

INSPIRACE A TRENDY V NAŠÍ LEADERSHIP KOMUNITĚ PRO ROK 2024

Rok draka v
byznysu a kariéře

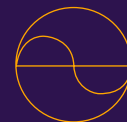


♡ CONTACT US ♡

e: care@andersonwillinger.com
m: +420 731 440 081
andersonwillinger.com

WE ARE IN THE FLOW

The Flow Building
Václavské náměstí 47 / 110 00 Prague 1
Czech Republic



ROK DRAKA

Ohnivá inspirace na cestě k vnitřnímu růstu 😊

Jednou pozdě v noci řecký generál Xenofontos procházel uličkou mezi dvěma domy blízko aténské tržště.

Najednou mu jakýsi tajemný cizinec schovaný v přitní zatarasil cestu dřevěnou holí. Ze tmy se ozval hlas a položil mu otázku:

„Víš, kam by měl člověk jít, když potřebuje nakoupit zboží?“
Xenofon mu odpověděl:

„Jsme vedle Agory, nejlepšího tržiště na světě. Tam můžeš koupit cokoli, po čem toužíš. Šperky, jídlo, oblečení.“

Sokrates se odmlčel a poté položil znovu otázku:

„A kam by měl člověk jít, aby se naučil být dobrým člověkem?“

Podle staročínské astrologie a Feng Shui letos nemusíme chodit daleko.

Symbol Draka, který tento rok má ztělesňovat, **vedle své síly a prosperity, je symbolem ohně vyžadující bez milosti náš osobní – lidský – pokrok.**

Rok Draka nás může dostávat záměrně do situací, které z nás budou křesat to nejlepší, naše ctnosti, naše Areté, které jsou Drakovi tak vlastní.

Disciplínu, Odvahu, Moudrost a Uměřenost.

Právě proto se čínští císaři považovali za skutečné draky a syny nebes.

Přejme si, aby jeho nebeský oheň vznítit dobro v každém z nás.

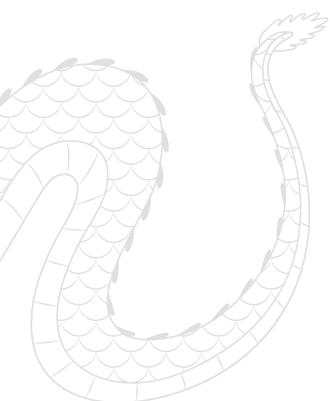
Váš Tým AW ❤️

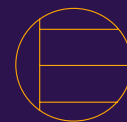




OBSAH

► KTERÉ Z TRENDŮ NÁM DĚLAJÍ RADOST?	4
► ZAJÍMAVOSTI A TRENDY Z NAŠÍ CEO KOMUNITY	5
► VYBRANÉ NEJZAJÍMAVĚJŠÍ PŘESTUPY V LEADERSHIP KOMUNITĚ NA SLOVENSKU	9
► PROMĚNY MANAŽERSKÝCH ROLÍ	10
Commercial & Sales Management, BDVP	11
Finance Management, Controlling & Accounting and Tax	12
HR Management & Sustainability	13
Marketing, Product Management, CRM and PR&PA	15
Digital a Data Management	17
Operations Management	18
IT, Technology & Cyber Security	19
Supply Chain, Logistics & Procurement	21
Strategie	21
Legal & Compliance and Risk	22
► DO JAKÉHO TYPU SPOLEČNOSTÍ MÍŘÍ NAŠÍ LÍDŘI?	23
Lokálně vlastněné společnosti	23
Společnosti vlastněné PE a VC	25
Korporatní společnosti	26
Státem vlastněné společnosti	28
Start ups	29
► KTERÉ OBORY ZAZNAMENÁVAJÍ V RÁMCI LET NEJVÍCE ZMĚN?	30





KTERÉ Z TRENDŮ NÁM DĚLAJÍ RADOST?

1

„Jedny dveře se zavírají a další se otevírají“. Z dat je více než zřejmé, že korporace ve svém náboru zpomalují či dávají přednost internímu povýšení. Otevírají se tím však nové možnosti především v oblasti soukromě vlastněných firem, které o sobě dávají vědět více než kdy dříve.

2

Vybudovat si kariéru v lokálních firmách již není tabu, stejně tak již není neobvyklé v průběhu své kariéry rozjet své vlastní podnikání nebo se zapojit do řízení privátního fondu nebo investiční skupiny. Zajímavým trendem je také přechod lídrů z korporací do nadací, neziskových organizací nebo organizací vlastněných státem.

3

Soukromě vlastněné a lokální společnosti mají větší odvahu vstupovat na západní trhy. Současně si ale uvědomují, že k úspěchu potřebují ten správný management.

4

Díky odlivu lídrů se západních zemí se region CEE začíná mnohem více profilovat a žít si tzv. svým vlastním životem. Důkazem je nárůst expatriotů na vrcholových postech u nás právě ze zemí tohoto regionu.

5

Digitalizace a Automatizace se staly běžnou součástí praxe každé manažerské role. S velkou pravděpodobností nás toto čeká také v oblasti AI, i když tyto expertní role zatím vznikají v organizacích jako samostatně stojící.

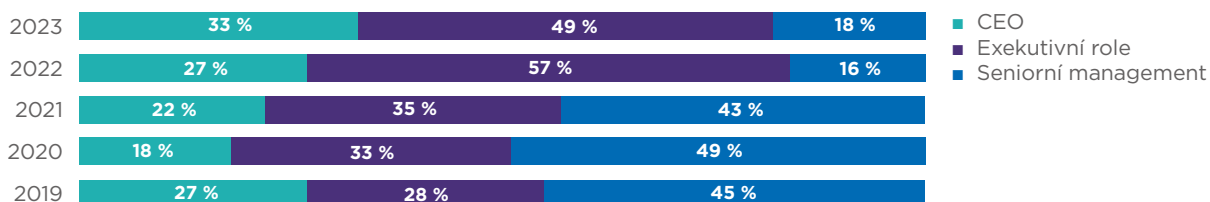




ZAJÍMAVOSTI A TRENDY Z NAŠÍ CEO KOMUNITY

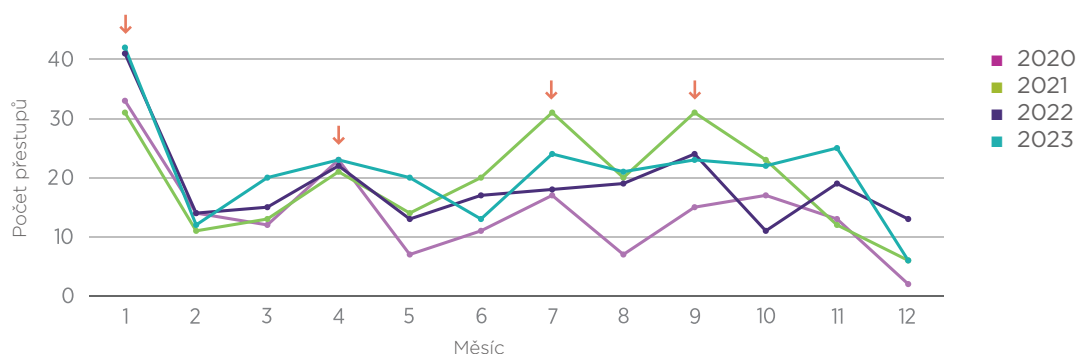
Z POHLEDU CELKOVÝCH ČÍSEL ZŮSTÁVÁ SVĚT CEOs STABILNÍ. POČET NOVÝCH CEO V ROCE 2023 NAROSTL O 5 %.

ROZLOŽENÍ NÁBORU DLE SENIORITY NAPŘÍČ ROKY



Nábor CEOs byl stejně jako v předchozím roce rovnoměrně rozložen do jednotlivých čtvrtletí.

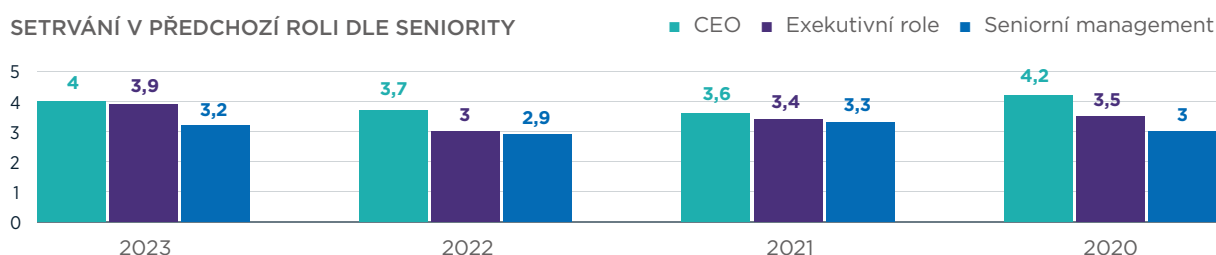
Periodicky noví/é CEOs nastupují do nové role v lednu, dubnu, červenci a září.



Délka v předchozí roli zůstává bez zásadních skoků. Mírně se od roku 2021 prodlužuje, a to o přibližně čtvrt roku.

- Korporátní společnosti mají v roce 2023 tendenci si své CEO povyšovat interně, 64 %. S tím také souvisí prodlužující se délka v předchozí roli.
- Ve srovnání s ostatními členy TOP a seniorního managementu se obecně pohybuje nad průměrem, který je **3,8 let**.

