



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

RAPORT DLA MEX POLSKA S.A.

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

MAJ 2025



Spis treści

<u>O raporcie</u>	3
CZĘŚĆ I <u>Charakterystyka wynagradzania zarządu spółek notowanych na GWP</u>	3
1.01. <u>Charakterystyka wynagrodzeń członków zarządu</u>	4
CZĘŚĆ II <u>Dynamika zmian wynagrodzeń</u>	6
2.01. <u>Wskaźniki płacowe wynagrodzeń dla członków zarządu</u>	7
CZĘŚĆ III <u>Grupa Mex Polska S.A.</u>	8
3.01. <u>Mex Polska S.A.</u>	9
CZĘŚĆ IV <u>Zarząd Mex Polska S.A.</u>	10
4.01. <u>Paweł Kowalewski</u>	11
4.02. <u>Andrzej Domżał</u>	11
4.03. <u>Paulina Walczak</u>	12
4.04. <u>Dariusz Kowalik</u>	12
CZĘŚĆ V <u>Wnioski</u>	13
5.01. <u>Podsumowanie</u>	14

Michał Borkowski
Business Unit Manager
Finance & HR, Antal

O raporcie

Ze względu na strukturę Grupy Mex Polska S.A., w badaniach uwzględniono spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych, grupy kapitałowe nie będące podmiotami notowanymi oraz fundusze Private Equity z uwzględnieniem spółek portfelowych oraz struktur holdingowych. Zakres badanych podmiotów, to spółki o rocznych obrotach z przedziału 80 mln PLN – 130 mln PLN.

W opracowaniu raportu uwzględniono informacje zawarte w dokumencie „Raport płacowy – „Analiza wysokości wynagrodzeń członków zarządu Mex Polska S.A.” z września 2023. Dodatkowo, uwzględniono dane z aktualnych raportów płacowych Sedlak & Sedlak oraz Grant Thornton, opisujące wynagrodzenia zarządów spółek notowanych na GPW. Analizowane były dostępne dane z aktualnych raportów płacowych za lata: 2021 – 2023 oraz dostępne dane za 2024. Raport zawiera również dane z raportów Antal: „Raport Płacowy” oraz Aktywność Specjalistów i Menedżerów”.

Wnioski z raportu poprzedził również wywiad kompetencyjny z każdym z Członków Zarządu, strukturyzujący doświadczenia oraz sprawowane obowiązki w spółce, jak również bezpośredni wpływ na rozwój.

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%.

LEGENDA

Mediana to “wartość środkowa”, która dzieli zbiór danych (w tym przypadku wynagrodzeń) na dwie części. Kwartyły 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,

CZĘŚĆ 1

Charakterystyka wynagradzania zarządu spółek notowanych na GWP

1.01

Charakterystyka wynagrodzeń członków zarządu

Wynagrodzenia członków zarządu spółek (grup kapitałowych) notowanych na GPW są o około 1/3 wyższe od podobnych spółek, niebędących podmiotami notowanymi. Struktura wynagrodzeń zbudowana jest podobnie jak na rynku prywatnym, czy też w funduszach inwestycyjnych.

Na wynagrodzenia całkowite składają się wynagrodzenia stałe (zasadnicze) i zmienne. Ta druga składowa to głównie programy motywacyjne, bonusy, nagrody, które mogą być wypłacane w cyklach wieloletnich, za realizowanie określonej strategii. Mogą mieć charakter premii jednorazowych, akcji, opcji na akcje, czy choćby akcji fantomowych. Formę wypłat zazwyczaj regulują wewnętrzne polityki wynagrodzeń. Wypłaty bonusów, premii, często powiązane są z realizacją określonych zadań, wypracowanych zysków, osiągnięciu określonego poziomu zysku czy uzależnienia ich, od różnych wskaźników finansowych np. EBITDA.

