FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA

SUPLIMENT
PIAȚA FINANCIARĂ
www.piatafinanciara.ro
Decembrie 2021

Veuve Clicquot
CHAMPAGNE
VCP
Veuve Clicquot
Maison fondée en 1772
BRUT
À REIMS FRANCE

EDITORIAL

„Criza COVID-19 are chip de femeie”

Suntem la finalul unui al doilea an pandemic și nu putem să nu ne întrebăm: oare ce ne așteaptă în anul următor, când oare se va termina această criză sanitară? Din păcate, nimeni nu poate să ne răspundă, trăim doar cu speranța că totul se va termina cu bine.

Sigur, majoritatea dintre noi poate spune că s-a comportat cu responsabilitate, cu mult curaj și a dat dovadă de profesionalism în încercarea de a reduce efectele resimțite în plan economic, financiar, social, familial și emoțional. În ciuda restricțiilor de comunicare, a regulilor de distanțare, a nesiguranței zilei de mâine din punct de vedere al locului de muncă și al stării de sănătate, lumea a mers mai departe. Avioanele au decolat în ritm de melc, granițele s-au închis sau au putut fi trecute după lungi ore de așteptare, cinematografele au fost mai mult goale, ca și teatrele, restaurantele sau arenele de tenis, de fotbal.

Am vorbit mai mult la telefon, am muncit mai mult de acasă, am renunțat la ieșiri în oraș, la întâlniri cu rudele și cu prietenii, la călătoriile și vacanțele care ne bucurau sufletul. Toată lumea a fost afectată, femei, bărbați, copii, adulți. Dar cred că greul acestei perioade de criză a căzut mai mult pe umerii femeilor.

Probabil că nu întâmplător Secretarul general ONU, Antonio Guterres, într-un articol pentru ziua internațională a femeii, spunea un lucru care m-a impresionat, „criza COVID-19 are chip de femeie”.

Poate suna brutal, dar dincolo de interpretarea simplistă pornită de la un gen substantival sau, și mai rău, de la clasice „metafore" balcanice, lucrurile au o cu totul și cu totul altă conotație. Dacă analizăm în profunzime sintagma, schimbările pe care pandemia le-a adus societății, au făcut ca FEMEIA, subiectul central, să primească pe umerii săi, ce par fragili, dar care au demonstrat că pot fi capabili să sprijine bolta cerească, multiple responsabilități (de parcă nu ar fi avut îndeajuns, încă din perioadele precedente).

Dacă vorbim numai de domeniul sănătății și al asistenței sociale, de spitale covid sau non-covid, la nivel global, 70% din cei aflați în prima linie a bătăliei cu acest virus sunt femei. Femei curajoase, femei implicate, femei pregătite să facă față valului de îmbolnăviri, să aibă grijă de cei bolnavi și apoi să se întoarcă acasă, la familie, la treburile gospodăriei, la copii, uneori după zile întregi de absență.

Multe femei, majoritatea fiind și mame, au fost nevoite nu numai să lucreze cu normă întreagă la serviciu sau în sistem telemuncă, dar să își și supravegheze copiii care aveau cursuri online, atunci când școlile și grădinițele erau închise. Femeile lucrează în procent mare și în sectoarele economiei cele mai afectate de pandemie, cum ar fi serviciile de turism si alimentație.

Dar femeile au răspuns bine la provocările Covid-19, iar cele care fac parte din managementul companiilor, au avut puterea de a găsi metode, de a inova, de a se adapta și a schimba din mers, astfel încât afacerile să meargă bine, să nu se oprească, să continue să funcționeze. Așa s-a evidențiat puterea și eficacitatea conducerii de către femei, a leadership-ului feminin.

Secretarul general ONU mai spunea că, în general, atunci când femeile conduc guvernul, se văd investiții mai mari în protecția socială și incursiuni mai mari împotriva sărăciei. Atunci când sunt femei în Parlament, țările adoptă politici mai stricte privind schimbările climatice. Atunci când sunt femei la masa tratativelor de pace, acordurile sunt mai durabile.

Și noi credem în puterea și capacitatea femeilor de a schimba lumea în bine sau în mai bine. Și, de aceea le-am dedicat această Gală, unde premiem și recunoaștem valoarea lor profesională, valoarea lor de lideri, valoarea lor personală. Și dacă la primirea trofeelor, fiecare doamnă ne-a mulțumit pentru această recunoaștere, acum , aici, e rândul nostru să le mulțumim pentru tot ceea ce au făcut și fac să schimbe România.

Georgeta Clinca

Femei care schimbă România

Supliment al revistei PIAȚA FINANCIARĂ

Sediul social: Str. Tudor Ștefan nr. 17, et. 2, ap. 4, Sector 1, București, 011655

Adresa de corespondență: Str. Nicolae Constantinescu nr. 6, Bl. 15A, Sc. B, Ap. 12, Sector 1, București, 011713
e-mail: piataf@piatafinanciara.ro
www.piatafinanciara.ro

www.finmedia.ro

ISSN 1224-4368

Editor publicație:
Georgeta Clinca gclinca@piatafinanciara.ro

Event Manager:
Alina Alexandru alina.alexandru@finmedia.ro

Redactor-șef Piața Financiară:
Norel Moise nmoise@piatafinanciara.ro

Graphic Designer:
Florin Pârvu dtp2@finmedia.ro

Departament comercial:
Abonamente
abonamente@finmedia.ro

Difuzare/Publicitate:
office@finmedia.ro

finmedia

Director general: Mihai Săndoiu

Editor-șef : Georgeta Clinca

Director evenimente: Adrian Alexandru

Nota redacției
Niciuna dintre analizele revistei nu constituie o sugestie de investiție. Conform legii, investițiile efectuate în urma lecturării revistei implică responsabilitatea exclusivă a investitorilor. Este interzisă, conform legii, reproducerea integrală sau parțială, pe orice cale și prin orice mijloace, a conținutului revistei fără acordul scris al conducerii redacției și al autorilor, care dețin dreptul de copiere. Aparține, în exclusivitate, colaboratorilor responsabilitatea privind datele și considerațiile din textele pe care le semnează. Opiniile colaboratorilor nu reprezintă instituțiile și/sau firmele cu care aceștia au relații contractuale de orice fel.

SUMAR

INTERVIURI

Elena PAP
Director regional (Romania, Moldova, Bulgaria, Serbia & Grecia), Up GROUP
➤ Pagina 4

Florinela Adina CÎRSTINA
Director General Medicover România
➤ Pagina 6

Monica IVAN
Director General, SSIF BRK FINANCIAL GROUP
➤ Pagina 8

Ana-Maria PÂSLARU
General Manager, Unilever South Central Europe
➤ Pagina 10

Adela SMEU
CEO, Brico Dépôt România
➤ Pagina 12

Aida NECHIFOR
Director General, LIBERTY Galați
➤ Pagina 14

Marieta SEBA
Director General, Compania de Librării Bucuresti
➤ Pagina 16

Monalisa UNGUREANU
CEO, Agrii România
➤ Pagina 18

Roxana GHIOCA
Director General, Austrotherm Com SRL
➤ Pagina 20

Maria METZ
CEO, NTT DATA RomAnia
➤ Pagina 22

Mioara POPESCU
Preşedinte Executiv, Idea :: Bank S.A.
➤ Pagina 24

Noemi RITEA
Market Director VELUX România & Moldova, VELUX România
➤ Pagina 26

Daniela MARIȘCU
Co- fondator și CEO, AQUA AZUR
➤ Pagina 28

Alina SUDRIU
Fondator, Grace Couture Cakes
➤ Pagina 30

Mariana CONSTANTINESCU BRĂDESCU
Managing Partner, Rock Star Construct
➤ Pagina 32

Cătălina DODU
Atos Global Cybersecurity Services Presales Director and Country Manager, Atos IT Solutions and Services
➤ Pagina 34

Corina POPESCU
Director general, Electrica
➤ Pagina 36

Mirela IORDAN
Director General, Pfizer România
➤ Pagina 38

Mini-interviuri cu premiantele Galei

Ca la fiecare ediție a Galei „Femei care schimbă România, ne face plăcere să vă putem oferi mini-interviuri cu cele care au fost nominalizate și care au primit trofeele bine meritate, acordate ca o recunoștere a valorii lor profesionale, a implicării și perseverenței cu care s-au angajat să schimbe ceva în România, să ofere un viitor mai bun copiilor lor, generațiilor viitoare. Vă invit să citiți răspunsurile acestor recunoscute și apreciate femei de succes care pot deveni, de fapt, modele pentru fiecare dintre noi. Ascultându-le poveștile, realizăm că secretul din spatele reușitei lor stă în curajul, perseverența, voința și munca intensă, neobosită de la care nu se abat în ciuda obstacolelor sau chiar a eșecurilor de pe drum. Și mai aflăm cât de mult preț pun pe echipă, o echipă construită cu încredere și profesionalism, ca și pe familie, pe sprijinul acesteia în drumul lor spre o carieră profesională de care se pot mândri. Citiți rândurile scrise cu sinceritate, emoție, mândrie dar și modestie ale acestor câteva excepționale femei de carieră, femei care sunt și mame, și soții, dar și manageri de succes, corporatiste de valoare, profesioniste de marcă și femei de top. Aflați cum și cu ce preț, din răspunsurile pe care aceste femei de success, care doresc și chiar reușesc să schimbe România în bine, le-au dat la următoarele trei întrebări ale redacției revistei.

Georgeta Clinca

1.

Cum vi se pare că este privită diversitatea de gen în mediul de business românesc, comparativ cu cel european? Gestionează companiile activ strategia diversității în vederea îmbunătățirii ratei de pătrundere a femeilor în board-urile de conducere ale acestora?

2.

Nu putem ocoli o întrebare din realitatea imediată, şi anume cea legată de pandemie. Ce efecte a avut în aceşti ultimi doi ani, această neaşteptată şi grea situaţie sanitară, asupra activităţii profesionale, asupra organizaţiei Dvs., ca şi pe plan personal, emoţional? Cum aţi depăşit. şi cum aţi răspuns acestei crize?

3.

Povestiţi-ne un pic despre cariera Dvs., de momentele importante, de ezitări şi provocări. Cum aţi caracteriza succesul şi reuşita profesională?

ELENA PAP

DIRECTOR REGIONAL (ROMANIA, MOLDOVA, BULGARIA, SERBIA & GRECIA), UP GROUP

În carieră, perseverența este un instrument indispensabil

Cu o lungă experiență în domeniul financiar și în managementul echipelor, Elena Pap este unul dintre promotorii industriei biletelor de valoare din România. În 2005 a devenit director general Up România (Chèque Déjeuner România SRL) și de 16 ani este responsabilă de strategia de dezvoltare și consolidare a companiei pe piața locală, precum și a produselor sale. Din 2019 cumulează această funcție cu poziția de director regional al Grupului Up în Europa de Sud-Est. Elena Pap este președinte în cadrul Asociației Profesionale a Emitenților de Tichete. Încrederea, perseverența, viziunea pe termen lung, inovația și spiritul antreprenorial sunt valorile pe care se fundamentează cariera de manager a Elenei Pap și care i-au marcat parcursul profesional, de-a lungul întregii cariere, cu rezultate deosebite.

1. Un pas important pentru îmbunătățirea diversității de gen în mediul de business românesc ar fi să nu mai împărțim leadership-ul în masculin și feminin. Leadership-ul trebuie privit din perspectiva modului în care o persoană este capabilă să organizeze și mobilizeze o echipă. Chiar dacă percepția generală este că bărbații sunt lideri mai buni, realitatea arată că femeile și bărbații au rezultate financiare similare privind profitul businessului. Datele statistice și studiile arată că femeile din mediul de business românesc continuă să prospere la locul de muncă, țara noastră atingând o pondere (37%) peste media UE în ceea ce privește femeile aflate în funcții de conducere în 2020. Totuși, în continuare, trebuie să fim atenți la implementarea politicilor pentru o mai bună diversitate de gen la toate nivelele ierarhice, nu doar în board-urile de conducere. Cred că doar astfel companiile din România vor putea deveni mai inovatoare, vor rezolva problemele în mod creativ și vor reuși să se redreseze mai repede după eșec, transformând obstacolele în oportunități.

2. Pandemia ne-a determinat să îi ascultăm mai atent pe clienții și partenerii noștri, pentru a le înțelege nevoile. Am putut astfel să ne concentrăm pe transformarea digitală, pentru a le oferi utilizatorilor Up România experiențe sigure și simplificate în utilizarea soluțiilor noastre. Am dezvoltat soluții noi, precum plățile contactless și online. Am dezvoltat continuu platforma digitală Up Achiziții, pentru a le oferi companiilor de tip IMM o modalitate prin care să-și optimizeze costurile. Ne-am dat seama că pandemia i-a făcut pe oameni mai atenți la propriile nevoi și am creat pentru ei pachetul Up MultiBeneficii, prin care să-și aleagă singuri beneficiile extrasalariale de care au nevoie.
Modul nostru de a munci s-a schimbat foarte mult în doar câteva luni. Am decis așadar să începem un demers esențial pentru a descoperi noul nostru mod de a fi la serviciu, lansând podcastul „Mai bine la job" - o inițiativă unică în România.
Pe plan personal, pandemia de Covid-19 nu a adus modificări majore.

3. La începutul carierei, ca un pas firesc după absolvirea Academiei de Studii Economice, am activat în departamentele financiare ale mai multor companii naționale. Ulterior, am deținut diverse funcţii de management, iar de 19 ani explorez provocările profesionale din cadrul grupului Up. Îmi aduc aminte și astăzi declicul provocat de oportunitatea de a lucra pentru o companie internațională. Atinsesem deja un confort în poziția pe care o aveam atunci, iar decizia de a mă alătura unei echipe mici, într-o industrie care abia se contura în România la acea vreme, a fost o provocare pentru mine. În acea perioadă mi-am dat seama de apetența mea la risc, când am început practic o nouă etapă de la zero.
În carieră, perseverența este un instrument indispensabil - te învață să ai răbdare și să

Îmi aduc aminte și astăzi declicul provocat de oportunitatea de a lucra pentru o companie internațională. Atinsesem deja un confort în poziția pe care o aveam atunci, iar decizia de a mă alătura unei echipe mici, într-o industrie care abia se contura în România la acea vreme, a fost o provocare pentru mine. În acea perioadă mi-am dat seama de apetența mea la risc, când am început practic o nouă etapă de la zero.

îți urmezi obiectivul. Spiritul perseverent, dar și capacitatea de a mă adapta diverselor situații, m-au ajutat să continuu, să dau la o parte bariere, chiar dacă acestea păreau de neclintit. Toți acești factori m-au ajutat să ating anumite performanțe profesionale. Succesul se construiește în echipa împreună cu care evoluezi. De aceea, am învățat să mă bucur de oamenii pe care i-am întâlnit pe parcursul carierei. Doar împreună cu oamenii din echipă reușim să ajungem la obiectivele pe care ni le stabilim.

FLORINELA ADINA CÎRSTINA

DIRECTOR GENERAL MEDICOVER ROMÂNIA

Totul depinde de convingerea absolută în prețuirea vieții

Dr. Florinela Cîrstina este directorul general al Medicover România, singurul furnzior de servicii de sănătate cu expertiză internațională din România. Absolventă a Universității de Medicină și Farmacie din Timișoara, Florinela Cîrstina este recunoscută la nivel internațional datorită implementării cu succes a unor politici și bune practici medicale în țări în curs de dezvoltare și în zone de război. S-a alăturat Medicover România în 2016, în calitate de director medical, cu responsabilități care au vizat standardele de calitate medicală și reglementare. Apoi, în 2017, a fost numită la conducerea Spitalului Medicover din București până în 2020, când a ocupat poziția de Director Operațional Medicover România. Începând din 2021, este directorul general al Medicover România.

1. Pentru a reuși în domeniul medical, alături de profesionalism, este necesar un nivel ridicat de empatie și dedicare pentru binele aproapelui. Putem vorbi despre o bună gestiune a diversității de gen în domeniul medical, aspect care se reflectă și la nivelul managementului companiilor. Dublată de profesionalism, diversitatea de gen reprezintă o calitate pe care orice companie, preocupată să păstreze un avantaj competitiv, trebuie să o ia în considerare.

2. Încă ne confruntăm cu această pandemie. Sistemul medical a fost și va mai fi greu încercat pentru o perioadă de timp. De-a lungul ultimilor doi ani, marcați de această pandemie de Coronavirus, coeziunea echipei noastre medicale a fost și mai puternică, pentru că ne-am regăsit în această capacitate de a dărui pacienților în suferință, aflați în cele mai grele momente, ajutorul și priceperea noastră. Ne-am asigurat de fiecare dată că răspundem nevoilor pacienților cu soluții, oferindu-le suport în zona privată, atunci când spitalele publice nu au mai fost accesibile pentru alte consultații în afară de cele legate de Covid-19. Mai mult, Spitalul Medicover Pelican din Oradea a fost printre primele unități sanitare private din țară care a tratat, încă de anul trecut, pacienți din toată țara cu forme dintre cele mai severe de Coronavirus. În vederea unor cât mai bune diagnosticări, dar și monitorizări post-Covid, am decis să investim în sisteme medicale de ultimă generație, care vor fi disponibile pacienților în patru noi centre de imagistică high-tech în București, Iași, Constanța și Craiova. În ceea ce mă privește, eu trăiesc a doua pandemie în ultimii zece ani, pentru că am fost direct implicată, între 2014 și 2015 în campania medicală împotriva epidemiei de Ebola din Vestul Africii. Această experiență m-a ajutat să iau decizii rapide, iar pandemia cu care ne confruntăm în prezent m-a găsit oarecum pregătită pentru schimbările de la o zi la alta, pentru a ieși rapid din zona de confort și a mă adapta noilor condiții.

3. Formarea mea de bază este cea de medic, și de aceea cred că totul în viața unui profesionist în domeniul sănătății reprezintă o provocare. De la primul moment în care ai în grijă un pacient a cărui vindecare depinde de știința, pregătirea și dăruirea ta până la etapa în care, ca manager, coordonezi eforturile unei echipe care trebuie să reacționeze prompt și eficient în fața unui virus necunoscut, cerându-le să-și înmulțească eforturile zilnice. Totul depinde de convingerea absolută în prețuirea vieții. Această convingere este cea care mă motivează să parcurg o cale care se anunță dificilă, această convingere îmi spune că nu există a renunța.

MONICA IVAN

DIRECTOR GENERAL, SSIF BRK FINANCIAL GROUP

Îmi place dinamismul pe care ți-l oferă piața de capital

Doamna Monica Ivan are o experiență de peste 25 de ani în piață de capital, fiind Director General al BRK Financial Group SA, unul dintre cei mai activi brokeri și singurul listat la Bursa de Valori București. Anterior a ocupat posturi de conducere în cadrul altor intermediari sau în cadrul unor instituții ale pieței de capital. Întreaga sa carieră profesională și-a construit-o în piața de capital, începând de la poziția de broker până la poziții de top management în cadrul unor societăți de servicii de investiții financiare, la care se adaugă poziții în consiliile de administrație în cadrul unor entități ale pieței de capital. Monica Ivan a evoluat în linie cu dezvoltarea pieței, a fost prezentă în toate momentele pieței și crede că deși nu e ușoară viața de broker, aceasta e frumoasă.