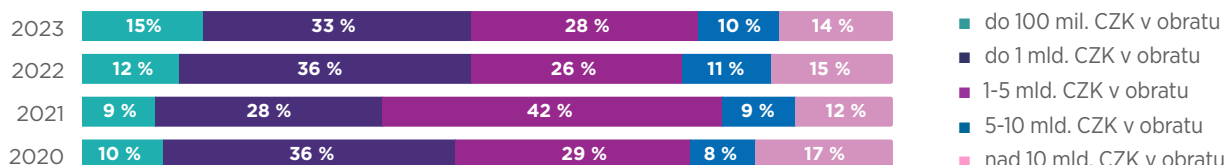
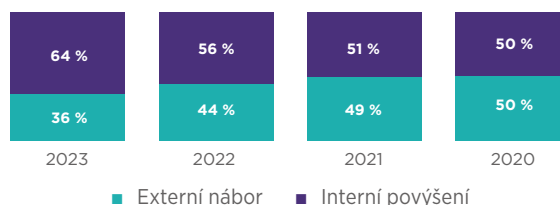
SETRVÁNÍ V PŘEDCHOZÍ ROLI DLE SENIORITY



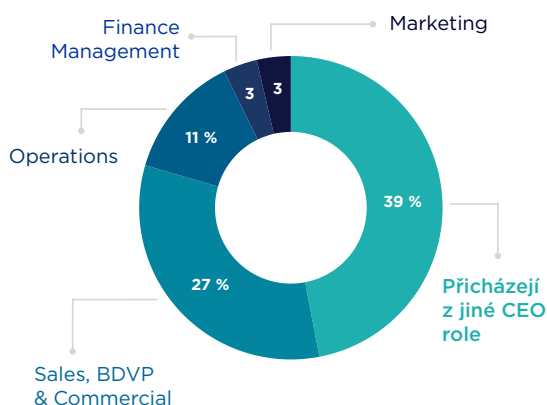


- **Zastoupení žen** v rolích CEO se mezi léty 2020 a 2023 pohybuje stabilně mezi 20–25 %.
- **Zastoupení expatriotů** se pravidelně napříč trhem pohybuje mezi 10-11 %. Výjimkou byl rok 2020, kdy velmi pravděpodobně z důvodu pandemie, expatriotů ubylo na 6 %. Jak však naznačují data, velmi rychle se toto procento vrátilo na své původní hodnoty.
- **Od dob pandemie se o pozornost hlásí expatrioti v rolích CEO v lokálně vlastněných společnostech, kterých zde přibýlo.** V roce 2023 jich bylo 15 % (ve srovnání s 10 % v roce 2022 a 8 % v roce 2021). Pro srovnání, v korporacích jich naopak ubývá. V roce 2023 je to 18 %, v roce 2022 22 % a 24 % v roce 2021.
- **Externí nábor v korporacích od roku 2020** pozvolna ztrácí dech. Velmi značně to vidíme v počtech CEOů přicházejících interně - 64 %. Naopak u lokálně vlastněných společností převažuje výběr externí - 61 %.
- **Velikost firem, do kterých noví CEOs vstupují, se zásadně od roku 2022 nezměnila a rozložení zůstává stabilní.** Výjimkou byl rok 2021 kdy, oproti jiným létům, více obměňovaly své CEO společnosti ve velikosti 1–5 mld. CZK v obratu.

VÝVOJ EXTERNÍHO OŽIVENÍ CEOs V KORPORACÍCH



Z jakých rolí se stává CEO v roce 2023?



Ve kterých segmentech se CEO obměňovali nejčastěji?





VYBRANÉ NEJZAJÍMAVĚJŠÍ PŘESTUPY V CEO KOMUNITĚ



Dušan Švalek
Deputy Chief
Executive Officer
CENTRAL EUROPEAN
MEDIA ENTERPRISES



Pavel Wiesner
Chairman of the Board
& CEO
ČESKÁ PODNIKATELSKÁ
POJIŠTOVNA



Jan Souček
General Manager
ČESKÁ TELEVIZE



Frederic Deman
CEO & Member
of the Board
COMAP GROUP



Adam Kolesa
Managing Director
FOODORA



Anna Szymanek
Chief Executive
Officer
DECATHLON ČR



Jan Žák
Chief Executive
Officer
DR. MAX CZECHIA



David Chmelař
Group Chief
Executive Officer
HEUREKA



Kateřina Barbier
Managing Director
CZ / SK / HU
HP



Radek Pluhař
Group Chief
Executive Officer
HOME CREDIT



Martin Čermák
Chief Executive Officer
HOPI FOODS
HOPI HOLDING



Jaime Martí
CEO & Head of
Wholesale Banking
HSBC CZECH REPUBLIC



Jan Foret
Chief Executive
Officer
INVIA



Gabriela Kastnerová
General Manager CEE
J&J MedTech
JOHNSON & JOHNSON



Marcel Dostal
Chief Executive
Officer
KAPRAIN GROUP



Heiko Koch
Chief Executive
Officer
KAUFLAND



Jiří Jaroš
Chief Executive
Officer
LASVIT



Martin Siebenhandl
General Manager
CZ/SK
THE LEGO GROUP



Adam Miszczyszyn
Chief Executive
Officer CZ
LIDL CZECH REPUBLIC



Pavel Krbec
Chief Executive
Officer
LIVESPORT

Abecední řazení podle jména společnosti





Martin Horčíčka
Chief Executive
Officer
LIVESPORT DIGITAL



Jiří Nehasil
Chief Executive
Officer
MAKRO CASH & CARRY



Ondřej Postránský
Chief Executive
Officer
MATTONI 1873



Yoram Schwarz
General Manager
NN ČR



Marek Ditz
Chief Executive
Officer
PARTNERS BANKA



Florian Jens Naegele
Chief Executive
Officer
PENNY MARKET



Dušan Čížek
Chief Executive
Officer
PORR CZ&SK



Ludvík Baleka
Chairman of the
Board & CEO
PRAŽSKÁ PLYNÁRENSKÁ



František Gregor
Chief Executive Officer and
Managing Director
SPORTISIMO



Rafal Walendzik
Managing Director
CZ/SK
STOCK SPIRITS GROUP



Daniel Grunt
Chief Executive
Officer
TV NOVA



Rastislav Havran
Chairman of the
Board & CEO
UNIQA CZ/SK



Daniel Křištof
General Manager
ÚŘAD PRÁCE ČR



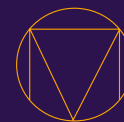
Jozef Belčík
Head of Europe, Japan,
Australia & NZ
BIOCON BIOLOGICS



Steffen Saltofte
Chief Executive
Officer
ZENTIVA

Abecední řazení podle jména společnosti





VYBRANÉ NEJZAJÍMAVĚJŠÍ PŘESTUPY V LEADERSHIP KOMUNITĚ NA SLOVENSKU



OBMĚNA V CEO ROLÍCH

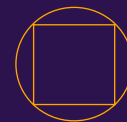
JMÉNO	ROLE	SPOLEČNOST
Marián Jánoš	Chief Executive Officer	Dr. Max Pharmacy Chain
Luis Prata	Managing Director	The HEINEKEN Company
Sven Reinhard	Chief Executive Officer	Kaufland
Zita Szlavikovics	Chief Executive Officer	Lidl Slovenská republika
Martin Medveď	General Manager Slovakia	Phillip Morris International
Marek Doležal	Chief Executive Officer	REWE Group
Oliver Felszeghy	Chief Executive Officer, Chairman of the Board	Tipos
Peter Gažík	General Director	TV Markíza
Josef Kausich	Chief Executive Officer	VÚB Banka

OBMĚNA V EXEKUTIVNÍCH ŘEDITELSKÝCH ROLÍCH

JMÉNO	ROLE	SPOLEČNOST
Lenka Belanová	Regional Manager, Member of the Board	DM Drogerie
Emil Huraj	Chief Commercial Officer	Dr. Max Slovensko
Daniela Skripkova	People Transformation Lead	Eset
Pavol Pitoňák	Chief Sales Officer & Head of SK Branch	Generali Poistovňa
Miloš Nitran	Chief Financial Officer	TV Markíza
Allen David Burkhardt	Chief Financial Officer, Member of the Board	METRO Cash & Carry
Katarína Boledovičová	CXO & B2B Sales & Marketing, Member of the Board	Orange
Zuzana Báto	Customer/Channels Director, Member of the Board	Phoenix Zdravotnicke zásobovanie (BENU)
Simone Conticelli	Chief Financial Officer, Member of the Board	Slovenské elektrárne

Abecední řazení podle jména společnosti





PROMĚNY MANAŽERSKÝCH ROLÍ

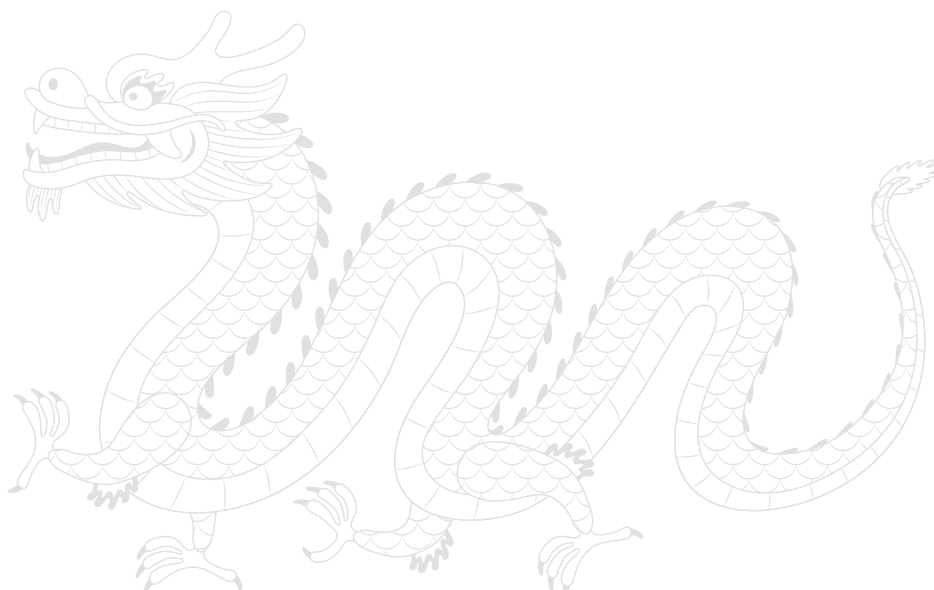
Integrace digital a AI do každodenní praxe

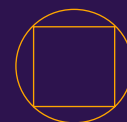
Názvy rolí zůstávají, co se mění, je jejich obsah.

Boom Digitálních manažerů/ek ustal. Digitalizace se stala součástí každé manažerské role. Stejným trendem nyní prochází oblast AI. I zde začaly v loňském roce vznikat role Chief AI a i zde s velkou pravděpodobností nás čeká stejná budoucnost – integrace nových zodpovědností a znalostí.

► Které role se v roce 2023 obměňovaly nejčastěji?

1.	General Management	33 %
2.	Sales, BDVD & Commercial	16 %
3.	Finance	11 %
4.	HR	10 %
5.	Marketing	9 %
6.	Operations	4 %
7.	PR & PA	3 %
8.	IT	3 %
9.	Strategy	2 %
10.	Product Management	1 %
11.	CRM, Consumer Insight	1 %
12.	Risk Management	1 %





COMMERCIAL & SALES MANAGEMENT, BDVP

- ▶ V ROCE 2023 ZÍSKALO 117 OBCHODNÍCH, KOMERČNÍCH A BDVP ŘEDITELŮ/EK NOVOU ROLI, a tak má tato role, narozdíl od loňského roku, opět náborové prvenství.

Obchodní pozice jsou přirozeným zdrojem pro povýšení do role CEO.

- ▶ **3,8 let** je v průměru doba, kdy tito ředitelé/ky zůstávají ve stejné společnosti a ve stejné roli.

- ▶ Na rozdíl od přechozích let, každý druhý Obchodní ředitel/ka byl/a do role povýšen/a z interních zdrojů. V letech předchozích to byl každý třetí. Toto se liší od BDVP rolí, kde převažuje externí výběr, a to v 70 % případů.

- ▶ V případě nově příchozích, firmy více inklinovaly k získání Obchodního ředitele/ky ze stejného oboru a konkurence (67 % případů). Pro role BDVP je to o něco méně.



- ▶ Náboru dominují muži. Stejně tak do úrovně seniorního managementu bylo v roce 2023 ze všech rolí povýšeno nejméně žen.