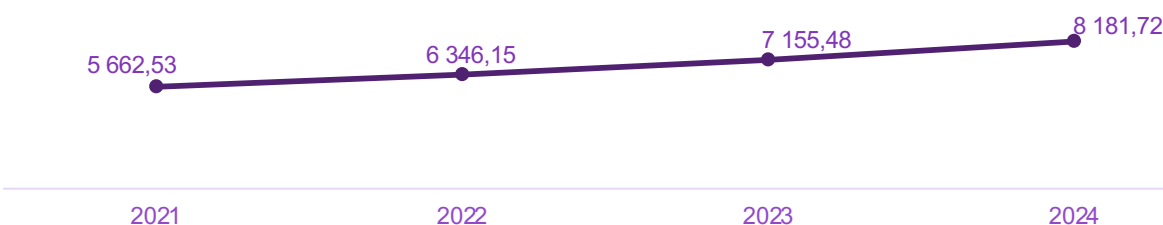
Wynagrodzenia zasadnicze skorelowane są z różnego rodzaju wskaźnikami takimi jak minimalne wynagrodzenie czy średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, publikowane przez Główny Urząd Statystyczny.

Krotność tych wskaźników często powiązana jest z wysokością wynagrodzeń. Natomiast minimalna wartość wynagrodzenia powinna zabezpieczać firmy przed retencją na kluczowych stanowiskach, odzwierciedlać sytuację na rynku kandydata i w naturalny sposób zabezpieczać know-how. Wynagrodzenia zazwyczaj ustalone są na kadencje, na które powoływane są zarządy, czasami indeksowane.

Wykres 1. Inflacja za lata 2021 – 2024 (GUS)



Wykres 2. Średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (GUS)



CZĘŚĆ 2

Dynamika zmian wynagrodzeń członków zarządu

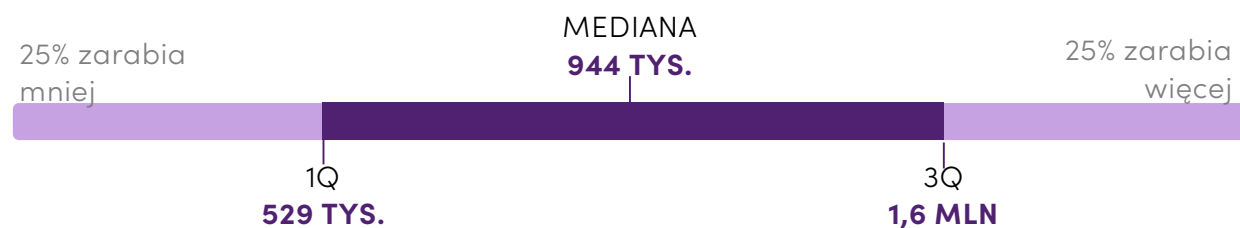
2.01.

Wskaźniki płacowe wynagrodzeń dla członków zarządu

Wg. raportu płacowego Grant Thornton „Wynagrodzenia zarządów spółek z GPW” ze stycznia 2025 roku, średnie roczne wynagrodzenie członka zarządu spółki notowanej na rynku głównym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie wypłacone za 2023 rok, wyniosło 949,7 tys. PLN. Było tylko o 4% wyższe od wynagrodzeń wypłacanych w 2022 roku. Dla porównania, wg. tej samej firmy w roku 2022 to samo wynagrodzenie wyniosło 917 tys. PLN i było o 15% wyższe od wynagrodzeń za 2021 rok.

Podobne wnioski za 2023 prezentuje raport firmy Sedlak & Sedlak „Wynagrodzenia członków zarządów” w którym mediana rocznych wynagrodzeń osób zasiadających w zarządach spółek giełdowych, wyniosła 944 tys. PLN, a wzrost między rokiem 2022, a 2023, wyniósł 8%. Oznacza to, że 25 proc. menedżerów zarobiło mniej niż 529 tys. zł, a 25 proc. więcej niż 1,6 mln.

Wykres 3. Wynagrodzenie roczne brutto PLN (Sedlak & Sedlak 2023)*



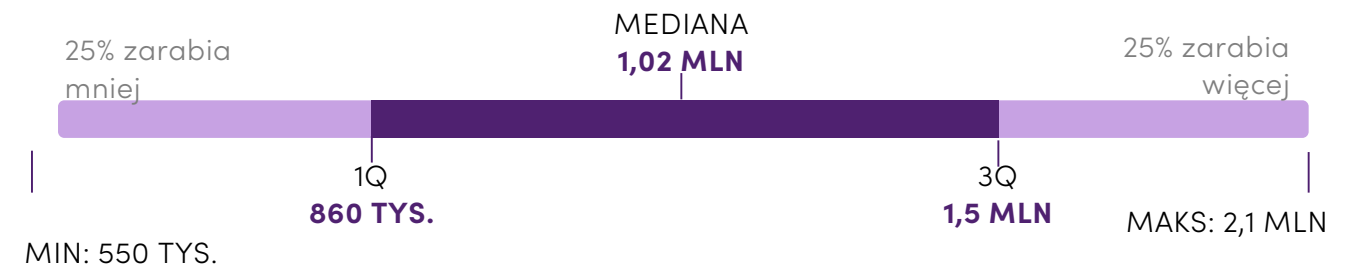
Różnice w wynagrodzeniu pomiędzy wiceprezesami a członkami zarządu, którzy nie pełnią funkcji wiceprezesa są wyraźne, ale nie tak duże, jak pomiędzy prezesami a wiceprezesami. Wiceprezesi zarabiają średnio o 20%–40% więcej niż pozostali członkowie zarządu. Członkowie zarządu którzy