1. În cel mai bun caz, diversitatea de gen abia pătrunde la nivel de concept şi valoare corporativă. Conform unui studiu făcut de analiştii noştri, în board-urile companiilor din indicele BET, genul feminin ocupă în jur de 10% din poziţiile de conducere, asta în contextul în care aceeaşi numărătoare ne-a arătat o pondere de 33% (dacă ne uităm la companiile din Stoxx Europe 600 sau FTSE 100) şi mergând până la 45% reprezentativitatea genului feminin în board-urile celor mai reprezentative companii din Franţa. Şi da, unele companii gestionează activ, am văzut în câteva rapoarte non financiare ale companiilor că acest concept a fost inclus ca valoare şi obiectiv corporativ şi mă aştept ca în câţiva ani să vedem rezultate vizibile. În Germania, diversitatea de gen a devenit obligatorie prin lege, practic la nivelul consiliilor de administraţie este obligatoriu ca minim 30% să fie reprezentativitate feminină.

2. Dacă privim imaginea de ansamblu, adică pe întreaga perioadă, aş spune că a avut efecte pozitive asupra BRK Financial Group. Volatilitatea iniţială de pe pieţe a deschis apetitul spre investiţii ceea ce pentru noi s-a concretizat în clienţi noi; apariţia clienţilor noi a deschis apetitul emitenţilor înspre utilizarea mecanismelor pieţei pentru acces la finanţare şi implicit am putut satisface ambele laturi ale intermedierii (investitorii şi emitenţii). La această situaţie a contribuit probabil şi faptul că bursa nu a fost afectată funcţional în niciun fel şi atunci clienţii şi-au putut canaliza din timp, atenţie şi chiar capitalul disponibil spre piaţa de capital în lipsa altor alternative. Pe de altă parte, acest context ne-a indus o sumedenie de provocări operaţionale, situaţii complicate, dar suntem o companie cu o flexibilitate operaţională ridicată şi am reuşit să trecem uşor peste provocările întâmpinate. La începutul crizei sanitare a fost teribil de greu, deoarece a trebuit să parcurgem două provocări în paralel: o dată gestiunea operaţională (reconfigurarea unor procese de business astfel încât să fim pregătiţi pentru toate scenariile şi măsurile care se vehiculau), iar în al doilea rând, volatilitatea în exces din perioada martie-iunie 2020 care nu a fost de bun augur. Situaţia a devenit controlabilă şi activitatea s-a desfăşurat în parametrii normali, după ce ne-am acomodat cu noul context; probabil structura noastră mai robustă a contribuit la asta. Aş sintetiza prin a spune că primele două luni ale crizei sanitare au fost mai grele.

3. Practic, întreaga mea carieră profesională mi-am construit-o în piaţa de capital, începând de la poziţia de broker până la poziţii de top management în cadrul unor societăţi de servicii de investiţii financiare, la care se adaugă poziţii în consiliile de administraţie în cadrul unor entităţi ale pieţei de capital. Practic, am evoluat în linie cu dezvoltarea pieţei, am fost prezentă în toate momentele

pieţei. În ceea ce priveşte succesul şi reuşita profesională, cred că în industria în care activez acestea sunt corelate în primul rând cu implicarea şi adaptarea la schimbări şi cu viteza de reacţie. În acelaşi timp, apreciez că activez într-o industrie în care factorii externi (evoluţia economiei şi a pieţelor) pot avea o influenţă mai mare în reuşită decât factorii punctuali/personali, cel puţin pe termen scurt sau mediu. Cel mai mult îmi place dinamismul pe care ţi-l oferă piaţa de capital. Mereu apar provocări şi proiecte ambiţioase la care trebuie să faci faţă, dar şi satisfacţiile pot fi pe măsură.

Cel mai important a fost momentul când am venit la BRK Financial Group, în urmă cu 5 ani. Până să ajung la BRK, indiferent unde am lucrat, mereu mă uitam la ei ca la un etalon, fiind altfel decât ceilalţi brokeri independenţi, mereu i-am perceput ca fiind cu un pas peste, având operaţiuni complexe şi multilateral dezvoltaţi. Şi aşteptările mi s-au confirmat, e un alt nivel de dezvoltare faţă de o casă de brokeraj tradiţională, focusată pe una, maxim două linii de business. În ceea ce priveşte cel mai stresant moment, în general pot spune că primele 2-3 luni ale crizei, dar, privind în trecutul apropiat, şi apariţia şi efectele ordonanţei 114 din decembrie 2018 şi diversele update-uri ale acesteia şi speculaţii privind punerea/nepunerea ei în aplicare au dus nivelul de stress la cote maxime.

Au fost şi două mari greşeli, despre care aş spune că în prezent sunt în curs de remediere prin măsuri active. În primul rând faptul că destul de târziu s-a pus în discuţie importanţa educaţiei financiare. Trebuia făcută de la început, însă faptul că bursa mergea bine din inerţie a făcut neglijabil acest aspect. Şi ne-am trezit că anii treceau şi numărul de investitori scădea – mulţi percepeau încă că bursa e loterie sau cazino, sau un loc al milionarilor. Apreciez că astăzi lucrurile sunt într-o direcţie bună, uşor, uşor se demolează aceste mituri, percepţia despre bursă se schimbă şi, progresiv, se văd rezultatele. Dar cum am precizat, trebuia făcută de mai demult educaţia financiară. Bine, mult timp doar s-a vorbit despre necesitatea ei, fără să se facă ceva concret. Apropo de greşeli, cred că şi statul a greşit, aşteptând 25 de ani să listeze la modul real şi accesibil titluri de stat la bursă …

O a doua greşeală e că foarte târziu ne-am uitat spre pieţele dezvoltate, spre practicile de acolo, spre modele de business ale brokerilor internaţionali etc. Trebuie să fim în linie cu practica internaţională pentru a vorbi despre progres…

Concluzionând, nu e uşoară viaţa de broker, dar e frumoasă. E un mediu imprevizibil şi necesită o capacitate ridicată de reacţie şi adaptare, dar cu timpul te obişnuieşti. În ceea ce mă priveşte, m-am format profesional în acest mediu, deci a fost un factor asumat.

ANA-MARIA PÂSLARU

GENERAL MANAGER, UNILEVER SOUTH CENTRAL EUROPE

Unilever este cu adevărat a doua mea casă

Ana-Maria Pâslaru și-a început cariera în Unilever în anul 2007. Urmând multiple experiențe în diverse departamente și divizii ale companiei, în 2015 a fost numită Marketing Director Home & Personal Care USCE & CEE Home Care, iar ulterior a coordonat businessul Unilever din Țările Baltice și a fost Eastern Europe Category Lead Home Care.
Astăzi Ana-Maria Pâslaru conduce businessul Unilever South Central Europe, cu sediul în București, și coordonează operațiunile de marketing și vânzări din România, Bulgaria, Serbia, Muntenegru, Moldova.
Unilever este unul dintre liderii globali pe piața bunurilor de larg consum cu operațiuni puternice în peste 100 de țări și vânzări în peste 180 de țări.

1. Mă bucur să văd tot mai multe femei în funcții de conducere în companiile din România, pe măsură ce conversațiile despre diversitatea de gen în mediul de business s-au accentuat și acesta a devenit un subiect de interes pe agenda socială. Îmi place să cred că și România începe să conștientizeze importanța egalității de gen.
Anul acesta Unilever și-a asumat la nivel global angajamentul de a contribui la construirea unei societăți mai echitabile și incluzive. Iar baza de la care pornim trebuie să fie un loc de muncă echitabil pentru toți colegii noștri, acesta fiind obiectivul principal al strategiei noastre de Echitate, Diversitate și Incluziune, pentru care am identificat patru domenii pe care ne concentrăm: gen, rasă și etnie, comunități LGBTQI+ și persoane cu dizabilități.
Lucrăm pentru a combate subreprezentarea acestor grupuri la toate nivelurile organizației noastre. Dar știm că subreprezentarea nu se limitează doar la persoanele din aceste grupuri, așa că la nivel local suntem atenți și la alte grupuri sau persoane subreprezentate în mediul de lucru din România și încercăm să venim cu oportunități în cât mai multe dintre departamentele și entitățile pe care le coordonăm local.

2. Am înțeles de la început că este important să fim aproape de comunitate, să ajutăm cum putem. Anul trecut am contribuit cu 3 milioane de lei (630.000 euro) pentru a ajuta persoanele afectate de pandemie în România. Ne-am implicat în sprijinirea comunităților și protejarea grupurilor vulnerabile din toată țara prin donarea de produse de igienă, curățenie, igienizare și alimente. Ne-am unit forțele cu partenerii noștri din ONG-uri, dar

> *Sunt de 15 ani în Unilever, am experimentat multe proiecte și medii de lucru în fiecare din rolurile și țările în care am avut ocazia să lucrez, încât azi Unilever este cu adevărat a doua mea casă. Dacă mă uit în urmă, probabil cel mai important moment pentru mine a fost reîntoarcerea în România la începutul acestui an, după câțiva ani de locuit departe de casă și de experimentat culturi foarte diferite de ceea ce cunoșteam eu.*

și cu instituțiile statului și antreprenori locali pentru a identifica alte acțiuni prin care putem sprijini comunitățile locale în care suntem prezenți și, astfel, am contribuit pentru achiziționarea unei unități mobile de terapie intensivă în județul Suceava.
Am avut mereu sprijinul constant al colegilor noștri, care prin munca lor au reușit să aibă un impact cu adevărat semnificativ în viețile a milioane de români, luptând în același timp cu grijile pe care le-am avut fiecare dintre noi în ceea ce privește sănătatea noastră și a celor dragi.
Nu ne-am oprit nicio secundă din a face tot ce putem pentru a duce la capăt proiectele noastre de suflet (cum este, de exemplu, campania Domestos susține igiena în școli, un proiect extrem de important în contextul pandemic, când igiena e obligatorie în lupta cu acest virus) și din a ne asigura că românii au acces la produsele noastre, pe care le apreciază și le folosesc de atâta timp.
Pe plan personal, faptul că mă uit în urmă și văd cum echipa noastră a devenit mai puternică reușind să facă toate aceste lucruri într-o perioadă atât de dificilă și să aducem o contribuție semnificativă în societatea în care activăm de 30 ani, e cea mai mare bucurie.

3. Eu ocup astăzi acest rol datorită oamenilor, a culturii organizaționale din Unilever și a oportunităților de dezvoltare. Sunt de 15 ani în Unilever, am experimentat multe proiecte și medii de lucru în fiecare din rolurile și țările în care am avut ocazia să lucrez, încât azi Unilever este cu adevărat a doua mea casă. Dacă mă uit în urmă, probabil cel mai important moment pentru mine a fost reîntoarcerea în România la începutul acestui an, după câțiva ani de locuit departe de casă și de experimentat culturi foarte diferite de ceea ce cunoșteam eu. Am venit acasă într-un moment important atât pentru compania noastră, dar și pentru mediul de business, în general.
Mă bucur să fiu aici, mă bucur de echipa noastră și faptul că în fiecare dimineață îmi dau seama că brandurile și produsele noastre aduc cel puțin un motiv de bucurie consumatorilor este, pentru mine, cea mai bună definiție a reușitei profesionale.

ADELA SMEU

CEO, BRICO DÉPÔT ROMÂNIA

Meritocrația nu este de gen masculin sau feminin

A urmat cursurile Facultății de Științe Economice și Drept, Contabilitate și Informatică de Gestiune din cadrul Universității de Vest din Timișoara, precum și o serie de cursuri de specializare în cadrul Universității Sheffield și al IMD Business School. A fost numită CEO al Brico Dépôt România în 2017, anterior ocupând rolul de director financiar în cadrul companiei.

Înainte de a se alătura echipei Brico Dépôt în 2015 ca CFO, Adela Smeu a fost timp de 8 ani director financiar al OBI Group, anterior deținând funcții la United Technology Corporation Paris (internal audit manager) și PwC România (audit manager). Este una dintre cele mai importante executive din retailul românesc și a avut un rol esențial în achiziția și integrarea magazinelor Praktiker România, în urma căreia Brico Dépôt a devenit cel de-al doilea retailer DIY pe piața de bricolaj din România, cu un număr de 2.500 de angajați și 35 de magazine. Adela Smeu este, de asemenea, membru al Grupului Executiv al Kingfisher UK, compania-mamă a Brico Dépôt.

1. Ce mi se pare important de punctat, înainte de orice, este faptul că această perioadă ne-a adus într-un punct comun, ca oameni, lucru de care nu ne-am dat seama imediat. Mă refer la faptul că ne-am aflat cu toții, la nivel global, într-o situație comună, înfruntând o problemă similară, confruntându-ne cu aceleași întrebări, în același timp, atât la nivel personal, cât și la nivel profesional. Această "globalizare", dacă pot să spun așa, a creat o solidaritate fără precedent și cred că, dacă putem vorbi despre ceva semnificativ pozitiv în această perioadă, această solidaritate este cuvântul cheie.
Experiența colectivă prin care am trecut la nivel global, cu toate nevoile, nesiguranțele și temerile implicite, ne-a făcut să pășim în noul context cu mai mult curaj, scoțând la suprafață o puternică dorință de a ne readapta. Pe mine personal acest gând m-a ajutat să trec mai ușor peste această perioadă de transformare, care a fost un exercițiu constant de reinventare pentru a reuși să fac față tuturor provocărilor întâmpinate, deloc puține.
În profesie, tot despre adaptare a fost vorba. Și este în continuare. Dacă noi, la nivel individual, am trecut prin transformări majore, acest lucru nu avea cum să nu se vadă și în spectrul profesional. La nivel macro, aș spune că această perioadă s-a dovedit o oportunitate pentru brand-uri să arate că au cu adevărat empatie. În întreaga lume, comunitățile și-au arătat nevoia, sau mai bine spus, așteptarea ca brand-urile să se mobilizeaze, să își manifeste și să își comunice valorile prin acțiuni concrete și prin dovezi de empatie.
Trăgând linie, anul trecut ne-a arătat că prin curaj, reacții bine cântărite, dar neamânate și perseverență, chiar și cele mai mari provocări pot fi învinse cu optimism și, mai mult decât atât, pot fi transformate în adevărate oportunități.
Pentru mulți dintre noi cred că fost o perioadă încărcată, în care a fost mai dificil să jonglăm între responsabilitățile de la birou și cele din plan personal, dar am încercat să găsesc un echilibru. Și tot într-o linie pozitivă și personală, aș spune că în aceste vremuri am reînvățat bucuria lucrurilor simple – o plimbare în aer liber, bucuria meselor în familie sau a poveștilor de seară și aș putea continua cu nenumărate exemple.

2. Cum spuneam, schimbările de paradigmă la nivelul mentalității individuale s-au reflectat și la nivel macro, la nivelul societății, al brandurilor, al corporațiilor. Societatea s-a uitat mai atent ca niciodată la comportamentul brandurilor, la implicarea lor în comunitate și a taxat tot ceea ce a considerat că nu este relevant.
Consumatorii sunt gata să simtă, să vadă, să judece oamenii din spatele brandurilor. A trecut vremea programelor care sună bine.
La Brico Depot, ne-am străduit, în primul rând, să avem grijă de siguranța colegilor și clienților, mobilizându-ne rapid pentru a asigura toate măsurile necesare. Am reușit să ne adaptăm rapid, pentru a implementa măsurile de protecție adecvate și să putem păstra magazinele deschise pentru clienți, care acum, lucrând preponderent de acasă, au descoperit mai multe nevoi și au avut mai

multe urgențe legate de amenajarea casei. În mare, această perioadă a atras după sine schimbări fundamentale în interiorul organizațiilor. În cazul nostru a crescut presiunea și viteza în derularea proiectelor și procesul de luare a deciziilor. Am reușit să condensăm termenele de lucru, să lucrăm într-o manieră agilă, cu descentralizarea deciziilor la nivelurile organizației. Ne-am repliat rapid, iar rezultatele nu au întârziat să apară: am lansat în timp record platforma Click & Delivery pentru comenzi online, cu livrare la domiciliu; am dezvoltat serviciul Click & Reserve, prin care comenzile pe care le primim sunt pregătite în maximum 4 ore pentru a fi ridicate de clienți direct din magazine; am implementat sistemul de work from home pentru colegii din sediul central.

> *La nivelul companiei în care activez și al industriei, pot să spun că nu m-am confruntat cu comportamente de inegalitate datorate faptului că sunt femeie. Poate că am fost eu norocoasă sau poate că învățăm, ca societate, că meritocrația nu este de gen masculin sau feminin.*

În sectorul de bricolaj, schimbările au fost determinate de faptul că timpul petrecut acasă de majoritatea dintre noi a crescut semnificativ. Casa a căpătat dintr-odată un rol complex: a devenit, în același timp, locul unde lucrăm, învățăm, urmărim evenimente online sau facem sport. Mai mult, în lipsa altor alternative de a petrece timpul liber, tot mai mulți consumatori au început proiecte de tip DIY, de reamenajări și zugrăvit, astfel încât cererea de produse pentru bricolaj, relaxare sau diferite hobby-uri a crescut considerabil. În ansamblu, pandemia a favorizat schimbări în comportamentul consumatorilor și apariția unor noi tendințe care susțin dezvoltarea sectorului de bricolaj – mai mult timp lucrând

de acasă, acordarea unei atenții mai mari casei transformate în „hub" și apariția unei noi generații de pasionați DIY – toate acestea creează noi oportunități de creștere pentru jucătorii de pe piață în perioada următoare.

3. În ceea ce privește digitalizarea, efectele sunt deja vizibile, având un impact semnificativ asupra tuturor domeniilor – social, educațional, în general, în viața noastră de zi cu zi. În "noul normal", a devenit o condiție esențială și în business, nu doar pentru dezvoltare, ci și pentru a putea supraviețui pe piață.
La Brico Depot vedem deja cum vânzările online înregistrează creșteri de la zi la zi atât pe plan local, cât și în grupul Kingfisher din care facem parte. Pentru a susține această creștere, așa cum am menționat deja, am dezvoltat o serie de funcționalități noi, complementare ofertei din magazinele fizice, precum serviciul Click & Delivery, care a fost foarte bine primit de clienții noștri. Accelerarea digitalizării rămâne, așadar, una dintre prioritățile noastre în perioada următoare și vom continua să investim considerabil în această direcție.
În ceea ce privește ponderea femeilor în lumea afacerilor, cred că acest subiect este mai mult sau mai puțin legat de pandemie, și mai degrabă de mentalități generalizate. La nivel mondial, se vorbește tot mai accentuat despre diversitate și incluziune; cred, deci, că lucrurile se schimbă foarte mult în această perioadă. Femeile sunt tot mai mult recunoscute ca lideri, vedem asta și în politica mondială.
La nivelul companiei în care activez și al industriei, pot să spun că nu m-am confruntat cu comportamente de inegalitate datorate faptului că sunt femeie. Poate că am fost eu norocoasă sau poate că învățăm, ca societate, că meritocrația nu este de gen masculin sau feminin.
Pe de altă parte, cred că presiunea resimțită de femei a crescut în această perioadă, pentru că a existat o suprasolicitare atât la birou, cât și în viața de familie, mai ales acolo unde există copii și unde întregul lor univers s-a reconfigurat de asemenea. De aceea, aș spune că pandemia a fost, într-adevăr, unul dintre factorii care ne-a impins să ne autodepășim limitele, să jonglam între diverse roluri și să reușim să le menținem în echilibru.

