FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA

SUPLIMENT
PIAȚA FINANCIARĂ
www.piatafinanciara.ro
Noiembrie 2026

xtb

Începe să investești cu Planurile de Investiții predefinite



Investițiile sunt riscante și pot genera pierderi. Investește responsabil.

EDITORIAL

De ce România viitorului se scrie la feminin

Trăim într-o țară care și-a făcut un obicei din a supraviețui crizelor mai mult prin noroc administrativ și reziliență individuală decât prin strategii de stat. Și totuși, dacă privim cu atenție sub pojghița discursului politic steril, vom descoperi că motorul real, profund și adesea nevăzut al modernizării României are chip de femeie.

În urmă cu mai bine de un deceniu, în mai 2014, în perioada în care ocupa funcția de Director Executiv al Fondului Monetar Internațional de la tribuna FMI, Christine Lagarde lansa un avertisment transformat în manifest: *„Dare the difference”*.

În cadrul acestui discurs, Lagarde a explicat ce înseamnă expresia **„dare the difference”** (îndrăznește să fii diferit / asumă-ți diferența) pentru ea: A *„îndrăzni”* înseamnă a ieși din zona de confort, a lăsa speranța să învingă frica și curajul să cucerească timiditatea, iar *„A-ți asuma diferența”* înseamnă a deschide larg ușa pentru contribuția femeilor în societate și economie. Mesajul ei nu era o simplă lozincă bonomă, ci un adevăr economic, incluziunea economică a femeilor nu este doar o chestiune de etică, ci o necesitate absolută pentru creșterea economică globală: o societate care își lasă femeile pe margine joacă cu o mână legată la spate. Fără perspectiva, reziliența și leadershipul feminin, nicio societate nu își poate atinge potențialul maxim.

De la birourile de sticlă ale marilor corporații unde se gestionează bugete de miliarde, până în comunele unde abandonul școlar încă ne șochează, femeile din România au încetat demult să mai aștepte permisiunea de a conduce. Ele își asumă *„diferența”* cu o îndrăzneală care forțează sistemele încremenite să se miște. Femeile din România nu mai sunt demult spectatoarele pasive ale unor tranziții începute dar nesfârșite; ele au devenit arhitecții principali ai schimbării pe trei paliere critice: economic, social și uman.

Pe plan economic, regulile jocului se rescriu prin inovație. România se află pe un loc fruntaș în Europa la procentul femeilor acționari, însă dincolo de cifre este vorba de calitatea leadershipului. Dacă în deceniile trecute antreprenoriatul feminin însemna micul comerț de subzistență, astăzi vorbim despre startup-uri tech de avangardă, platforme regionale și management corporativ în industrii grele (energie, banking, auto). Femeile lider aduc în business o cultură a sustenabilității (ESG) și o prudență strategică în gestionarea riscului care au oferit stabilitate companiilor în fața tuturor crizelor suprapuse din ultimii ani.

Dar adevăratul miracol, se produce în societatea civilă. Acolo unde statul a ridicat neputincios din umeri, leadershipul feminin din sectorul ONG a reușit imposibilul: a ridicat spitale de la zero din donații publice, a dus caravane medicale în satele uitate de lume și a oferit avioane care să ducă copii foarte bolnavi la asistență medicală în străinătate.. Aplicând instinctiv triada lui Lagarde – *Learning, Labor, Leadership* – aceste femei nu fac doar caritate, ci reconstruiesc infrastructura socială și umană a țării. Ele oferă fetelor din medii vulnerabile acces la educație și independență financiară. Dincolo de cifre, profituri sau proiecte finalizate, cea mai valoroasă contribuție a femeilor care contează este umanizarea spațiului public. Ele au introdus pe agendă empatia structurală și demnitatea. Au vorbit primele despre medicina paliativă, despre violența domestică și despre sănătatea mintală – teme considerate mult timp secundare de o clasă politică dominată de monologuri masculine.

România rămâne încă blocată în reflexe patriarhale, în care munca domestică neplătită cade disproporționat pe umerii femeilor, iar subreprezentarea lor în Parlamentul țării este de-a dreptul scandaloasă pentru o democrație europeană. Politica instituționalizată pare ultimul bastion care refuză încă, cu îndărătnicie, să *„îndrăznească diferența”*.

Adevărul este că România nu își mai permite luxul de a ignora acest uriaș capital de inteligență și determinare. Femeile care schimbă această țară au demonstrat deja că au curajul de a intra în arenă și de a rescrie regulile jocului. Ca societate, avem datoria nu doar de a le aplauda, ci de a le deschide larg porțile, și să înțelegem că, acceptând și sprijinind această „diferență”, devenim, în sfârșit, o națiune prosperă, echitabilă și profund umană. Pentru că o Românie modernă, prosperă și profund umană nu se poate construi fără jumătatea ei cea mai rezistentă.

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

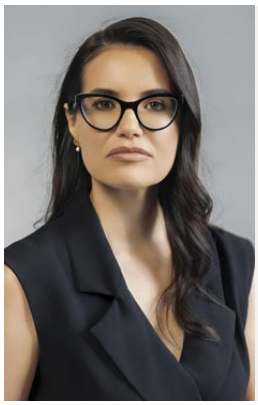
finmedia

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.



Mihaela Petraru

Director Private Banking, UniCredit Bank România

➢ Pagina 5



Camelia Pîrvulescu

Country Manager, Abbott România și Moldova

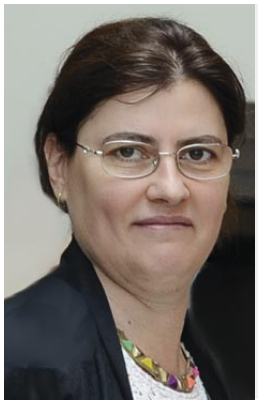
➢ Pagina 14



Elena Bocan

Fondatoare & Managing Partner, Nexum Advisory

➢ Pagina 24



Cristina Bălan

Managing Partner, CSR BootIQ

➢ Pagina 8



Simona Strungaru

Dirijoare a Big Band-ului Radio România, Pianistă și Compozitoare

➢ Pagina 17



Anca Macovei Vlăsceanu

Fondator Mark Twain International School și co-fondator & CEO Romania Education Alliance

➢ Pagina 26



Gianina Lazanu

Secretar de Stat, Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului & Managing Partner, Target Consulting

➢ Pagina 10



Manuela Furdui

Managing Partner, Crowe România

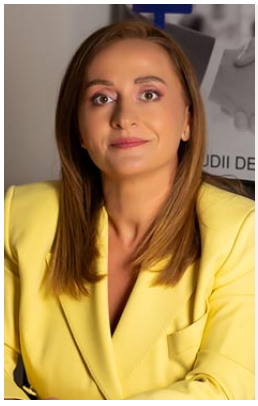
➢ Pagina 20



Ioana Ciocan

Managing Partner, Art Safari New Museum

➢ Pagina 28



Roxana Mircea

Managing Partner, REI Grup

➢ Pagina 12



Raluca Micu

Chief Executive Officer, NETOPIA Payments

➢ Pagina 22



Olga Melihov

Fondator, Empower Youth

➢ Pagina 30



Ionela Mitran

Country Manager, Global Payments România

➢ Pagina 32



Viorica Păcurar

Head of Tied Agents, NN România

➢ Pagina 42



Adriana Arhire

CEO, IT Genetics

➢ Pagina 52



Noemi Varo

CEO Agroleg VARO, Co-CEO East Agro Input SRL

➢ Pagina 34



Elena Roșca

Chief Marketing Officer & membră a Boardului Executiv Electro-Alfa International

➢ Pagina 45



Mihaela Nyerges

Managing Partner, Nyerges & Partners

➢ Pagina 54



Ioana Filipescu

Managing Director, Alvarez & Marsal România

➢ Pagina 38



Ruxandra Jianu

Tax Partner, Biriș Goran

➢ Pagina 48



Anuța Drăcea

Fondatoare & Managing Partner, FairValue Consulting

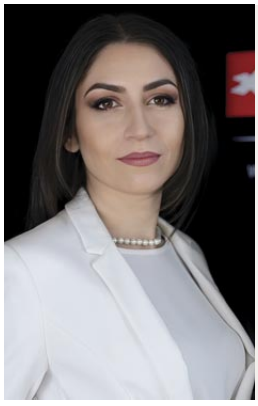
➢ Pagina 56



Andreea Voinea

Chief HR Officer, BCR

➢ Pagina 40



Irina Cristescu

General Manager, XTB România

➢ Pagina 50

EVENIMENT ➢ Pagina 60



Gala „Femei care schimbă România”

Interviuri cu premiantele Galei

Ca la fiecare ediție a galei, le-am provocat pe minunatele doamne care se mândresc cu o carieră excepțională, adevărate modele de urmat pentru toți cei care vor să reușească în profesie și în viață, să răspundă la câteva întrebări puse de redacția revistei. Răspunsurile pe care le veți găsi în paginile care urmează vorbesc despre greutăți, eforturi, încercări, dar și despre reușite, bucurii și speranțe. Ele sunt pline de emoție, de sinceritate și de optimism. Credem că lectura acestor interviuri vă va face multă plăcere și vă va motiva în a continua drumul spre succes.

Georgeta Clinca

1. Privind în urmă la parcursul dumneavoastră, de la primii paşi în carieră şi până la momentele de maxim succes de astăzi, care au fost bornele care v-au definit evoluția? Cum s-a transformat viziunea dumneavoastră pe măsură ce aţi trecut de la execuţie la leadership sau antreprenoriat? Cum priviţi tranziția de la statutul de profesionist la cel de lider care produce o schimbare reală în societatea românească?

2. Leadership-ul în România necesită adesea o capacitate extraordinară de adaptare. Care a fost cea mai valoroasă lecţie extrasă din experienţa dumneavoastră directă în gestionarea echipelor sau a proiectelor mari? Cum definiţi, prin prisma anilor de activitate, stilul de management care generează cu adevărat impact social şi performanţă? Există strategii de succes şi cum se construiesc punţi de încredere în interiorul organizaţiilor din România?

3. Schimbarea profundă se loveşte invariabil de rezistenţă, birocraţie sau mentalităţi învechite. Care a fost cel mai dificil moment sau cel mai dureros eşec din carieră, cum aţi reuşit să depăşiţi acea perioadă de criză şi, mai ales, ce aţi învăţat despre propria rezilienţă în momentele în care totul părea să stagneze?

4. Nicio construcţie solidă nu se face în izolare totală. Care au fost modelele umane sau mentorii care v-au ghidat în momentele de incertitudine? De asemenea, cum vă asumaţi astăzi, la rândul dumneavoastră, rolul de model pentru noua generaţie de fete şi femei care aspiră să schimbe România? Putem vorbi de „solidaritate şi transfer de bune practici" şi de faptul că leadership-ul feminin este o ştafetă?

5. Aţi primit trofeul „Femei care schimbă România" atât ca o recunoaştere a trecutului, dar şi ca o responsabilitate pentru viitor. Privind spre viitorul ţării din perspectiva domeniului dumneavoastră de activitate, care este acea transformare sistemică pe care o consideraţi urgentă şi care este angajamentul dumneavoastră ferm pentru următorii ani în realizarea ei?

MIHAELA PETRARU

DIRECTOR PRIVATE BANKING, UNICREDIT BANK ROMÂNIA

Leadershipul feminin nu este o versiune adaptată a unui model masculin, ci o expresie autentică a propriilor valori și competențe

__Mihaela Petraru__ este o figură centrală în peisajul bancar românesc, ocupând în prezent poziția de Director Private Banking & Wealth Management în cadrul UniCredit Bank România. Aceasta a preluat conducerea diviziei de Private Banking în august 2026, după un parcurs profesional de peste 20 de ani în sectorul bancar corporativ și de investiții.

Cariera Mihaelei Petraru este strâns legată de UniCredit Bank România, instituție în care activează de aproximativ 19 ani, parcurgând toate etapele managementului executiv: a condus portofoliul de clienți mari corporativi și instituționali ai băncii, a gestionat relațiile strategice ale băncii cu investitorii instituționali, bănci corespondente și entități din sectorul public.

Înainte de consolidarea carierei la UniCredit, Mihaela Petraru a activat ca Corporate Relationship Manager în cadrul BRD - Groupe Société Générale.

Pregătirea sa academică îmbină rigoarea managementului financiar cu viziunea strategică internațională. Are un Executive MBA – obținut la Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).

În vara anului 2026, a absolvit programul de elită „Women on Boards" organizat de PWN România, consolidându-și competențele în leadership responsabil și guvernanță la nivel de consilii de administrație.

Mihaela Petraru este o susținătoare activă a integrării criteriilor ESG (Environmental, Social, and Governance) în deciziile de finanțare și management de capital din România. Aceasta promovează ideea că un ecosistem sustenabil între sectorul bancar și mediul privat oferă avantaje competitive solide în fața noilor reglementări economice europene.

Cu o carieră solidă construită pe pilonii încrederii, discreției și excelenței operaționale, demonstrează zi de zi cum un management de top poate transforma complexitatea piețelor financiare internaționale în strategii personalizate de succes pentru clienții de tip High Net Worth Individuals.

1 La începutul carierei îmi măsuram succesul în rezultate. Astăzi îl măsor în oamenii, proiectele și instituțiile care continuă să performeze și după ce eu fac un pas în spate.

Privind în urmă la cei peste 20 de ani petrecuți în banking, cred că parcursul meu profesional a fost definit de câteva tranziții importante. La început, succesul însemna să învăț rapid, să performez și să demonstrez că pot duce la bun sfârșit proiecte complexe. Mai târziu, când am început să conduc echipe, linii de business și programe de transformare, am descoperit că performanța individuală are limite, în timp ce performanța colectivă poate multiplica exponențial rezultatele.

Am avut șansa să lucrez cu unele dintre companiile, instituțiile și antreprenorii care au contribuit la construirea României moderne. În Corporate Banking am fost aproape de locul în care se creează capitalul: am finanțat investiții, infrastructură, dezvoltare și creștere economică. Astăzi, în Private Banking, sunt aproape de locul în care acel capital este protejat, investit și transmis mai departe. Această perspectivă asupra întregului ciclu al capitalului mi-a schimbat profund viziunea asupra economiei și asupra leadershipului.

Cred că trecerea de la profesionist la lider are loc în momentul în care încetezi să te mai întrebi doar ce rezultate poți produce tu și începi să te întrebi ce poți construi prin alții. Un lider nu este definit doar de expertiză sau de cifre, ci de capacitatea de a arata direcție, încredere și oportunități.

Dacă există o formă de schimbare reală pe care un lider o poate genera în societate, aceasta este capacitatea de a crea contexte în care oamenii performează mai bine decât ar fi crezut că este posibil.



2. Leadershipul nu înseamnă să ai toate răspunsurile. Înseamnă să creezi un mediu în care ceilalți au curajul să le găsească.

Cea mai importantă lecție de leadership pe care am învățat-o este că oamenii nu au nevoie de lideri care pretind că au toate răspunsurile. Au nevoie de lideri care oferă claritate într-un context ambiguu și suficientă încredere pentru ca echipa să găsească soluțiile.

Am coordonat organizații complexe, cu responsabilități diferite și obiective ambițioase. În astfel de contexte am învățat că succesul nu vine din control excesiv, ci din echilibrul dintre direcție și autonomie. Liderul stabilește direcția, dar performanța apare atunci când oamenii simt că au libertatea și responsabilitatea de a contribui cu propriile idei.

Stilul meu de management se bazează pe trei principii simple: claritate asupra obiectivului, autonomie în execuție și responsabilitate pentru rezultat.

În ceea ce privește încrederea, cred că ea nu se construiește prin discursuri inspiraționale, ci prin consecvență. Oamenii urmăresc întotdeauna ceea ce faci, nu ceea ce spui. Dacă valorile și standardele pe care le ceri echipei sunt aceleași pe care ți le aplici și ție, încrederea apare natural.

3. Am învățat să nu confund reziliența cu rezistența. Uneori, cea mai mare dovadă de reziliență este capacitatea de a te reinventa.

Cele mai dificile momente din cariera mea nu au fost neapărat cele în care lucrurile mergeau prost. Uneori, provocarea cea mai mare apare atunci când lucrurile merg bine, dar înțelegi că modelul care te-a adus până acolo nu te va duce și în etapa următoare.

În mai multe momente ale carierei a trebuit să ies din zone de confort construite în ani de experiență și rezultate. Cea mai recentă astfel de tranziție a fost mutarea din zona Corporate Banking către Private Banking, o schimbare care nu a însemnat doar un nou rol, ci și o nouă perspectivă asupra modului în care este creată și administrată valoarea.

Aceste experiențe m-au învățat că reziliența nu înseamnă să reziști încăpățânat în aceeași

direcție. Înseamnă să ai luciditatea de a înțelege când trebuie să continui, când trebuie să schimbi strategia și când trebuie să te reinventezi.
Privind în urmă, cele mai importante lecții din cariera mea nu au venit din perioadele de stabilitate, ci din momentele în care am avut curajul să renunț la ceea ce stăpâneam pentru a învăța ceva nou.



4. Leadershipul feminin nu înseamnă să ocupi un loc la masă. Înseamnă să lași locuri libere și pentru cele care vin după tine.

Nu cred că dezvoltarea profesională este rezultatul unui singur mentor. Privilegiul meu a fost să întâlnesc, în etape diferite ale vieții, oameni de la care am învățat lucruri diferite: rigoare, curaj, disciplină, modestie sau capacitatea de a lua decizii dificile.
Cred într-o adevărată „constelație de mentori". Fiecare etapă a carierei vine cu provocări diferite și, de multe ori, avem nevoie de oameni diferiți care să ne ajute să vedem mai clar următorul pas.
Astăzi simt însă și responsabilitatea inversă. După peste două decenii de experiență, nu mai este suficient să mă întreb cine mă poate ajuta să cresc. Este important să mă întreb și pe cine pot ajuta eu să se dezvolte.
Pentru tinerele femei care aspiră la roluri de leadership, cred că cel mai important mesaj este că nu trebuie să copieze pe nimeni. Leadershipul feminin nu este o versiune adaptată a unui model masculin, ci o expresie autentică a propriilor valori și competențe.
Da, cred că leadershipul feminin este o ștafetă. Fiecare generație are responsabilitatea de a lăsa următoarei generații mai multă încredere, mai multă vizibilitate și mai multe oportunități decât a primit.

5. România a demonstrat că știe să creeze avere. Următoarea provocare este să învețe cum să o păstreze, să o investească și să o transmită mai departe.

Primesc această distincție cu recunoștință, dar și cu un puternic sentiment de responsabilitate. Din perspectiva mea, schimbarea României nu înseamnă doar creștere economică. Înseamnă maturizarea relației noastre cu capitalul, cu investițiile și cu prosperitatea pe termen lung.
În ultimii peste 20 de ani am văzut România transformându-se spectaculos. Am văzut antreprenori care au construit companii remarcabile și familii care au creat avere semnificativă. Cred însă că intrăm într-o nouă etapă economică, poate una dintre cele mai importante de după 1990: primul mare transfer generațional de avere antreprenorială.
Întrebarea nu mai este doar cum creăm capital. Întrebarea este cum îl păstrăm, cum îl multiplicăm inteligent și cum îi dăm sens pe termen lung.
Cred că România are nevoie de mai multă educație financiară, de o cultură investițională mai solidă și de o mai bună înțelegere a rolului pe care capitalul privat îl poate juca în dezvoltarea societății.
Angajamentul meu pentru următorii ani este să contribui la acest proces: să promovez investițiile responsabile, să susțin educația financiară și să încurajez cât mai multe femei să își asume roluri de decizie în economie.

CRISTINA BĂLAN

MANAGING PARTNER, CSR BOOTIQ

Punțile de încredere se construiesc ușor, încrederea se construiește mai greu

*Cristina Bălan este recunoscută ca un pionier și o autoritate incontestabilă în domeniul sustenabilității și al raportării ESG din România. În calitate de **Managing Partner al CSR BootIQ**, a pus bazele unei culturi a responsabilității și transparenței în mediul de afaceri local. Cu un parcurs profesional de excepție ce include o activitate de 14 ani în cadrul Organizației Națiunilor Unite (1998-2012), a ales ca din 2013 să se dedice exclusiv sustenabilității și dezvoltării domeniului ESG strategic. Astfel, a activat timp de 6 ani în cadrul Comitetului de Supraveghere al organizației Global Reporting Initiative (GRI), iar din 2022 lucrează și în cadrul rețelei Enterprise Europe Network.*

*În 2015, Cristina a devenit **primul specialist român și al șaselea din lume** care a trecut cu succes rigurosul examen GRI, având **certificări internaționale în domenii în care este singura persoană din România cu competențe certificate**. A format peste 500 de specialiști în raportarea de sustenabilitate sau ESG, în măsurarea și managementul impactului, în măsuri anti-greenwashing, iar de câțiva ani este mentor, călăuzind pașii antreprenorilor care sunt fie la început de drum, fie vor să scaleze pe piețele internaționale. Cu peste 20.000 de ore de consultanță și alte mii de ore de predare, Cristina Bălan contribuie direct la alinierea economiei românești la cele mai înalte standarde globale.*

1. Două dintre lucrurile care mi-au definit parcursul profesional au fost curiozitatea și dorința de a învăța. Curiozitatea m-a determinat de multe ori să fac lucruri care nu erau în fișa postului, dar din care aș fi putut învăța și deprinde abilități practice. Am avut șansa să lucrez, astfel, alături de niște oameni de-a dreptul remarcabili, implicați în proiecte la care nu aș fi avut acces, de la care și din care am învățat enorm.
Apetitul spre învățare mi-a fost util de fiecare dată când am vrut sau când am fost nevoită să-mi schimb parcursul profesional – am trecut din cercetare în presa economică, apoi din presă la Organizația Națiunilor Unite, după care am intrat în consultanță.
Într-un mod interesant, învățarea a venit la pachet cu un dezavantaj – am fost adeseori considerată overqualified, ceea ce m-a descalificat în loc să mă califice pentru un job sau altul. Am luat inclusiv aceste experiențe ca pe niște lecții utile pentru adaptarea la noile cerințe de piață.
Nu m-am considerat niciodată un lider, dar am încercat să fiu un model pentru generațiile tinere alături de care am lucrat. Mă uit deseori la parcursul profesional al unora dintre internele și internii mei și sunt foarte, foarte mândră de ce au reușit să facă în viață. Cinste lor!

2. Cred că leadership-ul în general, nu doar în România, implică multă flexibilitate, transformare și adaptarea la schimbare. Am vorbit despre asta mai sus. Totuși, nu cred că sunt persoana potrivită pentru a da rețete de succes, mai ales că fiecare context e diferit, iar transformarea și adaptarea trebuie raportate la contextul specific.
Pentru că ați amintit de impact: performanța se măsoară diferit – performanța nu înseamnă doar creștere, ci și reducere. De exemplu, reducerea risipei, reducerea incidentelor sau accidentelor, reducerea nemulțumirilor, reducerea numărului de oameni care părăsesc o organizație din vina organizației. Uneori, un minus poate însemna un plus.
Punțile de încredere se construiesc ușor, încrederea se construiește mai greu. Sunt inginer și știu că orice construcție pleacă de la un proiect bine făcut și bine executat astfel încât puntea respectivă să fie trainică. Încrederea, în schimb, depinde de fiecare persoană care trece pe puntea respectivă zi de zi, an de an, fără incidente. Puntea trebuie întreținută periodic pe toată lungimea și durata ei. Orice fisură poate duce la compromiterea structurii și la pierderea încrederii. Iată, așadar, de câte detalii trebuie să țină cont un manager. Liderul, în schimb, arată direcția (sensul circulației pe punte) și parcurge drumul respectiv indiferent de starea vremii. Este urmat doar dacă este corect, coerent și consecvent și dacă oamenii au încredere și în lider, și în soliditatea punții.
România, însă, este o țară în care cotele de încredere în orice și în oricine sunt foarte scăzute. Liderii sunt foarte puțini și, adesea, nu sunt vizibili, deși ei își văd de drumul lor. Din acest punct de vedere, aveți un mare merit că scoateți la lumină atât de multe femei foarte bune în profesia lor, dar nu la fel de cunoscute de public. Felicitări pentru demers!

3. Așa este. Rezistența la schimbare vine, cred, din teamă, iar teama apare atunci când oamenii nu au puncte de sprijin, nu sunt în control și nu



văd orizontul. Am trăit și eu episoade de teamă, am avut momente în care viitorul era blurat, dar m-am refugiat în învățare. Așa am descoperit ce îmi doresc să fac în continuare, dar mai ales ce nu-mi mai doresc să fac.
Sunt om și nu am fost atât de norocoasă încât să fiu ferită de momente dificile. Cel mai greu mi-a fost în 2011 când, în decursul câtorva luni, mi-au murit în condiții de neimaginat doi colegi. Alte momente grele au fost cele când a trebuit să concediez oameni. Nici în antreprenoriat nu e ușor – văd asta zilnic și aud asta mereu de la antreprenori. Cine are fie un soi de determinare nativă, fie a ajuns pe fundul gropii de potențial va face astfel încât să iasă la liman. Știu că nu e ușor – nici mie nu mi-e ușor mereu, dar în loc să mă lamentez prefer să caut ce e nou, să studiez, să învăț.

4. Sigur că nimeni nu a reușit vreodată ceva singur. Modelele mele au fost mama și bunica maternă, învățătoarea, profesoara de engleză din școala generală, câțiva vecini din bloc, unii profesori din liceu, apoi din facultate. Am avut modele la fiecare loc de muncă pe care l-am avut – și de oameni pe care i-am admirat, și de oameni pe care i-am detestat. Am un model în soțul meu, cu care am zilnic dezbateri.
Pe vremea când am lucrat la ONU, am dezvoltat un program de internship, ceva ce nu mai existase în agențiile ONU din România. Apoi, ca trainer, am format sute de profesioniști și din România, și din alte țări. Sunt în continuare trainer, de câțiva ani sunt și mentor. Sunt un om care crede că cel mai valoros lucru pe care îl poți transmite este cunoașterea.

În ceea ce privește promovarea femeilor, am încercat mereu să promovez activ femei – și în podcasturile pe care le găzduiesc, și în proiectele în care sunt implicată. Surprinzător, m-am lovit de bariere puse chiar de femei care nu văd nimic greșit că în panelul unui eveniment vezi 5, 8 sau 10 bărbați, dar nicio femeie. Sau că în boardul unui companii sunt exclusiv bărbați. Sau că în zeci de episoade ale unui podcast nu a fost invitată măcar o femeie. Avem în România niște femei admirabile care sunt modele nu doar pentru românce, ci pentru orice femeie din lume.

5. Vă mulțumesc mult pentru acest trofeu, este complet neașteptat și, dacă am fost propusă de cineva, îi sunt recunoscătoare persoanei respective pentru încredere.
Primesc trofeul ca pe un Oscar pentru întreaga carieră deși nu sunt 100% convinsă că îl merit. Cunosc femei mult mai meritoase ca mine.
În domeniul meu de activitate, cred că una dintre problemele sistemice este cea de guvernanță. Aici nu mă refer la guvernanța ca imagine, ci la guvernanța ca proces. Faptul că, deși avem multe femei capabile să stea la orice masă de consiliu sau de for decizional, vedem o reprezentativitate feminină atât de slabă este nu doar nedrept, ci și profund incorect.
Când femeile sunt excluse din procesul decizional înseamnă că, pe de o parte, decizia este și viciată, și nefundamentată, iar pe de altă parte, decizia are impact negativ și asupra femeilor, și a copiilor, și a vârstnicilor, și a tuturor celelalte categorii vulnerabile de care, tradițional, cele care se îngrijesc sunt femeile.
Ceea ce am făcut mereu și voi continua să fac este să semnalez atunci când ceva este greșit. Poate că așa ceva nu mai este la modă acum, când totul trebuie să fie politically corect, când toată gândirea trebuie să fie pozitivă, când totul trebuie cosmetizat ca să dea bine. Doar că undeva, pe drum, uităm să spunem adevărul, evităm să demascăm minciuna și impostorii și în loc să rezolvăm o problemă mică, dăm naștere unei probleme sistemice.
La fel ca multe alte femei, eu am evoluat doar prin adevăr și muncă asiduă. Sper că pentru asta se vor da premii în continuare.

GIANINA LAZANU

SECRETAR DE STAT, MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII, ANTREPRENORIATULUI ȘI TURISMULUI & MANAGING PARTNER, TARGET CONSULTING

Cu toate piedicile, nu e imposibil să reușești fiind femeie, chiar și într-o lume a bărbaților, dacă ești pregătită profesional și dacă ai încredere în tine și în ceea ce poți

Având o carieră remarcabilă de peste 25 de ani în sectorul financiar-bancar, consolidată prin roluri executive de top din cadrul BRD Groupe Société Générale și a Comisiei de Credite Neperformante din ARB în perioade economice dificile. A lucrat ca manager în diferite domenii: vânzări, calitate și optimizarea proceselor, acordarea și refinanțarea creditelor. În timpul crizelor anterioare, a coordonat Departamentul Restructurare Recuperare , companii și persoane fizice, fiind printre primii bancheri care au externalizat procesul de redresare din România și care au vândut portofolii de credite.

A fost implicată în revizuirea Legii Insolvenței și în numeroase proiecte de restructurare, în instanță sau în afara instanței. A fost implicată în implementarea Directivei UE, în calitate de reprezentant al Romanian Business Leaders și membră a Asociației de Management al Redresării. Începând cu anul 2016, Gianina a acționat ca și consultant pentru finanțarea și/sau restructurarea diferitelor proiecte, inclusiv a companiilor de stat, în calitate de consilier al Ministerului Economiei sau membru al Consiliului de Administrație. Gianina este membră activă a Asociației Turnaround Management încă de la începutul filialei din România și este, de asemenea, membră în Consiliul de Administrație.

***Gianina Lazanu** a preluat funcția de **Secretar de Stat în cadrul Ministerului Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului** în primăvara acestui an, lucru care reconfirmă statutul său de lider strategic, contribuind direct la modelarea politicilor industriale, a programelor destinate IMM-urilor și la accelerarea transformării digitale a ecosistemului de business românesc.*

Ulterior, din postura de antreprenor și Managing Partner al Target Consulting, a continuat să sprijine companiile locale prin soluții vitale de finanțare și restructurare corporativă.

1. Au fost mai multe borne importante pe care le-am depășit in evoluția mea profesională.

Prima a fost când am răspuns unei provocări lansate de unul dintre foștii vicepreședinți ai băncii, la începutul anului 2023. Participasem, alături de o echipă mare de proiect, la implementarea noului sistem informatic, în toată rețeaua băncii, iar vicepreședintele care coordona această echipă mi-a spus că urmează reorganizarea centralei băncii din București, iar el mă vede într-unul dintre departamentele noi, în zona comercială. Văzând că ezit, toată familia fiind la Iași, mi-a spus ceva ce m-a urmărit toată viața: „în drumul lui din punctul A în punctul B, trenul oprește doar o dată într-o gară. Ori urci în tren, ori te uiți după el". Am acceptat pe loc, fără să știu exact la ce vin, ce voi face sau ce venituri voi avea, iar asta mi-a schimbat în bine toată viața profesională și personală.

A doua a fost când am fost numită director la Direcția Restructurare Recuperare, în 2009, în perioada crizei financiare, eu venind din zona comercială, fără să am nicio idee cu privire la ceea ce înseamnă zona de credite neperformante, insolvențe sau executări silite. Atunci a fost președintele băncii de la acea vreme cel care m-a convins, spunând-mi că „avem nevoie de un comercial la recuperare". Iar această experiența mi-a întregit expertiza profesională de bancher și m-a făcut să văd o altă latură a bankingului.

A treia a fost atunci când am luat decizia de a pleca din bancă și de a merge pe drumul antreprenoriatului și de a face consultanță financiară, de business, restructurare și insolvențe. Iar asta mi-a deschis noi perspective asupra businessurilor, văzând mai bine cum funcționează acestea din interior, și de a privi relația cu creditorii și din perspectiva antreprenorilor, nu doar a bancherului. Totodată, trecerea spre zona privată mi-a permis și implicarea în zona administrației publice, la Ministerul Economiei, dar și în consilii de administrație la diverse companii de stat sau private.

Schimbarea societății e în fiecare dintre noi, liderii pot doar să inspire, să încurajeze, să fie exemple de „se poate" pentru cei din jur, la urma urmei asta înseamnă leadership. Iar leadeshipul nu-ți este conferit odată cu accesul la o poziție sau alta, aceasta este o caracteristică care vine din educație, din bun simț, din responsabilitate, din etică, din empatie și inteligență emoțională.

Nu mi-am propus vreodată să fiu lider, însă mi-a plăcut mereu să mă implic, să caut să schimb și să mă schimb, să adaptez și să mă adaptez, să fac să fie mai bine acolo unde am fost, iar dacă asta a schimbat în bine oameni, vieți sau sisteme, pentru mine a fost suficient și motivant.



2. Exact despre asta e vorba în leadership, despre capacitatea de adaptare și de a-i inspira pe cei din jurul tău, de a-i asculta, de a-i încuraja să se dezvolte, de a-i motiva și de a le da o perspectivă, o viziune. Iar stilul de management, leadeshipul, impactează oameni, procese, sisteme, organizații și, nu în ultimul rând, societatea în ansamblu.
Cea mai valoroasă lecție învățată e aceea că poți porni de la zero, și nu o dată, și poți construi echipe în foarte scurt timp. Și că trebuie să ai încredere în tine și în echipele tale. Și să îți mereu drumul drept.
De asemenea, un lucru pe care l-am învățat a fost acela de a fi mereu la curent cu ceea ce se întâmplă, fie în piața în care îți desfășori activitatea, dar și în viața societății, și de a te dezvolta și perfecționa mereu.
Încrederea este un cuvânt cu multă greutate, se câștigă greu și se pierde ușor, de aceea am spus ca leadershipul înseamnă și etică personală și profesională, nu poți cere sau spune una oamenilor, dar tu să faci altceva. Chiar dacă am supărat de multe ori, mereu am spus adevărul și am încercat să fac lucrurile corect.

3. Un moment dificil a fost chiar de curând, la Ministerul Economiei, atunci când am realizat că poți fi cel mai bun profesionist și de cea mai bună credință în ceea ce faci, „sistemul" împământenit de ani de zile poate găsi milioane de motive și de argumente pentru a se împotrivi sau pentru a încerca să pună piedici. Iar când, totuși, încerci să faci acea schimbare, în ciuda piedicilor, vezi că îți este contestată în instanță acea decizie, chiar dacă tu nu faci altceva decât să pui în legalitate un mod de funcționare defectuos, vechi de peste 25 de ani.
Concret, era vorba despre reorganizarea companiei Romarm și a filialelor sale și adaptarea la prevederile Legii 31/ 1990 privind societățile comerciale și a OUG 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice. Iar faptul că nu am mai avut timpul necesar pentru finalizarea acestei acțiuni, demarate pe final de mandat, este un eșec pentru mine.

4. Au fost mai multe modele sau mentori pe care i-am avut în viață: primul meu șef din bancă, directorul sucursalei Iași, cel care m-a învățat ce înseamnă bankingul și importanța relației cu clientul, vicepreședintele care m-a încurajat să vin de la Iași la București, dar și vicepreședintele care a văzut la mine potențialul managerial la un moment dat al vieții mele profesionale.
Interesant e că niciunul nu a fost femeie, poate și din cauza faptului că, pentru mulți ani, bankingul, la nivel de top management, era format majoritar din bărbați. La fel s-a întâmplat și acum, la Ministerul Economiei, când am preluat coordonarea industriei naționale de apărare și am fost privită cu mult scepticism, ca la final să mi se spună că am devenit om de apărare.
Cu toate acestea, cu toate piedicile, nu e imposibil să reușești fiind femeie, chiar și într-o lume a bărbaților, dacă ești pregătită profesional și dacă ai încredere în tine și în ceea ce poți.
Da, mi-ar place să văd cât mai multe femei în poziții care pot influența viața economică, socială și politică, cred că pot aduce mai mult echilibru și înțelepciune în decizii și acțiuni. Și da, este nevoie de mai multă solidaritate și suport.

5. Transformarea sistemică pe care o văd e legată de implicarea a cât mai multor specialiști în guvernare, nu se poate schimba nimic doar asistând de pe margine, ne place sau nu, toate deciziile politice, fie din parlament, fie de la guvernare, ne impactează pe toți și impactează întreaga noastră viață economică, socială și personală.
Vorbim mereu despre „sistem", dar sistemul este construit din și de oameni, iar mentalitățile se vor schimba doar prin implicarea a câtor mai mulți oameni buni, corecți și profesioniști.
Angajamentul meu ferm este că nu mă voi opri, că mă voi implica ori de cate ori va fi nevoie de mine și oriunde va fi nevoie și că îmi voi folosi toată experiența și expertiza acumulată în cei peste 35 de ani de activitate cu etică și profesionalism.

ROXANA MIRCEA

MANAGING PARTNER, REI GRUP

Cea mai valoroasă lecție? Să continui pe drumul tău, indiferent cât de greu îți este, să te dezvolți constant şi să înveți de la oamenii valoroşi

În calitate de Managing Partner al REI Grup încă din anul 2011, Roxana Mircea a demonstrat o determinare și o viziune strategică remarcabile, transformând compania într-un lider incontestabil și un pilon de sprijin pentru dezvoltarea mediului de afaceri românesc prin atragerea de fonduri și investiții majore.

