

СПЕЦИАЛНО ИЗДАНИЕ

# ИКОНОМИКА

economy  
MAGAZINE

X-XI 2018 г. / 10 АВ.  
X-XI 2018 / BGN 10



## УСПЕШНИЯТ ЕКИП

### THE SUCCESSFUL TEAM

ISSN 1314-376X



9 771314 376013



*Mr. & Mrs.*  
**ИКОНОМИКА**  
*2018*

---

*Форумът на  
успешните бизнес лидери*

# В светлините на УСПЕХА

Познаваме брандове и проспериращи компании, но обикновено не знаем кой стои зад високите резултати. Най-често хората и екипите остават невидими за всички, които ползват техните продукти и услуги, а нерядко и за цялата b2b верига.

След успеха на „Успешните компании“ в двете специални издания през 2017 и 2018 г., подготвени с общите усилия на сп. „Икономика“ и икономическия портал economic.bg, решихме да сменим фокуса и в светлините на прожектора да влязат хората, които са двигател на компанията в растеж.

В „Успешният екип“ ви очакват истории за силата

на екипа, за мотивацията, въдновението и амбициите, за визията, мисията, постиженията на участниците в изданието. Тук ще усетите пулса на всички онези, които приеха предизвикателството да покажат колко важни за тях са професионалистите, които отдават своите умения и талант за общия напредък. Ще видим хора, здраво свързани с компанията, за които работят, хора, за които фирмата е не просто работно място.

Всеки екип има право на своите тайни, но онези, които е истински успешен, се разпознава по езика на числата.

*От екипа на изданието*

Успешните екипи си приличат по това, че за хората в тях работата е удоволствие в преследването на високите цели заедно



## In the Spotlight of SUCCESS

The common thing about all successful teams is the fact that people in them work with pleasure while pursuing high goals together

*We are familiar with brands and successful companies, but we usually don't know who stands behind their top results. Most often, people and teams remain invisible to everyone who uses their products and services, and often to the entire b2b chain.*

*After the success of "The Successful Companies" in the two special editions in 2017 and 2018, prepared thanks to the joint efforts of Economy Magazine and the economic.bg economic portal, we decided to change the focus and put under the spotlight the people who are the drivers of these prosperous companies.*

*In "The Successful Team" you will read stories about the power of a team, about motivation, inspiration and ambitions, vision, mission, achievements of the participants in this edition. Here you will feel the pulse of all those who have taken upon the challenge to show the key importance of the professionals who devote their skills and talent to the overall progress. We will see people who are tightly connected to the companies they work for, people for whom the company is not just a workplace.*

*Every team has the right to their secrets, but the one who is truly successful can be recognized by the language of numbers.*

*From the team of the edition*

Материалите са предоставени на издателите от компанията съобразно техните виждания за публичност и изграждане на корпоративен имидж.

*The materials in this book have been provided to the publisher by the companies according to their views on corporate image.*

УСПЕШНИЯТ ЕКИП /София

Издател: **Медия Икономика България ООД**; Изпълнителен директор: **Боян Томов**

Редакционен екип: **Невена Мирчева, Татяна Явашева, Александра Сотирова,**

**Божидара Иванова, Георги Желязков, Мирела Вавова, Цветан Петров**

Дизайн: **Антон Ковачев, Едуард Лилов**

Реклама и Маркетинг: **Виктория Илкова** [ilkova@economic.bg](mailto:ilkova@economic.bg);

**Даниела Катзарова** [katzarova@economic.bg](mailto:katzarova@economic.bg)

Печат: **Алианс Принт**

THE SUCCESSFUL TEAM / Sofia

Publisher: **Media Economy Bulgaria Ltd.**; CEO: **Boyan Tomov**

Editors: **Nevena Mircheva, Tatyana Yavasheva, Alexandra Sotirova, Bozhidara Ivanova,**

**Georgi Zhelyazkov, Mirela Vavova, Tsvetan Petrov**

Design: **Anton Kovachev, Eduard Lilov**

Advertising and Marketing: **Victoria Ilkova** [ilkova@economic.bg](mailto:ilkova@economic.bg);

**Daniela Katzarova** [katzarova@economic.bg](mailto:katzarova@economic.bg)

Printing: **Alians Print**

The European  
portal for  
cities and  
citizens



# Хората, които работят ОТ СЪРЦЕ

*People Who Put their  
Hearts into Their Work*

Добрият екип се познава по  
гобратата спойка и по високите  
върхове, които покорява

A good team can be  
recognised by the good  
synergy and the high peaks  
they conquer



**В**сяка компания се стреми към своя успех в условията на засилващата се конкуренция в този глоболизиращ се свят. Но едни успяват повече от други. Защо? Със сигурност има много отговори на този въпрос, тъй като са много факторите, които влияят на високите резултати. В това число – късметът, шансът, добрата случайност, улучването на точния момент и на точното място. Ще чуем бизнес лидери да казват, че хората правят компаниите и че фокусът трябва да бъде върху тях – както хората от екипа, така и клиентите. Безспорно хората са сърцето на компаниите и те ще работят от сърце, ако компаниите създадат необходимите предпоставки.

## Белег

Кое би изтласкало конкурентното надмощие на едно предприятие – стратегиите, технологиите, финансите или маркетингът? А може би екипът? В ерата на бурно развиващи се технологии и дигитална свързаност екипната работа е в състояние да тържи на висота конкурентното предимство на гаген бизнес. Ако компанията разполага с добре работещ екип, който в зависимост от големината ѝ, може да е сбор от много екипи, то тя ще изработи и адекватна стратегия за развитие, маркетингът и продажбите ще вървят успешно, щом технологиите са на висотата да произвеждат търсени продукти и услуги. Работата в екип е основен белег, когато една организация просперира, но и когато потъва.

**E**very company strives for its success in this globalising world under the conditions of growing competition. But some succeed better than others. Why? Surely, there are many answers to this question, as there are many factors that influence high performance. Including - luck, chance, good opportunity, right moment and right place. We can hear business leaders say that people make companies and that the focus must be on them - both people from the team and the clients. Undoubtedly, people are the heart of companies and they will work from their hearts if companies create the necessary prerequisites.

## Sign

What would increase the competitive power of an enterprise - strategies, technology, finance, or marketing? Or maybe the team? In the age of rapidly developing technologies and digital connectivity, teamwork can keep the competitive advantage of a business at a high level. If a company has a well-functioning team that, depending on its size, can be a collection of many teams, it will also develop an adequate development strategy, and the marketing and sales will be successful if technology is good enough to produce the demanded products and services. Teamwork is a key sign when an organization prospers, but also when it sinks.



## Необятните възможности

Често хора или компании са изправени пред на пръв поглед непреодолими предизвикателства, които изглеждат като голяма планина, която не може да бъде изкачена. Хората си казват, че няма начин да успеят, те си мислят, че не знаят и не могат достатъчно, че препятствията пред тях са твърде големи. Но благодарение точно на екипа, когато може да се опреш на него, тръгваш стремително напред. Качваш първия хълм, после следващия и накрая изкачваш и планината. Много пъти във всяка компания е имало ситуации, в които е изглеждало, че няма да се намери решение. Но когато хората преодолеят задръжките и опитат, нерядко те успяват. Затова когато в редица трудни ситуации екипите съумеят да се справят, бизнес лидерите им започват госта повече да вярват в техните възможности.

## The Endless Opportunities

Often people or companies face seemingly insurmountable challenges that look like a great mountain that cannot be climbed. People tell themselves that there is no way for them to succeed; they think they do not know enough and are not capable enough, that the obstacles before them are too big. But thanks to the team, when you can rely on them, you go straight ahead. You climb the first hill, then the next, and finally, you climb the whole mountain. Many times in every company there have been situations in which it seems that no solution can be found. But when people overcome their inhibitions and try, they often succeed. That is why business leaders begin to believe in the capabilities of their people much more after the teams have managed to overcome a series of difficult situations.

## Фокус

Умение е да се създаде атмосфера, в която катализират подходящи политики за растеж и добри практики. Това помага на бизнеса да се справи със значителните предизвикателства при убийственото темпо, страхотната конкуренция и голямата като мащаб комплексност. Също толкова решаващо значение има и фанатичният фокус върху клиентите. Когато клиент потърси съдействие и дори проблемът да не е в конкретния продукт, компанията може да опита да му помогне. Защото той се нуждае от решение, а не иска да чуе как нещо не може да стане. И той ще оцени, ако компанията успее да му помогне. И ако наистина се справи добре, клиентите ѝ стават най-големите ѝ посланици. Така тя ще разполага с армия от маркетингози и отдел „Продажби“, които може да се простират и по цял свят. Това е ключов момент и постави ли се фокус върху екипа и клиентите, би трябвало успехът в по-малка или в по-голяма степен да дойде.

## Focus

*It is a skill to create an atmosphere, which catalyses suitable growth policies and good practices. This helps businesses cope with the significant challenges, being exposed to a deadly pace, great competition, and grand-scale complexity. Equally crucial is the fanatical focus on the clients. When a client seeks assistance, even if the problem is not in the specific product, the company may try to help them. Because they need a solution and don't want to hear how something cannot be done. And they will appreciate it if the company manages to help. And if a company really does well, its clients become its biggest ambassadors. Thus, it will have an army of marketers and a sales department, which can even spread all over the world. This is a key moment, and when the focus is put on the team and the clients, sooner or later the success should come.*



## Сила

Обикновено успешните бизнес лидери, на които не им липсва гъвкавост и усет за хората, умеят да ценят силните качества на служителите в компанията. Те се фокусират върху позитивното, а не върху негативите, защото всеки си има своите криви страни. Освен това те намират и начин да „изправят“ слабостите или поне да ги тушират. Единството от различни характери и талант дава не само цвят, но то е и полезно, тъй като хората се допълват. Мениджърите също имат своите особености, но когато между тях има сговор в името на общата цел, те лесно и бързо си разпределят отговорностите. Така успяват да постигат по-висок резултат. И ако онова, което правят, им е по сърце – на тях и на хората в екипа, както се казва, няма да им се налага да работят нито един ден.

## Strength

*Usually, successful business leaders, who do not lack flexibility and good eye for people, can appreciate the strengths of the employees in the company. They focus on the positive, not on the negative, because everyone has their own bad traits. What is more, they find a way to “correct” the weaknesses or at least to tackle them. The unity of different characters and talents not only gives colour, but it is also useful, as people complement one another. Managers also have their peculiarities, but when they work in agreement towards the common goal, they easily and quickly allocate the responsibilities. This is how they achieve a higher result. And if what they do is in their hearts, as well as in the hearts of the people in the team, as the word goes, they will not have to work for a day.*



## Доверие

Важен момент за всяка компания е доверието. Никои, който е начело, не може да свърши всичко сам. Затова е умение да се делегират отговорности. Разбира се, на хора, които са добре погбрани и може да им се гласува доверие. Дори и тогава, когато някой допусне някаква грешка, е по-добре да не се отправят упреци. Няма нужда и от твърдения „Аз можах да го направя по-добре“. Нека да взимаме поука от грешките, за да се избягват, а не да се повтарят. Комфортно е, когато знаем, че всеки в екипа дава всичко, на което към момента е способен. И когато имаме свобода на решенията и на действията, се отключва креативността и се правят повече експерименти и иновации. Така всеки става по-гързък и това се отразява на работата му. И в крайна сметка успехите не само не закъсняват, но и към всеки успех се прибавя нов.



## Trust

*Trust is an important factor for each company. No leader can do everything by themselves. That is why it is a skill to delegate responsibilities. Of course, to people who are well-chosen and can be trusted. Even when someone makes a mistake, it is better not to make reproaches. Statements such as "I could have done better" are also useless. Let us learn from our mistakes, in order to avoid them and not do them again. It feels good knowing that everyone in the team gives everything they are capable of at the moment. And when we have freedom of decision and action, creativity is unlocked, and more experiments and innovations are made. Thus, everyone becomes more daring and it shows in their work. And ultimately, success not only comes soon, but it adds up.*



## Спойка

Когато хората в екипа гребат в една посока, компанията може да вземе преднина – в това число на нови пазари и при силна конкуренция. Ще чуем какви ли не правила за изграждане на успешни екипи. Колкото и внимателно да ги погберем, колкото и прецизно да ги прилагаме, алхимията между хората може и да не се получи. Защото хората, а не правилата сами по себе си правят екипа.

Ето например три правила: Работи със силни хора, не прави компромис с качеството, създай добри условия за работа и ги подобрявай постоянно. Кратко, точно и ясно казано, но ключът към успеха включва и качеството на самата сглобка. Когато се получи нужната спойка между хората, когато те имат свободата да творят и да дават максимума от себе си, когато се намери и формулата за висока ефективност на екипа, то и резултатите ще са налице. В изграждането на успешния екип се инвестират много време и енергия. После това се отплаща многократно. Стига да съумеем да го предпазим от появата на центробежни сили, които може да се появят и поради по-примамливи карьерни перспективи.

Успешните екипи, събрани в това издание, разкриват детайли от своята „магическа“ спойка, която те умело превръщат в свое конкурентно предимство.



## Cohesion

*When the people from the team row in the same direction, the company can take the lead – including on new markets and in tough competition. We will hear all kinds of rules for building successful teams. No matter how carefully we select them, however precisely we may apply them, the chemistry among people may not work. Because people, not the rules themselves make the team.*

*Here are three rules as an example: Work with strong people, do not compromise on quality, create good working conditions and improve them constantly. Brief, accurate and clear, but the key to success also includes the quality of the assembly itself. When the necessary cohesion between the people is achieved, when they have the freedom to create and to give the best of themselves, when the formula for high efficiency of the team is found, then the results will be present. A lot of time and energy are invested in building a successful team. Then it pays off repeatedly. As long as we manage to protect it from the emergence of centrifugal forces, that may also arise due to more attractive career prospects.*

*The successful teams gathered in this edition reveal details of their "magical" synergy, which they skilfully turn into a competitive advantage.*



**ЕКИПЪТ В А1:**  
Споделяме знания и се  
учим едни от други

***A1 Team: We share  
knowledge and learn  
from each other***

Ние в А1 имаме привилегията да сме част от живота на милиони хора чрез продуктите, услугите и иновативните решения, които предлагаме. Отворени сме към хората, света и възможностите на технологиите, които ни движат напред. Ние се гордеем и споделяме успехите на нашите хора.

*We at A1 have the privilege to be part of the life of millions of people through the products, services and innovative solutions that we offer. We are opened to the people, the world and the opportunities that technology presents, which move us forward. We are proud with and share the success of our people.*



## A1 в България

A1 е водещ доставчик на дигитални услуги и телекомуникационни решения в България. Със своите 4000 служители предоставяме мобилни и фиксирани услуги до приблизително 5 милиона клиенти. A1 предлага и високоскоростен интернет, цифрова телевизия и сателитна телевизия, включително три собствени спортни канала MAX Sport, cloud, IoT решения, музикална стрийминг платформа и финансови услуги.

## A1 in Bulgaria

*A1 is a leading provider of digital services and telecommunication solutions in Bulgaria. With its 4 000 employees the company delivers mobile and fixed services to about 5 million customers. Additionally the company offers, high speed broadband, digital and satellite TV, including its three own sport channels MAX Sport, cloud and IoT solutions, a music streaming platform and financial services.*

## Водещите принципи на нашия екип

- **Любознателност:** споделяме знания с екипа и се учим едни от други.
- **Разнообразие:** уважаваме различията си и ги използваме, за да постигнем по-добри резултати.
- **Резултати:** заедно се фокусираме върху общата цел, поемаме отговорност и се гордеем с общите резултати.
- **Подкрепа:** оказваме съдействие, като подпомагаме колегите си при нужда.

## The guiding principles of our team

- *Curiosity: we share knowledge with the team and learn together from each other.*
- *Diversity: we respect the variety of opinions and we use it to achieve better results.*
- *Results: we are focused on a common goal, we take responsibility and we are proud with the common result.*
- *Support: we are always helping our colleagues, when they need our support.*

## Възможности за развитие

В А1 ние предоставяме широк достъп до възможности за учене и развитие, международен стандарт на работа в модерна среда, свързаност без граници и достъп до иновации, дигитално преживяване и открита комуникация.

А1 предлага много възможности за кариера чрез разнообразие от програми за професионално и личностно развитие. Служителите могат да получат компетентна насока и съвет как да развият своите качества, умения и самостоятелно да определят бъдещия си професионален път чрез кариерно консултиране.

Използваме различни съвременни и иновативни методи за усъвършенстване на индивидуалните компетенции. Осигуряваме богато портфолио от въвеждащи, награждаващи и специализирани обучения, включително дигитални.

## Career development opportunities

*At A1 we deliver a lot of opportunities for learning and development, international work standards in a modern environment, unlimited connectivity and access to the most recent innovations, digital experience and open communication.*

*A1 offers a lot of career development opportunities through a variety of professional and personal improvement programs. Our employees receive expert advices in order to develop their capabilities, skills and to determine their future professional path.*

*We use different and innovative methods for improvement of individual capabilities. We provide broad portfolio of entry-level, intermediate and specialized trainings, including digital ones.*



## Инвестираме в таланти

Признаваме и стимулираме отличното представяне и изключителни постижения чрез специално разработени програми за топ служители и лидери в продажбите. Търсим, развиваме и инвестираме в таланти и служители с висок потенциал.

Вярваме, че успешните лидери са в основата за постигането на високи резултати. Затова им предоставяме възможности за постоянно учене и запознаване с най-новите технологии и тенденции за управление на бизнеса.

Създадохме собствена програма за развитие на таланти на А1 България. Тя предоставя възможност на служители с потенциал за развитие, както и на млади таланти, да бъдат номинирани и да станат част от дългосрочна програма за обучение.

Програмата е със специален фокус върху иновациите и уменията,

необходими в дигиталното бъдеще и личностното развитие. Чрез работни групи, дискусии, видеопрезентации и групови упражнения ежесечно се провеждат обучителни модули на най-различни теми. Всеки модул се състои от предварителна задача, вебинари, тренинги и проект, а участниците имат възможността да черпят знания и опит от най-добрите международни лектори от City college, University of Sheffield. Повече от 95% от талантите участват активно в обучението и демонстрират над 93% удовлетвореност от програмата.

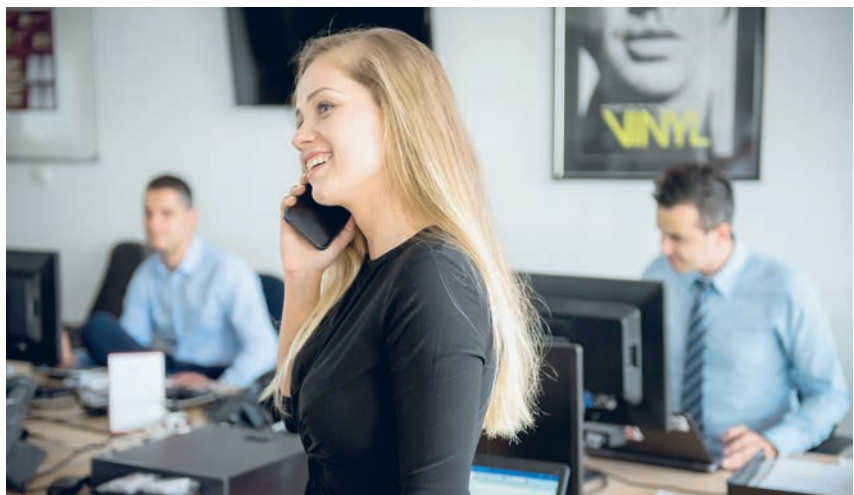
## We invest in talents

*We acknowledge and stimulate excellent performance and results through development programs for top employees and sales leaders. We search, develop and invest in talents and people with high potential.*

*We believe that the successful leaders are fundamental in accomplishing high results. That is why we give them opportunities to learn about the newest technologies and trends in business management constantly.*

*We have our own Talent Development Program. It allows our high potential employees and young talents to be nominated and become part of a long term training program.*

*The program has a special focus on innovation, digital*



*future and personal development. Each month there are learning modules on different topics which include workshops, discussions, video presentations and group practices. Each module includes a preliminary task, webinars, trainings and a project. The participants have the chance to learn from the experience of the best international lecturers from City College, University of Sheffield. More than 95% of the talents participate actively in the trainings and more than 93% of them were satisfied with it.*



## A1 Търговска академия

Това лято А1 откри своя Търговска академия за акаунт мениджъри – тя има амбицията да даде нови знания не само на новите, но и на по-опитните колеги. Основен фокус на академията са обучения с практическа насо-

ченост, изцяло ориентирани към спецификата на нашия бизнес. Затова и лекторите в академията са регионални мениджъри и акаунт мениджъри от „Корпоративни продажби“, които познават отлично бизнеса и клиентите.

## A1 Trade academy

*This summer A1 opened its own Trade academy for account managers – its goal is to provide new knowledge not only to new, but also experienced employees. The main focus of the academy is trainings related to specific*

*parts of our business. That is why the lecturers in the academy are our own regional managers and account managers from “Corporate Sales”, who know our business and clients in detail.*

## Дигитална среда и комфорт

В А1 България работим в модерна работна среда, използваме съвременни технологии и дигитални възможности за комуникация. Ежедневната ни работа е свързана с предизвикателни проекти и разнообразни задачи в динамична атмосфера. Предоставяме възможности за гъвкавост и свобода в работното време и място.

Осигуряваме на служителите си допълнително здравно осигуряване, медицински кабинет, психолог, спортно-възстановителен център – фитнес и масаж-

но студио, детска градина, служебен автобус, паркинг, служебни мобилни телефони и отстъпки, ежегодни профилактични прегледи и др.

Грижим се за комфорта, здравето и удовлетвореността на служителите чрез различни инициативи за баланс между работа и личен живот. Предлагаме на служителите си възможности за home office, гъвкави работни часове, възможност за избор на почивен ден през седмицата за сметка на работен такъв през уикенда, възможност за по-кратък работен ден в петък.