pełnią funkcję przez dłuższy czas, mogą liczyć na wyższe pensje dzięki doświadczeniu w budowaniu i egzekucji, długoterminowej strategii zarządzania i stabilności finansowej firmy.

Źródło danych:

* Dane z Raportu Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak za 2023

Wykres 4. Benchmark dla Mex Polska** – przedziały dla wskaźników wynagrodzeń w spółkach o zbieżnej strukturze organizacyjnej za 2023 i dostępne dane za 2024.



Wynagrodzenia zarządów w ostatnich latach nie rosną w tempie, w którym rośnie inflacja, minimalne wynagrodzenie czy średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw. Wzrosty są kilku-procentowe, co potwierdzają również badania Antal i wiedza o wynagrodzeniach wynikająca z prowadzonych przez Antal procesów rekrutacyjnych, na stanowiska w zarządach.

Zmienna sytuacja na rynkach, wysoka inflacja, wzrost kosztów energii i zatrudnienia miały wpływ na wyniki wielu firm. Ma to odzwierciedlenie w całkowitych wynagrodzeniach zarządów i przekłada się na niewielką dynamikę wzrostów płac.

Źródło danych:

** Dane z badanych spółek za lata 2023 i dostępne dane za 2024 (sprawozdania finansowe, wywiady pogłębione)

CZĘŚĆ 3

Grupa Mex Polska S.A.

3.01 Mex Polska S.A.

Grupa kapitałowa jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych i osiągnęła w 2024 roku przychody ze sprzedaży w wysokości 107 mln PLN. Na przestrzeni ostatnich lat notowała wzrosty sprzedaży, jednak poziom EBITDA, utrzymywał się na podobnym poziomie.

W tym czasie grupa powiększyła liczbę lokali gastronomicznych z 45 na koniec 2021 roku, do 53 lokali na koniec 2024 roku. Również w tym okresie grupa wykreowała trzy kolejne koncepty gastronomiczne: *Chicas & Gorillas* (2022), *Pizzanova* (2024) i *Spoko Taco* (2024).

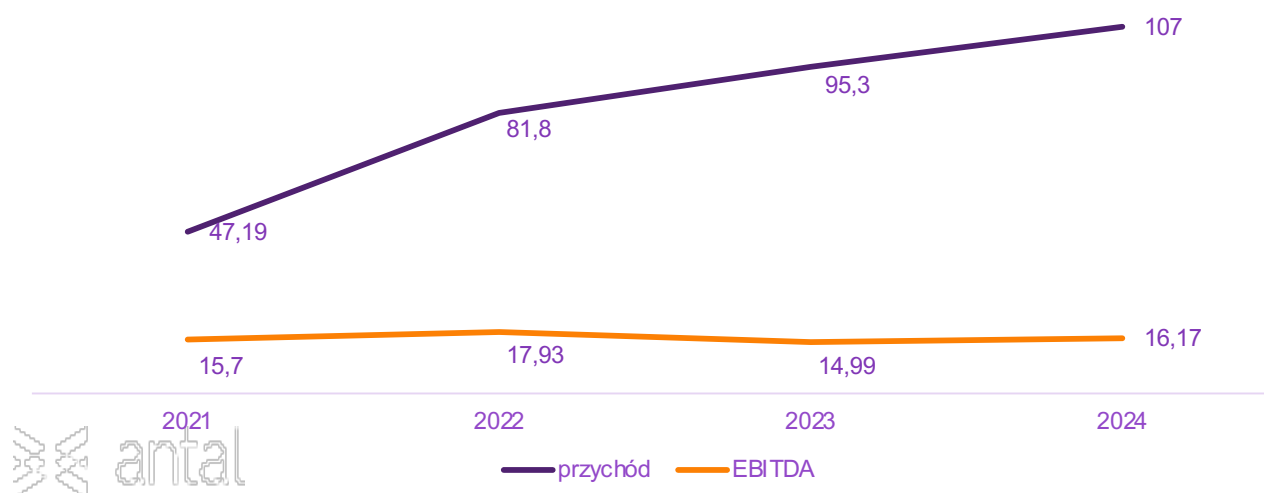
Grupa ma strukturę o charakterze holdingu, ze scentralizowaną decyzyjnością. Zarząd oprócz obszaru strategicznego, jest zaangażowany operacyjnie, ze względu na płaską strukturę zatrudnienia. Grupa nie ma wielu odpowiedników branżowych wśród spółek notowanych na GPW, a wzrost opiera się o rozwój organiczny i powstawanie nowych konceptów gastronomicznych. Za lata 2022 – 2024 grupa wypłacała dywidendę.

