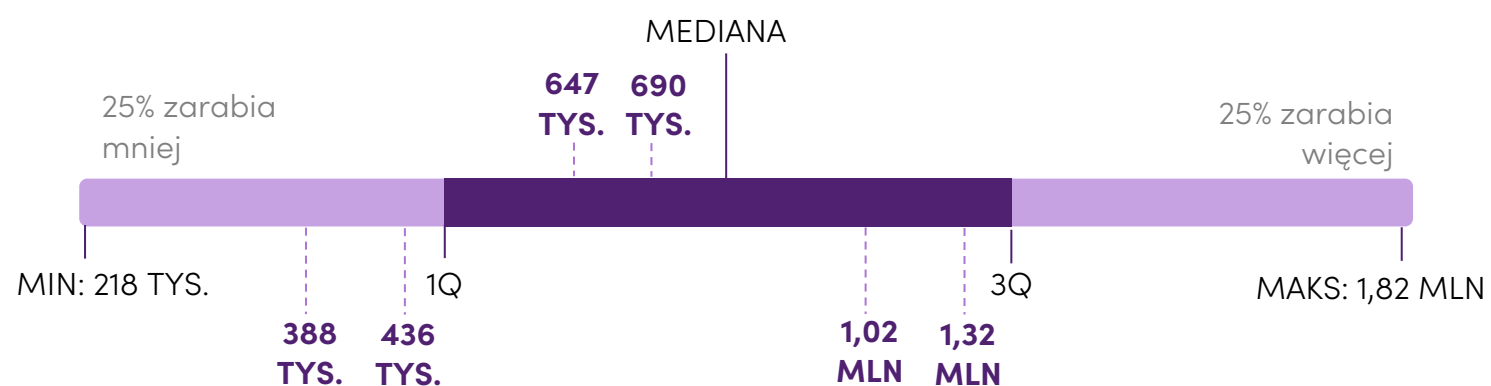
25% menedżerów zarobiło mniej niż 485 tys. PLN, a 25% więcej niż 1,47 mln PLN

(Sedlak & Sedlak 2021). Wskaźniki wynagrodzeń Mex Polska (kwartyle, mediana) są średnio niższe między 10% a 25% od analogicznych wskaźników w grupie spółek notowanych na giełdzie ogółem (por Wykres 1).

Wykres 1. Wynagrodzenie roczne brutto PLN (Sedlak & Sedlak 2021)*



Wykres 2. Benchmark dla Mex Polska** - przedziały dla wskaźników wynagrodzeń w spółkach o zbieżnej strukturze organizacyjnej.

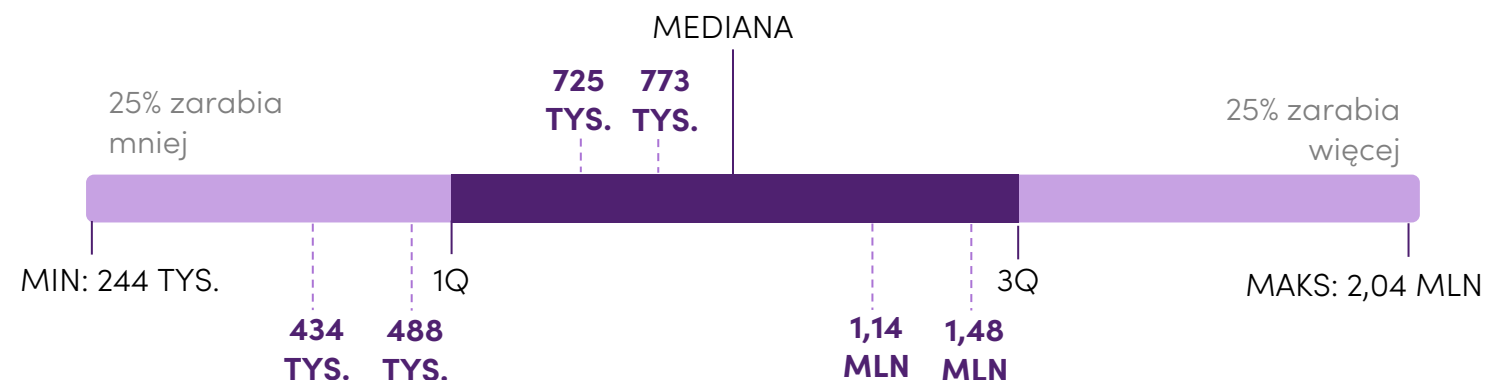


Źródło danych:

* Dane z Raportu Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak za 2021

** Przedział wynagrodzeń zbieżnych ze strukturą organizacyjną Mex Polska w stosunku do rynku spółek giełdowych ogółem (Sedlak & Sedlak 2021)

Wykres 3. Prognoza wynagrodzenia rocznego na 2022 (wzrost wynagrodzeń o 12%)**



Źródło danych:

** Wynagrodzenia z wykresu nr 2 uwzględniające wzrost wynagrodzeń, wg Raportu Płacowego Antal za 2022 rok

CZĘŚĆ 4

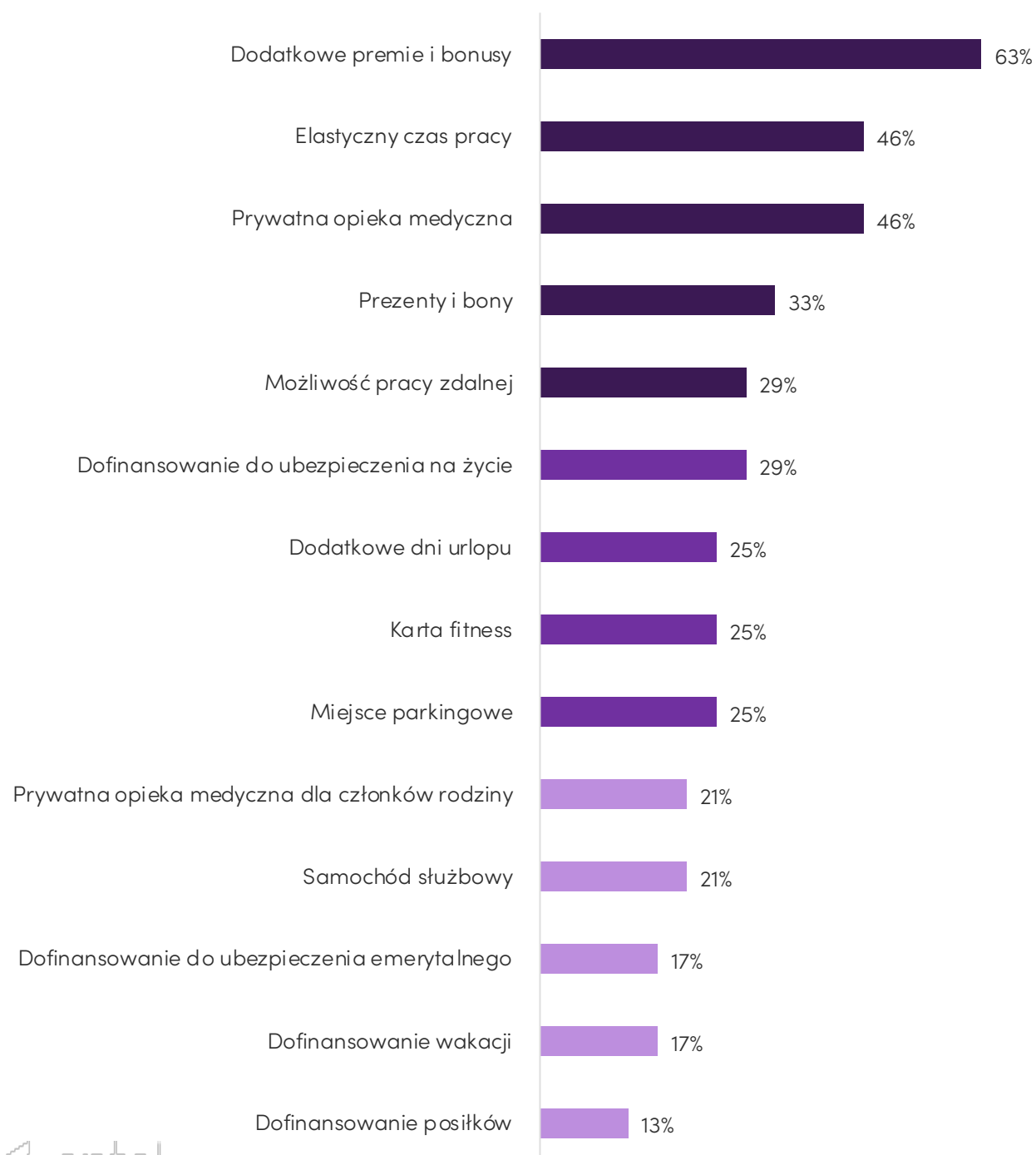
Preferowane i oferowane benefity

4.01 Oferowane benefity

W badaniu *Aktywność specjalistów i menadżerów na rynku pracy 2023* badani reprezentujący wyższą kadrę zarządzającą wskazali, że benefity, które otrzymują w swojej obecnej pracy to najczęściej dodatkowe premie i bonusy, elastyczny czas pracy oraz prywatna opieka medycz-

na. Najmniej badanych wskazało świadczenia takie jak dofinansowanie posiłków, wakacji czy do ubezpieczenia emerytalnego. 21% wskazuje, że w swojej pracy nie otrzymuje żadnych benefitów.