Cu o experiență de peste 15 ani în management, Roxana a transformat una dintre cele mai riguroase nișe economice — consultanța în fonduri europene și ajutoare de stat — într-un motor real de creștere pentru mediul de afaceri autohton. REI Grup a devenit un lider incontestabil în domeniu, facilitând atragerea a peste 1 miliard de euro pentru cofinanțarea a peste 2.500 de proiecte de investiții. Roxana Mircea se remarcă nu doar prin coordonarea unei echipe naționale de elită, ci și prin poziția sa de promotor activ al tranziției energetice și digitalizării industriilor din România.

Impactul său social este profund: prin expertiză publică, ghiduri și prezențe media constante, ea democratizează accesul la informația financiară complexă, ajutând antreprenorii să navigheze cu succes prin birocrație. Prin profesionalismul excepțional, reziliență și contribuția directă la modernizarea infrastructurii economice, Roxana Mircea este un model remarcabil de leadership feminin.

1. Prima bornă cred că a reprezentat-o Liceul Pedagogic şi apoi 2 ani în care am fost o educatoare foarte dedicată, ani care m-au învăţat să am foarte multă răbdare şi să cresc oameni, aspect pe care l-am dus şi în business în ultimii 15 ani.
A doua bornă a reprezentat-o cursul de manager de proiect şi demararea activităţii în domeniul consultanţei fondurilor nerambursabile pe poziţia de manager.
Următoarea borna ar fi redeschiderea unei companii proprii, după o şedinţă fabuloasă de coaching, şi finanţarea în acel an a primului proiect mare de 10 mil euro.
A urmat o creştere accelerată în pandemie când am dublat numărul angajaţilor de la un an la altul, urmând ca în 2023 să şi triplăm cifra de afaceri, pe Rei Internaţional cel puţin unde am avut aproape 3 mil euro.
Toţi aceşti ani au fost ani cu foarte multă muncă, cu o echipă dedicată şi specializată; ulterior am creat şi departamente cu manageri care coordonează.
A trebuit să învăţ, să învăţăm foarte mult, pe lângă consultanţă a trebuit să învăţ management, marketing, iar acum integrăm agenţi AI.

2. Îţi trebuie ca şi antreprenor o rezilienţă extraordinară; şi noi am avut situaţii când ni s-au anulat axe unde am depus 400 proiecte, Măsura 3, sau investiţii de 60 mil euro, Construct Plus.
Trebuie să găseşti forţa de a trece peste eşecuri, peste plecarea unor oameni buni din echipă, peste situaţii financiare legate de neîncasarea banilor etc.
Cred că acasă te încarci; cei 3 copii minunaţi mi-au redat întotdeauna bucuria de a continua să construiesc şi să contribuim la bunăstarea antreprenorilor.
Ca şi stil de management am fost prea apropiată de colegi şi mi-a fost greu să penalizez, însă pe măsură ce trec anii realizez că ambele părţi suferă într-un context nefavorabil.
Punţile de încredere vin din transparenţă. Noi comunicăm zilnic facturat/încasat şi trimestrial situaţia financiară; dar am avut ultimii 2 ani când nu am mai acordat comisioane din lipsă de predictibilitate, şi am pierdut vânzători valoroşi, au fost multe nemulţumiri.

3. Viaţa m-a învăţat că totul se întâmplă cu sens pentru tine şi, aparent, cele mai mari eşecuri au fost şi cele mai valoroase lecţii. Iar această perspectivă mi-a fost transmisă în cadrul unor cursuri cu echipa Monicăi Ion.
O insolvenţă cu o firmă în domeniul curăţeniei a creat în mine teamă, ruşine, şi mult timp nu am mai îndrăznit să merg spre alte domenii, până în 2023 când am început să dezvolt alte proiecte, iar acum suntem în construcţie cu o fabrică de pungi de hârtie.
Am învăţat să accept şi momentele de stagnare, şi să profit de ele pentru a consolida echipa, competențe.



4. În toţi aceşti ani am lucrat mult cu mentori/traineri atât pe partea personală, de organizare, cum sunt Dan Luca, Monica Ion, dar şi pe management, marketing: Petre Nicolae, Lorand Soares, Ovidiu Toader, Andy Szekely.
Am învăţat foarte mult de la miile de antreprenori cu care am lucrat, unii cu proiecte foarte mari de 50 mil euro, 120 mil euro.
Cea mai valoroasă lecţie? Să continui pe drumul tău, indiferent cât de greu îţi este, să te dezvolţi constant şi să înveţi de la oamenii valoroşi.
Particip la foarte multe conferinţe, podcast-uri, şi facem transfer de bune practici organizând seminarii gratuite.
Da, putem vorbi de schimb de bune practici, cred că doar uniţi/unite putem fi o voce şi putem creşte antreprenoriatul în România, cu atât mai mult cel feminin.

> *Viaţa m-a învăţat că totul se întâmplă cu sens pentru tine şi, aparent, cele mai mari eşecuri au fost şi cele mai valoroase lecţii.*

5. Transformarea sistemică unde eu pot contribui este zona de antreprenoriat, să ajut tinerii să îşi dezvolte companii profitabile şi sustenabile, dar şi să inspir femeile să aibă curaj să pornească pe calea antreprenoriatului, dar având în echilibru şi zona personală de familie şi copii; să sprijinim românii care vor să dezvolte proiecte prin Programul „Diaspora investeşte acasă”.
Transformarea sistemică în zona publică ar veni dintr-o zonă de mai mare responsabilitate, predictibilitate, evaluarea mai rapidă a proiectelor şi o simbioză mult mai mare între instituţii şi mediul privat.
Noi ne angajăm să susţinem mediul privat să se dezvolte, poate să şi exporte în anii viitori.
Iar cu ministerele, prin demersurile pe care le realizăm atât în calitate de preşedinte Uniunea Naţională a Patronatului Român, dar şi membru CONAF, CNIMM, contribuim la o mai mare transparenţă şi proceduri de lucru mai clare cu beneficiarii.

CAMELIA PÎRVULESCU

COUNTRY MANAGER, ABBOTT ROMÂNIA ȘI MOLDOVA

Cred într-o Românie în care competența și umanitatea cresc împreună

Camelia Pîrvulescu este farmacist și director general al Abbott Diagnostics România, un nume cu tradiție și cu greutate în industria globală a sănătății, un business care a ajuns la peste 45 mil EURO.

Este un lider în domeniul sănătății, cu o experiență de peste 25 de ani în sectoarele farmaceutic, de diagnostic și al dispozitivelor medicale.

De-a lungul carierei, a construit și dezvoltat afaceri, a lansat soluții noi, a navigat în medii complexe din domeniul sănătății și a colaborat cu diverse departamente și părți interesate pentru a transforma strategia în rezultate măsurabile. Pentru Camelia Pîrvulescu, leadership-ul înseamnă să pună întrebări mai bune, să ia decizii curajoase și să construiească ceva semnificativ împreună cu ceilalți.

Conduce cu pasiune pentru oameni și pentru proiectele care pot îmbunătăți îngrijirea pacienților din România. Este mamă a doi copii și își găsește energia în familie, prieteni, credință, sport, natură și artă.

1. Drumul spre leadership nu începe neapărat când primești o funcție de manager, sau o responsabilitate, ci din momentul în care începi să **influențezi oamenii și rezultatele,** chiar și fără o autoritate formală. Atunci când ești preocupat să ai rezultate bune și constante în oricare loc te-ai afla.

Spre exemplu, nu mi-a plăcut facultatea pe care am ales-o, Farmacia, dar am promovat toate examenele, am finalizat studiile cu bine, apoi am lucrat cât de bine am putut în oricare loc m-am aflat pe scara evoluției actuale.

Mi-am asumat întotdeauna responsabilitatea inclusiv când au apărut probleme, m-am obișnuit să iau decizii și să explic raționamentul din spatele lor, am învățat să mă fac ascultată, dar mai ales să ascult.

Leadership-ul începe atunci când înțelegi să îi ajuți și pe ceilalți să performeze, nu doar să îți faci propria muncă, atunci când gestionezi conflictele și presiunea cu maturitate și înveți să vezi imaginea de ansamblu și să prioritizezi lucrurile.

Dar, mi-am dat seama spre ce mă îndrept în momentul în care colegii nu au mai văzut în mine funcția pe care o ocupam și au venit spre mine cu încredere să îmi ceară sfatul sau să îmi urmeze inițiativele.

Borna cea mai importantă, în opinia mea, a fost trecerea de la **”eu obțin rezultatele”** la ”**îi ajut și îi inspir pe ceilalți să o facă**”.

2. Cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o despre conducerea unei echipe este că **încrederea nu vine odată cu funcția,** ci **se câștigă prin comportamentul de zi cu zi**.

Pentru mine, încrederea se construiește prin consecvență, comunicare deschisă și respect. Este important să asculți oamenii, să le înțelegi punctele de vedere, să fii transparent în decizii și să îți respecți promisiunile.

În același timp, cred că un lider trebuie să ofere autonomie, dar și să fie prezent atunci când echipa are nevoie de sprijin.

Am învățat și că este important să îți asumi responsabilitatea atunci când lucrurile nu merg bine și să recunoști contribuția echipei atunci când rezultatele sunt bune. Pentru mine, acesta este fundamentul unei echipe în care oamenii au curajul să vorbească deschis, să vină cu idei și să își asume responsabilități. Rezultatele sunt importante, dar felul în care îi tratezi pe oameni în timp ce le obții spune la fel de mult despre tine ca lider.

3. Perioadele cele mai dificile din cariera mea au fost cele în care a trebuit să merg înainte fără să am toate răspunsurile și, în același timp, să păstrez direcția și încrederea echipei, chiar dacă și eu simțeam presiunea. În astfel de momente am înțeles ceva important despre mine: reziliența nu înseamnă să nu ai îndoieli sau momente de vulnerabilitate. Înseamnă să nu le lași să decidă în locul tău.

Iar curajul nu apare întotdeauna înainte să faci un pas; uneori îl descoperi chiar în timp ce îl faci.

Un rol foarte important în evoluția mea îl are mentorul meu, o femeie pe care o admir profund și care, pentru mine, este un model



de reușită atât profesională, cât și umană. Este unul dintre oamenii care au văzut în mine potențial chiar și în momentele în care eu aveam îndoieli. Nu îmi oferă pur și simplu răspunsuri, ci mă provoacă să le găsesc singură, să privesc situațiile dintr-o perspectivă mai largă și să am mai multă încredere în propriile decizii.
De la ea am învățat că poți fi un lider puternic fără să pierzi empatia și că fermitatea și sensibilitatea nu se exclud. Dimpotrivă, cred că adevărata forță a unui lider se vede în felul în care reușește să le combine. În momentele dificile, sfaturile și încrederea ei m-au ajutat să îmi amintesc **nu doar ce pot să fac, ci și ce fel de lider vreau să devin**. Mi-a arătat, prin propriul exemplu, că succesul nu înseamnă doar rezultate sau poziții, ci și impactul pe care îl ai asupra oamenilor din jurul tău.
În același timp, mă sprijin mult pe credința mea, pe oamenii apropiați și pe lucrurile simple care îmi redau echilibrul. După o zi complicată, timpul petrecut cu copiii și prietenii mei, natura sau mișcarea mă ajută să mă întorc la lucrurile care contează și să revin cu mintea limpede. Uneori, câțiva kilometri pe bicicletă fac mai mult decât încă o oră petrecută la birou.
Poate una dintre cele mai importante lecții a fost să învăț să cer ajutor. Am înțeles că nu trebuie să duci totul singur pentru a demonstra că ești puternic și că epuizarea nu este o dovadă de devotament.
Pentru mine, reziliența înseamnă să știu când să merg înainte, când să cer sprijin și când să mă opresc suficient cât să îmi recapăt claritatea. Cred că tocmai această lecție m-a făcut nu doar mai puternică, ci și mai atentă la oamenii pe care îi conduc.

4. Am avut șansa să întâlnesc oameni care au avut răbdare cu mine, care m-au încurajat, dar care au avut și curajul să îmi spună adevărul atunci când aveam nevoie să îl aud. Cred că oamenii care ne formează cu adevărat nu sunt cei care ne spun încotro să mergem, ci cei care ne ajută vedem singuri direcția.
Mentorul despre care am vorbit este unul dintre acești oameni și are încă un rol aparte în devenirea mea. Este o femeie în care văd un model de reușită, nu doar prin ceea ce a construit profesional, ci mai ales prin felul în care a ales să fie alături de oameni. De la ea am învățat cât de prețios este să existe cineva care vede în tine mai mult decât reușești tu să vezi, care îți dă încredere fără să îți ia libertatea și care te ajuta fără să îți ia deciziile din mâini. Ea nu mi-a arătat un drum pe care să îl urmez, ci m-a ajutat să am curajul de a-l găsi si de a-l urma. Poate tocmai de aceea simt astăzi responsabilitatea de a dărui mai departe ceea ce am primit.
Încerc să fiu pentru alte femei acel om care încurajează, care deschide o ușă, care spune un cuvânt bun la momentul potrivit, dar și adevărul atunci când este nevoie. Cred că uneori o femeie are nevoie de foarte puțin pentru a face un pas important: de acel cineva care să îi spună sincer „poți, ai ceva de spus, mergi mai departe”.
Mi-aș dori ca femeile tinere să nu simtă că trebuie să renunțe la o parte din ele pentru a fi luate în serios.
Nu cred că trebuie să ne ascundem feminitatea pentru a demonstra că suntem puternice.

> *Încerc să fiu pentru alte femei acel om care încurajează, care deschide o ușă, care spune un cuvânt bun la momentul potrivit, dar și adevărul atunci când este nevoie. Cred că uneori o femeie are nevoie de foarte puțin pentru a face un pas important: de acel cineva care să îi spună sincer „poți, ai ceva de spus, mergi mai departe”.*

Sensibilitatea, intuiția, empatia, atenția față de oameni nu sunt semne de fragilitate. Sunt forme de inteligență și de forță de care avem nevoie inclusiv (poate mai ales) acolo unde se iau decizii și unde viețile oamenilor pot fi influențate.
Și le-aș mai spune ceva: să nu își amâne viața până când toate lucrurile vor fi perfect așezate. Sănătatea, pasiunile, iubirea, familia și prietenii nu sunt lucruri pe care să le păstrăm pentru „mai târziu”. Ele sunt viața însăși.
Pentru femeile care își doresc copii, cred că maternitatea și cariera pot face parte din aceeași poveste. Nu spun că este simplu și nici că există un echilibru perfect în fiecare zi. Spun doar, din propria experiență, că se poate construi o viață în care amândouă să aibă loc. Pentru mine, copiii nu au fost o paranteză în drumul profesional. M-au schimbat, m-au făcut mai răbdătoare, mai atentă la oameni și mai conștientă de ceea ce rămâne după noi.
Iar dacă, prin felul în care îmi trăiesc viața și îmi construiesc cariera, o altă femeie capătă puțin mai mult curaj să creadă în propriul ei drum, atunci cred că aceasta este una dintre cele mai frumoase forme de leadership.

5. În domeniul meu, cred că una dintre schimbările urgente pentru România este să înțelegem adevărata valoare a diagnosticului corect și făcut la timp. El poate scurta drumul către tratamentul potrivit și poate schimba, uneori, cursul unei vieți. Pentru că în spatele fiecărei probe și al fiecărui rezultat se află **un om care așteaptă un răspuns și o familie care speră**.
Avem în România profesioniști remarcabili. Au nevoie de tehnologie modernă, de continuitate și de parteneri care știu nu doar să ofere soluții, ci și să asculte.
Angajamentul meu este să apropiem, prin proiectele pe care le construim și prin oamenii pe care îi ajutăm să crească, ceea ce medicina poate oferi astăzi de ceea ce ajunge cu adevărat la pacient.
Dar, îmi doresc și o schimbare mai profundă: **să nu pierdem omenia în goana după performanță.** Putem fi exigenți fără să devenim reci, putem urmări rezultate fără să uităm oamenii și putem conduce cu fermitate fără să pierdem delicatețea.
Cred într-o Românie în care competența și umanitatea cresc împreună. Pentru că, dincolo de tehnologie, performanță și cifre, **în centrul a tot ceea ce facem trebuie să rămână omul**.

SIMONA STRUNGARU

DIRIJOARE A BIG BAND-ULUI RADIO ROMÂNIA, PIANISTĂ ȘI COMPOZITOARE

Leadership-ul în muzică înseamnă să construiești și să ghidezi o viziune comună armonioasă unei echipe formate din individualități puternice

În calitate de Dirijoare a Big Band-ului Radio România, postură pe care o onorează cu o energie electrizantă, Simona Strungaru este prima femeie din istorie care conduce acest ansamblu de elită, spărgând bariere de mentalitate și setând un precedent istoric în spațiul muzical autohton.

Cu studii aprofundate la Conservatorul din Amsterdam și un parcurs complex ca pianistă, orchestratoare și compozitoare, Simona Strungaru a demonstrat o capacitate rară de a construi punți de dialog între genuri aparent imiscibile, sub bagheta sa evoluând marile filarmonici și teatre de operă ale țării. Fie că dirijează opere în premieră mondială, proiecte complexe de jazz simfonic, fie că reinterpretează creații clasice, Simona creează evenimente care lasă o amprentă profundă asupra spiritului public. Premiul Galei „Femei care schimbă România" reprezintă o recunoaștere firească a geniului său artistic, a spiritului inovator și a contribuției fundamentale pe care o aduce pe plan cultural.

1. Bornele evoluției mele sunt marcate de trecerea de la rigoarea și libertatea muzicii clasice la rigoarea și libertatea complexă a jazzului și jazzsimfonicului. Fundamentul existenței mele ca muzician este incontestabil pianul, pe care l-am descoperit la vârsta de 4 ani. De la primii pași la pian la studiile de dirijat, la experiența studiilor în Olanda, până la orchestrație, compoziție, crearea Simona Strungaru Symphonics, conducerea ansamblului de muzică contemporană Sonomania sau preluarea baghetei Big Band-ului Radio România, fiecare etapă a adăugat o nouă nuanță viziunii mele.
Trecerea de la rolul de instrumentist interpret la cel de dirijor înseamnă mutarea atenției de la „cum cânt eu" la „cum îi ajut pe ceilalți să strălucească împreună și să redea cât mai fidel intenția artistică a creatorilor muzicii pe care o abordăm". Ca dirijor, nu emiți sunete în mod direct; muzica ta este rezonanța oamenilor din fața ta. Leadership-ul în muzică înseamnă să construiești și să ghidezi o viziune comună armonioasă unei echipe formate din individualități puternice.
Tranziția spre un lider care produce o schimbare în societate a venit natural, prin conștientizarea puterii pe care o are muzica asupra comunității. Când dirijez un ansamblu public precum Big Band-ul Radio România, nu susțin doar un concert, ci construiesc alături de colegii mei o punte culturală. Schimbarea benefică în România se produce prin educație muzicală, prin aducerea muzicii de calitate și a celor ce produc această muzică mai aproape de public și prin promovarea ideilor că disciplina rigorii artistice se transpune direct în rigoare socială, și totodată că libertatea artistică produce libertate în viața de zi cu zi.

2. Cred că în primul rând nu trebuie să uiți că nu te naști lider, ci devii unul. Asta îți permite să ai o perspectivă largă asupra activității și posibilităților tale și a celor cu care lucrezi. Ideea de a te impune cu orice preț doar pentru că ai o poziție înaltă nu este benefică, la fel cum ideea de a respinge sau critica orice propunere pe baza convingerii că "sistemul" îți este potrivnic nu e bună, dacă scopul este acela de a construi ceva calitativ și solid ca echipă. Astfel, cred că uneori trebuie ajuns la un compromis, dar totul în strânsă corelație cu idealurile și valorile în care te ghidează. Este la fel de important să îți cunoști, înțelegi și respecți echipa cum este să îți respecți publicul.

3. Să fii femeie-dirijor într-un domeniu dominat istoric de bărbați și, mai mult, să aduci concepte moderne sau fuziuni muzicale



neconvenționale într-un sistem uneori rigid reprezintă o provocare constantă. M-am lovit de scepticism, de reticență la nou și de prejudecăți legate de autoritate, care din fericire au încetat la foarte scurt timp după demararea colaborărilor. Cel mai dificil moment din carieră a fost o perioadă în care un proiect de anvergură la care lucrasem luni de zile s-a blocat din cauze birocratice și lipsă de viziune din partea decidenților de la acel moment. Senzația de stagnare a fost dureroasă. Am depășit acea criză amintindu-mi de ce fac această meserie: muzica nu depinde de un singur proiect sau de o singură ușă închisă. Am învățat despre propria reziliență că un moment de oprire nu este un eșec, asemuindu-l cu o pauză muzicală. Iar în muzică, pauza are rolul de a crea tensiune și dramatism înainte de următorul moment important. Reziliența înseamnă să ai răbdarea de a recalibra, de a căuta căi alternative și de a nu-ți abandona standardele artistice doar pentru că drumul a devenit anevoios.

4. Fără îndoială, prezența mamei și a bunicii mele a jucat un rol deosebit de important în formarea mea ca om. În perioada de descoperire de sine, am avut lângă mine aceste două femei, fiecare cu valori morale, etice și cu atribute artistice deosebite. Ele mi-au insuflat o gândire critică și m-au susținut în demersurile mele muzicale și dincolo de ele. Ulterior, am găsit modele în profesoara mea de pian, doamna Magdalena Stănescu sau în directoarea Centrului Cultural de Proiecte și Evenimente Radio România, doamna Liliana Staicu, persoane cu o solidă pregătire, ce au făcut față provocărilor meseriei lor cu mult curaj și pasiune. Astăzi, în calitate de dirijor și totodată de mamă a unei tinere artiste, privesc leadership-ul feminin exact ca pe o ștafetă pe care avem datoria să o dăm mai departe. Solidaritatea feminină în artă și în societate presupune mentorat activ, iar prin transfer de bune practici înțeleg transmiterea conduitei sociale și artistice. Îmi doresc ca atunci când o tânără muziciană mă vede la pupitrul Big Band-ului Radio România, să înțeleagă că este bine să viseze, să își dorească să ajungă la cea mai bună versiune a sa. Sunt convinsă că



oportunitățile în orice domeniu, și bineînțeles în cel artistic trebuie să vină pe baza meritului profesional, și nu a genului.
Lumea artistică se află într-o continuă transformare, atât publicul cât și factorii decidenți devin mai receptiv la prezențele feminine în roluri de prim interes. Este foarte important ca tinerii să fie încurajați să își găsească propria voce și să fie susținuți în demersurile lor care conturează viitorul artei în România și în lume.

5. Acest trofeu mă onorează și primesc cu bucurie responsabilitatea de a duce mai departe proiectele în care cred. O asemenea distincție mă convinge că activitatea mea are impact asupra societății noastre. Consider că în momentul de față societatea umană se poate dezvolta mult mai bine accesând un tip de trăire special, anume empatia.
Muzica și artele îi învață pe cei care le practică foarte mult despre empatie, la nivel subconștient și senzorial. Capacitatea de exprimare în moduri cât mai diferite creează oameni care știu să se asculte, să se respecte și să se înțeleagă reciproc, iar crearea și protejarea unei astfel de conștiințe generale poate ajuta viitorul tuturor într-o foarte mare măsură. De aceea consider că la nivel sistemic cât mai mulți tineri trebuie impulsionați și susținuți în a practica arte, pentru că le facilitează autodescoperirea la un nivel profund și o putere deosebită de relaționare interumană.

> *Îmi doresc ca atunci când o tânără muziciană mă vede la pupitrul Big Band-ului Radio România, să înțeleagă că este bine să viseze, să își dorească să ajungă la cea mai bună versiune a sa. Sunt convinsă că oportunitățile în orice domeniu, și bineînțeles în cel artistic trebuie să vină pe baza meritului profesional, și nu a genului.*

Multe din cele sus menționate stau la baza inițiativei Romanian Youth Jazz Orchestra pe o conduc muzical, lansată în 2025 ca proiect Burneci Music și Exces Music. RYJO, prima orchestră de jazz de tineret din România, adresată tinerilor muzicieni cu vârste cuprinse între 9 și 18 ani, este susținută de Radio România și a evoluat în concerte de înaltă ținută pe scena Sălii Radio din București, la Craiova Jazz Festival, la Tulip Jazz Festival, Jazz Cave sau în cadrul ICON Arts 2026.
Angajamentul meu pentru următorii ani este continuarea transformării Big Band-ul Radio România într-un catalizator al excelenței muzicale, aducând jazzul și muzica contemporană mai aproape de publicul tânăr prin proiecte curajoase, educative și accesibile. De asemenea, voi susține tinerii muzicieni să se auto depășească în concerte de mare interes public și îmi voi folosi platforma pe care o am pentru a milita pentru finanțarea sustenabilă a proiectelor culturale independente și pentru crearea de oportunități echitabile pentru noua generație de muzicieni din România.

MANUELA FURDUI

MANAGING PARTNER, CROWE ROMÂNIA

Leadership-ul înseamnă responsabilitate multiplicată: față de echipă, față de profesie și față de modul în care contribuim la sănătatea mediului de afaceri românesc

De la poziții de management în companii din Big 4, la fondarea unui brand românesc puternic (FiNEXPERT) și până la integrarea într-o rețea globală prezentă în peste 130 de țări, parcursul ***Manuelei Furdui*** *este o lecție deschisă de strategie în afaceri. Astăzi, din poziția de Managing Partner Crowe România, ea continuă să redefinească piața de consultanță, pariind pe digitalizare și pe dezvoltarea echipelor. Cu o carieră de peste 25 de ani în universul financiar-contabil,* ***Manuela Furdui*** *reprezintă un pilon de stabilitate și viziune în consultanța de business din România. După ce a pus bazele FiNEXPERT, transformându-l într-un succes antreprenorial local de referință, a ghidat compania printr-o fuziune strategică, devenind Managing Partner Crowe România. Expert contabil, auditor și consultant fiscal, Manuela nu doar că descifrează complexitatea cifrelor pentru mari corporații și businessuri locale, dar își asumă o misiune mult mai profundă: aceea de a modela oameni.*

Până în anul 2003, când a pus bazele companiei de consultanță FiNEXPERT, a ocupat funcția de manager în cadrul departamentului pentru servicii contabile și salarizare în cadrul KPMG România. Manuela a absolvit Facultatea de Finanțe și Contabilitate a Academiei de Studii Economice, apoi a obținut Certificatul MBA în Afaceri Internaționale la Universitatea din Bristol – Marea Britanie și a absolvit programul Executive MBA în Afaceri Internaționale la École Nationale des Ponts et Chaussées – Franța. Este expert contabil, auditor financiar și consultant fiscal, membru activ al Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din Romania (CECCAR), al Camerei Consultanților Fiscali (CCF) și al Camerei Auditorilor din Romania (CAFR).

1. Am început ca simplu contabil, la mijlocul anilor '90, într-o perioadă în care profesia noastră abia își găsea reperele într-o economie de piață încă tânără. Am învățat meseria de jos, cifră cu cifră, bilanț cu bilanț, iar acest lucru mi-a dat ceva ce nu se poate căpăta altfel: respectul pentru detaliu și pentru rigoare. Anii petrecuți apoi la KPMG România au fost anii în care am înțeles ce înseamnă standardele internaționale de audit și, la fel de important, ce înseamnă să lucrezi în echipă la nivel de proiecte complexe.

Punctul de cotitură a fost 2003, când am decis să pun bazele FINEXPERT. A fost momentul în care am trecut, practic peste noapte, de la a executa la a construi — de la a rezolva probleme tehnice la a lua decizii de care depindeau oamenii din echipă și, prin extensie, clienții lor. Viziunea mea s-a schimbat radical: nu mai era vorba doar de corectitudinea unui bilanț, ci de crearea unui mediu în care oamenii talentați să poată crește, iar clienții să găsească un partener de încredere, nu doar un furnizor de servicii.

Astăzi, ca Managing Partner Crowe România, simt că leadership-ul înseamnă responsabilitate multiplicată: față de echipă, față de profesie și față de modul în care contribuim la sănătatea mediului de afaceri românesc. Tranziția de la profesionist la lider cu impact real nu s-a întâmplat printr-un singur moment, ci prin acumularea zilnică a unor decizii mici, luate cu integritate.

2. Cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o este că oamenii nu se conduc, ci se însoțesc. Poți avea cea mai bună strategie de business, dar dacă echipa nu simte că este parte din ea, rezultatele rămân mereu sub potențial. În audit și consultanță financiară, unde presiunea termenelor și precizia sunt zilnice, am înțeles că performanța sustenabilă vine din încredere, nu din control.

Stilul meu de management s-a construit în timp în jurul transparenței: comunic deschis atât reușitele, cât și dificultățile, pentru că oamenii au nevoie de context ca să înțeleagă de ce li se cer anumite lucruri. Punțile de încredere într-o organizație din România se construiesc, în experiența mea, prin constanță



— prin faptul că spui aceleași lucruri și acționezi la fel indiferent dacă vorbești cu un junior sau cu un client important — și prin recunoașterea meritului acolo unde există, nu doar prin corectarea greșelilor.

3. Cel mai dificil moment a fost, fără îndoială, chiar începutul: anul 2003, când am pornit FINEXPERT de la zero. Nu exista un plan de afaceri moștenit, nu exista un portofoliu de clienți gata format, nu exista siguranța unui salariu la finalul lunii. Exista doar convingerea că pot construi ceva solid și mult curaj — poate mai mult curaj decât prudență, dacă e să fiu sinceră.
Au fost luni în care fiecare client nou câștigat însemna diferența dintre a merge mai departe și a da înapoi, în care birocrația și neîncrederea pieței față de o companie tânără erau obstacole reale, nu doar percepute. Am învățat atunci că reziliența nu înseamnă să nu simți teama sau oboseala, ci să continui să acționezi în ciuda lor, un pas mic după altul. Am învățat și că vulnerabilitatea recunoscută în fața echipei, mai degrabă decât ascunsă, construiește loialitate reală. Acei ani de început, oricât de grei, sunt astăzi fundația pe care stă tot ce a urmat — inclusiv fuziunea de sub umbrela Crowe, care nu ar fi fost posibilă fără temelia pusă atunci.

4. Nu aș putea numi un singur mentor care m-a ghidat, pentru că adevărul este că am învățat cel mai mult din echipa pe care am construit-o și din oamenii cu care am lucrat umăr la umăr în momentele grele. Fiecare coleg care a rămas alături de FINEXPERT în anii dificili de început, fiecare partener care a avut încredere să pornească un proiect comun, mi-a fost, într-un fel, model — pentru că fiecare mi-a arătat o altă față a ceea ce înseamnă implicare autentică.
Cred cu tărie că leadership-ul feminin este o ștafetă, nu o competiție individuală. Rolul de model nu se asumă prin discursuri, ci prin exemplu zilnic: prin faptul că femeile din echipa mea mă văd luând decizii dificile, spunând adevărul chiar și când e incomod, și găsind un echilibru — imperfect, dar real — între carieră și viață personală. Solidaritatea

între femei nu înseamnă absența competiției sănătoase, ci disponibilitatea de a deschide uși pentru cele care vin din urmă, așa cum și mie mi s-au deschis, la vremea lor, de către colegi și colaboratori care au crezut într-un proiect abia născut.

5. Din perspectiva domeniului meu, transformarea sistemică cea mai urgentă este digitalizarea reală — nu declarativă — a profesiei de audit și contabilitate în România. Vorbim de un domeniu care încă funcționează, în prea multe organizații, cu procese manuale și fluxuri de hârtie, într-un moment în care tehnologia permite automatizarea raportării financiare, analize predictive și un nivel de acuratețe pe care metodele tradiționale nu îl pot atinge. Angajamentul meu pentru anii următori este

> *Cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o este că oamenii nu se conduc, ci se însoțesc. Poți avea cea mai bună strategie de business, dar dacă echipa nu simte că este parte din ea, rezultatele rămân mereu sub potențial.*

să continui să investesc, la nivelul Crowe România, în instrumente digitale și în formarea echipelor pentru a le folosi eficient — nu ca să înlocuim expertiza umană, ci ca să o eliberăm de sarcinile repetitive și să o redirecționăm spre consultanță strategică reală pentru clienți. Cred că digitalizarea profesiei noastre nu este doar o chestiune de eficiență internă, ci una de credibilitate a întregului mediu de afaceri românesc în fața investitorilor internaționali, care se așteaptă la standarde moderne de raportare și transparență. Este o transformare care nu se poate face izolat, ci doar prin colaborare între companii, autorități și mediul academic — și aici îmi doresc să rămân activă, ca vocea profesiei noastre în acest dialog.

RALUCA MICU

CHIEF EXECUTIVE OFFICER, NETOPIA PAYMENTS

Reziliența nu înseamnă absența fricii, ci capacitatea de a acționa în ciuda ei

Cu o experiență de peste 15 ani la intersecția dintre reglementarea financiară, inovația tech și operarea serviciilor de plată, ***Raluca Micu*** *este una dintre cele mai respectate și puternice voci din FinTech-ul românesc. Traseul său profesional excepțional — de la coordonarea macro-reglementărilor din cadrul Băncii Naționale a României și înființarea primului Fintech Innovation Hub din postura de Head of Payments Division, până la managementul executiv ca Deputy CEO al Token Financial Technologies — reprezintă un etalon absolut de expertiză. Preluarea funcției de Chief Executive Officer al NETOPIA Payments marchează o nouă etapă strategică pentru companie, aflată în plin proces de consolidare și extindere a ecosistemului de servicii financiare integrate dedicate comercianților și consumatorilor.*

Distincțiile duble de „Personalitatea Anului în Fintech" primite în anii precedenți reconfirmă capacitatea sa de a ghida transformări structurale profunde în piață și sunt o recunoaștere firească a performanței remarcabile și a rolului de maximă importanță pe care Raluca Micu îl are în dezvoltarea infrastructurii de plăți digitale din România.

1. Am pornit în zona bancară în 2006, într-o bancă comercială, pe când eram încă studentă. A fost primul meu contact real cu industria financiară. Am continuat la Banca Națională a României, în zona de reglementare și supraveghere, unde am lucrat pe politici de plăți și management de risc. Momentul de cotitură a fost inițierea și coordonarea Fintech Innovation Hub-ului din cadrul BNR, a fost prima dată când am trecut de la aplicarea unor reguli la construirea unui cadru nou, de la zero, pentru un domeniu care încă se contura. A urmat trecerea în mediul privat, ca Deputy CEO la Token Financial Technologies, unde am condus extinderea europeană (passporting) și strategia de plăți offline / POS-as-a-financial-hub, acolo am învățat ce înseamnă să livrezi rezultate de business, nu doar cadru de reglementare. Preluarea rolului de CEO la NETOPIA Payments a fost pasul care a unit toate aceste experiențe: contactul direct cu piața, înțelegerea reglementării și capacitatea de execuție antreprenorială.

2. Am învățat că impactul real vine din construirea de cadre și echipecare supraviețuiesc plecării tale din rol, fie că vorbim despre reglementare, fie despre procese interne, și din a oferi echipei autonomie reală, nu doar delegare de sarcini. Stilul meu managerial de impact înseamnă să dau oamenilor claritate asupra direcției și încredere în execuție, păstrându-mi în același timp responsabilitatea pentru rezultat. Prin



stilul meu de leadership aduc în plus viteză și agilitate, nu îmi place confortul, iar în industria plăților exact așa se întâmplă lucrurile: piața se mișcă rapid, tehnologia și reglementarea evoluează constant, iar cine stă confortabil rămâne în urmă.

3. Cel mai provocator moment din cariera mea a fost în 2018, când am preluat primul meu rol de manager, la Banca Națională a României. Nu vorbim despre un eșec, ci despre o teamă profundă - teama de a nu da greș și, mai ales, teama de a nu dezamăgi oamenii care crezuseră în mine și care mă susținuseră să ajung acolo. Peste noapte, responsabilitatea s-a schimbat radical: nu mai trebuia doar să livrez rezultate individuale, ci să răspund și pentru deciziile, direcția și performanța unei echipe întregi. Am depășit acest prag asumându-mi responsabilitatea pas cu pas, am învățat să iau decizii chiar și atunci când nu aveam toate răspunsurile, am construit încredere în echipă prin decizii consecvente și transparente, și am căutat activ feedback de la cei din jur, în loc să mă ascund în spatele fricii. Am înțeles atunci, poate pentru prima dată cu adevărat, că reziliența nu înseamnă absența fricii, ci capacitatea de a acționa în ciuda ei. Acea experiență mi-a dat, de fapt, fundația pentru toate rolurile de conducere pe care le-am asumat ulterior.

4. Ruxandra Avram este o figură emblematică a industriei de plăți din România și modelul care m-a ghidat cel mai mult. Am cunoscut-o în 2010, când am început activitatea la BNR, iar îndrumarea ei s-a întins până în 2023, iar o parte importantă din ceea ce sunt astăzi, ca om și ca profesionist, poartă amprenta ei. De la ea am învățat să fiu un lider empatic atunci când este nevoie, dar extrem de ferm în decizii, și să ofer echipei mele îndrumare constantă și suport real pentru dezvoltarea profesională. Încerc acum să ofer mai departe același model: să fiu un exemplu că rolurile de reglementare și cele antreprenoriale nu sunt opuse, ci complementare, și susțin activ acest lucru și prin predarea la ASE, unde interacționez direct cu următoarea generație de specialiști în finanțe.