## Digital environment and comfort

*We at A1 work in a modern work environment, use innovative technologies and digital channels for communication. Our everyday work features challenging projects and tasks in a dynamic environment. We offer flexible work time and home office opportunities.*

*We provide our people with additional health insurance,*

*a medical office, psychologist, sports center, kinder garden, own transportation options, free parking, mobile devices and discounts, annual medical exams, etc.*

*We provide comfort, health and satisfaction for our employees through different initiatives for work-life balance, shorter work day on Friday, etc.*

# Altınbaş

*Diamond*

Успехът на проекта се дължи на идеите и работата в екип на Станислав Съйков и експертите Албена Ленкова и Ердоан Мустафов, които са носители на опита и репутацията на Диаманти Алтѐнбаш в България

The success of this project is due to the team work between Stanislav Saykov and diamond experts Albena Lenkova and Erdoan Mustafov, who portray the experience and excellent reputation of Altınbas Diamond in Bulgaria



## Парадайс Център - Новият блясък на ДИАМАНТИ АЛТЪНБАШ

### *Paradise Center - The new sparkle of Altınbas Diamond*

With more than 60 years of experience in the field of international investments, we keep augmenting our contribution to the world economy. The most important indicators of our success are the awards we have been receiving, the large share of exports and the numerous investments we have around the world. As industry leaders, we have now taken over the Stock Channel Union\* and the Exporters of precious metals and mines' Union\*. It is not by chance that Altınbas has been deemed "the most secure brand".

С повече от 60-годишния опит и международните инвестиции, които правим, ние всяка година увеличаваме приноса си в икономиката на света.

Най-важните показатели на нашия успех са наградите, които получаваме, огромният дял на износа и безбройните инвестиции, които имаме по цял свят. Ние, като лидери в тази индустрия, поехме и управлението на Сдружението на борсовите канали и Сдружението на износителите на благородни метали и мините.

Неслучайно Алтѐнбаш е избрана за „най-сигурната марка“.

Финансовият директор на Алтѐнбаш г-н **СТАНИСЛАВ СЪЙКОВ** проектира и финансира Новия блясък на Диаманти Алтѐнбаш в Парадайс Център

Успехът е резултат на всеотдайно изпълнените идеи в екип.

**Mr. STANISLAV SAYKOV,**  
Finance director  
at Altınbas,  
designed and  
financed the New  
Sparkle of Altınbas  
Diamond at Paradise  
Center

Success is the  
result of passionately  
executed ideas as a  
team.



# Altınbaş

*Diamond*





AMERICAN  
UNIVERSITY  
IN BULGARIA



# ОБЩНОСТ НА СЪМИШЛЕНИЦИ

## *A Community of Like-Minded Individuals*

Често се чува за изявените студенти на Американския университет в България (АУБ) и за професионалните постижения на възпитаниците му. По-малко се говори за неговия екип. Кои са хората, които с идеи и размах развиват тази реномирана институция?

*One often hears about the brilliant students of the American University in Bulgaria (AUBG) and the career success of its alumni. There is less talk about its team though. Who are the people who develop this renowned institution with ideas and a dash?*



### Дух на разнообразие

Преподавателите в АУБ (около 70 души от над 15 страни) са носители на различни култури и образователни традиции. Това културно многообразие е от голямо значение за студентите. Многоезичен е и административният екип на АУБ. За тези хора с млади сърца работата е синоним на мисия.

### *The Spirit of Diversity*

*The AUBG 70-strong faculty come from more than 15 countries and represent various cultures and educational traditions. This diversity matters a lot to students. The AUBG administration is multilingual too. For these young-spirited professionals work is a mission.*





## Д-р Стивън Съливан, президент на АУБ:

” Всички ние споделяме обща гордост и страст към АУБ и насърчаваме постоянна иновация и творчество в нашата работа. Екипният дух, общите цели и единната визия за бъдещето на университета са двигателите на успеха ни. Разбираме и огромната си отговорност - да предоставим възможно най-доброто образование на нашите студенти. В замяна на това имаме привилегията да работим с изключителна група хора от целия свят, които ни вдъхновяват и мотивират всеки ден.

### Dr. Steven F. Sullivan, AUBG President:

*Every member of the administration feels inspired by AUBG's mission to serve our students. We all share the same pride and passion for the institution, and we encourage constant innovation and creativity in every aspect of our work. Team spirit, common goals and a unified vision for the future of the university are the key drivers for success. We also understand the huge responsibility we all carry – to provide the best education possible for our students so they graduate with the set of skills, knowledge and values which would help them be successful and make a difference in their communities. In return, we have the privilege to live and work with an outstanding group of people from all over the world who inspire and motivate us every day.*



## Широта на знанието

Обучението е основано на избора на всеки студент на дисциплини, преподаватели и програма и развива лидерство, устна и писмена комуникация, критично мислене, решаване на проблеми. Това е утвърденият зад океана подход liberal arts. При него от ключово значение е работата на преподавателите, които поемат ролята на ментори.



## Breadth of Knowledge

Every student chooses their own classes, professors and majors, and creates their unique schedule, thus developing their leadership, communication, critical thinking and problem-solving skills. This is the spirit of the liberal arts approach that is very popular overseas. A key to its success is the work of the professors who serve as mentors to their students.

## Вдъхновяващ кампус

В кампуса на АУБ учат близо 1000 студенти от над 35 страни. Това е емоционалното сърце на университета, съсредоточие на събития, десетки клубове, изкуства и спорт, но и на хора, които обменят идеи и се забавляват. Условищата са най-добрите в региона с уютните общежития, студентския център и най-голямата библиотека с англоезична литература в Югоизточна Европа.

## An Inspiring Campus

*Close to 1,000 students from more than 35 countries study on the AUBG campus. This is the university's beating heart, a scene of events, dozens of clubs, arts and sports, but also of people exchanging ideas and having fun. Conditions are the best across the region with cozy dormitories, a state-of-the-art student center and the biggest English-language library in Southeast Europe.*

## Споделен успех

АУБ дава едновременно американска и европейска диплома, т.е. неговите студенти завършват на равни начала с колегите си от САЩ и Европа. Това прави намирането на престижна работа по-лесно. Неслучайно 99,8% от тях започват работа почти веднага и поемат пътя на бизнес лидери в България, САЩ, Канада, Европа и др. Връзката между завършилите студенти, преподавателите и администрацията на АУБ никога не прекъсва, защото се формира уникална общност с дълготрайни връзки и приятелства. Всеки неин член може да разчита на подкрепа и идеи от този неформален мозъчен тръст.

## Shared Success

*AUBG gives both an American and European diploma, so its students graduate on an equal footing with their peers from the U.S. and Europe. This makes finding a good job easier - 99.8 percent of alumni begin work almost immediately after graduation and grow as business leaders in Bulgaria, North America, Europe and the rest of the world. AUBG graduates keep in touch long after they complete their studies and create a unique community with long-lasting contacts and friendships. Every member of this group can rely on support and ideas from this informal think-tank.*



## Воля за промяна

С оглед на потребността от бизнес и обществени лидери с по-голям личен успех и принос в обществото, АУБ предоставя продължаващо образование в София. Executive MBA подготвя професионалисти, които да трансформират бизнес средата у нас. Програмата е акредитирана в САЩ и в България, а наскоро стана член на престижната Association of MBAs (AMBA). От 2017 г. АУБ съвместно със SDA Bocconi предлага магистърска програма за ръководни кадри по финанси, банково дело и управление на недвижими имоти. И в двете програми студентите черпят знания и опит от преподаватели с глобално ноу-хау с регионален акцент.



## Will for Change

*Because of the growing need for successful business and community leaders, AUBG offers postgraduate education opportunities in Sofia. The Executive MBA educates professionals able to transform the business environment. The program is accredited in both the U.S. and Bulgaria and recently joined the renowned Association of MBAs (AMBA). Since 2017, jointly with SDA Bocconi, AUBG has been offering an executive master's program in finance, banking and real estate. Students in both programs learn from professors with global know-how who put the material in a local perspective.*



АСАРЕЛ МЕДЕТ-АД

АРЕНА АСАРЕЛ



# СИЛАТА НА „Асарел-Медет“ *The Power of Assarel-Medet JSC*

Инвестиции в модернизация и добър екип - това е тайната на успеха на най-голямата компания в българския рудодобив „Асарел-Медет“ АД вече над 50 години. Около 1200 човека работят в дружеството, като част от тях са още от времето на МОК „Медет“.

Всяка година на фирмено тържество, което по традиция се провежда в седмичната преди Деня на миньора през август, се награждават работници, служители и мениджъри от „Асарел-Медет“ АД, избрани от колегите си за най-добри в професията, има отличия и за хора с дългогодишен трудов стаж в компанията. Сред тях са Иван Дралев, който работи като машинен оператор в звено „Подстанции и мрежи“, и Петка Димитрова, която е оператор на пулт в Обогабителната фабрика. През тази година двамата бяха избрани за пореден път за „Най-добър в професията“ от своите колеги и с решение на УС на „Асарел-Медет“ АД бяха наградени с почетен знак „За заслуги“ към компанията. „Следвам принципа, че за да започнеш нещо, ти трябва амбиция, но за да го постигнеш, се изисква много труд и постоянство. Работата ни е много отговорна, но аз я върша с удоволствие. Чувствам се спокоен на работното си място. С колегите и ръководството се разбираме прекрасно“, казва Иван Дралев.

*Investment, Modernization and Good Team. This has been the secret of success of the biggest company in Bulgarian ore mining industry Assarel-Medet JSC for more than 50 years so far. 1, 200 work in the company and some of them have been part of team since the times of Medet Mining and Processing Complex.*

*At a company ceremony which is traditionally held in the week preceding the Miner's Day in August, workers, employees and managers from Assarel-Medet JSC who have been selected by their coworkers as the best in the profession and those of long professional experience are*

*awarded every year. Ivan Draliev who works as an equipment operator in the Substations and Networks unit which is part of the Electric Power Supply, Energy Efficiency and Engineering is among them. This year, he was selected again as The Best in the Profession by his coworkers and he was awarded with For Merits to the Company honorary token based on a resolution by the Management Board of Assarel-Medet JSC. "I have a maxim which I abide to in life which states that you need ambition to start doing something but in order to accomplish it, you need a lot of efforts and perseverance. Our work is very responsible but it is a pleasure for me to do it. We get along perfectly with my coworkers", Ivan Draliev says.*



## Димитър Цоцорков, председател на Надзорния съвет:

” Силата на „Асарел“ не е в техниката, не е в ресурсите, не е в капитала, а в прекрасните хора, които работят тук. Колкото и да модернизираме производството, колкото и да залагаме на върхови технологии, на дигитализация, нашият екип е в основата на всички наши успехи.

## Dimitar Tsotsorkov, Chairperson of the Supervisory Board of Assarel-Medet JSC:

“The power of Assarel is not in the technology, not in the resources, not in the capital but in the wonderful people who work here. It does not matter how much we would modernize the operations, it doesn't matter how much we would rely on technologies of latest generation or digitalization, but it is our team that stands in the foundation of all our success”.



„Нашата работа е екипна, за да вървят нещата добре, трябва да сме лоялни и точни в отношенията си. Работата е баланс от отговорност, дисциплина, правилна преценка и вдъхновение“, споделя Петка Димитрова.

През тази година общо 200 асарелци бяха отличени за професионални постижения и трудов стаж в компанията или в дъщерни дружества. Всеки от тях получи благодарствена грамота и фирмен меден сувенир от председателя на Надзорния съвет Димитър Цоцорков и от изпълнителния директор инж. Делчо Николов.



“Our job is a matter of teamwork. In order to get it done, we need to be loyal and accurate in our relations. Work is a balance of responsibility, discipline, proper judgment and inspiration”, Petka Dimitrova, control room operator at Assarel Concentrator Plant, shares. She was also awarded with For Merits to the Assarel-Medet JSC honorary token this year. For a fifth time in a row in the recent ten years, Petka Dimitrova was selected a by her coworkers as the best in the profession. “This award means a lot to me. It makes me confident that I am doing things right. It is appraisal and acknowledgement for my efforts and achieved results”, Petka says smiling.

Totally 100 workers, dispatchers, technologists, mechanics, electricians, shift foremen, specialists and managers who were conferred with the title The Best in the Profession by their coworkers were distinguished this year.

During the traditional ceremony, another 100 workers and employees who completed 25, 30 or 35 of continuous labor experience at Assarel-Medet JSC or its subsidiaries in 2018 were also awarded.

Each of them was given a certificate of grateful acknowledgement and a company copper souvenir by the Chairperson of the Supervisory Board, Dimitar Tsotsorkov, and the Executive Director, eng. Delcho Nikolov.

## Инж. Делчо Николов, председател на УС и изпълнителен директор:

” За тези близо 40 години, откакто съм в предприятието, съм работил с хиляди хора. Те са различни като характер, като мислене и като съжба. Но общото е, че огромната част от тях са хора, на които можеш да се довериш и които са свикнали да те гледат право в очите. Знам, че на всеки от тях може да звънна по всяко време и той веднага ще се отзове, за да помогне на екипа – без мрънкане, без пазарлъци. Откритостта е другото качество, което много ценя. Това, че всеки от тях има силата и доблестта да каже онова, което мисли, показва, че нашият екип е съставен от силни хора, от личности, които имат чест и високи критерии.

## Eng. Delcho Nikolov, Chairperson of the Management Board and Executive Director of Assarel-Medet JSC:

For those almost 40 years since I am in the company, I have been working with thousands of people. They are all different in terms of their character, mindset and destiny. However, their common feature is that the enormous part of them are people whom you can trust and who are not afraid to look right into your eyes. I know that I can call anyone of them on the phone anytime of the day and they would respond to help the team, without grudging or bargaining. The other valuable quality that I appreciate very much is frankness. The fact that anyone of them has the courage and valor to say what they think demonstrates that our team consists of strong people, personalities of honor and high criteria.



The bank that cares for

you  
now

Yes, we care - with our strictly individual approach we offer products based on three principles: promptness, flexibility and innovativity



[www.bacb.bg](http://www.bacb.bg)

The bank that cares for  
the  
**future**

Because our modern financial solutions  
have three interrelated priorities: green,  
social and sustainable banking





**БЪЛГАРСКА БАНКА  
ЗА РАЗВИТИЕ**

ГД



**ББР: Изпращаме  
силна година,  
посрещаме юбилейна**  
**BULGARIAN BANK FOR DEVELOPMENT:**  
*We are seeing off a profitable year  
and welcoming an anniversary one*



**GRAND HOTEL „BULGARIA“**  
THE HISTORY OF ONE OF THE  
FIRST BUILDINGS OF ADOLF VACLAV I



*The Bulgarian Bank for development has to honour the passing 2018 year with the following:*

✓ *Organizing of its first international economic forum "Infrastructure for growth", which made the start of discussions for financial cooperation and mutual projects in our region. And it ended with Memorandum of understanding with the Black sea Bank for commerce and development, the International Investment Bank, Croatian Bank for development, Hungarian Bank for development, Macedonian Bank for development.*

✓ *Hosting of the first meeting of the Interbank Association between China and CEEC, which took place in Sofia and where the first documents for mutual work between the participating banks were signed.*

✓ *Signing of Frame Agreement for 1.5 milliards Euro with the Chinese Bank for development, which is an enormous success not only for this institution, but for the whole bank sector in Bulgaria.*

✓ *Establishing of new subsidiary company, part of the group of the Bulgarian Bank for development – Fund for capital investments, which is a continuation of the mission of the bank for support of the Bulgarian business and making up for the market deficiency.*

## Българската банка за развитие има с какво да отбележи отминаващата 2018 година:

- ✓ С организиране на своя първи международен икономически форум „Инфраструктура за растеж“, който даде началото на един разговор за финансово сътрудничество и съвместни проекти в нашия регион. И завърши с Меморандум за разбирателство с Черноморската банка за търговия и развитие, Международната инвестиционна банка, Хърватската банка за развитие, Унгарската банка за развитие, Македонската банка за развитие.
- ✓ С домакинството на първата среща на Межубанковата асоциация Китай-ЦИЕ, която се провежда в София

и където бяха подписани първите документи за съвместна работа между банките участници.

- ✓ С подписване на рамково споразумение за 1.5 милиарда евро с Китайската банка за развитие - огромен успех не само за институцията, но и за целия банков сектор в България.
- ✓ Със създаването на ново дъщерно дружество, част от групата на ББР – Фонд за капиталови инвестиции, който е продължение на мисията на банката за подкрепа на българския бизнес и запълване на пазарен недостиг.

## Българската банка за развитие има с какво да отбележи новата 2019 г.:

✓ Създадена като Насърчителна банка през 1999 г., през 2008-а тя е преименувана на Българска банка за развитие и е приет специален закон за дейността ѝ. През 2019 година тя ще отбележи 20-годишния си юбилей. ББР е сред четирите банки с най-висок кредитен рейтинг у нас - „BBB“ със стабилна перспектива от международната рейтингова агенция Fitch. Това е единствената българска банка, която освен директно финансиране, предоставя ресурс и чрез други кредитни институции и е най-добре позиционираната банка в страната за привличане на средства от международни партньори.

Успехите на една финансова институция не се дължат на чудеса – зад тях стоят професионализъм, ангажираност и отговорност на хората, които работят в нея, които са част от реализацията на задачата ѝ да подкрепя растежа на малкия и средния бизнес, да стимулира икономическото развитие, да привлича публичен и частен ресурс за инвестиции в приоритетните отрасли.

Сред мисиите ѝ обаче е не само да подпомага конкурентоспособността на българските компании и икономическата стратегия на правителството, но и да бъде активен участник в общественото развитие.

Екипът на ББР приема като своя корпоративна и социална отговорност подкрепата на българското културно наследство, на паметта за приноса на предишните поколения. Съхраненото културно наследство пренася през времето не само образци и постижения на архитектурата и изкуството. То е котва за историческата памет на обществото и напомняне за важните неща, които трябва да направим по примера на строителите на съвременна България – да дадем и своя принос и да се погрижим за това, което ни е завещано. Защото върху общото наследство създаваме общо бъдеще.







## The Bulgarian Bank for development has to honour the new 2019 year with the following:

✓ Established as Encouraging Bank in 1999, it is renamed to Bulgarian Bank for development in 2008 and a special Law for its activity has been adopted. In 2019 it will mark its 20-year anniversary. The Bulgarian Bank for development is among the four banks, enjoying the highest credit rating in our country: "BBB" with stable prospect from the International Rating Agency Fitch. This is the only Bulgarian Bank which, apart from direct financing, renders resources through other credit institutions too and it is the best situated bank in this country for attracting resources from international partners.

The success of a financial institution is not due to miracles, but professionalism, involvement and responsibility of people, working in it are behind this success, which is part of implementing of its task to support the development of the small and medium business, to stimulate the economic development, to attract public and private resources for investments in the priority branches.

Among its missions however are not only the ones of stimulating the competitive power of the Bulgarian companies and the economic strategy of the Government, but to be an active participant in the public development. The team of the Bulgarian Bank for development adopts as its corporate and social responsibility the support of the Bulgarian cultural heritage, of the memory for the contribution of the former generations. The treasured cultural heritage makes a bridge through time not only for patterns and achievements of Architecture and Art, but it is an anchorage for the historical memory of the society and remembrance of the important things we have to do after the example of the builders of contemporary Bulgaria – to lay our contribution and to take care of what has been bequeathed to us. Because upon the collective heritage we shall build a universal future.





# bERS

## и умните решения в логистиката

### *bERS and the Smart Solutions in Logistics Management*

bERS Logistics е компания за аутсорсинг на логистични услуги, създадена през 2005 г. Тя съдейства производителите и търговци да се фокусират върху основните си бизнес дейности - производство, маркетинг и продажби, като прехвърлят логистиката и управлението на веригата от доставки на професионалистите от bERS. Така се постигат икономии от мащаба и споделени ползи, тъй като логистичният оператор постоянно открива нови възможности за динамични, оптимизирани и икономически целесъобразни решения.

*bERS Logistics, founded in 2005, is a company for outsourcing of logistics services. It provides to producers and traders to focus on their core business activities – production, marketing, and sales, while transferring to bERS the logistics and supply chain management. Thus, the economies of scale and scope are achieved, because the logistics operator continuously develops new opportunities for dynamic, optimized and cost efficient solution.*



## Георги Динев, основател на bERS:

” Успехът на всеки проект зависи от екипа и неговия опит и ние инвестираме в хора със знания и умения. Успешният отбор не се състои само от център-нападатели, а при постигането на победата е важен всеки играч. Налага се постъпно да сме в състезание сами със себе си, но се научихме да анализираме пазара и да формираме своите политики за действие. Логистичният бизнес е твърде специфичен. Учим от световните лидери в тази сфера, като адаптираме техни практики към нашата действителност и нашите клиенти. Основен момент в бизнеса ни е фактът, че отмина времето ключът от склада да е в джоба на изпълнителния директор и всичко да е пред очите му. Ние помагаме на клиентите си да оптимизират своите разходи за склада, тъй като внедряваме най-добрите практики в света.

## Georgi Dinev, Founder of bERS:

*The success of every project depends on the team and their experience, that's why we invest in people with knowledge and skills. The successful team does not consist of only goal shooters, because to achieve victory every player is important. We need to always compete internally, but we learned to analyze the market and form our action policies. The logistics business is very specific. We benchmark ourselves to world logistics leader while adapting their best practices to our reality and our clients. A major moment in the business is that it is long past the time when the key from the warehouse is in the pocket of the general manager and everything happens before their eyes. We help clients optimize their warehousing costs, while providing service of a world class level.*



## Роля

bERS Logistics приема, съхранява, обработва и транспортира стоки, собственост на нейните клиенти. Ползват се помещения и транспортни средства със и без температурен режим, чийто диапазон може да варира от -20°C до +25°C. Логистичният оператор стриктно спазва изискванията на БАБХ за съхранение на хранителни и битови продукти, на ИАЛ по лекарствата за фармацевтични продукти и медицински изделия, като се придържа към ISO 9001:2015 и IFS Logistics стандартите за качество.