Wykres 4. Jakie benefity otrzymujesz? | WYŻSZA KADRA ZARZĄDZAJĄCA

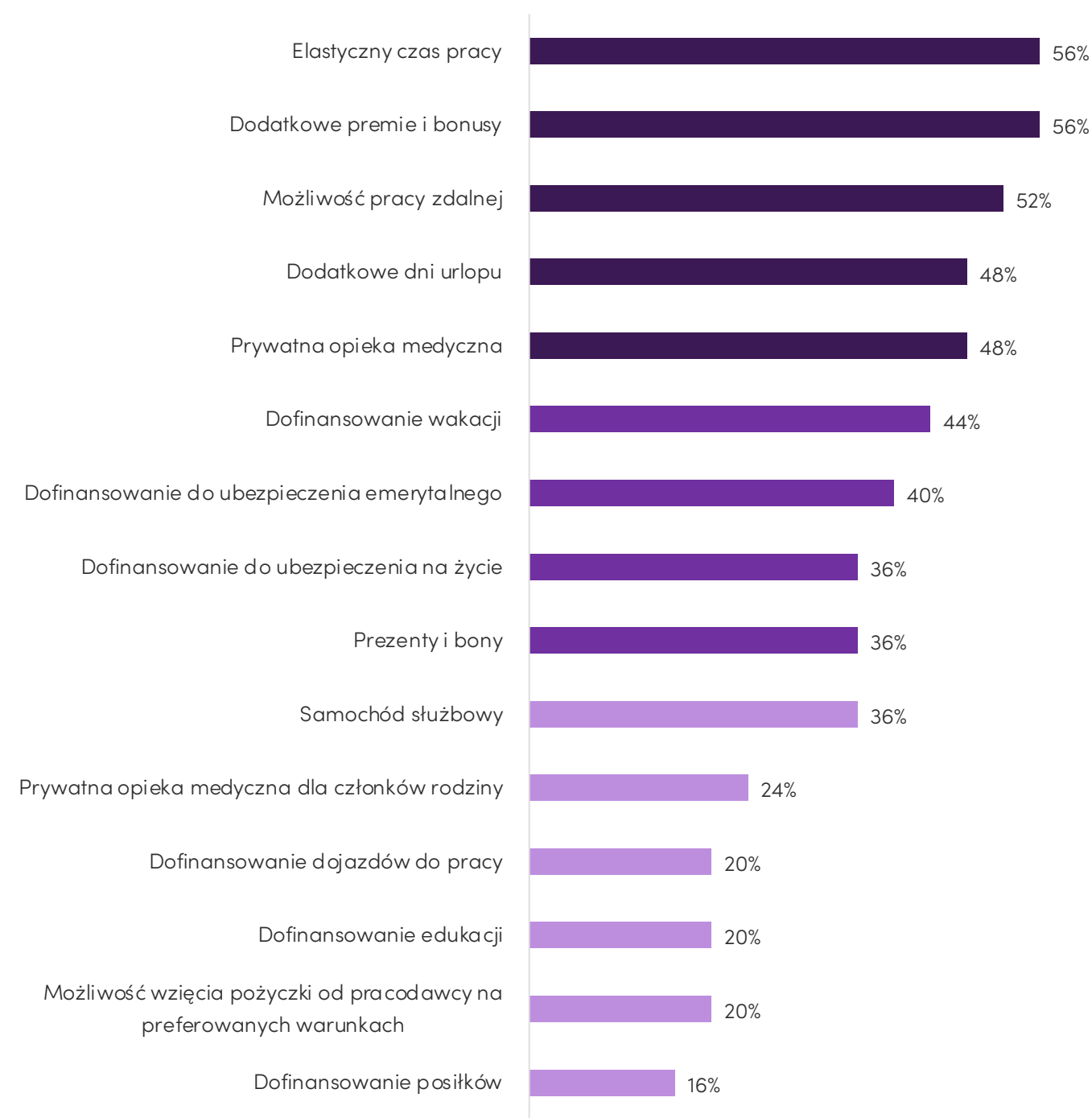


4.02 Preferowane benefity

W przypadku preferowanych benefitów zdecydowana większość badanych reprezentujących wyższą kadrę zarządzającą wskazała podobne świadczenia do tych, które obecnie otrzymuje, uwzględniając dodatkowo możliwość pracy zdalnej oraz dodatkowe dni urlopu.

Benefity, które zostały wskazane jako te najrzadziej otrzymywane, czyli dofinansowanie do wakacji czy ubezpieczenia emerytalnego uzyskały wysokie odsetki w przypadku pragnienia ich otrzymywania – około 40%.

Wykres 5. Jakie benefity chciałbyś/ałabyś otrzymywać? | WYŻSZA KADRA ZARZĄDZAJĄCA



CZĘŚĆ 5

Podsumowanie i wnioski

5.01 Wnioski z perspektywy eksperta

Klasyfikując systemy wynagrodzeń w odniesieniu do Mex Polska S.A. uwzględniona została zarówno wielkość podmiotu, struktura zatrudnienia, a także fakt spółki notowanej na GPW.