Jakub Šmatlák
Chief Sales Officer
AGEL



Karel Horák
Chief Customer Officer &
Member of the Board
AIR BANK



Martin Jarolím
Vrchní ředitel, Retail
a Člen Představenstva
ČSOB



Blanka Čermáková
Vice President
Consumer & Retail, UK
DEUTSCHE BANK



Marián Zelko
Chief Sales Officer &
Member of the Board
GENERALI ČESKÁ
POJIŠŤOVNA



Pavel Štastný
Chief Business Officer
MEOPTA



Marek Bártek
Head of Sales & Marketing,
Member of the Board
NN ČR



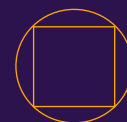
Roman Trzaskalik
Sales Director
PLZEŇSKÝ PRAZDROJ



Emil Fečko
Sales Director &
Member of the Board
SEVEN INDUSTRY SUPPLY

Abecední řazení podle jména společnosti





FINANCE MANAGEMENT, CONTROLLING & ACCOUNTING AND TAX

- ▶ **V ROCE 2023 BYLO VYBRÁNO NOVÝCH 88 FINANČNÍCH ŘEDITELŮ/EK**, což je oproti roku 2022 o 29 více.

- ▶ **TRENDEM** je **výběr KOMPLEXNÍCH nebo skupinových CFO**. Z čísel je také patrné, že vybraní ředitelé jsou **součástí strategického rozhodování a jsou velmi často zastupujícími CEO**.

CFO musí stále více a více hýřit znalostmi v oblasti:

- IPO
- Akvizice a Integrace
- Cashflow management a Treasury
- Finanční a provozní efektivita; Centralizace a automatizace
- Digitalizace, AI a využití dat
- Regulatory a Compliance
- Cross country financial management; Business performance včetně daňových struktur
- ESG

- ▶ **57 % nových finančních manažerů a ředitelů bylo obměněno ve společnostech lokálně vlastněných a vlastněných PE fondy.** V roce 2022 a 2021 naopak v náboru převažovaly korporace.

- ▶ **Vzrůstající tendencí je získání CFO mimo svůj obor podnikání.** V roce 2023 se to týká **51 % finančních ředitelů**.



- ▶ **CFO role jsou většinou posíleny muži, především ve společnostech nad 5 mld. CZK v obratu a více.** Rozdílem jsou pak společnosti do 1 mld. CZK, které jsou více než jiné obcerstvovány Finančními Manažerkami.



Martin Šimek
Group Chief
Financial Officer
ASEKOL



Peter Jirásek
CFO & Member
of the Board
COMAP GROUP



Zdeněk Jurák
Group Chief
Financial Officer
CZECHOSLOVAK
GROUP



Václav Hrach
Chief Financial
Officer
E.ON



Oskar Zahn
Chief Financial
Officer
EUROWAG



Milan Novotný
Chief Financial Officer &
Member of the Board
GENERALI ČESKÁ
POJIŠTOVNA



Radek Mlčák
Chief Financial
Officer
PROVIDENT FINANCIAL



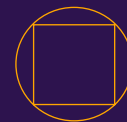
Vineta Bajaj
Group Chief
Financial Officer
ROHLIK GROUP



Holger Peters
Chief Financial Officer &
Member of the Board
ŠKODA AUTO

Abecední řazení podle jména společnosti





HR MANAGEMENT & SUSTAINABILITY

- ▶ **V ROCE 2023 PROBĚHLO CELKEM 77 SENIORNÍCH A ŘEDITELSKÝCH HR PŘESTUPŮ NEBO POVÝŠENÍ.** Na úrovni Chief People Officer jich bylo 11.

Ačkoliv je HR převážně ženská role, ze 77 změn zaznamenáváme **21 MUŽŮ**.

- Muži v HR v roce 2023 směřovali do oborů IT SW & Systémové integrace, Strojírenství, oblasti Inženýrství a Stavebnictví.
- Vstupovali do exekutivních ředitelských rolí především s expertízou „Performance Management“, Odměňování, Organizační Design a oblast HR Security. HR ředitelky mají naopak tendenci směřovat více do rolí týkající se řízení Kultury.

- ▶ Ačkoliv korporace vybírají svůj HR management stále více než jiný typ organizací, **do popředí se i přesto v roce 2023 dostávají lokálně vlastněné společnosti**, které konečně pochopily potřebu seniorních exekutivních HR ředitelů/ek. Očekávanou odborností je „HR Operations“ a „Performance Management“.

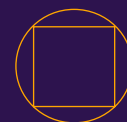
- ▶ **67 %** přišlo do nové role **EXTERNĚ**, tedy z jiné společnosti. **Toto je o 12 % více než je průměr trhu.** HR se tak společně s Finančními rolemi řadí mezi nejméně interně povyšované v roce 2023.

- ▶ **17 %** se navýšil počet nových HR na úrovni seniorního managementu oproti roku 2022, a to především v korporátních společnostech.

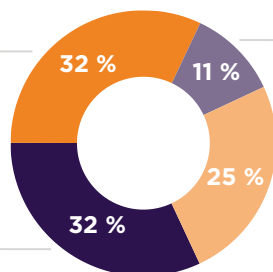
- ▶ **Oblast udržitelnosti** přestává být součástí zodpovědnosti HR a přesouvá se více do samostatné role (pod CEO) nebo je součástí rolí Provozních nebo Finančních.

- ▶ **Oblast transformace** vzniká jako samostatná role více zaměřená na proces. Transformace kultury zůstává jako součást HR.





Nejvíce se HR lídři obměnili ve společnostech o velikosti **do 1 mld. CZK v obratu** a ve velikosti **1 – 5 mld. CZK v obratu**, kde výměna proběhla převážně na úrovni HR Directors.



11 % nových HR se obměnilo ve společnostech o velikosti **5 – 10 mld. CZK v obratu**, především na úrovni Chief HR.

25 % se změnilo ve společnostech ve velikosti **větší než 10 mld. CZK**, kde změny probíhaly převážně na HR manažerské úrovni a na úrovni Head of HR.



Naida Buljugic
Chief People
& Culture Officer
ALLWYN



Marcela Kosmatová
Head of Group People
Strategy and Culture
ALLWYN



Klára Žižková
CE Human Resources
Director
ASTRAZENECA



Jana Haliček
Head of People & Culture
BURGER KING
SCANDINAVIA



David Vrba
Chief People
& Culture Officer
ČESKÁ SPOŘITELNA



Renata Mrázová
Group Chief
People Officer
FNZ GROUP



Ionuț Lascu
People & Culture
Director
THE HEINEKEN COMPANY



Lucie Edwards
Group Chief
People Officer
HOME CREDIT



Gabriela Kahounová
Group People
& Culture Director
HOPI HOLDING



Tereza Trepáčová
Chief People Officer
CZ, SK & UA
MCDONALDS



Zuzana Balejová
Human Resources
Director
PLZEŇSKÝ PRAZDROJ



Martin Klika
Chief People Officer
RENOMIA



Alžběta Doležalová
Chief People Officer
ROHLIK GROUP



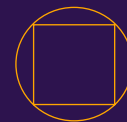
Martina Ježková
Chief Human
Resources Officer
SPORTISIMO



Valentina Stranieri
Head of People & Culture
UNICREDIT BANK
CZ and SK

Abecední řazení podle jména společnosti





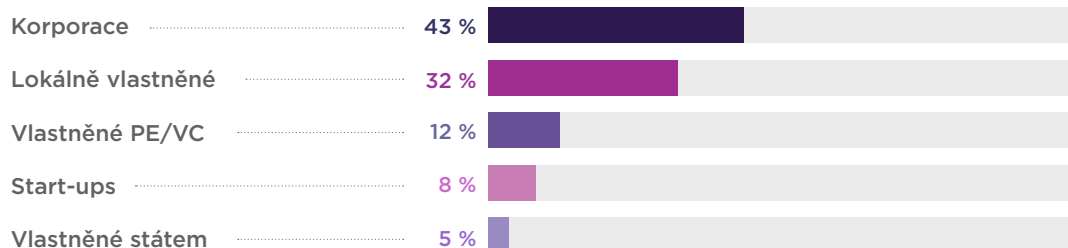
MARKETING, PRODUCT MANAGEMENT, CRM AND PR&PA

- ▶ **CELKOVÝ POČET NOVÝCH MARKETINGOVÝCH ŘEDITELŮ SE V ROCE 2023 OPROTI PŘEDCHOZÍMU ROKU ZÁSADNĚ NEZMĚNIL.** V úrovni TOP a Senior se ustálil na počtu **68**.

- ▶ **2,8 let** je čas věnovaný jedné společnosti, a je zde jeden z nejnižších.

- ▶ **Oproti předchozím létům se mění šíře zodpovědností a pravomocí.**

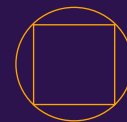
- ▶ **Kam směřovali noví Marketéři z pohledu vlastnictví firem?**



- ▶ Je skvělé, že se po letech stagnace vracíme k potřebě **PR&PA rolí**. V roce 2023 to byla především oblast **externí komunikace**. Hlavními novými zaměstnavateli jsou více než jindy společnosti **vlastněné státem** - **25 %** ze všech těchto přestupů. Z oborů převažují Média a Finanční služby.

- ▶ **Nový vítr přinesl také náhled na Produktový a Segmentový Management.** V roce 2023 se do popředí dostávají nové obory, jako je např. výroba nebo média. **Média ve vývoji nových produktů dominují.** Gejzírem změn jsou nové role skoro v každé naší velké mediální společnosti – Produkt, Program, Obsah a distribuce – Digital.