AIDA NECHIFOR

DIRECTOR GENERAL, LIBERTY GALAȚI

LIBERTY Galați este un exemplu european de integrare a femeilor în producția de oțel

Cu o bogată experiență în industria siderurgică, Aida Nechifor este, din mai 2021, Director General al LIBERTY Galați – cel mai mare producător integrat de oțel din România, anterior fiind directorul financiar al companiei. Numirea sa a avut loc după 20 de ani de când s-a alăturat echipei de la Galați ca economist și apoi lider al echipelor locale de vânzări, contabilitate, raportare financiară, planificare și analiză. În prezent, conduce o echipă de 7000 de oameni și coordonează operațiunile LIBERTY Galați, care în 2021 a avut rezultate financiare și operaționale remarcabile, depășind provocările din ultimii doi ani, precum scăderea dramatică a prețului oțelului și apoi impactul pandemiei globale. Grupul LIBERTY intenționează să investească până la un miliard de euro în planul de transformare GREENSTEEL al LIBERTY Galați pentru a deveni un furnizor de oțel cu amprentă de carbon zero până în 2030. Îmbinând tehnologii inovatoare de fabricare a oțelului cu producția de energie regenerabilă, acest plan va ajuta România să fie lider în producția ecologică a unui material esențial pentru construirea viitorului țării noastre: oțelul verde.

1. Industria oțelului a fost și încă este considerată o industrie a bărbaților. Cu toate acestea, în echipa noastră de 7000 de oameni, suntem 1100 de femei. În echipa de management, femeile reprezintă un procent și mai mare, de circa 30%. Pot spune că LIBERTY Galați este un exemplu european de integrare a femeilor în producția de oțel.

2. În ultimii doi ani ne-am confruntat cu mari provocări și, cu toate acestea, am reușit să obținem performanțe financiare și operaționale foarte bune. După ce am depășit în 2019 cel mai dificil moment al pieței oțelului din ultimele decenii, în 2020 -2021 ne-am confruntat cu pandemia care a fost o provocare imensă pentru industria de oțel și pentru economia mondială. Cu toate acestea, LIBERTY Galați nu a oprit operațiunile de producție și nici nu a redus semnificativ activitatea, așa cum au procedat cei mai mulți producători europeni. Grupul LIBERTY a acordat un suport financiar semnificativ, de peste 300 de milioane de euro, care a ajutat compania să supraviețuiască și chiar să depășească momentele dificile, ca apoi să înceapă un amplu proces de reconstrucție după ani de investiții insuficiente. În acest proces am luat decizii de management și operaționale

care au îmbunătățit radical performanța operațională și financiară a LIBERTY Galați – un adevarat, "turnaround", cum îl numește echipa noastră.
În această perioadă dificilă am fost preocupați, în primul rând, de sănătatea oamenilor și am luat măsuri suplimentare de sănătate și securitate a muncii, apoi de creștere și eficientizare a producției. Astfel, am crescut semnificativ volumele de producție față de anul trecut, calitatea produselor și serviciilor pentru clienți și ne îndreptăm spre o producție anuală de 3 milioane de tone de oțel. Dar, mai ales, am pus bazele transformării LIBERTY Galați într-un producător de oțel sustenabil prin strategia noastră GREENSTEEL.
Chiar dacă pandemia nu s-a încheiat, avem planuri ambițioase. Ne propunem ca până în 2030, LIBERTY Galați să devină un producător de oțel cu amprentă de carbon zero. De aceea pregătim proiecte ample de modernizare a fluxului de producție și de investiții în tehnologie, precum: două cuptoare cu arc electric care - în timp - vor înlocui furnalele tradiționale, tehnologie de reducere directă a fierului (DRI), proiecte de energie regenerabilă integrate în fluxul de producție. Grupul LIBERTY a anunțat deja o investiție de până la un 1 miliard de Euro în planul de transformare GREENSTEEL, până în 2030.

3. Fără îndoială, succesele profesionale și personale se combină în viața mea. Personal, sunt mândră de fiica mea și de ce a reușit să realizeze până acum și o încurajez să își creeze acel viitor pe care și-l dorește. Pe plan profesional, sunt bucuroasă că noi, cei 7.000 de oameni de la Galați, am depășit anul acesta toate recordurile privind cifra de afaceri, EBITDA sau livrări din ultimii 13 ani. Succesul aparține echipelor. Sunt extrem de mândră de colegii cu care lucrez și cred că rezultatele apar atunci când găsim soluții creative și eficiente provocărilor care apar inevitabil, când transformăm liniile de buget în realizări palpabile, cifrele în oameni și graficele în strângeri de mână.

MARIETA SEBA

DIRECTOR GENERAL, COMPANIA DE LIBRĂRII BUCURESTI

Pe piața cărții din România predomină cu o majoritate covârşitoare personalul feminin

Dublu licențiată în managementul afacerilor și drept economic și administrativ, absolventă a Academiei de Studii Economice București și a Facultății de Drept Economic și Administrativ din cadrul Universității București, Marieta SEBA a ocupat diverse funcții de conducere și din anul 1995 este Director General și Președinte al Consiliului de Administrație al Companiei de Librării București S.A.

A elaborat și coordonat strategia de transformare a vechiului lanț de librării bucureștene în ceea ce astăzi a devenit reper pe piața culturală bucureșteană "Compania de Librării București S.A.", cu o rețea de peste 40 de magazine amplasate atât în centrul orașului cât și în cartiere.

Cu foarte multă dăruire și pricepere a reușit să depășească perioadele economice extrem de dificile, având alături echipa CLB pe care a format-o în timp, având grijă ca experiența sa nu devină rutină.

Sloganul echipei CLB este "Din dragoste de carte și ... oameni", iar valoarea ei de lider pe piața de carte este recunoscută prin numeroasele premii acordate de Topul Național al Firmelor Private din România și de către Camera de Comerț și Industrie a României.

Marieta SEBA este președinte și fondator al Asociației Librarilor din România și vicepreședinte al Asociației Patronale AGORA a difuzorilor de carte din România.

1. Consider că mediul de business din România se aliniază la trendul european, prin multitudinea de femei aflate în board-uri, lucru ce demonstrează că strategia diversităţii de gen este o preocupare activă şi continuă a companiilor, fiind recunoscute în principal pregătirea profesională şi calităţile umane.
Pe piaţa cărţii din România specificul este că predomină cu o majoritate covârşitoare personalul feminin, în firma noastră ponderea acestuia fiind de 80%.
Calităţile feminine native de intuiţie, creativitate şi empatie reuşesc, de cele mai multe ori. să armonizeze şi să soluţioneze chiar şi cele mai dificile situaţii. Cred totuşi că board-urile mixte pot genera cele mai bune rezultate faţă de echipele unisex.

2. Perioada de pandemie, mai ales cea în care restricţiile au fost foarte stricte, a reprezentat la nivel mondial o provocare complexă pentru toate sectoarele de activitate economică.
Eveniment inedit în viaţa noastră atât din punct de vedere profesional cât şi personal, cu impact direct în starea de spirit, stilul de viaţă obişnuit şi obiceiurile de consum, va marca profund comportamentul uman pe termen mediu şi lung.
Restricţionarea activităţilor economice şi trecerea învăţământului în on-line s-au reflectat negativ în business-ul nostru, consumul fiind îndreptat cu precădere pe materiale de protecţie sanitară şi alimente. Obligativitatea închiderii librăriilor a direcţionat clientela în mediul on-line, lucru ce ne-a asigurat o oarecare stabilitate financiară, alături de mecanismele de finanţare publică pentru combaterea efectelor economice ale pandemiei. Ulterior, redeschiderea librăriilor s-a făcut în condiţii de maximă siguranţă, cu respectarea tuturor măsurilor impuse de prevenirea răspândirii virusului.
Am resimţit profund interzicerea organizării evenimentelor culturale şi reuniunilor, mai ales că anul 2020 reprezenta pentru Compania de Librării Bucureşti un an aniversar, respectiv împlinirea a 70 de ani de activitate continuă, eveniment pe care nu am putut să-l celebrăm în cadrul echipei noastre, ca de fiecare dată.
Experienţa acumulată, capacitatea de adaptare, coeziunea şi dăruirea echipei ne dau sentimentul şi siguranţa că vom depăşi cu bine orice provocare.

3. Pregătirea profesională multidisciplinară m-a ajutat să înţeleg în profunzime mecanismul de business, iar aplecarea către latura umană şi dorinţa sinceră de a-i ajuta şi dezvolta pe oameni, cred că a încununat drumul către reuşita profesională, care nu a fost deloc uşor.
Pe parcurs am avut numeroase provocări, dar determinarea cu care mă raportez la viaţă în general m-a ajutat enorm. Practic ceea ce astăzi este Compania de Librării Bucureşti a început cu preluarea conducerii în anul 1995, eu fiind de altfel şi membru fondator.
Îmi amintesc cu plăcere toate încercările prin

care am trecut, prima dintre ele, foarte solicitantă de altfel, a fost privatizarea efectivă a acesteia prin metoda MEBO, salariaţii devenind acţionari şi implicit direct interesaţi de rezultatele economico-financiare. A fost un mijloc prin care obiectivele tuturor au început să conveargă către un singur ţel, acela de a-şi menţine şi consolida poziţia de lider pe piaţa de carte alături de marii jucători economici de profil. Acesta a fost momentul de trecere cu eficacitate de la socialism la capitalism, practic de pe un mal al istoriei pe altul.
Activitatea culturală a societăţii a păstrat accesul la carte în multe cartiere, care altfel ar fi fost lipsite de librăria de proximitate. Ne-am concentrat toată atenţia pe crearea unei atmosfere plăcute în cadrul librăriilor, care să îmbie clientul să intre şi bineînţeles să cumpere, modernizarea întregii reţele de librării fiind efectuată de către o firmă occidentală de design interior.
O altă provocare căreia i-am făcut faţă cu succes a fost digitalizarea activităţii firmei.
A fost o muncă continuă, cu un consum enorm de resurse financiare, de timp şi implicare umană, lucru care ne-a determinat să găsim soluţiile optime şi să îndeplinim acest obiectiv de aliniere la cerinţele tehnologice moderne.
Bineînţeles că au fost şi momente mai puţin plăcute, pe care dacă aş fi avut puterea să le schimb aş fi făcut-o fără ezitare. Şi acum sunt legată de locul unde a început totul, unde am creionat strategia şi căile de acţiune viitoare, şi anume sediul din centrul vechi, locaţie din care a trebuit să ne mutăm ca urmare a retrocedării.
Aceleaşi sentimente de regret mă încearcă şi când mă gândesc la retrocedarea librăriei Sadoveanu de pe Bulevardul Magheru, librăria mea de suflet, ai cărei pereţi dacă ar vorbi ar scrie istorie. Cei mai mari scriitori şi oameni de valoare şi-au lansat cărţile în incinta acestei librării, iar noi am avut marea şansă să fim contemporani cu ei. Nu pot descrie în cuvinte ce înseamnă acest lucru, e un adevărat privilegiu.
Succesul şi reuşita profesională sunt exprimate prin notorietatea de care se bucură firma noastră pe piaţa de carte din Bucureşti şi prin referinţele pozitive primite de la clienţi, "Librăriile CLB" fiind o carte de vizită care onorează munca depusă în aceşti zeci de ani: 70 de ani de împliniri cu gândul la generaţiile viitoare!
Nu cred că aş fi astăzi unde sunt dacă nu aş fi fost înconjurată de oamenii care reprezintă echipa CLB!

MONALISA UNGUREANU

CEO, AGRII ROMÂNIA

După 20 ani de experiență pot afirma cu tărie că sunt un om crescut în agribusiness

Monalisa Ungureanu este economist de profesie, absolventă a ASE București și a programului EMBA ASEBUSS în colaborare Kenesaw State of University Atlanta - Georgia, specialist în Management și cu experiență dobândită în agribusiness de peste 25 ani. Este membru în Board al Asociației RIBA (Romanian Irish Business Association) și membru consultativ al Facultății de Management din cadrul ASE București. Monalisa Ungureanu ocupă poziția de CEO Agrii România, din mai 2018, după ce s-a alăturat companiei în 2015 în poziția de CFO.

1. În România, mai ales după anul 2000, în mediul de business, și nu numai, au pătruns în funcții de conducere foarte multe doamne, iar timpul a dovedit că accederea lor în poziții cheie a reprezentat un succes. Este îmbucurător să observăm că femeile din România sunt agreate în poziții cheie, în funcții de conducere într-o ”lume” dominată de cele mai multe ori de bărbați, așa cum este și cazul domeniului agribusiness în care și eu activez. Poate un rol important, la nivel de percepție în țara noastră a reprezentat și faptul că multe dintre companiile care activează în România au sau au avut capital străin, iar acceptarea femeilor în poziții de conducere s-a făcut poate mult mai facil, occidentalii având ca și criteriu de bază performanța și nu diversitatea.
Companiile, indiferent că vorbim despre agricultură, turism, domeniul farma etc., gestionează într-un mod activ strategia diversității pentru a asigura o cultură organizațională sănătoasă. Așa se întâmplă și în Agrii, diversitatea, incluziunea și egalitatea de șanse sunt principii care stau la baza comportamentelor noastre de zi cu zi pentru a asigura o cultură organizațională stabilă și performantă. Chiar de luna trecută, compania Agrii România are și un Ambasador al Diversității, Incluziunii și Egalității - o colegă, ea având un rol foarte important în cadrul organizației, mai exact ea fiind un promotor al principiilor diversității și egalității de șanse.

2. Deși criza sanitară, pandemică ne-a luat pe toți prin surprindere, cuvântul primordial în toată această perioadă a fost adaptabilitatea. Pentru noi resursa umană și faptul că angajații trebuiau și trebuie să lucreze într-un mediu foarte sigur au fost și au rămas în continuare pe agenda priorităților. Am implementat, acolo unde a fost cazul, ”work from home”, am realizat o serie de programe well being, comunicări privind importanța vaccinării, forumuri interne, pentru a fi în permanență conectați cu toți colegii din organizație. Noul tip de comunicare a fost cheia adaptării noastre, mai ales că noi am trecut și printr-un proces de fuziune care avea și alte tipuri de provocări. Evident că ne-a lipsit interacțiunea fizică, atât intern cât și cu partenerii noștri comerciali, însă siguranța a fost primordială.
În această perioadă pandemică, noi, cei care lucrăm în agribusiness, am observat câteva schimbări, câteva tendințe, și anume: fermierul mic s-a ”trezit”, forțat de condițiile pandemice să utilizeze platforme digitale, platforme de e-commerce, atât pentru aprovizionarea de inputuri, cât și pentru valorificarea produselor pe care le-a obținut la nivel de fermă. S-a accelerat mai mult digitalizarea în agricultură - folosirea hărților satelitare pentru supervizarea evoluției optime a culturilor .
Uitându-ne la ce a fost anul trecut în agricultură, putem spune că nu pandemia a afectat neapărat, în mod direct acest sector, ci mai degrabă seceta, lipsa apei, instabilitatea

pieței îngrășămintelor, a inputurilor, în general. Pe plan emoțional am trăit cu siguranță o experiență nouă. Am observat mai multă empatie și comportamente morale, altruiste față de perioadele anterioare. Am încercat să ne gestionăm mai mult emoțiile negative și să ne bucurăm de lucrurile simple din viața noastră, pe care nu le observasem înainte. Trăgând linie, pot afirma cu tărie că a fost o perioadă cu multe promovări, incertitudini, dar și cu o nevoie acută de adaptabilitate. Și încă nu s-a terminat, va urma...

3. Acum, după 20 ani de experiență pot afirma cu tărie că sunt un om crescut în agribusiness, am avut norocul să mă dezvolt profesional lângă antreprenori români de succes care mi-au acordat încrederea lor și care mi-au dezvoltat laturi de personalitate care m-au ajutat în carieră, și anume: disciplina, încrederea în sine, agilitatea, creativitatea, pasiunea, perseverența și asumarea unor riscuri. Am multe amintiri frumoase legate de creșterea companiei CRISTIM, condusă de familia Timiș de la care am învățat multe lucruri legate de a fi uman și corect față de semeni, capacitatea de a visa și a face totul corect pentru a-ți atinge visele.

Nu am să ratez experiența frumoasă pe care am avut-o într-o fermă vegetală mare la A&S Internațional (peste 10.000 ha în 2010) unde trebuia să reconstruim un sistem și să schimbăm obiceiurile de a face lucrurile "într-un anumit fel". Când vine vorba despre momente de dezamăgire, ca mulți fermieri care mai trec și astăzi prin astfel de momente, este nedrept să vezi când natura nu te lasă să strângi recolta în care ai investit bani și efort. Această dezamăgire trăită m-a marcat așa de profund încât am decis să schimb obiectul de activitate - am ales domeniul medical. Părea un mediu frumos, curat, interacțiunea cu medicii, cu un scop nobil, eram animată de efervescența unei creșteri a companiei MEDLIFE și a unei dinamici care mă ținea ocupată, însă nu ascund, eram continuu urmărită de lucrurile cu care eram obișnuită în agribusiness.

M-am întors aici, în agribusiness imediat ce am primit propunerea lui Iustin Paraschiv, unul dintre cei mai tineri vizionari din agribusiness-ul românesc care, din punctul meu de vedere, repune bazele zootehniei românești și transformă "fermele ruină" în "diamante". Au fost 5 ani dinamici, petrecuți alături de colegii mei din CARMISTIN, pe care îi pot descrie ca o îmbinare între "evoluție și revoluție". Ceea ce sunt astăzi este rodul acestor experiențe de viață și carieră și mai ales al dezvoltării personale, principiile pe care le urmez sunt foarte simple: cunoaște-te sincer, dă vieții tale o direcție, rămâi motivat și eficient în ceea ce faci, rezistă la stres și adversități, dezvoltă relații pozitive.

ROXANA GHIOCA

DIRECTOR GENERAL, AUSTROTHERM COM SRL

Încerc să fiu un reper de calitate pentru colegi

Roxana Ghioca a urmat cursurile Facultății de Drept, Universitatea Spiru Haret, promoția 2001, apoi un masterat în Comunicare și Relații Publice în cadrul Universității București. De asemenea, pe parcursul carierei și-a continuat pregătirea profesională cu câteva zeci de cursuri de formare și perfecționare în zona de management. Pe parcursul celor 20 de ani de carieră a trecut din zona industriei de textile, la dinamica pieței transporturilor și a logisticii, ca mai apoi să parcurgă câțiva ani în zona de marketing, achiziții și vânzări. La numai 25 de ani, ocupa o poziție de Director de Achiziții și Logistică într-o companie multinațională, cu producție și distribuție textile iar, mai apoi, a ocupat pe rând poziții de coordonare Logistică, Achiziții și Comercial în piața materialelor termoizolante. La 33 de ani, a schimbat angajatorul, alegând o poziție de Director Comercial cu responsabilități extinse sales, credit control, operațional, logistică, customer care. Performanțele sale excelente au determinat numirea sa ca General Manager la Austrotherm România, o firmă de renume, care produce materiale termoizolante.

1. Consider că acolo unde există manageri buni, echipe motivate şi oameni specializaţi, companiile cresc şi ele, altfel companiile eşuează. Nu cred în sintagmele .. compania este mai slabă sau mai puternică pentru că este coordonată de un bărbat sau o femeie.

Nu cred în clişeele "sex frumos"," sex slab", "sex tare" şi altele asemeni. Oamenii de business de succes din societatea contemporană, fie ei bărbaţi sau femei trebuie să fie în egală măsură preocupaţi de un echilibru moral, etic, de o conduită socială echilibrată, de corectitudine şi control. Nu am avut niciodată percepţia că aş avea de demontat prejudecăţi şi nici nu am fost prizonieră în stereotipuri.

Puterea unei femei nu vine din exterior, din forţa fizică, din antrenamentele la sala de forţă etc., vine din interior şi e un cumul de emoţie, intuiţie, agilitate, simţ estetic, empatie, alături de educaţie, raţiune, inteligenţă etc. Nu de puţine ori, în rezolvarea unei situaţii specifice ajută, pe lângă o idee inteligentă, un comportament empatic; şi de ce să nu recunoaştem, este demonstrat că în zona emoţională, femeile pot fi mai active.