Doświadczenia poszczególnych członków zarządu wywodzą się z branży gastronomicznej. Każdy z menadżerów ma doświadczenia w zarządzaniu podczas kilku kryzysów spowodowanych globalnymi i lokalnymi czynnikami. Grupa w 2012 roku zadebiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Dwaj Członkowie Zarządu skupiają ponad 49% akcji. Uwiarygadnia to zarząd na rynku, daje większe poczucie stabilności inwestorom, jak i instytucjom finansowym.

Skonsolidowane sprawozdania finansowe nie były podważane przez audytora.

Wykres 5. Przychody ze sprzedaży i EBITDA Mex Polska S.A. [mln]



CZĘŚĆ 4

Zarząd Mex Polska S.A.

4.01. Paweł Kowalewski – Prezes Zarządu

Od ponad 20 lat związany z branżą gastronomiczną. Od 2007 roku, czyli od momentu założenia spółki, zajmuje stanowisko Prezesa Zarządu Mex Polska S.A. i jednocześnie współwłaściciela, posiadającego ponad 12,3% akcji. Od początku współtworzył i współkreował poszczególne marki.

Odpowiada za koncepcje szeregu projektów inwestycyjnych - od analizy ofert dostępnych lokalizacji, poprzez nadzór nad realizacjami inwestycji, po kontakty z kluczowymi dostawcami i negocjacje handlowe. Reprezentuje zarząd przed Radą Nadzorczą i dba o relacje inwestorskie.

Ma 14 lat doświadczenia w zarządzaniu grupą kapitałową notowaną na GPW pełniąc funkcję Prezesa Zarządu. Brał udział w IPO. Oprócz kompetencji w obszarze inwestycji i rozwoju, ma praktyczną wiedzę związaną z zarządzaniem kryzysowym i restrukturyzacją.

Zakres obowiązków wynikający z Regulaminu Zarządu:

- ustalanie, nadzór i kontrola realizacji strategicznych planów rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej;
- organizacja działalności przedsiębiorstwa Spółki i Grupy Kapitałowej;
- nadzór nad realizacją zadań Spółki;
- nadzorowanie pracy komórek organizacyjnych;
- utrzymywanie relacji z inwestorami;
- prowadzenie negocjacji z kontrahentami;
- utrzymywanie relacji ze strategicznymi partnerami biznesowymi Spółki i Grupy Kapitałowej
- współpraca z Radą Nadzorczą w imieniu Zarządu.

4.02. Andrzej Domżał – Wiceprezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu, współwłaściciel będący jednocześnie największym akcjonariuszem posiadającym ponad 37% akcji spółki. Bardzo doświadczony restaurator, który pierwszy lokal gastronomiczny otwierał w 1993 roku. Wdrożył do grupy pierwsze podmioty i współtworzył kolejne koncepty z Prezesem Pawłem Kowalewskim, kreując wartość spółki. Ma na swoim koncie stworzenie od podstaw wielu znanych konceptów gastronomicznych, w tym restauracji Bistro de Paris, w którym zatrudniony został Michel Moran. Posiada również doświadczenia związane z wprowadzaniem zagranicznych projektów gastronomicznych, otwieraniem barów czy znanych klubów np. „Opera”. Przed pandemią Covid sprawował nadzór z perspektywy Rady Nadzorczej. W czasie dużego kryzysu dla branży gastronomicznej, wszedł do zarządu, znacząco go wzmacniając.