VÝZNAMNÉ PŘESTUPY V MARKETINGOVÉ KOMUNITĚ



Oldřich Dostál
Chief Marketing
Officer
AIR BANK



Kateřina Šušáková
Marketing &
Communication Director
DELOITTE



Katarína Bobotová
Chief Transformation,
Marketing and Customer
Service & Member of the Board
GENERALI ČESKÁ POJIŠŤOVNA



David Šmahel
Group Brand & CSR
Manager
KKCG GROUP



Klára Tanzerová
Marketing Director
KOŠÍK.CZ



Adriana Jahňáková
Vice President of Global
Marketing
THE LEGO GROUP



Alexander Montchovsky
Brand Marketing
Director - Global
NOTINO



Andrea Dietlová
Chief Marketing Officer
SPORTISIMO



Jan Brejcha
Chief Marketing Officer
VAFO

NEJZAJÍMAVĚJŠÍ PŘESTUPY V OBLASTI PRODUKTU, CRM A SEGMENTU



Jiří Devát
Head of Product
and Design
ČESKÁ SPOŘITELNA



Tereza Polachová
Director of
Content Division
ČESKÁ TELEVIZE



Jan Moravec
Vice President
of PM & PMO
DOOSAN BOBCAT EMEA



Alex Ruzek
Programming Director
FTV PRIMA



Jan Macek
Head of Innovations,
Emerging Technologies &
Products
PROFINIT



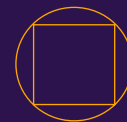
David Schenk
Chief Customer
Officer
SAZKA



Petr Pěcha
Global Chief Product &
Digitalization Officer,
LATAM & EU
SOLEK HOLDING

Abecední řazení podle jména společnosti





DIGITAL A DATA MANAGEMENT

DIGITAL & OMNICHANNEL

- ▶ **Digitální ředitelské role zažívaly v náboru “peak” v roce 2022, kdy jejich potřeba graduálně rostla od roku 2019. V roce 2023 zaznamenáváme zpomalení.** Současně oproti předchozím letům, kdy externí nábor dominoval (71 %), v roce 2023 je tomu přesně naopak. **Převažuje interní nábor, 71 % nových Digital & Omnichannel ředitelů bylo do role povýšeno.**
 - Postupem času každou část digitalizace, dat managementu přebírají samotné Marketingové, Obchodní, technologické týmy, které ji přirozeně začleňují do své praxe.
- ▶ **Současně oproti předchozím letům dramaticky poklesl nábor v Korporátních společnostech (z 56 % na 14 %).** V roce 2023 většina nových Digitálních ředitelů obsadila roli ve společnostech lokálně vlastněných, vlastněných PE nebo státem.
- ▶ **V roce 2023 v náboru převažují Média, Finanční služby a Retail.** Digitální transformací začínají procházet také větší Strojírenské skupiny. Seniorita je na úrovni Director. V roce 2021 a 2022 se tyto role, na rozdíl od roku 2023, stávaly mnohem více také součástí managementu v rámci Reklamních a Marketingových agentur.

DATA MANAGEMENT, BI, AI

- ▶ V roce 2023 převažují v náboru role na úrovni Chief a VP. **Nejvíce poptávané jsou tyto role v Korporátních společnostech v oblasti Finančních služeb a Telekomunikací, a to ve společnostech nad 10 mld. CZK v obratu.** V roce 2022 to byly navíc společnosti v oblasti Healthcare a Q-Commerce. Stejně jako u strategických rolí mají CDO delší životnost, než je průměr, 4 roky.



Dalibor Šajar
Director of Segment
Marketing and Digital
Distribution
ČSOB



Jan Sekerka
Chief Data Officer
DIRECT FAMILY



Václav Dorazil
Vice President of
Data & Digitalization
EUROWAG



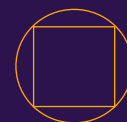
Jakub Valenta
Chief Digital Officer
MONETA MONEY
BANK



Lucie Oravčíková
Digital Director
CZ & SK
TV NOVA

Abecední řazení podle jména společnosti



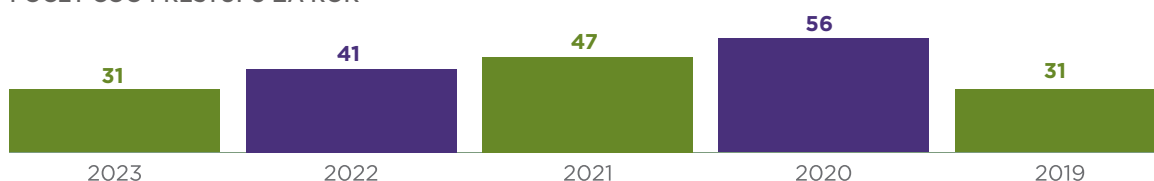


OPERATIONS MANAGEMENT

- ▶ **POČET PROVOZNÍCH ŘEDITELŮ/EK A COO ZŮSTÁVAL LÉTA BEZ ZÁSADNÍCH VÝKYVŮ.** V průměru 41 za rok.

- ▶ Rok 2023 opakuje situaci roku 2019, kdy počet poklesl na 31. Důvodem je pokles náběrů rolí COO v korporátních společnostech. Přesto, že vzrostl počet nových COO v lokálně vlastněných firmách, a to o 24 %, v celkových číslech na průměr roku nedosáhl.

POČET COO PŘESTUPŮ ZA ROK



- ▶ Na rozdíl od jiných rolí, COO se občerstvuje především z externího trhu. V roce 2023 se dokonce externí nábor navýšil o 16 %.

- ▶ **Provozní role patří mezi nejflexibilnější, odkud a s jakou zkušeností přichází.** 61 % nových COO přichází do role z jiné expertízy především Obchodu, IT, Financí a General managementu. Provozní role jsou společně s obchodem nejčastějším posledním stupínkem pro povýšení do rolí CEO.

- ▶ Oproti ostatním tito ředitelé/ky také v průměru zůstávají v roli nejdéle.



- ▶ **COO nese aktivní podíl na rozhodovacích procesech na vrcholové úrovni.** Na druhou stranu, kvůli zodpovědnosti za oblast vnitřního propojení procesů a technologií, se méně zapojuje do řízení aplikačního IT a Cyber bezpečnosti.



Andreas Jüterbock
Chief Operating Officer
BILLA



Martin Brož
Holding VAS
Operations Director
HOPI HOLDING



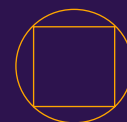
Drasko Lazović
Managing Director,
Chief Operations Officer
PENNY CZ



Erwin Brunner
Group Chief
Operations Officer
ROHLIK GROUP

Abecední řazení podle jména společnosti





IT, TECHNOLOGY & CYBER SECURITY

▶ **NÁBOR NOVÝCH CIO A CISO POKLESL V ROCE 2023 O POLOVINU VŮČI ROKU 2022.**

▶ **IT ředitelé/ky se obměňovali nejčastěji v oborech:**



→ Finanční služby



→ FMCG



→ E-Commerce



→ IT Providers & Developers



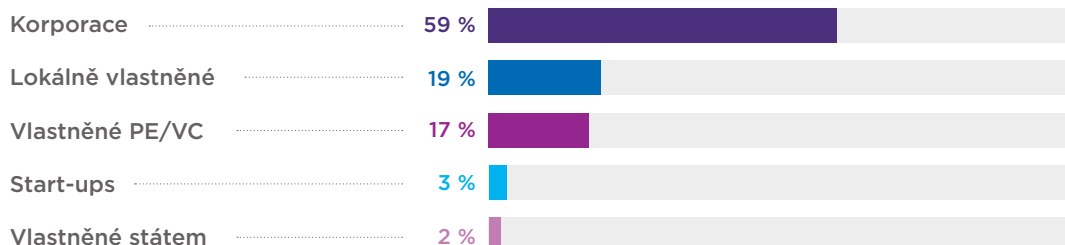
→ Výroba

▶ Pokud přichází z **externího trhu**, v nové roli setrvává průměrně **3 roky**.

V případě **interního povýšení** je to **1,7 let**.

▶ V **počtu obsazených pozic převládají korporace**, avšak i zde posilují lokálně vlastněné společnosti, a to o celou polovinu.

CISO & IT ředitelé/ky mířili nejčastěji do:

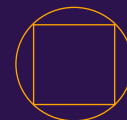


▶ **CIO a CISO již není jen “technická pozice”, ale stává se součástí vrcholového vedení a strategického rozhodování.**

▶ **Kritickými výzvami CISO jsou dnes:**

- **Prevence a implementace bezpečnostních opatření, technologií a rozvoj bezpečnostní infrastruktury v rámci kybernetických postupů.**
- **Vyhodnocování struktury, formy a ekonomiky migrace do cloudových řešení.**
- **Edge computing – potřeba rychlé a efektivní analýzy dat v reálném čase.**
- **“Low-code” a “No-code” platformy, které zvyšují produktivitu a agilitu IT týmů.**





VYBRANÉ NEJZAJÍMAVĚJŠÍ PŘESTUPY V CIO/CTO KOMUNITĚ



Ondřej Vaněk
Chief AI Officer
ADASTRA



David Udal
Chief Information
Officer
ASAHI EUROPE &
INTERNATIONAL



Branimir Marić
Group Chief Technology
& IT Officer
CENTRAL EUROPEAN MEDIA
ENTERPRISES



Martin Berdych
Chief Technology
Officer
ČESKÁ SPOŘITELNA



Karel Soukeník
Chief Technology
Officer
DIRECT FIDOO



Martin Elsner
Group Head of IT
FEG



Michal Naiman
Chief Information Officer
GENERALI ČESKÁ
POJIŠTOVNA



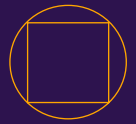
Petr Sochor
Director of IT
IVECO CZ



Jiří Charousek
Chief Information Officer
PARTNERS BANKA

Abecední řazení podle jména společnosti





SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & PROCUREMENT

- ▶ **POTŘEBA NOVÝCH ŘEDITELŮ/EK V OBLASTI SUPPLY CHAIN A NÁKUPU SE ZÁSADNĚ OPROTI PŘEDCHOZÍM LETŮM NEMĚNÍ.** Co se změnilo, je skladba společností a oborů, které tyto role poptávají nejčastěji.
 - 2023 → Logistika a Transport, Strojírenství a Letecký průmysl, FMCG
 - 2022 → Q-Commerce, Wholesale & Retail, FMCG
 - 2021 → Automotive, Strojírenství, Logistika a Transport
 - 2020 → Farmaceutický průmysl, Logistika a Transport, Automotive
- ▶ Poptávka po nových ředitelích/kách byla v roce 2023 rovnoměrně rozdělena mezi Korporátní společnosti a společnosti s Lokálním vlastníkem.
- ▶ Ředitelé/ky Supply Chain a Nákupu mají tendenci si svoji expertízu držet. V případě příchodu z jiné role je to především Provoz, Obchod, Proces a Lean.
- ▶ Délka v jedné roli a jedné společnosti je kratší, než je průměr trhu.

Kromě automatizace, digitalizace je pro obě role společné téma prediktivní datové analytiky. Pandemie i válka poučila tyto profese, že schopnost rychle predikovat a pružně aktivovat změny v optimalizaci zásobování, plánování dodávek, řízení rizik a zvyšování bezpečnosti dodavatelských řetězců je pro úspěch společnosti kritické.



Glenn Burgess
Supply Chain Director
CZ/SK/DE/AUT
ASAHI EUROPE & INTERNATIONAL



Kateřina Rázlová
Vice President
of Transport CEE
DHL SUPPLY CHAIN



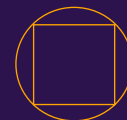
Adriana Pružinská
Logistic and Purchasing Manager
CZ/HU/SK
SCHINDLER CZ/SK

STRATEGIE

Nových Strategických ředitelských rolí v roce 2023 ubylo o polovinu. Vnímáme zde stejný trend jako u digitálních rolí, kdy se strategické role postupně mísí do každé z exekutivních pozic. Pokud společnost svým ředitelem/kou pro strategii disponuje, stávají se jimi bývalí generální ředitelé/ky nebo ředitelé/ky především se zkušeností z management consultingu.