Consider că diversitatea de gen exprimată prin diferenţe de gândire, de comportament, de experienţe, de nevoie, de viaţă, de perceptive, de reacţie, este cea care încurajează performanţa, schimbarea, inovaţia în orice business.

Înţeleg că în Europa, obiectivul declarat de 40%, până în 2020, prezenţă feminine în board-urile companiilor listate la bursă, a iscat ceva controverse. A fost atins? Probabil că este greu, însă cu siguranţă, prezenţa femeilor pe poziţii de coordonare este mult mai mare decât în urmă cu 10 ani.

În România, în industria în care activez, numărul femeilor este evident mai mic decât cel al bărbaţilor, însă consider că nu există limitări absolute, sau descurajări de gen. În definitiv avem cu toţii drepturi egale în muncă şi avem oportunităţi economice de dezvoltare egale, există canale deschise pentru educaţie, sănătate.

În România, mai degreabă, apar alte probleme care pot genera dezechilibre: accesul la educaţie pentru anumite categorii sociale, accesul la sănătate, accesul la o viaţă socială corectă. Dacă de aici, derivă situaţii în care, ulterior, numărul femeilor prezente în mediile de afaceri, este mai mic, poate că ar trebui să investim în programe de integrare educaţională şi socială timpurii.

2. Resimţim şi noi implicaţiile pandemiei în zona aprovizionării cu materii prime, în zona de cost cu materiile prime; distribuţia este şi ea influienţată prin întreruperea lanţurilor de aprovizionare, proiectele publice şi private nu au continuitate, deficitul financiar implică nesiguranţa pentru continuitatea proiectelor începute; diferenţele de schimb valutar vin să adauge şi ele nesiguranţa acestui tablou.

Însă Austrotherm a depăşit cu bine criza declanşată de covid, cel puţin până în acest moment. Intern, măsurile luate ne-au ţinut departe de infectări multiple în rândul angajaţilor, astfel că, au fost cazuri puţine care nu au pus în pericol activitatea.

Încă de la începutul anului 2020, integraţi fiind în sectorul de construcţii, am susţinut continuitatea activităţii pentru acest sector şi implicit pentru întreaga economie. Cât despre piaţa de polistiren, având în vedere că vorbim de un produs versatil, cu utilizare pe scară largă atât în domeniul construcţiilor şi al

infrastructurii, dar şi în al ambalajelor, decorurilor etc., cererea pentru produs a fost ridicată, indiferent de situaţia epidemiologică. Ne adresăm în mare măsură şantierelor care îşi continuă activitatea în spaţii deschise, unde restricţiile au fost limitate.
De mai bine de un an însă, trecem de la speranţa ieşirii din criză, la o altă criză: fie cea sanitară, fie cea politică, fie cea financiară, trecem de la euforia planului de reziliență de zeci de miliarde de euro, plan ce ar putea susţine investiţii strategice pentru România, la lipsa predictibilităţii, la instabilitate socială. Continuăm însă să investim, ne ţinem ocupaţi, ne organizăm şi dedicăm timpul pentru a seta coordonatele unor proiecte ce vor fi gata în anii următori şi rămânem deschişi şi încrezători că în scurt timp, acest virus va putea fi stăpânit.
Personal, încerc să nu cad în capcanele "distanţării sociale", deoarece consider că avem nevoie de socializare, de relaxare, de evadări din zonele de confort şi încerc mai degrabă să respect norme de distanţare fizică şi igienă atentă pentru mine şi pentru cei de lângă mine. Continuăm să călătorim, alegem ţări unde nivelul de vaccinare este ridicat şi respectarea regulilor de verificare şi distanţare este serioasă, petrecem mult timp împreună în familie, continuăm să trăim şi să ne bucurăm de fiecare moment împreună.

3. Sunt teorii care spun că liniile privind cariera se conturează încă din copilărie. Eu îmi amintesc că mi-aş fi dorit o carieră de jurnalist de călătorii şi se pare că, în industria construcţiilor, călătoria mea a început în urmă cu 15 ani, neplanificat şi fără a fi fost pe lista de răspunsuri a întrebării clasice : "ce vrei să te faci când vei fi mare ?"
Sunt peste 20 de ani de la startul carierei mele, ani în care am trecut prin numeroase filtre ale activităţii de business private şi am avut şansa să cunosc şi să mă identific în multe activităţi. De la cele legate de marketing, până la formalităţi vamale, de la dialog direct cu şoferii camioanelor de transport internaţional, până la elaborarea documentelor de calitate pentru industria textilă, de la elaborarea unor strategii de vânzare în industria construcţiilor, până la analize de cost, de la elaborarea şi implementarea unor stregii de piaţă, până la monitorizarea şi realizarea bugetelor.
Indiferent de poziţia pe care am ocupat-o, coordonez echipe încă de când aveam 25 de ani. Încerc să fiu un reper de calitate pentru colegi, încerc să susţin dezvoltarea lor individuală, pentru că, cel mai de preţ asset al unei companii este omul şi evident cu cât oamenii sunt mai bine pregătiţi, mai mulţumiţi, cu atât compania are de câştigat.
Personal consider motivaţia ca fiind resursa cea mai de preţ, combustibilul care poate menţine sau accelera un parcurs într-o carieră. Indiferent de competențele pe care le deţii, atitudinea face întotdeauna diferenţa. Consider că am obţinut întotdeauna cele mai bune rezultate, pe baza comportamentului, a investiţiei personale în implicare, recunoaştere, responsabilitate, apreciare, entuziastm, înţelegere, toate acestea balanţate de determinare şi decizie. Realizările personale nu ar fi fost posibile fără riscuri asumate, fără teama de eşec, fără analize îndelungi, fără muncă multă! Şi fără sprijinul şi suportul familiei mele.
Succesul este pentru fiecare dintre noi altceva. Pentru mine, este o călătorie incredibil de lungă şi nu cred că se termină vreodată ; succesul este cumva legat de etapele acestei călătorii, mă bucur de fiecare rezultat, de fiecare target realizat, de fiecare pas înainte!

MARIA METZ

CEO, NTT DATA ROMANIA

Încurajarea și valorizarea unicității fiecărui membru al echipei reprezintă un atu pentru dezvoltarea unei companii

CEO și membru al Consiliului de Administrație al NTT DATA Romania, Maria Metz este o personalitate reprezentativă a mediului IT din România. În decursul a 21 de ani, Maria a preluat diverse roluri în cadrul NTT DATA Romania și, de la 1 mai 2021, este CEO al companiei. Cu o echipă de management formată în cadrul companiei, compusă din tineri pregătiți să facă față oricărei provocări, mai ales în contextul actual, Maria și-a imprimat viziunea orientată spre oameni ca fundament în strategia de dezvoltare a companiei.

1. Am observat că și în România există o preocupare vizibilă pentru diversitate și incluziune, mai ales la nivel de management. Companiile recunosc beneficiile pe care acestea le aduc, atât angajaților, cât și organizațiilor și sprijină implementarea acestor concepte nu doar prin activități punctuale, ci și printr-o abordare strategică.

În NTT DATA Romania, spiritul de echipă și colaborarea sunt valorile care vin la pachet cu diversitatea. Mediul de lucru divers și cultura organizațională colaborativă, pe care o susțin și o promovez, contribuie la bunăstarea angajaților și la dezvoltarea afacerii. În plus, încurajarea și valorizarea unicității fiecărui membru al echipei reprezintă un atu pentru dezvoltarea oricărei companii. Iar dacă vorbim în termeni de competență, consider că cel mai important este să fii un bun profesionist, și să fii apreciat pentru ceea ce poți să faci și nu pentru că ești bărbat sau femeie, sau ca să fie „politically correct".

În ceea ce privește procentul femeilor din NTT DATA Romania, acesta este unul ridicat, comparativ cu celelalte țări din cadrul grupului. Reușim să menținem, în cadrul organizației, o structură echilibrată și stabilă, dacă ne referim la vârstă și sex (vârsta medie la nivel de companie este de 34 de ani, 37% sunt femei, 164 de femei ocupă funcții de conducere, 9 femei se află în top management și singura femeie CEO la nivel de NTT DATA EMEA). Acest lucru nu se întâmplă dintr-o constrângere sau pentru a urmări un trend, ci pentru că această abordare este specifică domeniului IT, în general, și companiei NTT DATA Romania, în special, în care se pune accentul pe competență și performanță, indiferent de background. În compania noastră, promovarea și susținerea diversității și a incluziunii nu a constituit niciodată o provocare, ci o definiție a normalității. Oferim un mediu propice de dezvoltare și numeroase oportunități de creștere, printr-o abordare deschisă, apreciere, sprijin reciproc și investiții în angajații noștri. Toate acestea creează un mediu de lucru unde oamenii sunt ei înșiși, asumați și încurajați să își atingă potențialul maxim.

2. Ca orice perioadă în care au loc multe schimbări neprevăzute, au fost doi ani intenși, provocatori, pe alocuri epuizanți, dar și o perioadă încărcată de energie pozitivă datorită faptului că am pus accentul pe empatie și deschiderea către oameni. Am învățat să avem mai multă grijă atât unii de alții, cât și de noi înșine. Am încercat să menținem un climat sănătos în cadrul companiei și să ascultăm îndeaproape nevoile colegilor.

Pentru a crea împreună cu colegii noștri un viitor al muncii mai bun, modelul nostru de lucru a pus în balanță eficiența lucrului de acasă cu beneficiile interacțiunii sociale. Am creat o nouă paradigmă managerială a echipelor virtuale și am transformat cultura

organizațională într-una personalizată și colaborativă, în care fiecare membru al echipei are oportunitatea de a se dezvolta, de a-și exprima ideile și de a se face remarcat. Am reușit să trecem cu bine prin această perioadă oferindu-le colegilor noștri instrumentele și tehnologiile potrivite pentru a fi eficienți, autonomi și conectați de oriunde. "Future of work" va fi "freedom of/for work". Activarea și promovarea autonomiei angajaților este unul dintre cei mai importanți factori de flexibilitate din compania noastră și consider că reprezintă un element-cheie pentru companiile care doresc să rămână competitive în viitorul hibrid.

În același timp, am fost alături de clienţi prin proiecte și soluții inovatoare. Consider că acest context pandemic a readus în atenţia multor companii necesitatea unei strategii de transformare digitală și de investiţii în tehnologie, iar noi suntem pregătiți să le oferim soluțiile potrivite.

În plan personal, am încercat să nu pun o presiune foarte mare pe găsirea acelui echilibru dintre viața personală și cea profesională, pe care îl caută toată lumea. Sunt de părere că nu avem două vieți, una privată și una profesională, ci cred că avem o singură viață în care gestionăm aceste două segmente foarte importante și că principiile după care ne ghidăm ar trebui să fie aceleași. În plus, noi, femeile, am avut mereu o foarte bună capacitate de rezistenţă și adaptabilitate, iar pandemia a arătat că îmbinarea laturii emoționale sau empatice cu cea pragmatică reprezintă soluția potrivită în situațiile complicate.

3. Deși în liceu am studiat limbi străine, sunt absolventă de Științe Economice și am ales să mă dedic, timp de 21 de ani, unui domeniu tehnic, precum IT-ul. Crescând practic odată cu compania, am inițiat și am participat la derularea multor proiecte de succes. În ultimii ani, m-am dedicat dezvoltării strategiei integrate de transformare continuă a companiei și am contribuit activ la construirea de structuri relevante în cadrul NTT DATA, dezvoltând și integrând piețe interne și internaționale și portofolii de clienți.

Nu cred că există o unitate de măsură a succesului sau a reușitei profesionale. Să ai succes nu presupune să respecți o rețetă, nu înseamnă să dețiii anumite calități speciale, competențe, atuuri, abilități sau atitudinea corespunzătoare, ci să știi cum să le combini și să le adaptezi în funcție de nevoile tale în atingerea obiectivului dorit. Nimeni nu se naște cu toate aceste atuuri, acestea se cultivă în timp, ținând cont mai întâi de obiectivele, valorile, vocația și personalitatea fiecăruia. Stilul meu de leadership este caracterizat de autenticitate și de curajul de a încerca moduri noi de abordare a problemelor și de a vedea lucrurile din perspective diferite. De multe ori, a trebuit să ies în afara zonei de confort. Așa am învățat să anticipez și să inovez, să acționez înainte de a ajunge în situația de a fi nevoită să reacționez și cred că o astfel de atitudine este esențială pentru a atinge succesul.

MIOARA POPESCU

PREȘEDINTE EXECUTIV, IDEA :: BANK

Am evoluat pas cu pas şi mi-am asumat cu mare responsabilitate fiecare poziție

Mioara Popescu a absolvit Academia de Studii Economice București, Facultatea de Planificare și Cibernetică Economică. Și-a început activitatea ca analist programator în anul 1985, urmând ca în anul 1995 să opteze pentru sistemul bancar. Lucrează în industria financiar-bancară de aproape 27 de ani, iar la Idea Bank (fosta Romanian International Bank) lucrează din anul 2002. A avut o creștere graduală în cariera sa, ocupând succesiv pozițiile de informatician, director sucursală, vicepreședinte executiv și din 2016 președinte executiv, funcție în care sunt promovate puține femei. Este membră în Consiliul de Administrație al Idea Bank și în Consiliul Director al Asociației Române a Băncilor. Este adepta unui stil managerial participativ consultativ, este specializată în optimizarea fluxurilor și proceselor de business și aplică principiile leadership-ului adaptiv.

1. Diversitatea în general este un factor pozitiv şi accelerant de schimbare, o sursă de inovație și coeziune în cadrul unei organizaţii. Diversitatea de gen este firul roşu al Strategiei pentru egalitatea de gen 2020-2025 a Uniunii Europene, are ca şi obiective reducerea violenței împotriva femeilor, asigurarea participării egale și acces la oportunități pe piața muncii, asigurarea egalității de gen în procesul decizional și în politică. În comunicatul oficial recent publicat de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) se arăta că Indexul egalității de gen obţinut de România a fost de 54.5 puncte din 100 de puncte, situându-se pe locul 25 în UE, ceea ce înseamnă că mai e foarte mult de făcut. De asemenea, conform datelor publicate de Eurostat, ponderea femeilor în Consiliile de Admnistrație ale companiilor din România cotate la Bursă, în 2020, era de numai 13%, a cincea cea mai mică valoare dintre statele membre UE.
Din perspectiva ponderii funcţiilor totale de conducere ocupate de femei în România în 2020, aceasta era de 37%, ceea ce înseamnă că schimbarea se produce, se înregistrează progrese în asigurarea diversităţii în mediul de business dar este nevoie de mult mai multă implicare, pe de o parte, dar şi de acceptarea şi recunoaşterea faptului că diversitatea în board-urile companiilor și în funcții de conducere duce la îmbunătăţirea rezultatelor financiare.
Referindu-mă la industria în care activez de aproape 27 de ani, progresele sunt şi mai evidente, implementarea principiilor guvernanței corporative a impus o atenţie mai mare acordată diversităţii, tot mai multe femei fac parte din structurile de conducere, atât în poziţii executive cât şi în bordul băncilor din România.
Dintr-o perspectivă mai largă, când spunem diversitate ar trebui să avem o paletă mai largă de caracteristici: etnice, religioase, naţionale, culturale, orientare sexuală sau politică. De fiecare dată când vorbesc de diversitate mă gândesc implicit la incluziune socială şi la autenticitatea unei organizaţii. Acolo unde oamenii sunt diferiţi şi au reuşit să conştientizeze şi să accepte acest fapt, există o cultură organizaţională sănătoasă care aduce cu sine armonie şi bunăstare la nivel individual şi de companie.

2. Schimbare, flexibilitate, adaptabilitate, frici, soluţii şi din nou schimbare. Pandemia a adus cu sine situaţii care solicitau soluţionare şi oportunităţi, un mare necesar de adaptabilitate. La debutul pandemiei, organizația noastră, Idea Bank, era într-un amplu proces de transformare digitală, acest nou context nu a făcut decât să ne determine să apăsăm cu mai multă forţă pedala de acceleraţie. Ne-am organizat şi am revizuit şi armonizat fluxurile între munca de acasă şi munca de la birou în condiţii de securitate informaţională, am avut grijă de sănătatea clienţilor şi a colegilor care zi de zi au asigurat funcţionarea tuturor sucursalelor şi agenţiilor noastre, am fost alături de clienţii

noştri care au avut nevoie de sprijin pentru a depăşi situaţiile dificile, am încercat şi cred că am reuşit, împreună cu toate instituţiile de credit, să fim parte din soluţie.
În plan personal am alternat, uneori, stările de vulnerabilitate cu sentimente de „inevitabil va fi bine". Consider că am răspuns bine la această criză şi unitatea de măsură este dată strict de faptul că toţi colegii şi membrii familiei mele, chiar dacă unii au trecut prin boală, acum sunt sănătoşi.
Viaţa are prioritate!

3. Aş rezuma cariera mea la puţine cuvinte: am evoluat pas cu pas şi mi-am asumat cu mare responsabilitate fiecare poziţie în cei peste 36 de ani de activitate. Cred că evoluţia mea profesională înseamnă determinare, oportunităţi, curaj, perseverenţă, responsabilitate, învăţare continuă şi integritate, respect, dar şi oamenii minunaţi de lângă mine.
Şi da, am avut şi ezitări, am făcut şi greşeli, dar am încercat să învăţ din fiecare, mi-am impus să nu repet eroarea, să nu caut "ţapi ispăşitori", ci să găsesc soluţii.
M-am inspirat de la colegii mei de la care am învăţat continuu şi cred că şi eu am reuşit să transmit din experienţa mea, că am capabilitatea să-i inspir nu doar profesional, ci şi uman. Am clarificat cu mine însămi ce înseamnă succesul, sunt sigură că nu există succes fără efort susţinut şi fără suportul familiei. Fiecare realizare a adus multă energie şi dorinţa de a reuşi în următoarea etapă.

NOEMI RITEA

MARKET DIRECTOR VELUX ROMÂNIA & MOLDOVA, VELUX ROMÂNIA

Succesul și reușita profesională vin din foarte multă muncă

Noemi Ritea, Director de piață VELUX pentru România și Moldova, cel mai mare producător de ferestre de mansardă, conduce deja de 9 ani VELUX România, o companie de vânzări ce își aduce aportul în crearea unui mediu de viață mai bun prin aducerea luminii naturale și a aerului proaspăt în viața românilor.

Cu o vechime de 19 ani în cadrul firmei VELUX România, Noemi Ritea este absolventă de studii economice, având Masterat în Management, specializarea Managementul și Marketing-ul companiei. Din anul 2012 se află la conducerea companiei ca și Administrator, Director General și Director de Piață pentru România și Moldova. Este prima femeie cu rol de management executiv în România.

Noemi Ritea, totodată, conduce compania VELUX România în transformarea sa strategică spre neutralitatea de carbon.

1. Pentru că discursul public a pus mult accentul pe diversitatea de gen în mediul de business, în politică, în educație, în ultimii ani și companiile și-au direcționat parte din resurse către o strategie a diversității de gen. Citeam de curând în cel mai nou raport Gender Gap Index pentru anul 2021 că România se află pe locul 88 din 156 de țări analizate la nivel global în ce privește egalitatea de șanse între sexe. Pe primele trei locuri sunt trei țări europene ale căror strategii ar trebui să ne servească drept modele. Este vorba despre Islanda, Finlanda și Norvegia. E clar, mai avem mult de lucru ca țară, dar vestea bună este că sunt companii care muncesc în acest sens.
La VELUX punem mult accentul pe includerea femeilor în toate posturile, nu doar în cele de conducere. Avem colege foarte bune, pe care ne putem baza oricând în toate departamentele cheie ale companiei: marketing, vânzări, relații cu clienții, resurse umane sau contabilitate. Eu însămi lucrez la VELUX de 19 ani, timp în care am parcurs pași importanți pentru cariera mea, de la Area Manager, la Regional Sales Manager, Country Manager și, iată, azi, Market Director VELUX România și Moldova.