## Role

bERS Logistics accepts, stores, handles and transports goods, owned by bERS clients. The company utilizes logistics premises and transport vehicles with or without temperature control, whose range may vary from -20°C up to +25°C. The logistics operator performs up to the requirements of the Bulgarian Food Safety Agency for storing food and household products, Bulgarian Drug Agency for pharmaceuticals and medical devices, as well as adheres to ISO 9001:2015 and IFS Logistics quality standards.



## Развитие

bERS Logistics има своя визия за разрастване. В края на 2017 г. дружеството „Медиа Транспорт“ от групата на bERS придобива 100% от дяловете на „Унивег България“ ЕООД, част от Greenyard - глобалният лидер в сферата на търговията с пресни, замразени и преработени хранителни продукти с присъствие в над 25 държави. Двете компании вече оперират заедно под търговското наименование bERS Logistics.

## Development

bERS Logistics has its own vision for development. In the end of 2017 the legal entity Media Transport Ltd. from bERS Group has acquired 100% of the shares of Univeg Bulgaria Ltd., part of Greenyard - the global leader in trading of fresh, frozen and processed packaged goods with presence in more than 25 countries. The two entities now operate under the commercial brand bERS Logistics.

## Инфраструктура

Компаниите от групата на bERS разполагат с два логистични центъра в Мусачево и Казичене. Товари се преразпределят през логистични хъбове в Пловдив, Варна и Стара Загора. Осигурява се ежедневен температурно-контролиран транспорт с маршрути от София до над 56 града в България. Тази дейност също така включва и решения за дистрибуция към магазинната мрежа в София и страната, част от модерната търговия на вериги супермаркети и малки традиционни магазинчета. На разположение са различни типове хладилни транспортни средства, както и комплексни решения. bERS влезе и в нишата на онлайн търговията, като улеснява някои специфични стоки безпроблемно да стигнат до крайните клиенти. Изградени са решения за онлайн търговци през техните онлайн магазини, но и през платформи като Amazon, eBay, eMAG – обработват се единични пратки, които се доставят до дома и офиса.



## Infrastructure

The companies from bERS Group have two logistics centers in Musachevo and Kazichene. Loads are cross-docked in logistics hubs in Plovdiv, Varna and Stara Zagora. bERS Logistics provides everyday temperature-controlled transport with routes from Sofia to more than 56 cities in Bulgaria. This business activity also includes solutions for distribution towards the retail network in Sofia and the country, part of the modern trade of retail chains, as well as the small traditional shops. bERS Logistics uses different types of temperature-controlled vehicles, as well as complex solutions. bERS entered also in the niches of ecommerce by easing some specific goods to reach without obstacles the end customers. The Group has developed solutions for e-traders via their own online shops, as well as via marketplaces like Amazon, eBay, eMAG – handling of individual items and packages, delivered to the home or office.



## Николай Николов, директор Бизнес развитие и планиране:

Човешкият капитал и сплотеният екип са най-важният фактор за успеха на всеки бизнес. От съществено значение е правилното приобщаване на разномислещи хора в екипа. Разчитаме на всеки наш служител, заедно преодоляваме трудностите и с нужното темпо вървим напред. Събрали сме професионалисти с опит и дори с различни нива на оптимизъм и песимизъм, което ни помага да гледаме реалистично на целите и на задачите, които изпълняваме. Ако нас ни нямаше на пазара, бизнестът щеше да отгеля много повече ресурси за дейности, които не са основни за него. Ние обаче помагаме на своите клиенти да стават по-конкурентни, като предлагаме динамични решения, независимо колко големи или малки са те. В наше лице те имат надежден партньор.

## Nikolai Nikolov, Director Business Planning & Development:

The human capital and the united team is the key factor for the success of every business. It is of utmost importance the correct and effective onboarding of different-thinking people on the team. We count on every employee, together we overcome challenges and with the correct tempo we continue forward. We are a collective of seasoned professionals and even with different levels of optimism and pessimism, thus allowing us to look realistically on our goals and objectives, which we executive. At the same time we assist our clients become more competitive in their market by providing dynamic solutions, irrespective of how large or small they are. We are a reliable partner to the business entities.

## Кои кои е

**ИВАН ШОПОВ** е изпълнителен директор на bERS. Има голям търговски опит и практика в управлението на хора. Бил е търговски директор и управител на водещи производители, вносител и дистрибутори на бързооборотни стоки. Отговаря за цялостното управление на оперативния бизнес на bERS Logistics.

***IVAN SHOPOV** is the Executive Director at bERS. He has extensive commerce experience and practice in managing people. He has been a commercial director and general manager in leading producers, importers and distributors of FMCGs. He leads the management of the operational business of bERS Logistics.*



**ДИМИТРИНКА АНДРЕЕВА** е мениджър Транспорт. Тя е дългогодишен служител в bERS, който поддържа добрите взаимоотношения както с оперативните служители на клиентите на компанията при изпълнението на конкретни задачи, така и за комуникацията с хората, ангажирани с транспорта, и със самите превозвачи.

***DIMITRINKA ANDREEVA** is the Transport Manager. She is long-term member of bERS team and heads the relations both with operational employees of clients in executive specific tasks, as well as with people, responsible for transport, and the carriers themselves.*



**ВЛАДИМИР БЕЛЧЕВ** е финансов директор. Има над 7 години опит в една от водещите компании за финансови консултантски услуги. Поддържа финансовата дисциплина и управлява паричните потоци на bERS.

***VLADIMIR BELCHEV** is the Finance Director. He has more than 7 years of experience in one of the leading companies for finance consulting services. He maintains the financial discipline and manages the cash flows of bERS.*



**АСЕН МАНОВ** е мениджър Логистични операции. Той планира, организира и контролира вседневните дейности. От пет години насам се грижи услугите да носят добавена стойност, в това число и за клиентите.

***ASEN MANOV** is the Logistics Operations Manager. He plans, executes and controls the daily tasks. For more*



*than five years he makes sure that the services bring added value also to the clients.*

## Хоризонт

Мисията на bERS Logistics е да предоставя надеждни услуги с гарантирано качество на световно ниво. Новите технологии променят този бизнес и дигиталната трансформация няма алтернатива. Постепенно логистичният оператор се превръща в дигитално предприятие и оперативна структура, която е лидер в своя сегмент от услуги.

## Horizon

*The mission of bERS Logistics is to provide reliable services with guaranteed quality on an international level. The new technologies change this business and the digital transformation has no alternative. Continuously, the logistics operator becomes a digital enterprise and an operational structure, a leader in its market segment of services and solutions.*

В bERS има място за нови попълнения на екипа, тъй като компанията има високи цели за развитие.



At bERS team there is a place for new hires, because the company has high goals for development.

## Клиенти

bERS Logistics има над 150 клиенти. Сред тях са веригите магазини Metro, Т-Маркет, Билла, производители и търговци на хранителни продукти като Турбул/Олимпус, Амперел, Монделейз, Нестле-Фронери, също така фармацевтични компании като Boehringer Ingelheim, 3M International. Изградената система от логистични хъбове е достъпна също за малки и средни фирми в страната.

## Clients

*bERS Logistics has more than 150 clients. Among them are the retail chains Metro, REWE Group – Billa, Maxima Bulgaria – T-Market, producers and traders of fmcg products Tyrbul/Olympus, Ampere!, Mondelez, Nestle-Froneri, as well as pharmaceutical companies like Boehringer Ingelheim, 3M International. The developed system of logistics hubs is affordable also for small and medium sized enterprises.*





ВЕЛИНОВ & ПАРТНЬОРИ  
консултантска къща



# Когато гоуѓе време за ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

*When it comes  
to restructuring*

Консултантска къща „Велинов и партньори“ вече наг 15 години е сред водещите кантори в България. Специализирана е в областта на търговското, трудовото и облигационното право и обществените поръчки. Нейният фокус е и върху управлението на човешкия капитал - най-ценния ресурс на всяка компания. В кантората цари атмосфера на приятелство, но и на респект, като тя е образец за силен и компетентен екип. Вратите са отворени за нови знаещи и мотивирани хора. От кандидатите се очаква да мислят и да оглеждат казусите от всички посоки, да се поставят на мястото на насрещната страна и да предвиждат ходовете ѝ. Задължително качество за членовете на екипа е да имат отговорност към поставените задачи и желание за развитие както в професионален, така и в личен план. Амбициозни юристи с доказана професионална квалификация и високи работни стандарти за качество – това е екипът на „Велинов и партньори“, чиито лидери са Светослав Герджиков и адв. Асен Велинов.



Усетът към всеки детайл и осъзнаването на силата на екипа са предимства, благодарение на които КК „Велинов и партньори“ успя да се специализира в много специфична услуга – реструктуриране на предприятия.

*The sense of detail and the awareness of the strength of the team are advantages, thanks to which “Velinov and Partners” Consulting House managed to specialize in a very specific service – restructuring of companies.*

### Адвокат Асен Велинов:

Много са причините, които водят до реструктуриране на едно предприятие. Най-честите основания да се търси този кардинален подход са свързани с въвеждането на ново поколение машини и съоръжения. Това налага както смяна на подхода при работата, така и драстично намаление на персонала – като оптимизиране на работните процеси, но и като разходи за заплати и за доставчици. Стратегията, която разработваме, следва да покрие всички аспекти и да е икономически обоснована. Често казусите са свързани със сантиментите на собствениците към една или друга част от предприятието. Те нямат страничния рационален поглед върху дейността и това ги подвежда. И само прилагането на мерките в цялост би довело до удовлетворителен краен резултат за тях, но убеждаването, че наистина си струва, идва с времето и с работата в новите условия.



### Attorney Asen Velinov:

*There are many reasons that lead to the restructuring of an enterprise. The most common reason to seek this cardinal approach is the introduction of new generation of machines and equipment. This requires both a change in the approach and a drastic reduction of the staff – such as optimizing workflow, but also as payroll and supplier costs. The strategy we are developing should cover all aspects and be economically justified. Often, cases are related to owner's sentiments towards one or other part of the company. They do not dispose of the side rational view of the activity, and this misleads them. And only the implementation of the measures as a whole would result in a satisfactory final result for them, but the conviction that it really is worth comes with time and work in the new conditions.*

For more than 15 years, “Velinov and Partners” Consulting House has been one of the leading law firms in Bulgaria. It is specialized in the field of commercial, labor and contract law and in public procurements. It is focused on the management of the human capital – the most valuable asset of every company. The office has an atmosphere of friendship, but also of respect, and it is a model for strong and competent team. The doors are open to new knowledgeable and motivated people. Candidates are expected to think and look at cases from all directions, put themselves in the place of the opposite side, and anticipate its moves. Mandatory quality for team members is to treat every task/case with responsibility and to desire to develop both professionally and personally. Ambitious lawyers with proven professional qualifications and high quality work standards – this is the team of “Velinov and Partners”, whose leaders are Svetoslav Gerdzhikov and att. Asen Velinov.



### Светослав Герджиков:

Всяка по-значима промяна в дейността на дружеството следва да е съпроводена с някакво реструктуриране. Иначе не би било възможно да се оптимизират процесите и оттам да се очаква увеличаване на финансовия резултат. Устойчивото развитие изисква да се разкрият дължности, от които преди не е имало необходимост. Голямото ни предимство пред мениджмънта на предприятието е, че ние имаме външен поглед, необременен с решаването на текущите проблеми. Това ни позволява да предлагаме варианти за подобряване на процесите, които веднага дават финансово отражение. Нашето ноу-хау и натрупан опит позволяват да се избегнат капаните. Те може да се появят във всяка дейност и при всяка стъпка по пътя на

реализацията на един проект по реструктуриране.

### Svetoslav Gerdzhikov:

*Any major change in the company's activity should be accompanied by some restructuring. Otherwise, it would not be possible to optimize the processes and hence expect an increase in the financial result. Sustainable development requires the disclosure of posts that were previously unnecessary. Our great advantage over the management of the enterprise is that we have an outside look, unencumbered by solving current problems. This allows us to offer options for improving the processes that immediately have financial implications. Our know-how and accumulated experience allow us to avoid traps. They may occur in each activity and at each step along the path of the implementation of a restructuring project.*

ГЕОСТРОЙ АД  
GEOSTROY AD



**ГЕОСТРОЙ АД**  
история, опит  
и качество с  
отличен екип

***GEOSTROY AD - history,  
experience and quality  
with an excellent team***

ГЕОСТРОЙ АД е сред водещите строителни компании в България със сериозен опит и дългогодишна история в изпълнението на разнообразни и мащабни проекти.

Компанията предоставя на клиентите си широк спектър от качествени услуги благодарение на разнородните си компетенции и потенциал.

---

*GEOSTROY AD is among the leading construction companies in Bulgaria with substantial experience and a long-term track record in implementing various high-profile projects.*

*Thanks to its diverse competences and potential, the company has been providing its clients with a wide range of high quality services.*





## ЕКИП

В ГЕОСТРОЙ АД работят приблизително 800 висококвалифицирани и добре обучени специалисти и работници, които могат да реализират качествено и в срок значими и сложни проекти. Непрекъснато се извършват инвестиции в обученията на работници и служители, с цел повишаване на квалификацията, подобряване на работния процес, повишаване качеството на крайния продукт и услуги.

В средата на 2018 година Геострой АД успешно приключи проект „Модернизация на условията и организацията на работа“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Цел на проекта беше повишаване безопасността, условията на работа, мотивацията и ефективността на работниците и служителите в дружеството, популяризирането на нов тип управленски подход и отделяне на специално внимание към заетите лица в предприятието. Постигнатите резултати са свързани с подобряване на здравословните и безопасни условия на труд на работещите в дружеството, минимизиране на възможните рискове, улесняване изпълнението на процесите и намаляване на трудностите при работа на различните възрастови групи, както и с подобряване на психологическия климат и мотивацията.

## TEAM

*GEOSTROY AD employs approximately 800 highly qualified and well-trained specialists and workers who can effectively execute challenging projects in good quality and on time. The company has been making continuous investments in staff training programmes to increase their skills and qualification level, improve workflow efficiency and give a better quality of end product and services.*

*In mid-2018, GEOSTROY AD successfully completed the project Modernization of Working Conditions and Labour Organization under the Operational Programme Human Resources Development. The purpose of the project was to improve occupational safety, working conditions, staff motivation and performance efficiency by promoting a new type of management approach and paying special attention to the workers and employees in the company. The results obtained are related to improving the health and safety of all employees in their workplace, minimizing the potential risks, facilitating the operation of work processes and reducing difficulties arising among employees from different age groups, as well as improving the psychological climate and motivation.*

### ПРОЕКТИРАНЕ И СТРОИТЕЛСТВО НА ИНФРАСТРУКТУРНИ ОБЕКТИ:

- Метростроителство
- Пътно строителство
- Управление на отпадъци
- Управление на вода

### ПРОЕКТИРАНЕ И СТРОИТЕЛСТВО НА ПРОМИШЛЕНИ ОБЕКТИ:

- Индустриални сгради
- Минен инженеринг

### ПРОЕКТИРАНЕ И СТРОИТЕЛСТВО НА ГРАЖДАНСКИ ОБЕКТИ:

- Многофункционални, жилищни и офис сгради
- Търговски и хотелски комплекси
- Храмово строителство

МИННА ДЕЙНОСТ

ГЕОДЕЗИЧНИ УСЛУГИ

### DESIGN AND CONSTRUCTION OF INFRASTRUCTURE PROJECTS

- Metro construction
- Road construction
- Waste management
- Water management

### DESIGN AND CONSTRUCTION OF INDUSTRIAL PROJECTS

- Industrial buildings
- Mining engineering

### DESIGN AND CONSTRUCTION OF CIVIL PROJECTS

- Multifunctional, residential and office buildings
- Trade and hotel complexes
- Construction of churches

MINING OPERATIONS

LAND SURVEYING SERVICES

## ИНИЦИАТИВИ

В стремежа си да се утвърди като желан, предпочитан и стабилен работодател, който инвестира значителни ресурси по формата на време, ангажираност и финанси в бъдещето на младите специалисти, Геострой АД успешно реализира стажантска програма. Вече няколко години в нея се включват студенти от УАСГ, Американският университет в България и МГУ „Св. Иван Рилски“. Голяма част от студентите, участвали в програмата, са получили предложение за постоянен ангажимент и днес вече се реализират успешно в гружеството.

Менторите, участници в Стажантска програма 2018, споделят: „Тази година селекцията от стажанти е изключително добра. Младежите са будни, работят с много амбиция и желание, задават много въпроси и иска да учат и да се развиват в направленията, които са избрали“.

Стажантите, участници в тазгодишната стажантска програма, от своя страна споделят: „Избрах Геострой заради престижа и доброто име, за да се уча от най-добрите професионалисти в бранша“. „Впечатлени сме от разнообразието на проектите, по които се работи – метростроителство, пътно строителство, промишлени и граждански обекти, ВЕЦ.

В стремежа си да споделя опит и добри практики Ге-



острой АД участва и в инициативата на Junior Achievement - Мениджър за един ген. В рамките на един работен ден утвърдени мениджъри от фирмата ще запознаят младежите с реалната работна атмосфера в компанията.

Деца и внуците на работещите в гружеството имат възможността да се включат в различни инициативи, както и в специално организирани за тях Детски празник, Коледно парти и Ден на отворените врати.

В изпълнение на стратегията на Геострой за подпомагане на процеса на вътрешна комуникация и стимулиране на дух на сътрудничество, в гружеството периодично се провеждат екипни срещи в различни формати. По този начин работещите от различни локации в страната се събират в неформална среда, за да обменят опит и добри практики.

## INITIATIVES

*Striving to be acknowledged as an attractive, stable and preferred employer, GEOSTROY AD constantly makes substantial investments of time, commitment and financial resources to enhance the development of young professionals. By doing so, it has successfully implemented its internship programme. For several years now, students from the University of Architecture, Civil Engineering and Geodesy, the American University and the University of Mining and Geology “St. Ivan Rilski” have been gaining valuable experience under this programme. A large number of interns have already become full-time employees of the company.*

*The mentors, who took part in the internship programme, said, ‘This year the selection of interns has been remarkably good. The young people are bright and diligent, showing great zeal and energy in completing their tasks. It is obvious that they are willing to learn and develop in their chosen professional field.’*

*On their part, the trainees shared their impressions of working at Geostroy AD, “I chose Geostroy for its high prestige*



*in the construction sector, because I want to learn from the best professionals in the industry.” “We are impressed by the variety of Geostroy’s ongoing projects - metro construction, road construction, industrial and civil engineering projects, hydropower plants.”*

*In its commitment to sharing experience and best practices, Geostroy AD also participates in Manager for a Day initiative organised by Junior Achievement. Within one business day, top-level managers from the company will introduce young specialists to the real working atmosphere of the company.*

*The children and grandchildren of GEOSTROY’s employees have an opportunity to participate in various initiatives as well as in events specially organised for them, such as Children’s Day celebration (1 June), Christmas Party and Open Day.*

*The company periodically organizes team meetings in various formats within the framework of its strategy for improving internal communication processes and boosting up team spirit and cooperation. Thus Geostroy’s employees working on various projects across the country get together in an informal environment to share experience and best practices.*

## ДОБРОВОЛЧЕСКИ КАМПАНИИ И СПОРТ

Геострой АД се стреми да бъде атрактивен и конкурентен работодател, като за целта стимулира различни спортни инициативи и програми за подобряване на здравословното състояние на работещите в дружеството. Такива са: действащият Клуб за планински туризъм, членовете на който регулярно покоряват красивите български върхове, езера, водопади и пещери; предоставените карти за спорт; създадените футболни отбори на някои от големи обекти в страната и предстоящото вътрешнофирмено първенство за голямата награда на Геострой АД, действащият Клуб за спортен риболов, чиито членове се готвят за Турнир 2018 г. В екипа на Геострой АД работят национални състезатели по бейзбол и борба свободен стил.

## VOLUNTEER CAMPAIGNS AND SPORT

*GEOSTROY aims to be an attractive and competitive employer by promoting and supporting various sports initiatives and health improvement programmes for its employees. These include a Mountain Hiking Club whose members climb up gorgeous Bulgarian peaks and enjoy the natural beauty of lakes, waterfalls and caves; sport cards for all employees, etc. Staff members from some of the biggest company projects have formed football teams to compete in an intra-company tournament for the Grand Prize of Geostroy AD. Furthermore, the members of the Sports Fishing Club are preparing for the upcoming Tournament 2018. Last but not least, among the company staff there are baseball players and wrestlers from Bulgaria's national teams.*



### Защото

С иновация и опит,  
ръка за ръка, градим  
заедно бъдещето

Наред със социалната политика на своите служители и работници, Геострой проявява своята корпоративна социална отговорност и към регионите, в които развива своята дейност.

**Геострой АД се ангажира с различни инициативи и разнообразни проекти, насочени към благополучието на деца, опазване и възстановяване на околната среда, помощ при бедствия, изграждане на храмове, част от тях са:**

- Изграждане на детска площадка в квартал „Лагера“, град София;
- Ремонт на църква „Св. св. Кирил и Методий“, с. Бисер;
- Ремонт на храм „Рождество Христово“, жк Младост, град София;
- Ремонт на храм „Св. Харалампи“, с. Богданлия;
- Подкрепа при закупуване на облекло на Танцов ансамбъл „Балканска младост“, град Етрополе;
- Дарение за Катедрален храм „Св. св. Кирил и Методий“, гр. Ловеч.

**Представители на Геострой и членове на семействата им се присъединиха към инициативата „Да изчистим България заедно“. Обезпечени с необходимата екипировка и инструменти, на 15 септември тази година, благодарение на тях по-чисти станаха:**

районът на Метродепо „Земляне“, град София; градска градина и спортна площадка „Пещерата“, град Златица; улицата пред Основно училище „Христо Ботев“ и училищен двор, село Гара Лакатник, поречието на река Искър в района на село Лакатник.