Změnou za poslední roky je její náplň, a tudíž také typ firem, které tyto role potřebují. **Dnes náplň zahrnuje především otázku organického a akvizičního růstu společnosti.** Často v její zodpovědnosti proto bývá také transformace společnosti, budování strategických partnerství, včetně inkubátorů či investic do start-upů. Druhou změnou je velikost společnosti. Ve srovnání s předchozími lety jsou to společnosti menší, kolem obrátu 1 až 5 miliard CZK.





LEGAL & COMPLIANCE AND RISK

- ▶ **ROLE V OBLASTI LEGAL, COMPLIANCE A RISK PATŘÍ MEZI TY S NEJDELŠÍ ŽIVOTNOSTÍ.** V roce 2023 je to 5,8 let. Stejně tak jsou v organizacích nejstabilnější a k jejich obměně nedochází často.
- ▶ V rámci organizací napříč **roky zaznamenáváme jejich obměnu nejčastěji ve Finančních službách** – především Bankovníctví, což platí také pro rok 2023, následně v oblasti Poradenství a Big4.
- ▶ **Více než polovina těchto změn (63 %) probíhá v organizacích ve velikosti nad 500 FTE.**
- ▶ **Ředitelé se dnes potýkají:**
 - Se zvýšeným důrazem na Compliance obzvláště spojeným s rostoucí složitostí právních předpisů a regulací.
 - Organizace jsou také tlačeny k přijetí přísnějších směrnic EU o kybernetické bezpečnosti NIS 2, která vchází v platnost v roce 2024 a stanovuje povinná opatření ke zvýšení celkové úrovně kybernetické bezpečnosti v organizacích.
 - S právním řešením nových obchodních modelů, využitím technologií, automatizací, robotizací a AI.
 - S adaptací právních strategií a procesů tak, aby organizace byly flexibilní a schopné rychle reagovat na změny v legislativě a obchodním prostředí. Pro technologické společnosti jsou to obzvláště nová nařízení a směrnice (DSA, P2B, DAC7) které nově vchází v platnost ze strany EU.



Martin Popík
Chief Risk Officer &
Member of the Board
AIR BANK



Marcela Výbořová
Chief Risk Officer,
Member of the Board
ČSOB



Tomáš Kořínek
Chief Risk Officer
PARTNERS BANKA



Brett Belcher
Chief Risk Officer
TWISTO



Jakub Mertl
Chief Risk Officer &
Member of the Board
UNIQA CZ/SK

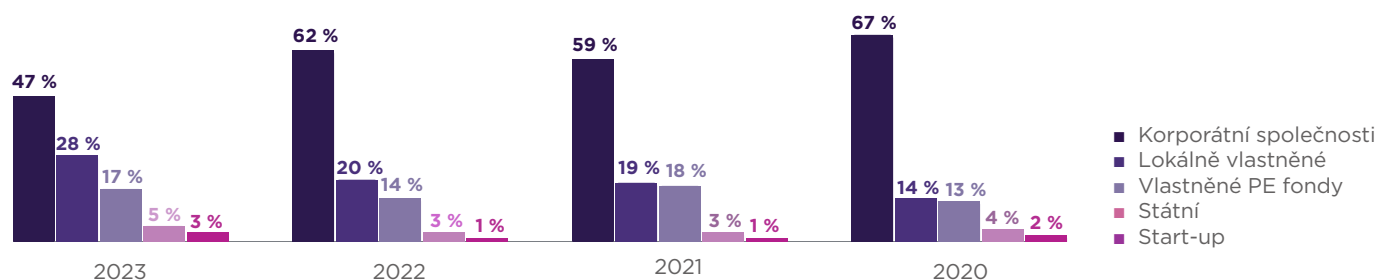
Abecední řazení podle jména společnosti





DO JAKÉHO TYPU SPOLEČNOSTÍ MÍŘÍ NAŠI LÍDŘI?

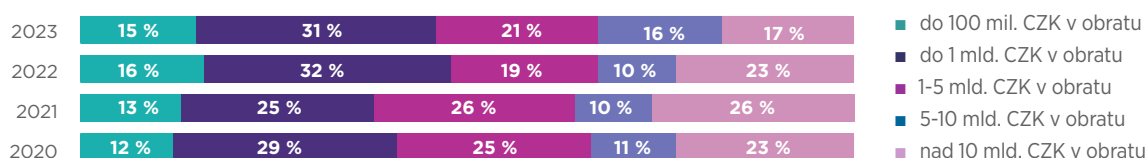
Oproti předchozím letům jsou v roce 2023 v náboru mnohem méně aktivní korporátní společnosti. Při porovnání let 2020 a 2023 rozdíl je 20 %. Naopak do popředí se v roce 2023 dostávají soukromě vlastněné společnosti.



LOKÁLNĚ VLASTĚNÉ SPOLEČNOSTI

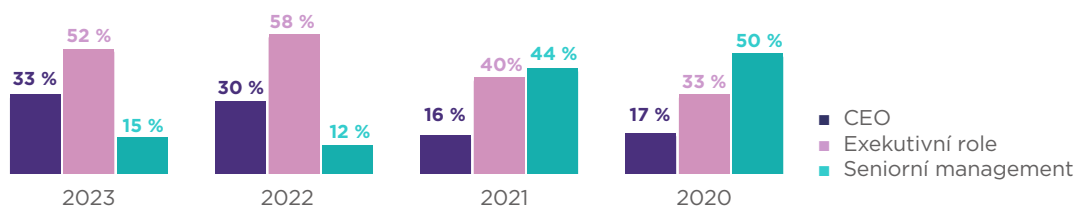
V jaké velikosti?

Prim v posledních dvou letech hrají společnosti do 1 mld. CZK v obratu.



V roce 2023 nejčastěji v rolích CEO, Finančních a Obchodních.

Z pohledu rozložení seniority jsou zřejmé značné rozdíly mezi léty 2020/2021 a 2022/2023.



V období pandemie a covidu lokálně řízené společnosti obcerstvovaly především svůj management. Za poslední dva roky dochází ke změnám CEO s přímým dopadem na pozice ve vrcholovém vedení firem.





To je dáno několika faktory:

- **Generační obměnou**, a to především u firem založených v 90. letech.
- **Změnou byznysového prostředí** s vedením, které je schopné řídit společnost v nových podmínkách a přizpůsobit se novým trendům a výzvám v obchodním prostředí.
- **Růstovými příležitostmi**, které se objevily v důsledku změn v tržních podmínkách a v expanzi na nové trhy.
- **Investičním tlakem**, který požaduje změnu strategie nebo vyšší výnosnost investice.
- **Zájmem majitele-ů odejít z výkonného řízení společnosti.**

► **Převažuje externí nábor, 65 %**, který je o 10 % vyšší, než je průměr trhu. **Současně 76 % těchto manažerů přichází z jiného oboru**, než je přímá konkurence. **Zvenčí přichází také stejné procento nových CEO.**

► Nejaktivnější v náboru jsou v roce 2023 společnosti v oblasti:

- Výroby, a to především strojírenství
- IT, především konzultačně-sofwarové společnosti, dodavatelé data center a infrastruktury a integrátoři
- Finanční společnosti – menší lokálně řízené banky
- Real Estate
- E-Commerce
- Retail
- Logistika a Last Mile

► **Oproti roku 2022 ubylo přestupů v oblasti E-Commerce, stejně tak v oblasti Médii.**

► **Průměrná délka v roli v roce 2023 – jak v případě interního přestupu, tak externího náboru – je 3,8 let**, což se shoduje s průměrem trhu. Oproti předchozím létům se drobně prodlužuje.

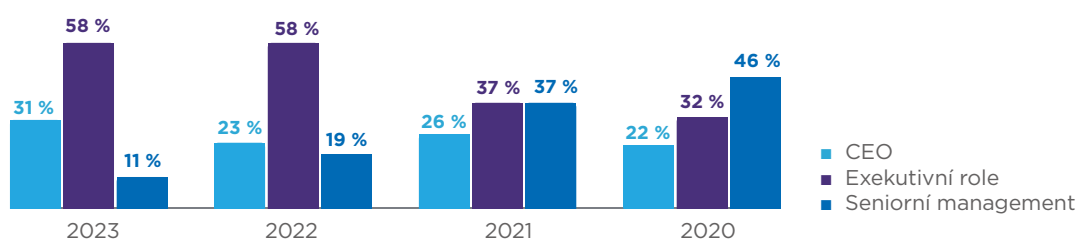
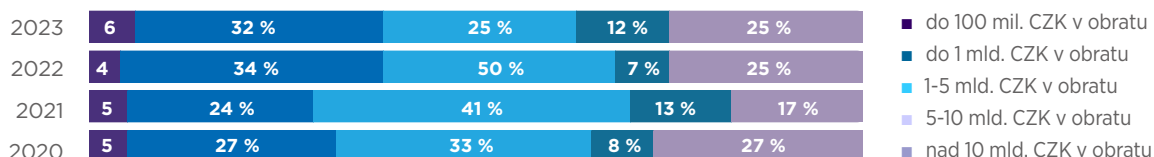




SPOLEČNOSTI VLASTĚNÉ PE A VC

V jaké velikosti?

Rozložení velikosti společností podle obrátu je léta stabilní a nedochází k žádným zásadním výkyvům.



Oproti lokálně řízeným firmám v náboru jsou aktivnější společnosti větší, a to jak do obrátu, tak do počtu zaměstnanců. Více než polovina, 54 %, nových ředitelů a seniorních manažerů se obměnila ve firmách nad 500 FTE.

V přímé reportovací linii na CEO je i zde největší hlad po nových CFO/FD a Obchodních ředitelích – tvoří celkem 30 % všech změn. Toto zůstává totožné s rokem předchozím.

Přetrvávající poptávka po nových CFO může být dána především:

- Rostoucím důrazem na finanční stabilitu ze strany PE fondů.
- PE fondy hledají CFO, kteří jsou schopni lépe komunikovat s Investičními řediteli a zajistit důvěru vůči finančním výsledkům a strategiím společnosti.
- Probíhající restrukturalizací a reorganizací společností, která si vyžaduje změnu v oblasti řízení financí.
- Reakcí na nové regulační požadavky.
- Zlepšením výkonnosti a efektivity obzvláště z důvodu organického i anorganického růstu společnosti.
- Rostoucím významem digitální transformace a technologických inovací v oblasti financí, kdy firmy mohou hledat CFO s moderními dovednostmi a znalostmi v oblasti finančního managementu, analýzy dat a automatizaci procesů.





► **Externí nábor je blíže k průměru trhu, 56 %.** Současně jako u lokálně řízených firem většina manažerů (72 %) přichází mimo přímou konkurenci. Průměrná délka v roli se nemění, 3,7 let.

► **Oproti průměru trhu i oproti lokálně řízeným firmám je zde menší zastoupení žen** – o 7 % méně, než je průměr trhu a o 9 % méně, než je tomu u lokálně řízených firem.