2. Nu a fost o perioadă ușoară pentru nimeni, asta e clar, dar un lucru pot să vă spun sigur: cu toții ne-am adaptat și am muncit mai mult. Am pus de la început pe primul loc siguranța și sănătatea colegilor, a partenerilor și a clienților. Am fost solidari și responsabili și am implementat măsuri menite să încetinească răspândirea virusului, dar astfel încât fluxul nostru normal de lucru să nu fie afectat. Am fost cu toții flexibili și

La VELUX punem mult accentul pe includerea femeilor în toate posturile, nu doar în cele de conducere. Avem colege foarte bune, pe care ne putem baza oricând în toate departamentele cheie ale companiei: marketing, vânzări, relații cu clienții, resurse umane sau contabilitate. Eu însămi lucrez la VELUX de 19 ani, timp în care am parcurs pași importanți pentru cariera mea, de la Area Manager, la Regional Sales Manager, Country Manager și, iată, azi, Market Director VELUX România și Moldova.

dinamici și am demonstrat încă o dată suntem o Companie Model, care lucrează cu produse folositoare pentru societate și își tratează clienții, furnizorii și angajații într-un fel care poate servi drept exemplu oricui. Pe plan personal, pentru mine a fost un bun moment să îmi reevaluez prioritățile, iar autocontrolul și capacitatea de a mă adapta la noua realitate au funcționat foarte bine.

3. Succesul și reușita profesională vin din foarte multă muncă, îmbunătățire continuă și consecvență. Privind în urmă, un moment important în cariera mea a fost atunci când am văzut un anunț de angajare la VELUX într-un anunț în ziar. M-am hotărât să aplic pentru că era un domeniu absolut nou pentru mine și pentru că urma să lucrez cu arhitecți. Am trecut printr-o serie de interviuri foarte serioase și, iată-mă 19 ani mai târziu, după mai multe funcții ocupate în cadrul companiei, tot aici. De ce? Pentru că îmi place ce fac, pentru că am o echipă minunată, pentru că deși domeniul construcțiilor pare rezervat bărbaților, și femeile profesioniste își pot câștiga locul aici. Iar locul poate fi chiar cel din vârful piramidei.

DANIELA MARIȘCU

CO- FONDATOR ȘI CEO, AQUA AZUR

Noi, femeile, reuşim orice, cu condiția să vrem şi să credem că putem

Pionier al industriei agrementului din România, Daniela Marișcu este co-fondator și CEO al companiei Aqua Azur și fondatoarea brandului Aquatica Ex-perience, investitor jurat în cadrul emisiunii „Imperiul Leilor" Pro TV, membru al Fundației Romanian Business Leaders.

Antreprenoare cu vechime, dezvoltă în mod strategic ceea ce numește "industria bucuriei" în țara noastră, prin parcuri acvatice, parcuri tematice, zone de agrement, pe care le construiește, alături de echipa sa, de la stadiul de proiect, până la execuție si operare. Standardele acestora, unice în piață, pun România pe harta globală a atracțiilor turistice. Proiecte marcante aflate în stadii diferite de implementare: Parquarium Cluj, Plaja Dunărea Galați, Techno-Magic Sibiu, Complex Balnear Sinaia, Băile Figa, Bistrița-Năsăud și peste alte 20 proiecte naționale publice și private, conform portofoliului Aqua Azur.

Ca investitor, Daniela Marișcu vizează impactul global macro-economic și social, prin valorizarea potențialului creativ românesc. Prima sa investiție în tehnologie a fost în 2019, în proiectul YooSend, sistem descentralizat de cloud bazat pe tehnologie blockchain.

Principiul după care se ghidează, ca investitor: binele suprem este dat de atingerea celei mai bune variante individuale și, simultan, a unui mase critice de oameni.

1. Întrebarea din spatele întrebării este dacă societatea românească şi-a redefinit concepţiile legate de rolul femeii în societate? Răspunsul meu este că nu încă, dar pe mine nu m-a oprit nicioadată, chiar m-a ambiţionat.
Însă pentru fetiţa mea şi pentru toate generaţiile de femei de după mine lupt ca această provocare să nu mai existe, şi cred că schimbarea vine chiar de la noi, femeile. Noi reuşim orice, cu condiţia să vrem şi să credem că putem! Aici este cheia: să avem credinţa că putem!!!

2. Pot spune cu recunoştinţă şi respect faţă de cei care au fost afectaţi că, pentru activitatea noastră, pandemia a adus multe schimbări, iar majoritatea în bine. Însă, cred că provocarea acum începe cu adevărat întrucât toate business-urile vor fi la limită pentru a face faţă noii realităţi economico-sociale. Jocul s-a schimbat deja şi e important să înţelegem că digitalizarea e vitală creşterii, iar piaţa s-a restructurat masiv.
Ca organizaţie, am înţeles că e important să fim uniţi, să trecem împreună prin această încercare şi am reuşit să sudăm şi mai bine comunicarea în echipă. Este un proces continuu de ajustare a modului de funcţionare, şi munca în sistem hibrid (online-offline) este o provocare în domeniul nostru întrucât nu poţi construi piscine sau tobogane online însă poţi ajusta şi optimiza procese online şi poţi ajuta mult echipa, dar mai ales clienţii, şi focusul nostru, ca echipă, este pe clienţi.

3. Mă bucur să pot spune că momentele importante au fost marcate de reuşite, iar ezitările şi provocările au fost doar lecţii învăţate (sper). Evoluţia este una din valorile mele de bază, însă o văd atinsă doar dacă întreg

> *Povestea mea ca antreprenoare începe undeva la 9 ani când după Revoluţie am descoperit lumea afacerilor prin filmele americare, şi, cu mintea mea de copil, am înţeles că prin antreprenoriat poţi contribui mult la binele multora, sau cel puţin aceasta a fost ce am ales eu să văd, şi mă bucur că am acest dar de a vedea ce poate partea bună întotdeauna.*

eco-sistemul meu este caracterizat de creştere, nu doar eu, şi această perspectivă asumată de mine vine la pachet cu multe lecţii de smerenie.
Povestea mea ca antreprenoare începe undeva la 9 ani când după Revoluţie am descoperit lumea afacerilor prin filmele americare, şi, cu mintea mea de copil, am înţeles că prin antreprenoriat poţi contribui mult la binele multora, sau cel puţin aceasta a fost ce am ales eu să văd, şi mă bucur că am acest dar de a vedea ce poate partea bună întotdeauna. Am trecut prin toate formele de muncă voluntară, salariată în diverse domenii de la 15 ani, antreprenoare la 17 ani şi antreprenoare la 19 ani cu un birou de consultanţă contabilă, căci, da, de meserie sunt contabilă şi e un atuu pentru mine azi ca antreprenoare şi investitoare să văd matricea financiară şi fiscală a unui business dintr-o privire.
Reuşita profesională e doar o componentă în drumul vieţii, astfel că e important să fie atinsă în armonie cu celelalte aspecte ale vieţii, deşi câteodată poate fi în decalaj sau cu diverse prioritizări, important e să fie parte din drumul vieţii.
Succesul? Am o reţetă a mea pentru succes şi am sintetizat-o într-un acronim: CRED unde C este de la creează contextul, R de la rezultate, adică acţionează cu impact şi focus pe rezultate, E este clar de la evoluţie, ce nu creşte moare, este o lege a naturii, iar D este de la a dărui sau dăruind vei dobândi ca şi mod de acţiune.
La mine a funcţionat până acum şi o împărtăşesc cu drag, cu gândul că ar putea ajuta fie şi doar un om să-şi îndeplinească menirea, căci astfel definesc eu succesul.

ALINA SUDRIU

FONDATOR, GRACE COUTURE CAKES

În cariera mea, cel mai important prag a fost cel de trecere de la statutul de angajat la antreprenor

Alina Sudriu este fondator al Grace Couture Cakes, primul atelier de cofetărie couture din România, recunoscut pentru lansarea tendințelor din domeniul haute patiserie pe piața locală.

Din 2012, Alina Sudriu coordonează planificarea financiară și de marketing a companiei. Alina Sudriu gestionează echipa de consultanți de vânzare, supervizând cerințele speciale ale clienților și producția, urmărește cash flow-ul în timp real, menține relația cu furnizori și alți parteneri. Mai mult, se implică în procesul de creație pentru colecțiile de prăjituri și torturi, dar și pentru ședințe foto și prezentările din cake shop-urile atelierului.

Alina Sudriu este absolventă a Facultății de Administrarea Afacerilor în Limba Engleză și a programului de master - Strategic Marketing din cadrul Academiei de Studii Economice, București.

După câțiva ani în domeniul consultanței imobiliare, a simțit nevoia unei noi provocări și a dat o șansă impulsului antreprenorial pe care îl avea deja de ceva timp. A ales o nișă unde a simțit că putea inova și aduce valoare, oferind produse și servicii superioare celor care existau deja pe piață: dulciurile de lux, realizate la comandă, personalizate pentru evenimente speciale. Astfel, a lansat Grace Couture Cakes, în noiembrie 2012 și a fost primul atelier couture de cofetărie din București.

În prezent, pe lângă serviciul dedicat evenimentelor, Grace Couture Cakes are două cake shop-uri în București și un magazin online.

1. Sunt convinsă că lucrurile au început să se schimbe în ultimii ani, inclusiv în domeniul corporate. În business, am în jur foarte multe exemple concrete de femei antreprenor, din cele mai variate domenii, care conduc afaceri de succes, și care îmi dau încredere într-un mediu de afaceri în care egalitatea de gen este o realitate și care setează un exemplu că „se poate". Există provocări, cu siguranță, dar cred că suntem într-o poziție în care le putem gestiona, într-un mod în care să aibă reverberații la nivelul întregii societăți, în zonele în care există disparități.

2. Cea mai importantă lecție a ultimilor doi ani a fost că toate domeniile de activitate conexe HoReCa sunt într-un echilibru fragil, dependent în mare măsură de deciziile autorităților (închiderea temporară a centrelor comerciale a fost o provocare pentru noi, a fost nevoie să gestionăm brusc întreaga logistică a firmei, în contextul creșterii rapide a comenzilor online cu livrare la domiciliu). A trebuit să adaptăm rapid structura echipei, comunicarea, mesajele de marketing și strategia pentru perioada următoare. Am învățat însă și lecția găsirii oportunității în situația de criză, devansând proiecte care erau doar în stadiu de idee. Am lansat anul acesta prima platformă online pentru comenzi de torturi și deserturi personalizate, pentru evenimente, cu un serviciu inovator de degustare - Tasting Box.

3. În cariera mea, cel mai important prag a fost, cu siguranță, cel de trecere de la statutul de angajat la antreprenor. Cred că succesul este o noțiune care ar trebui definită de fiecare persoană în parte, în funcție de valorile sale. Pentru mine, dincolo de crearea și dezvoltarea brand-ului Grace Couture Cakes și rezultatele financiare ale business-ului, succesul s-a măsurat în capacitatea de a găsi un echilibru între familie și afaceri: unde și când îmi direcționez atenția, timpul și energia.
Mă bucur de fiecare reușită profesională și inovație pe care o implementăm cu succes pe piața din România, precum primul online shop dedicat comenzilor personalizate pentru evenimente, dar am mereu setat următorul pas.

> *Am lansat anul acesta prima platformă online pentru comenzi de torturi și deserturi personalizate, pentru evenimente, cu un serviciu inovator de degustare - Tasting Box.*

MARIANA CONSTANTINESCU BRĂDESCU

MANAGING PARTNER, ROCK STAR CONSTRUCT

Am învățat din fiecare reușită sau eșec

Mariana Constantinescu Brădescu este una dintre antreprenoarele – lider excepțional în condiții excepționale, care a reușit performanța de a-și clădi un business prosper din piatră seacă. În urmă cu mai bine de un deceniu, împreună cu soțul ei, au înființat primul magazin online din România dedicat exclusiv pietrei naturale, PIATRAONLINE, cel mai mare magazin online de produse pentru amenajări din piatră naturală din România. Era ceva inedit, o companie mică, dar care s-a dezvoltat odată cu fondatoarea. Lansat în 2007, brandul a crescut constant, iar din 2019 principala direcție a fost extinderea. În cei 14 ani de activitate, PIATRAONLINE a strâns în jurul ei furnizori internaționali de piatră naturală din țări precum Brazilia, Egipt, Bulgaria, Grecia, India sau Vietnam. Putem să spunem fără a greși că antreprenoarea a reușit să arate profesionalism, transparență, stabilitate și respect clienților săi, iar brandul PIATRAONLINE s-a impus atât pe piața internă, cât și la nivel internațional.

1. Din perspectiva mea, cred că avem norocul să fim într-o țară în care diversitatea de gen este foarte bine aplicată în viața de zi cu zi și observăm în ultimii ani o prezență extrem de susținută a doamnelor în mediul de business și în poziții la orice nivel, inclusiv top management. Cred că este un lucru natural și se întâmplă pentru că totul se rezumă la ce poți oferi unei companii, indiferent dacă ești femeie sau bărbat.

2. În cazul nostru, ne aflăm în plină criză Covid pentru că efectele adevărate au apărut abia din noiembrie 2020, atunci când sectorul logistic la nivel mondial și-a schimbat toate regulile pe care noi toți le știam până în acel moment; drept urmare, pentru noi, ultimul an a fost o adevărată provocare și este în continuare; am învățat să jonglăm în fiecare zi cu activitatea noastră, să ne adaptăm la fiecare știre / informare oficială pe care o primim și să ne reinventăm aproape zilnic; nu pot nega faptul că este o muncă istovitoare și că, probabil, este cel mai dificil an profesional din cariera mea, dar cred în același timp că tot ce se întâmplă nu trebuie decât să ne întărească și nu să ne doboare, așadar atunci când simt că se descarcă bateriile, apelez la metodele clasice de „reîncărcare„ și după un reset bun, a doua zi o iau de la capăt.

3. Am avut norocul să am un parcurs profesional spectaculos pentru că fiecare zi din acești 18 ani de parcurs în business, am avut ceva de învățat. Cel mai important lucru însă, rămâne faptul că mi-am făcut enorm de mulți prieteni de suflet, prieteni apropiați cu care mergem pe acest drum al vieții, cu bune și rele, iar asta nu poate fi cuantificat în sume de bani. M-am dezvoltat foarte mult și am învățat din fiecare reușită sau eșec. Am profitat de orice training, eveniment de dezvoltare profesională sau conferință să învăț ceva și să aplic în propria echipă, să nu mă opresc niciodată!

Am avut norocul să am un parcurs profesional spectaculos pentru că fiecare zi din acești 18 ani de parcurs în business, am avut ceva de învățat. Cel mai important lucru însă, rămâne faptul că mi-am făcut enorm de mulți prieteni de suflet, prieteni apropiați cu care mergem pe acest drum al vieții, cu bune și rele, iar asta nu poate fi cuantificat în sume de bani.

CĂTĂLINA DODU

ATOS GLOBAL CYBERSECURITY SERVICES PRESALES DIRECTOR AND COUNTRY MANAGER, ATOS IT SOLUTIONS AND SERVICES

Crearea unei culturi inclusive, în care toate vocile sunt ascultate, încurajează performanța și satisfacția la locul de muncă

Este licențiată în Economie la Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică din cadrul ASE București. Are un masterat în Managementul Proiectului în IT și un MBA româno-canadian. Cătălina Dodu are o experiență de peste 20 de ani în IT, a lucrat la compania de securitate cibernetică Bitdefender ca director al departamentului de management al produselor. Conduce operațiunile Atos IT Solutions din februarie 2014 și anterior a condus divizia integrare sisteme din cadrul Atos. Astăzi este Global Presales and T&T Director for Cybersecurity Services Atos. Cătălina Dodu spune că a avut mereu o carieră caracterizată de medii dinamice, în care schimbarea a fost mereu prezentă.

1. În ultimii ani, din ce în ce mai multe companii și-au arătat interesul pentru politicile incluzive, ceea ce a accelerat nevoia de a cunoaște realitatea despre diversitatea și incluziunea din mediul organizațional autohton.
În România, femeile ocupă 10% din locurile din consiliile de administrație ale companiilor mari listate, 12% din rolurile non-executive ale celor mai bine cotate companii și 15% din locurile din consiliile de supraveghere ale tuturor companiilor listate la Bursa de Valori București. La nivel global, 15% din toate locurile din consiliile de administrație sunt ocupate de femei. Femeile sunt în continuare slab reprezentate în consilii, în ciuda beneficiilor diversității de gen la locul de muncă (o guvernanță corporativă eficientă și o creștere economică mai cuprinzătoare) și a eforturilor continue de îmbunătățire a diversității de gen.
Inițiativele de diversitate și incluziune (D&I) nu mai sunt opționale. Impactul lor asupra implicării angajaților și a performanței afacerii îi face o componentă cheie a unei strategii de business de succes. Dincolo de diversitate însă, crearea unei culturi inclusive, în care toate vocile sunt ascultate, încurajează performanța și satisfacția la locul de muncă. Un mediu de muncă unde diferențele de vârstă, rasă, naționalitate, religie, gen și orientare sexuală sunt acceptate și chiar promovate sunt esențiale pentru ca angajații să se simtă mândri că fac parte dintr-o companie.
În Atos, înțelegem rolul vital pe care Diversitatea și Incluziunea îl joacă în crearea inovației și în contribuția la succesul, progresul și sustenabilitatea și relevanța noastră. Diversitatea și incluziunea sunt valori cheie pentru Atos, încorporate în strategia noastră We are Atos și foarte apreciate de partenerii și angajații noștri. Dincolo de o politică strictă fără toleranță față de discriminare, în Atos România avem programul We are Atos Employee Experience. Sunt acțiuni create pentru a sprijini și promova femeile, colegii de alte naționalități sau cu dizabilități, oamenii cu orientări sexuale sau religii diferite.
Iar acest lucru este confirmat și de Certificarea de Great Place to Work pe care Atos România a primit-o anul acesta.

2. „Trăim vremuri interesante" - aceasta este o frază pe care am auzit-o adesea în ultimii doi ani. Experiența multora în acest timp a fost cea a unei nevoi fără precedent de a se adapta rapid la noile moduri de a trăi, de a lucra și de a comunica. Aceste provocări au dezvăluit atât punctele forte, cât și punctele slabe ale indivizilor, societăților și întreprinderilor și, în special, au dezvăluit cât de dependentă este lumea noastră de tehnologia digitală. Este greu de imaginat cât de devastatoare ar fi fost pandemia fără

aplicații de testare și urmărire, teme și școală, cumpărături și servicii bancare online și apeluri video.
Cu toate acestea, pentru toate avantajele tehnologiilor digitale, am observat, de asemenea, defecte în strategiile digitale ale unor întreprinderi, deoarece acestea cedează în fața efectelor dăunătoare ale încălcărilor securității cibernetice, defecțiunilor sistemului și incapacității de a flexibiliza și scala serviciile pentru a satisface cerințele în schimbare rapidă. Măsurile reactive pot modela noile norme - cu rezultate pozitive sau negative, în funcție de modul în care sunt duse înainte.
Fără îndoială, anul trecut a fost un an excepțional. Cred că a fost de departe anul cu cel mai mare număr de provocări. Prioritatea #1 a fost să ne asigurăm că toți angajații noștri, aproape 3.000 în România, sunt safe. Trecerea de la un spațiu de lucru cu birouri la un mod complet de lucru la distanță a fost firesc. Am trecut de la o proporție de aproximativ 20 la sută de oameni care lucrează de acasă, la lucru aproape complet de la distanță de acasă pentru întreaga organizație, aproximativ 95 la sută în România.
Leadership-ul în astfel de momente de criză înseamnă reacție, flexibilitate și capacitatea de a-ți menține oamenii implicați și motivați. Iar din luna martie a anului trecut, a trebuit să fii cu viteză maximă în digitalizarea a tot ceea ce faci, adică procese, performanță, să fii la curent cu ceea ce fac oamenii tăi zilnic. Așa cum am menționat anterior, Atos România a fost certificată drept un loc excelent pentru a lucra, așa că asta ne spune că facem ce trebuie pentru oameni.