Zajmuje się między innymi kontaktem z GPW, relacjami inwestorskimi, komunikacją zewnętrzną, jak również nadzoruje działania marketingowe, utrzymywanie zezwoleń na sprzedaż alkoholu, bezpieczeństwo systemu informatycznego, przepływ informacji i zabezpieczenie

ryzyk prawnych. Ze względu na swoje doświadczenie, wspiera działalność grupy w każdym obszarze.

Zakres obowiązków wynikający z Regulaminu Zarządu:

- obowiązki informacyjne i relacje inwestorskie Spółki jako podmiotu notowanego na GPW;
- kontakt z KDPW i GPW;
- nadzór nad dostępem do informacji poufnych i prowadzeniem Listy Osób Zobowiązanych;
- nadzór nad obsługą i aktualizacją informacji na stronie internetowej Spółki;
- nadzór nad komunikacją z mediami;
- nadzór nad działalnością marketingową
- nadzór nad działaniami zabezpieczającymi przed utratą zezwoleń na sprzedaż alkoholu
- nadzór nad postępowaniami administracyjnymi związanymi z utrzymaniem lub odzyskaniem zezwoleń na sprzedaż alkoholu
- nadzór nad realizacją polityki wynagrodzeń Spółki;
- nadzór nad bezpieczeństwem systemu informatycznego oraz sprawowanie kontroli nad dostępem do niego;
- nadzór nad przestrzeganiem przez Spółkę przepisów prawa w zakresie ochrony danych osobowych;
- nadzór nad zabezpieczeniem tajemnicy służbowej i tajemnicy przedsiębiorstwa.

4.03. Paulina Walczak – Wiceprezes Zarządu

Z branżą gastronomiczną związana jest od 2001 roku. Pokonała wszystkie szczeble rozwoju, od zarządzania jednym lokalem gastronomicznym, przez zarządzanie regionem i całymi sieciami gastronomicznymi od strony operacyjnej. Zasiadała w Radzie Nadzorczej, a od 2010 roku pełni obowiązki Wiceprezes Zarządu do Spraw Operacyjnych. Do jej obowiązków należy dbanie o funkcjonowanie wszystkich lokali gastronomicznych w grupie – zarówno nadzór nad personelem, szkoleniami, monitorowanie konkurencji, poprzez dbanie o menu i kalkulację cen.

Co więcej, zajmuje się koncesjami, badaniami rynkowymi, dbaniem o procedury wewnętrzne, audyty operacyjne, kontrolę, rozliczenia wewnętrzne oraz analizę struktury sprzedaży. Nie posiada akcji.

Zakres obowiązków wynikający z Regulaminu Zarządu:

bieżąca współpraca z zarządami spółek Grupy dotycząca:

- wzajemnych rozliczeń;
- prowadzenia szkoleń;
- nadzoru na podmiotem wyznaczonym do kontroli przestrzegania obowiązków standardów prowadzenia lokali;
- analizy menu i kalkulacji cen potraw;
- koordynacji prac związanych z zagadnieniami kadrowo płacowymi;
- wykonywania płatności;
- nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy;
- nadzór nad działalnością administracyjno – gospodarczą Mex Polska S.A.

4.04. Dariusz Kowalik – Dyrektor Finansowy

Branżę gastronomiczną zna od 2003, od kiedy rozpoczął współpracę z siecią restauracji Sphinx. W tym czasie spółka ponad dziesięciokrotnie zwiększyła liczbę lokali oraz zadebiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych. Współpraca z Mex Polska S.A. rozpoczęła się od dołączenia do Rady Nadzorczej po to, żeby następnie od 2018 roku wejść do Zarządu na stanowisko Dyrektora Finansowego.

Odpowiada za obszar podatków, księgowości i rachunkowości zarządczej. Współtworzy sprawozdanie finansowe, wspiera współpracę z GPW i instytucjami finansowymi. Wdraża i kontroluje krótko i długoterminową strategię firmy i całej Grupy Kapitałowej w zakresie finansowym.

Jest odpowiedzialny za planowanie i zarządzanie finansami Grupy Kapitałowej jak również przygotowanie budżetu. Dodatkowo sprawuje nadzór nad sprawami ubezpieczeń majątkowych i odpowiedzialności cywilnej. Ma uprawnienia Biegłego Rewidenta. Nie posiada akcji spółki.