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

*Along with pursuing its staff related social policies, Geostroy implements its corporate social responsibility practices in the regions where it operates.*

**Geostroy AD undertakes and supports various initiatives and high-profile projects dedicated to children's wellbeing, protection and rehabilitation of the environment, disaster relief, and construction of churches. Some of the major initiatives are as follows:**

- Construction of a children's playground in Lagera Residential District, Sofia
- Repair and restoration of Sts Cyril and Methodius Church in the village of Biser
- Construction of The Nativity of Jesus Christ Church in Mladost Residential District, Sofia
- Repair and restoration of St Charalampus Church in the village of Bogdanlia
- Support in purchasing traditional national costumes for the Folklore Ensemble "Balkan Youth", town of Etropole
- Donation for "Cyril and Methodius" Cathedral in the city of Lovech.

**Geostroy's representatives and their families joined the volunteer initiative "Let's Clean Bulgaria Together". Being equipped with secure clothing and tools, they helped clean up the following areas on 15 September 2018:**

The area around Zemlyane Metro Depot, Sofia; The town's garden and the sports playground "The Cave" in the town of Zlatitsa; The street in front of Hristo Botev Primary School and the school yard in the village of Gara Lakatnik; The Iskar River valley near the village of Lakatnik

### Because

Hand in hand, we are building  
the future with innovations  
and experience



# ГЕОТРЕЙДИНГ АД растем заедно със своя екип

*Geotrading AD  
the team grows stronger*

Геотрейдинг АД е дружество с 13-годишна история в областта на търговията, доказало се като стабилен, лоялен и търсен бизнес партньор не само в България, а и в чужбина. Дружеството непрекъснато увеличава клиентите, пазарния си дял и своя екип.

Деятността на Геотрейдинг АД е фокусирана върху представителство и продажби на утвърдени световни марки. За да отговори на нуждите на клиентите, Геотрейдинг АД постоянно увеличава предлаганите продукти и марки, като целта винаги е една и съща - да са с отлично качество и на конкурентни цени. В последните години компанията се насочва успешно към предлагане предимно на продукти за минната индустрия.

*Geotrading AD has 13 years of business experience as a well-established, reliable, loyal and sought-after partner, both in Bulgaria and abroad. The company is constantly expanding its customer base, its market share and its team.*

*Geotrading AD's business is focused on representation and sales of established global brands. To respond to the needs of its customers, Geotrading AD is constantly expanding its product and brand offerings, with the goal always remaining the same - excellent quality and competitive prices. In the last few years, the company has been focused on selling a wide range of products for the mining industry.*





#### ГЕОТРЕЙДИНГ АД РАЗВИВА ДЕЙНОСТ В СЛЕДНИТЕ НАПРАВЛЕНИЯ:

- продажби на минна и строителна механизация;
- продажби на мелнично оборудване и резервни части за мелници;
- представителство на производители на гуми;
- продажби на резервни части и консумативи;
- продажби и доставки на горива;
- производство и продажби на смазочни продукти ProAuto;
- продажби на химически реагенти;
- сервиз за строителна и специализирана техника;
- сервиз за минна техника;
- системно интегриране на дизелови двигатели MTU.

#### GEOTRADING AD OPERATES IN THE FOLLOWING BUSINESS SEGMENTS:

- sales of mining and construction equipment;
- sales of mill equipment and spare parts;
- dealership for tyre manufacturers;
- sales of spare parts and supplies;
- sales and deliveries of fuels;
- production and sales of ProAuto lubricants;
- sales of chemical reagents;
- service for construction and special equipment;
- service for mining equipment;
- system integration of MTU diesel engines.

## 2018 ГОДИНА

Тази година е изключително успешна за **Геотрейдинг АД**. Компанията стартира производството и продажбите на собствена марка смазочни продукти – **ProAuto**. **Геотрейдинг АД** предлага на българския пазар двигателни, хидравлични и трансмисионни масла и греси.

Доказателство за успешното развитие през годината са и двете нови ключови представителства, които дружеството спечели. **Геотрейдинг АД** получи ексклузивни права за продажба на химически реагенти, произведени в сръбския завод „Жупа“ – Крушевац. Той е един от най-големите производители на химически продукти в света.

**Геотрейдинг АД** получи и ексклузивни права за продажби на територията на България на висококачествените продукти за минната индустрия на **SHAREATE TOOLS LTD** - световно признат китайски производител на пробивни инструменти, триролковъ длета за сондиране и резервни части за сонди.

През 2018 г. **Геотрейдинг АД** продължи успешните си партньорства с производители на редица доказани марки за строителна и минна техника, гуми, горива и смазочни материали, резервни части и консумативи и др. Сред тях са: строителната механизация **Liugong**; беларуските гуми **Belshina**; гумено-транспортните ленти на словашкия производител **Continental Matador Rubber**; полуретановите продукти на испанския производител **Inelas Poliuretanos**; земеконните инструменти на **Hensley Industries** и др.



## 2018

This year was extremely successful for **Geotrading AD**. The company started production and sales of its own brand of lubricants - **ProAuto**. In Bulgaria, **Geotrading AD** markets engine, hydraulic and transmission oils and greases.

The company won two new key businesses to mark another successful year. **Geotrading AD** won the exclusive rights to sell the chemical reagents produced by the Serbian plant **Župa Kruševac**. It is one of the world's largest chemical manufactures.

**Geotrading AD** also won the exclusive Bulgarian rights to sell the high quality mining products of **SHAREATE TOOLS LTD** - a globally recognised Chinese manufacturer of drilling tools, tri-cone drill bits and spare parts.

In 2018 **Geotrading AD** continued its successful partnerships with many established brands in the mining equipment, tyres, fuel and lubricants, spare parts and supplies, and other markets. Some of them are: **Liugong** construction equipment; the Belarus **Belshina** tyres; the Slovakian **Continental Matador Rubber** conveyor belts; the polyurethane products of the Spanish manufacturer **Inelas Poliuretanos**; the ground-engaging tools of **Hensley Industries**, etc.



ТВОЯТ ПАРТНЬОР, ТВОЯТА СИГУРНОСТ  
A PARTNER, YOUR CAN RELY ON



#### Д-Р ИВАН ВУТОВ:

” В компанията се стремим да предложим не само отлична среда за работа, а и възможно най-добрите условия за кариерно развитие. Доказателство за това е фактът, че дългогодишните ни служители са част от ръководния екип на дружеството. Някои от тях дават своя принос за развитието на компанията от самото ѝ създаване до днес. Те са започнали от най-ниското стъпало – специалисти, преминали са през различни длъжности и днес ръководят ключовите отдели на **Геотрейдинг АД**. Благодаря на всеки един от тях за всеотдайната работа и приноса за развитието на компанията. Без упорития труд на нашите служители не бихме постигнали тези високи резултати.

#### MR IVAN VUTOV, PHD:

Our company's goal is to provide not only an outstanding working environment, but also the best possible conditions for career development. It is evident from the fact that our long-term employees are now company executives. Some of them have been with us from the start and still help our business to grow. They started as entry-level employees, held various positions and now lead the key departments at **Geotrading AD**. Each and every one of them has my personal gratitude for their commitment and contribution to the growth of our business.

Without our employees' hard work, we wouldn't achieve the top performance we have today.



#### ЕКИП

С развитието на компанията през годините се увеличава и най-ценният ѝ капитал - екипът. Днес той наброява 192 души. Всички служители в дружеството споделят корпоративните ценности – честност и лоялност към клиентите и партньорите, професионализъм, отговорност и амбиция за успешно развитие на компанията, която непрекъснато се разраства. За тяхното професионално развитие и усъвършенстване **Геотрейдинг АД** осигурява подходящи обучения.

#### TEAM

As the company grew over the years, its most valuable asset - its team - grew stronger. Today, it numbers 192 people. All company employees share the corporate values - integrity and loyalty to the customers and partners, professionalism, responsibility and ambition for the successful development of the ever-growing business. **Geotrading AD** provides the training they need for their career and personal development.



Творческият конкурс и детският празник, организирани от „Геотрейдинг“ АД, вече са традиция за децата на служителите от групата Геотехмин.

Geotrading AD's creative competition and children's fest are now traditional for the kids of the Geotechmin group employees.

#### ГРИЖА ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ...

За ръководството на **Геотрейдинг АД** грижата за служителите е изключително важна. През годините компанията е имала различни инициативи, за да насърчава не само развитието им, а и за да отличи най-добрите служители. Като част от политиката си за корпоративно социална отговорност **Геотрейдинг АД** е едно от дружествата от групата **Геотехмин**, което фокусира дейността си не само към своите служители, а и към техните деца. През 2016 г. за първи път беше организиран празник по случай Деня на детето на територията на сервизния център **ProAuto** в София. Година по-късно той вече се организира за децата на всички служители от групата **Геотехмин** и се превърна в очаквана от всички традиция.

#### CARE FOR OUR EMPLOYEES...

The care for our employees is key for the management of **Geotrading AD**. Over the years, our company had multiple initiatives not only to promote their development, but also to reward our best. As part of our corporate social responsibility policy, **Geotrading AD** was one of the companies within the **Geotechmin** group to focus not only on our employees, but on their children, as well. In 2016, the first Children's Day fest was held at the premises of the **ProAuto** service centre in Sofia. The next year, it was organised for the children of all employees of the **Geotechmin** group, to become a widely-anticipated tradition.

## ...И ЗА МЕСТНИТЕ ОБЩНОСТИ

*Геотрейдинг АД развива политиката си за корпоративна социална отговорност и към външни публики. Основният принцип за компанията е да подкрепя местните общности там, където дружеството развива своята дейност. Имаме отлично изградени партньорства с местните общини, подпомагаме ремонти на храмове, деца в неравностойно положение и т.н. В лицето на **Геотрейдинг АД** местните общности, така както и нашите клиенти, знаят, че сме партньор, на когото могат да разчитат.*

## ... AND FOR OUR LOCAL COMMUNITIES

***Geotrading AD** develops its corporate social responsibility policy to include all stakeholders. It is a guiding principle for the company to support the local communities where it does business. We have established great partnerships with the municipalities, we support church renovations, underprivileged children and many other initiatives. Both the local communities and our customers know that **Geotrading AD** is a partner they can rely on.*



## ПАРТНЬОР ЗА ПО-КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ

*От тази година **Геотрейдинг АД** е партньор по проект за дуално обучение на Аграрно-техническата професионална гимназия в град Златица. Компанията, заедно с други дружества от групата **Геотехмин**, ще осигури практическото обучение на учениците по специалността „Автомобилна техника“, като впоследствие на тях ще им бъде предложена работа. Дружеството работи и по проекти за партньорства с водещи университети в България и е част от комитет „Образование“ в КРИБ.*

## A PARTNER FOR A HIGHER QUALITY EDUCATION

*As of this year, **Geotrading AD** is a partner to a dual-education project of the Agro-Technical Vocational School in Zlatitsa. The company, jointly with other **Geotechmin** group companies, will provide hands-on training to the Automotive Equipment students and will offer them jobs later. The company is further involved in partnership projects with leading Bulgarian universities and in KRIB's Education committee.*



DREAMIX



**ДРИЙМИКС**  
компанията, в която  
всеки е създател

***Dreamix***  
***the Company Where  
Everyone Is a Creator***

Дриймикс е изцяло българска ИТ компания, специализирана в Java и Angular технологии. Предлагаме софтуерни решения на фирми от Германия, Великобритания, Швейцария и Силициевата долина. Търсят ни, не защото в България е по-евтино, а защото в наше лице намират експерти, които да им помогнат в реализирането на техните прогнати или във внедряването на правилните процеси на работа в техните отдели. Работим с партньори, а не с клиенти. Разликата е, че клиентът просто иска да се изпълни дадено задание, докато партньорът първо ни запознава с бизнеса си и търси нашето експертно мнение как по най-добрия начин да постигне целите си.

*Dreamix is a Bulgarian IT company, specialized in Java and Angular Technologies. We provide professional software solutions for companies based in Germany, Great Britain, Switzerland and the Silicon Valley. They work with us, not because it is cheaper in Bulgaria, but because in our company they can find experts who can support them in the realization of their products or in the implementation of the right processes of work in their departments. We work with partners rather than with clients. The difference is that the client just wants to have the job done, while the partner first introduces us his business and then seeks for our expert opinion on the best way to achieve his goals.*



## Вярваме, че основен фокус

на всяка компания трябва да е развитието на всеки един в екипа ѝ, че взаимоотношенията между работодател и служител трябва да се основават на партньорство, а не на сделка.

Културата се създава и развива от всички хора в екипа, тя отличава компаниите и ги прави уникални, като им дава и конкурентно предимство. При наемането на хора за нас са важни личните им качества, преценявани през призмата на нашите фирмени ценности. (Повече за фирмената ни култура ще намерите на: <https://dreamix.eu/blog/dreamix/company-culture>). Преди да наемем нов колега, той може да прекара известно време в офиса, за да види дали Дриймикс е подходящото място за него.



### Тодор Гигилев, изпълнителен директор:

Вярваме, че Дриймикс трябва да инвестира във всеки един от нас максимума, който може да си позволи, както и всеки един от нас трябва да инвестира своя максимум в Дриймикс. Реално, когато всеки един от нас става по-добър като личност и професиона-

лист, това води до предоставянето на по-добра услуга на партньорите ни и повишаване на стойността на фирмата.

#### Todor Gigilev, CEO:

*We believe that Dreamix has to invest in each of us as much as possible, and we all have to invest our maximum in Dreamix. Better professionals offer better services. When each of us becomes better as a person and as a professional, this leads to better services to our partners and the company's value increases, respectively.*

Всеки от нас има

## личен принос към успеха

на компанията - всички ние можем да предлагаме нови идеи, да изпробваме различни варианти и да вземаме решения. Всеки може да организира групово събитие, което компанията да спонсорира. Ходили сме на катерене, на плаване с ветроходни лодки, на рисуване. Колкото повече хора от екипа участват, толкова по-голям бюджет осигурява фирмата.

Нямаме работно време и място, стига човек да си върши работата. Работим в офис с 24/7 достъп в София, но можем да работим и от морето или от планината. През лятото на 2018-а 30 души от екипа работихме седмица от коуъркинг на морето.

Не харесваме пасивността,

## ние сме хора на действието

- двамата са част от Дарик 40 до 40. Гордеем се и с носител на президентската награда „Джон Атанасов“ за проект с голямо социално въздействие. През лятото двамата от #dreamixteam бяха на студентски обмен в Германия, а през есента един от ключовите ни програмисти пое на експедиция по катерене в САЩ. Дриймикс е общност от хора със споделени ценности и вярвания. Резултатът е, че през миналата година само един колега си тръгна и то за да работи за стартап в Хонконг.

Вярваме, че културата е гръбнакът на всяка организация и е това, което ѝ позволява да расте и да се движи напред и нагоре.

## We believe that the main objective

of each company should be the development of everyone in the team, as well as the relationship between the employer and the employee should be based on a partnership rather than on a transaction.

Culture is created and maintained by everyone in the team. It distinguishes companies and makes them unique, giving them a competitive advantage. When we hire people to work with us, we judge them according to their personal qualities in combination with our corporate values. (Find more about our company culture here: <https://dreamix.eu/blog/dreamix/company-culture>). Before joining the team, the new candidate has to spend some time in our office to see if Dreamix is the right place for him.



### Паолина Йорданова, менеджър Таланти и култура:

За мнозина културата е нещо ефимерно, но културата са хората, изповядващи фирмените ценности. Загуба на време е, ако за фирмените ценности само се говори или са украса на стена в офиса. Трябва да има конкретни действия, които ги подкрепят.

#### Paolina Yordanova, Head of Talents & Culture:

*For many people culture is something ephemeral, but culture is about people who have strong corporate values. If only spoken about, the corporate values are a waste of time or a decoration on the wall in the office. The company has to organize activities through which these values to become the very essence of the organization.*

Each of us has

## personal contribution to the company's success

we all can offer new ideas, try different methodologies and make decisions. Everyone can organize a team building event, sponsored by the company. We have been climbing, sailing, painting. The greater the participation, the bigger is the budget provided for the event.

We have no set office hours - the only requirement is everyone to do their job well. We 24/7 access to our office in Sofia yet we can work from the seaside or from the mountains. This summer, 30 team members worked for a week from a coworking space near the beach.

We do not like passivity,

## we are people of the action

- two of us are part of the project Darik 40 to 40. Also, we are proud winners of the prestigious John Atanasoff Award for a project with great social impact. In summer, two of #dreamixteam were exchange students in Germany, and in autumn one of our lead programmers participated in a climbing expedition all the way to the United States. Dreamix is a community of people who share common values and beliefs. As a result, in the last year only one colleague has left the company to work for a startup in Hong Kong. We believe that culture is the backbone of any organization and it is the thing that enables our company to grow and move forwards.



# ЗЛАТНИТЕ хора на Дънди Прешъс Металс **DPM'S "GOLDEN GUYS"**

„Дънди Прешъс Металс“ ЕАД е организация от мотивирани, позитивни млади хора, които работят в българската минна индустрия – базов сектор на икономиката, който зависи от мястото на проявление на полезни изкопаеми. За нас това са Челопеч и Крумовград.

Като иновативна компания в сектор, който има потенциал за развитие, работата при нас е интересна, завладяваща и удовлетворяваща. Отличава ни това, че споделяме ползите от работата си със служителите, нашите партньори, заинтересованите страни. На нас може да се разчита, че правим всичко по най-добрия начин.

*Dundee Precious Metals EAD is a company that brings together motivated, positive thinking young people engaged in the Bulgarian mining industry - a major sector of economy shaped by the natural occurrence of mineral resources. Our Bulgarian operations are located in Chelopech and Krumovgrad.*

*Being part of an innovative company with development potential, our work is interesting, fascinating and rewarding. What makes us stand out is that we share the benefits of our work with our employees, partners and stakeholders. We can be trusted that we do what we say, in the best possible way.*

Д-р инж. ИЛИЯ ГЪРКОВ, изпълнителен директор:

” Ние сме причина младите хора да искат да останат там, където работим, защото подкрепяме развитието и реализацията им. Подпомагаме и местните общности, като създаваме сигурност и доверие, че за тях има бъдеще в родния им край.

**ILIYA GARKOV, PhD, Executive Director:**

*We are the reason that young people decide to stay where we operate, since we support their development and career growth. We also support our local communities by creating trust and a sense of security that there is future for them in their home place.*



## ДВИГАТЕЛ НА РАСТЕЖА

Инвеститори, клиенти, партньори, служители и обществото са основни фактори за развитието ни като успешен бизнес. За да са ангажирани, те трябва да видят своето място в организацията или във взаимодействието си с организацията. Стремим се да реализираме стратегията си за растеж по начин, в който всеки вижда ползата за себе си. В „Дънди Прешъс Металс“ и дружествата ѝ в България измерваме успеха с желанието на хората да идват на работа, да работят без злополуки и без екологични инциденти, да постигат резултати с оптимизирани разходи. Колкото по-добър баланс успяваме да постигнем, толкова по-успешна е компанията.

За нас е важно да работим според нашите ценности: достойнство и уважение, прозрачност, постоянно усъвършенстване, екологична отговорност, здраве и безопасност, инвестиции в обществото. Когато служителите споделят и демонстрират тези ценности в поведението си, се създава атмосфера на доверие. Всеки бизнес, както и взаимоотношенията между хората се крепят на доверието, на припокриването на думите с делата. Ценностите ни са отворена врата за диалог и за оценка отвън.

## GROWTH DRIVERS

*Investors, clients, partners, employees and the community are the major factors for our growth as a successful business company. In order for them to be engaged, they have to see their place in the organization or their interaction with the organization. We strive to implement our growth strategy in a way that benefits all stakeholders. We at Dundee Precious Metals and its Bulgarian subsidiaries measure success by people's motivation to come to work each day, to work safely with no occupational and environmental incidents, to achieve results with optimized costs. The better the balance we reach, the more successful our company is.*

*Our work is guided by our values, i.e. dignity and respect, transparency, continuous improvement, safety, environmental responsibility and investments in community. When our employees share and demonstrate these values in their behavior at work, this builds trust. Each company, including interpersonal relations, depend on trust, on the synergy between words and actions. Values are like an open door for dialogue and external assessment.*



## ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЙСТВИЕ

„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД е българско дружество за добив и преработка на медно-златно-пиритни руди, концесионер на находище „Челопеч“. Добивът се извършва по подземен способ, а добитата руда се преработва до минерални концентрати.

Все още оставаме единственият рудник в света със 100% wi-fi покритие на 600 м под земята. Разпознати сме като дигитален рудник - получихме международна награда за технологично лидерство (Mining magazine Technology Leadership Award) заради уникален минен проект. Заг всичко това са хората с техните смели и нестандартни идеи, с начина, по който работят и взаимодействат. Постигането на нашите високи цели се крие в постоянните малки крачки, които правим по добър начин, за да бъдем различни. С това сме разпознаваеми в минния бранш.



## ПЪРВИЯТ НОВОРАЗРАБОТЕН РУДНИК ОТ 40 ГОДИНИ НАСАМ

„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД е дружество за търсене и проучване на полезни изкопаеми. Над тринадесет години инвестира в разработването на открит рудник в участък „Ада тепе“ край Крумовград. С ангажираността на целия екип и задълбочения диалог със заинтересованите страни дружеството успя да получи подкрепа за изграждане на открит рудник за добив и преработка на златосъдържащи руди от участък „Ада тепе“ на находище „Хан Крум“. Това ще е първият новоразработен рудник в България за последните 40 години.

## DIGITAL TECHNOLOGIES IN ACTION

Dundee Precious Metals Chelopech EAD is a company engaged in the mining and processing of copper-gold-pyrite ores from the Chelopech Deposit. It is an underground mining operation and the mined ore is processed to mineral concentrates.