3. Sunt licențiată în Științe Economice, Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică a Academiei de Studii Economice din București și am un Master în Management de Proiecte IT. În 2007 am absolvit și programul de MBA româno-canadian.
Mă bucur de o experiență de peste 20 de ani în IT, iar în prezent sunt director global de prevânzare pentru Cybersecurity Services Atos și Country Manager pentru Atos IT Solutions and Services România din februarie 2014.
Profesia mea este parte din mine aşa cum familia, hobbyurile, deciziile şi acţiunile mele mă definesc ca întreg. A menţine echilibrul între toate elementele ce te compun este un exerciţiu permanent – zi de zi, oră de oră. La fel şi cum cred că formula echilibrului este unică pentru fiecare dintre noi. Iar pentru tinerele care acum îşi încep parcursul profesional le dau un sfat: Nu vă puneţi singure limite şi munciţi pentru obiectivele voastre.

CORINA POPESCU

DIRECTOR GENERAL, ELECTRICA

Nu cred în reușita unui om singur, ci în cea a unei echipe

Este un executiv de top cu o experiență impresionantă într-un domeniu de mare importanță strategică, domeniul energiei electrice și gazelor naturale. Absolventă a Facultății de Inginerie Energetică din cadrul Universității Politehnice din București, Corina Popescu și-a început cariera profesională în Sucursala de Distribuție și Furnizare a Energiei Electrice București. Din 2007, a lucrat în sectorul privat, deținând funcții importante în Grupul E.ON România și Grupul OMV.
A fost secretar de stat în cadrul Ministerului Energiei, timp în care a fost și membru în Consiliul de Administrație al Electrica SA, ca și Președinte în Direcția Transelectrica. A preluat de la 1 noiembrie 2018 funcția de CEO interimar al Electrica SA iar începând cu 1 februarie 2019, deține funcția de CEO al Electrica, pe o perioadă de 4 ani. Anul acesta a fost aleasă vicepreședinte al Eurelectric, una dintre cele mai prestigioase și importante asociații ce reprezintă sectorul energetic la nivel European.

1. Din datele recente de care dispunem la nivel de Grup, în cadrul companiei Electrica, aproximativ 75% dintre angajați sunt bărbați. Cu toate acestea, numărul femeilor care aleg o carieră în domeniul energiei este în creștere și drept dovadă, astăzi, circa 30% din funcțiile de management sunt ocupate de femei. Este o industrie cu multe provocări, dar cred că cea mai mare dintre ele rămâne aceea de a fi profesionist și de a aduce plus valoare.
Personal, în acest domeniu al bărbaților, am fost încurajată să cred în valoarea mea profesională chiar de către un bărbat - primul meu șef. Omul acela a ales să vadă contribuția mea profesională la problemele cu care ne confruntam atunci și mi-a spus "Go ahead!" - de acest imbold am avut eu nevoie pentru a prinde curaj.
Chiar dacă pașii sunt mai mici comparativ cu ce se întâmplă la nivel european, ei există la nivelul societății românești când vorbim despre acest capitol.
În acest context, numirea mea în funcția de vicepreședinte al Eurelectric, una dintre cele mai importante asociații care reprezintă sectorul energetic la nivel european, a fost o mare onoare și responsabilitate.

2. Pandemia a fost pentru toată lumea un șoc, iar, din primăvara anului 2020, ne adaptăm continuu și am fost nevoiți să adoptăm un alt stil de viață. Din punct de vedere profesional, la nivelul grupului Electrica, în primăvara anului 2020, în momentul declanșării pandemiei în România, erau în plină desfășurare proiectul de eficientizare a activității din cadrul Electrica Furnizare și proiectele strategice de fuziune ale companiilor de distribuție și servicii, planificate pentru 2020.
În calitate de CEO, am înțeles rapid că angajații au nevoie de asumare din partea unui lider și că există nevoia stringentă a asumării unor decizii de business într-un context în care lipsa de predictibilitate se manifesta din plin. Drept urmare, am strâns echipa în jurul meu, am trasat responsabilități și am luat decizii, iar oamenii m-au urmat într-o perioadă foarte grea.
Ne-am mobilizat repede şi am implementat planuri de rezilienţă, care implicau măsuri organizatorice adaptate contextului pandemic, elaborate pe scenarii de evoluţie. Am accelerat procesul de digitalizare a serviciilor și am comprimat mulți timpi de implementare pe diverse automatizări. Am avut o datorie și am respectat-o, pentru că peste 3,2 milioane de clienți erau blocați în case și nu știau ce se va întâmpla mâine. Pentru ei, echipele Electrica erau pe teren zi de zi, demonstrând că această companie românească este unul dintre pilonii importanți ai economiei și își îndeplinește misiunea de a oferi <<energie oriunde, oricând, oricui>>.
În plan personal, a existat un sentiment de nesiguranță, așa cum a trăit-o fiecare dintre

noi în fața necunoscutului, însă nu mi-am îngăduit să mă las afectată de această lipsă de vizibilitate pe termen scurt, în condițiile în care 8.000 de angajați așteptau răspunsuri și decizii ferme din partea mea.

3. Energia este pentru mine un sector de suflet, mai ales că în familia mea, atât sora mea cât și cumnatul meu s-au orientat, înaintea mea, spre acest domeniu. Am mai spus-o și o repet, cumnatul meu a rămas, de-a lungul anilor, modelul meu profesional datorită aportului pe care l-a avut în dezvoltarea acestui domeniu, în momente cheie.

Am empatie în raport cu oamenii care lucrează, am lucrat la fel ca și ei, pornind de jos și urcând firesc treptele unei cariere și știu cât de grea este meseria pe care o practică. Muncesc foarte mult și cer la fel de mult celor din jurul meu, motiv pentru care nu sunt un manager comod. Nu cred în reușita unui om singur, ci în cea a unei echipe și consider că este foarte important cât de mult reușești să-i inspiri pe cei din jurul tău.

M-ați întrebat despre momente importante și provocări și pot să vă răspund că, în raport cu Electrica, cea mai mare realizare a fost definirea, în anul 2019, a strategiei Grupului care ghidează mersul lucrurilor și în prezent. La fel de imporante au fost procesele de fuziune din Grup, adaptarea la liberalizarea pieței în decursul acestui an și nu în ultimul rând deciziile rapide impuse de pandemie. Teoretic, de când am început mandatul la Electrica, toată activitatea s-a desfășurat pe un fond de criză însă, concentrându-ne eforturile pe proiecte de care Grupul avea nevoie încă de acum 10 ani, cred că am reușit să schimb direcția.

În plan personal am avut întotdeauna alături de mine familia care m-a sprijinit în fiecare pas din carieră. Soțul și fiicele mele îmi dau echilibrul de care am nevoie și chiar dacă sunt zile în care, din cauza responsabilităților de la muncă, abia ne întâlnim, i-am știut și îi știu tot timpul acolo pentru mine. Iar acest lucru contează enorm.

MIRELA IORDAN

DIRECTOR GENERAL, PFIZER ROMÂNIA

Fiecare moment în viața mea profesională a fost marcat de pasiune, curiozitate şi curaj

Mirela Iordan a absolvit Facultatea de medicină din Constanța și deține un Master's degree în Leadership la INSEAD Fontainebleau și un MBA la Tiffin University Ohio. S-a alăturat echipei Pfizer România în 2001 ca Director Resurse Umane, anterior fiind HR Manager pentru România, Republica Cehă și Slovacia. În 2016, având deja peste 20 de ani de experiență în industria farmaceutică din România, Pfizer România, unul dintre cei mai importanți producători de medicamente de pe piața locală, a desemnat-o pe Mirela Iordan în funcția de Country Manager, fiind prima femeie numită la conducerea operațiunilor din România.

1. Diversitatea mereu va aduce un suflu nou şi noi perspective prin prisma interacţiunii între naţionalităţi, culturi şi îmbinarea background-ului divers.

Prin comparaţie cu alte state europene, România se află la început, dar face paşi cu încredere în această direcţie atât din prisma legislaţiei, dar şi a deschiderii în faţa diversităţii.

Pfizer România s-a alăturat acestei mişcări de educare, învăţare şi înţelegere şi a dat dovadă de curaj, integrând diversitatea în cultura organizaţională şi în structurile de conducere.

Compania noastră încurajează nu doar diversitatea, dar şi egalitatea. Poate, istoric, cultura românească nu vine cu o deschidere mare spre încurajarea prezenţei feminine în conducere şi în formarea de opinii, dar tot mai des vedem exemple de femei care reuşesc să demonstreze acest lucru şi sunt încurajate de cei din jur.

În Pfizer România ne mândrim că putem întâlni multe exemple de femei care ne inspiră, care sunt adevăraţi lideri, care formează opinii şi conduc echipe (Lorena, Andreea Manole, Oana Popescu etc). Datorită lor ne uităm cu încredere spre viitor şi ştim că diversitatea în boardul Pfizer va aduce o privire de ansamblu şi o integrare a tuturor perspectivelor.

Cu siguranţă viitorul este despre diversitate, iar Pfizer România pune umărul la această schimbare în fiecare zi.

2. Pandemia Covid 19 este cea mai gravă criză de sănătate publică a generaţiei noastre datorată impactului uriaş uman, societal, economic şi de securitate. Dintr-o altă perspectivă, o astfel de criză te ajută să îţi descoperi la nivel individual şi organizaţional, resorturi neutilizate pentru a răspunde acestei crize.

Pentru noi, presiunea a fost sporită prin natura activităţii noastre de a susţine, indiferent de condiţii, sistemul medical şi cadrele medicale în a asigura continuitatea actului medical pentru pacienţii aflaţi în lupta cu bolile ce îi afectează, dincolo de Covid-19. În plus, am simţit cu toţii, în Pfizer, o repsonsabilitate crescută datorită aşteptărilor din partea oamenilor, societăţii, autorităţilor de a veni cu soluţii medicale, vaccinuri şi medicamente inovative de limitare şi preluare a controlului asupra pandemiei. Sunt foarte mândră de toţi colegii mei pentru modul în care ne-am implicat la nivel local, şi recunoscătoare tuturor colegilor mei pentru pasiunea şi compasiunea, empatia şi colaborarea, demonstrate în fiecare fază a pandemiei şi până acum. De un ajutor decisiv pentru noi, în Pfizer România, în această grea perioadă, ne-au fost misiunea companiei de a dezvolta vaccinuri şi medicamente înalt inovative pentru cele mai necruţătoare şi devastatoare boli, dar şi valorile noastre de a preţui inovaţia medicală, parteneriatele şi echitatea în acces la sănătate pentru toţi cetăţenii. Grija companiei pentru binele fiecăruia dintre noi şi resursele multiple la dispoziţia noastră pentru

a face faţă provocărilor multiple mentale, fizice, de securitate şi protecţie, profesionale ne-au permis să traversăm în siguranţă perioada de până acum, astfel încât să putem să ne concentrăm pe misunea noastră de a contribui la salvgardarea sănătăţii semenilor noştri, limitarea pagubelor pandemiei şi în a crea premizele sfârșitului acestei crize globale.

> *Sunt foarte mândră de toţi colegii mei pentru modul în care ne-am implicat la nivel local, şi recunoscătoare tuturor colegilor mei pentru pasiunea şi compasiunea, empatia şi colaborarea, demonstrate în fiecare fază a pandemiei şi până acum.*

3. Fiecare moment în viaţa mea profesională a fost marcat de pasiune, curiozitate şi curaj: momentul când am renunţat la o carieră de medic în favoarea industriei farmaceutice, provocarea când am devenit pentru prima dată mămică şi numai după 3 luni a trebuit să schimb locul de muncă, făcând din nou o alegere profesională şi intrând în compania Pfizer. Astfel, senioritatea mea în Pfizer este de vârsta fiului meu, David, în curând 22 de ani.

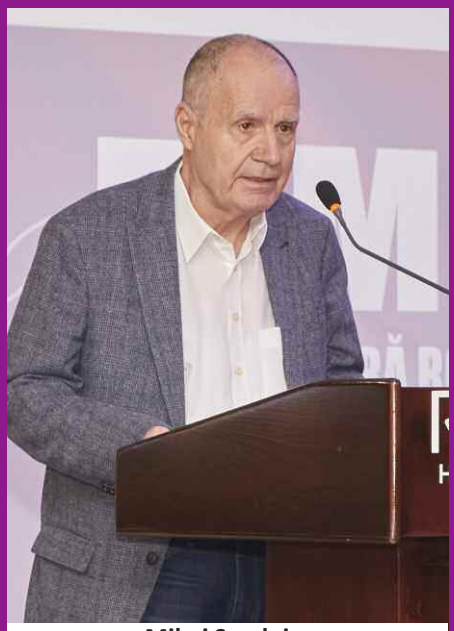
Un alt moment provocator a fost în timpul programului de MBA, când am rămas însărcinată cu al doilea copil şi a fost nevoie să dedic timp studiului în timpul meu liber, în timp ce mergeam program normal la birou.

Când vorbim de reuşită profesională, cel mai mult mă gândesc la ce am realizat în 25 de ani de carieră: succesul colegilor, promovarea talentelor, creşterea constantă a footprintului în România prin extinderea a trei service-centers pentru Pfizer, un model de business de succes, centrat pe nevoile pacienţilor şi, mai ales, mândria de a lucra pentru o lume sănătoasă şi a contribui la prosperitate. Aparţinem comunităţii prin tot ceea ce facem şi este un scop nobil să contribui la progresul ştiinţei şi al semenilor noştri.

O gală a performanței la genul feminin

Într-o, încă plăcut de senină și destul de caldă, zi de toamnă târzie, 26 noiembrie, s-a desfășurat la sala Diamond a hotelului Ramada Nord, pentru al șaselea an consecutiv, evenimentul organizat de revista „Piața Financiară" și dedicat dezvoltării diversității de gen, aducând în lumina rampei femei de success, ale căror realizări excepționale pot constitui exemple și modele demne de urmat.
*Gala **"FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA",** a premiat performanţa femeilor manager cu o carieră de succes, ale căror remarcabile rezultate profesionale, forţă, dedicaţie, ambiţie şi dorinţă de excelenţă au condus şi vor conduce la realizări şi schimbări semnificative în viaţa companiilor din România. Au fost nominalizate doamne care s-au impus în profesia lor şi care au fost cooptate în board-ul sau în conducerea unor importante instituţii financiar-bancare, instituții de stat sau companii din sectoare economice reprezentative: energie, IT, sănătate, farma, retail și altele.*

Ediția Galei "FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA" din luna noiembrie a acestui an, a avut loc sub atmosfera încă îngrijorătoare a pandemiei, o pandemie care a încorsetat lumea, a limitat comunicarea, a impus restricții greu de admis și de suportat, a puns o presiune inimaginabilă asupra întregii populații și, mai ales, asupra medicilor și a sistemului sanitar. Cu toate acestea, gala s-a desfășurat în sistem hibrid, online și fizic, și s-a bucurat de prezența unor doamne, în primul rând curajoase, ale căror remarcabile rezultate profesionale și nu numai, forţă, dedicaţie, ambiţie şi dorinţă de excelenţă au condus şi vor conduce la realizări şi schimbări semnificative în viaţa companiilor din România. Au fost nominalizate doamne care s-au impus în profesia lor şi care au fost cooptate în board-ul sau în conducerea unor importante instituţii din mediul de business și din societatea românească. Câștigătoarele GALEI sunt exemple de inspirație, perseverență, inovație și spirit antreprenorial.



Mihai Sandoiu, director general Piața Financiară

> *Vom continua să promovăm și să onorăm femeile care, prin ceea ce fac acasă, la serviciu, în comunitate, pun umărul la schimbarea în bine a României și contribuie din plin la resetarea ei după această perioadă de criză sanitară."*

În deschiderea galei, Mihai Săndoiu, directorul revistei "Piața Financiară", le-a urat bun venit doamnelor prezente la eveniment.„Bine ați venit, numele meu este Mihai Săndoiu și o să fiu gazda dumneavoastră la acest eveniment. Sunt director la Finmedia, Finmedia este editorul revistei „Piața Financiară", încă din 1995, și Finmedia este, de asemenea, organizator de evenimente începând cu 1998.
De șase ani organizăm aceste evenimente, le-aș putea numi chiar extraordinare, din seria Galei „Femei care schimba România", iar, prezența plină de empatie și curaj a multor personalități feminine din fruntea unor societăți, instituții și firme cunoscute și recunoscute pentru rezultatele lor, a dat strălucire acestei gale. Sperăm cu toții ca epidemia să treacă, sigur, din păcate, criza sanitară ne-a afectat și în acest an, sperăm să scăpăm de ea anul viitor, așa se aude, rămânem optimiști. Sigur, pandemia a avut efecte negative asupra economiei, asupra vieții sociale, asupra familiilor, a limitat comunicarea, iar antreprenoriatul și leadership-ul au fost puse la grele încercări. Credem în continuare că femeile care au

responsabilități de conducere, de factor decizional, de factor de schimbare și inovare, s-au descurcat la fel de bine, ba chiar mai bine decât mulți bărbați. Cine nu crede că femeile au devenit în aceste zile adevărate eroine nu trebuie decât să arunce o privire către sistemul sanitar, de exemplu, dar nu numai, sau spre țări guvernate de femei unde criza Coronavirus este adesea mai bine gestionată decât în țări guvernate de către bărbați. Vom continua să promovăm și să onorăm femeile care, prin ceea ce fac acasă, la serviciu, în comunitate, pun umărul la schimbarea în bine a României și contribuie din plin la resetarea ei după această perioadă de criză sanitară.

Premiile pe care le vom acorda cu prilejul acestei gale sunt un omagiu adus femeii și totodată un argument suplimentar în sprijinul diversității de gen de care orice companie are nevoie în top management. Această gală, așa cum poate că știți deja, va fi reflectată într-o publicație specială a revistei Piața Financiară, publicație care va apărea în luna decembrie.

Vom începe gala propriu-zisă cu două discursuri, două keynote speech-uri, și am plăcerea să vă prezint o invitată specială la început, a cărei poveste profesională este aceea a unei femei care a avut rezultate spectaculoase și care și-a clădit o carieră într-un domeniu care este recunoscut ca fiind dominat de bărbați. Are peste 20 de ani de experiență în domeniul bancar, economic și ca inginer, și a primit Medalia de Onoare pentru rezultatele excepționale aduse în cadrul piețelor emergente, fiind pentru prima dată când această distincție a fost acordată unui membru al staff-ului Băncii Europene de Investiții. Doamna Lara Tassan Zanin, reprezentantul rezident al grupului Băncii Europene de Investiții din țara noastră, o invităm și vă rog să o aplaudați."

LARA TASSAN ZANIN, reprezentatul rezident al grupului Băncii Europene de Investiții din România

"Banca Europeană de Investiții este banca Uniunii Europene, România este unul dintre acționarii noștri, alături de celelalte State Membre, și suntem activi în România de 30 de ani. Contribuim, în mare, în procent de 1% la PIB anual, oferind finanțări și consultanță atât domeniului public cât și privat."