5. Cred că transformarea urgentă este trecerea de la plăți ca serviciu separat la finanțe integrate în experiența de business a comercianților, ceea ce numim embedded finance: acces la finanțare, servicii financiare și instrumente de plată integrate direct în fluxul lor operațional, fără fricțiune și fără să fie nevoiți să apeleze la furnizori multipli. La NETOPIA, aceasta este direcția strategică pe care o construim activ. Angajamentul meu pentru perioada următoare este să contribui la consolidarea acestui ecosistem de servicii financiare integrate, astfel încât comercianții și consumatorii din România să aibă acces la instrumente financiare moderne, simple și incluzive.

ELENA BOCAN

FONDATOARE & MANAGING PARTNER, NEXUM ADVISORY

Dacă leadership-ul este o ștafetă, ea se predă între generații: nu transmiți o funcție, ci încrederea că se poate

Elena Bocan are o experiență de peste 25 de ani în domeniul serviciilor bancare pentru companii, atât în România, cât și în regiune. De-a lungul carierei sale, a lucrat în cadrul unora dintre cele mai respectate instituții financiare active pe piața românească — de la Egnatia Bank și UniCredit până la Banca Națională a Greciei din Serbia, Crédit Agricole Bank și Vista Bank — unde a ocupat funcții variind de la director al Diviziei Corporate până la Director General Adjunct.

În ultimii ani, Elena și-a lărgit perspectiva preluând funcția de CFO în cadrul unei companii internaționale de servicii imobiliare care operează în întreaga Europă, unde a dezvoltat, de asemenea, activitatea de consultanță pe piața de capital.

Această combinație de cunoștințe bancare aprofundate și experiență operațională autentică din perspectiva clientului stă la baza deciziei Elenei de a fonda propria companie, Nexum Advisory, care oferă două linii de servicii integrate pentru companii: consultanță în structurare și finanțare bancară și serviciul de CFO extern.

1. Privind înapoi, îmi vin în minte trei borne. Prima a fost intrarea în grupul Credit Agricole, în 2007: 15 ani într-o școală a rigorii europene, în care am ajuns membru al Comitetului Executiv și am învățat că performanța durabilă se construiește prin echipe și procese solide. A doua a fost decizia de a părăsi sistemul bancar, după 25 de ani, și de a trece de cealaltă parte a mesei. La Nhood am înțeles din interior ce înseamnă să răspunzi direct de rezultatele unei companii (în doi ani, EBITDA a crescut cu peste 115%). A treia, pe care o consider și cea mai curajoasă, a fost înființarea propriei companii, Nexum Advisory, unde am unit cele două perspective: structurarea finanțărilor și funcția de CFO extern.
Cu fiecare etapă s-a schimbat și întrebarea care mă ghidează. În execuție era „cum fac bine ce am de făcut?", în leadership, „cum îi ajut pe ceilalți să reușească?", iar ca antreprenor este „ce valoare las în urmă?". Cred că schimbarea reală se face mai des în liniște decât pe scenă: o finanțare bine structurată poate însemna o fabrică extinsă și locuri de muncă păstrate.

2. Cea mai valoroasă lecție am învățat-o la Belgrad, într-o țară care încă își revenea după ani de război și izolare. Rolul meu a fost să reorganizez divizia băncii dedicată finanțării companiilor (micro, IMM și corporate) și să construiesc procedurile și cadrul de lucru, generând în paralel business nou. Lucram cu echipe locale marcate de incertitudine și de o neîncredere firească într-o construcție pe termen lung, pentru că războiul te obligă să gândești doar pe termen scurt. Am înțeles că niciun model importat nu funcționează dacă oamenii nu cred în el. Am început prin a asculta și a înțelege resorturile din spatele mentalităților și abia apoi am propus, implicând pe deplin echipele. Adaptarea nu înseamnă să renunți la standarde, ci să găsești drumul prin care oamenii le adoptă ca pe ale lor.
De atunci cred într-un management care îmbină claritatea cu respectul: obiective limpezi, decizii asumate și încredere acordată înainte de a fi cerută. O echipă care se simte respectată și împuternicită livrează mai mult. În România, unde încrederea în instituții este încă fragilă, punțile se construiesc prin consecvență: să faci ce ai spus, să fii transparent mai ales în momentele dificile și să îți asumi greșelile atunci când le faci.

3. Nu aș putea numi un eșec anume, și nu pentru că drumul meu ar fi fost lipsit de obstacole. Au existat momente grele, și nu doar unul: contexte economice dificile, fuziuni, decizii care nu



depindeau de mine. Privite atunci, unele păreau înfrângeri. Privite astăzi, fiecare a fost o piesă fără de care nu aș fi ajuns aici, și nu aș schimba nimic din ce am trăit.
Am învățat că eticheta de „succes” sau „eșec” spune adesea mai mult despre noi decât despre fapte: despre cine suntem în acel moment, ce așteptări avem și cât de departe putem vedea. Reziliența nu înseamnă să nu cazi, ci să rămâi curios chiar și atunci când totul pare să stagneze: să te întrebi ce poți învăța, nu cine e de vină. Iar mentalitățile nu se schimbă prin decret, ci prin rezultate care, încet, devin evidente pentru toți.

4. Nu aș vrea să dau nume, pentru că orice listă ar fi nedreaptă față de cei pe care nu i-aș menționa. Am lucrat cu oameni foarte diferiți – șefi, colegi, echipe, clienți – și de la fiecare am luat ceva: un mod de a decide, o formă de curaj, uneori o lecție pe care am înțeles-o abia mai târziu. Parcursul meu este, în bună măsură, suma acestor întâlniri.
Rolul de model nu l-am gândit doar pentru femei. Am oferit aceleași șanse tuturor, pentru că leadership-ul nu ar trebui să aibă gen. Dar m-am asigurat că egalitatea este reală, nu doar declarată, și am încurajat femeile din echipele mele să țintească funcții mai înalte și să intre în competiție cu încredere, pe baza calităților lor profesionale. Dacă leadership-ul este o ștafetă, ea se predă între generații: nu transmiți o funcție, ci încrederea că se poate.
Solidaritatea înseamnă să ții ușa deschisă pentru cei care vin după tine.

5. Cred că transformarea cea mai urgentă ține de educație, iar în domeniul meu, de educația financiară, care se poate face la orice vârstă și pentru oricine: tineri, familii și, poate cel mai puțin discutat, antreprenori. Multe companii românești solide privesc încă finanțele ca pe o obligație contabilă, nu ca pe un instrument de strategie, iar diferența se vede în costul finanțării și în felul în care traversează crizele.
Am înființat Nexum Advisory din această convingere: să pun experiența acumulată la dispoziția cât mai multor companii, astfel încât să ia decizii financiare mai bune și să le înțeleagă pe deplin, nu doar să le semneze.
Angajamentul meu are două direcții. Prima: fiecare proiect Nexum Advisory să lase în urmă, pe lângă o finanțare sau un buget, mai multă cultură financiară în echipa clientului. A doua este un pas pe care mi-l asum aici: voluntariatul în educația financiară.
Pentru mine, acest trofeu nu este o încununare, ci un angajament.

ANCA MACOVEI VLĂSCEANU

**FONDATOR MARK TWAIN INTERNATIONAL SCHOOL
ȘI CO-FONDATOR & CEO ROMANIA EDUCATION ALLIANCE**

Cred că schimbarea reală apare atunci când excelența nu rămâne o excepție, ci devine un model care poate fi transferat și multiplicat

Anca Macovei Vlăsceanu este antreprenor în educație, cu peste trei decenii de experiență. Și-a început parcursul profesional la catedră, ca profesor, iar în 1995, împreună cu Dan Macovei Vlăsceanu, a fondat Mark Twain International School, prima instituție privată din România cu curriculum dual, care reunește programele International Baccalaureate Continuum și curriculumul național pentru elevi cu vârste între 2 și 18 ani.

După dezvoltarea unei școli de referință, următorul pas firesc a fost extinderea acestei viziuni dincolo de o singură comunitate educațională. Din 2024, în completarea rolului de conducere în cadrul Mark Twain International School, a cofondat Romania Education Alliance (REA), prima rețea de școli private din România, pe care o conduce în calitate de CEO. Prin REA, este implicată în extinderea și consolidarea educației private la nivel național, cu accent pe investiții, colaborarea între instituțiile membre, dezvoltarea profesională a profesorilor și alinierea la standarde internaționale.

1. Privind în urmă, parcursul meu profesional a fost definit de câteva etape care mi-au extins treptat aria de responsabilitate. Am început ca profesor, apoi am devenit fondator de școală, înființând, în 1995, Mark Twain International School, într-o perioadă în care educația privată din România era încă la început. Ulterior, am trecut de la conducerea unei singure instituții la dezvoltarea unei organizații educaționale mai complexe, Romania Education Alliance, cu viziunea de a contribui la ridicarea standardelor educației private la nivel național.
Pe parcursul acestor etape, viziunea mea asupra leadershipului s-a schimbat. Am înțeles că dezvoltarea sustenabilă presupune să evoluezi de la implicarea directă în fiecare etapă la construirea unor echipe, procese și mecanisme de decizie capabile să performeze fără intervenția permanentă a fondatorului. Pentru mine, tranziția de la profesionist la lider a însemnat trecerea de la rezultate obținute prin implicare personală la un impact generat prin oameni, structuri și parteneriate.

2. Cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o este că performanța durabilă se construiește prin încredere, competență și consecvență.
În educație, rolul liderului este să ofere direcție clară și, în același timp, spațiu pentru inițiativă. Cred într-un management apropiat de oameni, exigent în privința standardelor, dar bazat pe dialog, formare continuă și responsabilitate împărtășită. O strategie produce rezultate doar atunci când este înțeleasă și asumată de echipă, iar încrederea se câștigă prin transparență și consecvență. Același principiu se regăsește și în modelul Romania Education Alliance, unde școlile membre colaborează și împărtășesc bune practici, păstrându-și identitatea și cultura. Cred în creștere prin colaborare, nu în uniformizare.

3. Unele dintre cele mai dificile momente au fost chiar la început, când educația privată era aproape un teritoriu necunoscut în România, iar cadrul instituțional și mentalitatea publică nu erau pregătite pentru astfel de inițiative. Am cerut sprijin și, uneori, răspunsul a fost simplu: descurcați-vă singuri. Am pornit cu trei copii, cu resurse limitate și cu multă neîncredere în jur.
Lecția a fost să nu confund un obstacol cu un verdict. Reziliența nu înseamnă să continui orbește, ci să îți păstrezi principiile și să îți schimbi metoda atunci când realitatea o cere. Am învățat să construiesc pas cu pas, să caut oameni mai buni decât mine în domeniile lor și să transform presiunea într-o întrebare practică: ce putem face mai bine mâine?



4. Mentorii mei au venit, în primul rând, din familie. Părinții mei au avut cariere în diplomație, iar părinții lui Dan în medicină, și, deși riscul antreprenorial i-a speriat la început, ne-au susținut cu tot ce știau. De la mama am moștenit răbdarea, empatia și creativitatea, de care are nevoie orice dascăl. De la tata, determinarea, pragmatismul și etica muncii. Pe plan profesional, am învățat de la specialiștii din domeniu - din Ministerul Educației și din inspectoratele din București și Ilfov, care ne-au fost alături pe parcurs, și, în mod special, de la liderii International Baccalaureate, cu care lucrăm îndeaproape de mult timp. Cred că leadershipul feminin poate funcționa ca o ștafetă atunci când există un cadru în care ceilalți pot crește. În școlile noastre, acest principiu se aplică prin trasee de carieră care permit profesoarelor să devină coordonatoare de curriculum, formatoare pentru colegii din alte campusuri sau lidere ale unui campus nou. Iar solidaritatea începe de la un mindset colaborativ, și, de cele mai multe ori, cu gesturi simple, cum ar fi un mentorat sau o recomandare făcută la momentul potrivit.

5. Din perspectiva mea, transformarea urgentă este trecerea de la un sistem educațional orientat în primul rând spre transmiterea de informație la unul care dezvoltă competențe, autonomie, gândire critică și capacitatea de a învăța pe tot parcursul vieții.
Pentru ca această transformare să fie posibilă, avem nevoie de profesori susținuți prin formare continuă, de directori care să fie lideri pedagogici și de școli care colaborează și învață unele de la altele.
Angajamentul meu pentru următorii ani este să contribui la această schimbare prin Romania Education Alliance, dezvoltând la nivel național o rețea de școli autonome, cu standarde academice ridicate, investiții în profesori, infrastructură și inovație.
Cred că schimbarea reală apare atunci când excelența nu rămâne o excepție, ci devine un model care poate fi transferat și multiplicat.

IOANA CIOCAN

MANAGING PARTNER, ART SAFARI NEW MUSEUM

Cred că viitorul culturii în România depinde de cât de aproape reușim să aducem arta de oameni, să creăm o cultură a vizitelor la muzeu

Ioana Ciocan este considerată primul curator independent care a adus arta contemporană în spațiul public din România într-un mod programatic și organizat. Ea a inițiat și coordonat o serie de proiecte monumentale menite să activeze urban Bucureștiul și să deschidă dialoguri despre memorie, istorie și identitate. În calitate de General Manager al Art Safari Bucharest, Ioana Ciocan a transformat o inițiativă curajoasă în cel mai mare și mai de succes eveniment dedicat artei vizuale din țară, o adevărată platformă culturală de anvergură europeană care redefinește anual viața urbană a Capitalei și atrage sute de mii de vizitatori.

Cu o experiență solidă în management cultural, curatoriat și producție expozițională, dublată de rolul de înaltă responsabilitate ca fost și actual Comisar al României pentru Bienala de Artă de la Veneția, Ioana Ciocan reprezintă un etalon de leadership vizionar. Abilitatea sa de a îmbina rigoarea organizatorică cu sensibilitatea artistică, de a construi parteneriate strategice puternice între mediul public și cel privat și de a promova patrimoniul artistic românesc pe plan internațional demonstrează că arta poate deveni un motor economic și social formidabil.

Ioana Ciocan este totodată vicepreședinte al Uniunii Artiștilor Plastici din România și membru al consiliului științific al Muzeului Național Cotroceni. A fost decorată cu Medalia „Meritul Cultural" la Categoria „Artele plastice".

1. Parcursul meu este construit dintr-o serie de alegeri făcute din dragoste pentru artă. Am crescut lângă Muzeul Național de Artă și am început să desenez la 3 ani, la Muzeul Colecțiilor de Artă. Am fost încurajată de părinți să continui pe acest drum, urmând un liceu și apoi o facultate în domeniul artei. Încă din facultate, mi-am dat seama că în jurul meu sunt foarte mulți oameni talentați, și mi-am dorit ca opera lor să fie văzută de cât mai mulți oameni, să îi conectez cu publicul. Așa a apărut, în 2009, Proiect 1990: patru ani în care am expus 20 de lucrări de artă contemporană pe soclul rămas gol în Piața Presei Libere, unde tronase până atunci statuia lui Lenin. Succesul acestui proiect, recunosc, mi-a depășit așteptările! Oamenii erau dornici să vadă artă în spațiul public, artiștii tineri erau dornici să se exprime și să se vadă. Când s-a încheiat acest proiect, în 2014, am acceptat să preiau managementul Art Safari, cu condiția să îmi construiesc propria echipă. Peste un milion de oameni au trecut pragul Art Safari în ultimii ani, iar pentru mulți dintre ei a fost prima întâlnire cu arta. Ne bucurăm că am făcut asta posibil.

2. În cultură și nu numai, leadershipul înseamnă de multe ori să urmezi un vis, o viziune, cu o perseverență ieșită din comun și să reușești să îi inspiri și pe cei din jur să fie parte din această misiune. Și, desigur, o mare responsabilitate – se vorbește mai puțin despre această idee, dar chiar ai o mare responsabilitate pentru oamenii tăi, cei care iau parte la această misiune.
Probabil cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o este că un „nu" spune foarte puțin. Oamenii refuză din motive foarte diferite, așa că merită să mai încerci o dată. Cel mai bun exemplu este colaborarea pe care am avut-o cu Victoria and Albert Museum: am început corespondența cu ei în vederea organizării unei expoziții în colaborare cu ei în 2015 și am semnat parteneriatul abia în 2022. Au urmat colaborări importante cu prestigioase instituții de cultură - National Portrait Gallery, iar nu mai târziu de 2025, Musée de l'Orangerie și Musée Henri Matisse ne-au împrumutat lucrări de Matisse, expuse atunci pentru prima dată în România. Același devotament ne-a ajutat și acasă: în 2023 am adus la București, de la Muzeul de Artă din Craiova, „Sărutul" lui Brâncuși din 1907. Avem astăzi colaborări cu majoritatea muzeelor din țară, cărora le mulțumim pentru deschidere. Cel mai mult mă bucură însă că echipa a înțeles și a preluat această viziune.



3. Am întâlnit și eu birocrație, amânări și perioade în care nimic nu părea să se miște. Cel mai greu a fost în 2014, când soclul din Piața Presei a fost demolat exact în momentul în care proiectul începuse să capete anvergură internațională. Un an mai târziu am organizat prima mea ediție Art Safari într-un garaj încă funcțional de pe Magheru, în clădirea Ciclop, pe care a trebuit să îl transformăm în spațiu de expunere în mai puțin de două luni. Cu timpul, am descoperit că problemele nu sunt atât de mari pe cât par, mai ales când știi că le vei rezolva, iar din clipa în care ai o soluție, problema devine doar un obstacol. Am mai învățat ceva: să nu încep proiecte care nu au cum să iasă. Reziliența înseamnă și să știi când să spui tu „nu” și să-ți evaluezi posibilitățile la un anumit moment.

4. Nimic din ce am construit nu s-ar fi întâmplat fără oamenii care au crezut în mine. Primul meu model este mama, de la care am învățat să nu mă las doborâtă de primul „nu”. Predau istoria artei la Facultatea de Istorie, Universitatea din București, organizăm expoziții dedicate artiștilor tineri, iar în 2024 am dedicat o ediție întreagă Art Safari femeilor artiste. Da, cred că leadershipul feminin este o ștafetă. Eu am primit-o de la femei puternice și am grijă să o dau mai departe.

5. Cred că viitorul culturii în România depinde de cât de aproape reușim să aducem arta de oameni, să creăm o cultură a vizitelor la muzeu. Lucrurile se schimbă continuu: studenții la Medicină și la Politehnică sunt astăzi printre cei mai fideli vizitatori ai noștri. De aceea, angajamentul meu pentru anii următori este Art Safari New Museum. Ediția 19, deschisă din 18 septembrie, marchează Anul Brâncuși prin expoziția „Brâncuși și muzele sale”, curatoriată de Doina Lemny. Expoziția, despre femeile care l-au inspirat, reunește peste 200 de lucrări și documente, printre care 40 de fotografii realizate de Brâncuși prezentate în premieră mondială. În același sezon, „Război și pace” îi pune alături pe Grigorescu, Tonitza și Picasso, „Pop Art. Lumea în culori” – 60 de ani de artă în culori puternice, iar Cristian Mungiu a adus fotografiile făcute în Norvegia pentru filmul „Fjord”, premiat cu Palme d'Or. Programul este completat cu „Noua climă. Suntem pregătiți?, powered by Fundația OMNIASIG”, despre fenomenele extreme, dar și o serie de expoziții temporare.
Un sediu stabil îți oferă, în primul rând, posibilitatea unică în România de a face planuri pe termen lung. Așa a devenit posibil și sezonul acesta, plănuit încă din februarie 2024, în care publicul descoperă acum, în septembrie 2026, expozițiile „Brâncuși și muzele sale” sau „Pop Art”. Mai mult, stabilitatea ne permite să construim, de la un sezon la altul, proiecte tot mai ambițioase.
Și, pentru că privim deja spre 2027, ambele sezoane sunt gata! Între 26 martie și 25 iulie 2027 vă așteptăm la „Arthur Verona”, „Sorin Ilfoveanu”, „Anii ’90” și „Cutremur. Suntem pregătiți?”, iar între 17 septembrie și 19 decembrie 2027 la „Octav Băncilă. Profetul reformei sociale”, „Raiul pe pământ”, expoziție semnată de Horia-Roman Patapievici, „Nestemate”, și „Riscuri digitale și securitate cibernetică. Suntem pregătiți?”. Detalii: https://www.artsafari.ro/expozitii-viitoare/. Mulțumirile mele se adresează muzeelor cu care lucrăm, profesioniști desăvârșiți fără de care toate aceste proiecte curatoriale nu ar fi posibile, colecționarilor privați și galeriilor, dar și lui George Cristian Tuță și lui Ciprian Ciucu. Nimic nu ar fi fost posibil fără Banca Transilvania și fără partenerii noștri neobosiți în a susține arta din România.

OLGA MELIHOV

FONDATOR, EMPOWER YOUTH

Leadershipul nu este despre control sau despre a avea toate răspunsurile, ci despre încredere, autonomie și responsabilitate

Olga Melihov este Chief Country Officer al MLP Group România, renumit dezvoltator, proprietar și manager de parcuri industriale și logistice din Europa. Cu o carieră de peste 20 de ani în management executiv global, Olga Melihov, Executive Coach, Leadership & Business Advisor și fondatoare Empower Youth, îmbină viziunea strategică cu o vocație profundă pentru dezvoltarea potențialului uman.

Pe parcursul carierei a condus BNP Real Estate România în calitate de Country Manager, a lucrat în Polonia pentru dezvoltatorul de centre comerciale Mayland Real Estate, dar și în Rusia ca Branch Executive Manager al Seracom International Group.

Olga este absolventă a Universității București, a programelor de master Administrarea Afacerilor la Facultatea de Sociologie și Executive MBA la Universitatea Tiffin (SUA), iar în prezent este studentă la Facultatea de Psihologie. Olga este Coach Profesionist certificat ICF (lucrând cu manageri, executivi și echipele acestora), precum și Fondator Empower Youth – platformă educațională pe care a fondat-o din dorința de a lăsa o moștenire solidă generațiilor viitoare. Prin programe inovatoare, ea oferă copiilor și tinerilor instrumente vitale de autocunoaștere și încredere. Pentru acest leadership autentic, care generează progres atât în business, cât și în educație, Olga Melihov este un model absolut de excelență feminină.

1. Dacă privesc în urmă, parcursul meu nu a fost construit după un plan perfect, ci prin alegeri și schimbări de direcție care m-au ajutat să înțeleg cine sunt și ce vreau să construiesc. Am început ca profesor și cred că acolo s-a conturat firul care avea să traverseze întreaga mea carieră: interesul pentru oameni și pentru ceea ce îi ajută să crească. Au urmat peste 20 de ani în business, management și leadership, în medii internaționale, în care am construit echipe și businessuri, am învățat să mă adaptez, să iau decizii și să performez, dar și să înțeleg că leadershipul nu poate fi doar despre rezultate. Cu timpul, întrebările mele s-au schimbat: de la „Care este următorul pas?" la „Ce pot construi?". Coachingul a venit firesc și mi-a confirmat cât de important este să investim în oameni. Astăzi conduc în continuare un business și iubesc lumea performanței, dar am simțit nevoia ca experiența acumulată să se transforme și în contribuție. Așa au apărut proiectele Coaching Corner și Empower Youth, prin care încerc să creez punți între tineri și lideri, educație și business. Toate aceste roluri au același numitor comun: oamenii. Poate aceasta este și definiția mea de astăzi a succesului: nu doar ceea ce reușesc eu să construiesc, ci și ceea ce devine posibil pentru ceilalți prin ceea ce fac.

2. Una dintre cele mai valoroase lecții învățate în peste 20 de ani de management este că poți avea strategie, resurse și obiective clare, dar oamenii sunt cei care le transformă în rezultate. Lucrând în țări și contexte diferite, am înțeles cât de importantă este adaptabilitatea: să știi unde vrei să ajungi, dar să rămâi flexibil în alegerea drumului. Iar leadershipul înseamnă să oferi claritate și să creezi cadrul în care oamenii pot performa și crește.

Experiența de coach mi-a întărit convingerea că leadershipul nu este despre control sau despre a avea toate răspunsurile, ci despre încredere, autonomie și responsabilitate. Cred în obiective clare și standarde ridicate, dar la fel de mult cred că empatia și performanța nu se exclud. Poți fi exigent și uman în același timp. Iar încrederea nu se declară, ci se construiește prin consecvența dintre ceea ce spui și ceea ce faci. În final, organizațiile performante nu sunt cele în care liderul are toate ideile bune, ci cele în care creează cadrul pentru ca ideile bune să poată veni de oriunde.

3. Nu știu dacă aș putea identifica un singur moment ca fiind cel mai dureros eșec al carierei mele. Au



existat proiecte care nu au evoluat cum mi-am dorit, decizii pe care astăzi poate le-aș lua diferit și momente în care a trebuit să o iau de la capăt. Am învățat că, oricât de mult ne-am baza pe muncă și determinare, nu putem controla întotdeauna rezultatul.
În timp, am înțeles ceva esențial: un eșec este un eveniment, nu o identitate. Faptul că ceva nu a funcționat nu spune cine ești, ci îți oferă ocazia să înțelegi, să înveți și, uneori, să alegi un alt drum. Iar reziliența nu înseamnă să fii puternic tot timpul sau să ai toate răspunsurile, ci să continui și să te întrebi: „Ce depinde de mine acum? Ce pot învăța? Care este următorul pas?". Astăzi, reziliența înseamnă pentru mine încrederea că voi găsi resursele să merg mai departe, chiar dacă drumul va arăta diferit de ceea ce mi-am imaginat. Uneori este suficient să ai încredere și curajul de a face următorul pas.

4. Nu cred că am avut un singur mentor care să-mi fi definit parcursul, ci oameni diferiți – profesori, manageri, colegi, prieteni sau oameni din propriile echipe – de la care am învățat curaj, disciplină, rigoare și, uneori, ce fel de lider nu vreau să fiu. Uneori este suficient să întâlnim, la momentul potrivit, omul care ne oferă o perspectivă nouă sau care crede în noi înainte să avem noi înșine suficientă încredere.

Astăzi simt responsabilitatea de a da mai departe. Nu îmi propun să fiu un „model" – modelele sunt alese de ceilalți –, dar îmi doresc să fiu un exemplu autentic pentru femeile tinere: că ambiția poate merge împreună cu sensibilitatea, fermitatea cu empatia și că ne putem reinventa în orice etapă a vieții. Cred în solidaritate și în transferul de experiență. De aceea îmi place metafora leadershipului feminin ca ștafetă: fiecare generație primește ceva de la cea dinainte și are responsabilitatea de a face drumul puțin mai bun pentru cea care urmează. Poate una dintre cele mai frumoase forme de leadership este să ajungi suficient de departe încât să poți întinde mâna înapoi și să ajuți pe cineva să vină după tine.

5. Dacă privesc spre viitorul României, cred că una dintre cele mai importante transformări este felul în care pregătim tinerii pentru o lume care se schimbă extraordinar de repede. Avem un potențial enorm, dar încă există o distanță prea mare între educație, business și realitatea profesională. Avem nevoie de mai multe punți între școală, universitate, familie și companii. Într-o lume în care tehnologia și inteligența artificială transformă profesii și modele de business, informația nu mai este suficientă. Tinerii au nevoie de competențe profund umane: gândire critică, inteligență emoțională, adaptabilitate, comunicare, autonomie, responsabilitate și reziliență. Și mi-aș dori să nu îi întrebăm doar „Ce vrei să devii?", ci și „Cine vrei să devii?". Pentru că viitorul României depinde nu doar de profesioniștii pe care îi pregătim, ci și de oamenii și liderii pe care îi formăm.
De aici vine și angajamentul meu prin Empower Youth: să construiesc punți între tineri, educație și business și să îi aduc mai aproape de oameni și experiențe autentice. Nu cred că un singur proiect poate schimba un sistem, dar cred în puterea exemplului și în efectul de multiplicare. Pentru mine, investiția cu cel mai mare randament pe termen lung pentru România este investiția în oameni. Dacă vrem o Românie mai bună mâine, trebuie să investim astăzi în cei care o vor construi și o vor conduce.

IONELA MITRAN

COUNTRY MANAGER, GLOBAL PAYMENTS ROMÂNIA

A fi lider nu înseamnă să ai toate răspunsurile, ci să creezi locul în care echipa le găsește

Ionela Mitran este, din iunie 2024, Country Manager al Global Payments România, joint venture între Global Payments și Erste Group (BCR). S-a alăturat Global Payments în 2016, după o carieră în sectorul bancar, începută în acceptarea plăților cu cardul la Credit Europe Bank și continuată la BCR, unde a fost martoră la nașterea proiectului care a dus la crearea joint venture-ului. În cadrul Global Payments a ocupat rolurile de Head of Sales România, Deputy Sales Director CEE și Sales Director CEE.

Cu o experiență solidă de peste 15 ani în industria serviciilor financiare și a tehnologiei de plată, ea este un lider vizionar care a impulsionat considerabil tranziția comerțului local spre digitalizare și plăți electronice avansate. Parcursul său profesional s-a remarcat printr-o evoluție constantă, de la roluri strategice de coordonare a vânzărilor regionale până la conducerea operațiunilor Global Payments în România. Ionela Mitran a fost direct implicată în introducerea pe piața locală a unor soluții tehnologice inovatoare de acceptare a plăților, precum aplicațiile care transformă telefonul mobil în terminal POS, facilitând adaptarea rapidă a micilor și marilor comercianți la noul peisaj economic. Sub leadershipul său, compania a sprijinit mii de antreprenori în procesul de digitalizare.

Pentru expertiza sa profundă în tehnologia financiară, reziliență și contribuția esențială la modernizarea infrastructurii de plată din România, Ionela Mitran reprezintă un model remarcabil de excelență în business.

1. Totul a început cu o curiozitate. La Credit Europe Bank am intrat în lumea acceptării plăților cu cardul și am descoperit o industrie care nu stă pe loc: tehnologia se schimbă de la an la an, iar oamenii își schimbă obiceiurile odată cu ea. Mi-a plăcut din prima. Apoi, la BCR, am fost de față exact când s-a născut ideea care avea să devină Global Payments România. În 2016 am ales să nu mai privesc proiectul din interiorul băncii, ci să-l construiesc. Am pornit din vânzări, am condus echipa din România, apoi pe cea din Europa Centrală și de Est, iar din 2024 conduc compania.
Odată cu rolul s-a schimbat și felul în care măsor succesul. În execuție, îl măsuram în contracte și terminale instalate. Ca lider, îl măsor în ce se schimbă în jur: un mic comerciant care nu mai pierde clienți pentru că acum acceptă cardul sau un turist care plătește la fel de simplu în Maramureș ca în București. Și am înțeles că a fi lider nu înseamnă să ai toate răspunsurile, ci să creezi locul în care echipa le găsește.

2. Cea mai valoroasă lecție am primit-o când am început să coordonez echipele de vânzări din patru țări din Europa Centrală și de Est. Am descoperit repede că ce funcționează într-o piață nu se poate copia pur și simplu în alta: fiecare țară are ritmul ei, clienții ei și felul ei de a face lucrurile. Am învățat să ascult înainte să decid și să las fiecărei echipe libertatea de a ajunge la același obiectiv pe drumul ei.
De acolo vine și stilul în care cred: claritate, asumare și încredere. Când conduci oameni pe care nu îi vezi în fiecare zi, încrederea se construiește în lucruri mici: spui ce faci, faci ce spui și explici de ce, chiar și atunci când e greu. Lecțiile acestea mă ajută și astăzi, când rolul meu este și de a traduce realitatea pieței românești pentru grup și prioritățile grupului pentru echipa locală. Iar performanța și impactul social nu se exclud: fiecare comerciant care trece la plăți digitale face economia puțin mai transparentă.
Recunosc că pot fi foarte orientată spre rezultate și cred cu adevărat că, împreună, putem reuși mereu. Uneori asta se simte ca o presiune foarte mare, pentru mine și pentru echipă. Dar când sărbătorim, reușita este a tuturor, și atunci știm că a meritat.

3. Au fost momente în care proiecte în care credeam din tot sufletul stăteau blocate între aprobări și priorități. Preluarea conducerii într-o perioadă de schimbări a fost un astfel de test: trebuia să țin echipa motivată, deși nu toate răspunsurile depindeau de noi.
Ce am învățat? Că reziliența nu înseamnă să nu obosești, ci să nu renunți la direcție. Când totul pare să stea pe loc, mă întorc la oameni și la ce funcționează deja și caut pasul mic pe care îl putem face mâine. Și am mai învățat ceva: un „nu” e rareori definitiv. De cele mai multe ori e doar un „nu încă” care cere un argument mai bun sau un aliat în plus.



4. Nimeni nu ajunge nicăieri singur. Am avut norocul să fiu înconjurată de oameni care m-au inspirat și m-au susținut: lideri, colegi și parteneri care au crezut în mine înainte să existe rezultatele și m-au încurajat, cu blândețe, să fac pasul următor. Asta încerc să dau mai departe: încredere, feedback sincer și curajul de a greși.

Și da, cred cu tărie că leadershipul feminin este o ștafetă. În grupul nostru, astăzi, alături de mine, alte trei femei conduc activitatea companiei în alte țări, un semn că lucrurile se schimbă. Tinerelor care vor să schimbe ceva le-aș spune: învățați meseria în detaliu, cereți responsabilitate și nu așteptați să vă simțiți perfect pregătite. Spuneți „da", iar restul îl învățați pe drum.

> *Am învățat să ascult înainte să decid și să las fiecărei echipe libertatea de a ajunge la același obiectiv pe drumul ei.*

5. Transformarea pe care o consider urgentă este incluziunea financiară digitală. România a progresat enorm: în turismul de iarnă, plățile digitale procesate de noi au crescut cu 45% în doi ani. Dar numerarul domină încă în multe orașe mici și zone rurale, iar mulți antreprenori nu văd încă plata electronică drept un instrument de business. Totuși, lucrurile se pot schimba repede: în 2023, Legea Cashback a adus, într-o singură lună, de șapte ori mai multe cereri de terminale decât cu un an înainte. Angajamentul meu este ca acceptarea plăților digitale să devină simplă, sigură și accesibilă pentru orice comerciant, de la magazinul de cartier la stația de încărcare pentru vehicule electrice. Dincolo de tehnologie, vreau să contribui la educația financiară și să ajut o nouă generație de lideri, mai ales femei, să-și găsească locul în această industrie fascinantă.

NOEMI VARO

CEO AGROLEG VARO, CO-CEO EAST AGRO INPUT SRL

Astăzi succesul îl definesc simplu: să continui să construiesc, să cresc oameni și să las în urmă ceva valoros

Absolventă a Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară (USAMV) din Cluj-Napoca, Noemi Varo reprezintă un model remarcabil de leadership feminin într-un sector vital, strategic și profund competitiv: agribusiness-ul.

Parcursul său antreprenorial a început prin dezvoltarea Agroleg Varo, companie construită în domeniul horticulturii. Ulterior, experiența acumulată, parteneriatele dezvoltate și viziunea sa strategică au contribuit la extinderea activității în distribuția de inputuri pentru cultura mare. Astăzi, Noemi Varo conduce Agroleg Varo și ocupă funcția de Co-CEO al East Agro Input, companie din Grupul East. Sub conducerea sa, East Agro Input oferă soluții inteligente, suport tehnic și inputuri pentru mii de fermieri, susținând activ digitalizarea și modernizarea fermelor românești.

Antreprenoare și manager executiv cu peste 16 ani de experiență în agribusiness, specializată în dezvoltare comercială, strategie, negociere și coordonarea echipelor, Noemi Varo conduce afaceri într-o piață complexă, în care performanța depinde de înțelegerea fermierului, disciplina financiară și capacitatea de a transforma rapid deciziile în rezultate. A construit și dezvoltat organizații, portofolii și parteneriate, păstrând un stil de leadership direct, pragmatic și apropiat de oameni.

Noemi Varo se remarcă prin abordarea sa axată pe responsabilitate, parteneriat pe termen lung și conexiunea permanentă dintre cercetarea universitară și realitatea din teren.