Na bezpośredni wpływ wynagrodzeń ma również zaangażowanie kapitałowe poszczególnych członków zarządu oraz wysokość wypłacanej dywidendy. W tym wypadku, zgodnie z danymi PwC, członkowie zarządów spółek wypłacających ponad 10-procentową dywidendę mogą liczyć na nawet 30-50% wyższe wynagrodzenie niż w przypadku spółek wypłacających niższe dywidendy.

Nie bez znaczenia jest dość wąski charakter branży, co wiąże się z niską dostępnością kadry zarządzającej, mającą wiedzę operacyjną, związaną z branżą gastronomiczną w podobnej strukturze organizacyjnej.

Twarde dane liczbowe mają swoje odzwierciedlenie również w prowadzonych przez nas procesach rekrutacyjnych, komunikowanych przez

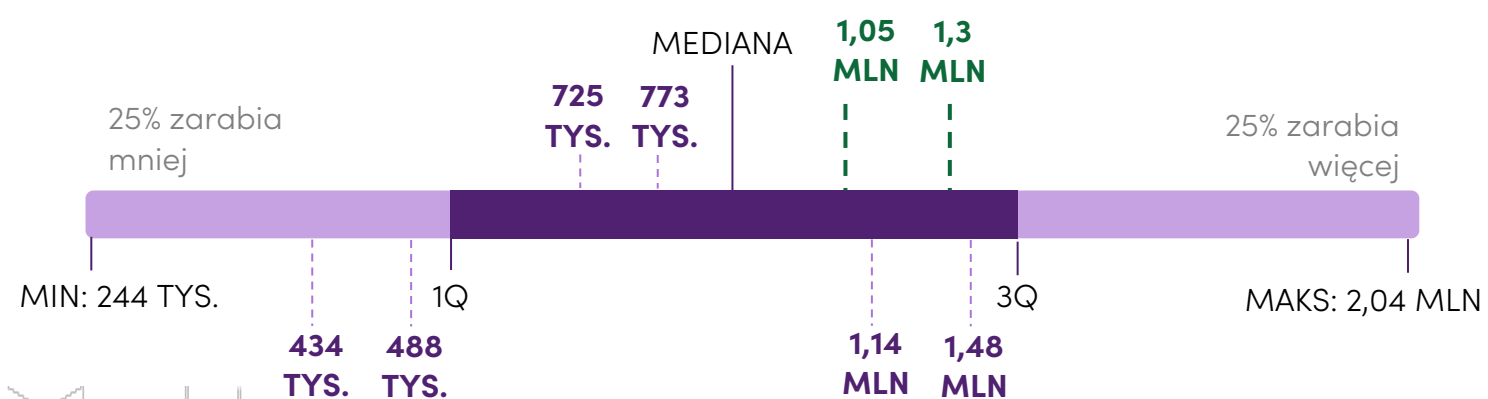
kandydatów oczekiwaniach finansowych i pakietach wynagrodzeń oferowanych przez klientów.