Zakres obowiązków:

- opracowywanie strategii planowania i zarządzania finansami firmy;
- wdrażanie i kontrolowanie krótko- i długoterminowej strategii firmy i Grupy Kapitałowej (zwłaszcza finansowej, inwestycyjnej i sprzedażowej) oraz bieżącej działalności operacyjnej;
- nadzór nad przygotowywaniem budżetu;
- organizacja polityki finansowej wewnątrz Grupy Kapitałowej;
- prowadzenie dialogu z bankami, organami skarbowymi i firmami ubezpieczeniowymi;
- ścisła współpraca w zakresie ekonomiczno-finansowym z pozostałymi członkami Zarządu firmy;
- analiza, sporządzanie i zatwierdzanie okresowych raportów o sytuacji finansowej firmy i Grupy Kapitałowej (planów budżetowych, bilansu, cash flow);
- sprawy ubezpieczeń majątkowych i ubezpieczeń od odpowiedzialności cywilnej

CZĘŚĆ 5

Wnioski

5.01. Podsumowanie

Analizując wynagrodzenia w odniesieniu do Mex Polska S.A. uwzględnionych zostało kilka kluczowych elementów mających wpływ na uśrednione wynagrodzenie przypadające na jednego członka zarządu. Do najistotniejszych należą:

- spółka jest notowana na GPW
- jest to grupa kapitałowa złożona z kilkudziesięciu podmiotów
- Prezes i Wiceprezes sprawujący funkcje w zarządzie, posiadają prawie 50% akcji
- w ostatnich latach grupa wypłacała dywidendę
- każdy członek zarządu ma wieloletnie doświadczenie w branży i know-how związany z zarządzaniem zarówno w okresie rozwoju inwestycji, jak i w czasie kryzysu
- spółka ma płaską strukturę, z obowiązkami i odpowiedzialnością skupioną głównie wokół zarządu
- w branży gastronomicznej, trudno znaleźć podmiot o podobnej strukturze, który jest grupą kapitałową, notowaną na GPW
- grupa realizuje cele i założenia strategii
- grupa sukcesywnie zwiększała obroty, przekraczając w 2024 roku poziom 100 mln PLN
- Mex Polska S.A. jest podmiotem dominującym, centralnie zarządzającym swoimi konceptami gastronomicznymi, rozwijającym się organicznie

Z uwagi na bardzo wąski rynek, wynagrodzenia zarządu Mex Polska S.A., powinny zabezpieczać know-how rynkowy, wiedzę operacyjną na wypadek potencjalnych przejęć poszczególnych członków zarządu, przez inne podmioty z branży gastronomicznej.

Biorąc pod uwagę wielkość podmiotu, jego strukturę, charakter działalności a także odzwierciedlając konkurencyjność, wynagrodzenie przeciętne powinno wahać się między 1,21 mln do 1,57 mln w ujęciu średniorocznym, na jednego członka zarządu.





W przypadku Prezesa Pawła Kowalewskiego i Wiceprezesa Andrzeja Domżała należy uwzględnić trzy dodatkowe zmienne, które znacząco rzutują na ewaluację wynagradzania, tj:

1. Fakt skupienia dużego pakietu akcji skupionego w rękach wyżej wymienionych
2. Pełnione funkcje i zaangażowanie własnego kapitału
3. Unikalne kompetencje umożliwiające zamienne pełnienie swoich funkcji.

Dodatkowo Wiceprezes Andrzej Domżał skupia na sobie kontakty z GPW oraz obszar relacji inwestorskich, czyli funkcje, które często przypisano są CFO. Jest też największym udziałowcem.

Uśrednione wynagrodzenie wspomnianych wyżej członków zarządu może być zatem wyższe, od pozostałych członków zarządu. W tym wypadku, może się ono mieścić w ostatnim kwartylu.

Podział wynagrodzenia na poszczególnych członków zarządu regulują rady nadzorcze, wewnętrzne regulacje, regulaminy i uchwały. Stanowi to wewnętrzną politykę każdej spółki.

Rynkowe poziomy całkowitego wynagrodzenia członka zarządu w oparciu o analizę wynagrodzeń, danych oraz wniosków.

- Dariusz Kowalik – Członek Zarządu: 720 tys.: 990 tys
- Paulina Walczak – Wiceprezes Zarządu: 930 tys. – 1,3 mln
- Andrzej Domżał – Wiceprezes Zarządu: 1,25 mln – 1,9 mln
- Paweł Kowalewski – Prezes Zarządu: 1,5 mln – 2,3 mln

Kwoty wynagrodzeń poszczególnych członków zarządu zależą od wewnętrznej polityki wynagrodzeń spółki, raz realizowanych zadań, wynikających ze strategii.