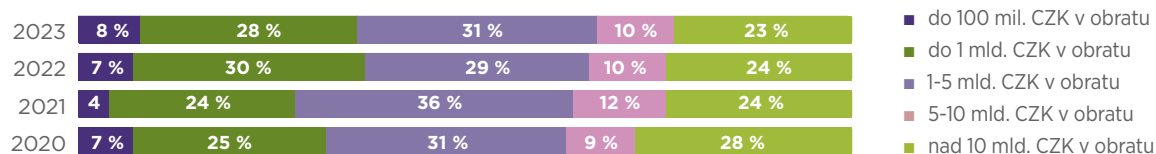
► **Nejaktivnější v náboru jsou v roce 2023 společnosti v oblasti:**

- **Výroby**, a to především strojírenství a oblasti letecké techniky
- **E-Commerce a Q-Commerce** – obzvláště Marketplace, srovnávače a Lastmile
- **Médií**
- **Finančních služeb**

KORPORÁTNÍ SPOLEČNOSTI

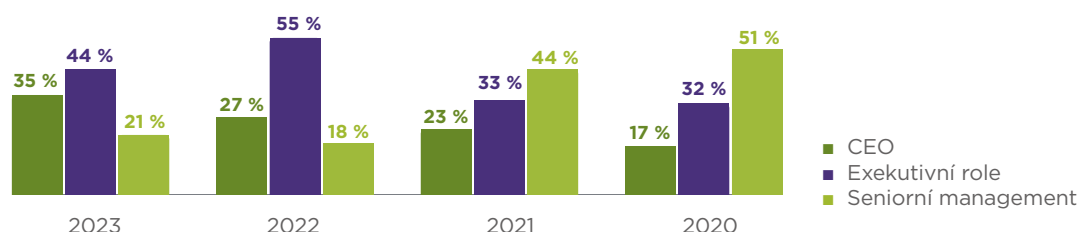
► **V jaké velikosti?**

Rozložení náboru v korporacích, dle jejich velikosti, zůstává napříč roky velmi vyrovnané a stabilní.



► **Stejně jako u lokálně řízených firem i u korporací je v rozložení seniority znát období pandemie**, kdy v letech 2020 a 2021 byly společnosti spíše zdrženlivé v obměně svých CEO nebo TOP managementu.

Naopak převládala obměna rolí na úrovni managementu. Toto se pozvolna mění od roku 2022, kdy přibývá nových CEO a také změn na úrovni TOP Managementu.





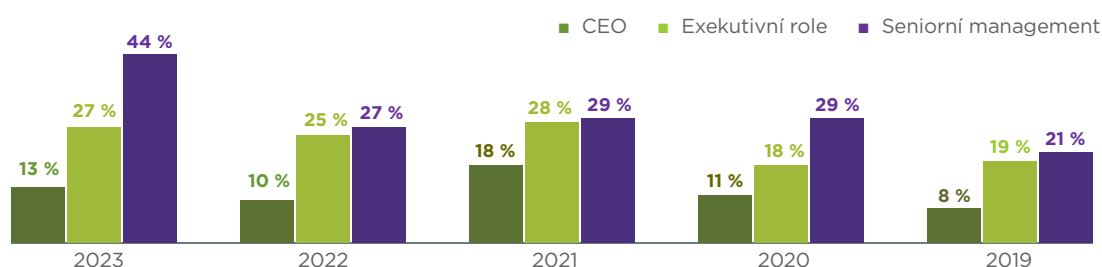
- ▶ Z pohledu velikosti náboru v **Korporacích dominují společnosti ve velikosti nad 500 FTE**, tvoří 45 % ze všech změn.

- ▶ **Externí nábor je v roce 2023 v korporacích nižší, než je průměr trhu, 47 % (průměr je 55 %).** Ve srovnání s předchozími roky sledujeme tendenci korporací si své manažery povyšovat nebo přesunovat interně. Externí nábor postupně klesá již od roku 2019, kdy dosáhl svého vrcholu, 59 %. Většina CEO v korporacích v roce 2023 je do role povýšena interně – 64 %. Toto procento rok od roku narůstá. V roce 2021 to bylo 51 %, o rok později už 56 %.

- ▶ Oproti společnostem v soukromém vlastnictví, které chtějí být v náboru svých ředitelů velmi kreativní, **korporace se zatím drží náboru nových ředitelů ze stejného nebo podobného oboru** – pouze 32 % přichází z jiného segmentu. Toto procento se zásadně napříč roky nemění.

- ▶ **Korporace prosazují nábor žen.** Oproti předchozím letům v roce 2023 jejich počet zásadně narostl na úrovni managementu, což korporacím umožní zajistit dostatečné množství žen pro budoucí povyšování. Externí nábor a interní povýšení je u žen vyrovnané.

PROCENTO ŽEN Z CELKOVÉHO MNOŽSTVÍ PŘESTUPŮ V KORPORACÍCH



- ▶ **V případě externího náboru je délka v předchozí roli srovnatelná s průměrem trhu, 3,8 let.** V případě interního povýšení si korporace své manažery/ky v jedné roli drží o cca půl roku déle.

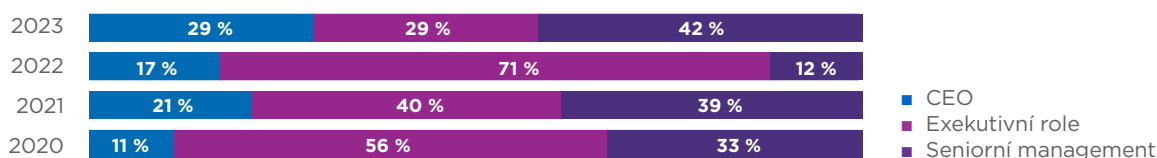
- ▶ Nejčastěji poptávanou expertní rolí v roce 2023 v korporacích jsou role v oblasti Obchodu, HR, Financí a Marketingu, což se v porovnání s jinými lety zásadně nemění.





STÁTEM VLASTNĚNÉ SPOLEČNOSTI

- ▶ Nábor ve státem nebo městem vlastněných společnostech o něco málo narostl v roce 2023, obecně se však drží na chvostu všech změn. Z pohledu náboru jsou tyto organizace nejvíce konzervativní a své ředitele/ky neobměňují často.
- ▶ V náboru převažují společnosti ve velikosti 1 mld. CZK a více, kam míří 80 % všech nových manažerů, necelá polovina z toho pak do společností ve velikosti nad 10 mld. CZK.
- ▶ Oproti roku 2022, kdy převažoval nábor především na exekutivní úrovni, se rozložení seniority v roce 2023 zásadně změnilo. Podstatně narostl nábor na úrovni managementu, stejně tak narostl počet nových CEO, naopak ubylo nových ředitelů na úrovni top managementu.



- ▶ Zásadní změny v roce 2023 zaznamenal obor Médii, především díky obměně CEO v České televizi a tím souvisejícího managementu a současně také oblast Energetiky.
- ▶ V náboru převažovaly kromě CEO, role v oblasti Financí. Zvýšila se také potřeba po nových manažerech v oblasti Komunikace. Naopak ubylo strategických pozic.
- ▶ Je to jediný typ organizací, kde je nulové procento expatriotů. Oproti předchozím létům zde také ubylo žen, a to o 8 %.
- ▶ Externí nábor je skoro na úrovni průměru trhu, 57 %. Stejně jako u korporací, ani státem vlastněné firmy nejsou velmi otevřené náboru manažerů a ředitelů mimo svůj obor. Mimo konkurenci přichází pouze 37 %.





START UPS

- ▶ **Většina přestupů se udála ve společnostech do 100 mio CZK v obratu.**
.....
- ▶ **Najčastěji poptávané role jsou na úrovni CEO, Obchodu, Marketingu a Operations.**
.....
- ▶ **Klíčová je oblast Technologií a E-Commerce.**
.....
- ▶ **Start-up svůj management obohacují především zvenku, 77 % přichází externě.** Současně se v tomto rychle se měnícím prostředí management obměňuje mnohem častěji. Průměrné setrvání v jedné roli je dva a půl roku.
.....
- ▶ **Vedení start-upů je více zastoupeno muži, žen je pouhých 9 %.**
.....
- ▶ Start-upy se obecně potýkají s výzvou najít management, který je schopen rychle reagovat na změny, přinášet nové nápady a inovativní přístupy, a zároveň podporovat firemní kulturu a hodnoty.
.....





KTERÉ OBORY ZAZNAMENÁVAJÍ V RÁMCI LET NEJVÍCE ZMĚN?

2023

Manufacturing
IT & System Integration
E/Q-Commerce
Banking
Wholesale & Retail
FMCG
Utility Services & Energy
Financial Services
Media & Entertainment
Logistics & Transportation

2022

IT & System Integration
Communication & Advertising
E/Q-Commerce
FMCG
Banking
Wholesale & Retail
Insurance
Financial Services
Automotive
Utility Services & Energy

2021

E/Q-Commerce
IT & System Integrations
FMCG
Communication & Advertising
Machinery & Equipment
Banking
Financial Services
Automotive
Utility Services & Energy
Insurance

2020

IT & System Integrations
Banking
FMCG
Pharma
Financial Services
Wholesale & Retail
Automotive
Logistics & Transportation
Utility Services & Energy
E-Commerce

MANUFACTURING

MANUFACTURING 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 18 % Průměrný čas strávený v roli: 3,71 roku	56 %	Executive (44 %) Senior Management (12 %) CEO (44 %)	Finance, Sales & Commercial, HR, Marketing, Operations	Corporate (48%) Local (30%) PE/VC (20%) State (2%) Start-up (0%)	Czechoslovak Group Škoda Group Aerovodochody Škoda Auto	Engineering Logistics

- **Obor Výroby** byl obzvláště aktivní v roce 2023, kdy tvoří **18 % z celkového počtu všech přestupů**.
- **Jedním z důvodů je zvýšená aktivita našich největších strojírenských skupin** – Czechoslovak Group a Škoda Group.
- **Dalším důvodem může být krize v autopřemyslu**, kde jsme zmapovali výrazný odliv manažerů a jejich přechod do strojírenství, elektrotechnického průmyslu, metalurgie nebo leteckého průmyslu.
- V náboru v roce 2023 převažují lokálně vlastně společnosti a společnosti vlastněné PE.
- **Průměrná délka v roli je 3,7 let.**