1. Cred că primele borne ale parcursului meu au apărut cu mult înainte de începutul carierei. Am crescut într-o familie în care etica, moralitatea, munca și respectul față de oameni au fost valori foarte puternice. De acolo am rămas cu o convingere care m-a însoțit mereu: poți construi mult fără să renunți la principii, iar încrederea este una dintre cele mai importante forme de capital.
Am absolvit la USAMV Cluj-Napoca, în 2008, în plină criză financiară. Nu aveam experiență de business, nici capital important și nici un traseu foarte clar. Inițial mă gândeam să fiu angajată, dar veneam dintr-o familie de antreprenori și aveam deja în mine nevoia de inițiativă și construcție.
Așa a început Agroleg Varo, prima companie pe care am dezvoltat-o. La început făceam totul: organizare, achiziții, vânzări, relația cu furnizorii și cu fermierii. Am pornit din horticultură și am dezvoltat ulterior și partea de cultură mare.
Copiii mei sunt una dintre cele mai mari surse de putere și motivație. În momentele în care presiunea era foarte mare sau soluțiile nu se vedeau imediat, ei m-au învățat, poate fără să știe, că puterea nu înseamnă să nu obosești, ci să găsești de fiecare dată un motiv pentru care merită să mergi mai departe.
Am intrat într-o piață matură, în care relațiile comerciale se construiesc pe termen lung. Agricultura are cicluri anuale, iar fermierii lucrează adesea ani la rând cu aceiași distribuitori. Într-un astfel de domeniu, relația nu se câștigă printr-o singură vânzare. Se câștigă în timp, prin consecvență, prin corectitudine și prin capacitatea de a fi acolo atunci când deciziile devin dificile.
Nu a fost niciodată suficient ca o soluție să fie bună doar tehnic. Trebuia să fie și sustenabilă pentru fermier. Mă interesa ce își poate permite să investească, ce risc își asumă și dacă acea decizie îl ajută sau îl vulnerabilizează pe termen lung.
Agricultura te obligă să ai modestie. Poți calcula foarte multe lucruri, dar nu poți controla ploaia, seceta sau grindina. În horticultură, de exemplu, o investiție în irigații poate face diferența dintre dezvoltare și vulnerabilitate, dar numai dacă există acces real la apă și dacă investiția poate fi susținută.
Am creat un ecosistem bazat pe încredere: fermieri, furnizori, parteneri și apoi colegi care au început să creadă în aceeași direcție. La început nu am avut mult capital, dar am avut oameni care au avut încredere. Privind în urmă, aceasta a fost una dintre cele mai importante resurse.



O altă bornă importantă a fost trecerea de la execuție la leadership. La început, succesul însemna să pot face eu lucrurile bine. Odată cu dezvoltarea companiilor, am înțeles că adevărata creștere începe atunci când nu mai ești tu centrul tuturor deciziilor, ci construiești oameni capabili să gândească, să decidă și să își asume.

Una dintre trăsăturile care m-au definit cel mai mult este faptul că am considerat întotdeauna că un lucru nu este suficient de bun doar pentru că funcționează. Atunci când lucrurile merg bine, mă interesează următorul pas: ce se schimbă și ce urmează.

Fiind femeie într-un domeniu în care predomină bărbații, nu am privit niciodată acest lucru ca pe o limitare. Înainte de toate, m-am considerat *om*. Nu am simțit că trebuie să demonstrez că pot conduce „ca un bărbat". Am înțeles, poate instinctiv, că tocmai ceea ce aduc diferit poate deveni o forță. Intuiția, atenția la nuanțe, apropierea de echipă și felul în care construiesc relații fac parte din modul meu de a conduce. Dar empatia nu exclude fermitatea. Poți să înțelegi foarte bine un om și, în același timp, să iei o decizie dificilă atunci când este necesar.

Au existat, sigur, situații în care faptul că sunt femeie a făcut lucrurile mai dificile. Agricultura și distribuția agricolă sunt încă domenii predominant masculine. Dar nu am simțit nevoia să mă schimb pentru a mă adapta mediului. Am preferat să îmi pun amprenta asupra lui.

Cred că aceasta este una dintre cele mai puternice forme de leadership feminin: să nu renunți la ceea ce te definește doar pentru a ocupa un loc la masă. Să îți păstrezi sensibilitatea fără să îți pierzi fermitatea și intuiția fără să renunți la rațiune.

Astăzi nu mai văd liderul ca pe omul care are toate răspunsurile. Îl văd ca pe omul care pune întrebările potrivite și creează contextul în care ceilalți pot deveni mai buni. Un lider adevărat nu construiește dependență în jurul lui. Construiește oameni independenți, cu obiective clare.

Iar dacă vorbim despre schimbare în societate, ea începe mai puțin spectaculos decât pare: din felul în care construim organizații, din standardele pe care le acceptăm, din modul în care tratăm oamenii și din curajul de a

demonstra că performanța și etica pot exista împreună.
Astăzi succesul îl definesc simplu: să continui să construiesc, să cresc oameni și să las în urmă ceva valoros.

2. Da, cred că leadershipul în România cere foarte multă adaptabilitate. Contextul se schimbă repede, piața se schimbă, oamenii se schimbă, iar uneori trebuie să iei decizii importante fără să ai toate răspunsurile.
Pentru mine, adaptarea a venit destul de natural pentru că am fost mereu conectată la ceea ce se întâmplă în jurul meu. Am ascultat oamenii, am urmărit piața și am încercat să înțeleg schimbarea înainte ca ea să devină evidentă.
Dacă ar fi să reduc stilul meu de management la două lucruri simple, acestea ar fi: bunătate și muncă.
Bunătatea nu înseamnă lipsă de fermitate. Înseamnă să vezi omul dincolo de funcția lui, să înțelegi ce îl motivează, ce îl blochează și unde poate crește. Iar munca înseamnă consecvență, disciplină și convingerea că nu poți cere unei echipe un standard pe care tu, ca lider, nu ești dispus să îl respecți.
Nu am știut niciodată tot și nici nu cred că un lider trebuie să știe tot. Am știut însă să ascult și am avut șansa să mă înconjor de oameni cu care să mă pot consulta în momentele dificile.
Un moment de cotitură pentru mine a venit destul de devreme, într-o perioadă în care businessul începuse să crească, iar eu eram încă foarte tânără și fără experiența de astăzi. M-am confruntat cu o situație dificilă, care m-a făcut să înțeleg cât de vulnerabil poți deveni atunci când începi să ai un rol important într-o piață.
Un om apropiat mi-a spus atunci ceva ce nu am uitat: dacă cineva consideră că merită să își consume energia pentru a te opri, poate că primul lucru pe care trebuie să îl înțelegi este că ai ajuns suficient de departe încât să fii observat.
Mi-a schimbat perspectiva. Am înțeles atunci că în business nu poți controla întotdeauna ceea ce vine spre tine, dar poți controla felul în care răspunzi. Poți trece prin perioade grele, poți fi pus sub presiune, dar trebuie să îți păstrezi capacitatea de a gândi limpede, de a căuta soluții și de a nu lăsa dificultatea momentului să îți schimbe valorile.
Cred că aceea a fost una dintre primele mele lecții adevărate de leadership: reziliența nu înseamnă să nu fii afectat. Înseamnă să nu lași ceea ce te afectează să decidă cine devii.
De atunci, în momentele dificile, încerc să caut mai întâi partea pe care o pot controla. Mă consult cu oamenii în care am încredere, îmi pun întrebări și îmi asum decizia. Uneori cu foarte multă convingere, alteori și cu frică. Curajul, pentru mine, nu înseamnă absența fricii, ci capacitatea de a merge înainte.
Sunt foarte exigentă cu mine și aproape



niciodată nu am sentimentul că un lucru a fost făcut la potențialul lui maxim. Îmi pun multe întrebări: de ce facem asta, mai este valabil, putem mai bine? Cred că tocmai aceste întrebări împiedică o organizație să funcționeze din inerție.
În gestionarea echipelor, una dintre cele mai importante lecții a fost că oamenii nu pot fi conduși toți în același fel. Unii au nevoie de autonomie, alții de structură. Unii trebuie provocați, alții au nevoie mai întâi de încredere.
Oamenii trebuie să știe ce se așteaptă de la ei, de ce este important ceea ce fac și cum contribuie la rezultatul întregii organizații. Dar trebuie să știe și că pot spune când există o problemă, că pot recunoaște o greșeală și că vor fi ascultați.
O strategie nu valorează foarte mult dacă oamenii nu o înțeleg și nu cred în ea. De aceea cred că liderul trebuie să explice nu doar ce avem de făcut, ci și de ce. În momentul în care oamenii înțeleg sensul unei direcții, nu mai execută pur și simplu. Încep să contribuie.

3. Cred că atunci când alegi să conduci un business îți asumi din start că vor exista rezistență, birocrație, concurență, blocaje și perioade în care lucrurile nu se mișcă în direcția în care ai vrea. Nu cred că există un antreprenor care să construiască pe termen lung fără să treacă prin astfel de momente. Diferența o face felul în care alegi să răspunzi.
Unul dintre cele mai dificile momente din parcursul meu a venit odată cu creșterea businessului. Ajunsesem într-un punct în care compania se dezvoltase suficient de mult încât nevoia de capital devenise foarte mare. În distribuția agricolă, creșterea înseamnă și finanțarea pieței, termene de plată, risc de neîncasare și o presiune permanentă asupra cash-flow-ului. Dacă nu ești suficient de capitalizat, o companie poate ajunge vulnerabilă tocmai în momentul în care începe să crească.
Pentru mine, acela a fost un moment în care a trebuit să privesc foarte lucid realitatea. Nu mai era suficient să muncesc mai mult. Nu mai era suficient să vând mai mult. Trebuia să schimb ceva în construcția businessului.
Au existat inclusiv propuneri de a vinde compania. Nu am simțit însă că acela era drumul meu. Credeam foarte mult în ceea ce construisem, în cunoștințele acumulate, în relațiile din piață și, mai ales, în capacitatea mea de a crea și de a dezvolta mai departe.
Am început atunci să mă uit în jur nu după o ieșire, ci după o soluție. Am identificat o companie puternică în trading despre care știam că își dorește să dezvolte și zona de distribuție de inputuri agricole. I-am abordat.
Din primele discuții am descoperit nu doar sinergii de business, ci și valori comune: seriozitate, etică, responsabilitate și dorința de a construi pe termen lung.
Pentru mine, adevărata provocare nu a fost negocierea. A fost schimbarea de mentalitate. Până atunci construisem foarte mult prin propria energie și prin sentimentul că trebuie să duc lucrurile singură mai departe. A trebuit să învăț că asocierea nu înseamnă pierderea independenței, ci poate însemna multiplicarea capacității de a construi.
A fost probabil unul dintre cele mai importante „switch-uri" din gândirea mea antreprenorială: să înțeleg că uneori, pentru a proteja ceea ce ai construit și pentru a-l duce la următorul nivel, trebuie să ai curajul să nu mai fii singur.

4. Copiii mei sunt cea mai profundă sursă de putere. Ei m-au făcut să înțeleg că performanța nu are valoare dacă oamenii pe care îi iubești nu sunt bine. Și, paradoxal, crescând ei, mă educă și pe mine.
În ceea ce privește rolul meu de model, nu mă gândesc doar la femei. Îmi doresc să inspir oameni. Să îi fac să creadă mai mult în ei, să muncească mai bine, să aibă rezultate, dar și o viață de care să fie mulțumiți.
În același timp, femeile din jurul meu mă inspiră foarte mult. Le văd forța, seriozitatea, atenția la detalii, capacitatea de a duce enorm și de a continua. Cred că influența dintre femei funcționează în ambele sensuri.
Nu știu dacă leadershipul feminin se transferă prin ștafetă. Pentru mine este mai degrabă un efect de oglindă: când vezi o altă femeie care are curaj, care reușește, care cade și se ridică, începi să îți dai și tu voie să crezi că poți.
Și poate acesta este cel mai important lucru pe care aș vrea să îl transmit: nu trebuie să devenim altcineva ca să reușim. Trebuie să avem suficient curaj încât să devenim, cât mai complet, cine suntem.

5. Privesc acest trofeu cu recunoștință, dar și cu sentimentul unei responsabilități. Pentru că anii care vin vor aduce schimbări majore, iar agricultura va fi unul dintre domeniile în care capacitatea de adaptare va face diferența.
Cred că cea mai importantă schimbare este una de mentalitate.
Agricultura nu mai poate funcționa ca o succesiune de interese separate. Producătorii, distribuitorii, fermierii, procesatorii și finanțatorii, alături de statul român și de instituțiile europene, fac parte din același ecosistem. Dacă o verigă devine vulnerabilă, întregul lanț este afectat. Trebuie să trecem de la ideea de independență la înțelegerea interdependenței.
Și cred că și rolul distribuitorului trebuie să se schimbe. Nu mai este suficient să livreze produse. Trebuie să aducă informație, tehnologie, soluții financiare, management al riscului și, mai ales, capacitatea de a înțelege realitatea fiecărei ferme.
Acesta este și angajamentul meu pentru următorii ani: să rămân foarte aproape de fermieri, să ascult, să înțeleg schimbarea înainte de a deveni criză și, împreună cu echipele noastre, să construim soluții care îi ajută să devină mai reziliențiși mai profitabili pe termen lung.
Nu îmi doresc să urmăm pur și simplu valul schimbării. Îmi doresc să îl înțelegem suficient de bine încât să putem alege direcția.
Pentru mine, inovația nu înseamnă neapărat mai multă complexitate. Uneori cea mai valoroasă inovație este să faci lucrurile mai simple, mai clare și mai utile pentru toți cei din lanț.
Aceasta este direcția în care vreau să contribuim: să construim nu doar afaceri mai mari, ci și un sistem agricol mai sănătos, capabil să reziste provocărilor și să transforme schimbarea într-o oportunitate de dezvoltare.

IOANA FILIPESCU

MANAGING DIRECTOR, ALVAREZ & MARSAL ROMÂNIA

Fără încredere, respect, transparență în comunicare, deschidere și empatie nu poți construi o echipă

Ioana Filipescu are o experiență de peste 30 de ani în consultanță financiară și investment banking. Preluarea poziției de Managing Director în cadrul Alvarez & Marsal, în primăvara acestui an, a marcat un nou capitol strategic în cariera sa, având mandatul de a coordona portofoliul local de fuziuni, achiziții și finanțări din cadrul renumitei firme americane de consultanță.

Înainte de a prelua poziția de Managing Director în cadrul Alvarez & Marsal România, a lucrat în instituții de prestigiu precum BERD, Grupul Raiffeisen, KPMG și Deloitte, iar ca și consultant independent s-a numărat printre cei mai reputați specialiști în M&A din țară.

De-a lungul carierei, a avut un rol decisiv în finalizarea a numeroase tranzacții de fuziuni și achiziții. A sprijinit în principal antreprenori locali în vânzarea afacerilor lor, dar a lucrat și cu fonduri de private equity și companii multinaționale.

Este recunoscută drept unul dintre cei mai importanți consultanți de M&A din România, fiind clasată pe primul loc după numărul de tranzacții finalizate în perioada 2005–2025, potrivit clasamentelor Mergermarket, firma globală de monitorizare a pieței de fuziuni și achiziții. Este absolventă a École Nationale d'Administration (ENA) din Paris și deține un Executive MBA, precum și un master în inginerie.

1. Steve Jobs spunea că punctele unui drum nu pot fi unite decât privind înapoi. Așa este și în cazul meu. Parcursul meu a fost marcat de câteva decizii strategice, adevărate puncte de inflexiune. Au existat și momente în care am vrut să fac anumiți pași care nu s-au concretizat, iar astăzi îmi dau seama cât de benefic a fost că acele încercări nu au reușit atunci. Totul a concurat, succesele la fel de mult ca insuccesele, ca să ajung pe drumul pe care l-am parcurs. Trecerea de la execuție la leadership s-a petrecut firesc: a fost vorba despre maturizare, despre capitalizarea experienței acumulate și, nu în ultimul rând, despre muncă. Ca profesionist în M&A, măsuram succesul în tranzacții închise. Ca lider, am înțeles că fiecare tranzacție înseamnă mai mult: un antreprenor român care își vede recunoscută valoarea construită de-a lungul unei vieți, o companie care primește capital și know-how pentru următoarea etapă de creștere, oameni care își continuă activitatea într-o organizație mai solidă. Aceasta este, pentru mine, schimbarea reală: să contribui, tranzacție cu tranzacție, la maturizarea capitalului românesc.

2. Cea mai valoroasă lecție, învățată alături de colegii mei de-a lungul anilor, se poate rezuma simplu: ai reușit, continuă; n-ai reușit, ridică-te și continuă. Am trecut împreună prin tranzacții care nu au ieșit, prin momente de tensiune și de criză, prin frustrarea unor tranzacții care ar fi putut să se încheie, dar nu s-au încheiat din cauza unor greșeli omenești. Să înveți ce e de învățat și să nu te lași descurajat de adversități a devenit, în timp, felul nostru de a lucra. Stilul meu de management este colaborativ și bazat pe exemplu. Unele strategii sunt mai bune decât altele, dar stilul rămâne întotdeauna personal. Un lucru însă nu se negociază: fără încredere, respect, transparență în comunicare, deschidere și empatie nu poți construi o echipă. Iar încrederea nu se construiește doar în interiorul echipei. Într-o tranzacție, rolul meu este adesea acela de punte între un antreprenor român, care își vinde munca unei vieți, și un investitor străin, cu altă cultură și alte așteptări. Am învățat că această punte rezistă doar dacă spui lucrurilor pe nume, inclusiv veștile proaste, la timp și cu aceeași onestitate față de ambele părți.

3. Lucrând aproape exclusiv în sectorul privat, m-am lovit rar de birocrație sau de mentalități învechite:



antreprenorii sunt suficient de supli încât să se adapteze, altfel nu ar rezista. Momente dificile au existat însă. Cel mai greu a fost criza din 2009–2012, când a trebuit să reduc o echipă excelentă și numeroasă, clădită în anii precedenți, și să caut o soluție pentru fiecare coleg pe care nu-l mai puteam păstra. Nu există manual pentru asemenea momente, doar responsabilitatea față de oameni. Au urmat tranzacții semnate care nu s-au mai închis, din motive care nu țineau nici de noi, nici de companie, ci aproape de hazard. Dar reziliența se vede în timp. În 2021, un proces de vânzare pentru niște antreprenori nu s-a finalizat, după ce investitorul care părea cel mai potrivit s-a retras fără o justificare legată de companie sau de proces. Anul trecut, aceiași antreprenori au reluat proiectul împreună cu mine, iar în această vară am semnat tranzacția cu un partener strategic potrivit planurilor lor de dezvoltare. Pentru mine, asta înseamnă reziliența: să rămâi consecvent, pentru că încrederea construită corect supraviețuiește și unei tranzacții care nu a ieșit.

4. Sunt rezultatul unor șlefuiri succesive. Am avut mulți mentori și oameni care m-au inspirat, în familie, printre profesori, șefi și colegi din organizațiile în care am lucrat, și e greu să discern cât am luat de la fiecare. Știu însă că nicio construcție nu se face singură. La rândul meu, am format echipe și am lucrat cu oameni foarte tineri, unii aflați la primul loc de muncă. Un procent semnificativ dintre ei sunt astăzi parteneri în M&A sau în private equity, ori conduc echipe de investment banking, iar acesta este lucrul de care sunt cea mai mândră. Despre leadershipul feminin, o anecdotă: între 2004 și 2009, când aveam cele mai mari echipe, am constatat că foarte mulți dintre colegi erau femei și m-am întrebat dacă nu voi fi privită ca cineva care încearcă să „feminizeze” o profesie eminamente masculină. Nu era intenția mea: așa au decis, pur și simplu, testele și interviurile. Anul acesta m-am alăturat echipei de mentori a programului She's Next, dedicat antreprenoarelor și organizat de ING și Visa în colaborare cu Impact Hub Bucharest. Dincolo de tranzacții, pot oferi cuiva aflat la început de drum o perspectivă care să-l ajute. Cred că leadershipul feminin este, într-adevăr, o ștafetă, iar acum sunt nerăbdătoare să văd cum va evolua proiectul din acest an.

5. Antreprenorii care au construit economia privată a României după 1990 se apropie, tot mai mulți, de momentul transferului: către generația următoare, către un investitor sau către un partener strategic. Este o transformare tăcută, dar profundă, iar felul în care o gestionăm va decide dacă valoarea creată în trei decenii rămâne și se multiplică sau se pierde. Văd des companii excelente care ajung la acest moment nepregătite: fără o guvernanță clară, fără raportări transparente, cu totul concentrat în jurul fondatorului. Transformarea pe care o consider urgentă este o cultură a pregătirii: antreprenorii să înceapă din timp să își facă afacerea transferabilă, iar tranzacția să devină o etapă de dezvoltare, nu o ieșire. Angajamentul meu pentru anii care urmează este să fiu alături de ei în acest proces, cu toată experiența acumulată, iar la Alvarez & Marsal pot face acest lucru împreună cu echipe multidisciplinare care acoperă întregul parcurs: pregătirea strategică a companiei, tranzacția propriu-zisă și integrarea de după. Primesc trofeul ca pe o confirmare că drumul ales a fost cel corect și ca pe un îndemn să-l continui.

ANDREEA VOINEA

CHIEF HR OFFICER, BCR

Cred într-un leadership bazat pe transparență, respect și co-creație

Andreea Voinea este Chief HR Officer la BCR și președinte al HR Club România. Face parte din Consiliul de Supraveghere al OMNIASIG și BCR Asigurări de Viață. Implicată în educație și în pregătirea noilor generații pentru viitor, este co-fondator al programului național Joblandia al HR Club și face parte din Executive Education Advisory Board la UBB FSEGA.

Este absolventă a Facultății de Relații Economice Internaționale, ASE București, deține un MBA de la Tulane University și a finalizat Advanced Management Program la Harvard Business School și International Directors Program la INSEAD.

Andreea Voinea deține o expertiză globală solidă. Înainte de a se alătura BCR, a condus programul de transformare HR la OMV Petrom și a acumulat o vastă experiență internațională lucrând în Bruxelles, New York și Londra pentru companii precum Deutsche Bank și Barclays. Din 2007 coordonează transformarea culturală a BCR ca bancă orientată spre comunitate, susținând programe precum Școala de Cariere, Școala de Bani și, mai recent, rețeaua de huburi ZBOR pentru dezvoltarea noilor generații..

Din poziția sa, ea a ghidat mii de angajați prin procese complexe de digitalizare și a lansat proiecte cu impact social masiv, cum este platforma „Joblandia" pentru liceeni. Se definește ca un om pasionat de educație continuă și integrator de posibilități, fiind un promotor al banking-ului cu oameni, pentru oameni, accelerat de tehnologie.

1. Povestea mea începe cu un vis diferit: în copilărie îmi doream să fiu regizor. Îmi plăcea ideea de a aduce oamenii împreună în jurul unei povești comune. Privind în urmă, îmi dau seama că exact asta fac și astăzi, doar într-un alt context.

Am studiat Relații Economice Internaționale, am făcut un Exchange în Belgia și am urmat un MBA în State, la Tulane University. Cariera de bancher am început-o în investiții la Creditanstalt Investment Bank în România și la Deutsche Bank în New York. Apoi am devenit consultant în compensații executive în cadrul Towers Watson, în birourile din Londra, New York și Bruxelles. În acest rol, am colaborat cu comitetele de remunerare ale unor instituții financiare de top, precum Barclays, HSBC, Lloyds și Credit Suisse. Mă ocupam cu proiectarea sistemelor de management al performanței și a strategiilor de remunerare pentru echipele executive. Un moment definitoriu a fost întoarcerea în România pentru proiectele de transformare de la Petrom și ulterior de la BCR. Pot spune că am plecat pentru relevanță și am revenit pentru impact, pentru oportunitatea de a construi în țara mea. Între timp, am însoțit devenirea BCR către o bancă de comunitate, care promovează educația financiară prin Școala de Bani și se preocupă să le ofere tinerilor spații de explorat viitorul, prin rețeaua de huburi Zbor.

Pe măsură ce am avansat în carieră, am înțeles că leadership-ul nu înseamnă să ai toate răspunsurile. Înseamnă să creezi contextul în care oamenii pot găsi împreună cele mai bune soluții. Iar marile transformări prin care am trecut, de la restructurări la pandemie și schimbările tehnologice actuale, mi-au confirmat că cea mai mare forță a unei organizații este încrederea. Cred că schimbarea reală în societate începe atunci când investești constant în oameni și în capacitatea lor de a crește.

2. Cea mai importantă lecție pe care am învățat-o este că oamenii sunt mult mai adaptabili decât tindem să credem. În perioadele de transformare, încrederea are adesea mai mult impact decât orice proces sau instrument de management. Pentru mine, performanța companiei și grija față de oameni nu sunt obiective concurente. Rezultatele sustenabile se construiesc prin oameni, nu în ciuda lor. De aceea cred într-un leadership bazat pe transparență, respect și co-creație.

Am văzut că organizațiile cele mai reziliente sunt cele în care oamenii înțeleg direcția, au voce și simt că contribuția lor contează. Încrederea se construiește prin consecvență, prin conversații sincere și prin capacitatea liderului de a conecta perspective diferite în jurul unui scop comun.

3. Nu privesc cariera prin prisma eșecurilor, ci prin prisma lecțiilor. Poate cea mai dificilă provocare a fost să conduc procese ample de transformare în contexte de criză și incertitudine, când nu existau răspunsuri clare. Pandemia a fost unul dintre acele



momente. Am descoperit atunci cât de mult contează sensul, comunitatea și încrederea dintre oameni. Am învățat că reziliența nu înseamnă să nu ai deloc îndoieli, ci să continui să mergi înainte chiar și atunci când nu vezi tot drumul. De asemenea, am învățat să acord mai multă răbdare procesului de schimbare. Oamenii au nevoie de timp pentru a înțelege și integra transformările. Leadership-ul înseamnă să respecți acest ritm și să rămâi prezent pe parcurs.

4. Am avut șansa să întâlnesc lideri remarcabili în diferite etape ale carierei, dar cele mai importante lecții le-am învățat observând oameni foarte diferiți. Fiecare mi-a oferit o perspectivă asupra curajului, integrității, generozității sau excelenței.
Cred foarte mult în ideea de ștafetă. Niciun lider nu construiește singur. Avem responsabilitatea de a crea oportunități pentru generațiile care vin după noi și de a împărtăși din experiența acumulată. Pentru tinerele femei care își doresc să schimbe România, îndemnul meu este să nu își limiteze ambițiile și să aibă încredere în propria capacitate de a învăța și de a se reinventa. Viitorul aparține oamenilor care rămân curioși, deschiși și dispuși să construiască împreună.

5. Cred că cea mai importantă transformare pentru România este pregătirea oamenilor pentru viitorul muncii într-o lume accelerată de inteligența artificială. Nu vorbim doar despre tehnologie. Vorbim despre competențe, adaptabilitate, învățare continuă și capacitatea de a rămâne umani într-un mediu tot mai digital. Avem nevoie de organizații care investesc simultan în tehnologie și în dezvoltarea oamenilor. Atât în rolul meu din BCR, cât și ca președinte al HR Club, angajamentul meu este să contribui la construirea unei culturi a învățării continue și a încrederii. Cred că viitorul nu se întâmplă pur și simplu. Viitorul se construiește. Iar cea mai importantă investiție pe care o putem face este în oameni.

VIORICA PĂCURAR

HEAD OF TIED AGENTS, NN ROMÂNIA

Succesul înseamnă pentru mine mai mult decât cifre: oameni pe care i-am ajutat să crească, lideri care cresc alți oameni și clienți care au luat decizii mai bune pentru viața lor

Cu aproape trei decenii de experiență în industria asigurărilor de viață și a pensiilor private, Viorica Păcurar a contribuit activ la dezvoltarea pieței din România, la construirea unor rețele performante de distribuție și la formarea mai multor generații de consultanți financiari și manageri. În calitate de Head of Tied Agents în cadrul NN România, coordonează una dintre cele mai performante forțe de distribuție din țară, menținând standardele de excelență și încredere la cel mai înalt nivel.

Absolventă a Universității „Babeș-Bolyai", cu o licență în Inginerie Chimică completată de un Master în Economie, ea a făcut trecerea de la pasiunea pentru științe exacte la sectorul financiar, construind un parcurs profesional de excepție.

De-a lungul carierei, a fost implicată în dezvoltarea și lansarea unor soluții inovatoare de asigurare, de exemplu asigurări de tip unit-linked încă din primii ani ai acestei piețe, și a participat activ la etapa de implementare a reformei pensiilor private din România. NN a intrat pe piața pensiilor private odată cu reforma din 2007, iar asigurările unit-linked au fost introduse în portofoliul companiei încă din 1998.

Un fir constant al parcursului său profesional este dezvoltarea oamenilor – construirea de echipe, formarea consultanților și a liderilor și crearea unor contexte în care aceștia să poată performa și să crească pe termen lung.

Este, totodată, un promotor activ al educației financiare, pe care o consideră esențială pentru ca oamenii să poată lua decizii mai bune privind protecția, economisirea și viitorul lor financiar. Această preocupare s-a concretizat atât prin dezvoltarea consultanților financiari, cât și prin participarea la inițiative și proiecte de educație financiară adresate publicului, tinerilor și studenților.

În ultimii ani, Viorica Păcurar a susținut activ transformarea digitală a distribuției și integrarea noilor tehnologii în activitatea consultanților. Convingerea sa este că viitorul consultanței financiare aparține profesioniștilor care învață rapid și folosesc inteligent tehnologia, păstrând în centrul relației cu clientul ceea ce tehnologia nu poate înlocui: încrederea, empatia, consilierea relevantă și relațiile construite pe termen lung.

1. Am avut privilegiul să-mi construiesc aproape întreaga carieră odată cu o industrie care, la rândul ei, se dezvolta și creștea în România. În aproape 30 de ani am construit agenții și echipe, am dezvoltat consultanți și manageri, am participat la lansarea unor soluții inovatoare de asigurare, la reforma pensiilor private și, mai recent, la transformarea digitală a distribuției.
Cea mai importantă schimbare a fost în felul în care privesc leadershipul. La început eram mult mai concentrată pe rezultate și pe ce pot face eu mai bine. Cu timpul, am înțeles că adevărata măsură a unui lider este ceea ce reușesc să devină oamenii din jurul lui. Astăzi, succesul înseamnă pentru mine mai mult decât cifre: oameni pe care i-am ajutat să crească, lideri care cresc alți oameni și clienți care au luat decizii mai bune pentru viața lor. Acolo cred că începe schimbarea reală: când ceea ce construiești continuă să producă bine și dincolo de tine.

2. Cea mai valoroasă lecție pe care am învățat-o este că rezultatele sustenabile se construiesc cu oamenii, nu prin oameni. Cea mai bună strategie rămâne doar un plan dacă oamenii nu o înțeleg, nu cred în ea și nu își găsesc propriul rol în realizarea ei.
Stilul meu de leadership s-a construit în jurul unor repere pe care le consider esențiale: obiective clare și standarde ridicate, libertatea oamenilor de a găsi propriile soluții, dialogul



și, mai ales, onestitatea în relația cu oamenii. Cred mult în performanță, iar performanța pe termen lung are nevoie de încredere. Încrederea nu vine odată cu funcția, se construiește prin consecvența dintre ceea ce spui și ceea ce faci (walk the talk) ca și prin felul în care rămâi alături de oameni inclusiv atunci când lucrurile nu merg conform planului. Pentru mine, aceasta este una dintre strategiile care nu se demodează: să construiești rezultate fără să pierzi oamenii pe drum.

3. Unul dintre cele mai dificile momente a fost începutul pandemiei, în 2020. Conduceam o rețea de vânzări construită în jurul întâlnirilor directe cu clienții. Foloseam deja instrumente digitale, însă nu ne imaginam că, aproape peste noapte, va trebui să schimbăm fundamental felul în care lucrăm.
În acea perioadă, inspirată de o reflecție a lui Garabet Ibrăileanu, am formulat o idee care a devenit chiar titlul unui capitol pe care l-am publicat în 2020: „Nu criza trece. Noi trecem prin criză." Și contează enorm cum alegem să o facem. În momentele de incertitudine, oamenii au nevoie de claritate, încredere și onestitate, inclusiv de curajul liderului de a recunoaște că nu are toate răspunsurile și de a căuta soluții împreună cu echipa. Pentru mine, reziliența înseamnă să înveți, să te adaptezi și să transformi dificultățile în oportunități de evoluție. Iar lecția esențială este că pregătirea pentru schimbare trebuie să înceapă înaintea crizei: să anticipezi și să te pregătești pe tine și pe oamenii tăi pentru un viitor pe care încă nu îl cunoști.

4. Am avut șansa să întâlnesc oameni care au avut încredere în mine și m-au ajutat să văd posibilități pe care poate nu le vedeam încă singură. Violeta Ciurel este unul dintre acești oameni și un reper important în parcursul meu profesional. Modelele mele nu au venit doar din business. M-am inspirat din modele de leadership, din sport și din poveștile oamenilor care au construit performanță prin disciplină, perseverență și valori.



Când am început să ocup poziții de management, femeile erau foarte puțin reprezentate în leadershipul industriei noastre. Am fost mulți ani singura femeie într-un rol de director regional de vânzări, îmi aduc aminte acei ani. Mă bucur că astăzi reprezentarea este mult mai echilibrată. Nu aș numi leadershipul feminin o ștafetă exclusiv între femei. Cred mai degrabă într-o ștafetă a încrederii. Cineva a avut încredere în mine, iar eu am considerat că am responsabilitatea de a oferi, la rândul meu, încredere, oportunități și spațiu de creștere celor care vin după mine. Să primești încredere, să o transformi în performanță și apoi să o dai mai departe.

> *Educația financiară înseamnă mai mult decât cunoașterea unor produse sau concepte: înseamnă decizii informate și responsabilitate pentru propriul viitor.*

5. Cred că una dintre transformările de care România are nevoie urgent este creșterea nivelului de educație și de reziliență financiară. Avem nevoie să trecem de la o cultură în care reacționăm mai degrabă când apare o problemă la una în care ne pregătim din timp pentru protecția familiei, sănătate, economisire și veniturile pentru perioada de pensionare.

Educația financiară înseamnă mai mult decât cunoașterea unor produse sau concepte: înseamnă decizii informate și responsabilitate pentru propriul viitor. Tehnologia și inteligența artificială vor transforma industria financiară, iar într-o lume cu tot mai multă tehnologie, încrederea, empatia și capacitatea de a înțelege nevoile reale ale unui om vor deveni și mai valoroase.

Angajamentul meu este să continui să susțin educația financiară și dezvoltarea oamenilor care o pot duce mai departe. Cred tot mai mult că impactul adevărat se măsoară și în ceea ce rămâne și continuă prin ceilalți.

ELENA ROȘCA

CHIEF MARKETING OFFICER & MEMBRĂ A BOARDULUI EXECUTIV ELECTRO-ALFA INTERNATIONAL

Văd excelența ca fiind capacitatea de a face o echipă sau o companie mai puternice decât le-ai găsit

Elena Roșca este un executiv cu o vastă experiență în mediul de afaceri – peste 18 ani în companii multinaționale și în sectorul industrial B2B – ocupând în prezent funcția de Chief Marketing Officer și membră a Boardului Executiv Electro-Alfa International.

De-a lungul carierei, a coordonat procese de transformare la nivel regional și organizațional, a creat departamente de la zero și a activat în cadrul unor structuri de guvernanță complexe, cu prezență în mai multe țări.

A avut un rol cheie în managementul strategic din perioada listării de succes a companiei pe Piața Reglementată a Bursei de Valori București (BVB). Prin viziunea sa, Electro-Alfa își consolidează statutul de campion industrial autohton capabil să concureze la cel mai înalt nivel în transformarea energetică. Sub coordonarea sa, compania a aderat ca membru asociat la Asociația Română pentru Relația cu Investitorii (ARIR) pentru a implementa cele mai înalte standarde de transparență.

Deține o bază solidă în domeniul financiar și o viziune internațională, formate în urma experienței inițiale în finanțe și consolidate prin roluri de conducere deținute în diverse țări europene. A absolvit un program Executive MBA în cadrul WU Executive Academy.

Abilitatea sa de a anticipa tendințele pieței, de a ghida expansiunea internațională a unui brand românesc și de a coordona echipe într-un mediu atât de competitiv reprezintă un etalon de excelență în managementul modern. Leadershipul său se remarcă prin transparență, integritate și capacitatea de a alinia ambițiile de creștere cu realitatea pieței.

1. Experienţele care m-au format cel mai mult au fost, de obicei, cele care m-au scos din zona de confort, dincolo de ceea ce ştiam despre business, despre leadership şi, uneori, despre mine însămi.

Mi-am început cariera cu o bază solidă în domeniul financiar, care m-a învăţat importanţa cifrelor din spatele fiecărei decizii de business. Ulterior, marketingul m-a făcut să privesc spre exterior, să înţeleg clienţii, pieţele şi competiţia. Experienţa de lucru în diferite ţări şi culturi m-a învăţat ceva la fel de valoros: rareori există o singură modalitate de a rezolva o problemă.

În timp, responsabilităţile mele s-au extins către strategie, management de produs, market intelligence, relaţia cu investitorii şi, în cele din urmă, către decizii la nivelului Board-ului Executiv. Fiecare etapă mi-a dat oportunitatea să înţeleg cum funcţionează întregul business, cum se întâlnesc pieţele, oamenii, operaţiunile, tehnologia şi capitalul pentru a crea valoare.

În acelaşi timp, îmi dau seama că nu rolurile sau proiectele în care m-am implicat au avut cea mai mare influenţă asupra mea, ci oamenii. Am avut şansa să întâlnesc lideri care au văzut potenţial în mine, uneori înainte ca eu însămi să îl văd pe deplin. M-au încurajat să gândesc mai îndrăzneţ, să am încredere în propriul discernământ şi să depăşesc limite pe care, altfel, poate le-aş fi acceptat. Am avut şi modele pe care le-am admirat de la distanţă şi de la care am învăţat cum să iau decizii, cum să construiesc echipe şi cum să îmi asum responsabilitatea.

În acelaşi timp, unii lideri m-au învăţat, fără să vizeze expres asta, ce fel de lider nu îmi doresc niciodată să fiu. M-au învăţat că rezultatele contează enorm, dar contează şi felul în care le obţii, ceea ce reuşeşti să scoţi la iveală din oameni sau modul în care te comporţi atunci când lucrurile nu merg conform planului.