Analizując całościowy obraz rynku oraz specyfikę Mex Polska oceniamy, że wynagrodzenie członka Zarządu w organizacji powinno plasować się pomiędzy górnymi wartościami mediany, a trzecim kwartyłem.

Uwzględniając powyższe oraz indeksując wynagrodzenia o 12% (zgodnie z „Raportem płacowym” Antal) względem danych z 2021 oraz analizując specyfikę MeX Polska oceniamy, że wynagrodzenia członków zarządu w tej organizacji, aby zachować konkurencyjność rynkową w świetle inflacji również płacowej powinny się wahać od 1,05 mln to 1,3 mln w ujęciu średniorocznym. Odwołując się do przedstawionych danych dolna granica wynagrodzeń powinna być o ok 10% niższa niż granica dolnego przedziału 3 kwartyła spółek o analogicznej strukturze, a górna granica powinna być ok 10% niższa niż górna granica przedziału występowania kwartyłu w w takich spółkach.

Badane spółki ograniczał przedział obrotów - do 100 MLN rocznie.

Wykres 4. Rekomendacja wynagrodzeń dla Mex Polska na tle zindeksowanego benchmarku



Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska.

Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

Pomagamy społeczeństwu osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ

TRZY FILARY ESG ANTAL 3P: People, Planet, Prosperity



W Antal realizujemy strategię w sposób społecznie odpowiedzialny, ponieważ rozumiemy, że w dzisiejszym świecie istotne jest nie tylko efektywne zarządzanie kapitałem firmy, ale także jej udział w przedsięwzięciach służących zrównoważonemu rozwojowi.

Rozwijamy kapitał ludzki

Naszą misją jest sukces ludzi. Dążymy do umożliwienia zrównoważonego zatrudnienia przez całe życie oraz zapewnienia organizacjom możliwości optymalizacji zarządzania zasobami ludzkimi.

Nasza wspólna odpowiedzialność to wspieranie naszych klientów w rozwoju ich biznesu

Od lat wspieramy naszych klientów w zrównoważonym wzroście i prowadzimy różnorodne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Inspirujemy naszych partnerów biznesowych tym samym przyczyniając się do zwiększenia ich wkładu w zrównoważony rozwój. Z przekonaniem wdrażamy działania wspierające realizację 17 Celów ONZ według zasady **3P: People, Planet, Prosperity**.

Kształtujemy rynek pracy

Chcemy wywierać pozytywny wpływ na rzeczywistość zawodową i być wzorem w prowadzeniu działalności i podejściu do najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych. To pomaga zapewnić wartość ekonomiczną nam i naszym interesariuszom oraz generuje pozytywny wpływ na polską gospodarkę i rynek pracy.

Dzielimy się wiedzą

Prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce wpisane jest w wartości i kulturę organizacyjną Antal. Edukujemy przyszłych i obecnych przedsiębiorców, promujemy wiedzę i dobre praktyki z zakresu *Diversity & Inclusion*, wspieramy rozwój młodych oraz aktywnie uczestniczymy w konferencjach skierowanych do biznesu. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem przygotowując liczne publikacje, tworząc branżowe raporty badawcze i opiniotwórcze opracowania merytoryczne dotyczące rynku pracy.

Wierzymy, że działania, które podejmujemy jako organizacja odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu i tworzeniu postępu w społeczeństwie.

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

MARKET RESEARCH MANAGER

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

Julia Stanisławska

MARKET RESEARCH SPECIALIST

ANTAL

julia.stanislawska@antal.pl

www.antal.pl