We are still the only mine that has got 100% wi-fi coverage 600 m below ground. We are recognized as a digital mine and we have been honoured with the Mining Magazine's Technology Leadership Award for our unique mining project. This is all thanks to the people with their brave and out-of-the-box thinking, with the way they work and interact. Reaching our high goals is persistently making those little steps in a good way that makes us different. This is how we stand out in the mining industry.

## THE FIRST GREENFIELD MINE PROJECT IN 40 YEARS

Dundee Precious Metals Krumovgrad EAD is a Bulgarian company engaged in mineral exploration and development. For over 13 years now, the Company has been investing in the development of an open pit mining operation at the Ada Tepe prospect near Krumovgrad. With the commitment of the entire team and in close dialogue with our stakeholders, the Company has gained social license to operate the Krumovgrad Gold Project for the mining and processing of auriferous ores. This is the first greenfield mine in Bulgaria for the past 40 years.

### ИРЕНА ЦАКОВА, директор Разрешителни и правни дейности

Избрана е за една от стоте най-въдновяващи жени в световната минна индустрия на най-големия международен форум за инвестиции в минното дело „Mines and Money“.

” Модерните добивни компании са привлекателна кариерна възможност на все повече дами и имаме грижа следващото поколение да види потенциала за реализация в тази индустрия. В нашата компания жените имат заслужено място в директорския екип. Оценява се това, че добре обмисляме всяко действие.

### IRENA TSAKOVA, Eng., Director Permits and Legal Affairs

She was recognized as one of the 100 Global Inspirational Women in Mining 2015 as part of the biggest international forum of investments in the mining industry, Mines and Money.

Modern mining companies offer attractive career opportunities for an increasing number of women; our commitment is for the next generation to recognize the career potential that this industry holds. In our company, women have deservedly made their way up to the executive top. We are valued for thinking through every action.

”





## Инж. ЛЮБОМИР ХАЙНОВ, оперативен директор на „Дънди Прешъс Металс Крумовград“

Инж. Любомир Хайнов започва кариерата си в обогатителната фабрика в Челопеч през 1995 г. като механишлосер. Две години по-късно става началник-смяна. Постепенно поема механикоподдръжката и цялата поддръжка на фабриката. През 2011 г. става директор на Обогатителната фабрика, а от 2016 г. е оперативен директор на „Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД. Твърди, че за него е нееднократна осъществена мечта да започне нещо от нулата и да го види как пораства и започва да живее самостоятелно. Първо, когато под ръководството му се прави голямо разширение на Обогатителната фабрика в Челопеч, и сега, като директор на първия новозградящ се рудник за последните 40 години.

### LUBOMIR HAINOV, Eng., Operations Director, Dundee Precious Metals Krumovgrad

*Lubomir Hainov started his career in 1995 at the Chelopech Process Plant as a mechanical fitter. He became shift boss two years later and gradually took over the responsibility for mechanical maintenance and the entire process plant's maintenance. In 2011, he was appointed Process Plant Director and has been Operations Director of DPM Krumovgrad since 2016. He says it has been his dream to start something from scratch, see it grow and become independent. The first time was when he was in charge of a large-scale expansion of the Chelopech process plant, and now as director of the first green field mine project over the past 40 years.*

”Предприятието, на което съм директор сега, е нещо несравнимо с останалите неща, които съм правил от нулата. Вълнувам се не само защото пускаме в действие нещо голямо, но и заради това, че успяхме да изградим екип от хора, които са много мотивирани да работят и имат желание да учат. Радва ме всеотдайността на екипа, но заедно с нас са всички, които работят в „Дънди Прешъс Металс Крумовград“, разчитаме и на колегите, които имат споделени отговорности за предприятията в Челопеч и Крумовград.

“The operation I am currently in charge now is completely different from everything I have done before, i.e. starting from scratch. I am excited not only because we are about to commission something really big, but also because we succeeded in building a team that is highly motivated to work hard and learn new things. I am truly happy to have a dedicated team, the support of everybody working for Dundee Precious Metals Krumovgrad, and we very much count on our colleagues who will be providing shared services to Chelopech and Krumovgrad.”

## Инж. ЦВЕТОМИР ВЕЛКОВ, оперативен директор на „Дънди Прешъс Металс Челопеч“

Кариерното развитие на инж. Цветомир Велков може да се опише с думи като динамика и промяна. След като е бил стажант по време на следването си в Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ в София, постъпва в рудник „Челопеч“ през 2001 г. като инженер „Геомеханика“. През 2005 г. е отличен с награда за изключителни постижения „Млад специалист с най-добри постижения в минната индустрия“, връчена от авторитетното минно списание „Майнинг Джърнал“ в Лондон (Mining Journal Outstanding Achievement Awards - Young Achiever of the Year in Mining Industry). След 2005 г. заема различни длъжности - от старши инженер „Геомеханика“, през главен инженер на рудник до мениджър „Технически служби“. През 2015 г. е директор „Производство“, а от 2016 г. - оперативен директор. Автор е на редица публикации в сферата на геомеханиката и минното дело, представени в различни професионални издания и форуми.

### TSVETOMIR VELKOV, Eng., Operations Director, Dundee Precious Metals Chelopech

*Tsvetomir Velkov's career development can be described as dynamic and changing. He started work at Chelopech as an intern while he was a student at St. Ivan Rilsky University of Mining and Geology and then moved to the permanent position of Geotechnical Engineer in 2001. In 2005 he was nominated and honoured with the Mining Journal's Outstanding Achievement Awards - Young Achiever of the Year in Mining Industry. Since 2005, he has held progressively senior roles including Senior Geotechnical Engineer, Mine Superintendent, and Technical Services Manager. In 2015, he assumed the role of Production Director and in 2016 - the role of Operations Director. He is also the author of a number of geotechnical and mining articles, published in different mining magazines and presented at various conferences.*



”Аз съм минен инженер с добър професионален опит, а добрият и сплотен екип е задължително условие за постигане на предизвикателни цели. Когато се случи нещо хубаво, постигнем успех, разпознати сме или отличени, смятам, че е изключително важно да се намери подходящ начин това да бъде споделено с всички в екипа. В стремежа за непрекъснато подобрене и развитие всеки от екипа има своя принос за успеха. Важно е той да бъде оценен, споделен и всеки да разпознае себе си в голямата картина. Най-естественят начин е всичко да се прави в пряка комуникация с хората.

“I'm a mining engineer with good professional experience. A good and cohesive team is a mandatory precondition for attaining challenging goals. When something good happens, when we achieve success, win recognition or get honoured, I think it is vital to find a way to share it with everybody on the team. Every team member contributes to our success. It is important that this contribution is appreciated and shared, so that everybody could see their place in the broad picture. The most natural way to do things is by direct communication with the people.”



# Рецепти от **ЕЛЕЙА** *Eleya's recipes*

Бизнесът е конкурентна напревара. Той е съревнование, в което важат правилата в спорта, уверява Ася Милева, собственик и управител на ЕЛЕЙА ЕООД. Затова като предприемач тя често се опира на твърдението на именития баскетболист Майкъл Джордан, че талантът печели игри, но работата в екип и интелигентната игра печелят шампионати.



*Business is a competitive race. It is a competition in which sports rules apply, assures Asia Mileva, owner and manager of Eleya Ltd. Therefore, as an entrepreneur, she often refers to the statement of the famous basketball player Michael Jordan that talent wins games, but teamwork and intelligence wins championships.*

## Ася Милева, собственик и управител на ЕЛЕЙА:



Успехът зависи от това да създадеш работещ екип и да го мотивираш да побеждава. Добрата спойка между хората във всяка компания от семеен тип е фактор от решаващо значение.



## Asia Mileva, owner and manager of Eleya Ltd.:

Success depends on creating a working team and motivating it to triumph. Good relationship among people in any family-type company is a crucial factor.



## Компанията

ЕЛЕЙА е динамично развиваща се семейна компания, специализирана в производството на заготовки от пресни зеленчуци. Иновативното предприятие се намира в радомирското село Долна Диканя. То е оборудвано с високотехнологични енергоспестяващи машини и разполага с фотоволтаична инсталация за производство на електроенергия за собствени нужди и инсталация за анаеробно разграждане на биологичните отпадъци от технологичния процес. Компанията непрестанно разширява своето предлагане. В началото семейството е производител на картофи, но в търсене на по-добра реализация за продукцията виждат перспектива в създаването на преработвателно предприятие. После се ражда идеята да предлагат и прясно нарязани, измити и пакетирани зеленчуци. Работят с няколко вериги и успяват напълно да реализират произведените от семейството картофи и дори изкупуват продукцията от земеделски производители от региона.

## The company

Eleya is dynamically developing family-owned company specialized in the production of processed vegetables. The innovative enterprise is located in Dolna Dikanya, Radomir municipality. It is equipped with high-tech energy saving machines and has a photovoltaic installation for the production of electricity for its own needs, as well as an installation for anaerobic degradation of biological waste, which produces biogas. The company constantly expands its portfolio of products. In the beginning the family was a potato grower, but in search for a better realization of their production and higher added value, they foresaw the prospect of creating a processing factory. Then the idea of offering freshly cut, washed and packaged vegetables came up. They worked with a few food chains and managed to fully realize the potatoes produced by the family and even buy up production from farmers in the region.



## Мисията

Стремежът на ЕЛЕЙА е да завоюва трайно пазарно присъствие със своите продукти, които имат вкус и качества на домашно приготвена храна. Произвеждат по технологии, вдъхновени от традиционни рецепти, съобразени с най-високите стандарти за качество и в хармония с природосъобразното хранене.

## The mission

Eleya's goal is to gain a lasting market presence with their products which have the taste and quality of homemade food. Using technology and inspired by traditional recipes tailored to the highest quality standards and in harmony with the healthy food standards.

## Екипът

В ЕЛЕЙА работят около 40 души, но се ползва и съпътстващ дейността персонал, който основно е ангажиран в акциите по събирането на реколтата. Ключът към успеха е в нестандартното мислене, съчетано с упорит труд и спазване на добрите производствени практики. Иновациите са предпоставка за намирането на верния път в конкурентната надпревара за предлагането на вкусна и качествена храна на добра цена. ЕЛЕЙА среща затруднения в привличането на технолози по храните, тъй като в региона няма развита хранително-вкусова промишленост, а и голяма част от младите специалисти търсят реализация в чужбина. „Много ми се иска създадените в България кадри да останат в страната и ние сме готови да ги насърчим. Предлагаме добро възнаграждение и уникална възможност да разгърнат своя професионален талант. Студенти, които се подготвят по специалности с приложение при нас, може да идват на стаж в нашето предприятие. Така те ще се уверят, че има къде да се реализират“, споделя Ася Милева. Чрез бонусна система работниците и служителите получават поощрения да дават максимума от себе си в работата.

## The team

There are about 40 people working in Eleya, but also staff accompanying activities, such as harvesting. The key to success is thinking outside of the box, combined with hard work and good manufacturing practices. Innovation is prerequisite for finding the right way in a competitive race to offer delicious and quality food at a reasonable price. Eleya faces difficulties in finding food technologists, as there is no food industry developed in the region and a large number of young professionals are looking for a job abroad. I wish the cadres set up in Bulgaria would stay in the country and we are ready to encourage them. We offer a good reward and a unique opportunity to further develop their professional career. Students who pursue specialties that apply to us can enroll in our internship program. In this way they will make sure they have a place to work, says Asia Mileva. Through the bonus system employees and staff receive incentives to give the best they are capable of.



НАДЯ ХАЛАЧЕВА, мениджър на Este Fitness&Spa:

Екипният дух и отношението  
към клиента са водещи за  
**ESTE FITNESS&SPA**

NADYA HALACHEVA, Manager of Este Fitness&Spa:

***Team spirit and customer service  
are of utmost importance to  
Este Fitness&Spa***

All employees go  
through several  
months of training

Всички служители минават  
през обучение, което  
трае няколко месеца



**Г**-жо Халачева, трудно ли се намират квалифицирани специалисти в областта на спа индустрията и на какъв принцип побираете хората? Кое е водещото за вас в този процес – опитът, желанието за развитие и усъвършенстване, харизмата и излъчването или други?

- Критериите ми се променят с времето, но на първо място основна причина да покана някого да говорим за възможността да стане част от нашия екип е опитът. Това, вярвам, е водещото за всички работодатели. На второ място поставям излъчването и енергията, която човекът излъчва. Това е важен елемент за мен, защото на практика това е енергията, която служителят предава към клиента, а и към колегите си от екипа.

Основният принцип, по който подбирам хората, е чрез препоръки. Работила съм с професионалисти от цял свят и често наемам хора благодарение именно на препоръките на колеги. За мен препоръките са нещо много важно – както впрочем и за всеки мениджър, когато подбира персонал. В моя екип например работят две терапевтки от остров Бали, Индонезия. Работила съм с локални терапевти, харесвам техниката на масаж, която терапевтите от Бали прилагат в своята работа, това е нещо, което се харесва на българския пазар. Те имат много спокойни маниери и специфично излъчване. Интервюта на място в Индонезия бяха проведени от хора, които познавам добре – терапевти, с които съм работила.

**M**rs. Halacheva, is it difficult to find qualified specialists in the spa industry and what is your principle when selecting people? What matters the most to you in this process - experience, the desire for development and improvement, personal charisma or something else?

- My criteria change over time, but in the first place, the main reason to invite someone to discuss the opportunity of becoming part of our team is experience. This, I believe, is the most important for all employers. In the second place, I put the charm and energy that a person emits. This is an important element for me because, in reality, this is the energy that the employee will pass to the client and to their colleagues from the team.

The main principle that I use to select people is through recommendations. I have worked with professionals from all over the world and I often hire people namely because of my colleagues' recommendations. For me, they are very important - as is the case for every manager when selecting personnel. In my team, for example, there are two therapists from the island of Bali, Indonesia. I have worked with local therapists, I like the massage technique that Bali therapists apply in their work and this is something that is sought on the Bulgarian market. They act very calmly and have a particular charm. The on-the-spot interviews in Indonesia were conducted by people I know well - therapists I have



- Какво включва обучението на хората в екипа? Имате ли продължаващо обучение и процес на квалификация? Минават ли хората при вас специално обучение в областта на обслужването на клиенти, или т.нар. *soft skills*?

- Съществуват общоприети критерии за това какво да бъде поведението на служителите в един спа център. В същото време обаче ние награждаме тези критерии и имаме персонален метод на изграждане на умения на екипа за общуване с клиентите. Аз гържа да имаме персонално отношение към всеки един клиент и имам изисквания как служителите в центъра да се държат с клиента. Той трябва да бъде посрещнат, разведен из центъра с позитивно отношение. Да се почувства добре дошъл, обгрижен и специален.

При обучението на новопостъпващите минимумът, който ни е нужен, за да въведем един опитен масажист в работата, е два месеца. Докато за персонал, който не е толкова опитен, въвеждането в работата може да отнеме и 5 месеца обучение, което включва всичко – от посрещането на клиента и запознанството, през това как служителят да се държи в екипа, сред колегите, до това как да изпълнява всеки един масаж. И тук бих искала да подчертая, че нашите масажи са много. Всъщност, именно последното е основното в обучението на терапевтите – въвеждаме ги в нашата индивидуална техника, тъй като ние имаме доста авторски масажи, които не се предлагат на други места.

Освен въвеждащото обучение, предлагаме също периодични обучения – от типа „припомнящи“. Тук мога да дам пример с отдел „Козметика“. Работим с две световноизвестни марки козметика и във всяка една от тези марки съществуват авторски движения, свързани с козметичните процедури и масажи.

- Кои качества на служителите цените най-много и как насърчавате и мотивирате екипа?

- Сред много работодатели е разпространено мнение, че ако покажеш на служителите си, че не си доволен, те ще се стараят повече и ще знаят, че трябва да се доказват все още и още. За мен това не е правилен подход. Когато някой допусне грешка, дори и тя да е ми-

worked with.

- *What does the training of the people from your team include? Do you offer continuous education and a qualification improvement process? Do people in your company go through a special customer service training, or the so-called soft skills training?*

- *There are commonly applied criteria regarding the kind of behaviour an employee should have in a spa centre. At the same time, however, we build up these criteria, and we have a personalised method for developing the team's communication skills with clients. I insist on the personal approach towards each client and I have requirements on how the employees in the centre should treat clients. The clients have to be welcomed and shown around the centre with a positive attitude. They have to feel welcomed, cared for and special.*

*During the training of newcomers, the minimum time that we need to introduce an experienced masseur into our work here is two months. While for personnel that is less experienced, the work introduction can take up to 5 months of training, which includes everything - from welcoming the clients and getting to know them, through how the employee should behave in the team, among colleagues, to how to give each and every massage. Here, I would like to emphasize that we have many types of massages. In fact, the latter is the main focus in the training of our therapists - we introduce them to our individual technique, as we have a lot of author's massages that are not available anywhere else.*

*In addition to the induction training, periodically we also offer "refreshing" trainings. Here, I can give an example with the Cosmetic department. We work with two world-famous cosmetic brands, and in each of these brands there are author's movements related to cosmetic procedures and massages.*

- *Which qualities of your employees do you value most and how do you encourage and motivate your team?*

- *It is widely believed among many employers that if you show your employees that you are not happy, they will try harder and will know that they have to prove themselves*





нимална, това не означава, че трябва да остава без последици. Случвало ми се е в някои подобни ситуации – при повтарящи се грешки, да прибегвам и до наказания. За мен обаче е много важно да насърчавам хората, както и да направя така, че те да осъзнаят и разберат своите грешки. Важно е също така, освен да насърчавам, и да изказвам с думи задоволството си и възхищението си от цялостната им работа.

Стремя се да изграждаме екипен дух и чувство за съпричастност към семейството на Este Fitness & Spa и определено мога да кажа, че го постигаме. Случва ми се да губя хора от екипа си по различни причини и това винаги остава следа в мен. Често правя сравнението, че екипът е едно тяло, а аз като мениджър съм главата на това тяло. Когато нараниш или изгубиш една част от тялото си, тогава балансът се губи и нещата не са същите. Всеки от екипа носи собственото си излъчване и собствената си енергия, и когато тази част се откъсне от общото, нещата се променят. Всъщност всеки човек носи своята харизма и в това отношение е незаменим.

**- Трудно ли е да се ръководи екип от висококвалифицирани специалисти, с какви предизвикателства се сблъсквате?**

- Определено не е лесно. За мен е предизвикателство да се нагоя към 25 различни индивидуалности – всеки човек със своя характер и особености, на различна възраст и с различни приоритети. Това е голямо предизвикателство за мен. Не бих казала, че е лесно или трудно, просто е предизвикателство. Аз успявам благодарение на своя опит и на факта, че обичам да общувам с хората и съм гъвкава в отношенията си с тях, което мисля, че ме прави успешна.

*more and more. For me, this is not the right approach. When someone makes a mistake, even if it is a very small one, it does not mean that it has to remain without any consequences. I have been in such situations - to resort to a punishment in case of recurring mistakes. For me, however, it is very important to encourage people, as well as to make them realise and understand their mistakes. It is also important, besides encouraging, to express in words my satisfaction and admiration for their overall work.*

*I strive to build a team spirit and a sense of commitment to the Este Fitness & Spa family, and I can definitely say that we are doing well. I have lost people from my team for various reasons, and that always leaves a mark on me. I often compare our team with a body, and I, as a manager, am the head of this body. When you hurt or lose a part of your body, then the balance is lost and things are not the same. Every member of the team has their own charm and energy, and when that part is torn away from the total, things change. In fact, each person has their charisma and is indispensable in this sense.*

**- Is it difficult to lead a team of highly qualified specialists, what challenges do you face?**

*- It's definitely not easy. It is a challenge for me to adjust to 25 different individuals - each person with their own character and peculiarities, of different ages and with different priorities. This is a great challenge for me. I wouldn't say that it is easy or difficult, it's just a challenge. I succeed thanks to my experience and the fact that I like to communicate with people and I am flexible in my relationship with them, which I believe is what makes me successful.*



# ИНГ БАНК: сърцето на лъва – нашият екип

## **ING BANK:** *the heart of the lion - our team*

*ING Bank is one of the first international banks in Bulgaria, providing wholesale banking services. In 2019 ING Sofia will celebrate its 25th anniversary. Thanks to its strong European footprint, innovative ideas and proactive agile approach tailored to its clients, ING has managed to establish long-term trustworthy relationships with its core client base – the subsidiaries of the international ING clients operating in Bulgaria and local blue chips.*

**ING motto: EMPOWER PEOPLE TO STAY A STEP AHEAD**

ИНГ е една от първите международни банки в България, която предлага корпоративно банкиране. През 2019 г. ИНГ Банк София ще празнува своята 25-а годишнина. Благодарение на европейското си ноу-хау, иновативни идеи и проактивен гъвкав подход, съобразен с клиентите, ИНГ е успяла да развие диверсифициран клиентски портфейл, съставен от гъщерни дружества на международни компании и най-големите български компании от водещи сектори.

**Мотото на ИНГ: ОСИГУРЯВАМЕ ВЪЗМОЖНОСТ НА ХОРАТА ДА БЪДАТ КРАЧКА НАПРЕД В ЖИВОТА И В БИЗНЕСА.**

ИНГ е създала работна среда, която стимулира служителите да изразяват себе си, да бъдат инициативни и отворени към новостите. Хората в ИНГ са насърчавани самите те да бъдат двигател на промените, иновациите и социалните инициативи, които впоследствие се превръщат в допълнителен стимул. Това оформя една самозахранваща се система.