Poate că una dintre cele mai importante decizii profesionale a fost aceea de a nu înceta niciodată să învăţ şi de a nu permite niciodată



unei titulaturi să îmi definească limitele a ceea ce ar trebui să înțeleg. Această curiozitate m-a dus treptat dincolo de propria mea funcție și tot mai aproape de înțelegerea businessului în ansamblul său.

2. Implicarea mea directă în procesul de listare a Electro-Alfa International la Bursa de Valori București și, ulterior, în dezvoltarea funcției de Relații cu Investitorii în cadrul companiei m-a apropiat de piața de capital și de un stakeholder nou: investitorul.
Această experiență m-a învățat că leadershipul într-o companie listată vine cu un nivel diferit de responsabilitate. Nu mai comunici doar cu colegii, clienții sau partenerii de business. Deciziile, strategia și performanța ta sunt evaluate constant de investitori care au încredințat companiei capitalul lor. Compania trebuie să fie capabilă să explice nu doar ce face, ci și de ce face acel lucru, ce ipoteze stau la baza unei decizii, ce riscuri identifică și, atunci când lucrurile nu se desfășoară exact conform planului, ce intenționează să facă în continuare.

> *Leadershipul înseamnă să fii clar în privința lucrurilor pe care le știi, sincer cu privire la ceea ce încă nu știi și responsabil pentru ceea ce ți-ai asumat să livrezi. Iar încrederea funcționează în mare măsură la fel.*

Pentru mine, una dintre cele mai importante lecții de leadership a fost aceea că transparența asociată unei companii listate nu slăbește autoritatea, ci consolidează credibilitatea.

Leadershipul înseamnă să fii clar în privința lucrurilor pe care le știi, sincer cu privire la ceea ce încă nu știi și responsabil pentru ceea ce ți-ai asumat să livrezi.
Iar încrederea funcționează în mare măsură la fel. Încrederea nu se construiește în timpul unui IPO, ci cu mult înainte de derularea unei oferte. După listare, încrederea este testată. O listare de succes poate atrage atenția, însă credibilitatea pe termen lung se construiește prin consecvența dintre strategie, execuție, rezultate și ceea ce comunici către piață.

3. La începutul carierei mele, asociam excelența cu obținerea unor rezultate excepționale. În prezent însă, perspectiva mea asupra excelenței, și implicit a eșecului, este schimbată profund. Acum văd excelența ca fiind capacitatea de a face o echipă sau o companie mai puternice decât le-ai găsit. Răbdarea, empatia și ghidarea echipei pe care un lider le aduce cu sine sunt esențiale pentru a obține tocmai acele rezultate pe care orice companie și le dorește.
Intrăm într-o eră în care tehnologia și inteligența artificială fac informația din ce în ce mai accesibilă. Accesul la date nu va mai reprezenta diferențiatorul pe care l-a fost cândva. Discernământul va fi. Capacitatea de a înțelege complexitatea, de a decide ce contează cu adevărat, de a-i face pe oameni să te urmeze și de a acționa atunci când răspunsul nu este evident va deveni și mai valoroasă. Și poate că tocmai din acest motiv, astăzi definiția mea pentru excelență este mai puțin legată de realizările personale și mai mult de impactul pe care îl lași în urmă.

4. Am avut șansa ca, în primii ani ai carierei, să am ca mentor un expat, într-o perioadă în care în România vorbeam încă foarte puțin despre leadership, în sensul în care îl înțelegem astăzi. De la el am învățat că rolul unui lider nu este doar să obțină rezultate, ci să construiască oameni capabili să obțină rezultate și după ce el nu mai este în încăpere.
Mai târziu, unul dintre modelele profesionale care m-au influențat cel mai mult a fost CEO-ul unei companii care a reușit o transformare extraordinară: dintr-un business de familie, într-un grup de companii cu amprentă globală. Am avut oportunitatea să lucrez cu el în anumite proiecte și să observ îndeaproape cum gândește un lider care construiește nu doar pentru următorul trimestru, ci pentru următoarea etapă de dezvoltare a unei organizații.
În acea companie am făcut parte și din primul program dedicat viitoarei generații de leadership. Tocmai de aceea, decizia de a pleca a fost una dintre cele mai dificile decizii profesionale pe care le-am luat.
Plecam dintr-un loc în care vedeam un traseu foarte clar în fața mea. Dar, paradoxal, poate că una dintre lecțiile pe care le-am luat cu mine a fost tocmai curajul de a-mi construi propriul traseu. Realizările sale mi-au arătat ce este posibil și au ridicat foarte mult standardul pentru ceea ce îmi doream, la rândul meu, să construiesc într-o zi.
Astăzi, după ce mi-am petrecut o mare parte din carieră în industrii și în săli de ședință în care femeile erau minoritare, încerc să transmit mai departe câteva dintre lucrurile pe care le-am învățat.
Credibilitatea începe cu competența, dar trebuie continuată cu asumarea propriului rol. Cunoaște businessul, înțelege cifrele, pune întrebări bune, respectă-ți promisiunile, ia decizii și asumă-ți responsabilitatea atunci când acestea sunt dificile.
Iar noilor generații de femei le-aș spune să nu aștepte să se simtă complet pregătite. Să vorbească atunci când au ceva relevant de adăugat, să construiască relații de business, să ceară responsabilitate și să se asigure că oamenii înțeleg nu doar ceea ce au realizat, ci și ceea ce sunt capabile să realizeze în continuare.
Leadershipul nu începe atunci când cineva îți oferă o titulatură. Începe mult mai devreme, atunci când începi să gândești și să îți asumi responsabilități dincolo de limitele funcției tale.

Cred că România are un potențialul de a trece de la o economie în care avantajul competitiv este construit pe costuri și resurse, la una bazată pe productivitate, tehnologie, capital și, mai ales, pe competența oamenilor. Avem nevoie de companii românești care să gândească și să concureze la nivel internațional, să investească în tehnologie și în oameni și să aibă ambiția de a crea valoare pe termen lung.

5. Cred că România are un potențialul de a trece de la o economie în care avantajul competitiv este construit pe costuri și resurse, la una bazată pe productivitate, tehnologie, capital și, mai ales, pe competența oamenilor.
Avem nevoie de companii românești care să gândească și să concureze la nivel internațional, să investească în tehnologie și în oameni și să aibă ambiția de a crea valoare pe termen lung. Iar această transformare nu poate fi făcută doar prin investiții în infrastructură sau tehnologie. În centrul ei trebuie să fie oamenii, în capacitatea lor de a învăța, de a se adapta, de a lua decizii și de a construi organizații performante.
Pentru mine, angajamentul pentru următorii ani este să continui să contribui la această transformare din locul în care am cea mai mare capacitate de a genera impact: prin business, prin decizii și prin oameni.
Iar dacă trofeul „Femei care schimbă România" reprezintă o recunoaștere a ceea ce am făcut până acum, pentru mine el este, în primul rând, o responsabilitate pentru ceea ce urmează. Cred că adevărata măsură a impactului nostru nu este ceea ce obținem pentru noi, ci ceea ce reușim să facem posibil pentru cei care vin după noi.

RUXANDRA JIANU

TAX PARTNER, BIRIȘ GORAN

Cea mai valoroasă lecție: oamenii au încredere în tine atunci când le spui și ce nu merge

În calitate de Partener și coordonatoare a practicii fiscale a Biriș Goran, Ruxandra Jianu coordonează proiecte complexe de fuziuni și achiziții (M&A), restructurări naționale și internaționale, oferind totodată asistență de cel mai înalt nivel în cadrul inspecțiilor și litigiilor cu autoritățile fiscale.

Cu peste 25 de ani de experiență solidă în fiscalitate, parcursul său este un etalon de excelență, fiind consultant fiscal, membră a Camerei Consultanților Fiscali și Fellow ACCA. În 2017 a condus grupul de lucru pe fiscalitate al Coaliției pentru Dezvoltarea României și participă constant la consultările Ministerului Finanțelor privind legislația fiscală. Prezența în Comitetul Director al Task Force-ului de fiscalitate din cadrul Coaliției pentru Dezvoltarea României (CDR) și rolul activ în consilierea Ministerului Finanțelor pentru modificarea și modernizarea Codului Fiscal și a Codului de Procedură Fiscală demonstrează un angajament profund pentru un cadru legislativ echitabil, transparent și predictibil în România.

Este cofondatoare a The Tax Institute, primul think tank din România dedicat politicii fiscale, și coautoare a celor patru studii publicate de acesta, despre modificările Codului fiscal, impozitul minim pe cifra de afaceri, impozitarea dividendelor și reforma impozitării veniturilor personale.

1. Prima bornă a fost alegerea fiscalității la începutul carierei, într-o perioadă în care sistemul fiscal românesc se construia practic din mers. Am învățat meseria în dosare concrete: inspecții fiscale, tranzacții, accize, prețuri de transfer. A doua a fost responsabilitatea de a coordona practica fiscală a Biriș Goran: din acel moment nu mai răspunzi doar pentru propria analiză, ci pentru o echipă și pentru clienți care iau decizii pe baza ei.
A treia bornă a venit când am înțeles că atunci când o problemă apare la zeci de clienți înseamnă că defectul este în lege, nu în dosar. De aici implicarea în consultările cu Ministerul Finanțelor, coordonarea grupului de lucru pe fiscalitate al Coaliției pentru Dezvoltarea României, în 2017, și, în 2023, fondarea The Tax Institute, alături de Gabriel Biriș și Ana Bobircă. Pentru mine, trecerea de la profesionist la lider a însemnat trecerea de la întrebarea „ce spune legea?" la „ce ar trebui să spună legea și pe ce date ne sprijinim?". Un consultant rezolvă o speță. O regulă fiscală bine gândită rezolvă mii.

2. Cea mai valoroasă lecție: oamenii au încredere în tine atunci când le spui și ce nu merge. În consultanță, tentația este să spui clientului ce vrea să audă. Pe termen lung câștigi invers, cu o analiză care arată riscul limpede, inclusiv atunci când recomandarea este să nu faci ceva.
La fel în echipă. Încrederea se construiește când oamenii știu de ce se ia o decizie, nu doar ce decizie se ia, și când greșelile se discută deschis, înainte să ajungă la client. Încrederea se construiește în timp, prin consecvență: dacă oamenii știu că pot conta pe tine, că opiniile lor sunt ascultate și că pot discuta deschis inclusiv despre dificultăți, ai deja baza unei echipe solide. Stilul care produce performanță este, cred, exigent pe fond și relaxat pe formă. Într-o țară în care regulile se schimbă des, adaptarea nu înseamnă improvizație, ci o echipă care înțelege principiile suficient de bine încât să lucreze sigur și atunci când textul legii se modifică peste noapte. Cred în autenticitate, responsabilitate și adaptarea stilului de management la oamenii și situațiile cu care lucrezi.



3. Nu aș identifica un singur eșec drept „cel mai dureros”. Într-o carieră profesională lungă, există inevitabil proiecte care nu se concretizează, situații în care o soluție pe care ai considerat-o corectă nu funcționează sau momente în care rezultatul nu este cel pe care l-ai anticipat. Cel mai greu nu a fost un dosar pierdut, deși am avut și din acestea. A fost sentimentul, repetat, că ani de muncă pentru predictibilitate fiscală pot fi anulați de o ordonanță adoptată fără consultare.
Am ieșit din acea perioadă schimbând instrumentul. Dacă argumentele juridice nu sunt suficiente, aduci date. Asta a stat la baza The Tax Institute: analize economice independente, prezentate public, pe care oricine le poate verifica. Despre reziliență am învățat că nu este o calitate eroică, ci o rutină: continui să faci lucrul corect și bine documentat chiar și atunci când rezultatul întârzie. Uneori o idee este preluată după ani, fără semnătura ta. Și e în regulă.

4. Am avut norocul să lucrez, încă de la început, cu oameni care tratau fiscalitatea ca pe o chestiune de interes public, nu doar ca pe un serviciu și de la care am învățat atât profesional, cât și uman. Uneori, un mentor nu este neapărat persoana care îți spune ce decizie să iei, ci cea care te ajută să îți găsești propriul răspuns și îți oferă încrederea că ești capabil să îl găsești. Am învățat atât de multe de la atât de mulți oameni pe care am avut norocul să îi întâlnesc în diferite etape ale dezvoltării mele profesionale și personale, încât a numi pe câțiva ar crea o nedreptate față de ceilalți mulți.
Rolul de model mi-l asum în lucruri foarte concrete: în echipa practicii fiscale, unde tinerii colegi primesc dosarele dificile și sprijinul să le ducă la capăt, și în The Tax Institute, unde lucrăm cu cercetători tineri. Cred în ștafetă, dar cu o condiție: să predai instrumentele, nu doar exemplul.
Solidaritatea între femei înseamnă, practic, să recomanzi o colegă pentru un panel sau pentru un proiect important și să îi lași spațiu să strălucească. Doamnelor care vor să schimbe ceva le-aș spune să își învețe meseria foarte bine. Competența îți dă dreptul la cuvânt.

5. Transformarea urgentă este predictibilitatea fiscală. Nu nivelul impozitelor frânează cel mai mult economia, ci faptul că regulile se schimbă de mai multe ori pe an, fără studii de impact și fără consultare reală. Fiscalitatea nu ar trebui să fie privită doar ca o modalitate de colectare a veniturilor, ci și ca un instrument prin care putem încuraja investițiile, competitivitatea și dezvoltarea economică. Avem nevoie de reguli clare, stabile și coerente, de timp suficient pentru ca mediul de afaceri să se adapteze și de un proces de legiferare în care expertiza practică să fie ascultată.
În paralel, avem nevoie de un sistem care impozitează în funcție de cât câștigi, nu de cum câștigi: astăzi, același venit poate fi impozitat foarte diferit în funcție de forma în care este obținut, iar asta distorsionează decizii și descurajează munca onestă.
Angajamentul meu este să continui, prin The Tax Institute, să produc analize independente, bazate pe date publice, pe care decidenții să le poată folosi, și să cer, de fiecare dată, un studiu de impact înainte de modificarea Codului fiscal. Trofeul îl privesc ca pe o obligație de a nu obosi.

IRINA CRISTESCU

GENERAL MANAGER, XTB ROMÂNIA

Adevărata performanță apare atunci când oamenii pot lua decizii bune și fără tine

Cu o carieră de aproape 20 de ani într-un sector financiar dominat tradițional de bărbați, Irina Cristescu reprezintă un model de leadership autentic, viziune strategică și perseverență într-o industrie extrem de competitivă. Irina a avut un rol fundamental în dezvoltarea pieței locale de retail trading, fiind implicată încă din 2008 în înființarea și consolidarea sucursalei XTB. Sub conducerea sa, XTB România a devenit un lider de piață incontestabil și o adevărată „campioană" europeană în cadrul grupului internațional, înregistrând performanțe record. Dincolo de cifre, impactul profund pe care Irina Cristescu îl aduce în societatea românească rezidă în dedicarea sa neobosită pentru educația financiară, contribuind direct la democratizarea accesului la investiții și la creșterea gradului de alfabetizare economică în rândul românilor. Mai mult, managementul său vizionar a stimulat diversificarea comunității de investitori, ponderea femeilor care investesc prin intermediul platformei în România urcând la un procent remarcabil de 20-25%, un avans semnificativ pentru o piață emergentă.

Prin echilibrul perfect între rigoarea industriei financiare, inovația tehnologică și atenția acordată responsabilității sociale, Irina Cristescu demonstrează zi de zi cum leadershipul feminin de top poate redefini standardele de business și poate accelera modernizarea economică.

1. Cred că evoluția mea a fost definită mai mult de trecerea constantă de la a executa bine la a înțelege de ce facem lucrurile într-un anumit mod și ce impact au deciziile, acțiunile.
La începutul carierei, succesul însemna pentru mine să livrez corect, să învăț repede și să îmi asum responsabilitate. De-a lungul timpului, am înțeles că leadershipul începe atunci când rezultatul depinde și de capacitatea ta de a construi echipe, de a crea context pentru decizii bune și de a da oamenilor încrederea de a crește.
Pe măsură ce am trecut spre roluri de leadership, viziunea mea s-a schimbat și ea. Cu alte cuvinte, pentru mine, tranziția de la profesionist la lider înseamnă și o schimbare de responsabilitate. Pe lângă deciziile bune, trebuie să te gândești și la modul în care influențezi industria, standardele profesionale și oamenii din jurul tău.
În cazul meu, asta înseamnă inclusiv să contribui la o relație mai matură a românilor cu banii și investițiile și să susțin educația financiară ca pe o competență esențială pentru dezvoltarea oamenilor și pentru a-și atinge visurile.

2. Una dintre cele mai importante lecții pe care le-am învățat este că, pe măsură ce crește responsabilitatea, trebuie să scadă nevoia de control. La începutul carierei, ai tendința să crezi că valoarea ta vine din faptul că știi, verifici și rezolvi.
Ei bine, în leadership, dacă toate deciziile ajung tot la tine, ai construit dependență, nu o echipă. Altfel spus, pentru mine, adevărata performanță apare atunci când oamenii pot lua decizii bune și fără tine.

3. Nu cred că există o carieră serioasă fără momente în care lucrurile nu ies cum ai anticipat. Pentru mine, cele mai dificile perioade au fost mai degrabă acelea în care ai foarte multă responsabilitate, puțină vizibilitate și trebuie totuși să continui să iei decizii.
În astfel de momente, am învățat că reziliența nu înseamnă să continui cu orice preț pe aceeași direcție. Uneori înseamnă exact contrariul: să recunoști suficient de repede că o ipoteză nu mai funcționează, să renunți la orgoliu și să schimbi abordarea.
Cred că una dintre cele mai periculoase forme de stagnare este să investești tot mai mult într-o decizie doar pentru că ai investit deja mult în ea.
Am mai învățat și că, în perioadele de criză, liderul nu își poate permite să transmită haosul mai departe.

4. Am avut, de-a lungul anilor, mai mulți mentori, oameni diferiți de la care am învățat lucruri diferite în momente diferite. Unii m-au învățat



rigoarea, alții curajul de a lua decizii, alții felul în care poți rămâne ferm fără să pierzi empatia. Cred că, în timp, îți construiești propriul stil de leadership tocmai din aceste repere, filtrate prin experiența ta.
Astăzi simt și responsabilitatea de a transmite mai departe ceea ce am învățat mai ales prin disponibilitatea de a deschide uși, de a oferi context, feedback sincer și, uneori, pur și simplu încrederea de care cineva are nevoie ca să facă următorul pas. Mi se pare important ca tinerele profesioniste să vadă că pot ajunge în poziții de decizie fără să imite un model rigid de leadership.
Consider că solidaritatea înseamnă să împărtășești ceea ce știi, să recomanzi oameni buni și să nu tratezi succesul altor femei ca pe o amenințare.

5. Cred că una dintre transformările de care România are nevoie este trecerea de la o relație reactivă cu banii la una construită pe educație, planificare și decizii pe termen lung. Prea mulți oameni ajung să învețe despre economisire, investiții sau risc abia atunci când sunt obligați de context.
Ne propunem să contribuim la democratizarea accesului la informație și la instrumente prin care oamenii pot învăța să își administreze mai bine banii și să investească responsabil. Asta înseamnă educație continuă, produse mai ușor de înțeles și inițiative care îi ajută pe oameni să înceapă mai devreme, inclusiv pe tineri.

ADRIANA ARHIRE

CEO, IT GENETICS

Leadershipul feminin poate fi cu adevărat o ștafetă — dacă alegem să deschidem uși, nu doar să celebrăm reușitele individuale

În calitate de Chief Executive Officer al IT Genetics, Adriana Arhire coordonează unul dintre cei mai importanți furnizori autohtoni de soluții IT integrate destinate automatizării proceselor logistice și operaționale.

Cu o experiență solidă de peste 20 de ani în industria IT și tehnologie, dublată de un palmares incontestabil în optimizarea fluxurilor end-to-end pentru verticale complexe precum retail, e-commerce, producție, farma și logistică, doamna Adriana Arhire demonstrează valoarea unui management bazat pe inovație aplicată și agilitate comercială, cu un impact major în modernizarea, digitalizarea și eficientizarea companiilor din România.

De-a lungul carierei, a ocupat poziții de conducere în domeniul comercial și al managementului general, inclusiv funcțiile de director de vânzări și director general adjunct în cadrul Smart ID Dynamics. În prezent, coordonează strategia de dezvoltare a IT Genetics, contribuind la consolidarea poziției companiei pe piața din România și la extinderea internațională. Sub conducerea sa, compania a continuat să se dezvolte, marcând în 2026 un moment important în evoluția sa: listarea pe piața AeRO a Bursei de Valori București.

Promovează un stil de leadership bazat pe încredere, colaborare și performanță, având convingerea că succesul pe termen lung se construiește prin oameni, inovație și parteneriate durabile.

Abilitatea sa de a ghida echipe multidisciplinare și de a transforma tehnologia într-un vector de creștere pentru clienții corporate reprezintă un model de referință în leadership-ul tehnologic executiv.

1. Am crescut profesional într-o industrie în care tehnologia se schimbă constant, dar nevoile oamenilor și ale companiilor rămân esențiale. Era, în același timp, o lume în care femeile erau primite cu greu la masă — iar asta m-a învățat devreme să îmi câștig locul prin rezultate și prin felul în care lucrez cu oamenii. Am construit, în peste 20 de ani, o experiență în vânzări, dezvoltare de business și management, iar trecerea de la rolul de director de vânzări la cel de director general mi-a schimbat perspectiva: rezultatele nu se obțin doar prin ceea ce faci personal, ci prin ceea ce reușește să construiască echipa.
Din 2020, în calitate de CEO IT Genetics, am avut privilegiul să particip la dezvoltarea unei companii românești cu ambiții regionale. Extinderea internațională și listarea la Bursa de Valori București în 2026 sunt borne importante. Dar, privind în urmă, borna care m-a definit cu adevărat nu e o cifră sau un eveniment — sunt oamenii. Să văd echipe care cresc, colegi care se dezvoltă, clienți și parteneri ale căror afaceri devin mai bune. De acolo pleacă totul.

2. Cea mai valoroasă lecție a fost că performanța pe termen lung nu se impune, se construiește.
Oamenii au nevoie să înțeleagă direcția, să aibă autonomie și să știe că pot spune deschis când ceva nu funcționează. Încerc să îmbin obiectivele clare și disciplina execuției cu ascultarea și respectul pentru cei care sunt aproape de clienți și de problemele reale. Într-o companie de tehnologie, deciziile bune apar atunci când echipele comerciale, tehnice și operaționale lucrează împreună. Încrederea se câștigă prin consecvență: să îți respecți promisiunile, să îți asumi deciziile dificile și să recunoști contribuția celorlalți.

3. Cel mai dificil moment a fost în pandemie. A trebuit să luăm, într-un timp scurt, multe decizii pentru continuitate, fără să avem toate răspunsurile și fără să știm cât va dura.
Partea grea nu a fost cea tehnică. A fost să ținem moralul sus — al echipei, dar și al nostru, ca management. Un lider trebuie să rămână un reper calm chiar și atunci când are,



la rândul lui, aceleași întrebări. Și, în același timp, să continue să construiască, nu doar să supraviețuiască.
Am învățat atunci că reziliența nu înseamnă să nu ai îndoieli, ci să nu le lași să te oprească din drum. Și am descoperit ceva ce nu mă așteptam: câtă unitate poate exista, inclusiv între businessuri. Am văzut-o aici, în România — companii care, în loc să se izoleze, s-au sprijinit reciproc. Acela a fost momentul care mi-a schimbat felul în care privesc leadershipul: în perioadele grele, soliditatea vine din oameni și din relații, nu doar din planuri.

4. În carieră am învățat de la oameni foarte diferiți: lideri care mi-au oferit încredere, colegi care m-au provocat să văd lucrurile altfel și profesioniști care au arătat prin fapte ce înseamnă responsabilitatea.
Cred că mentoratul nu se reduce la un singur nume sau la o relație formală. Am admirat, de pildă, felul în care Aliz Kosza îmbină strategia cu energia și cu o prezență care cucerește — mi-a arătat că poți fi riguros și cald în același timp, că forța și farmecul nu se exclud. Iar uneori îți iei repere și de la oameni pe care nu i-ai întâlnit niciodată: de la Brené Brown am învățat că e în regulă să fii vulnerabil, indiferent de poziție; din felul de a gândi al unor antreprenori precum Jeff Bezos, să pornesc mereu de la client; iar de la Gary Vaynerchuk am reținut atitudinea de „just do it", dublată de smerenie și de bucuria de a face lucrurile. Dar nu m-aș opri la câteva nume; învăț în continuare și descopăr oameni și idei care mă ajută să văd alte perspective și mă scot din bula mea.
Mentoratul se vede cel mai clar atunci când cineva îți oferă o oportunitate înainte să fii pe deplin convinsă că ești pregătită. Asta îmi doresc să ofer mai departe: spațiu pentru inițiativă, feedback sincer și încredere acordată la timp. Leadershipul feminin poate fi cu adevărat o ștafetă — dacă alegem să deschidem uși, nu doar să celebrăm reușitele individuale.

5. Cred că transformarea cea mai urgentă este una de mentalitate, iar la baza ei stă educația. Fără oameni care învață continuu — și fără răbdarea de a-i forma — nicio tehnologie nu își atinge potențialul. De aceea îmi doresc să investim, cu toții, mai mult în educație: la locul de muncă, în școli și în felul în care ne pregătim pentru o lume care se schimbă repede.
În domeniul meu, acea schimbare de mentalitate se vede în raport cu digitalizarea: tehnologia nu trebuie privită ca o cheltuială sau ca un scop în sine, ci ca o investiție în productivitate și competitivitate. Pentru multe companii, transformarea începe cu pași concreți: date corecte, trasabilitate, mai puține operațiuni manuale și decizii mai bune.
Angajamentul meu este să dezvoltăm la IT Genetics soluții de automatizare accesibile și relevante pentru business-urile românești, dar și să investim în competențele echipei și ale partenerilor noștri.
Îmi doresc ca succesul unei companii de tehnologie din România să fie măsurat și prin progresul pe care îl face posibil pentru ceilalți.

MIHAELA NYERGES

MANAGING PARTNER, NYERGES & PARTNERS

Mă bucur să văd că astăzi tot mai multe femei își asumă roluri de leadership și își construiesc propriile parcursuri profesionale

Mihaela Nyerges are o experiență de 20 de ani în profesia juridică, oferind asistență autorităților guvernamentale, companiilor listate, precum și entităților private, locale și internaționale, dintr-o varietate de sectoare economice.

Deține o expertiză vastă în sectorul energetic, coordonând numeroase proiecte complexe de investiții și oferind asistență multora dintre actorii principali de pe piața energiei din România, inclusiv dezvoltatori, producători, operatori de rețea, furnizori, traderi și bănci finanțatoare. Mihaela are o competență deosebită în domeniul energiei regenerabile, oferind consultanță aprofundată investitorilor și dezvoltatorilor în ambele „valuri" de dezvoltare a proiectelor de energie regenerabilă. Este un membru activ al asociațiilor din industria energetică și deține o experiență semnificativă în elaborarea reglementărilor specifice acestui sector.

În parcursul său profesional anterior, Mihaela a activat timp de 10 ani în calitate de avocat coordonator (managing associate) în cadrul practicii de Fuziuni și Achiziții (M&A) și Energie și Resurse Naturale a unei firme de avocatură de prim rang din România.

În calitate de Managing Partner al Nyerges & Partners, Mihaela Nyerges a demonstrat că o firmă de avocatură de tip boutique poate redefini standardele de excelență și profesionalism într-un domeniu atât de tehnic, strategic și dinamic precum energia.

În perioada recentă 2025–2026, sub coordonarea sa, firma a gestionat cu mult succes tranzacții complexe de fuziuni și achiziții (M&A), proiecte majore de dezvoltare de capacități de energie regenerabilă (eolian și solar), sisteme de stocare a energiei și chestiuni de reglementare cruciale pentru tranziția energetică a României.

1. Am avut șansa să mă formez profesional într-o firmă de avocatură căreia m-am alăturat la începuturile sale. A fost un mediu în care am învățat de la bun început să lucrez după standarde profesionale exigente, care au devenit repere constante în întreaga mea carieră.
Cred însă că cea mai importantă etapă a evoluției mele a început odată cu antreprenoriatul. Când îți construiești propria firmă, descoperi că experiența și competența profesională, oricât de importante, nu sunt suficiente. Trebuie să înveți să iei decizii în condiții de incertitudine, să îți asumi riscuri și să construiești o organizație, nu doar o carieră. Antreprenoriatul m-a obligat să ies din zona în care mă simțeam deja sigură pe mine și să dezvolt abilități pe care experiența de avocat, singură, nu mi le putea oferi. A fost și continuă să fie un proces de învățare, probabil cel mai intens din parcursul meu profesional.

2. Una dintre cele mai importante lecții pe care le-am învățat ca antreprenor este că nu este suficient să crezi tu în ceea ce îți propui. Trebuie să reușești să inspiri și celorlalți încredere în tine și în ceea ce vrei să construiești, astfel încât să își dorească să ți se alăture și să contribuie la dezvoltarea proiectului. Iar încrederea pe care ți-o acordă oamenii vine cu o responsabilitate pe care o simt în fiecare zi.
Cred foarte mult în puterea exemplului personal în leadership. Nu poți cere echipei implicare, responsabilitate și rigoare dacă nu le demonstrezi tu însuți, zi de zi. În același timp, consider că una dintre cele mai importante responsabilități ale unui lider este să contribuie la creșterea oamenilor din jurul său. Încerc să construiesc un mediu bazat pe autonomie, dialog deschis și încurajarea gândirii independente, în care mentoratul și dezvoltarea profesională continuă fac parte din modul nostru de lucru. Îmi doresc ca fiecare coleg să aibă oportunitatea de a evolua, de a-și asuma responsabilități și de a-și valorifica potențialul.



3. Orice schimbare vine cu provocări, iar de-a lungul carierei am trecut prin mai multe etape în care a trebuit să o iau de la capăt și să mă reinventez. Sunt o persoană foarte autocritică, iar exigența cu care îmi evaluez propriile rezultate mă face uneori să percep anumite situații ca pe niște eșecuri, chiar dacă, privite cu mai multă detașare, nu sunt neapărat astfel. Această exigență pune o presiune considerabilă asupra mea, dar este, în același timp, și un motor important al evoluției mele.

Cred că una dintre cele mai valoroase descoperiri a fost propria capacitate de reziliență, mult mai mare decât îmi imaginam. Am învățat că, atunci când lucrurile nu evoluează așa cum îți dorești, este important să te oprești, să privești situația din alte perspective, să îți reconsideri abordarea și să cauți ce poți face diferit. De multe ori, tocmai aceste momente te ajută să descoperi resurse interioare pe care nu știai că le ai și să mergi mai departe cu mai multă încredere în propriile forțe.

4. Am avut privilegiul să lucrez cu avocați foarte buni, de la care am învățat nu doar drept, ci și atenție la detalii, rigoare și gândire logică.
Cred că, pentru a se forma cu adevărat, un avocat trebuie să înțeleagă imaginea de ansamblu a proiectului la care lucrează, nu doar sarcina punctuală care i-a fost încredințată. La fel de importante sunt feedbackul constant, încurajarea gândirii critice și independente și un mediu în care dialogul, schimbul de opinii și perspectivele diferite sunt apreciate. Îmi doresc ca tinerii avocați să aibă oportunitatea de a-și asuma responsabilități reale, cu îndrumarea și sprijinul colegilor mai experimentați.
Când mi-am început cariera, profesia de avocat, mai ales la nivelul pozițiilor de conducere, era dominată de bărbați. Mă bucur să văd că astăzi tot mai multe femei își asumă roluri de leadership și își construiesc propriile parcursuri profesionale. Sper ca vizibilitatea și reușitele lor să încurajeze și alte femei să aibă încredere în propriile capacități și să își asume astfel de roluri.

5. Cred că securitatea energetică este una dintre prioritățile strategice ale României. Avem resurse, poziționare geografică și un interes investițional semnificativ. Ceea ce ne lipsește uneori este capacitatea de a transforma acest potențial în proiecte realizate, într-un ritm suficient de rapid.
După peste două decenii în acest sector, am convingerea că predictibilitatea legislativă, calitatea reglementării și eficiența administrației sunt la fel de importante pentru atragerea investițiilor ca resursele financiare.
Cred și că avocații de business pot avea un rol mai activ decât acela de a interpreta legislația. Suntem în poziția de a identifica dificultățile reale ale investitorilor și de a contribui la soluționarea lor, inclusiv prin dialogul cu autoritățile.
Acesta este și angajamentul meu: să continui să contribui la dezvoltarea investițiilor și la îmbunătățirea cadrului de reglementare, prin activitatea profesională și implicarea în asociațiile industriei.

ANUȚA DRĂCEA

FONDATOARE & MANAGING PARTNER, FAIRVALUE CONSULTING

Cred că reușita unui lider nu se măsoară după cât de bun este el, ci după cât de buni devin cei care îl urmează

*În calitate de **Fondatoare și Managing Partner al FairValue Consulting**, putem spune că **Anuța Drăcea** a construit de la zero una dintre cele mai puternice, respectate și competitive companii de evaluare și consultanță de pe piața locală, devenind un etalon de profesionalism și o autoritate incontestabilă în domeniu. Sub conducerea sa, FairValue a depășit 20 de ani de activitate pe piață, gestionând o echipă extinsă de peste 60 de evaluatori autorizați și evaluând afaceri din domenii diverse, proprietăți și active complexe pentru bănci, companii aflate în insolvență și diverse active pentru raportare financiară și impozitare. Înainte de a intra în antreprenoriat, doamna **Anuța Drăcea** a acumulat o experiență de 10 ani în sistemul bancar (inclusiv la Banc Post), activând ca ofițer de credite și evaluator intern. Deține calificări de top în evaluare, fiind evaluator autorizat acreditat **ANEVAR**, precum și membru **RICS** (Royal Institution of Chartered Surveyors) și deținător al certificării internaționale **REV** (Recognised European Valuer). Este și practician în insolvență, promovând activ la conferințele economice importanța colaborării corecte și transparente dintre evaluatori și practicienii judiciari în procesele de restructurare a companiilor.*
***Anuța Drăcea** este profund implicată în educația profesională a breslei, activând ca lector în cadrul ANEVAR.*

1. Când am pornit pe calea antreprenoriatului, în 2005, nu aveam neapărat o structură, aveam doar convingerea că evaluarea poate fi făcută serios, cu rigoare și cu responsabilitate față de client.
În primii ani am mizat mult pe învățare continuă. Fiecare proiect era o lecție, iar fiecare standard nou, o obligație să ne ridicăm nivelul. Am înțeles devreme că în meseria noastră nu îți permiți să stai pe loc: piața, metodologiile și așteptările clienților se schimbă permanent.
Borna cea mai importantă a fost însă momentul în care am realizat că nu mai construiesc doar o firmă, ci o echipă. Astăzi avem 60 de colaboratori, oameni foarte bine pregătiți. Pentru mine, ăsta e cel mai mare succes.
Tranzitia de la executie la antreprenoriat a fost marcată de faptul că, la început, întrebarea mea era: „Cum fac eu lucrurile cât mai bine?" Pe măsură ce am crescut, a devenit: „Cum creez un mediu în care oamenii din jurul meu cresc?"
Mi-a păsat mereu de colegii mei și am investit în pregătirea lor la fel cum am investit, la început, în propria pregătire.
Cred că reușita unui lider nu se măsoară după cât de bun este el, ci după cât de buni devin cei care îl urmează.

2. Cea mai importantă lecție pe care am învățat-o este că oamenii nu performează pentru o firmă, ci atunci când sunt încurajați să crească, când au încredere în echipă și simt că sunt într-un mediu în care pot evolua.
La început adaptarea însemna să fac de toate. Pe măsură ce am crescut, adaptarea a însemnat să înțeleg că nu mai pot controla totul și că nici nu trebuie. În ultimii 3 ani avem un board, luăm împreună toate deciziile, iar rezultatele au început să apară.
Am înțeles că rolul meu nu e să am toate răspunsurile, ci să mă asigur că oamenii potriviți au tot ce le trebuie ca să le găsească.
Cred că un stil de management care generează impact este cel în care investiția în oameni vine înainte de investiția în procese. Și unul în care conduci prin exemplu personal, iar exigența și grija coexistă. Acestea sunt motivele pentru care la noi învățarea continuă este o prioritate, le arătăm oamenilor din echipă că ne pasă de ei în timp ce păstrăm standardele înalte pe care le presupune meseria noastră, și nu cerem implicare fără să fim noi primii care face ceea ce spun.
Impactul social vine firesc din aceste principii. Fiecare profesionist format corect duce mai departe un standard: în piață, în relația cu clienții, poate într-o zi în propria firmă.



Cum se construiește încrederea în organizațiile din România

Încrederea se câștigă pas cu pas, în cazul nostru a fost un element căruia i-am acordat importanță încă de la început. Încrederea în ambele sensuri: cea în colegi și în partenerii cu care lucram (în cazul nostru băncile, practicienii în insolvență și clienții pentru care întocmim rapoarte de evaluare). Am fost și suntem serioși, nu tratăm lucrurile superficial și, treptat, partenerii și clienții au văzut că se pot baza pe noi. Al doilea sens este că am renunțat uneori la parteneriate cu oameni din echipă și clienți în care nu mai aveam încredere. Acest lucru a însemnat uneori încasări mai mici, dar am rămas fideli valorilor și principiilor noastre..