Jan Čáp
Executive Vice President &
Chief Industrial Officer
AERO VODOCHODY



Josef Gross
Chief Executive Officer
BBC BIRCHER
AUTOMATION



Gary Hornbacher
President,
Doosan Bobcat EMEA
BOBCAT EMEA



Lukáš Andryšek
General Manager
CSG MOBILITY



Michaela Horáková
General Manager
THE LEGO GROUP

Abecední řazení podle jména společnosti





Veronika Botková
Managing Director
LINDAB CZ



Michal Satrapa
Chief Executive Officer
MIKROELEKTRONIKA



Miroslav Zítka
Managing Director
MONDI ŠTĚTÍ



Pavel Čechal
Vice President
Operations
PBS GROUP



Jaromír Šimůnek
Plant Manager and
Executive Director
P&G RAKONA



Petr Novotný
Group Chief Executive
Officer & Board Member
ŠKODA GROUP



Roman Heide
General Manager
TRINECKÉ ŽELEZÁRNY



Tomáš Nadrchal
General Manager
UMDASCH
THE STORE MAKERS



Pavel Vašíček
General Manager &
Executive Director
VELUX A/S

Abecední řazení podle jména společnosti

IT & TECHNOLOGY

IT & TECHNOLOGY 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 12 % Průměrný čas strávený v roli: 3,96 roku	56 %	Executive (50 %) Senior Management (20 %) CEO (30 %)	Sales & Commercial, HR, Finance, Marketing, Operations	Corporate (41 %) Local (29 %) PE/VC (14 %) Owned by The State (2 %) Start-up (14 %)	Adastra Softec Aricoma Group Etnetera Mews	70 % přechod v oboru Big 4 & Consulting

- Z celkového počtu změn se obor IT & Technology drží už několik let po sobě na předních příčkách.
- Zvýšil se počet změn v seniorním managementu, a to na úkor exekutivních ředitelských rolí, kterých naopak v roce 2023 ubylo, a to o 12 %.
- Do popředí se v roce 2023 dostávají technologické Start-Ups. Probouzejí se také lokálně vlastněné společnosti, a to především ty vlastněné Private Equity. **Start-ups a Lokálně vlastněné firmy byly v roce 2023 hladové především po Obchodních a Marketingových rolích. Korporace naopak posilovaly své HR týmy.**
- Obor IT & Technology patří mezi ty konzervativnější, jednotlivé společnosti si většinou manažery/ředitele přesunují mezi sebou, 70 %. V případě, že do oboru vstoupí někdo nový, je to povětšinou z oblasti Big4 a Consultingu. V případě interního povýšení se obor IT drží na průměru trhu, 44 %.
- Obor ICT & Technologií zatím nefandí ženám mimo role HR. Z celkového počtu 28 nových CEOs jsou pouze tři ženy. Naopak je velmi otevřen expatriotům, a to především u rolí CEO, kde cizinci tvoří skoro čtvrtinu (21 %).





E/Q COMMERCE

E/Q COMMERCE 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 10 % Průměrný čas strávený v roli: 2,82 roku	63 %	Executive (54 %) Senior Management (20 %) CEO (26 %)	Marketing HR Finance Sales & Commercial	Corporate (24 %) Local (29 %) PE/VC (41 %) Owned by the State (0 %) Start-up (6 %)	Groupon Rohlik Group Wolt Heureka Košík.cz Skupina Srovnajto	IT Financial Services Logistics & Transportation

- Ačkoliv z celkového počtu změn si obor E/Q-Commerce drží třetí příčku, **reálný počet změn v tomto oboru oproti roku 2022 drobně poklesl. Zaznamenáváme o 12 přestupů méně.**
- Oproti roku 2022, kdy společnosti oživovali své Obchodní týmy, **v roce 2023 náboru dominovaly Marketingového role, následovány rolemi v oblasti HR.**
- **Obecně se management v E/Q-Commerce obměňuje mnohem rychleji než v jiných oborech.** Ředitelé/ky mění roli po necelých 3 letech (2,82), což platí jak pro interní povýšení, tak pro externí nábor.
- **Obor E/Q-Commerce je velmi flexibilní, stejně tak pro nábor z jiného oboru.** Polovina nových manažerů se obměnila v rámci oboru, polovina pak přišla odjinud – především z IT, Finančních služeb nebo Logistiky.
- **V průběhu roku obměnili své CEO naši dva největší hráči v online rozvozu jídla – Wolt a Foodora. Zásadní obměnu svého managementu zaznamenala také společnost Groupon z kapitálové společnosti Pale Fire Capital, která tento americký slevový portál oživuje.**

BANKING

BANKING 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 6 % Průměrný čas strávený v roli: 3,80 roku	55 %	Executive (50 %) Senior Management (36 %) CEO (14 %)	HR Finance Risk Sales & Commercial	HR Finance Risk Sales & Commercial	Corporate (57 %) Local (29 %) PE/VC (7 %) Owned by The State (7 %) Start-up (0%)	Financial Services IT Consulting

- Ačkoliv se celkový počet změn oproti roku 2022 zásadně nezměnil, **podstatná pro rok 2023 je aktivita menších bank a také těch lokálně vlastněných, která v tomto roce zásadně narostla.** Současně se také navýšila obměna rolí na úrovni seniorního managementu.
- **Banky svůj seniorní i TOP management občerstvovaly především v rolích v oblasti HR, Financí a Risk Managementu.** Oproti loňskému roku ubylo Produktových rolí, rolí v oblasti Digital a také Obchodu.
- **Bankovníctví zůstává i nadále spíše uzavřeno manažerům/kám z jiných oborů. V případě externího náboru 61 % přichází z jiné banky nebo společnosti z oboru finančních služeb.**
- **Interně si banky v roce 2023 povyšují své CEO a Riskaře, naopak externě se nebojí sáhnout po Finančních ředitelích/kách.**
- **Banky dlouhodobě podporují nábor žen. Tvoří skoro třetinu všech změn (31 %).** Nejvíce jich najdeme jako tradičně v rolích HR a následně Risk Managementu. Máme dvě nové ženy v roli CEO – Max Banka a banka Creditas.





WHOLESALE & RETAIL

WHOLESALE & RETAIL 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 6 % Průměrný čas strávený v roli: 3,45 roku	57 %	Executive (55 %) Senior Management (14 %) CEO (31 %)	HR Sales & Commercial Marketing Operations	Corporate (43 %) Local (36 %) PE/VC (19 %) Owned by The State (0 %) Start-up (2 %)	Makro Cash & Carry Sportisimo Billa	E-Commerce Healthcare

- Celkový počet změn se v roce 2023 zásadně nemění. Nemění se také zásadně rozložení seniority, avšak stejně jako je tomu u jiných oborů, i zde se se probouzejí lokálně vlastněné společnosti.
- V roce 2023 obměnily své CEO v podstatě všechny největší potravinové řetězce s potravinami – Kaufland, Billa, Lidl, Penny a Makro Cash & Carry – stejně tak naše dva největší řetězce se sportovním zbožím – Decathlon a Sportisimo.
- Většina těchto nových CEO jsou expatrioti, které si společnost přesunula ze zahraničí. Obecně je jich v tomto oboru každoročně nejvíce. Každý čtvrtý nový ředitel/ka byl v roce 2023 cizinec.
- Podobně jako v bankovníctví i zde je velké procento žen. V roce 2023 tvoří ženy 29 % ze všech přestupů, nejvíce jich však jako už tradičně míří do rolí HR a Marketingu.
- Nevnímáme velkou flexibilitu pro nábor odjinud, 73 % ředitelů/ek se točí v rámci stejného oboru. Osvěžení přichází nejčastěji z E/Q-Commerce, FMCG nebo Healthcare.

FMCG

FMCG 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 6 % Průměrný čas strávený v roli: 3,78 roku	32 %	Executive (44 %) Senior Management (17 %) CEO (39 %)	Sales & Commercial Marketing HR Finance	Corporate (88 %) Local (10 %) PE/VC (2 %) Owned by the State (0 %) Start-up (0 %)	Plzeňský Prazdroj Asahi Mattoni 1873	E/Q - Commerce Wholesale & Retail Logistics & Transportation Healthcare

- Z celkového počtu změn zůstává FMCG na stejné hodnotě, tvoří 6 %. Zásadní rozdíl v poměru vůči celému trhu tedy nenastal, stejně tak v celkovém počtu změn za rok 2023.
- Oproti loňskému roku však poklesl externí nábor. V roce 2023 68 % nových ředitelů a seniorních manažerů bylo do role povýšeno interně / přesunuto ze zahraničí. V roce 2022 to bylo 52 %.
- Pokud manažer přichází externě, z 54 % přichází z jiného oboru – většinou však v podobném ekosystému – E-Commerce, Retail & Retail – Fast Food Chains, Logistics & Transportation, Healthcare.
- V náboru stále převažují korporátní společnosti – 88 %. To se napříč roky nemění.
- Nejobměňovanější role jsou CEO, Sales, BDVP & Commercial, Marketing, HR a Finance. Oproti roku 2022 se v roce 2023 nenabírá tolik Marketingových rolí (je to o cca polovinu méně), poklesl také počet nových rolí v financích (o třetinu méně).





- FMCG patří napříč léty mezi TOP 5 oborů s nábořem nejvíce žen. Avšak **je to jediný obor, kde ženy nejsou překvapivě nejčastěji v HR rolích**, ale v rolích Marketingových, následně GM a pak teprve HR rolích.
- **Nejaktivnější v náboru byl Plzeňský Prazdroj a Asahi** – společnosti obměnily zásadně řízení svého obchodu, marketingu, financí a HR. Následně **Mattoni 1873**, která má od roku 2023 nového CEO a Výkonného prezidenta skupiny. **Společnost Rauch**, která obměnila CEO a svého Obchodního ředitele. A **Unilever**, který v ČR a SK změnil svého Country Managera a současně dosavadní CEO převzala řízení potravinové divize pro CEE.

UTILITY SERVICES & ENERGY

UTILITY SERVICES & ENERGY 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 5 % Průměrný čas strávený v roli: 4,33 roku	59 %	Executive (44 %) Senior Management (21 %) CEO (35 %)	Finance HR Sales & Commercial	Corporate (36 %) Local (26 %) PE/VC (10 %) Owned by The State (27 %) Start-up (1 %)	SOLEK Holding ČEZ E.ON Pražská plynárenská Skupina Sev.en	IT & Technology Výroba Financial Services B2B Services

- Z celkového počtu změn zůstává oblast Utility stabilní – tvoří 5 %. Oproti loňskému roku však ubylo změn v oboru Telekomunikací a v roce 2023 v obměně svého managementu dominují dodavatelé Energií.
- V roce 2023 svůj management mnohem více oproti roku 2022 osvěžily společnosti vlastněné státem, o 13 % a společnosti vlastněné lokálně, o 15 %.
- **Největší hlad byl po Finančních ředitelích/kách**, kromě CEO se obměňovali nejčastěji.
- V případě externího náboru, **65 % manažerů přichází mimo svůj segment**. Své ředitele/ky v tomto případě společnosti nejčastěji čerpají z IT & Technologií, Výroby, B2B a Finančních služeb.
- V roce 2023 obměnili své CEO naši dva největší operátoři – Vodafone a T-Mobile, v obou případech ženy.