ИНГ Банк София има екип от 70 човека с различен личен и професионален профил. Попитахме някои от тях какво ги прави успешни и желани като работен екип:

### **IN LIFE AND IN BUSINESS.**

*ING has established a work environment, which stimulates people to express themselves, take initiative and be ready and open to innovations and change. ING's people are dedicated to accelerate change and innovation and they thrive by engaging in social activities. This is how people's motivation at ING is a self-powered process.*

*ING Bank Sofia is a team of 70 people of different professional and personal background. We asked some of them what makes their team successful and attractive:*

## Гжегож Кониечни, главен изпълнителен директор:

”

Щастлив съм и мотивиран да работя в професионален екип от хора, които наистина са амбицирани да подобрят услугите и продуктите за нашите клиенти. Екипът ни е малък и се познаваме един друг много добре. Комбинирали сме доста успешно опита с младостта, балансираните възгледи с ентузиазма. Именно това разнообразие създава база, благодарение на която всички колеги могат да учат един от друг и да се развиват както индивидуално, така и като екип. Благодарение на всички ни работната среда в ING е и забавна. Имаме много социални, спортни и културни инициативи, което прави нашата компания предпочитано място за работа.

## Grzegorz Konieczny, Country Head:

*I feel very energized and happy to be surrounded by a team of professionals who truly want to make a difference to our clients. The team is rather compact so everybody knows each other very well. It is also a good mix of experience and youth, balanced views and enthusiasm. With such variety a great development platform is created where team members can learn from one another and develop both individually and as a group. Finally, thanks to my team it is fun place to be part of with many social, sport or cultural initiatives shared. All this makes our work environment very attractive!*

“



### **СИЛВИЯ СИМОВА, Отдел „Корпоративни клиенти“:**

„Вярата в иновативната визия на ИНГ за бъдещето на банките ме вдъхновява и това обединява мен и колегите ми всеки ден.“

### **SILVIYA SIMOVA, Client Coverage:**

*„Believing in the innovative ING vision for the banking future keeps me inspired and united with my colleagues on a daily basis.“*

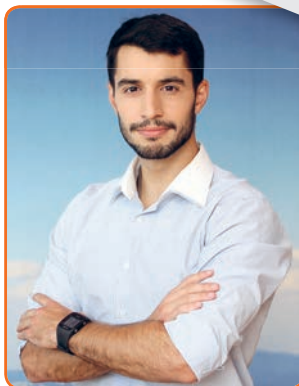


### **АНДРЕЮ НИТОВ, Отдел „Обслужване на клиенти“:**

„Гордея се, че съм част от екип, ангажиран към обща цел, който постоянно показва високо ниво на сътрудничество и иновации.“

### **ANDREW NITOV, Client Services Department:**

*„I am proud to be part of a team, committed to a common purpose, who constantly shows high level of collaboration and innovation.“*



### **ДИМИТЪР АТАНАСОВ, Отдел „Корпоративни клиенти“:**

„ING не е просто банка. Това е семейство от предприемчиви хора, които си помагат и се грижат един за друг.“

### **DIMITAR ATANASOV, Client Coverage:**

*„ING is not just a bank, it's a family consisted of enthusiastic people helpful and caring for each other.“*

### **БИЛЯНА ПЕТРОВА-ЯНЕВА,**

#### **Отдел „Правен и нефинансов риск“:**

„Щастлива съм, че съм част от екипа на ИНГ заради свободата да изразявам и отстоявам принципна позиция, както и заради възможността да се развивам и срещам хора, от които да уча не само професионално, но и житейски.“

### **BILYANA PETROVA-YANEVA,**

#### **Legal and Compliance Department:**

*„I am happy to be part of ING's team because of the freedom to express and stance as well as for the opportunities to develop and meet people I can learn from not only professionally but also personally.“*



### **ЛЮДМИЛА ДЕЛЧЕВА, Отдел „Финансов риск“:**

„Винаги гледаме на клиента като общ център на нашата работа. Помагаме си един на друг независимо от ролите и мястото в йерархията и бележим успехи.“

### **LYUDMILA DELCHEVA, Financial Risk Department:**

*„We always put the client in the common center of our work. We help each other irrespective of our functional or hierarchical differences and celebrate our successes.“*



# ИНВЕСТИРАМЕ В бъдещето на регионите

## *We Invest In The Regional Districts Future*

Основано през далечната 1924 г., КАОЛИН ЕАД е най-старото действащо и до днес минно предприятие в България – издържало на превратностите на времето и доказало се като доверен партньор за своите клиенти в повече от 30 държави по целия свят, но и като ориентиран към бъдещето лоялен работодател на екип от над 900 мотивирани и висококвалифицирани служители, голяма част от които са със завиден стаж в компанията.

*Established far back in 1924, KAOLIN EAD is the oldest, operating and today, mining facility in Bulgaria – being strong while time challenges, the company has proved its partnership to clients in more than 30 countries over the world. Looking towards the future is also being a responsible employer of a 900+ team – motivated and qualified employees with long history with the company.*

### **Инвестиции**

От 2013 г., когато еднoличен собственик на КАОЛИН стана германският концерн „Кварцверке“ ГмбХ със седалище във Фрекен, Германия, компанията неотклонно следва мащабна инвестиционна и социална политика. Редица големи стратегически инвестиционни и социални проекти вече станаха факт или напредват успешно в момента: нов склад за готова продукция в Обогащителна фабрика Каолиново, цялостна реконструкция на филтърно-сушилния цех във Фабрика Ветово на обща стойност 9 млн. лв., както и десетки по-малки проекти за модернизация на производството и работната среда, за осигуряване на суровини и оптимизиране на добива, за подобряване на условията на труд на служителите и работниците. Усилено се развива и проектът за нов завод в гр. Дулово, който ще осигури така желаната работа и по-висок стандарт на живот на хората от региона.

### **Investments**

*As of 2013, KAOLIN's sole owner had become Quarzwerke GmbH, with headquarter in Frechen, Germany. The company is currently following big investment and social policy. Numerous strategic, investment and social projects are completed or successfully advanced now: new storage area for products in Kaolinovo Factory, total reconstruction of the filter-drying unit in Vetovo Factory with 9 mln budget, along with many smaller projects - for modernization of the production and working environment, for raw material supply and yield optimization, for work conditions improvement to employees and workers. There is a strong project development and for the new factory in Dulovo town which will ensure desired job and higher living standard of the people in the region.*



Ръководството на КАОЛИН ЕАД и учениците при откриването на Центъра за професионално/дуално обучение във Фабрика Ветово

*The Management of Kaolin EAD and school students, Opening day of the Center for Dual Education in Vetovo plant*

Роберт Линдеман-Берк, управляващ съдружник на „Квариwerke“ и председател на Надзорния съвет на КАОЛИН, при откриването на Дуалния център:

„Нашата мисия е да покажем, че има алтернативен път за завръщане на младите хора в региона, че има защо да останат тук.“

*Robert Lindemann-Berk, managing partner of Quartzwerke and Chairman of the Supervisory Board of Kaolin while opening the Center for Dual Education:*

*Our mission is to show that there is an alternative route young people to return in the region and that there is a reason to stay.*

## Дуално обучение

Особена гордост за екипа на КАОЛИН е инвестицията от почти 1 млн. лв. в открития през 2017 г. във Фабрика Ветово Център за професионално/дуално обучение, който е оборудван по най-високите германски стандарти за работа и обучение. В него по свое желание практически умения може да получат всички ученици, постъпващи в VIII клас в СУ „Васил Левски“ с професионални паралелки – гр. Ветово. Те избират между няколко специалности – „Обогатяване на полезни изкопаеми“, „Химик - лаборант“, „Технология на неорганичните вещества“, „Електрообзавеждане на производството“. Дълбокото убеждение на ръководството на КАОЛИН ЕАД, както и на еднотичния собственик на дружеството е, че системата за дуално обучение се утвърждава като формула за успешно решаване на проблема с недостига на квалифицирани кадри.



Обогатителна фабрика Ветово в гр. Ветово, обл. Русенска, през 1972 г. и днес

*Factory Vetovo in Vetovo town, Ruse Regional District in 1972 and today*

## Dual Education

*Kaolin's team is particularly proud with the investment of nearly 1 mln leva in the 2017 newly opened Center for Dual Education in Vetovo Factory. The center is equipped by the highest German standards for work and education. By own will, practical skills can be obtained by any school student in grade VIII in Vetovo professional school "Vasil Levski". The students have the choice in various specialties – "Processing of raw materials", "Laboratory Chemist", "Technology of the non-organic chemistry", "Industrial electrical engineering". There is a deep belief in Kaolin's management, as well in the sole owner of the company, that the dual system of education would solve the shortage of qualified staff.*

## Фактори за успеха

За екипа от професионалисти на КАОЛИН успешното развитие на компанията е не просто работа, а кауза. Отговорност, доверие, възможност за професионално и личностно развитие и обучение, приемственост чрез предаване на знания и умения от по-опитните на по-младите колеги, работа в екип, здравословни и безопасни условия на труд, оптимизиране на производствените процеси – това са ключовите фактори, които правят успешния екип на компанията възможен над вежет десетилетия.

## Success factors

*For Kaolin's professional team the successful development of the company is not just matter of job but it is also a cause. Responsibility, trust, possibilities for personal and professional development, continuity in knowledge transfer from experienced to junior colleagues, team work, health and safe work environment, industrial process optimization – these are the key factors enabling the team success for more than nine decades.*



# БИЗНЕС УСЛУГИ на световно ниво

## *World-class global business services*

Cargotec Business Services отваря врати през август 2017 г. в София и само година по-късно има близо 270 служители. Ние разработваме и предоставяме глобални бизнес услуги на световно ниво в областта на финансите, човешките ресурси и непрякото възлагане на поръчки. Така допринасяме за ефективното и успешно развитие на Cargotec – водеща компания, която осигурява цялостни решения за обработката на товари. Като лидери в карго услугите, извършвани на пристанища, на сушата и по вода, нашите бизнес направления Kalmar, Hiab и MacGregor имат уникалната възможност да направят глобалната търговия по-добра, по-интелигентна и много по-устойчива.

---

*Cargotec Business Services was set up in Sofia, Bulgaria in August 2017 and one year later it has close to 270 employees. Our goal is to help accelerate Cargotec's success by providing world-class global business services in the areas of Finance, Human Resources and Indirect Procurement. Cargotec is at the forefront of the transformation in the cargo-handling industry. As leaders in ports, on roads and at sea, our business areas Kalmar, Hiab and MacGregor have a unique position to make global trade smarter, better and more sustainable.*



## За отдел „Управление на информацията“ в Cargotec Business Services

Екипът „Управление на информацията“ (IM) в Cargotec Business Services работи активно за оптимизация на процесите и това ни помага да предоставяме първокласни бизнес услуги. Ние сме екип от експерти с различни знания и умения, и в същото време сме любопитни и искаме да учим непрестанно. Ръководител на отдела е Санин Котамаци, родена във Финландия и с над 20 години опит в управлението на ИТ проекти. Тя е ръководила проекти в Швеция, Китай и САЩ.

### Какво ни дава работата в отдела

- Силен и приобщаващ екип, в който уважението, обратната връзка и откритостта се ценят високо
- Отборен дух и партньорство със скандинавски традиции
- Среда, която вдъхновява и стимулира бързото учене и развитие
- Възможности да работиш с ясна цел, да се развиваш и да се усъвършенстваш
- Фокус върху баланса между професионален и личен живот.

### Benefits

- *An inclusive and caring team where respect, feedback and openness thrive*
- *Collaborative culture with Nordic roots*
- *An empowering environment that supports quick learners*
- *Opportunities to work, grow and develop with purpose*
- *Focus on good work-life balance*

**САНИН КОТАМАКИ**, ръководител на отдели „Управление на услугите“ и „IM“:

”Възхищавам се на чудесата, които хората и машините могат да сътворят заедно. Най-важната ми задача като лидер е да подкрепям членовете на екипа, да им давам възможност да успяват и постоянно да учат. Ние сме специалисти в различни направления, но работим в тясно партньорство, защото това ни прави по-силни. Развиваме се като личности и като екип, като споделяме и създаваме заедно проектите си.



**SANNI KOTAMAKI**, Head of Service Management and IM: *I am fascinated by the wonders that humans and machines can make together. My most important task as a leader is to support and enable my team members to succeed and keep an open mind for continuous learning. We are all specialists in our respective fields but we still work closely. By sharing and co-creating we develop both as a group and as individuals.*



## About Cargotec Business Services' IM team

The Information Management (IM) team at Cargotec Business Services is an integral part of the process optimisation projects that help us provide world-class business services. We are a team of professionals with diverse backgrounds and skills, but at the same time we are all curious and have a learning mindset. The department head is Sanni Kotamaki, born in Finland, with over 20 years of experience in IT project management. She has been leading teams and projects in countries like Sweden, China and USA.



Димитър Къосемарлиев | © Dimitar Kyosemarliev

### Готови ли сте да направите утрешния ден по-добър?

Като млада и амбициозна организация Cargotec Business Services търси хора, които искат да учат бързо и имат хъс за постоянно развитие. Таланти, които ценят екипността и поддържат силен ритъм на работа. **Вижте нашите свободни позиции на [www.cargotec.com/en/careers/](http://www.cargotec.com/en/careers/). Нека бъдем #smarterbettertogether!**

### Are you ready to make tomorrow smarter and better?

As a young and rapidly growing organisation we are looking for fast learners and team players with an open mind for continuous development and ability to keep up the pace. **See our open positions at [www.cargotec.com/en/careers/](http://www.cargotec.com/en/careers/). Let's be #smarterbettertogether!**

### Екипът е разделен на по-малки групи, които работят в различни направления:

- „Автоматизация и роботизация на процесите“ разработва нашето семейство от софтуерни роботи;
- „Инструменти“ работи за синхронизиране и подпомагане на вътрешните ни системи, както и за тяхното персонализиране;
- „Решения за оптимизация на процесите“ служи като мост между нуждите от развитие на процесите, функционалността и техническите възможности на избраното решение;
- „Google Script“ се фокусира върху доразработването на нашите Google инструменти. Това направление дава големи възможности за хора, които учат бързо и които имат опит в програмирането за уеб, приложения или Sharepoint;
- Групата за администриране на информационната система за ЧР се специализира в анализ на изискванията за работа със системата, доразвива функционалности и администрира интеграцията с други системи.

### The team is split into smaller groups working on different projects:

- The Robotic Process Automation group develops and delivers our family of software robots;
- The Tools group works on the coordination and facilitation of our internal tools and systems and on their customisation;
- The Process Solutions group serves as the bridge between the process development needs, the functionality and technical capabilities of the selected solution;
- The Google Script group's focus is on further developing our Google tools. Joining this group provides great opportunities for quick learners that have programming experience related to web or app development or Sharepoint;
- The HR Information System group specializes in analysing business requirements with focus on HR system development, improvement and integration with related systems.



**KATARZYNA**  
*estate*

Виното е продукт, който се създава с много професионализъм. Вината на „Катаржина Естейт“ са направени от вдъхновен и вдъхновяващ екип.

# ВИНО, направено с професионализъм

*Wine made with  
professionalism*

Wine is a product, which requires high professionalism in its creation. The wine varieties of Katarzyna Estate are made by an inspired and inspiring team.

## Око за Всеки детайл

Нашата задача е да отгледаме чудесно грозде, от него да направим прекрасно вино, след което да го пуснем на пазара с добро съотношение на цена и качество. Разбира се, трябва да го представим по най-добър начин, за да бъде оценено и прието. Нужен е и добър мениджмънт. Когато обаче управляващият мениджър е в детайлите на всеки процес, той не само вижда постиженията, но умее да намира решение и на всеки проблем.

## *An eye for every detail*

*Our goal is to grow beautiful grapes, to make wonderful wine from them and after that to sell it on the market while keeping a good price-quality ratio. Of course, we need to present it in the best way so that it is valued and accepted. Good management is essential, too. And when a manager knows the detail of every process, he or she not only sees the achievements but also can find a solution to every problem.*

ИВАН и СВИЛЕН КИСЬОВИ са технолози - „Катаржина Естейт“ е първото им работно място и признават, че точно тук са научили професията.



**IVAN KISIOV and SVILEN KISIOV are winemakers – Katarzyna Estate is their first working place and they admit that it is here that they excelled in the profession.**

” Ние сме винена гържаба от много поколения и имаме своя индивидуалност. Всяко лозе се различава и ние не трябва да правим друго, освен да направим виното, което да е отражение на нашето грозде. Вярно е, че виното се отличава по характеристиките на гроздето, от което е произведено, но най-вече зависи от хората, които го правят. От друга страна обаче, пазарът прави виното, той формира търсенето, следователно той е причината да работим. Най-голямото вино е продаденото.

*We have been a wine-producing country for many generations and we have our individuality. Every vineyard is distinctive and we should do nothing but make the wine, which is a reflection of our grapes. It is true that the wine is distinguished by the characteristics of the grapes but most of all it depends on the people that make it. On the other hand, however, the market drives the wine trend, it generates the demand, therefore it is the reason why we work. The best wine is the sold wine.*



## Приносът на Всеки от нас

„Катаржина Естейт“ работи със 100% собствено грозде. Разнообразният тероар, с който разполагаме, определя специфични характеристики на гроздето и това е богатство, което допринася за отличителния стил на нашата винарна. Добрите агрономи и добрите технолози са изключително важни, но в крайна сметка виното зависи от професионализма на всеки един в компанията.

## The contribution of every one of us

*Katarzyna Estate uses 100% own grapes. Our varied terroir defines the specific features of the grapes and this a wealth that contributes to the distinguishing style of our winery. It is true that the experienced agronomists and wine technicians are crucial but after all, the wine depends on the professionalism of every employee of the company.*

## Цветелина Николова, управляващ директор:

” Хората в „Катаржина Естейт“ участват в създаването на история. Те имат свобода в работата и това е само една от причините да се чувстват щастливи и удовлетворени. При нас хората идват сами и ако не са за тук, сами си тръгват. Не всичко е въпрос на пари и на заплащане. Емоцията е много важна. Ние живеем с компанията, с виното, което правим, и с имиджа, който градим.

## Tsvetelina Nikolova, Managing Director:

*The people at Katarzyna Estate take part in the creation of a history. They are free in their work and this is only one of the reasons why they feel happy and satisfied. People come to us on their own will and if they do not fit here, they make their own decision to leave. It is not always a matter of money and remuneration. What is important is the emotion. We live with the company, with the wine we make, with the image we create.*



## Разширяване на пазарите

„Катаржина Естейт“ реализира около 85% от продукцията си в страната, като близката ни цел е да развием и външните пазари. Отделяме специално внимание на всяка стъпка от лозето до маркетинга и продажбите. Множеството награди от конкурси у нас и по света са признание за качеството, което постигаме. Развиваме компанията, но и културата за пиене на вино, като обучаваме потребителите и ги превръщаме в ценители. Работим и за имиджа на България като винопроизводител. Стремим се да сме сред „законодателите“ на модата да се пие хубаво вино, направено с любов.

## Expanding the markets

Katarzyna Estate sells about 85% of its produce in Bulgaria but our short-term objective is to develop the foreign markets, too. We pay special attention to every step – from the vineyard to marketing and sales. The multiple awards from competitions in Bulgaria and abroad are recognition of the quality we achieve. We develop the company but also the culture of drinking wine by training consumers and turning them in connoisseurs. We also work for the image of Bulgaria as a wine-producing country. We strive to be among the “trend-setters” of the fashion of drinking good wine, made with love.





# НОВОТО оловно производство на КЦМ

*The new lead  
production of KCM*

КЦМ 2000 Груп е модерна бизнес структура, изградена изцяло с български частен капитал. Рудодобив и преработка на минерални продукти, комплексен индустриален и стопански сервиз, технологичен инженеринг и търговия са основните сектори, в които холдингът работи.

*KCM 2000 Group is a modern business structure, built entirely with Bulgarian private capital. The main business sectors in which the holding operates are mining and processing of mineral products, complex industrial and commercial service, technological engineering and trade.*



## Румен Цонев, главен изпълнителен директор на КЦМ 2000 Груп:

” На 17 декември 2015 г. Държавната приемателна комисия състави и подписа протокол Образец 16 за строеж на „Ново оловно производство“ на КЦМ без нито една забележка или препоръка. Това е завършекът на тази изключителна инвестиция, осъществена с целенасочените усилия и високия професионализъм на огромен брой хора - успешният екип!

### Rumen Tsonev, Chief Executive Officer of KCM 2000 Group:

On 17 December 2015, the State Acceptance Committee issued and signed Certificate 16 for the KCM “New Lead Production” construction commissioning with no remarks or recommendations. This is the end of this exceptional investment, accomplished with the purposeful efforts and high professionalism of numerous people – the success team!



## Новото оловно производство

е част от проекта за технологично обновление и разширение на производството на КЦМ АД. Той е уникален и като технологична последователност няма аналог в света. Внедрените иновативни решения са продукти с висока добавена стойност, разработени на основата на най-новите световни стандарти в областта на металургията. Чрез инвестицията от над 200 млн. лв. е създадено високоефективно и конкурентно производство на олово и сплави - двойно е намалена енергоемкостта на производството и над два пъти е повишена производителността на труда. Ръководният екип на проекта е от 25 души, а през годините по него са работили над 1000 души.

През януари 2017 г. е достигнат проектният капацитет на завода, а през март същата година - максималното производство от 7675 т олово. В момента екипът е от около 200 души. Заг успешното усвояване на технологията в КЦМ стоят много месеци упорита работа на целия екип – от ръководителите и инженерите на смяна до операторите и технологичните работници.

### The new lead production process

is part of the KCM AD project for technological renewal and production expansion. It is unique and its technological sequence has no analogue in the world. The innovative solutions implemented are products with high added value, developed based on the latest world standards in the field of metallurgy. Highly efficient and competitive production of lead and alloys has been established with an investment of over BGN 200 million – the production process energy consumption decreased significantly while the labor performance doubled. The project management team consists of 25 persons, and more than 1,000 people have worked in the project over the years.

In January 2017 the plant's design capacity was reached, and in March 2017 was reached a maximum lead production of 7,675 tons. At present, the team consists of about 200 employees. Many months of hard work by the entire team stand behind the successful implementation of the technology in KCM – from managers and engineers to operators and technologists.