După toate aceste experiențe, cred că încrederea se construiește prin lucruri simple, repetate constant: consecvență – ce spui azi să fie valabil și mâine, transparență – oamenii acceptă vești grele, dar nu acceptă să fie ținuți în ceață, recunoaștere – meritul trebuie observat și spus, nu doar presupus, și sprijin în momentele grele – să fii aproape de colegii tăi atunci când trec prin situații dificile.

Încrederea e o investiție pe termen lung, cu cel mai mare randament pe care l-am văzut în cariera mea. Știu destul de bine ce înseamnă valoare, cât să spun asta cu toată convingerea.

3. Poate surprinde, dar unul dintre cele mai grele momente din cariera mea nu a fost o criză de piață, ci o schimbare internă: implementarea primei aplicații de management al documentelor. Pe hârtie, decizia era evidentă: mai multă ordine, mai multă eficiență, mai puțin timp pierdut. În realitate, am descoperit cât de adânc sunt înrădăcinate obiceiurile. Oamenii lucrau de ani de zile într-un anumit fel, iar acel fel funcționa pentru ei. Schimbarea a fost percepută ca o complicație, nu ca un ajutor, dar am depășit cu bine. A fost dureros pentru că eu țin foarte mult la echipă și simțeam că le cer ceva care, pe moment, le îngreuna munca. Mi-am pus de mai multe ori întrebarea dacă merită. Acum stiu sigur că a meritat.



Ce m-a ajutat să navighez cu bine perioada respectivă a fost să înțeleg că rezistența nu e rea-voință. E frică de necunoscut și de a nu mai fi competent în ceea ce faci. Pentru profesioniști bine pregătiți, cum sunt colegii mei, sentimentul de a fi din nou începător e greu de acceptat. Un alt lucru a fost să explic „de ce", nu doar „ce". Oamenii acceptă schimbarea când îi văd sensul, nu când li se impune. Iar ceva care a ajutat foarte mult a fost să tratez implementarea ca pe un proces de învățare, nu ca pe o dispoziție. Cu răbdare, sprijin, timp de adaptare, la fel ca în orice altă formare profesională pe care am încurajat-o în firmă.

Această experiență mi-a arătat că reziliența unui lider nu se vede doar în crizele mari, ci și în răbdarea de a duce la capăt o schimbare pe care ceilalți nu o vor încă. Când rezultatele nu apar imediat, e tentant să renunți sau să forțezi. Am învățat să nu renunț, mai ales când știu cu siguranță că e ceva benefic pe termen lung.

Iar lecția e foarte actuală pentru mine, pentru că urmează să implementăm încă o aplicație. De data aceasta pornesc cu altă înțelegere: știu că tehnologia e partea ușoară, iar oamenii sunt partea care contează. Prima implementare m-a învățat cum să o fac pe a doua mai bine. Cred că asta e, de fapt, reziliența: să înțelegi că uneori tocmai lucrurile care par complicate la început se dovedesc de mare ajutor mai târziu, și să nu renunți, dacă știi clar că aceea este direcția.

4. Adevărul este că nu am avut un mentor. Nu a existat cineva care să-mi arate drumul sau să-mi spună ce să fac în momentele grele. Am învățat din mers, din proiecte, din greșeli, din oamenii cu care am lucrat.

Și, sincer, la început nu credeam că se poate. Când am pornit, nu-mi imaginam că vom ajunge la 60 de colaboratori. Am făcut pur și simplu pasul următor, apoi încă unul. Încrederea a venit pe drum, nu înainte.

Poate tocmai de aceea țin atât de mult la echipă și la învățare. Ce n-am avut eu, încerc să le ofer altora: sprijin, încredere și șansa de a crește.

Mesajul meu pentru fetele și femeile tinere ar fi acesta: nu așteptați să vă simțiți pregătite sau să aveți pe cineva care să vă ghideze. Nu trebuie să crezi de la început că se poate, trebuie doar să începi. Restul se învață din mers.

Iar dacă leadership-ul feminin e o ștafetă, eu am pornit fără să primesc una. Cu atât mai mult vreau să am una pe care o predau mai departe.

5. Primesc acest trofeu cu recunoștință, dar mai ales cu sentimentul că abia de acum începe partea importantă.

În domeniul evaluării, văd două transformări urgente, care merg împreună.

Prima este educația financiară a antreprenorilor. Mulți antreprenori români construiesc afaceri valoroase, dar nu știu cât valorează ele cu adevărat și nici ce anume creează valoare. Află abia atunci când au nevoie de un credit, când vor să vândă, să atragă un investitor sau să predea afacerea copiilor. Și atunci e adesea prea târziu ca să mai corecteze ceva. Un antreprenor care își înțelege cifrele ia decizii mai bune, negociază mai bine și construiește ceva care durează.

A doua este digitalizarea și transparența. Încă lucrăm prea mult cu hârtii, procese lente și informații greu de verificat. O piață în care valoarea poate fi stabilită clar și credibil este o piață în care se investește mai ușor. Știu din proprie experiență că schimbarea nu e simplă: am trecut deja printr-o implementare dificilă și urmează încă una. Dar am învățat că tehnologia e partea ușoară, partea grea sunt oamenii și obiceiurile.

Angajamentul meu pentru următorii ani este să le fac pe amândouă, pe rând, acolo unde am putere: să duc proiectele de digitalizare până la capăt în firma noastră, să explic fiecărui client nu doar cifra finală, ci și ce stă în spatele ei, și să formez în continuare tineri profesioniști, în special femei, care să ducă lucrurile mai departe.

Nu cred că o singură persoană schimbă un sistem. Dar cred că fiecare antreprenor care pleacă de la noi înțelegând mai bine valoarea propriei afaceri împinge puțin înainte întreaga economie.


FEMEI CARE
SCHIMBĂ ROMÂNIA









A 15-a ediție a Galei „Femei care schimbă România”, o gală a leadershipului feminin

Finmedia și revista Piața Financiară au continuat să omagieze femeile de succes prin organizarea, în data de 8 octombrie 2026, a unei noi ediții a Galei **„FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA”,** aducând în prim plan acele modele feminine care prin talent, perseverență, curaj și determinare au reușit să performeze, să inspire și să modeleze destine. Indiferent de provocări și riscuri, premiantele Galei sunt adevărate exemple de urmat pentru toți cei care vor, femei sau bărbați, să atingă nivele profesionale și manageriale înalte. Cu o educație academică solidă, acestea au demonstrat că pot face performanță, la nivel de top management, fiind cooptate în board-ul sau în conducerea unor importante instituții financiar-bancare sau companii din diverse sectoare economice reprezentative. Cu muncă și perseverență, au reușit să găsească veritabile rețete de succes pentru a conduce și a dezvolta afaceri profitabile sau pentru a se implica în viața comunităților.
Gala a fost deschisă de **Mihai Săndoiu**, directorul general al FinMedia, editorul revistei Piața Financiară.



Mihai Săndoiu, director general Finmedia

„Istoria adevărată se scrie rareori cu zgomot. De cele mai multe ori, ea înaintează datorită unor oameni care își urmează ideile cu inteligență și perseverență, cu un bun simț al lucrurilor care merită construite și cu modestia specifică acelora dintre noi care facilitează performanțele celor din jur. Într-un an în care lume întreagă își caută reperele iar România trece prin perioade de cumpănă economică și socială, rolul FEMEILOR care se implică în schimbarea și reinventarea României este extrem de important.
*În acest spirit am gândit Gala **„Femei care schimbă România”**, organizată de Finmedia și revista Piața Financiară, ajunsă anul acesta la **cea de-a XV-a ediție**. O întâlnire care celebrează, cu eleganță și bună dispoziție, inteligența, inițiativa și acea inspirație discretă prin care faptele noastre capătă proprietatea de a lăsa lumea mai bună decât au găsit-o.*
Am adus și premiat pe scena Galei în edițiile din acești 15 ani, 300 de femei care au schimbat România, cu poveștile lor minunate, cu viețile lor pline de realizări și succese. Trei sute de voci dintre cele mai puternice și respectate în susținerea leadershipului feminin, cu management vizionar și cu o contribuție directă la dezvoltarea economică a României.
Și continuăm, pentru că fiecare ediție ne aduce surpriza unor noi doamne care se dovedesc a fi candidate excepționale la premiile noastre, femei care schimbă România în bine. Nu pot încheia fără a mulțumi partenerilor noștri, a căror politică de susținere a lidershipului feminin o apreciem și o aplaudăm: Toyota, XTB, Garanti BBVA Leasing”, a spus Mihai Săndoiu.
Ca de obicei, în deschiderea Galei „**Femei care schimbă România**”, au vorbit invitați de excepție, a căror prezență a fost extrem de apreciată de întreaga audiență. Prezentăm în continuarea discursurile invitaților.












NEU
NEU
NEU
CRUNCHY HAZELNUT

Gianina Lazanu,
Secretar de Stat Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului



**Gianina Lazanu,
Secretar de Stat Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului**

*De la coordonarea unor echipe mari și portofolii financiare complexe în mediul de business, până la gestionarea politicilor economice guvernamentale, parcursul doamnei **Gianina Lazanu** este o adevărată sursă de inspirație pentru orice femeie care își dorește un impact real în societate.*

„Înainte de toate, aș vrea să mulțumesc revistei Piața Financiară și Finmedia pentru această onorantă invitație. Viața mea profesională se împletește cu viața revistei Piața Financiară. Am intrat în banking fix în anul în care se năștea Piața Financiară, în 1995, fără să știm că vreodată drumurile noastre se vor intersecta aici.
Când m-a întrebat Mihai, a spus ceva de genul: „Ce te-a marcat în această viață?" Mi-a pus o întrebare care m-a făcut să mă gândesc la viața mea, să mă gândesc de unde am plecat, unde am ajuns. Și ce m-a marcat foarte mult în plan personal, evident, nașterea fiului meu, în urmă cu treizeci și patru de ani a fost ceea ce pe mine m-a motivat pentru toată viața mea ulterioară. Și cred că asta motivează orice femeie, orice mamă.

A mai fost un episod în anul 2002, când un vicepreședinte de bancă din BRD Groupe Société Générale, un vicepreședinte francez, mi-a propus să mă mut de la Iași, unde lucram, unde aveam o viață, unde aveam o familie, unde era toată viața mea, practic, să vin la București, pentru că identificase în mine potențialul pentru un nou departament în centrala băncii. Și mi-a spus atunci o vorbă pe care nu am uitat-o și pe care am spus-o și tuturor celor care cu care m-am intersectat. Din punctul A în punctul B, trenul oprește o singură dată în gară. Fie urci în tren, fie te uiți după el. Părea o vorbă spusă în vânt pentru cineva la treizeci și unu de ani, cât aveam atunci. Acela a fost unul din momentele importante din viața mea, care mi-a schimbat perspectiva profesională și tot ce aveam să devin din punct de vedere profesional, de-a lungul timpului.
Un alt moment important a fost în anul 2009, când Adela Jansen m-a propus ca și director al Departamentului Restructurare Recuperare din BRD. Pentru mine, în acel moment a fost un șoc, eu fiind doar pe zonă de vânzări, pe zonă de calitate, strategie de vânzări. Ce să caut eu acolo? Și chiar am avut cu Adela o astfel de discuție și am vrut să plec din bancă. Dar, tot în acel moment a apărut o altă persoană, președintele băncii de la acel moment, Patrick Gelin, care mi-a spus în felul următor: „Doamna Lazanu, nu știm ce înseamnă această criză financiară (cea din 2009-2013, 2014), dar știu sigur că am nevoie de un comercial la recuperare." Ok, am zis, asta înseamnă că pot fi persoana potrivită. Ce pot să vă spun acum privind retrospectiv, acea perioadă m-a împlinit profesional. Mi-a dat o perspectivă completă asupra a ceea ce înseamnă să fii bancher. Să nu fii bancher doar atunci când sunt vremuri bune și frumoase, ci să fii bancher și atunci când vremurile sunt mai puțin bune. Și așa cum a spus și președintele de la acel moment, a fost important să fie un comercial la recuperare. Foarte multe companii trăiesc și în ziua de astăzi, produc plusvaloare pentru economia românească și în ziua de astăzi, datorită faptului că în acea perioadă, nu numai la BRD, și în alte bănci, și în BCR, și în Unicredit și în Raiffeisen, erau colegi care înțelegeau cu totul altfel ceea ce înseamnă recuperarea unor credite.
Ar mai fi două momente importante în viața mea, și îți mulțumesc, Mihai, că m-ai făcut să privesc retrospectiv viața mea profesională. A fost în 2016, când am decis că parcursul meu profesional în zona de banking s-a sfârșit. Când am realizat că banking-ul, așa cum îl știam eu, nu va mai fi la fel. Am considerat că viața

mea trebuie să meargă pe un alt drum. Și așa am început acel parcurs profesional și personal, de zece ani, ca și antreprenor, ca și consultant financiar și de business.
Iar anul acesta am dat curs unei alte provocări. Provocarea de a intra în administrația publică, de a accepta poziția de secretar de stat într-un domeniu pe care nu l-am cunoscut absolut deloc, respectiv industria de apărare aeronautică și navală. În afară de faptul că am mai făcut ceva finanțări prin bancă sau recuperări de credite, nu știam nimic despre acest domeniu, dar am acceptat la cincizeci și cinci de ani această provocare. De ce? Pentru că urăsc verbul românesc să se facă, să se întâmple, să se schimbe. Nu poate să se întâmple sau să se facă, sau să se schimbe fără să ne implicăm. Și am zis ok, accept această provocare și dau tot ce am acumulat eu în peste treizeci de ani de experiență profesională aici.
Ce aș vrea să subliniez cu toată această poveste de viață personală și profesională pe care vreau să o împărtășesc este faptul că nu există o vârstă potrivită să începem ceva nou. Nu există un moment potrivit sau perfect pentru a face o schimbare în viețile noastre personale sau profesionale. Nu există un moment sau o vârstă, în principal o vârstă de care să ne împiedicăm în momentul în care vrem să facem ceva. Când am preluat industria națională de apărare, mi s-a spus ceva de genul: „Hmm, o femeie care nu a ținut niciodată o pușcă în mână să coordoneze industria de apărare?”
Iar replica a fost: industria de apărare și apărarea României se poate coordona în primul rând cu capul și după aceea cu pușca. Și ăsta este obiectivul pe care îl am aici, să fac acea schimbare de care are nevoie industria națională de apărare, astfel încât să nu trebuiască să utilizăm pușca în a ne apăra țara.
Deci, mesajul meu, după treizeci și cinci de ani de muncă, la cincizeci și cinci de ani de viață, este să aveți curajul să vă urmați aspirațiile, să faceți schimbări, să nu vă lăsați definite doar de ce ați realizat până astăzi, ci întotdeauna să vă uitați la viitor și să nu vă lăsați împiedicate nici de oameni, nici de situații.
Pentru că niciodată nu știi un lucru care ți se pare sau un moment care ți se pare greu în viață, ce oportunitate poate să fie pentru viața ta viitoare? Pentru că știți bine, trecutul îl cunoaștem, viitorul nici măcar nu-l putem ghici. Mulțumesc și mulțumesc încă o dată pentru invitație.”

Irina Cristescu,
General Manager al XTB România



Irina Cristescu,
General Manager al XTB România

Dincolo de cifre și indicatori de performanță, impactul profund pe care Irina Cristescu îl aduce în societatea românească rezidă în dedicarea sa neobosită pentru educația financiară. Prin campaniile de conștientizare și resursele educaționale puse gratuit la dispoziția publicului, contribuie la democratizarea accesului la burse și la transformarea mentalității românilor în privința investițiilor și a gestionării banilor.

„Am primit cu mare onoare invitația la acest eveniment de excepție, la care revin cu drag de fiecare dată. În urmă cu un an și jumătate eram tot aici, dar de cealaltă parte a baricadei. Aflasem că urmează să primesc un premiu. Astăzi mă reîntorc cu drag în calitate de keynote speaker, poate cu mai multe emoții decât atunci, dar mai ales cu câteva gânduri pe care mi-aș dori să le transmit mai departe. Și pentru că evenimentul de astăzi este despre schimbare și se adresează femeilor, am să vorbesc un pic despre schimbare din perspectiva mea, de femeie care activează într-un domeniu profesional despre care se spune că este dominat de bărbați, și anume investițiile financiare.
Cariera mea a început din întâmplare

în domeniul financiar, acum aproape mai bine de 20 de ani. Și spun din întâmplare, pentru că formarea mea profesională nu avea nicio legătură cu finanțele. Eu mă formasem în psihologie, psihoterapie și nu îmi vedeam ascensiunea profesională altfel decât din scaunul de psihoterapeut. Dar am ajuns dintr-o întâmplare să lucrez în domeniul financiar, și îmi aduc aminte și acum un sfat, sau poate mai degrabă un avertisment pe care l-am primit la momentul respectiv din partea unei persoane importante. „Irina, ai grijă! Lumea investițiilor este o lume a bărbaților, iar bărbaților nu le place să primească sfaturi de investiții de la femei. Poate că ți-ar sta mai bine în scaunul de psihoterapeut.“ Am pornit la drum cu aceste vorbe în minte, intrigată oarecum și nefiindu-mi foarte clar de ce o femeie nu ar putea să obțină aceleași performanțe ca un bărbat într-un astfel de domeniu.
Revenind la diferențele de gen, îmi amintesc că atunci când XTB a intrat pe piața din România, acum aproape 20 de ani, într-adevăr, investițiile erau privite ca un domeniu de nișă, dificil de accesat, adresate mai degrabă specialiștilor, dar mai ales bărbaților. Și într-adevăr, la momentul respectiv, cam 90-95 la sută dintre clienții care accesau serviciile financiare ale companiei noastre erau bărbați. Dar lucrurile s-au schimbat enorm de mult în ultimii 20 de ani și sunt mândră să spun că XTB a avut o contribuție semnificativă la această schimbare. Noi am adus în România la momentul respectiv un concept care nu era suficient abordat în piață acum 20 de ani, și anume acela de educație financiară.
Am făcut parte dintre primii promotori activi ai educației financiare. Am adus cu noi o avalanșă de programe educaționale gratuite și de calitate, pe vremea când aproape nimeni altcineva nu o făcea. Avem în portofoliul nostru zeci de seminare organizate în cele mai mari orașe ale țării, sute de ore de webinare online, mii de pagini de materiale educaționale, de articole, de tutoriale, parteneriate cu cei mai cunoscuți educatori financiari din țară, cu specialiști în finanțe. Inclusiv, am încercat să organizăm programe educaționale în școli, să colaborăm cu asociații studențești pentru a aduce educația financiară în universități. Am investit foarte mult în educație și investiția a dat roade. Sunt mândră să spun că XTB, în momentul de față, are o contribuție semnificativă la creșterea nivelului de educație financiară din România, precum și la schimbarea percepției despre investiții.
Dacă înainte educația financiară era poate greu de accesat, acum este pe buzele tuturor. Se vorbește inclusiv de educație financiară timpurie și de necesitatea introducerii unei astfel de discipline în școli, iar investițiile sunt din ce în ce mai puțin văzute ca un moft, ci ca o componentă importantă a planificării financiare responsabile pe termen lung a oricărei familii, a oricărui individ.
Schimbarea s-a produs și la nivelul diferențelor de gen. Așa cum vă spuneam în trecut, peste nouăzeci, nouăzeci și cinci la sută din clienți erau bărbați. Anul trecut însă, de exemplu, în compania noastră, cam una din patru persoane care au venit la noi să investească au fost femei. Mai mult decât atât, sunt mândră să afirm aici, într-o sală plină de femei, că dintre toate țările în care XTB acționează, la nivel european și nu numai, România este țara cu ponderea cea mai mare de femei investitoare.
Pentru mine aceasta nu este doar un indicator de business, este semnul unei schimbări de mentalitate cu privire la locul și rolul femeilor în finanțe și în investiții. Îmi vine din nou în minte sfatul de acum douăzeci de ani: investițiile sunt o lume a bărbaților. Ei bine, au trecut de atunci douăzeci de ani, iar eu acum conduc reprezentanța din România a uneia dintre cele mai mari companii financiare internaționale.
A fost un drum lung, a fost presărat de provocări, dar nu din cauza faptului că sunt femeie. Aș putea spune chiar dimpotrivă. Statutul de femeie și, mai târziu, rolul de mamă m-au ajutat și chiar mi-au conferit avantaje în evoluția mea profesională. În așa fel încât eu cred cu tărie că, dincolo de diferențele de gen, mai importante sunt trăsăturile de caracter, valorile profesionale și personale care ne propulsează și competențele pe care le avem, și că toate acestea sunt elemente esențiale care se pot constitui într-un motor puternic al schimbării, indiferent de diferențele de gen.
Așadar, dragi doamne, vă felicit pe fiecare dintre voi pentru tot ceea ce faceți și vă doresc să continuați să produceți schimbare și să scrieți povești de succes așa cum numai voi știți să faceți. Vă mulțumesc



Corina Popescu, Vicepreședinte Strategie și Dezvoltare Afaceri, ENEVO Group



Corina Popescu, Vicepreședinte Strategie și Dezvoltare Afaceri, ENEVO Group

Este unul dintre cei mai respectați și influenți executivi din sectorul energetic, care a demonstrat că viziunea strategică și performanța nu au gen. Reprezintă un model absolut de determinare, viziune și leadership în industrii de importanță națională și internațională.

„Felicitări pentru e veniment! Mulțumesc frumos pentru invitație, mă onorează. Eu sunt inginer. Am senzația că suntem într-o lume a finanțelor, având în vedere că vorbim de FinMedia. N-aș vrea să spun că mă simt un CEO de calibru, sunt o femeie care lucrează într-o lume a bărbaților. Sunt o femeie care a început și a lucrat ca simplu inginer și care a luat parte la toate etapele de transformare a sectorului energetic. Și eu am avut șansa în cariera mea să întâlnesc niște oameni speciali. Îmi aduc aminte, lucram la Electrica, eram implicată în procesele de privatizare cu companii mari precum E.ON, CEZ, ENEL. Fiind ingineră, mă uitam la fiare, la instalații și la oameni, pentru că oamenii tot timpul au stat în jurul atenției mele. Nu poți să faci nimic dacă nu iei oamenii de partea ta, dacă nu reușești să-i inspiri. Și am avut o discuție cu cel care pe vremea respectivă participase la procesul de privatizare în zona Moldova, foarte apreciat în grupul E.ON, un om care avea experiență în foarte multe țări și i-am spus: „Nu mă interesează, mie trebuie să îmi aduci bani și să închei contractele astea cu compania de prestări servicii”. Și s-a uitat la mine și mi-a zis: „Corina, ești tânără”. Aveam 31 de ani și negociam deja contracte de miliarde. „Să știi că noi am venit în România să restructurăm, să consolidăm ce este aici și să transformăm în ceva sustenabil pe termen lung”. E.ON este și astăzi în România. Dintre toți cei care au intrat atunci în România, ENEL a plecat, CEZ a plecat, E.ON a rămas. Cuvintele lui mi-au marcat întreaga mea carieră. Ca să poți să faci o schimbare, trebuie să fii capabil să gândești o strategie pe termen mediu și lung. Nu trebuie să construiești pentru mâine, în special în sectorul energiei, pentru că toată lumea vede energia pe termen scurt. Acum trebuie să se întâmple ceva, chiar acum.

Nu, energia este un sector care impactează întreaga economie. Am fost una dintre puținii oameni care au putut să spună exact ziua în care va începe războiul din Ucraina. Pentru că partea de securitate ține și de securitatea energetică. Am făcut parte din multe organizații internaționale, am fost membru ENTSO-E, operatorii de transport și sistem din întreaga Europă. Am fost prima femeie vicepreședinte Eurelectric, cea mai importantă asociație la nivel european, care își pune amprenta pe tot ce vedeți astăzi în sectorul energiei, Green Deal-ul și altele.

Știam și mi-am pus semnătura pe acordul de interconectare sincronă a celor două țări, Ucraina și Republica Moldova, cu țările europene. Mi-am dat seama că în momentul în care se vor deconecta de ruși, ei vor avea o mare vulnerabilitate. Și am zis haideți să se calmeze, că oricum erau inflamate relațiile, și pe urmă începem să facem probele de interconectare.

Mi s-a spus nu, trebuie să respectăm programul. Am respectat programul. La douăsprezece noaptea s-au deconectat de sistemul rusesc. Trebuiau să deconecteze pentru douăzeci și patru de ore. La patru dimineața, rușii au atacat Ucraina și au atacat în primul rând infrastructura energetică. S-au dus prima dată la Cernobîl, un loc de tristă amintire și pentru noi, românii. Din păcate, cei care au ajuns acolo și-au găsit și moartea în pădurea care nu spune nimic, dar unde radioactivitatea este foarte ridicată

încă după atâția ani de la acel eveniment. Bun, am zis, s-a întâmplat. Și a fost momentul în care, la nivel european, vocea specialiștilor a fost ascultată, și ce trebuia să se întâmple într-un an s-a întâmplat în trei săptămâni.
Le-am asigurat să rămână interconectați cu Europa. Nu s-au mai conectat niciodată cu Rusia și, de atunci, cele două țări au început un parcurs pentru a adera cât mai repede la Uniunea Europeană. De ce spun lucrul ăsta? Pentru că, cumva, cu sistemul energetic suntem și noi în război, suntem interconectați, îi ajutăm să facă față.
Astăzi, reprezint grupul Enevo, o companie pur românească, dar sunt și președinta Consiliului de Administrație al TSO-ului din Republica Moldova și reușesc să mă implic și acolo, ca să inspir și ca să schimb. Și chiar dacă ei sunt cumva pe sistemul rusesc și femeile nu își prea aveau locul în sistemul energetic, vreau să vă spun că astăzi am reușit un parcurs, cum să spun eu, nu impus, ci am reușit să atrag persoane care sunt profesioniste și să își găsească acolo locul în sistem. Predau la ASE de când s-a înființat acest master în energie, din 2013, deci sunt ceva ani, ca profesor asociat. Tânăra generație trebuie să învețe să gândească, și nu doar cu AI-ul. N-am nimic împotriva AI-ului, dar trebuie să-i învățăm să gândească și trebuie să-i învățăm să-și asume deciziile pe care le iau. Și cred că așa putem să facem schimbarea, schimbând modul în care tinerii de astăzi abordează lucrurile, în așa fel încât impactul să fie pe termen mai lung.
Eu am avut șansa să întâlnesc oameni minunați în cariera mea, care mi-au acordat credit. Mi-au zis „Da, poți să faci!”, și am putut să fac și am putut să țin șapte mii de oameni în mână în timpul pandemiei, când toată lumea spunea „Trebuie să stăm acasă”, și eu le spuneam „Trebuie să ieșiți pe teren, să ținem lumina aprinsă în casele oamenilor”.
Și ei m-au întrebat „Păi da, sigur, că voi, șefii, stați acasă și noi mergem pe teren?” Și mi-am îmbrăcat salopeta, mi-am adus aminte de anii de inginerie și am ieșit cu ei pe teren, pentru că un lider adevărat este cel care e în primul rând, cel care inspiră, cel care face.
Doamnelor, puteți să faceți orice, oriunde. Să știți că granițele României nu sunt închise, sunt deschise și puteți să inspirați prin ceea ce faceți pe oricine, indiferent de cât de sus este.
O să mai spun un singur lucru. Cel mai emoționant moment pentru mine a fost când un alt CEO de la un mare grup, cel mai mare din sectorul energiei, de la ENEL, m-a sunat într-o dimineață și mi-a spus: „Nu înțeleg ce ai făcut. De zece ani oamenii mei, și am mulți acolo în România, îmi spun că nu se poate. Tu ai putut. Cum?” Și i-am explicat cum. Și a zis: „Nu pot să cred”. Da, am putut. Deci orice se poate face și orice puteți face dacă aveți o echipă potrivită, dacă munciți în fața lor și îi trageți după voi și dacă credeți cu adevărat că ceea ce trebuie să faceți poate să aducă o plusvaloare. Mulțumesc încă o dată FinMedia și felicitări pentru acest eveniment!”



Virginia Oțel,
Director adjunct, Garanti BBVA Leasing



Virginia Oțel, Director adjunct, Garanti BBVA Leasing

Virginia Oțel este un reper incontestabil al leadershipului feminin din România, co-președinte și fost președinte al PWN România. Cu o carieră remarcabilă de peste trei decenii în sectorul financiar bancar, ea și-a asumat misiunea de a deschide drumuri pentru alte femei, fiind un catalizator global al echilibrului de gen în structurile de conducere.

„Mulțumim pentru organizarea acestui eveniment dedicat leadershipului feminin. Și pentru că este vorba de leadership feminin, care, din punctul meu de vedere, nu este o chestiune doar de echitate socială, ci este foarte importantă pentru dezvoltarea economică și pentru sustenabilitatea economiei noastre, permiteți-mi să vă aduc la cunoștință câteva rezultate ale unor studii privind egalitatea de gen în România. Și o să pornesc, la nivelul Uniunii Europene, cu rezultatele Indexului Egalității de Gen, care este realizat în fiecare an de către Institutul European al Egalității de Gen, care este un braț de cercetare al Comisiei Uniunii Europene.

Și ce ne spune indexul din 2025? Există șase domenii care sunt incluse în acest index și din 100 de puncte să vedem unde ne situăm noi pe fiecare dintre acestea. Per global, avem 57 de puncte din 100 și aceasta ne situează pe locul 23 între statele membre ale Uniunii Europene. Pe urmă, sunt șase componente în acest index și acestea sunt: bani, muncă, cunoaștere și educație, timp, sănătate și putere. Și haideți să vedem cum stăm la fiecare dintre ele. La trei dintre ele depășim media Uniunii Europene, ceea ce este un lucru îmbucurător. Care sunt acestea? La bani. Și aici avem un scor de 79 de puncte versus 74 de puncte media Uniunii Europene. Și ce înseamnă acesta? Este într-adevăr cel mai mare scor al României și asta înseamnă că femeile câștigă în cuplu, în medie, 78% din veniturile partenerilor sau partenerului, de fapt.

Al doilea domeniu este muncă. Și aici avem un scor de 72 versus 69, nu la sută, sunt puncte, 69 de puncte medie Uniunii Europene. Și aceasta ar însemna că rata de angajare echivalentă cu normă întreagă, ceea ce numim noi FTE, a fost de 40% la femei, față de 58% la bărbați. Dar tot stăm puțin mai bine.

Foarte interesant, ne situăm pe un loc merituos la cunoaștere sau educație, pentru că patruzeci și doi la sută din absolvenții facultăților STEM sunt femei, și acest lucru ne plasează pe un loc interesant în cadrul țărilor Uniunii Europene.

Acum, vin următoarele trei domenii în care, din păcate, trebuie să găsim resursele să îmbunătățim aceste scoruri. Primul este timpul. Avem șaizeci și unu de puncte, versus șaizeci și șase de puncte în Uniunea Europeană. Din păcate, există un dezechilibru major între treburile casnice zilnice între femei și bărbați. Și la noi, șaizeci și unu la sută dintre femei fac zilnic treburi zilnice, în comparație cu doar douăzeci și nouă la sută dintre bărbați.

La sănătate avem 60 de puncte versus 86 de puncte media Uniunii Europene. Și ce ne spune acest domeniu și acest scor? Că ne aflăm pe locul 27 în Uniunea Europeană, din cele 27 de state membre. Și la vârsta de 65 de ani, femeile se pot aștepta să petreacă doar 19,8% din anii rămași într-o stare bună de sănătate.

Puterea. Aici avem cel mai mic scor din toate scorurile în cadrul acestei cercetări. Este doar de 26,6 puncte. Suntem, de asemenea, și pe ultimul loc în cadrul statelor membre, și acest lucru este dat de faptul că doar 19,4% avem reprezentarea femeilor în Parlament și doar 22% reprezentarea femeilor în consilii de administrație și în poziții executive în marile companii românești listate la bursă, pentru că acestea sunt criteriile care se iau: participarea femeilor în Parlament, participarea femeilor în guvern, participarea femeilor în Consiliul de Administrație al Băncii Centrale și participarea femeilor în consilii de administrație sau supraveghere ale

companiilor listate la Bursa de Valori București.
Și în continuare, 25 de companii din cele 88 listate pe Bursa de Valori București sunt conduse exclusiv de bărbați. Acestea sunt rezultatele studiului realizat de CONAF, o altă organizație de antreprenoriat feminin. Așa că mai avem ceva de îmbunătățit aici. Și spun acest lucru pentru că, de multe ori, în organizațiile internaționale din care am făcut parte, vedeam că sunt multe doamne din alte țări care spuneau că la ele în țară nu sunt promovate, pentru că lumea spune că nu există pipeline de femei competente care să poată să acceadă în astfel de structuri de conducere.
Și eu, în România, am credința, numai uitându-mă la dumneavoastră, că există atâtea femei merituoase, cu competențe de afaceri, care pot să facă o diferență în astfel de structuri de conducere. Și de ce? Pentru că nu este vorba, cum am spus la început, doar de o chestiune de echitate socială. Este vorba, conform studiilor care au fost făcute, efectiv, de argumente de business, economice. Adică, profitabilitatea companiilor în care există o conducere, să spunem, echilibrată între femei și bărbați, este mult mai mare, guvernanța corporativă este mult mai bine implementată, inclusiv luarea deciziilor. De ce? Pentru că diversitatea de gen sau, în funcție de alte criterii, într-un astfel de for, conduce la un mai bun proces de luare a deciziilor, pentru că se reduce acel fenomen care se numește group thinking.
Și un alt argument este inclusiv partea de risk management, pentru că s-a observat că în companiile în care există și o participare a femeilor la conducere, riscurile sunt mai bine administrate, și sigur că trebuie, și noi, la rândul nostru, în astfel de poziții, să vedem cum echilibrăm partea de oportunități, de asumare de riscuri și cum mitigăm aceste riscuri, astfel încât companiile pe care le conducem să fie durabile. Aș menționa că deși există într-adevăr aprobarea, legea de sprijin a participării femeilor în astfel de structuri de conducere în luna martie a anului trecut, cu termen de conformare 30 iunie 2026, din păcate, situația pe piața de capital nu s-a schimbat foarte mult și nu există o îmbunătățire a participării femeilor în astfel de structuri de conducere. Scuzele aduse sunt că vor lua astfel de măsuri la următoarele adunări generale, având în vedere că mandatele existau și nu puteau fi modificate. Să sperăm.
Încă un lucru: că vorbim despre inclusiv puterea economică a femeilor sau cum se numește în literatura, să spunem, europeană și internațională, women economic empowerment. Și aici mă refer la femeia antreprenor. Un lucru îmbucurător pe care l-am aflat dintr-un alt studiu realizat de The Business Alliance. România stă bine, pe locul trei în Uniunea Europeană din punct de vedere al prezenței femeilor în antreprenoriat, astfel încât patru din zece antreprenori din România sunt femei. Deci asta înseamnă 38% femei în antreprenoriat. Suntem depășiți de Grecia cu 45% și Polonia cu 38-40%. Pe de altă parte, companiile în care femeile sunt acționari nu sunt de talie mare. Sunt în general companii mici și medii. Și aici poate că trebuie din nou o îmbunătățire. Dar 25% din companiile active din România sunt în exclusivitate deținute de femei. Conform unui alt studiu, un index al antreprenoriatului și de leadership feminin realizat de Patronatul



European al Femeilor de Afaceri, lansat chiar în luna martie a acestui an, femeile aduc o contribuție fiscală de cinci sute nouă miliarde de lei în perioada 2022-2024, ceea ce înseamnă un echivalent de 24,8% din PIB, ceea ce este important.
Pe de altă parte, rata de ocupare a femeilor e doar de 53%, care este sub media Uniunii Europene de 65%. Există forță de muncă neutilizată și aproape un milion de femei rămân în afara pieței muncii, iar integrarea lor ar putea aduce un plus de șaizeci și cinci virgulă două miliarde de lei la PIB. Estimările prezente în indexul de care am menționat mai sus, arată că România pierde anual unu virgulă șase la sută din PIB din cauza decalajelor de gen de pe piața muncii.
Și trebuie să vă mărturisesc cu mare mândrie, dacă stau să fac o analiză, inclusiv a grupului financiar din care fac parte, Garanti BBVA, din punct de vedere al participării femeilor în poziții de conducere în cadrul băncii, mai mult de cincizeci la sută din pozițiile de manager și de director sunt ocupate de femei.
La compania noastră de leasing, Garanti BBVA Leasing, ne apropiem de șaptezeci la sută și mă bucur că aici o parte din colegele mele care sunt în poziții de conducere sunt prezente și le felicit. În zona de top management de conducători, cum suntem numiți, suntem cincizeci-cincizeci la sută în Garanti BBVA Leasing. Două doamne și doi domni. Dar am fost foarte mult preocupați și de partea aceasta de finanțare a femeilor antreprenor. Și, iarăși, spun cu multă mândrie, am fost prima bancă din România care în 2010 a început un program de susținere a femeilor antreprenor, inclusiv de finanțare în cadrul băncii, și la sfârșitul anului trecut aveam o expunere totală de 877 de milioane de lei pentru companiile care sunt deținute sau conduse de femei în bancă. Mai mult decât atât, am avut colaborări cu instituții financiare internaționale și am atras finanțări de 264 de milioane de euro. La fel, în cadrul companiei de leasing avem o expunere totală pentru finanțările acordate companiilor deținute sau conduse de femei, de aproape patruzeci și cinci de milioane de euro. Deci, atât în bancă, cât și în compania de leasing, am încercat să sprijinim companiile antreprenoriale feminine, astfel încât să poată să crească mai bine și mai repede.
Dar nu numai atât, pentru că femeile antreprenor n-au nevoie doar de finanțare, au nevoie să își crească și capabilitățile de conducere, de dezvoltare a afacerilor pe care le dețin sau le conduc, am încercat din nou să venim în sprijinul lor și avem parteneriate. Susținem diferite organizații neguvernamentale în această zonă, printre care aș menționa CONAF, care a organizat un maraton al educației antreprenoriale în toată țara la începutul acestui an și au participat foarte mulți tineri din licee. Avem o speranță. Am văzut pitch-urile și participările lor și sunt extraordinari tinerii din această țară. Am rămas impresionată și eu și colegele mele, care am participat în juriile de evaluare.
Pe urmă, Patronatul European al Antreprenoriatului Feminin, cu elaborarea acestui index de care am menționat mai devreme, ca și Professional Women's Network România unde susținem pilonul de Women on Boards de participare a femeilor în consiliile de administrație și mă bucur să o văd aici pe Violeta Ciurel, care a fost vicepreședinte Women on Boards în ultima perioadă și a făcut un lucru extraordinar cu Women on Boards Academy.
Și pe urmă, Antreprenoria, care este un program dezvoltat de Romanian Business Leaders, Fundația Romanian Business Leaders, unde încercăm nu doar doamnele antreprenor, dar și domnii antreprenor să își dezvolte în continuare, să scaleze afacerile, pentru că acesta cred că este următorul moment pentru aceste afaceri antreprenoriale: să scaleze. Cum putem să le ajutăm să scaleze? Nu în ultimul rând, acum pornim un alt proiect de educație antreprenorială pentru tinerii liceeni, Future Founders, cu Impact Hub din București. Și le-am spus că cincizeci la sută dintre cei care se vor înscrie să fie tinere, astfel încât să le dezvoltăm și lor aceste capacități. Poate nu ajung toți antreprenori, nu acesta este scopul, dacă e să le dezvolți o atitudine, un mindset antreprenorial care îi poate ajuta să devină antreprenori în viitoarele companii în care vor lucra.
Doamnelor și domnilor, astăzi am înțeles că topicul este să sărbătorim femeile care contribuie la dezvoltarea României, și trebuie să vă spun că toate aceste femei, că sunt lideri în diferite companii, în consilii de administrație, de supraveghere, antreprenoare, în organizații neguvernamentale, în structuri parlamentare și guvernamentale, până la urmă, cu toate contribuim la dezvoltarea României și cred că trebuie să avem o mai mare solidaritate între noi, femeile, să ne susținem mult mai mult unele pe altele. Există o teorie pe care o menționez de câte ori am ocazia. Se numește Queen Bee, regina mamă. Adică, eu am ajuns ca femeie într-o poziție de top leadership și nu prea vreau să am competiție în jurul meu, alte femei. Aș vrea să uităm de această abordare și să încercăm să ne sprijinim între noi și, mai mult decât atât, să-i implicăm pe domni. Și mulțumim domnului Săndoiu, colegilor dânsului, pentru organizarea unei astfel de conferințe, în care și domnii sunt alături de noi, pentru că numai împreună, până la urmă, putem să avem în general o conducere echilibrată de gen, atât în companii, dar și în societate în general."