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 brandingu 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 rekrutacje 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**.



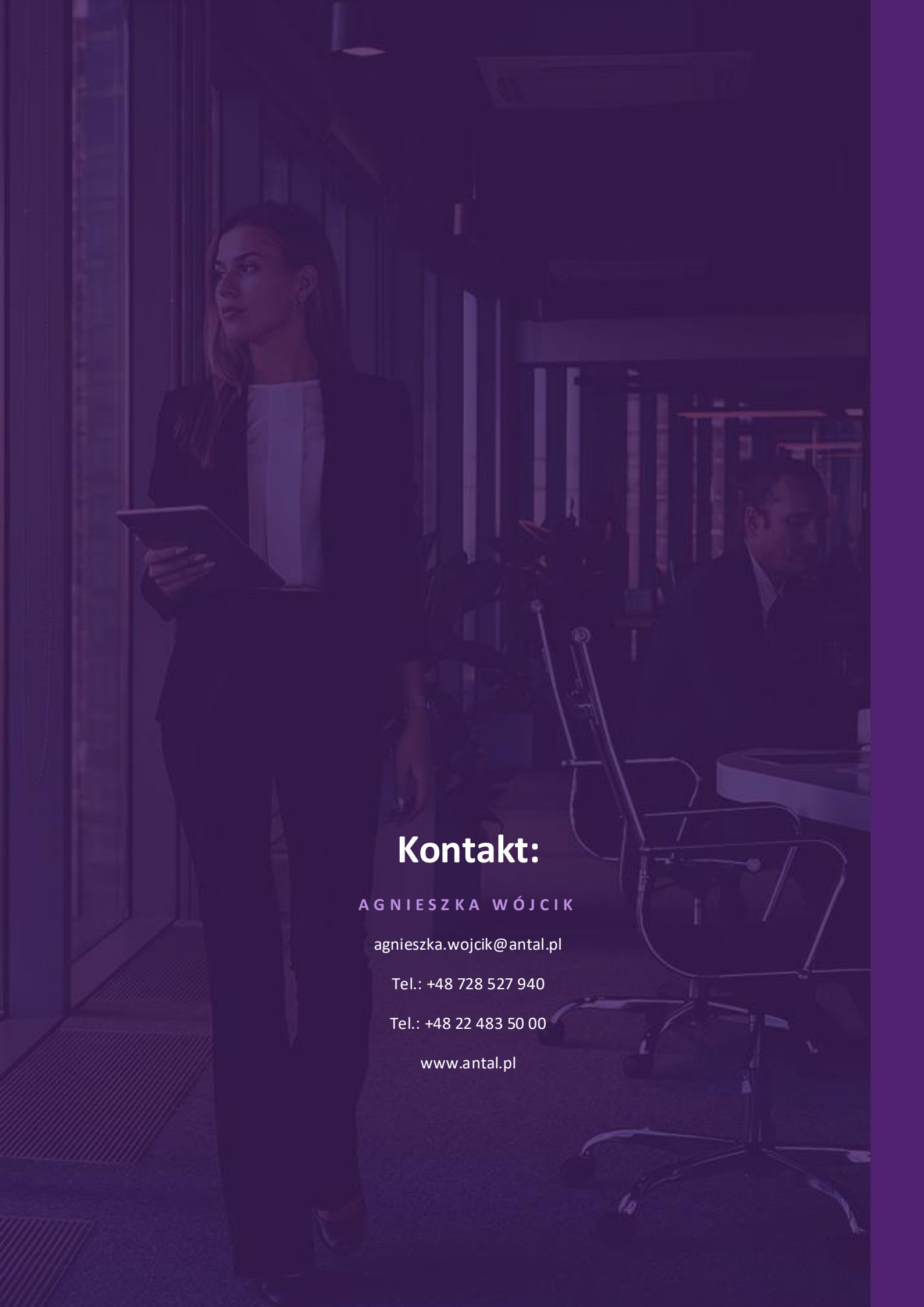
Kształtujemy rynek pracy

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:

AGNIESZKA WÓJCIK

agnieszka.wojcik@antal.pl

Tel.: +48 728 527 940

Tel.: +48 22 483 50 00

www.antal.pl