### МИЛАН ЧАЛЪКОВ, директор на проекта:

За успешната работа от значение бяха добрата комуникация, стиковката и координацията между специалистите и изпълнителите. В името на общата кауза съумяхме да използваме силните страни на всеки, включен в проекта.

### MILAN CHALAKOV, Project Director:

The effective communication, interaction and coordination between experts and contractors were of great importance for the successful work. In the name of the common cause, we were able to use the strengths of everyone involved in the project.

### НИКОЛА КЪТЕВ, технолог:

Динамиката на проектните фази, ежедневното сблъскване с нестандартни проблеми, както и контактите с местни и чуждестранни проектанти формираха у мен много качества, ценни в моята работа.

### NIKOLA KATEV, technologist:

The dynamics of the project phases, the daily battle with unique issues, as well as the contacts with local and foreign designers have formed in me many qualities that are valuable in my work.



### ИНЖ. ДИАНА ИВАНОВА, координатор Здраве, безопасност и околна среда:

Въпреки всички трудности, проблеми и препятствия, дойде моментът, в който заводът заработи. Тогава човек усеща надигащата се към върха емоция, чувството, че е отдал част от сърцето и душата си на този проект.

### ENG. DIANA IVANOVA, Occupational Health, Safety and Environment Coordinator:

Despite all the difficulties, problems and obstacles, the time has come for the plant to work. It is only then you feel the emotion rising to your throat, the feeling that one has given part of its heart and soul to this project.

### ИНЖ. ГЕОРГИ ПАПРАТИЛОВ, мениджър на проекта:

За да се управлява успешно такъв уникален проект, е необходима компетентност в много области. Затова в екипа бяхме хора с различна специализация. Ние се допъвахме и всеки беше полезен със своите познания, умения и експертно мнение при изграждането на този завод без аналог в света.



### ENG. GEORGI PAPRATILOV, project manager:

Competence in many areas is needed in order to successfully manage such a unique project. That is why the team consisted of people with different areas of expertise. We were working together and everyone contributed with their knowledge, skills and expertise in building this plant unmatched in the world.



*Илияна Алипиева:*

# ЕКИПЪТ е сърцевината на това, което правим

*Iliana Alipieva:*

*The team is at the  
core of what we do*

Илияна Алипиева е основател и управляващ собственик на MDL & Delta Handel. Юрист по образование, тя има повече от 21 години богат опит в областта на ритейл търговията със световно известни модни марки на облекла, чанти, обувки и аксесоари. Тя е официален представител за България на над 25 топ модни бранда, сред които Dior, Gucci, Brunello Cucinelli, Dolce&Gabbana, Givenchy, Moschino, Ermenegildo Zegna, MaxMara, Paul Smith, Valentino, Alexander McQueen, MAX&Co, Marella, Marina Rinaldi, Marc Cain, Furla, Palmers, United Colors of Benetton, Sisley, Motivi и gp.

*Iliana Alipieva is the founder and managing owner of MDL & Delta Handel. A lawyer by education, she has a rich experience of more than 21 years in the field of retail trading with world-famous fashion brands of clothing, bags, shoes and accessories. She is an official representative for Bulgaria of over 25 top fashion brands, including Dior, Gucci, Brunello Cucinelli, Dolce & Gabbana, Givenchy, Moschino, Ermenegildo Zegna, MaxMara, Paul Smith, Valentino, Alexander McQueen, MAX & Co, Marella, Marina Rinaldi, Marc Cain, Furla, Palmers, United Colors of Benetton, Sisley, Motivi and others.*

**Жо Алипиева, каква е вашата дефиниция за успеха и как оценявате постигнатото дотук?**

- Всеки ден ние си поставяме цели за постигане, задачи за изпълнение в личен и в служебен план. Преодоляваме, решаваме, поставяме си нови и продължаваме напред. Успели са хората, които са съумели да бъдат полезни с нещо на другите, оставили са диря с живота си, с това, което са направили. Ако с работата си си помогнал с нещо светът да стане по-добро място за живот, успял си. Това, струва ми се, е най-общото определение за успех. Но личната оценка е субективна. Важно е как другите оценяват работата ни.

**- Каква е ролята на екипа и на хората около вас за успеха на MDL?**

- През всичките години на работа основна задача за мен е била да намеря и да работя с хора, близки на моя мироглед и идеи, и да извървим заедно пътя за тяхната реализация. Нашата дейност изключително силно зависи от хората, с които работя. Процесът изисква връзка между звената, синхронизиране на работата помежду им, много тесен и непрекъснат контакт, обмяна на информация, споделяне на идеи и обсъждане на възможностите за подобряване на работата. Работа в екип е сърцевината на това, което вършим. Работя основно с млади хора, големият ангажимент е да се помогне за тяхното личностно развитие и професионална ориентация. Да върхновим някога е нелека задача. Необходими са много усилия и то като непрестанен процес, за да се поддържа интересът на младите. Процесът е двустранен. И аз се уча от младите,

**Ms. Alipieva, what is your definition of success and how do you assess what you have achieved so far?**

- Every day we set some goals we want to achieve, personal and work-related tasks. We overcome and solve them, then set new ones and move on. The people who have managed to be useful to others have been successful, they have left a trail with their lives, with what they have done. If, by what you are doing, you have managed to help the world become a better place to live in, you have succeeded. This, I think, is the broadest definition of success. But the personal assessment is subjective. It is important how others value our work.

**- What is the role of the team and the people around you in the success of MDL?**

- Throughout my years of work, a major task for me has been to find and work with people, who share my worldview and ideas, and to go along the way of their realization together. Our business is extremely dependent on the people I work with. The process requires a connection between the units, synchronization of the work between them, very close and continuous contact, exchange of information, sharing ideas and discussing opportunities to improve our work. Teamwork is at the core of what we do. I work mainly with young people, the big commitment for me is to help with their personal development and professional orientation. To inspire someone is a difficult task. A lot of effort is needed, and it is a continuous process to keep the interest of the young ones. The process is two-sided. I also learn from the young, trying



опитвам се да се наглася към техните идеи и да помагам, за да се намери най-удачната формула за работа. За мен е важна и личната връзка с хората, с които работя. Мога да кажа, че имаме много добри извънслужебни отношения. Когато познаваш хората, с които работиш, много по-лесно можеш да разбереш действията им, мотивацията им и да помогнеш да развият онези страни и индивидуални качества, които най-добре представят човека. Това помага както за личностното, така и за служебното израстване.

**- Какво предстои за вас и екипа ви като нови преизвикателства в работата?**

- Най-важната задача за нас е да запазим лидерската си позиция в това, което правим, като обем и като качество на предлаганите услуги. Задачата е с повишена трудност. Липсата на кадри, която наблюдаваме като тенденция от няколко години, започва да придобива катастрофални размери. Недостиг има на всяко ниво. Висшите учебни заведения са със силно занижени критерии в обучението. Липсват средни професионални училища, които да подготвят технически изпълнители, в IT сферата, където имаме добри кадри, недостигът е поради "изтичане на мозъци" навън от страната. Ако не се вземат незабавни и много радикални мерки на държавно ниво, съвсем скоро ще има патова ситуация на пазара на труда. За нас като фирма много съществен момент е да намерим бърз начин за роботизиране на максимално голяма част от работата, което нести необходимостта от човешки труд, но пък изисква голям финансов ресурс, въвеждане на съвсем нови подходи в работата ни.

**- Вече повече от 20 г. работите на пазара на луксозни стоки в България. Как се развива той у нас и какви са перспективите?**

- Този сегмент от пазара е много деликатен. Мени непрекъснато субектите си. Но никога не остава празна тази ниша. Пазарът на луксозни стоки е силно лимитиран у нас. Ние влязохме в луксозния сегмент по-късно от останалите български фирми. За мен той е недостатъчно развит. Чака ни още много работа за изграждане на добра среда и условия за съществуване на тази ниша. Намираме се в момент на смяна на поколенията потребители, наречени Милениали, хората около 35-годишна възраст, които стават основна потребителска маса. Те дават категорични сигнали, че искат промяна.

Тя трябва да бъде рязка, бърза и адекватна. В момента модният бранш се загъхва да догонва потребителските нагласи, защото промените се извършват по-бързо, отколкото пазарът може да реагира и да се променя съответно на тях. Болезнено наложителни са смяна в концепциите и стратегиите на големите в бранша. Смяна на дизайнери. Връщане към корените на всяка от фирмите, оцелели дълго на пазара. Днешните потребители застават зад каузи, могат да бъдат привлечени само ако бъдат заинтригувани, анимирани и вдъхновени. Модата става принадлежност към определена философия, не просто греха. Висшата мода е издигната до нивото на изкуство. Тя става все по-луксозна и лимитиран продукт. И все по-скъп. На нашия пазар, от една страна, трябва да се преодолее скептицизмът на големите фирми производители, от друга страна, все още има провинциално мислене у някои клиенти, че да пазаруват извън страната е по-добре. Дълбоко невярно, но изисква време да се преодолее този комплекс. На всички нас много ни се иска да прескочим исторически периоди, но няма как да стане. На тази плоскост ни предстои още много работа.

*to adjust to their ideas and help them to find the most suitable work formula. It is important for me to have personal connections with the people I work with. I can say that we have very good out-of-office relationships. When you know the people you work with, you can easily understand their actions, their motivation, and help them develop those sides and personal qualities which best represent the person. This helps both personal and business growth.*

**- What do you anticipate for you and your team, in terms of new job challenges?**

*- The most important task for us is to maintain our leadership position in what we do, both in terms of volume and quality of service. The task is with increased difficulty. The lack of staff, which we have been seeing as a trend for several years now, has started to become catastrophic. There is a shortage on every level. Higher education institutions have severely low learning criteria. There are no secondary vocational schools to prepare technical professionals, in the IT sector, where we have highly trained people, the shortage is due to a "brain drain" out of the country. If immediate and very radical measures are not taken on state level, there will soon be a standstill on the labor market. For us as a company, it is a very important moment to find a quick way to robotize as much of the work as possible, saving the need for human labor, but that requires a significant financial resource, adoption of entirely new approaches to our work.*

**- For more than 20 years, you have been working in the luxury goods market in Bulgaria. How is it developing here and what are the future perspectives?**

*- This segment of the market is very delicate. It changes its players constantly. But this niche is never left empty. The luxury goods market is heavily limited in Bulgaria. We entered the luxury segment later than the rest of the Bulgarian companies. For me, it is still underdeveloped. We still have a lot of work to do to create a good environment and conditions for the existence of this niche. We are in the midst of a change in the generation of users, called Millennials, people around the age of 35, who are becoming the main consumer mass. They give distinct signals that they want a change. It should be sharp, fast and adequate. Currently, the fashion industry is panting to catch up with consumer attitudes because changes are taking place faster than the market can react and adapt accordingly. It is a painful process to change the concepts and strategies of the big ones in the industry. Changing designers. Returning to the roots of each of the companies that have long survived on the market. Today's users stand behind causes, they can be attracted only if they are intrigued, animated and inspired. Fashion becomes an affiliation with a certain philosophy, not just a garment. High fashion is raised at the level of art. It is becoming an even more luxurious and limited product. And more and more expensive. On our market, on the one hand, one must overcome the skepticism of the big production companies, and on the other, a rustic way of thinking that shopping outside of the country is better, still exists in some of the consumers. Though deeply false, it requires time to overcome this complex. We all want to skip some historic periods, but that is impossible to do. There is still much work to be done in that direction.*







# KATARZYNA

estate





HITACHI



**ЗЕТ И ЕМ ПРАЙВИТ КО. ООД**

София, Околовръстен път 185, Шоурум Хитачи тел: 02/ 986 58 55; 988 24 48, факс: 02/ 981 61 29

София, ул. „Ангел Кънчев“ 5, тел. 988 8657, факс 981 6129, office@zandm.net

[www.zandm.net](http://www.zandm.net)

Authorised dealer of Hitachi Construction Machinery

**HITACHI**

Reliable solutions



MECHATRONICA



# МЕХАТРОНИКА знае пътя до световните пазари

*Mechatronica  
Knows the Way to  
the World Markets*

„Мехатроника“ е иновативна компания, която продава в цял свят и държи близо една четвърт от пазара на машините за опаковки на козметични продукти. Основана е през 1961 г. в Габрово и е приватизирана през 90-те години, но минава време, докато в условията на пазарна икономика намери своя нов път. Стигат до световните пазари благодарение на съчетанието на много фактори. „Не сме тръгнали от нулата, а стъпихме на стабилна база и се възползвахме от ситуацията по най-добрия начин. Насочихме бизнеса в посока, в която имаме шанс. Произвеждаме сложни оборудване и в света има още две-три швейцарски фирми, с които се конкурираме. Да делиш пазар само с няколко компании, е много по-лесно, отколкото да се надпреварваш с масов продукт, създаван от корпорации“, коментира инж. Мирослав Хинков, изпълнителен директор на „Мехатроника“.

Ул. „Райко Даскалов“ №7  
5301 Габрово, България

7 Rayko Daskalov Str.  
5300 Gabrovo, Bulgaria

*Mechatronica is an innovative company that sells all over the world and holds nearly a quarter of the market for cosmetic packaging machines. Founded in 1961 in Gabrovo, it was privatised in the 1990s, but some time went by before it found its way in the world of a market economy. It reached international markets thanks to the combination of many factors. "We did not start from scratch, but we stepped on a solid foundation and took advantage of the situation in the best way. We directed the business in a direction where we had a chance. We produce sophisticated equipment and there are two or three Swiss companies in the world that we compete with. To share a market with only a few companies is much easier than to compete with a mass product created by corporations", comments Miroslav Hinkov, CEO of Mechatronica.*

## Път

Още през 1990 г. четирима инженери от Техническия университет в Габрово правят фирма за електронни датчици, а през 1996-а организират производството на шампоани и паста за зъби. По онова време тубичките са от алуминий, но на пазара започват да навлизат ламинатните опаковки. Машините обаче са скъпи, а младата българска компания не разполага с такива средства. Затова опитните инженери стигат до идеята сами да направят нужното оборудване и стават изобретатели по неволя, които обаче постоянно експериментират и усъвършенстват направеното. Когато постигат увереност в качествата на машините, започват да търсят възможности да търгуват с тях. Днес „Мехатроника“ е модерно оборудван завод, който умее да решава различни проблеми в областта на индустрията за опаковки. Имат стремеж да направят революция в областта на машините и те са напълно дигитализирани, готови за ерата на Индустрия 4.0.

## Path

*In 1990, four engineers from the Technical University of Gabrovo founded a company for electronic sensors, and in 1996 they organised the production of shampoos and toothpastes. At that time, the tubes were made of aluminium, but laminate packages started to enter the market. However, the machines were expensive and the young Bulgarian company did not have the resources which is why the experienced engineers came up with the idea to make the necessary equipment themselves. They became not-by-choice inventors who constantly experimented and perfected what had already been done. When they gained confidence in the quality of the machines, they started seeking opportunities to trade with them. Today Mechatronica is a modernly equipped plant that can solve various problems in the packaging industry. They strive to revolutionise packaging machinery and they are fully digitalised and ready for the Industry 4.0 era.*



## Onum

„Бяхме добри в създаването на нови машини, но имахме и шанс“, признават основателите на компанията. В момента екипът в „Мехатроника“, който се занимава с развойната дейност, е от около 10 души. Те са с инженерен ум, имат знания, опит и прилагат научен подход. Половината от тях са млади хора с амбиция и потенциал. Повечето са възпитаници на Техническия университет в Габрово и в „Мехатроника“ има добри условия за тяхното професионално израстване. Изобретателността е качество, което трябва да се отключи у човека и да се развива, смятат опитните инженери.

## Инж. Мирослав Хинков, изпълнителен директор на „Мехатроника“:



”Светът има нужда от иновации и всеки, който докаже, че може да ги създава, би могъл да успее. В производството на машини или си на световно ниво, или си вън от играта.

## Miroslav Hinkov, CEO of Mechatronica:

*The world needs innovation, and anyone who proves that they can create it, can succeed. In manufacturing machines, you are either at a world-class level or you are out of the game.*



## Локално и глобално

Желанието да постигнеш нещо и самочувствието, че можеш да го направиш, са от съществено значение. Оценяваш ли обективно постиженията си, шансът за успех е на твоя страна, уверяват основателите на компанията. По техни наблюдения днес младите хора имат знания и умения, но за жалост повечето от тях нямат увереност, че в България могат да имат големи постижения. Историята на „Мехатроника“ обаче е живото доказателство, че възможности има – това е българска компания, която се развива в малък град, а постига световен успех.

## Locally and Globally

*The desire to achieve something and the confidence that you can do it is essential. If you measure your achievements*

*objectively, the chance for success is on your side, the founders of the company assure. According to their observations today young people have knowledge and skills, but unfortunately most of them have no confidence that they can have great achievements in Bulgaria. The story of Mechatronica, however, is the living proof that there are opportunities - it is a Bulgarian company that develops in a small town and achieves world success.*

## Experience

*"We were good at creating new machines, but we also had luck," the founders of the company admit. Currently, the R&D team of Mechatronica consists of 10 people. They have engineer thinking, knowledge, experience, and apply scientific approaches. Half of them are young people with ambition and potential. Most are locals that have graduated from the Technical University of Gabrovo. Mechatronica have created good conditions for their professional growth. Ingenuity is a quality that must be unlocked and developed.*



# МЕТРОРЕКЛАМА отбор, който върви по пътя към върха!

**METROREKLAMA**  
*a team on its way to the top!*

## „Моушън Артс“ ООД

е рекламен оператор, който вече 17 години успешно работи на българския пазар като налага високи, съвременни стандарти за професионализъм, предлагайки най-голямото разнообразие от възможности за външна реклама. Портфолиото ни включва все повече рекламни съоръжения на територията на големите градове в цялата страна и по републиканската пътна мрежа, както и добре познатата реклама на територията на Софийското метро, магазини от веригите Била и Кауфланг, автотранспорт, кина. Бизнес моделът ни продължава да бъде ориентиран към последователното прилагане на добрите практики в областта на корпоративното управление и корпоративната социална отговорност, а успехът ни се дължи основно на високата ефективност на услугите, които компанията предлага, на безупречното обслужване на клиентите и ангажираността на целия ни екип в реализирането на отделните проекти.

## **Motion Arts Ltd.**

*is an advertising operator that 17 years now has been successfully operating on the Bulgarian market setting high, up-to-date professional standards offering the largest variety of outdoor advertising opportunities. Our portfolio includes an ever expanding number of outdoor advertising facilities on the territory of the big cities in the country and the national road network as well as the well-known advertising positions in the Sofia metro, Billa and the Kaufland stores, public transport and the cinemas. Our business model has been continuously oriented towards the consistent application of all good corporate governance and corporate social responsibility practices and our success is mainly due to the high efficiency of the services provided by the company, the superior customer service and the commitment of our whole team in the implementation of each project.*



### **ЗАРИНА ГЕНЧЕВА – управляващ директор**

„Моушън Артс“ ООД е един от професионалните проекти на моя живот. Започнах развитието си в тази компания през 2001 г. и преминах през всички нива в йерархията до сегашната ми позиция на управляващ директор. През всички тези години аз и екипът на „Моушън Артс“ ООД полагаме сериозни усилия да работим с абсолютна безкомпромисност по отношение на качеството на предлаганите от нас услуги и на коректността както към нашите клиенти, така и към бизнес партньорите ни. Затова категорично мога да заявя, че най-ценният капитал на компанията са хората. Гордея се с екипа ни от образовани, креативни и амбициозни професионалисти, които са не просто служители, а приятели и семейство, които споделят своите ценности с корпоративните и се стремят да постигат високи цели, независимо от трудностите и предизвикателствата!

### **ZARINA GENCHEVA – Managing Director**

*Motion Arts Ltd. is one of the professional projects of my life. I became part of the company in 2001 and climbed the career ladder to my current position of a Managing Director. Through all these years the team of Motion Arts Ltd. and I have worked without any compromise in the quality of our services and the correct approach to both our business partners and our clients. This is the reason for which I can be definitive that the most valuable asset of a company is the people. I am proud of our team of educated, creative and ambitious professionals who are not just employees but also friends and family who share their values with those of the company and strive to achieve high goals, despite the difficulties and challenges!*





**СОФИЯ АРГИРОВА-АТАНАСОВА –**  
директор Корпоративно и бизнес развитие

**SOPHIA ARGIROVA-ATANASOVA –**  
*Head of Corporate and Business Development*

”

„Моушън Артс“ ООД е компания, която сбъдва професионални мечти, защото дава свобода за креативност и поемане на отговорности. За мен работата е едновременно отговорност и предизвикателство заради почти необозримите хоризонти на действие, но също така тя ми носи радост и гордост заради упоритостта и целенасочеността на целия екип и удовлетвореност от резултатите, които постигаме заедно. Динамиката на процесите не оказва влияние върху устойчивостта на ценностите. А това, което ни прави наистина силни, е обстоятелството, че корпоративните ценности на „Моушън Артс“ ООД „живеят“ във всеки един от екипа ни.

*"Motion Arts" Ltd. is a company that makes professional dreams come true because it gives the freedom to be creative and take responsibilities. I find my work as a responsibility and a challenge at the same time because of the almost endless horizons of our activities, but it also brings me joy and pride because of the consistency and purposefulness of the whole team and satisfaction with the results we achieve together. The dynamics of processes does not affect the sustainability of values. And what makes us really strong is the fact that the corporate values of "Motion Arts" Ltd. "live" in each of our team.*

”

**ПЛАМЕНА ЦОЛОВА – финансов директор**

**PLAMENA TSOLOVA – Financial Director**

”

Щастлива съм, че вече 5 години съм част от екипа на „Моушън Артс“ ООД. Моето върховенство е усещането, че съм част от успеха на компанията. Добрият мениджмънт, отличните условия на труд, свободата да изразявам себе си и да се чувствам значима като професионалист са част от нещата, които ежедневно ме мотивират.