FINANCIAL SERVICES

FINANCIAL SERVICES 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastější?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 5 % Průměrný čas strávený v roli: 3,19 roku	58 %	Executive (56 %) Senior Management (26 %) CEO (18 %)	Sales & Commercial Finance HR Marketing	Corporate (61 %) Local (18 %) PE/VC (16 %) Owned by The State (0 %) Start-up (5 %)	Mastercard Eurowag Twisto	Banking IT

- V rámci let nedochází v oblasti Finančních služeb k zásadním výkyvům.
- Oproti předchozím letům společnosti obcerstvějí svůj management o nové Finanční ředitele/ky, společně s Obchodními rolemi patří mezi nejžádanější.
- Podobně jako v oblasti E/Q-Commerce, i zde se manažeři/ky střídají v rolích mnohem častěji. Průměrná délka v roli nepřesáhne tři a čtvrt roku.
- Své talenty Finanční služby čerpají především z oblasti Bankovníctví nebo IT & Technology.





MEDIA & ENTERTAINMENT

MEDIA & ENTERTAINMENT 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastěji?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 5 % Průměrný čas strávený v roli: 4,59 roku	50 %	Executive (68 %) Senior Management (10 %) CEO (22 %)	Sales & Commercial Digital & Omnichannel PR & PA Product Management	Corporate (9 %) Local (16 %) PE/VC (47 %) Owned by The State (28 %) Start-up (0 %)	Česká televize Central European Media Enterprises FTV Prima TV Nova	IT Telecommunications E/Q-Commerce Big4

- Ačkoliv z celkového počtu změn se oblast Médii jeví jako stabilní, uvnitř společností došlo k zásadním změnám.
- V průběhu roku 2023 obměnily své CEOs 2 Televizní Média – TV Nova a Česká televize, na což byla navázána také obměna některých exekutivních rolí a rolí na úrovni seniorního managementu.
- Kromě Obchodních rolí, zásadní obměny nastaly v oblasti Digital, PR&PA a Produktového Managementu – především v Řízení programu a Obsahu. Tyto změny proběhly ve všech našich největších Televizních stanicích.
- Oproti roku 2022 ředitelé v oblasti Médii mnohem více přecházejí v rámci stejného oboru, 50 % oproti 21 % v roce předchozím. Pokud se tak nestane, studnici jsou obory IT, Telekomunikací, E/Q-Commerce a Big4.
- Každá čtvrtá obměna v Médii je v roce 2023 zastoupena ženou.

LOGISTICS & TRANSPORTATION

LOGISTICS & TRANSPORTATION 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastěji?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 5 % Průměrný čas strávený v roli: 3,34 roku	63 %	Executive (46 %) Senior Management (25 %) CEO (29 %)	Sales & Commercial Finance Supply Chain Marketing	Corporate (23 %) Local (31 %) PE/VC (29 %) Owned by The State (17 %) Start-up (0 %)	HOPI Holding Česká pošta DHL Supply Chain Mailstep Skladon	IT Production E/Q-Commerce FMCG

- Společnosti v oboru logistiky a dopravy mají tendenci své manažery získat z externího trhu.
- Obzvláště je to patrné u rolí CEO a seniorního managementu, kde je to dokonce 70 %. Oproti tomu exekutivní management je spíše povyšován interně, 56 %.
- Většina manažerů také přichází z jiného oboru, 57 %. Své talenty obor čerpá nejčastěji z IT, Výroby, E/Q-Commerce a FMCG.
- V náboru na úkor Korporací převažují společnosti lokálně vlastněné a vlastněné PE.
- Nejčastěji obměňovanými rolemi jsou role v oblasti Obchodu a Financí.
- Kromě klasických dopravních a logistických společností se v roce 2023 dostávají do popředí také technologické společnosti poskytující komplexní fulfillment služby na míru, které jsou stále více se rozvíjejícím trendem v oblasti logistiky a e-commerce, a to díky vyšší úrovni flexibility, personalizace a rychlosti v procesu dodávek.

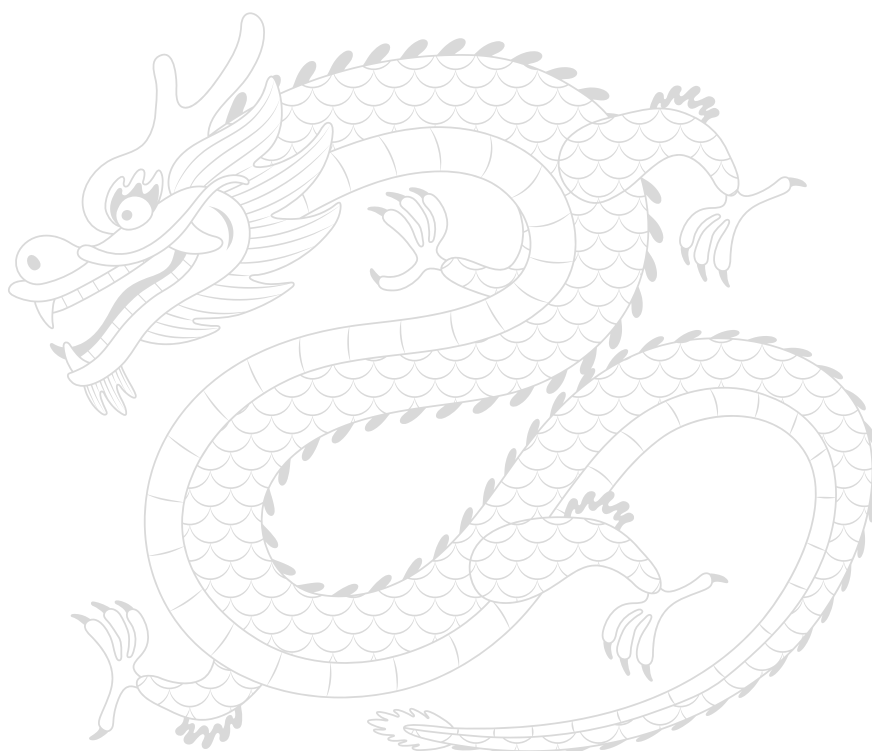




HEALTHCARE & PHARMACEUTICAL

HEALTHCARE & PHARMACEUTICAL 2023	Jaké je procento externího náboru?	Jakou senioritu rolí nabíral tento obor nejčastěji?	Jaké typy expertních rolí jsou to nejčastěji?	V jakém typu vlastnictví?	Které firmy měnily své ředitele nejčastěji?	Z jakých oborů čerpá?
Z celkového počtu změn: 3 % Průměrný čas strávený v roli: 4,22 roku	46 %	Executive (50 %) Senior Management (17 %) CEO (33 %)	HR Sales & Commercial PR&PA Data Management	Corporate (79 %) Local (17 %) PE/VC (4 %) Owned by the State (0 %) Start-up (0 %)	Sandoz Viatris Agel Linet Novartis Boehringer Ingelheim	FMCG

- **Oblast Healthcare patří obecně mezi konzervativnější.**
- Důkazem toho je také delší doba setrvání v roli, která je dnes čtyři a čtvrt roku, a tedy vyšší, než je průměr trhu. V případě externího náboru je to dokonce více než pět let.
- V počtu přestupů **v roce 2023 převládají farmaceutické společnosti, následně jsou to Zdravotnická zařízení & Nemocnice a obor „Medical Devices“.**
- V roce 2023 byl **každý třetí nový post obsazen ženou**, stejně ale jako je tomu v jiných oborech, i zde obsazují především role v oblasti HR, Marketingu a PR&PA.



Jsme Executive Search.

Business Intelligence je plnou součástí našich zakázek a praxe. Pravidelně sledujeme a analyzujeme trendy v naší leadership komunitě.

Vyvíjíme nástroj založený na Artificial Intelligence sloužící k predikci úspěchu lídra v konkrétní roli a byznysu v souladu s firemní kulturou a hodnotami.

Součástí našich zakázek je komplexní psychologické testování, které slouží k evaluaci a rozvoji lídrů a současně k jejich úspěšné integraci. Anderson Willinger ve spolupráci s kolegy z INSEAD identifikoval nejdůležitější oblasti, včetně osobnostních kvalit, klíčových pro řízení organizací v dnešní turbulentní době, a to jak v případě externího náboru, tak povýšení. Na základě těchto znalostí tým AW definoval nejlepší globální nástroje k pochopení, kde se společnost i lídr nachází a co jsou jejich kritické oblasti rozvoje.



♥ CONTACT US ♥

e: care@andersonwillinger.com
m: +420 731 440 081
andersonwillinger.com

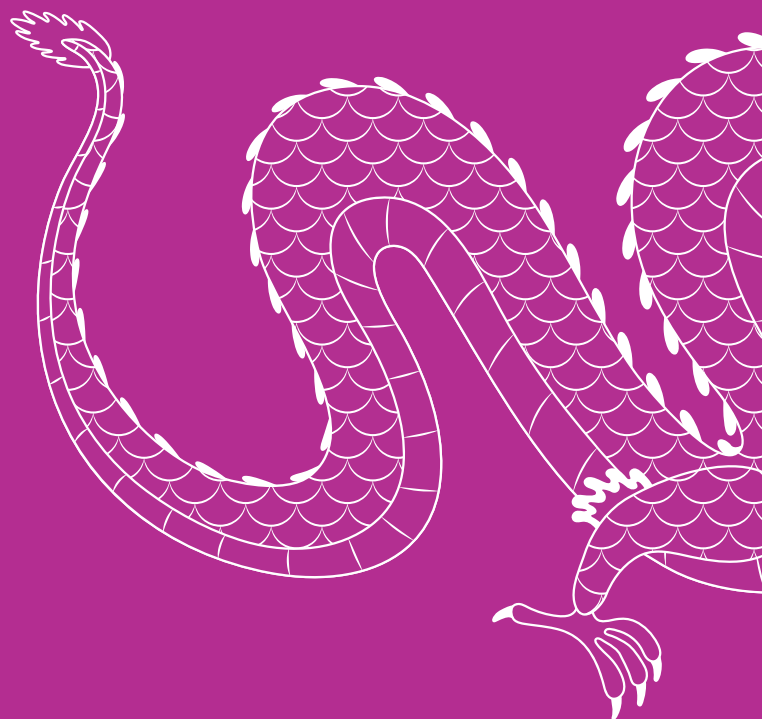


**OR FOLLOW US
ON LINKEDIN**

Naším klientům poskytujeme nejen asistenci při nastavení strategie a výběru klíčových ředitelů, ale jsme také partnerem při **vzdělávání a inspirování top managementu v aktuálních globálních trendech.**

Vedle naší studie trhu o Executive Education, zde je seznam našich prémiových workshopů.

- AI, People Analytics, Data Analysis and use of CHatGPT for HR Directorship
- AI, People Analytics for CEOs
- Positive Intelligence Workshop
- Leader 'Shadows Workshop'



TRENDY PRO
ROK 2023



TRENDY PRO
ROK 2022



Lucie Teisler

Partner
e: teisler@andersonwillinger.com
m: +420 731 440 080

Zuzana Javoříková

Project & Data Science Lead
e: javorikova@andersonwillinger.com
m: +420 731 440 084

Klára Zelinková

Senior Research Associate
e: research@andersonwillinger.com
m: +420 731 440 081