Lara Tassan Zanin este un profesionist cu peste 20 de ani de experiență în domeniul bancar, economie și inginerie, fiind la BEI din 2006, inițial ca inginer de transport, apoi ca și consilier al directorului executiv al BEI (2011-2013). Între 2014 și 2016 a fost Reprezentantul BEI la Ankara, apoi Senior Loan Officer responsabil cu creditarea corporativă în Republica Cehă și Slovacia (2016-2018). Din octombrie 2018 este șeful Biroului Grupului BEI în România. Lara Tassan Zanin deține mai multe diplome de la instituții prestigioase, precum Università degli Studi di Trieste (în Inginerie Civilă), Universitatea din Trieste și Institutul de Tehnologie din Massachusetts (PhD în Inginerie Transporturilor) și London Business School.

„Bună dimineața, doamnelor și domnilor. În primul rând, aș dori să îi mulțumesc domnului Săndoiu și FinMedia pentru invitația de a-mi împărtăși gândurile cu dumneavoastră, astăzi. Este o mare onoare să mă aflu astăzi aici, aș putea spune o dublă onoare chiar, pentru că am atât oportunitatea de a vă povesti ceea ce face Banca Europeană de Investiții în România, cum vedem noi viitorul acestei țări și cum putem contribui la acest viitor, cât și aceea de a sărbători comunitatea feminină de business pe care am avut ocazia să o cunosc de când mă aflu în România, conducând biroul Băncii Europene de Investiții. Există foarte multă literatură științifică care ne spune că atunci când femeile conduc afaceri, ele sunt capabile să adere către soluții inovatoare, ele aduc rezultate excepționale, în timp ce mitighează riscurile. Și aș putea spune, aș adăuga, pentru a mitiga, a diminua riscurile, trebuie să se știe care sunt acele riscuri relevante. Eu consider că România și economia românească are nevoie de inovare, concomitent cu mitigarea riscurilor importante din fața noastră, pe care le voi menționa ulterior în discursul meu.

Avem nevoie de femei în top management-ul românesc, dar nu este vorba doar de număr, ci este vorba și de conștientizare. Eu, de obicei, discut și comentez cu mulți dintre dumneavoastră, individual, faptul că nu suntem întotdeauna conștienți de cât anume contribuim și care este relevanța contribuției noastre, empatiei noastre și curajului nostru. Banca Europeană de Investiții este banca Uniunii Europene, România este unul dintre acționarii noștri, alături de celelalte State Membre, și suntem activi în România de 30 de ani. Contribuim, în mare, în procent de 1% la PIB anual, oferind finanțări și consultanță atât domeniului public, cât și privat. Suntem, ca de obicei, prezenți în domeniile energiei, transporturilor, mediului urban, oferind suport IMM-urilor. Am susținut învățământul superior, am oferit 100 milioane euro la cinci universități românești pentru a avea campus-uri mai bune, laboratoare mai bune și pentru a păstra studenții, încercând a evita surmenajul psihic, unul dintre defectele României, defect care izgonește studentele excelente din țară, fiind nevoite să lucreze altundeva. Pe lângă susținerea oferită învățământului superior, susținem și sistemul sanitar. Vom aloca 1 miliard euro la 3 spitale noi regionale, care vor fi primele spitale de stat, nou construite în ultimii 30 de ani. De ce am ales să ne orientăm către învățământul superior și sistemul sanitar? Anual, efectuăm studii alături de firme atât în România, cât și în alte state. În România, am observat că există o tendință, o dorință de a investi mai mult în această țară, dorință exprimată atât de directori români, cât și de străini, dar se îndoiesc că vor putea vreodată să găsească forța de muncă calificată, pregătită pentru a conduce investiția. Și atunci, noi am înțeles din ce cauză nu se găsește forța de muncă calificată atât de mult dorită, și am înțeles, de asemenea, că oamenii pleacă din România din două motive: pentru a oferi copiilor o educație mai bună și servicii de sănătate de calitate superioară. Observ o înclinație din partea femeilor în direcția anterior menționată, și de aceea ne dorim să investim și să susținem România în învățământul superior și sistemul sanitar, și vom continua să facem asta în anii ce urmează, bineînțeles lucrând concomitent cu statul, făcând o prioritate din aceste două domenii. Înseamnă asta că vom înceta din a investi în sectoarele tradiționale? Nu. Vom continua să susținem și alte sectoare, altele două pe care ne vom concentra în viitor: sectorul energiei, și aici o avem pe Corina astăzi care va vorbi după mine. Am lucrat cu Electrica anul acesta pentru prima dată, și cu care suntem bucuroși să lucrăm în continuare, dar și cu alte companii deținute de stat în domeniul energiei, dar și în al transporturilor și al IMM-urilor. Principala schimbare, și de aceea cred că inovarea este esențială, este că noi am devenit Climate Bank. Se discută foarte mult în zilele noastre, inclusiv în România, despre tranziția verde (EU-Green Deal). Ce înseamnă a deveni Climate Bank? Trebuie să facem investiții ecologice, până în 2025, 50% din afacerile noastre trebuie să fie ecologice. Aceasta înseamnă că trebuie, în România, să găsim proiecte ecologice și tehnologice pe care să le susținem. Ne pregătim pentru acest pas, și sperăm să putem reveni la acest subiect cât de curând. Cum ne pregătim? O să alocăm 1.2 miliarde euro către PNRR, exact în favoarea sectorului privat, pentru a desfășura proiecte ecologice și tehnologice. În legătură cu ceea ce avem noi de oferit și motivul pentru care piața ar trebui să lucreze cu noi, putem spune că ceea ce asociem cu băncile este, bineînțeles, noțiunea de împrumut (primul lucru care ne vine în minte), dar nu ne concentrăm pe profit, ci oferim consultanță, de obicei gratuită, și credem că în România aceasta este o componentă esențială a modelului nostru de business. De ce? Toată lumea știe ce urmează pentru România, aveți o oportunitate în fața voastră, în sensul că toți știți de PNRR și fondul de modernizare pentru tranzițiile din energie. Dar este această oportunitate totul? Oare înseamnă că disponibilitatea unor fonduri înseamnă creștere? Din nefericire, nu. Banii, desigur, avem nevoie de ei, resursele sunt acolo, motivele sunt esențiale, dar avem nevoie de pregătirea de calitate a unor proiecte, standardele de calitate trebuie îndeplinite pentru a avea acces la aceste fonduri. De aceea, consultanța este imperios necesară, atât pentru domeniul privat cât și de stat, pentru a ajuta, pentru a pregăti bine proiectele și pentru a accesa aceste fonduri. De ce Banca Europeană de Investiții este importantă pentru România – cum am zis, nu suntem orientați către profit, oferim avantaje financiare beneficiarilor noștri – nu este vorba doar de preț, ci și despre titularizări. Noi oferim titularizări mai de durată, comparativ cu alte bănci comerciale. Care ni se pare nouă cea mai grea provocare în această țară? Pentru noi, este domeniul energiei. Am văzut progres foarte bun, răspunsuri foarte bune în diferite sectoare, dar am dori să vedem o viziune mai dinamică, mai directă în domeniul energiei. Probabil că sunteți la curent cu discuțiile despre energia nucleară și taxonomia verde europeană. Avem o politică destul de strictă care exclude deocamdată conceptele de gaz și energie nucleară. Suntem atacați deseori

pentru faptul că nu le susținem pe cele adineauri menționate, dar faptul că noi nu le susținem este doar un principiu, trebuie luat ca atare. Suntem parteneri cu Comisia Europeană pentru fondul de modernizare, susținem sectoarele public și privat cu împrumuturi, susținem IMM-urile în investițiile pe eficiența de energie. Companiile românești sunt în urmă cu investițiile de energie eficiente, comparativ cu alte firme din UE. Tot aceste companii spun că nu au acces la fonduri precum alte state UE. Noi considerăm că, în viitor, accesul la fonduri și investițiile în resurse eficiente vor merge mână în mână. ”
Mulțumindu-i doamnei **LARA TASSAN ZANIN** pentru prezența și discursul său la această gala, Mihai Săndoiu a invitat pe scenă un alt invitat de seamă al evenimentului, și anume pe “Cea mai influentă doamnă din energie”, cum a fost numită recent, doamna Corina Popescu, Directorul General al Electrica. „Vreau doar să mai spun că a reușit, anul acesta, să mai adauge un punct la palmaresul domniei sale, prin alegerea sa ca vicepreședinte al Eurelectric, asociație ce reprezintă peste 3.500 de companii de producție, distribuție și furnizare a energiei electrice din Uniunea Europeană, una dintre cele mai prestigioase și importante asociații ce reprezintă sectorul energetic la nivel European. Eurelectric este principalul partener de dialog al Comisie Europene pentru sectorul energetic, iar această alegere a doamnei Corina Popescu pune România pe harta celor mai importanți actori din acest domeniu la nivel comunitar.”
„Mulțumesc frumos pentru invitație, felicitări pentru eveniment. După discursul Larei, urmează tot cineva din energie, și chiar m-am gândit, deși și lumea energiei electrice este o lume a bărbaților, oare de ce ne

CORINA POPESCU,
Director general, Electrica

”Este adevărat că toată activitatea mea este legată de energie și, cumva, aș putea să spun că nu am sărit nicio etapă, sunt ingineră de profesie, am absolvit aici în România și cumva sunt mândră de școala românească. Nu m-am simțit niciodată, în competițiile pe care le-am avut cu colegii mei, inferioară.”

Din 2007, a lucrat în sectorul privat, deținând funcții importante în Grupul E.ON România și Grupul OMV. A fost secretar de stat în cadrul Ministerului Energiei, timp în care a fost și membru în Consiliul de Administrație al Electrica SA, ca și Președinte în Direcția Transelectrica. A preluat și de la 1 noiembrie 2018 funcția de CEO interimar al Electrica SA iar începând cu 1 februarie 2019, deține funcția de CEO al Electrica, pe o perioadă de 4 ani. Anul acesta a fost aleasă vicepreședinte al Eurelectric, una dintre cele mai prestigioase și importante asociații ce reprezintă sectorul energetic la nivel European.

întâlnim din ce în ce mai mult în ultima perioadă cu femei? Pentru că întreg sectorul energiei este într-un plin proces de transformare, pentru că discuția din sector este din ce în ce mai aplecată către tot ce înseamnă sustenabilitate, tot ce înseamnă green, tot ce înseamnă, cumva, la nivel mondial, o viață cât mai lungă. Este adevărat că toată activitatea mea este legată de energie și, cumva, aș putea să spun că nu am sărit nicio etapă, sunt ingineră de profesie, am absolvit aici în România, și cumva sunt mândră de școala românească. Nu m-am simțit niciodată, în competițiile pe care le-am avut cu colegii mei, inferioară. Mi-am zis totdeauna că pot să reușesc în momentul în care mă dedic unui lucru, pot reuși la fel ca ei. Cred că cel mai important moment în activitate a fost undeva tot în preajma Crăciunului, lucram într-o multinațională, făceau un fel de annual meeting în care ne întâlneam cu colegi de-ai mei din toate țările, și, la un moment dat, un coleg din America de Sud, a venit și m-a întrebat: „ce este atât de special la femeile din România, și că numai noi eram pe scenă, și cum reușeam să îmbinăm dedicația

profesională cu cea către familie”, iar răspunsul a fost: „foarte multă muncă”. Și cu dorința ca, indiferent de poziția pe care o ocupi, să se întâmple lucruri. Am avut de foarte multe ori întrebări de-a lungul carierei mele, „de ce te ambiționezi în proiectul ăsta, las-o și tu mai moale, de ce vrei neapărat să faci lucrul acesta?” și răspunsul a fost „Cred în el, pentru că știu că acel proiect bine finalizat, poate aduce o plus valoare”. Nu contează că eu nu aș fi văzut finalul proiectului respectiv, dar contează că am făcut ceva. Anul acesta, am fost tare mândră, pentru că într-o altă poziție pe care am ocupat-o, la operatorul de transport și sistem, am reușit să deblochez, în perioada aceea scurtă, un proiect care era îngropat de 14 ani. Era vorba de construcția unei linii, în vestul țării, de transport al energiei electrice care oricum creștea și capacitatea de interconexiune, deci aducea plus valoare și pe securitate energetică. Trebuia expropriat terenul pentru construcția ultimilor 3 stâlpi, așa era îngropată de aproape 10 ani o investiție de peste 70 milioane lei, nu putea fi finalizată pentru că acei 3 stâlpi nu puteau fi construiți. Un coleg de la Transelectrica m-a sunat și mi-a spus că dacă nu era această linie făcută, riscam un blackout. Important este ce lași în urmă, și important este să reușești să pornești niște proiecte pe care nu le mai poate opri nimeni, care pot aduce acea transformare de care toată societatea are nevoie, și întreg sistemul energetic are nevoie. O să spun câteva lucruri și despre grupul Electrica, unde sunt astăzi. Este, aș putea spune, cea mai veche companie care se află în acest sector al energiei electrice, distribuim și furnizăm energie electrică în peste 18 județe, suntem într-un moment destul de critic cu ceea ce se întâmplă pe piața de energie, și cred că toată lumea este conștientă de lucrul acesta, și ne ambiționăm să ne îndeplinim obligațiile și ne ambiționăm să îndeplinim acele planuri de investiții. Anul acesta am reușit, printr-o colaborare cu cei de la BEI, să putem să asigurăm finanțarea planului de investiții în rețelele de distribuție pentru următorii 3 ani de zile, și cumva mă bucur de acest lucru, dar avem și ambiții suplimentare. Ne dorim să intrăm în segmentul de producere a energiei electrice pe partea regenerabilă. Ne uităm un pic și către hidrogen, e o tehnologie inovativă, probabil că nu această decadă își va spune cuvântul cu hidrogen, este mai mult pe partea de inovare, probabil că decada următoare o să fie o decadă a hidrogenului, dar suntem acolo, ne uităm în proiecte. Și toată munca aceasta, cumva, o fac pentru colegii care au fost alături de mine, și chiar dacă au fost, cel puțin ultimii 2 ani, foarte grei pentru noi, din cauza pandemiei, pentru că poate toată lumea îmi spunea „stați acasă”, eu trebuia să le spun „mergeți pe teren ca cei care stau acasă să aibă lumină în casă și noi, ca angajatori, încercăm să avem grijă de voi”, și cu toate astea, aș putea spune că s-au comportat ireproșabil – au arătat

aceeași dedicație, vară sau iarnă, și cumva despre ei este vorba în această poveste.”
A urmat Gala de premiere iar directorul revistei „Piața Financiară”, Mihai Săndoiu a oferit trofeele ”Femei care schimbă România”, iar câștigătoarele au avut cuvinte de mulțumire pentru oportunitatea de a se întâlni, de a cunoaște și de a aplauda personalități din mediul antreprenorial, doamne care sunt extrem de apreciate ca profesioniști, ca oameni, ca femei care doresc să aducă schimbarea în bine în țara noastră. Prezente fie fizic, în sala de desfășurare a Galei, fie online, de la distanță, câștigătoarele trofeelor oferite de organizatori au mulțumit pentru premiul primit și s-au arătat încântate de faptul că au putut fi împreună pentru a susține implicarea tuturor în transformarea în bine a României.
Cele prezente s-au putut bucura și îndulci la propriu cu prăjiturile extrem de apetisante și extraordinar de frumos decorate cu logo-ul Galei și cel al revistei Piața Financiară, oferite de Grace Couture Cakes. Lansat în anul 2012, Grace Couture Cakes a fost primul atelier de cofetărie couture din România, fiind recunoscut pentru lansarea tendințelor din domeniul haute patisserie pe piața locală. Gamele proprii de torturi și prăjituri includ: Signature Cakes, Essential Cakes, Tartes Bar, Éclair Affair și Craquelin Choux, alături de macarons, praline artizanale și alte dulciuri și prăjituri în ediții speciale dedicate sărbătorilor: Crăciun, Revelion, Valentine’s Day, Dragobete, 1 și 8 martie, Paște sau Halloween. Recunoscut ca cel mai bun furnizor de dulciuri pentru evenimente, atelierul produce torturi și prăjituri pentru nuntă, botez sau alte evenimente private și corporate, oferind și servicii de amenajare candybar. Toate acestea, într-un pachet de consultanță personalizată oferită de echipa atelierului. Produsele Grace Couture Cakes se găsesc în cele două Cake Shop-uri din Piața Dorobanți nr. 5 și din Băneasa Shopping City, dar și online, pe www.gracecc.ro.
Gala Femei care schimbă România a fost sprijinită de alte două branduri cunoscute: Veuve Clicquot și Ritter Sport.

ORGANIZATOR: FIN TEAM ADVERTISING
CU SPRIJINUL: pf Veuve Clicquot Ritter SPORT QUALITY. CHOCOLATE. SQUARED.

Premiile "FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA" au fost acordate doamnelor:

Mioara Popescu,
Președinte Executiv, Idea Bank,

una dintre puținele femei președinte de bancă

Corina Popescu,
Director General, Electrica

"Sunt convinsă că sunt foarte multe femei care merită acest premiu, care muncesc la fel de mult ca și mine și cu aceeași dedicație."

Monalisa Ungureanu,
CEO, Agrii România

"Mă onorează acest premiu și, în același timp, mă și responsabilizează pentru a continua ceea ce am început. Promovez schimbarea și chiar la nivel de cultură de companie am un mesaj pe care îl transmit mereu: „hai să facem lucrurile mai bine, hai să facem mai bine ceea ce facem bine deja!". Eu cred cu tărie în egalitatea de șanse. Fac agribusinesss de peste 20 de ani, îmi place foarte mult ceea ce fac și cred că noi, ca femei, avem un dar unic, feminitatea, asta înseamnă capacitatea de a crea armonie, de a aduce schimbare fără a crea un dezechilibru major. Prin urmare, dragi femei, pentru că suntem într-un eveniment dedicat femeilor, vă spun: rămâneți feminine! Pentru că așa putem produce schimbare."

Roxana Ghioca,
Director General, Austrotherm Com,

o firmă de renume care produce materiale termoizolante

Noemi Ritea,
Market Director Romania & Moldova, Velux

cel mai mare producător de ferestre de mansardă

Daniela Marișcu,
Co-fondator și CEO Aqua Azur

„Nu știu dacă vi se întâmplă și dumneavoastră, dar mie mi se întâmplă să fiu cel mai bun critic al meu. Și pe drum mă întrebam: oare de ce merit eu premiul acesta? Este adevărat că în parcurile acvatice construite de noi se bucură peste o sută de mii de oameni în fiecare zi, e adevărat că poate piscina unde mergeți e construită tot de noi, e adevărat că sunt și investitoare, și e adevărat că fac tot ce pot să schimb totul în jurul meu, nu numai în România, ci oriunde mă implic. Dar oare e de ajuns? E de ajuns ca fetele noastre să simtă că au acest premiu în buzunar? Că îl pot accesa oricând, de oriunde? Chiar mă întrebam de ce nu există și un concurs „bărbați care schimbă România”? Avem femei care schimbă, sunt povești care inspiră, dar eu îmi doresc să trăim într-o lume în care astfel de povești să fie o normalitate. Fiecare fată, fiecare femeie să creadă că poate face asta. Așa că eu o să iau acest premiu cu împrumut pentru toate femeile care pot și fac asta.”