Adela Jansen, Board Director, PhD Associated Professor, Angel Investor



Adela Jansen, Board Member, PhD Associated Professor, Angel Investor

Adela Jansen este un lider de excepție în comunitatea de business, un mentor dedicat dezvoltării profesionale și o voce puternică ce inspiră și susține ascensiunea femeilor în funcții de conducere.

„Este o bucurie şi o onoare să fiu din nou pe această scenă, pe care am urcat de-a lungul anilor atât ca speaker, când am vorbit despre teme precum curaj şi reinventare, cât şi pentru recunoaştere, fiind onorată de premiile acordate.

Astăzi am din nou oportunitatea să vă transmit trei gânduri legate de tema « *Femei care schimbă România* », un omagiu adresat atât vouă, premiantelor din acest an, cât și oamenilor care stau în spatele vostru, știind povestea multora dintre femeile grozave ale căror merite vor fi recunoscute astăzi de către Piaţa Financiară.

Prima idee este inspirată din textul invitaţiei, *„Istoria adevărată se scrie rareori cu zgomot”*, care surprinde un adevăr profund: multe dintre transformările care contează nu sunt inițiate vădit, pe scenă. Deseori încep într-o sală de şedinţe, când cineva are curajul să pună întrebări dificile, poate incomode. Într-o companie, când un lider alege ceea ce este corect, chiar dacă nu este confortabil sau popular. Într-o şcoală, când un profesor deschide cu răbdare și înțelepciune mintea unui tânăr. Într-o comunitate, când cineva vede o nevoie şi decide să nu rămână indiferent.

Schimbarea deseori începe adesea discret - cu o idee, o decizie, dar şi cu perseverenţa de a continua atunci când rezultatele nu sunt încă vizibile. Am petrecut 25 de ani în poziţii de conducere executivă, iar în ultimii cinci ani ca director independent neexecutiv în consilii de administraţie în companii private, profesor sau investitor, fiind activă în mai multe organizaţii de business. Şi deseori am observat că adevărata influență nu vine doar din funcţia pe care o ocupi, ci din calitatea deciziilor, din perspectivele diferite pe care ai îndrăzneala să le adresezi, din capacitatea de a-i ajuta şi pe ceilalţi să performeze. Iar schimbarea care durează în timp înseamnă mai mult cum și ce îi pregătim pe ceilalţi să construiască viitorul, nu numai ceea ce construim astăzi, fiecare dintre noi în echipe.

„Dare the difference” – să îndrăznim să aducem valoare prin ceea ce face *diferența* - este ceea ce ne îndeamnă o femeie care a schimbat deja câteva paradigme, Christine Lagarde (n.r. preşedinte Banca Centrală Europeană): *LLL, learning, labour and leadership* - educaţie, muncă şi leadership. Nu ca etape separate, ci ca forţe care se susţin reciproc. *Educaţia* deschide posibilităţi, *munca* transformă potenţialul în valoare, iar *leadershipul* face ca acestea să aibă impact asupra celorlalţi. Să *« îndrăznim diferenţa »* înseamnă, să avem curajul de a pune în practică ceea ce ştim, oricât de complicat ar fi acest proces uneori, şi să ne folosim experienţa pentru a deschide o nouă posibilitate acolo unde, până ieri, părea să existe un singur drum. De a susţine ceea ce credem şi în contexte dificile, şi de a avea curajul să ne revizuim convingerile atunci când avem motive să o facem.

Şi astfel, *diferenţa* va căpăta un sens mai larg decât propria reuşită. Se va regăsi în ceea ce construim, în standardele pe care le susţinem şi în oamenii care, datorită sprijinului nostru, îndrăznesc să meargă mai departe.

Al doilea lucru se referă la leadership. Dacă liderii trăiesc şi momente de singurătate, atunci când iau unele decizii, sau întâmpină variate obstacole care nu se văd şi fac alegeri dificile despre care nu pot întotdeauna să vorbească, leadershipul nu este un exerciţiu solitar, este despre oamenii pe care îi avem in jur. Iar puterea apare atunci când aceştia acţionează împreună. Iar această idee mi se pare relevantă pentru evenimentul de astăzi: nicio

schimbare importantă nu este, în realitate, opera unei singure persoane. În spatele fiecărei femei pe care o vom celebra există echipe, colegi, mentori, familii şi comunităţi. De aceea, cred că aceasta gală nu celebrează doar succesul vizibil. Recunoaşte drumul până la el, inteligența însoțită de discernământ, ambiţia însoţită de responsabilitate, performanţa care nu îi micşorează pe ceilalţi, ci îi ajută să crească, şi nu în ultimul rând, curajul care nu are nevoie întotdeauna de zgomot pentru a produce rezultate.

A schimba România nu stă numai în puterea celor care ocupă poziţii importante, cu rezonanță. O recunoaștem în cutezanța, și câte odată temeritatea de a schimba standarde, mentalităţi şi conversaţii oriunde te-ai afla. Înseamnă un rezultat temeinic, de a lăsa în urmă instituţii mai solide, organizaţii mai responsabile şi oameni autonomi, mai încrezători în propriile posibilităţi. Echivalează și cu a face loc altor femei, să ţinem uşa deschisă pentru cele care vin după noi, după ce noi am fi intrat.

Închei cu cea de-a treia idee cu care doresc să vă las astăzi, o împărţire interesantă a oamenilor în trei categorii pe care am văzut-o recent.

În prima intră *oamenii – frunză,* care vin sezonier în viaţă, iau ce au nevoie, însă atunci când vine iarna, pleacă pentru că le este frig. A doua categorie îi cuprinde pe o*amenii – ramură.* Ei sunt mai puternici decât cei *frunză*, dar trebuie testaţi înainte de a-ţi pune greutatea pe ei. Poate rămân pentru câteva anotimpuri, dar se vor frânge când viaţa devine grea. Cei care sunt cu adevărat importaţi sunt *oamenii – rădăcină*. Aceştia nu fac lucruri ca să fie văzuţi, singura lor dorinţă este să te susţină, să trăieşti o viaţă puternică şi sănătoasă, să îţi fie alături când treci printr-o perioadă grea.

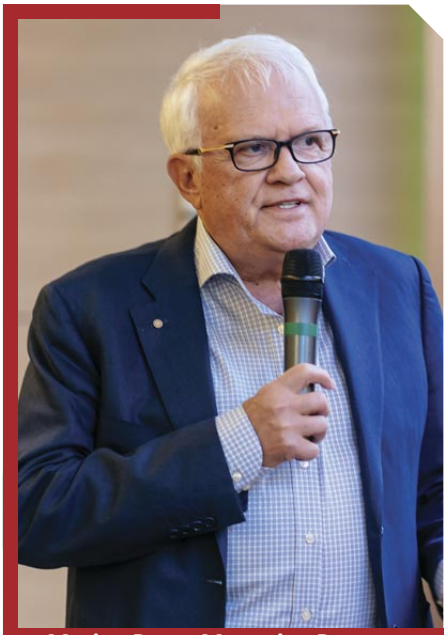
Gala *Femei care schimbă România* aduce în lumină femei din domenii diferite, cu trasee şi forme de leadership variate. Nu există un singur model de femeie care schimbă România, şi este bine că nu există. Unele schimbă sisteme, altele construiesc organizaţii sau creează locuri de muncă, nasc idei sau dezvoltă tehnologii. Sunt femei care educă, vindecă, cercetează, protejează sau susţin comunităţi – pe care le apropie refuzul de a considera că lucrurile trebuie să rămână aşa cum sunt într-o lume care evoluează accelerat.

Îmi place să văd acest eveniment al revistei Piaţa Financiară ca o invitaţie să transformăm admiraţia în colaborare, vizibilitatea în influenţă, succesul individual în progres colectiv. Istoria adevărată se scrie rareori cu zgomot. Dar în această zi alegem să o facem auzită.

Felicitări Finmedia şi revista Piaţa Financiară pentru consecvență, felicitări tuturor premiatelor acestei ediții. Vă mulţumim pentru ideile, deciziile, perseverenţa şi, nu în ultimul rând, pentru modestia cu care facilităţi performanța celor din jur.”



Marian Popa,
Managing Partner la Transformative Coaching



Marian Popa, Managing Partner la Transformative Coaching

Un lider corporate cu o carieră remarcabilă în fruntea unor mari companii. Din rolul său de executive coach, Marian Popa a venit în mijlocul invitaților ca un aliat puternic al leadershipului feminin, aducând o perspectivă valoroasă despre cum putem ghida transformarea profesională și personală prin claritate, mentorat și parteneriat autentic.

Ca prim reprezentant al sexului complementar, pentru că mie nu-mi place să spun sex opus, o să vă propun o rupere de ritm, pentru că altfel nu suntem complementari. Și anume v-aș ruga să participați. Una din cele mai celebre sau unul din cel mai celebru zgomot care există în lumea noastră se compune din două bătăi de picior și o bătaie de mână. Acesta ar trebui să fie sloganul femeilor care schimbă. Și aceasta ar trebui să fie atitudinea. Și sunt convins că asta este.

Acum câteva luni, când m-a sunat Mihai și m-a rugat să am o intervenție la acest eveniment, sigur că am fost în dubiu, pentru că mă întrebam ce pot să spun eu, un personaj născut în secolul trecut, unor doamne foarte active din domeniul nostru de activitate. Dar, recunosc că n-am putut să rezist tentației să spun colegilor mei că la vârsta mea am petrecut jumătate de zi cu optzeci de femei, un lucru remarcabil, și cu timpul am început să mă gândesc ce anume pot eu să comunic.

Pentru că de foarte multe ori acest lucru de bărbați-femei este pus în antiteză. Din această cauză nici nu îmi place „sexul opus" și folosesc „sexul complementar". Și mi-am amintit că cele mai frumoase lucruri care ne fac să funcționăm și care ne fac viața frumoasă sunt zâmbetele. În primul rând, zâmbetul naturii, care de fiecare dată ne răsplătește, indiferent cât rău îi facem, și care în fiecare dimineață ne întâmpină cu un zâmbet, cu excepția zilelor când mai plânge, adică mai plouă. În al doilea rând, zâmbetul unui copil care categoric poate să șteargă orice fel de griji pe care putem să le avem. Și nu în ultimul rând, zâmbetul femeilor. Femei care cu un zâmbet pot schimba extrem de mult. Și de aceea am spus să-mi axez prezentarea mea de astăzi pe acest zâmbet, pe această, hai să spunem, colaborare, coexistență între noi, scoțând în evidență lucrurile deosebite pe care le au femeile, dar pomenind în același timp și lucrurile simpatice pe care le au compatibilii voștri, care sunt bărbații.

Una din cele mai frumoase definiții ale femeilor am găsit-o la Nichita Stănescu. „*Femeia este singurul cadou care te alege*". Pentru că să nu uităm că în primul rând femeia spune da. Deci ea alege. Și acest cadou, care poate schimba foarte mult și care are o forță deosebită în felul de a fi, felul de a se comporta, cred că va face subiectul minutelor cu care o să încerc să vă mențin atenția în minutele următoare.

(A urmat o secvență din filmul Erin Brockovich)

Erin Brockovich, pentru care Julia Roberts a câștigat premiul Oscar, nu este o poveste. Este o femeie reală, care a existat și care a generat o schimbare extrem de importantă, luându-se de piept cu o corporație de 28 de miliarde, și într-un fel oprind această supremație absolută a corporațiilor care puteau să facă orice oricui, printr-un proces care a rămas celebru. O femeie care a schimbat rămânând foarte femeie.

În perioada mea de CEO de patruzeci și nouă de ani la firmele pe care le vedeți în spatele meu, am avut întotdeauna grijă ca, poate cu un baleaj de zece la sută, raportul în toate organismele de conducere pe care le-am avut să fie cincizeci-cincizeci la sută. Pentru simplul motiv că acest yin și yang de care avem nevoie este extrem de util, și dacă privim acum și din prisma corporatistă, extrem de eficient. Pentru că impetuozitatea și dorința de a se arunca cu capul înainte a

bărbaților este de foarte multe ori compensată de o privire mai familiară, mai așezată a femeilor, ceea ce ne duce la o funcționalitate foarte bună. Pentru că, în final, la urma urmei, dorim să fim cu toții egali, cu toate că ar fi trist să fim exact la fel, și din această cauză nu suntem chiar egali.
Chiar și Einstein a spus la un moment dat că femeile își fac mereu griji pentru lucruri pe care bărbații le uită. Bărbații își fac mereu griji pentru lucruri pe care femeile și le amintesc. Sunt mici lucruri care ne deosebesc și care fac această viață mai interesantă.
Într-un TOP 60 mondial, zece la sută, respectiv șase femei sunt românce. Sunt convins că pe multe dintre ele le cunoașteți. Sunt considerate femei care au schimbat cursul mondial al dezvoltării acestui glob. Pe locul doi se află Smaranda Brăescu, care este prima femeie pilot. Pe locul șapte este Ana Aslan, care este cunoscută de toată lumea pentru progresele pe care le-a făcut în gerontologie. Pe locul unsprezece, pentru că a mai fost cineva care a spus că este inginer, este Liza Leonida Zamfirescu, care a fost un inginer inventator deosebit pentru perioada ei. Pe locul treizeci și unu a acestui top șaizeci se află Nadia noastră de zece. Pe locul treizeci și opt este neurochirurgul Sofia Ionescu-Ogrezeanu, care a introdus niște tehnici revoluționare pentru perioada ei, care au deschis drumuri noi în neurochirurgie, iar pe locul treizeci este Sarmiza Bilcescu, care este prima româncă avocat.
Zece la sută din topul mondial de șaizeci de femei sunt românce. Nu văd de ce să nu continuăm acest top și să ducem această moștenire mai departe, indiferent când reușim.
O persoană pe care o să o recunoașteți imediat a spus că *„nu există nimic mai frumos în viață decât să înflorești târziu”*. Deci nu trebuie să ai douăzeci și șapte de ani sau douăzeci și cinci ca Mark Zuckerberg ca să faci Facebook-ul. Poți să ai succes și la douăzeci și nouă, și la treizeci și patru, și la patruzeci și opt, și la cincizeci și cinci. *„Da, cred că succesul poate veni oricând și în orice moment”,* a spus Salma Hayek.
În momentul în care vrem să facem ceva sau vreți să faceți ceva, nu trebuie decât să treceți de asta. Pentru că tot ce îți dorești se află dincolo de frică. Frica de societate, frica de eșec, frica de familie, frica de indiferent ce. Frica de fricile noastre, care de foarte multe ori nu există.
Foarte mult mi-a plăcut un citat din Apollinaire pe care îl folosesc cât pot de des, care spune ceva de genul: *Come to the edge.*



(A urmat un episod din „The Devil Wears Prada”)

Contrar mitului de control absolut, Wintour afirmă că un lider eficient trebuie să ofere autonomie echipei sale. Micromanagementul sufocă creativitatea. Un lider este *„nimic fără o echipă bună*”. Succesul nu este un efort solitar, ci rezultatul colectiv al unor talente excepționale.
„*The Devil Wears Prada*” în versiunea reală. Anna Wintour și stilul ei, care spune foarte clar că ai nevoie de cineva care să te împingă. Ai nevoie de cineva care să-ți spună *„Come to the edge”,* să te împingă ca să poți să-ți iei zborul. Nu ești nimic fără o echipă bună. Ceea ce este foarte adevărat. Da, nu există CEOs sau oameni care conduc, care fac totul de unul singur. Sunt destul de mulți care dau această impresie. Și nu în ultimul rând, trebuie să asculți. Trebuie să asculți mult mai mult decât să vorbești.
Cum este femeia? Dacă ar fi să ne luăm după caracteristici care sunt vehiculate destul de mult, putem să spunem că avem patru categorii fizic ca personalitate în relația cu ceilalți și profesionale. Și putem să găsim eleganță, un zâmbet frumos, caldă, amuzantă, de încredere, competentă, organizată și așa mai departe. Însă marele avantaj, marele avantaj pe care l-am găsit eu, că îl au în special femeile este acela că sunt frumoase și lucrul acesta contribuie foarte mult la o societate echilibrată. Poate cel mai special lucru este că o femeie nu trebuie să aleagă între blândețe și putere, cum se crede. Nu trebuie să concurați bărbații, pentru că societatea nu vrea niște bărbați în fustă. Când cele două coexistă, blândețea și puterea, apare o forță, o putere și o forță care nu impune, ci atrage, nu distruge, ci construiește. Nu caută să controleze,



ci dă un sens, iar rezultatul este întotdeauna ceva uimitor.
Femeile sunt puternice și aduc echilibru în lume atunci când reușesc să îmbine două caracteristici, și anume încrederea cu modestia, curajul cu înțelepciunea, îndrăzneala cu responsabilitatea, eficiența cu compasiunea, optimismul cu realismul, sinceritatea cu tactul, puterea cu sensibilitatea, mândria de sine cu respectul pentru ceilalți, frumusețea cu noblețea sufletului și nu în final, iubirea cu dăruirea de sine. Dacă vreți, este un fel de decalog pe care în final o să-mi permit să vi-l și ofer Iar aprecierea și respectul pentru aceste calități, credeți-mă că o să vină întotdeauna.

(*A urmat o secvență din filmul Erin Brockovich)*

Ce este important este să fiți dumneavoastră. Ăsta este cel mai important lucru pentru a genera succesul. Pentru că ok, performați profesional și este foarte bine, dar nu uitați de viața personală. Sunteți într-adevăr echilibrul acestei lumi. Dar iarăși repet, cel mai important și din experiența mea, este să aveți încredere în cine sunteți și să aveți încredere în primul rând în voi, pentru că acest lucru vă va duce mai departe. Iar în momentul în care aveți această încredere, o să vedeți că *nothing else matters.*

Alex Cernătescu, CEO, Co-Founder & Global Head of Strategy la Stefanini Infinit



Alex Cernătescu, CEO, Co-Founder & Global Head of Strategy la Stefanini

Alex Cernătescu este un strateg de top în transformare digitală și inteligență artificială. Susținător activ al diversității în ecosistemul tech, Alex a venit să celebreze, alături de cei prezenți, puterea leadershipului vizionar, excelența la feminin, iar prezența sa ne-a amintit că viitorul se construiește prin inovație și parteneriat.

„Mai aveți energie și pentru mine? Bun, pentru că mă simt foarte bine în contextul ăsta. Pe multe dintre voi vă știu. Am făcut business împreună. Mă bucur să ne revedem aici. O să încerc să sumarizez cât mai multe idei pe care vreau să vi le transmit din toată inima mea.
În primul și primul rând, de-a lungul timpului am obișnuit să fiu și obișnuiam să fiu singurul bărbat la genul acesta de conferințe. Dar aveam foarte mulți alți bărbați care, fiți atente, ziceau: „Da, de ce te duci acolo la femei? Hai că vin și eu să fac mișto de tine.” Dar erau cei mai atenți. Stăteau undeva în spate. De ce vă spun aceasta? Pentru mine, cel mai important lucru în viața asta e fetița mea, Sofi, care are 10 anișori, iar eu, bineînțeles, alături de tot ce învăț despre educație de la soția mea, care este pentru mine cea mai importantă femeie, învăț de la voi. Eu sunt aici să

învăț. De la deciziile voastre, leadership-ul vostru, ce ați construit, cum ați construit. De când a apărut fetița mea în lumea asta, orice decizie iau, îmi imaginez că va impacta lumea în care ea va funcționa. Lumea în care ea va avea curaj să se exprime, să-și mențină ideile. Va avea curaj să ridice red flags când e cazul. Va avea curaj să trăiască la maxim viața. Și de asta învăț de la fiecare dintre voi, de fiecare dată, și vă mulțumesc pentru lucrul ăsta.

Vreau să vă ofer două unghiuri interesante de a ne uita la problemă. În business, într-adevăr, tot timpul am avut peste cincizeci la sută doamne și domnișoare în management și în majoritatea companiilor. Nu știu cum s-a întâmplat, dar la mine profitabilitatea era cea mai mare când procentul era cel mai mare de femei. Punct. Nu vreau să zic că e o regulă. It happened to me. Da, am făcut business cu doamne și domnișoare. Am construit cu voi și vă mulțumesc pentru asta. Dar vreau să vă ofer două unghiuri. Multă lume spune că femeile aduc echilibru în business. Da, sunteți, culmea, mult mai raționale, în ciuda a ce spune lumea. Voi aduceți echilibru în business. Știți ce mă deranjează că nu spun oamenii? Pentru că voi la business aduceți echilibru și noi ne băgăm cu capul înainte. Dar, acasă, voi ne motivați de o sută de ori să dăm cu capul înainte. Ăsta e unghiul de care lumea nu vorbește. De fiecare dată când merg în afara țării, povestesc despre diferite business-uri în care sunt și așa mai departe, dar le spun tuturor: România are cea mai importantă comoară, FEMEILE române. Nici nu-și imaginează cei din alte țări ce avem noi de fapt acasă, și cum ne susțin ele, și cum fac business cot la cot cu noi, și cât de puternice sunteți. Și vreau să spun asta în toată lumea.

Lumea, în general, știe că vorbesc mult despre AI. Este aria mea de expertiză. Sunt în nouăsprezece business-uri, nu mai țin minte, dar AI e peste tot. Ladies, o să vă spun o chestie foarte importantă și vă rog să o rețineți. Lumea inteligenței artificiale e lumea femeilor. Dați-mi voie să repet. AI-ul este lumea voastră și vă spun și de ce. Ce făceam noi până acum? Ingineram noi acolo, puneam o cărămidă cu o cărămidă, sculptam un lemn. Ce a făcut și AI-ul. Execuția și partea asta se duce din ce în ce mai mult în jos și toți avem acces la aceleași tool-uri. Lumea asta o să fie o lume a empatiei. O să fie o lume a celor care știu să construiască sisteme umane. O să fie o lume a celor care știu să înțeleagă oameni. De aceea eu spun că AI este lumea femeilor și e foarte important să ținem cont de lucrul ăsta. Mi-am mai notat aici o idee. Fiecare premiu care o să se dea aici și felicitări încă o dată, domnule Stăndoiu, pentru tot ceea ce faceți și Piața Financiară, care mi se pare un bastion al presei de calitate, niște oameni care dintotdeauna au susținut performanța într-un mod obiectiv, curat și frumos, fiecare premiu este o mică manifestare a ceea ce s-a întâmplat. Adevăratele victorii, îndoielile, luptele pe care le-au dus cu ele însele, acelea sunt de fapt cu mult înaintea acestui premiu. Acolo, de fapt, putem să învățăm foarte mult de la voi. Acolo sunt povești care trebuie împărtășite. Felicitări pentru premiu, dar felicitări pentru cum ați construit până la acel premiu. Acolo e de fapt cheia.

Ducându-mă puțin mai departe, și îmi pare rău că sunt pe fugă, vreau să vă mai spun ceva. Mesajul meu, mai ales către domnișoare și cele care vin și au o misiune foarte grea să ducă mai departe ce ați construit voi, și voi știți foarte bine chestia asta pentru că sunteți doamne care ați construit o mare parte din lumea asta în care trăim, din economia acestei țări, din lucrurile de care noi ne bucurăm cu toții, mesajul meu este că n-ar trebui niciodată nici una dintre ele să se micșoreze ca să încapă într-un rol. N-ar trebui niciodată să fii exagerat de agreabilă când ai dreptate. N-ar trebui niciodată să-ți tai și să cioplești din personalitatea ta așa cum e ea, doar ca să te faci ascultată într-un mediu idiot, antic și arhaic.

Aici mă deranjează și discut de câte ori am ocazia cu doamne și domnișoare. Când văd că vin cu super idei, când vin cu o super propunere, super smart și o prezintă într-un mod, inocentis așa, să se facă plăcută. Nu! Nu! Și mă duc tot timpul și le spun: cine se blochează în felul în care livrează mesajul, pleacă din locul acela. E toxic. Niciodată nu sunt de acord, pentru că aceasta e de fapt lumea pe care vreau s-o construiesc pentru fetița mea. Încerc să exprim niște gânduri pe care le am în suflet, și câteodată e mai greu să le pui în cuvinte. Și asta e o lume în care aș vrea să trăiască ea și să performeze, indiferent ce vrea să facă, dar să fie ea însăși.

Vă mai spun două, trei idei și ușor-ușor o să închid. Știți ce mă mai deranjează pe mine? Stăm cu toții și numim, și pe bună dreptate, până la un punct, doamnele care fac foarte multe lucruri deodată super femei. Cum le faci pe toate? Bravo ție! De acord. Și asta este admirația. Dar haideți să transformăm admirația în respect, luând din greutățile astea și ajutându-le. E ușor să admiri și să arăți cu degetul. Uite cum le face pe toate, și-ți vezi de treabă. Asta este admirație și e binevenită. Respectul e când zici: văd că te duci, dă-mi și mie din ele să te ajut. Ăla-i respect. Și asta ar trebui să cereți. Mi se pare că de foarte multe ori ne oprim la admirație, dar trecem mai departe. Hai să punem mâna să ajutăm femeile mai mult.

Știți ce mi se pare foarte tare și de ce cred că e lumea voastră, a femeilor. Noi spuneam înainte *soft skills, hard skills*. Hai să împărțim tot și rămânem

cu zece la sută pentru *soft skills*. Și eu mă duc să tai lemnele, să sap și așa mai departe. Știți cum e. Păi, dragele mele, știți cum se numesc acum aceste *soft skills*? Leadership! Lumea a început să înțeleagă. Și atunci, vedeți voi, încă un motiv pentru care cred că este o lume reală a femeilor în momentul ăsta. Și, domnilor, ar face bine să înțelegem lucrurile astea. Da, pentru că sunt în continuare domni, vă povesteam despre ei, care nu înțeleg de ce vin eu să fac. În continuare avem o luptă mare de dus, dacă vrem ca fetițele noastre să trăiască într-o lume cum o visăm, și bineînțeles, băieții noștri și copiii noștri să le respecte așa cum trebuie. Asta este de fapt lupta noastră și, da, a avansat foarte mult, dar mai avem foarte multe de făcut în continuare împreună.

Ultimele două-trei idei pe care vreau să vi le spun. În management am văzut de foarte multe ori situații, mai ales în companii mari, în care cultura organizațională nu este dată de ce spui și pui afișele alea pe pereți cu zece valori: hai să fim o familie și așa mai departe. Cultura organizațională e dată de oamenii care nu vorbesc și de lucrurile care nu se spun. Femeile lideri aud întrebările care nu se pun cu voce tare. Și asta e superputerea voastră. Iar ca bărbat, să nu înțelegi asta, mi se pare că pleci cu o mână legată la spate și cu picioarele legate. Asta e superputerea femeilor. Aud întrebările care nu se pun cu voce tare. Da, când ai meeting-uri, ați observat că dacă sunt femei puternice în acel meeting se face toată camera mai deșteaptă?

Ce mai vreau să vă spun ultimele două mesaje apropo de AI. Știți conceptul de glass ceiling, da? De ce e mai important ca niciodată să ducem mesajele astea corecte și sănătoase mai departe? Pentru că algoritmul și AI-ul vin și amplifică. Acum, dacă nu facem ce trebuie, tehnologia aceasta, care o să conducă mare parte din viața noastră, o să ia și o să amplifice și bias-urile. Următorul glass ceiling e posibil să fie determinat de un algoritm. Și atunci, mai mult ca niciodată, trebuie să facem lucrurile publice, auzite. Să participăm la conferințe de genul acesta, să premiem performanța feminină mai mult ca niciodată. Pentru că acum algoritmii adună date, și credeți-mă, algoritmul se construiește mimând comportamentele umane. Asta trebuie să facem acum mai mult ca niciodată.

Și în, în final, vreau să vă mai spun un singur lucru. A apărut un studiu recent care a spus așa: femeile utilizează diferit AI față de bărbați. Bărbații fac un prompt imens și îl aruncă acolo. Și vin la sfârșit. Femeile construiesc răspunsul împreună cu AI-ul. Încă o dată demonstrează de ce în business femeile sunt super performante. Și așa este. *We have tunnel vision*. Am aruncat un prompt, venim, culegem ce ne-a dat acolo. Voi shape-uiți finuț, iterativ și cu răbdare realitatea la care vreți să ajungeți. Ce încerc să vă spun la final. Mai vreau să fac o mențiune apropo de faptul că cea mai frumoasă chestiune e diversitatea părerilor și opiniilor, și o să îmi permit să nu fiu de acord cu antevorbitorul meu apropo de acest decalog. Cred că venim dintr-o societate în care vi s-au dat prea multe reguli, decaloguri, chestiuni să îmbinați. Eu, când am văzut lista, eu n-aș putea să fac nici zece la sută din ea. Deci, din nou, cu respect și pentru diversitatea părerilor, lăsați dracu regulile, pentru că cel mai important lucru și aduceți acel echilibru doar existând, fiind voi înșivă și ajutându-ne pe noi să fim cea mai bună versiune a noastră.”



Premiile Galei “FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA”

Mulțumindu-le pentru această deschidere plină de energie și inspirație, Mihai Săndoiu a anunțat sosirea momentului pe care toți l-au așteptat. *„Păsim în cea mai emoționantă parte a galei noastre:* ***premierea femeilor care schimbă România****. În minutele următoare, vom aduce pe scenă acele personalități remarcabile care, prin curaj, inovație și o determinare de neclintit, redesenează viitorul comunităților și al industriilor noastre. Ele sunt dovada vie că leadershipul cu viziune transformă societatea. Vă invit să le descoperim împreună pe doamnele excepționale care transformă provocările în oportunități și lasă o amprentă de nesters în societate.”*

Corina Popescu, Vicepreședinte Strategie și Dezvoltare Afaceri, ENEVO Group



Corina Popescu, Vicepreședinte Strategie și Dezvoltare Afaceri, ENEVO Group

„Sunt foarte emoționată. Mă onorează foarte mult acest premiu. Mă bucur că am putut să împărtășesc puțin din experiența mea doamnelor care sunt astăzi aici, și sunt convinsă că sunt multe femei din sectorul energiei care merită și ele acest premiu. Mulțumesc frumos și le dedic lor acest premiu pentru curajul să lucreze în acest sector.”

Geanina Lazanu, Secretar de stat în Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului

„Mulțumesc foarte mult pentru acest premiu. Mă onorează și îmi onorează întreaga carieră. Sunt foarte fericită. Sunt emoționată și sunt foarte recunoscătoare pentru acest premiu, care, recunosc, mă ia un pic prin surprindere. După ce am plecat de atâția ani din sistemul financiar. Ce pot să vă spun? Aveți curaj oricând, la orice vârstă, să răspundeți pozitiv la orice oportunitate. Orice provocare pe care o vedeți la un moment dat s-ar putea să fie o oportunitate pentru viața voastră personală sau profesională. Mulțumesc.”



Geanina Lazanu, Secretar de stat în Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului

Irina Cristescu, General Manager, XTB România

„Mulțumesc tare mult. Este o surpriză pentru mine să primesc acest premiu. Sunt onorată și mă simt copleșită într-o sală plină de atâtea femei extraordinare. Gândindu-mă la discursurile pe care le-au ținut doamnele de aici din sală, m-am regăsit în foarte multe dintre ele. Aș vrea să vă spun că inclusiv în compania în care lucrez, sunt singurul CEO femeie, director de sucursală, dintre sucursalele și jurisdicțiile în care compania mea își desfășoară activitatea.
Referitor la îndemnul primit că la orice vârstă poți schimba, la orice vârstă poți face altceva, că femeile pot face orice, vreau să vă spun că m-am regăsit foarte mult. Acum șase sau șapte ani, imediat după ce am devenit mamă, mi-am dorit foarte mult, de exemplu, să învăț să cânt la tobe. Este un instrument la care de obicei cântă bărbații, iar eu am ajuns să cânt într-o formație la tobe. Apoi, mi-am dorit să merg să fac voluntariat pe ambulanță, și am ajuns să fac voluntariat pe ambulanță, într-un domeniu în care, cel puțin pe ambulanță, sunt de obicei majoritatea bărbați. Am ajuns și acolo și am învățat că într-adevăr poți face orice dacă îți dorești cu adevărat. Dacă ai motivație suficientă, dacă ai un pic de încredere și dacă ești dispus să ieși din zona ta de confort, poți ajunge să faci lucruri la care nu te-ai fi gândit vreodată că ești capabil să ajungi. Așa că vă mulțumesc tare mult pentru acest premiu și încă o dată felicitări tuturor celor din această sală.”



Irina Cristescu, General Manager, XTB România

Virginia Oțel, Director general adjunct, Garanti BBVA Leasing

„Îi mulțumesc lui Marian Popa pentru că a arătat acele șase femei care sunt în topul mondial al femeilor deschizătoare de drumuri. Și trebuie să vă mărturisesc că în cadrul asociației din care fac parte, Professional Women Network, am avut o astfel de inițiativă în 2018, pe vremea când eram președintă, pentru că ne-am dat seama că sunt atât de multe femei în trecutul României care nu sunt cunoscute, care au fost deschizătoare de drumuri în secolul XIX, la începutul secolului XX și de care noi nu știm, nu sunt prezente în cărțile de istorie, nu sunt cunoscute.
Și atunci am zis ok, ce să facem? Hai să facem un muzeu, un muzeu digital. Și iată că am lucrat până în 2021 împreună cu colegele din echipa de atunci. Pe urmă am fost aleasă președintă la PWN Global și colegele mele din PWN România au continuat și a fost lansat acest muzeu digital al femeilor remarcabile din România. Așadar, vă rog să vă uitați digital la Muzeul Femeilor Remarcabile și o să fiți impresionate ce femei incredibile a avut această țară și sper că o să aibă în continuare. Felicitări tuturor doamnelor premiate cu această ocazie și multe mulțumiri!”