Aida Nechifor,
Director General, Liberty Galați

„Pentru că vorbim de schimbări, Liberty Galați nu a dus lipsă de schimbări în ultimii 2 ani. Este vorba, în primul rând, de schimbarea de nume, apoi de schimbări manageriale și operaționale și, nu în ultimul rând, schimbări provocate de pandemie. Prima și cea mai importantă schimbare vine din turnaround-ul companiei, reușind în ultimii 2 ani să devenim o companie profitabilă. În ciuda provocărilor din piața oțelului, legate de pandemie, am reușit să ducem mai departe activitatea, să nu oprim producția și chiar să creștem volumul acesteia, îndreptându-ne spre ținta noastră de 3 milioane de tone producție anuală. Acum, când avem un business solid, reușim să ne focusăm pe transformarea noastră, pe care o numim green steel, care presupune producerea de oțel verde cu tehnologii inovatoare și cu emisii de carbon reduse.Toate aceste eforturi sunt ale unei echipe susținute de grupul Liberty care dorește să lase moștenire o schimbare majoră generației următoare.”

Ana-Maria Pâslaru,
General Manager,
Unilever South Central Europe

„Mă bucur să fiu alături de voi, chiar și virtual. Eu văd acest trofeu ca pe o recunoaștere a muncii tuturor colegelor mele, care sunt niște persoane extraordinare, mai ales că noi, în Unilever, punem foarte mare accent pe promovarea și susținerea unui mediu de lucru deschis, a diversității, a incluziunii și aceasta este și una dintre prioritățile noastre la nivel global. Deschiderea, toleranța trebuie promovate intens și la locul de muncă, iar în regiunea noastră din sud-centrul Europei mă bucur foarte tare să spun că balanța dintre colegi și colege este foarte echilibrată, respectiv 50-50. Lucrez în fiecare zi cu o echipă puternică și echilibrată care face ca fiecare plan și idee să devină realitate, de aceea doresc să împart această recunoaștere cu toate colegele mele, pentru că fiecare dintre ele este un exemplu de perseverență și curaj și mă bucur să le reprezint astăzi aici.”

Maria Metz,
CEO, NTT DATA România

Vă mulțumesc pentru acest premiu și doresc să îl dedic întregii echipe NTT Data România pentru că ei, cei 1800 de colegi ai mei, sunt cei care mă inspiră și care contribuie zilnic, cu profesionalism și pasiune la creșterea calității vieții noastre prin intermediul tehnologiei și inovației.
Cu adevărat, nu am alte surse de energie decât discuțiile pe care le port cu colegii mei de la toate nivelurile, și faptul de a fi împreună cu ei, zi de zi, este un izvor de apă vie pentru mine. Mă bucur să constat că leadership-ul feminin este în continuare un factor valoros de inovare și de schimbare.
Cred cu tărie că profesionalismul și competența nu au gen, cu toate acestea, în multe situații și context femeile au dovedit că au o altfel de putere și un alt fel de curaj de a gestiona cu tact și fermitate și feminitate, chiar și cele mai complicate probleme. Astăzi, inițiativele de diversitate și incluziune în cadrul companiilor nu mai sunt opționale. Prin impactul lor asupra implicării oamenilor unor organizații, ele constituie practic o componentă a strategiei unei companii de success, și sunt foarte bucuroasă și mândră să vă spun că NTT Data România este exemplul viu al acestui aspect. La noi, această balanță și acest echilibru de gender face parte din povestea vieții noastre, a fost întotdeauna așa, face parte din ADN-ul nostru și îl trăim de 21 de ani.
Acești 21 de ani m-au adus mai aproape de oameni, de colegi și am învățat arta dialogului și a ascultării, realitatea, transparența și respectul reciproc care nu ar trebui să caracterizeze doar un gender. Într-adevăr, am ales acest stil nou de conducere, stilul participativ începând cu 1 mai anul acesta, tocmai pentru că poate există acest al șaselea simț mai dezvoltat la femei. Și anume, am schimbat paradigma de la a-i conduce pe ceilalți, la a conduce împreună cu ei.
Diversitatea de gen o menținem într-o structură destul de echilibrată și stabilă, momentan avem aproape 40% de femei, dintre care 144 sunt în funcții de conducere, 9 colege în top management, inclusiv CEO-ul grupului. Crezul meu de bază este în echilibru, orice ar însemna asta. Felicit din tot sufletul, de aici de la Cluj, pe toate doamnele care au urcat astăzi pe scenă."

Cătălina Dodu,
Country Manager,
ATOS IT Solutions and Services

„Mă bucur că sunt aici alături de niște femei minunate, așa cum sunt foarte multe femei pe care le cunoaștem, în România. Și mă bucur că ceea ce facem noi, în fiecare zi, în România, în afara ei, acolo unde ne desfășurăm activitatea este apreciat și, mai mult de atât, devine un model și o referință pentru celelalte femei din România. Pentru mine, acest premiu înseamnă și o mare responsabilitate de a continua să fac lucruri importante atât pentru compania în care lucrez, dar în special pentru oamenii din jur. De a reprezenta România așa cum trebuie, de a reprezenta un model pentru tinerele care își caută o carieră și care pot vedea că se poate face carieră și în IT, se poate face carieră în cybersecurity. Ne implicăm destul de mult în ceea ce înseamnă educația în România pentru că așa credem noi că putem să contribuim la dezvoltarea și însănătoșirea României."

Mirela Iordan,
Country Manager, Pfizer Romania

„Chiar dacă nu sunt prezentă în sală, sufletul meu este alături de dumneavoastră. Pandemia care a apărut în 2020 a însemnat o povară imensă pentru economia, pentru societatea din România, pentru familiile noastre, și în special pentru noi, ca profesioniști. Da, a fost o experiență grea pentru mine ca director al companiei Pfizer România. Am resimțit povara ca femeie, dar fiecare zi a însemnat o lecție care mi-a dat putere pentru a merge mai departe. Când vorbim de leadership-ul feminin, cred că ceea ce este mai important este să ne putem adapta, să avem flexibilitate, să putem gândi la rece atunci când criza poate să pună presiune și când deciziile pot avea de suferit. În martie 2020, se punea de către Fondul Monetar Internațional o mare problemă, era vorba de great lockdown la nivel mondial și great depression, depresie economică, așa cum poate nu a fost cunoscută de generațiile noastre din ultimii ani, așa cum a fost în 1930. Poate așa înțelegeți ce presiune a existat pe umerii personalului din sănătate, pe umerii noștri, ca producători și cercetători, astfel ca să venim cu o soluție care să încetinească răspândirea virusului, să permită reluarea activităților și ieșirea din lockdown. În noiembrie anul trecut se anunța de către CEO-ul Pfizer, o alianță strategică cu BioN Tech, o companie din Germania. Și m-am bucurat și simt această mândrie, în fiecare zi, că cercetarea și specialiștii care sunt în compania Pfizer, la nivel mondial, dar și în România, constituie cel mai important asset pe care o companie îl are. Iar ca femeie lider, experiența mea de director de resurse umane și medic, m-au ajutat foarte mult, pentru ca să fim aproape de oameni, este cel mai important lucru. 26 decembrie 2020 a fost primul moment în care camionul Pfizer, cu primul vaccin, a intrat în România. Toți, inclusiv familia mea, am privit cu multă emoție, când, după noaptea de Crăciun, ne-am gîndit ce șanse vom avea ca această pandemie să fie stopată și să putem să ne întoarcem la o viață cât mai normală. Speranțele erau foarte mari. Din acel moment, România a avut, printr-o mobilizare exemplară, neuitând momentul lockdown-ului și cât de afectați eram ca familie, ca economie și ca societate, un start foarte bun și ocupam la începutul lunii martie, locul 6 în Uniunea Europeană. Dar luna mai și anunțarea măsurilor de relaxare au dus poate la o relaxare în ceea ce privește conștientizarea nevoii de prevenție și vaccinare în general. Evident, acest lucru ne-a adus acum, în prag de Crăciun la o situație similară poate cu ce am trăit anul trecut, ba mai mult, spitalele din România și secțiile de terapie intensivă au fost la refuz și, spre deosebire de anul trecut, multe țări europene au trimis personal medical ca să salveze viețile pacienților aflați în stare gravă. Evident, povara aceasta o resimțim în continuare, și eu o resimt în continuare pentru că ne dorim, și avem obiective ca și țară, la nivelul Uniunii Europene, să stopăm răspândirea virusului și cazurile severe să nu mai ajungă pe secțiile de terapie intensivă, acolo unde speranța de supraviețuire scade foarte mult. Sper ca povestea să continue mult mai optimist în 2022, este un mesaj pe care îl adresez tuturor celor prezenți la gală și către companii. Cred că a conștientiza că pandemia și controlul ei depinde doar de noi, prevenția în general, să nu ajungem să regretăm când ajunge cineva drag nouă în spital în stare gravă și se întreabă de ce nu s-a vaccinat. Este foarte importantă credința în știință, în puterea de a controla orice criză, inclusiv criza în sănătate. Suntem dependenți de economia globală, suntem dependenți de economiile din țările mai dezvolatate, și în special piețe cum ar fi China, Statele Unite, dar în primul rând Uniunea Europeană din care România face parte, și este foarte important ca să avem o creștere economică, să ne mobilizăm în sensul de a promova ceea ce este important, sănătatea. Împreună putem depăși orice obstacol atâta timp cât credem în știință și în lumea medicală și, evident, în autorități. Prevenția rămâne cel mai important obiectiv.”

Elena PAP,
Director Regional UP Group pentru România, Moldova, Bulgaria, Serbia și Grecia

Mă bucur să fiu la acest eveniment emoționant, pentru că, să vorbim despre leadership-ul feminin, este un lucru emoționant. Când am început în această companie acum 20 de ani, eram printre puținele doamne din grup cu funcții de conducere, dar acum lucrurile s-au schimbat în mod radical. Și cred că evenimente ca cel de azi, își spun cuvântul, pentru că diversitatea de gen trebuie să continue și să nu rămână doar la nivel de top management, ci să fie la orice nivel în cadrul organizației. Și lucrul acesta îl promovez în compania pe care o conduc, de 16 ani în România și de 2 ani pe zonă. A trebuit să facem față tuturor provocărilor, iar ultumii 2 ani ne-au testat cred toate abilitățile, de la adaptare, la efort, la imaginație, la leadership. Vă mulțumesc foarte mult pentru premiu, care nu este doar al meu, este al tuturor colegelor care sunt în spatele meu, pentru că pe lângă abilitățile deja enumerate, cel mai mult mă încurajează să merg mai departe, încrederea celor care îmi dau provocări și încrederea celor care decid să mă urmeze."

Mariana Constantinescu Brădescu,
Managing Partner, Rock Star Construct

Cu siguranță este primul eveniment, în aproape 2 ani, în offline și emoțiile sunt mai mari decât înainte când aveam toți exercițiul de a ne vedea față în față. Este un eveniment foarte potrivit, cred că ultimii doi ani au fost despre schimbare. Spuneați că avem furnizori din toate colțurile lumii, dar ultimul an ne-a arătat că nu prea îi mai avem. Problemele logistice sunt foarte mari și acest lucru ne-a obligat să ne reorganizăm, să învățăm să gândim altfel. Am noroc că am o echipă foarte deschisă la minte care a reușit să găsească soluții, o echipă de marketing care a știut să transmită informațiile, corect și transparent. Nu cred că este suficient doar să spunem că vrem o țară ca afară, e nevoie ca fiecare dintre noi, indiferent ce posturi ocupă, să își asume acest rol de a face lucrurile să se schimbe, de a le face așa cum ne dorim să fie, și să nu așteptăm de la alții. Vă mulțumesc, a fost o încheiere de an foarte frumoasă, dar cred că nu este vorba doar despre femei care schimbă România, este despre fiecare din noi. Și în cazul nostru, echipa este jumătate, jumătate, și fiecare coleg, fie domn, fie doamnă, are un aport foarte mare. toți pot să schimbe ceva în tot ceea ce facem, atât pe plan personal, cât și profesional."

Alina Sudriu,
Fondator Grace Couture Cakes,
primul atelier ce cofetărie couture din România.

Florinela Cîrstina,
CEO, Medicover Romania

„Mă bucur să mă aflu la acest eveniment, într-o companie atât de onorantă, alături de femei care vor să schimbe ceva în România. Acum 14 ani mi-am început cariera de management pe un aeroport din Iraq, unde am aterizat cu cizme cu tocuri de 12 cm. Am condus echipe în majoritate de bărbați, iar acum sunt onorată să conduc în Medicover, echipe în majoritate de femei, și suntem peste 3.000 de angajați Medicover în România. Dar mai mult, sunt onorată că acești oameni mi-au arătat în ultmii 2 ani ce înseamnă echipă, ce înseamnă empatie, ce înseamnă „eu pot". Fiindcă noi nu am avut vacanță, nu am avut zile libere, am renunțat la concedii, am renunțat la prietenii noștri și am renunțat la ieșiri. Așa că acest premiu este pentru ei."

Monica Ivan,
Director General, SSIF BRK Financial Group

„Sunt onorată să fiu nominalizată și premiată în cadrul acestui eveniment dedicat leadership-ului feminin, aș putea spune unic în lumea de business, aflat la cea de a șasea ediție. Activez într-un domeniu financiar, piața de capital, care pare a fi în mod tradițional un domeniu aflat în apanajul bărbaților. Observ că tema diversității de gen începe să pătrundă, chiar dacă încă foarte timid, și în această zonă de business, chiar în mediul de business autohton, și sper ca acesta să fie doar începutul. Mi-aș dori ca acest concept de cultură incluzivă să devină cât mai curând, o valoare corporatistă pe scară largă, în cât mai multe societăți din România. Vă mulțumesc pentru acest premiu și vă doresc mult succes în proiectele pe care le aveți în față."

Marieta Veronica Seba,
Director General,
Compania de Librării București

„Mulțumesc foarte mult pentru premiu. Deși suntem o companie mică, ceea ce ne caracterizează pe noi este încăpățânarea de a păstra meseria aceasta de librar, nu de vânzător într-o librărie. Regina încoronată a activității noastre este cartea, chiar deviza societății este „din dragoste de carte". Viața mea se confundă cu societatea Compania de Librării București. Ne dorim ca librăriile să fie un loc unde să vii cu drag încă de când ești mic. Mai existăm în 40 de locații amplasate în toate cartierele, și care vrem să fie puncte de atracție pentru cei care doresc să citească o carte. Trăim într-o lume digitalizată, dar o carte proaspăt apărută are un farmec al ei, coperta, designul, hârtia sunt lucruri care acționează asupra simțurilor noastre, iar conținutul ei ne îmbogățește parcă într-un mod mai special. Vin dintr-o lume a femeilor în care încercăm să atragem cât mai mulți bărbați, pentru că bărbații sunt un bun necesar. Vă felicit pentru această gală a femeilor."

Finmedia și revista Piața Financiară
vă urează La Mulți Ani!

STOCAREA DATELOR LA CELE MAI ÎNALTE STANDARDE DE SECURITATE

SERVICII DE DATA-CENTER

adaptabile oricărei afaceri, cu protecție ridicată pentru infrastructura esențială a companiei:

- **Cel mai înalt nivel de securitate** a datelor
- **Fiabilitate operațională**
- **Reducerea costurilor**
- **Rețele scalabile de date** și internet
- **Asistență promptă**
- **Spații private** pentru medii mai mari

GTS Telecom este un furnizor integrat de soluții și servicii de telecomunicații, cu o experiență de peste 25 de ani pe piața din România.

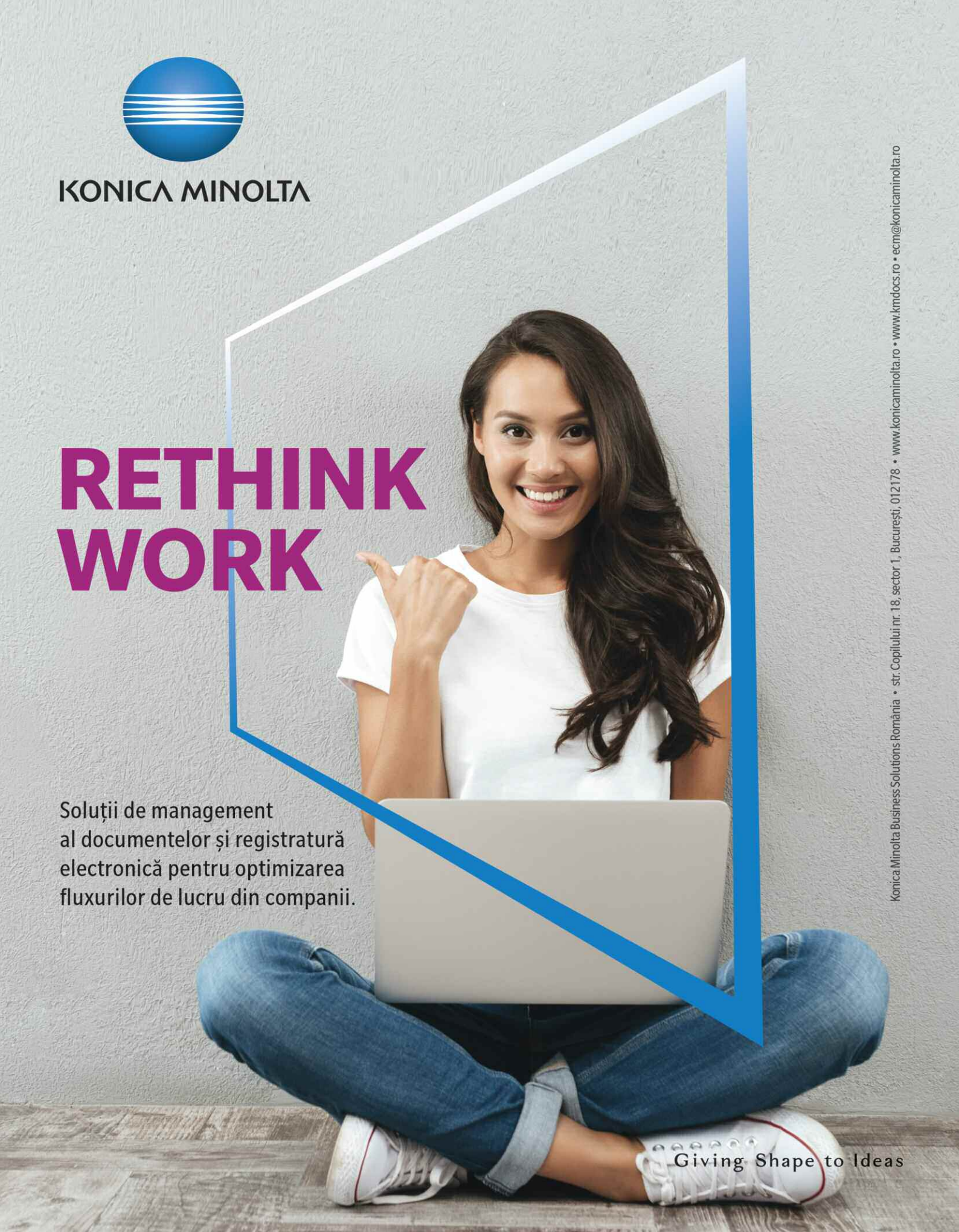
Prin cele două centre de date proprii, în București și Cluj, și două platforme virtuale, compania oferă cele mai înalte standarde de calitate în servicii de telecomunicații, Data Center și Cloud.

CONTACTAȚI-NE

Str. Izvor 92-96, București | office@gts.ro
+40 312 200 200 | www.GTS.ro

DATA CENTERS

BUCUREȘTI - Electromagnetica Business Park
CLUJ - Liberty Technology Park, Clădirea D


KONICA MINOLTA
RETHINK
WORK
Soluții de management
al documentelor și registratură
electronică pentru optimizarea
fluxurilor de lucru din companii.
Giving Shape to Ideas
Konica Minolta Business Solutions România • str. Copilului nr. 18, sector 1, București, 012178 • www.konicaminolta.ro • www.kmdocs.ro • ecm@konicaminolta.ro