Virginia Oțel, Director general adjunct, Garanti BBVA Leasing

Mihaela Petraru, Director Private Banking, UniCredit Bank România

„Sunt emoționată pentru că eu cred că suntem cele care dăm naștere unor afaceri mari din idei mici. Arătăm că se poate, și suntem mereu alături de partenerii noștri, în toate momentele lor. Cariera mea a început în corporate banking. Am participat la finanțările celor mai mari companii din România. Am văzut momente dificile ale acestor companii. A fost un moment care mi-a șlefuit foarte bine cariera și am văzut, am învățat foarte mult și din eșec. Acum parcursul meu firesc, că tot vorbim de schimbare, este să-i acompaniez pe acești antreprenori de succes pe care i-am finanțat, i-am sprijinit de la începutul carierei în deciziile lor de investiții personale. Și este fascinant faptul că putem să avem un dialog despre cum este să gândești pe termen mediu și lung, cum este să te uiți dincolo de România, să te uiți peste granițele noastre și cum este să te gândești ce lași în spate. Deci, ce transmitem către generațiile următoare. Cred că tot parcursul meu profesional m-a ajutat să ajung aici și mă ajută în continuare să pot să am un dialog relevant. Eu cred că sunt un om copac. Îmi am rădăcinile în constelația mea de mentori. O parte dintre mentorii și modelele mele sunt chiar aici în sală, iar sus ramurile sunt în echipele pe care le construiesc. Sunt alături de mine. Vă mulțumesc și le dedic acest premiu.”



Mihaela Petraru, Director Private Banking, UniCredit Bank România

Camelia Pîrvulescu, Country Manager, Abbott România și Moldova

„Sunt foarte emoționată. O văd aici pe doamna Simona Strungaru, pe care o admir la fiecare două săptămâni, și m-am simțit incredibil de bine să văd atâtea femei minunate. Da, sunt emoționată și mi se pare că emoțiile sunt foarte bune și vreau să le păstrez în viața mea. Mi-a plăcut foarte mult când s-a spus că nu trebuie să alegem între putere și, eu spun, delicatețe. Poți să le ai pe amândouă și poți să le duci foarte bine, și asta este ceea ce încerc să fac în fiecare zi. În rest, exact ce ați spus fiecare dintre dumneavoastră: nu poți să faci totul singur.
Eu am norocul să am o echipă extraordinară în spate. Am o echipă fainăși acasă, am o mulțime de prietene, am o mulțime de prieteni, am o mulțime de pasiuni și ceea ce recomand doamnelor care se află la început de drum este să nu așteptați să terminați treaba la serviciu ca să vă trăiți și viața, pentru că e foarte important să le avem pe toate în același timp. Le putem face pe absolut toate cu mult succes.”



Camelia Pîrvulescu, Country Manager, Abbott România și Moldova

Mihaela Nierges, Managing Partner, Nierges and Partners



Mihaela Nierges, Managing Partner, Nierges and Partners

Mesaj: „Îmi pare rău că nu pot fi prezentă astăzi, dar mă bucur că premiul este ridicat și ajunge la mine printr-o altă femeie extraordinară din echipa mea. Premiul vorbește despre femeile care schimbă România. Nu cred că trebuie să schimbăm România prin gesturi spectaculoase. Cred că o facem fiecare dintre noi, alegând să facem lucrurile bine și cu răspundere. Mă bucur că alături de echipa noastră formată în principal de femei, putem contribui prin munca noastră la proiecte care ajută România să facă pași înainte în tranziția energetică. Felicitări tuturor femeilor extraordinare premiate astăzi! Vă mulțumesc pentru premiu, îl primesc cu bucurie și cu gândul că mai avem multe de făcut.”

Viorica Păcurar, Head of Tied Agents, NN România



Viorica Păcurar, Head of Tied Agents, NN România

„Mulțumesc foarte mult pentru acest premiu. Mi se pare destul de greu să vorbești după cineva care a vorbit atât de frumos despre viață și despre cât de fragili suntem. Pe de altă parte, ceea ce fac de aproape treizeci de ani m-a ajutat și pe mine să contribui în această zonă prin ceea ce am făcut eu și prin ceea ce fac colegii mei, forța de vânzări pe care o coordonez la NN. Pentru că prin ceea ce facem ajutăm și noi familiile ca în momente din acestea dificile să nu existe această presiune financiară asupra lor și să reușească să găsească și alte variante, prin care să poată să treacă mai ușor. Pentru că lucrurile acestea ni se întâmplă în viață. Așadar, poate că n-a fost chiar întâmplător că am fost după Blondie. Aș vrea să vă mai spun ceva legat de schimbări, pentru că s-a vorbit aici despre schimbare. Pasiunea mea în tinerețe a fost chimia. Mi-a plăcut foarte mult. Așadar, am urmat prima pasiune, Facultatea de Chimie. Dar au venit anii ‘90 și m-am gândit că aș vrea să fac altceva și aș vrea să trec într-o zonă de business. Și am vrut să merg într-o zonă în care sunt mulți reprezentanți aici, în zona bancară, m-am gândit eu, că îmi plăcea ideea asta cu banii. Și la vremurile acelea, să fii inginer nu era interesant pentru zona bancară, trebuia să fii economist. Așadar, m-am reorientat în altă zonă financiară, în zona de asigurări și mi-am completat studiile pe zona de finanțe-bănci, în ideea că într-o zi o să revin în bancă. Doar că am găsit foarte mult sens în ceea ce fac. Așadar, în bancă am mai revenit în calitate de client și sunt un client fidel și bun și vă mulțumesc pentru serviciile pe care le acordați. Legat de chimie, m-au întrebat mulți, de-a lungul acestor ani, la ce m-a ajutat? Nu cred că am făcut-o degeaba, pentru că a fost excepțional de frumos să treci de la fascinația cineticii reacțiilor chimice la chimia relațiilor interumane. Și zona aceasta o regăsești peste tot și asta este ceea ce m-a ajutat. Iubesc să lucrez cu oameni. Cred cu tărie că leadership-ul nu se face prin oameni, ci se face cu oameni. Și de aceea vreau să mulțumesc pentru acest premiu, atât FinMedia, cât și Piața Financiară, cât și celor care m-au nominalizat și, de asemenea, colegilor mei care de-a lungul anilor mi-au permis să fiu și eu astăzi aici.

Cred că e important să le mulțumim oamenilor care ne văd la un moment

dat, să ne mulțumim și nouă câteodată când avem curajul să facem altceva decât ceea ce credeam înainte. Eu sunt din Satu Mare, locuiesc și azi în Satu Mare și coordonez o forță de vânzări la nivel național, al cărei sediu este aici în București. Deci poți să faci lucruri și din orașele mici. Și nu în ultimul rând, să le mulțumim celor cu care creștem împreună și care ne sunt alături și cărora le suntem și noi alături, și atunci când le este greu și atunci când ne este greu, dar și atunci când ne bucurăm.

Tuturor celor de aici, vă mulțumesc pentru această dimineață minunată: speakerilor de dinainte, femeilor excepționale care au fost premiate și încă o dată organizatorilor. Vă doresc tuturor o zi frumoasă și multe bucurii în perioada care urmează."

Noemi Varo, CEO și cofondator, East Agro Input

Mesaj: „Vreau să felicit toate femeile care sunt astăzi aici și care primesc această recunoaștere. Îmi pare sincer rău că nu pot fi alături de voi. Mi-ar fi plăcut să ne cunoaștem, să vorbim și mai ales să simt energia voastră. Cred că aceasta este și lucrul frumos al unei astfel de zile. Aduce împreună femei care au construit, au muncit, au avut curaj și au mers mai departe, fiecare în domeniul ei.

M-am gândit ce înseamnă pentru mine o femeie puternică. Nu cred că înseamnă să nu îți fie frică să nu obosești sau să ai întotdeauna toate răspunsurile. Pentru mine, puterea a însemnat să pot rămâne eu însămi, chiar și atunci când responsabilitățile au devenit mai mari și deciziile mult mai grele. Sunt exigentă cu mine și cu oamenii cu care lucrez. Cred mereu că se poate mai bine. Îmi place să construiesc, să schimb, să caut următorul pas. O femeie poate fi empatică și fermă, poate avea grijă de oameni și să ceară performanță, dar mai ales poate fi feminină și foarte, foarte puternică.

Lucrez de mulți ani în agricultură, un domeniu încă predominant de bărbați. Dar nu am simțit că trebuie să renunț la felul meu de a fi pentru a fi luată în serios. Noi, femeile, nu trebuie să fim dure ca să putem fi puternice, ci trebuie să ne păstrăm finețea în orice împrejurare. Agricultura m-a învățat foarte repede și un lucru simplu. M-a învățat să am răbdare și să înțeleg că nu pot controla totul. Nu controlez ploaia, seceta sau grindina. Nu controlez toate schimbările din piață. Dar poți controla cât de bine te pregătești, cât de repede te adaptezi. Adaptabilitatea e foarte importantă pe calea către succes. Am norocul să lucrez alături de oameni capabili, pentru că poți începe ceva singur, dar lucrurile mari se construiesc împreună.

De aproape doi ani sunt implicată și direct într-o fermă. M-a făcut să înțeleg și mai bine fermierii alături de care am lucrat atâția ani. Sunt și mamă, iar copiii mei m-au făcut să mă gândesc de multe ori la felul în care noi, adulții, punem limite fără să ne dăm seama. De ce unui băiat care alege un drum greu îi spunem că este curajos, iar unei fete îi spunem mai întâi că o să-i fie greu? Cred că aici avem o responsabilitate foarte mare. Noi, mamele, în principal. Să ne creștem băieții astfel încât să respecte femeile ca parteneri egali și să ne creștem fetele fără să le spunem înainte să încerce ce nu pot să facă. Egalitatea nu înseamnă că femeile și bărbații sunt identici. Înseamnă că valoarea și competența trebuie judecată după om, nu după gen Nu cred că femeile au nevoie să fie favorizate. Au nevoie să nu fie subestimate.

Și mai cred ceva. Noi, femeile, putem face mai mult una pentru cealaltă. Succesul unei femei nu ia nimic din succesul alteia, din contră, îi arată că este posibil. Nu trebuie să ne facem mai mici pentru ca altcineva să se simtă mai mare și nu trebuie să renunțăm la părți din noi pentru a reuși. Putem fi mame și lideri. Putem avea emoții și să luăm decizii grele. Putem fi feminine și foarte puternice.



Noemi Varro,
CEO și cofondator, East Agro Input

Primesc această recunoaștere cu multă bucurie. Nu știu dacă pot spune despre mine că schimb România, dar știu că în fiecare zi pot schimba ceva în bine în jurul meu. Un om, o echipă, o fermă sau o decizie. Iar schimbarea adevărată nu se întâmplă dintr-o dată. Se construiește zi de zi prin curajul de a începe, puterea de a merge mai departe și felul în care le ridicăm și pe celelalte femei odată cu noi. Pentru că atunci când o femeie își găsește vocea, nu se schimbă doar viața ei, se schimbă lumea din jurul ei. Vă mulțumesc și vă urez mult succes în continuare!"

Elena Roșca, Chief Marketing Officer, Electro Alfa Internațional



Elena Roșca, Chief Marketing Officer, Electro Alfa Internațional

„Mulțumesc frumos pentru premiu și pentru nominalizare. Este o surpriză extraordinar de mare, foarte frumoasă. Mă simt extraordinar de norocoasă să fiu astăzi alături de voi. Fiecare discurs a avut o greutate extraordinar de mare și cred că ne-a făcut pe fiecare dintre noi să ne simțim norocoase. Și văd și eu foarte multe fețe dragi mie. Și nu știu cum reușim noi, femeile, totul ne este așa, foarte ușor, când venim și vorbim despre realizările noastre. Însă, ceea ce aș vrea să subliniez astăzi este verbul „schimbare" din denumirea Galei. Și anume, mie una mi se pare un cuvânt cu foarte mult substrat. Schimbarea, dincolo de definiția pe care o cunoaștem cu toții, este grea, necesită curaj, necesită ieșirea din zona de confort. Și cred că toate cele care suntem astăzi aici, cele care se văd sau care nu se văd, au făcut aceste alegeri. Și atunci, partea aceasta de serendipity dispare, pentru că sunt pași pe care îi facem conștient sau inconștient către ceva.

Eu aș vrea să dedic acest premiu astăzi, colegilor alături de care am greșit, colegilor alături de care am învățat, am intrat în schimbări. Nu știu cum, cariera mea m-a dus în companii care s-au regăsit într-un fel sau altul, într-un moment de cotitură, într-un moment de schimbare. Am construit un cluster de douăzeci și opt de țări în momentul în care o companie de familie își dorea să devină o multinațională. Și, cumva, mi-a ieșit. Cumva-ul acesta atunci când primim astfel de recunoașteri, stăm și îl analizăm, și ne dăm seama că am făcut eforturi, am făcut pași conștient sau inconștient și toate ne-au dus către această reușită. Așa cum fiecare dintre voi a menționat deja, noi nu putem să fim lideri, nu putem să fim modele fără echipe în care să putem să construim și cu care să construim. Și eu am avut echipe de-a lungul carierei, echipe extraordinar de frumoase și cred că este foarte important să fim un model, să îi convingem să meargă alături de noi, să construim lucruri frumoase. Și nu în ultimul rând, aș vrea ca pentru toate doamnele care sunt astăzi domnișoarele care vor veni, să continuăm să fim un exemplu, să le încurajăm să viseze, să nu se sperie de visele care uneori tind să fie mult prea mari.

Și eu am avut senzația uneori că am vise mult prea mari și tindeam să-mi fie rușine. Încă lucrez cu lucrul acesta. Dar trebuie să transferăm puterea asta mai departe și să fim responsabile pentru ceea ce lăsăm în urmă.

Vă mulțumesc frumos."

Raluca Micu, Chief Executive Officer, Netopia Payments



Raluca Micu, Chief Executive Officer, Netopia Payments

„Este o adevărată onoare și un privilegiu pentru mine. Este într-adevăr o gală cu atât de multe emoții, cu atât de multe cuvinte frumoase despre doamne. Le mulțumim și domnilor că au fost parte la acest minunat moment pentru noi. Așa cum spunea și domnul Săndoiu, cred că cel mai important lucru, din punctul meu de vedere, în toate rolurile pe care le-am avut, atât în zona de reglementator, dar și în zona antreprenorială, este faptul că orice schimbare începe cu oamenii și cu încrederea pe care le-o dăm ca să facă lucrurile diferit. Și așa cum spunea mai devreme și Cristina, cred că ce aș vrea eu este ca fiecare femeie care este astăzi în sală, fiecare tânără care ne privește să plece de aici cu un lucru simplu: se poate. Iar dacă vă îndoiți, începeți de astăzi. Mulțumesc foarte mult!"

Cristina Bălan, Managing Partner, CSR BootIQ



Cristina Bălan, Managing Partner, CSR BootIQ

„Eu încă cred că sunt la camera ascunsă. Încă nu simt greutatea trofeului, dar mă rog, probabil când ajung acasă și trebuie să-i găsesc un loc, o să-mi fie mai simplu. Nu se poate! Am auzit lucrul ăsta în viața asta de nenumărate ori. Am auzit lucrul ăsta când mă duceam la școală și mi se spunea că nu se poate. Am auzit lucrul ăsta când eram la ONU și când mi-au murit doi colegi într-un singur an, și a trebuit să gestionez activitatea aia, și mi s-a spus că nu se poate. Am auzit lucrul ăsta când am intrat în ceea ce se cheamă raportarea de sustenabilitate în 2013, și mi s-a spus că nu se poate. Aud în continuare că nu se poate, pentru că s-a schimbat legislația și că nu mai este nevoie și că nu se poate. Și cu toate astea, acum zece zile am dat un examen de certificare în ceea ce fac și am luat 91,2 puncte din 100. Pentru că se poate. Pentru că se poate să faci orice în viața asta dacă vrei, dacă muncești, dacă nu te lași dărâmat și dacă toate acele „nu se poate” nu sunt altceva decât cărămizi pe care tu le folosești în construirea vieții tale și a carierei tale. Dacă auziți nu se poate, se poate. Vă mulțumesc!”

Elena Bocan, Fondatoare și Managing Partner, Nexum Advisory



Elena Bocan, Fondatoare și Managing Partner, Nexum Advisory

„Mulțumesc FinMedia, în primul rând pentru premiu. Sunt onorată să-l primesc, dar aș vrea să le mulțumesc foarte mult pentru ocazia pe care mi-au dat-o de a fi astăzi aici. Este foarte multă emoție. Felicitări nu doar celor care au luat un premiu sau care vor lua, ci fiecărei femei în parte. M-am regăsit în multe dintre cuvintele celor care ne-au onorat astăzi, fiind speakeri. În schimbări, în schimbări complete de traseu. Într-adevăr, femeile sunt foarte puternice, sunt gingașe, sunt delicate, aduc frumusețe, dar sunt foarte puternice pentru a putea jongla cu viața de zi cu zi, cu toate așteptările care sunt la adresa noastră. Nu știu, poate așa am fost înzestrate. Poate că altfel n-ar fi fost posibil. Poate că de aceea femeile au primit oarecum această responsabilitate, inclusiv de a da naștere copiilor. Deci nu este deloc ușor și, cu atât mai mult, apreciem și mulțumim celor care în fiecare zi recunosc faptul că femeile sunt puternice și merită să fie apreciate. Încă o dată, felicitări tuturor.”

Adelina Toncean, Fondatoare a Asociației Blondi

„Eu nu mi-am dorit să fiu o femeie care schimbă România. Eu mi-am dorit să fiu cât mai mult mi s-ar fi putut îngădui mama unui băiețel care s-a născut cam devreme pentru România, în 2001, în Constanța, cu o malformație cardiacă gravă, pentru care, la fel ca și copiii pentru care acum știu mai multe, avea nevoie de o operație în primele două, trei săptămâni de viață.

Numai că Blondi, Cristi, cum îl chema, a fost părăsit în spital de cea care l-a născut și operația nu s-a făcut niciodată. Undeva pe la doi ani jumate, el, și douăzeci și cinci. eu, am devenit mamă și fiu adoptiv și am crezut întotdeauna că găsim noi o cale. Că lasă, că nu ne-am întâlnit noi ca să ne despărțim și lasă, că uite că nu știu medicii toate. Uite că facem noi cumva, și o să fie poate și greu, și o să facem. Și într-o zi o să arătăm noi că mulți ani trăiască înseamnă mulți ani trăiască. Numai că n-a fost așa. Și pe douăzeci și cinci octombrie, acum se împlinesc doisprezece ani de când Blondi nu mai este. Și spuneam că nu mi-am dorit să fiu o femeie care schimbă România, dar am știut atunci că nu o să mai las să se întâmple asta, că Blondi n-a murit pentru că a fost bolnav, ci pentru că fiind bolnav nu s-a făcut nimic.

Că așa se întâmplă când inacțiunea este mai puternică decât acțiunea, când acel nu se poate, chiar devine normalitate. Și de fiecare dată când aud că ceea ce fac este special, insist că este normal. Și dacă nu o să credem că așa este normalitatea în care atunci când cineva are nevoie de ajutor, îl primește și îl primește, nu pentru că suntem speciali, ci pentru că așa trebuie.

Pentru că atunci când zici ajută-mă și la lucruri ușoare, este normal să vină răspunsul. Evident că o fac. Evident că va veni. Iar când un om este bolnav, singura normalitate este să fie ajutat să ajungă acolo unde viața îi poate fi salvată. Pentru că viața este importantă și prețioasă și fragilă. Și dincolo de ce suntem, suntem vii și putem să facem toate lucrurile astea.

Pentru că odată cineva probabil a zis da atunci când am avut nevoie de ajutor și când am înființat Asociația Blondi și nu putea să se numească altfel decât așa, pentru că Blondi a fost mulți ani alintul unui copil despre care mereu s-a știut că va trăi puțin. Dar atunci când viața este scurtă, nu trebuie neapărat să fie și urâtă. Și nu trebuie să fie fără iubire.

Când am înființat Asociația Blondi, mă gândeam că cineva avea nevoie de încă o asociație, dar știam că trebuie să existe ceva pentru copiii bolnavi și singuri. Dar între timp am ajuns să fim [02:44:00] aceia care facem zborurile României către alte țări atunci când pacienții nu pot să fie salvați aici și când pot să fie salvați undeva.

Și când am avut primul zbor, nu l-am numit numărul unu. Și dacă tot a fost Queen aici, am auzit că nici Queen nu și-a numit albumele altfel decât Queen unu și Queen doi, pentru că n-au crezut că va exista vreodată ceva mai mult. Noi nici măcar n-am numit zborul numărul unu, că n-am crezut că va exista și zborul numărul doi. Și acum am ajuns la trei sute șaizeci și șapte și deja avem două avioane care s-au calificat ca fiind bune, și până la sfârșitul anului o să plătim unul dintre ele și o să fie prima ambulanță aeriană a României. Pentru că am spus de multe ori că suntem aproape. Acum suntem atât de aproape. Nu e ușor să cumperi un avion. E realmente greu. Vreau să mai spun că este atât de bine să fii parte din ceva atât de frumos, că sunt atât de privilegiată că, făcând ce



Adelina Toncean,
Fondatoare a Asociației Blondi

știu, într-o zi pot să spun da, atunci când vin la telefon voci care știu și ce cer, și știu în ce moment o cer. Și îmi amintesc un mesaj pe care mi l-a trimis o mamă după ce i-am spus da; „mi-ai spus da de parcă aș fi cerut un măr, nu un zbor de 15.000 de euro". Între timp nu mai costă 15.000 de euro, costă vreo 45.000 de euro un zbor. Dar n-am refuzat absolut niciodată pe nimeni. Niciodată n-am luat în calcul nici măcar ca în gând că ar putea să nu iasă, că aș putea vreodată să consider că a fost prea greu, că atâta s-a putut, că am făcut tot ce se putea. Viața este valoroasă și este bună. Și este atât de bine să ne spunem mulți ani trăiască și să realizăm că ne putem permite să fim vii.

Și dacă a zis Alex Cernătescu că nu este suficient să fie admirație și că femeilor trebuie să li se ia o parte din prea multul pe care îl fac. Să știți că și noi suntem de acord să vă dăm o parte din greul nostru. Și dacă aveți prea mulți bani să ne dați, o să știm noi ce să facem cu ei. Și luăm și un avion. Hai să facem România asta și mai vie. Mulțumesc!"

Anca Macovei Vlăsceanu, fondatoare Mark Twain International School și CEO la Romania Education Alliance



Anca Macovei Vlăsceanu, fondatoare Mark Twain International School și CEO la Romania Education Alliance

Doamna Irina Cristescu, Director General XTB a înmânat acest premiu: *„Revin pe scenă pentru un moment care se leagă firesc de ce am vorbit la început, și anume educație. Am onoarea să ofer acest premiu doamnei Anca Macovei Vlăsceanu, CEO Education Alliance Romania și fondator Mark Twain International. Dumneavoastră ați pornit undeva acum mai bine de trei decenii, de la o viziune și trei copii, pentru ca acum Mark Twain International să aibă peste șase sute de elevi. Într-o lume în care se vorbește atât de mult despre investiții, dumneavoastră investiți în generații și pentru asta vă mulțumim tare mult. Felicitări!”*

„Noi avem o vorbă în domeniul educațional, în care ne privim elevele și elevii și le spunem că România este pe mâini bune, pentru că avem încredere în ei și în felul în care ei vor învăța mai departe să conducă și să dezvolte țara noastră. Cred că după această dimineață petrecută aici, împreună cu dumneavoastră, pot spune că România are un viitor și mai sigur, când elevele noastre au asemenea modele. A fost o încântare să petrec dimineața aici. Sunt atât de multe puncte de reflecție și de inspirație pentru mine și pentru noi. Ceea ce pot să spun este că am crescut într-un ecosistem al femeii, în care figuri puternice m-au inspirat și m-au modelat, pornind de la cele două bunici, mama, mama soacră, fiica, viitoarea noră.
Toate figuri personale diferite, splendide în felul lor. De acolo pot dezvolta ecosistemul în multitudinea de femei cu care lucrăm în cadrul Mark Twain International School, în cadrul Romania Education Alliance, unde, așa cum spuneau antevorbitorii mei, *it takes a team*. Acest premiu poartă amprenta tuturor acestor femei și voiam să le mulțumesc domnului director general Mihai Săndoiu pentru inițiativă și premiu, FinMedia, Piața Financiară, tuturor sponsorilor și să vă felicit totodată pentru realizările extraordinare care constituie mereu o inspirație pentru noi.”

Andreea Voinea, Chief HR Officer, BCR și Președinte HR Club România



Andreea Voinea, Chief HR Officer, BCR și Președinte HR Club România

Adriana Arhire, Chief Executive Officer, IT Genetics



Adriana Arhire, Chief Executive Officer, IT Genetics

Olga Melihov, Executive Coach, Leadership and Business Advisor și Fondatoare Empower Youth

„Mă bucur mult să regăsesc câteva fețe pe care nu le-am mai văzut de mult și pe care e o bucurie să le întâlnesc. Și pentru mine a fost o dimineață cu foarte mult sens și inspirație, și parcă m-a purtat așa puțin în timp. Nici nu-mi vine să cred că m-am extras din agenda încărcată, să fiu aici, și să las lucrurile să se întâmple, și să vină spre mine inspirația. Și m-ați inspirat foarte mult prin tot ceea ce ați spus. Eu când am aflat de această nominalizare, femei care schimbă România, mi s-a părut că eu nu asta fac, că doar fac ceea ce pot și ceea ce intră într-o zi. Și sper eu că sunt un om care a încercat să treacă așa prin viață, făcând cinste locului în care se află și poate lăsând, încercând să lase ceva în urmă. Nu știu dacă sunt chiar o femeie care schimbă România. Și mă gândeam, reflectând la asta, la faptul că probabil multe dintre dumneavoastră sunteți tot așa în această paradigmă de gândire. Și, mai mult decât atât, sunt foarte multe alte femei ca noi, teoretic femei simple și obișnuite, care fac și ele partea lor de contribuție în așa fel încât noi să vedem România schimbată mai ales pentru copiii noștri.

Eu sunt o fostă profesoară, mi-am început cariera, drumul profesional, fiind profesor titular de limba și literatura română în Fetești, în orașul meu natal și am iubit această profesie. A trebuit să plec din Fetești și să iau drumul Bucureștiului, și apoi să ajung și în străinătate, am lucrat în Rusia, în Polonia, în Ucraina, dar ce pot să spun este că n-am putut să fac nimic singură acolo unde viața m-a implantat la un moment dat. E nevoie de alți oameni alături de noi. Și da, ce voiam să spun este că e important, mai ales în astfel de momente, să onorăm aceste eforturi care poate nu se văd, care nu sunt doar ale noastre. Și atunci ce am făcut eu? Pentru că am început ca profesor, cum spuneam, prin tot ceea ce am făcut așa, pe parcursul meu profesional, m-am oprit cumva la copii, prin proiectul Empower Youth.

Eu, astăzi, în continuare conduc un business, conduc operațiunile MLP Group în România, închiriem depozite. E o profesie pe care o iubesc, sunt încă activă în zona de real estate, dar mi-am dorit mai mult sens, mi-am dorit mai multă, poate, contribuție. Ca și coach, lucrez cu manageri, cu echipe, care pentru mine are mai mult sens, mai ales văzându-mi fiica crescând, care are acum douăzeci și patru de ani, și am înțeles că e poate mult mai important să acord o atenție tinerilor. Și atunci, Empower Youth a venit așa, din dorința mea de a face ceva pe lângă ceea ce înseamnă un full time job. Și probabil că multe dintre dumneavoastră știți ce înseamnă aceste eforturi. În primul rând, vreau să mulțumesc organizatorilor pentru o asemenea inițiativă. M-am inspirat mult. Mulțumesc femeilor, mai ales celor care nu se văd. Și aș fi vrut acest premiu să îl dedic fiicei mele, mamei mele, surorii mele și fiecărei femei care face în fiecare zi tot ceea ce poate, care poartă propria luptă și pe care nu o vedem. Vă mulțumesc!”



Olga Melihov, Executive Coach, Leadership and Business Advisor și Fondatoare Empower Youth



Simona Strungaru, dirijoare a Big Band-ului Radio România



Simona Strungaru, dirijoare a Big Band-ului Radio România

„Sunt deosebit de onorată să mă aflu aici, alături de asemenea personalități puternice. Mulțumesc, domnule Săndoiu, și mulțumesc Finmedia. Cred că toată puterea pe care o am mi-a fost insuflată de acasă, de bunica mea și de mama mea. Toate valorile pe care le am și pe care le transmit mai departe, și care observ că sunt apreciate, sunt cele pe care le-am dobândit de la ele, și mă bucur să aud că pun o mică pietricică la schimbarea mentalităților din România.
Într-adevăr dirijez orchestra din cadrul Radiodifuziunii Române, Big Band-ul Radio România, unde am o echipă formată aproape numai din bărbați. Este o colegă, o saxofonistă, care este alături de mine. Dar să știți că nu m-am lăsat niciodată afectată de acest lucru și nu am pus foarte mult preț pe faptul că sunt femeie, pentru că, cel puțin în domeniul nostru, m-am ghidat după pasiunea pentru muzică și după mesajul care transpare în creațiile compozitorilor și compozitoarelor, și am încercat să îmi văd cât de mult pot, de ce am eu de făcut ca om.
Am fost foarte mirată de câteva întrebări care mi s-au pus la niște interviuri: cum e să fii în fața orchestrei sau cum ești percepută sau cum e să faci muzică, femeie fiind? Și le-am răspuns. În public, e vreo diferență între felul în care percepe o femeie muzica sau un bărbat? Poate fi acest lucru cuantificat? Poți să spui că interpretezi într-un anumit fel pentru bărbați și într-un alt fel pentru femei? Nu. Și atunci este exact același lucru atunci când te afli în fața unei orchestre, ca solistă sau ca dirijor.
Și vreau să vă mai spun un singur, un singur detaliu despre activitatea mea și a noastră. Am început anul trecut Romanian Youth Jazz Orchestra. Este o orchestră dedicată tinerilor și tinerelor cu vârste între nouă și optsprezece ani. Am susținut deja mai multe concerte și în cadrul stagiunii Big Band-ului Radio România și la festivaluri. Și vom avea primul festival Romanian Youth Jazz Festival pe 2 și pe 3 decembrie la Sala Radio, unde vă invit cu mare drag să descoperiți acești tineri. Iar, din orchestră, prim-trompetista și baterista sunt femei, sunt tinere femei. Felicit pe toată lumea și vă mulțumesc pentru discursurile dumneavoastră care m-au inspirat profund.”

Ioana Filipescu Stamboli, Managing Director, Alvarez and Marsal



Ioana Filipescu Stamboli, Managing Director, Alvarez and Marsal

„Mulțumesc, Piața Financiară! Mulțumesc, domnule Săndoiu. Mă bucur că sunt aici, alături de dumneavoastră, și mă bucur să vă fi văzut pe unele dintre dumneavoastră, pe care vă cunosc de zeci de ani, fără să exagerez. Mă bucur să văd în sală, să fi văzut doamne pe care le-am admirat din sală, ele fiind pe scenă, pe diverse scene, și să le întâlnesc astăzi în persoană. Cred că schimbările nu vin numai din gesturi sau acțiuni spectaculoase, ci și, câteodată, din acțiuni normale, făcute cu consecvență, cu responsabilitate și eu știu, făcute să dureze pe termen lung. Și pașii ăștia mici, cumva schimbă lucrurile. Activând într-o lume așa-zisă a bărbaților, în lumea tranzacțiilor, cumva, dacă fac un bilanț, impresia mea este că succesul profesional vine acolo unde acțiunile tale ating alți oameni. Așa după cum și tu ai fost atins de alte modele. Dedic premiul de astăzi bunicii mele, al cărei ceas îl port la mână, ca să mă simt mai aproape și mai conectată. Și vă felicit pe toate care ați fost premiate astăzi.”

Ionela Mitran, Country Manager, Global Payments



Ionela Mitran, Country Manager, Global Payments

„Trebuie să recunosc, este prima oară când sunt la Gala Femei care Schimbă România și mulțumesc domnului Săndoiu că m-a nominalizat și invitat. Aș spune că m-am regăsit în fiecare poveste, pentru că, retrospectiv, te gândești de unde ai plecat în traseul profesional, și m-am regăsit când s-a menționat că viața câteodată te implantează undeva sau te duce pe un anumit traseu. Am terminat facultatea de istorie, voiam să fiu director de resurse umane. Am ajuns în vânzări și apoi în banking. Deci, câteodată ce crezi că va fi traseu, nu se întâmplă. Viața are propriul plan. M-am regăsit în a ieși din zona de confort, pentru că a prelua transformarea unei companii și externalizarea într-un joint venture nu e simplu, chiar și într-o piață din România care este foarte așezată și tradițională. Și cred că cel mai important lucru, pe care îl avem toate aici, este că nu acceptăm nu se poate. Deci m-am regăsit în tot. A fost o zi de inspirație pentru mine. Dacă schimb România e mult spus, poate. Cu zona noastră de servicii de acceptare la plata cardului, încercăm să ajutăm business-urile, să digitalizăm. Dar pentru mine personal, cred că este mai mult despre a inspira. Și dacă cineva vede în traseul meu, că e un traseu pe care vrea să-l urmeze și poate prelua acest „nu se poate” în „se poate”, cred că aici consider că este reușita pe care o avem fiecare. Ca urmare, mulțumesc încă o dată și felicitări tuturor!”

Anuța Drăcea, Fondatoare și Managing Partner, Fair Value Consulting



Anuța Drăcea, Fondatoare și Managing Partner, Fair Value Consulting

„Vă mulțumesc foarte mult. O să fiu foarte scurtă și o să vă spun că sunt foarte mândră că sunt aici. Am regăsit multe prietene cu care ne întâlnim la multe evenimente. Eu sunt din categoria aceea de antreprenor femeie într-o lume a bărbaților. Într-adevăr și la noi, în evaluare, în 29 de ani, o singură femeie a reușit să fie președinte al Asociației Profesionale. Cred că este singura și nu va mai fi. Și a reușit pentru că a candidat singură. Și vreau să vă spun că deviza mea a fost să le arăt nu știu cui, să îmi arăt mie, probabil, că putem să facem o companie românească care să fie cel puțin la fel de pregătită ca acele departamente ale companiilor Big 4 și că noi putem să dovedim că suntem poate mai buni decât ei.
Acum, eu sunt olteancă, n-am cum să fiu modestă! Deci, am reușit. Sunt mândră. Suntem 64 de colegi. Evaluăm business-uri de multe, multe milioane de euro. Evaluăm în cadrul procedurilor de insolvență și am început acum 21 de ani cu evaluările pentru bănci. Lucrăm cu toate băncile din România și mă bucur să văd aici persoane cu care lucrăm și care au spus că au apreciat. Și vă mulțumesc foarte mult și felicitări doamnelor, Sunteți extraordinare!”

Roxana Mircea, **Managing Partner, REI Grup**

„E emoționant. Un astfel de premiu îți dă și o recunoaștere, dar cumva cred că ne și obligă să facem și mai mult pe viitor. De cincisprezece ani activăm în industria aceasta a finanțărilor nerambursabile. Astăzi avem optzeci de colegi pe zona de fonduri. Am construit proiecte mari, finanțări mari, avem câteva zeci de proiecte, undeva între zece și o sută douăzeci de milioane de euro. E foarte, foarte complicat să gestionezi astfel de proiecte. E multă presiune, în jur de cinci-șase sute de proiecte în fiecare an, mii de companii în toți acești ani. Astăzi încă mai sunt finanțări. E o perioadă extrem de plină pe zona de electrificare. În paralel, am dezvoltat și o fabrică de pungi de hârtie la Călărași. Suntem în plină construcție cu acel proiect. Sigur că ne-am accesat fonduri prin programul Tranziție Justă. O unitate de cazare în Vama Veche. Deci avem activitate.

În paralel, am și trei băieți foarte energici, aș spune uneori prea energici, de patru, șase și nouă ani. Așa că eu am rețeta cu multă muncă, cu organizare, cu mentori foarte, foarte buni, fiecare în domeniile lui. Dacă vorbim de, nu știu, echilibru, vorbim de Dan Luca, dacă vorbim de marketing, la noi a fost Lorant, dacă vorbim de management, poate Petre Nicolae și lista e foarte lungă. Mulțumesc foarte mult pentru acest premiu, îl dedic și echipelor noastre. Sunt doamne excepționale care pun foarte mult suflet și se implică în toate aceste proiecte. Probabil că s-au creat zeci de mii de locuri de muncă. Promitem să și adunăm în spatele fabricilor finanțate de noi în ultimii cincisprezece ani. Mamei mele, bunicii mele și familiei.



Roxana Mircea,
Managing Partner, REI Grup

Mulțumesc și mult succes tuturor! Să continuați la fel și chiar și mai, și mai mult să facem pe viitor.”

Manuela Furdui, Managing Partner, Crowe România


Manuela Furdui, Managing Partner,
Crowe România

Ioana Ciocan, General Manager, Art Safari Bucharest


Ioana Ciocan, General Manager,
Art Safari Bucharest

Ruxandra Jianu, Tax Partner, Biriș Goran


Ruxandra Jianu,
Tax Partner, Biriș Goran

Femei care schimbă România













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


MERIȚI MAI MULT.
MERIȚI UN LEXUS.
RO IF 43 LXS
LEXUS
LEXUS