*I am happy that for 5 years now I have been part of the team of Motion Arts Ltd. My inspiration is the feeling that I am part of the company's success. Good management, excellent working conditions, freedom to express myself and feel important as a professional are part of the things that motivate me every day.*

”



**ЕЛЕНА ЛАЗОВА – мениджър Продажби**

**ELENA LAZOVA – Sales Manager**

”

Работата ни в „Моушън Артс“ ООД може да бъде представена в едно събирателно изречение: Тук царува свободата! Това значи хората да могат да покажат на какво са способни или иначе казано: „Да позволим на успешните хора да бъдат успешни.“ Учим се не само да слушаме, но и да споделяме. Ние сме много повече от едни служители във фирма - ние се определяме като семейство. Нито един член от екипа ни не се притеснява и плаши от работа, напротив, стремим се да се развиваме постоянно, да сме мултифункционални, като така ставаме още по-добри. Екипът на „Моушън Артс“ ООД е проактивен и жаден да активира промени. Стремим се да бъдем „най-добрите“ в това, което правим. Всеки един от нас е готов да ви даде поне по три решения на вашите въпроси.

*Our work at Motion Arts Ltd. can be described in one sentence that summarizes all: "We have freedom here! This means that people can show what they are capable of, or else say: "Let successful people be successful." We learn not only to listen but also to share. We are much more than just an employee in a company - we define ourselves as a family. No member of our team appears to be frightened by work. Just on the contrary, we strive to permanently develop ourselves, be multifunctional an even better. The team of Motion Arts is proactive and eager to provoke changes. We strive to be "the best" in what we do. Each of us is ready to give you at least three solutions to your questions.*

”





ДЕТЕЛИН ДОЦОВ – ръководител Технически отгел

*DETELIN DOTZOV – Head of Technical Department*

” Относно работата ми в компанията бих казал, че е динамична, свързана с вземане на бързи и адекватни решения. Екипът е съставен от млади, интелигентни и добре образовани хора, което го прави успешен и адекватен за динамиката, в която живеем и работим. Вдъхновява ме упоритостта, борбеността и стремежът на ръководството към развитие на компанията.

*As for my work in the company, I would say it is dynamic, related to making fast and adequate decisions. The team is composed of young, intelligent and well-educated people, making it successful and adequate for the dynamics we live and work in. What inspires me is the tenacity, the struggle and the efforts of the management for the development of the company.*



ПЕТЪР ПОПИНСКИ – графичен дизайнер

*PETER POPINSKI - Graphic designer*



” В „Моушън Артс“ открих и научих много нови за мен неща, свързани с професията ми на графичен дизайнер. Открих и много приятели, с които задачите се превръщат в много от случаите забавление! Работата с екипа на компанията е интересна и забавна, а най-голямото ми удовлетворение е, когато видя вече завършен и монтиран проект, който се вижда всеки ден от хиляди хора.

*At Motion Arts I found and learned a lot of new things related to my profession of graphic designer. I've also found many friends who, in most cases, make it possible for tasks to turn into fun! Working with the company's team is interesting and entertaining, and my greatest satisfaction is when I see a project – already completed and assembled that is seen every day by thousands of people.*



ЕЛЕНА ПАШКУЛЕВА – мениджър Продажби

*ELENA PASHKULEVA – Sales Manager*

” Ежедневните предизвикателства тренират добрия отбор и го карат да прогресира. Това сме ние – отбор, който върви по пътя към върха!

*Everyday challenges train the good team fostering its progress. This is us - a team on its way to the top!*





Екипът на „Огняново К“: изпълнителният директор г-р Николай Колев (в средата) и Георги Георгиев, Стефан Бочев, Любомир Узунев и Борислав Борисов (от ляво надясно)

*The team of Ognyanovo K: the Managing Director Dr. Nikolay Kolev (in the middle) and Georgi Georgiev, Stefan Bochev, Lyubomir Uzunov and Borislav Borissov (from left to right)*

# IN PLENUM\*

**\*Включване на всички за постигане на обща цел**

***Involve everyone in a common goal***

„Огняново К“ е част от Plena Group – шведска фамилна инвестиционна компания. Името ѝ произлиза от латинския израз *in plenum*, което означава включване на всички за постигане на обща цел. Изпълнителният директор г-р Николай Колев приема поканата на собственика Ларс Шоборг да оглави българския офис не само защото вижда потенциала на инвеститора, но и защото има свободата да изгради и мотивира български екип от мениджъри. Доверие, което днес получава и от наследниците на компанията. Така от самото начало с него са хора, които не само имат общи цели, но и работят в синхрон.

*Ognyanovo K is a part of Plena Group, a Swedish family-owned investment company. Its name derives from the Latin phrase "in plenum", meaning to involve everyone in a common goal. The Managing Director Dr. Nikolay Kolev accepted the invitation of the owner Lars Sjoborg to head the Bulgarian business undertakings of the family not only because he saw the potential of the investor but also because he would have the freedom to build and motivate a Bulgarian team of managers. Trust, which he receives today from the company's heirs as well. So, from the very beginning, with him are people who not only have a common goal, but also work in sync.*

Д-Р НИКОЛАЙ КОЛЕВ, изпълнителен директор на „Плена България“ и „Огняново К“:

**DR. NIKOLAY KOLEV, Managing Director of Plena Bulgaria and Ognyanovo K:**

” Не вярвам в готовите формули за успешен екип, но съм убеден, че всичко започва с ясна стратегия за развитие, открит диалог и взаимно доверие.

*I don't believe in ready formulas for a successful team but I am convinced that everything starts with a clear development strategy, open dialogue and mutual trust.*

“



Какво мисли екипът му - Какво движи компанията напред? Какво ги мотивира в работата? Кое превръща мениджъра в лидер?

*What do his people think - What moves the company forward? What motivates them to work? What turns the manager into a leader?*



**БОРИСЛАВ БОРИСОВ**, финансов директор на „Огняново К“ от създаването ѝ. Безкомпромисен професионалист и човек, на когото може да се разчита:

**BORISLAV BORISSOV, Financial Director of Ognyanovo K, since its opening is an uncompromising professional and a person you can rely on:**

Предизвикателството днес да си по-добър от вчера. Възможността да реализираш потенциала си. Способността да обединява и мотивира колегите за работа в екип.

*The challenge today to be more experienced than yesterday. The possibility to realize your potential. The ability to unite and motivate colleagues to work in a team.*



**СТЕФАН БОЧЕВ**, директор Производство. Мениджърът, който движи иновациите в тази традиционна тежка индустрия:

**STEFAN BOCHEV, Manufacturing Director. The manager who moves innovations in this traditional heavy industry:**

Традицията и иновацията. Удовлетворението от нея. Креативността.

*The tradition and the innovation. The satisfaction with the work. The creativity.*



**ЛЮБОМИР УЗУНОВ**, директор Логистика. Премества физически и емоционални пространства с лекота, за да бъде продуктът на точното място в точното време:

**LYUBOMIR UZUNOV, Logistics Director. Connects physical and emotional spaces with ease so that the product can be at the right place in the right time:**

Непрекъснатото развитие. Динамиката. Адекватните решения.

*The continuous development. The dynamics. The adequate solutions.*



**ГЕОРГИ ГЕОРГИЕВ**, директор Маркетинг. Човекът, който безпогрешно разчита сигналите на пазара и ги трансформира в ясни и работещи решения:

**GEORGI GEORGIEV, Marketing Director. The person who unmistakably reads the market signals and transforms them into clear and workable solutions:**

Хората и идеите. Новите проекти. Личният пример.

*People and ideas. The new projects. The personal example.*



**АЛЕКСАНДЪР ХРИСТОВ** (в средата), директор на завода в Сливница. Израства в йерархията на компанията и успешно ръководи иновативните проекти в завода:

**ALEXANDER HRISTOV (in the middle), Director of Slivnitsa Plant. Develops in the company hierarchy and successfully manages the innovative projects at the plant:**

Хората и идеите. Динамиката и новите проекти. Умението да насърчава и делегира права, да намира нестандартни решения и да остава отворен за обратна връзка.

*People and ideas. The dynamics and the new projects. The ability to encourage and delegate rights, find non-standard solutions, and remain open to feedback.*

**ВИКТОР ПАЯКОВ** (в средата), директор на завода в Огняново. Новото попълнение в мениджмънта - преминава през различни нива в този завод и от няколко месеца поема ръководството му:

**VIKTOR PAVAKOV (in the middle), Director of Ognyanovo Plant. The new person in the management body - goes through different levels and is at the head of the plant for several months:**

Успешният екип. Динамиката, новите предизвикателства. Умението да убеждава, въвлеча и прави съпричастни хората от екипа си.

*The successful team. The dynamics, the new challenges. The ability to persuade, engage and empower people of his team to perform their tasks.*



**SIEMENS**  
*Ingenuity for life*

**SIEMENS**

*Традиция с бъдеще*

*Tradition with a Future*

### Siemens България

е част от Siemens AG – световен лидер в производството на иновативни продукти, технологии и решения в сферата на електрификацията, автоматизацията и дигитализацията. Компанията е водещ доставчик на турбини с комбиниран цикъл за производство на електроенергия и решения за пренос на мощности, пионер в областта на инфраструктурните решения, сградните технологии, автоматизацията и софтуерни решения за индустрията.

Днес, със своите 140 години присъствие в България, Siemens използва вековните си традиции и впечатляващо ноу-хау, за да предлага и внедрява най-новите решения, спомагайки за модернизирването на българската икономика и нейната технологична база.

### Siemens Bulgaria

is part of Siemens AG – a world leader in the manufacturing of innovative products, technologies and solutions in the fields of electrification, automation and digitalization. The company is a leading supplier of combined cycle turbines for power generation, a major provider of power transmission solutions and a pioneer in infrastructure solutions as well as automation, drive and software solutions for industry.

Today, with its 140-year presence in Bulgaria, Siemens uses its centuries-old traditions and impressive know-how to offer and implement the latest technology solutions, supporting modernization of Bulgarian economy and its technology base.



## Историята за цифрите

**140** години присъствие в България, близо **500** служители в момента, **2** компетентни центъра, **1** завод за измервателна апаратура високо напрежение в Пraveц. Така би изглеждала Siemens България, описана накратко в цифри.

Те обаче не разказват цялата история. За тях стоят множество значими проекти в полза на българската индустрия, енергетика, транспорт, здравеопазване, инфраструктура, десетки престижни награди и отличия, неизброими доволни клиенти и усилията на един екип от отдадени професионалисти, които превръщат значимото в реално.

## The Story behind the numbers

**140** years of presence in Bulgaria, nearly **500** employees currently, **2** competence centers, **1** plant for high-voltage measurement equipment in the town of Pravets. This is how Siemens Bulgaria would look like described with numbers.

But they don't tell the whole story. Behind the figures lie many significant projects, supporting the Bulgarian industry, energy, transport, health, infrastructure, dozens of prestigious prizes and awards, countless satisfied clients and the efforts of a team of dedicated professionals, who make real what matters.

## Пътят към успеха

Наред с иновациите, двигателят за успеха на Siemens винаги са били хората. Основателят на компанията Вернер фон Сименс е един от първите предприемачи в Европа, които въвеждат социални придобивки като допълнително пенсионно осигуряване за вдовици и сираци, разпределяне на част от печалбите между работниците, фирмена столова и други.

Като част от глобалната компания, Siemens България се стреми служителите да се чувстват сигурни, мотивирани и удовлетворени. Корпоративна детска градина, една значителна част от таксата за която се поема от компанията, позволява на родителите да работят спокойно, без да се

притесняват за децата си. Сред другите социални придобивки са допълнително здравно и пенсионно осигуряване, ваучери за храна, както и разнообразни общи и специализирани курсове и обучения. Спортни карти, занимания по пилатес, масажи в офиса и специален кът за отдих дават възможност за поддържане на здравословен начин на живот.

През 2013 г. Siemens България бе отличена от Forbes Awards с второ място в категорията „Развитие на човешките ресурси“.

През 2018 г. Siemens България се сертифицира по международния стандарт SA 8000:2014 за корпоративна социална отговорност (КСО), един от аспектите от който е грижата за служителите.



## The Path to Success

Along with the innovations, people have always been Siemens' main driver for success. The founder of the company, Werner von Siemens, is one of the first entrepreneurs in Europe to introduce social benefits, such as supplementary pension insurance for widows and orphans, distribution of company's profits among workers, canteen, etc.

As part of the global company, the aim of Siemens Bulgaria is to make its employees feel secure, motivated and satisfied. A corporate kindergarten, with a significant part of the tuition fee being paid by the firm, allows parents to concentrate on their work without worrying about their

children. Among other social benefits are additional health and pension insurance, food vouchers, as well various general and specialized courses and trainings. Sports cards, Pilates classes, office massages and a special relaxation corner make it possible to maintain a healthy lifestyle.

In 2013, Siemens Bulgaria was awarded second place in the category of Human Resources Development by the Forbes Awards.

In 2018, Siemens Bulgaria was certified under the SA 8000: 2014 international standard for Corporate Social Responsibility (CSR), with one of its aspects being the care for the employees.

## Знаете ли, че ...?

- *Siemens AG е създадена през 1847 г. в Берлин от Вернер фон Сименс и Йохан Халске.*
- *В момента компанията развива дейност в над 200 страни по света.*
- *Siemens стъпва в България през 1878 г.*
- *Фирмата е начело сред германските компании по заявки за европейски патенти през 2017 г. според Европейското патентно ведомство. Компанията държи над 63 000 патента в глобален мащаб.*
- *Siemens е най-уважаваната компания в света за 2017 г. според престижната класация на сп. Forbes - The World's Top Regarded Companies.*
- *Siemens е първата голяма компания в света, която публично поема ангажимента да стане въглеродно-неутрална до 2030 г.*

## Did you know that ...?

- *Siemens AG was established in Berlin in 1847 by Werner von Siemens and Johann Halske.*
- *Currently, the company operates in over 200 countries around the world.*
- *Siemens started its operations in Bulgaria in 1878*
- *Siemens is the leader among German companies in European patent applications in 2017, according to the European Patent Office. The company holds over 63,000 patents on a global scale*
- *Siemens took the top spot as the most regarded company in the world for 2017, according to the prestigious ranking of Forbes magazine - The World's Top Regarded Companies.*
- *Siemens is the first large company in the world that publicly committed itself to become carbon neutral by 2030.*



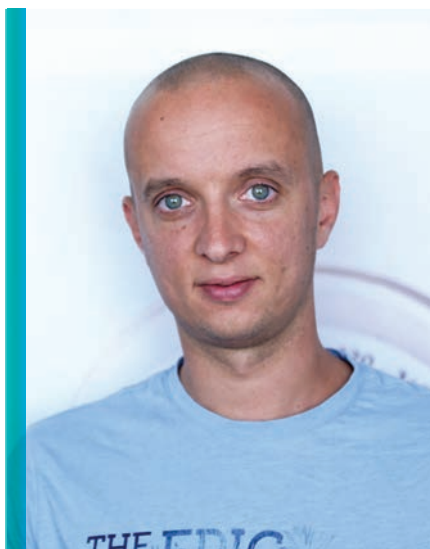
Антоанета Котева,  
мениджър „Ключови  
клиенти“

Antoaneta Koteva,  
Key Account Manager



Едно от най-трудните неща е съвместяването между служебните задължения и личния живот. Siemens разбира важноста на това и дава свобода на служителите да управляват задълженията си по начин, който позволява постигането на този баланс“

“One of the most difficult things is keeping the balance between professional performance and personal life. Siemens understands the significance of it and enables its employees to manage their tasks in a way that allows them to achieve this balance”



Живко Василев,  
старши софтуерен  
инженер, Център за  
иновации в сградните  
технологии

Zhivko Vasilev,  
Senior Software  
Engineer, Building  
Technologies Center  
of Excellence



Siemens ми предоставя възможност да работя по интересни проекти, в екип от млади и талантиви колеги. А това е важно за мен, защото когато атмосферата в офиса е сплотена, човек е мотивиран и дава най-доброто от себе си“

“Siemens gives me the opportunity to work on interesting projects within a team of young and talented colleagues. And this is important to me because when the atmosphere in the office is cohesive, one feels motivated and gives his best”



HILL CLINIC

**В ХИЛ КЛИНИК**  
работят  
световноизвестни  
специалисти  
*World-renowned specialists  
work in Hill clinic*

Хил клиник е частна клиника, основана в София през 2009 г. Клиниката е известна със своята уникална апаратура и много опитния си екип, тя развива иновативна медицинска дейност в отделения Урология, Дерматология, Диететика, Уши, нос и гърло, разполага със собствена лаборатория. Повече от 70 000 пациенти са преминали и успешно са излекувани чрез минимално инвазивни и модерни лечебни процедури в 9-годишната история на Хил клиник.

*Hill Clinic is a private clinic, established in 2009 in Sofia, Bulgaria and provides renowned treatment in Urology, Dermatology, Endocrinology, Dietetics, ENT, Laboratory researches. More than 70 000 patients were successfully treated for 9 years with innovative and minimally invasive technologies and methods.*



Хил клиник е референтен център на американската AMS за Европа. Множество лекари от цял свят я посещават за обучителни и демонстрационни оперативни сесии. Тук е и първият Зелен лазер в България. Болницата може да се похвали с:

- ✓ Най-добрите местни и международни експерти, предоставяне на второ мнение при комплицирани медицински случаи, телемедицина
- ✓ Трите „големи лазера“ в урологията: Зелен лазер, Тулиум и Холмиум лазери
- ✓ Лапароскопска хирургия при рак на простатата и рак на бъбреците
- ✓ Лазерна литотрипсия на урологични камъни

*Hill Clinic is the leading AMS reference prostate center in Europe. The core competences of Hill Clinic:*

- ✓ Best local and worldwide experts, second opinion option – live and online
- ✓ The only Green light laser in Bulgaria. New golden standard in BPH treatment
- ✓ Laparoscopic surgeries for prostate cancer and urology diseases
- ✓ Laser lithotripsy of all stones in the entire urinary tract and kidneys

**В Хил клиник пациентите имат гостъп за консултации и провеждане на лечение със световноизвестни експерти:**

**ПРОФ. Д-Р ЙЕНС УВЕ ЦОЛЦЕНБУРГ** – ръководител на отделение Урология в най-голямата европейска университетска болница в Лайпциг, главен уролог в Тренинг центъра за лапароскопска хирургия от 2002 г.

*PROF. STOLZENBURG is chairman of Urology Department in the University of Leipzig, Germany. He has been head of the International Training Centre of Urological Laparoscopy since 2002. In this role, he performs numerous annual teaching courses and hosts many international guests and fellows wishing to train in laparoscopy*



**Hill Clinic runs an active science exchange program and works with leading European medical experts:**

**Д-Р ФЕРНАНДО САНЧА** – водещ в света уролог, специализиран в лазерно лечение на увеличена простата, пионер в прилагането на фотоселективната вапоризация, аблацията на хиперплазираната простатна тъкан, работи в Магруг и София, ръководител на операционния екип в Хил клиник

*DR. FERNANDO GOMEZ SANCHА is a key expert in the International GreenLight User Group and the founder of the Institute of Advanced Urological Surgery. He is a pioneer in the application of Photoselective vaporisation of the prostate, Cryosurgical ablation. Currently he combines clinical work with academic and teaching activities, training other doctors in these techniques, throughout Spain and abroad*



**Д-Р ГЕОРГИ ГЕОРГИЕВ** – уролог, богат опит при безкръвното лечение на простатна хиперплазия – направил е над 100 лазерни вапоризации на простатна жлеза, както и първата самостоятелна енуклеация със Зелен лазер в България

*DR. GEORGI GEORGIEV – urologist, has abundant experience in bloodless treatment of prostate hyperplasia – over 100 laser prostate vaporizations, first individual GreenLaser enucleation in Bulgaria*



**Д-Р АЛЕКСАНДЪР БОЦЕВСКИ** – уролог, притежава огромен научен и клиничен опит в диагностиката и лечението на доброкачествени и злокачествени заболявания на простатата

*DR. ALEXANDER BOTSEVSKI – urologist, has scientific and clinical experience in the diagnosis and treatment of benign and malignant prostate diseases*

**Д-Р ГОРАН ДЕРИМАЧКОВСКИ** – уролог с практически и научен опит в лечението на ДПХ, инконтиненция, бъбречно-каменна болест, автор на редица научни статии и публикации в медицински издания

*DR. GORAN DERIMACHKOVSKI – urologist, with practical and scientific experience in the treatment of BPH, incontinence, renal-stone disease, author of a number of scientific articles and medical publications*



**Д-Р ЕВГЕНИ АЛАРГОВ** – безспорен европейски авторитет в реконструктивната урология и микрохирургията, както и в лечението на инконтиненция

*DR. EUGENI ALARGOFF is leading european urologist, experienced in incontinence, reconstructive and micro surgery*



## В какво е силата на Хил клиник?

Безкръвно лечение на увеличена простата (ДПХ) със Зелен лазер – иновативно лечение, което първо екипът на клиниката прилага в страната и с което има най-голям опит. Зеленият лазер прониква в тялото без разрез, успява да премахне безболезнено и безкръвно увеличената жлеза и завинаги да прекрати симптомите на ДПХ. Счита се, че този способ е модерната и предпочитана алтернатива на традиционната хирургия. Преимуществото му е липса на кръвозагуба, не се нуждае от пълна упойка, което е особено препоръчително за пациенти със сърдечно-съдови проблеми, запазва континенцията и сексуалните възможности на пациента.

## What Hill Clinic is the best in?

Photoselective vaporization of the prostate adenoma (PVP) with GreenLight™ laser. Hill Clinic pioneered in Bulgaria the treatment and is still the only facility that offers it. The procedure involves the use of the specially developed system Green laser. The impulses of the laser are directed towards the tissue of the prostate gland to effectively vaporize the adenoma. This is a much more efficient alternative to the widely spread customary operative treatment - transurethral resection of the prostate (TURP). A significant advantage is the almost absolute absence of bleeding – it can be done even on patients that are taking blood diluting drugs because of a cardiovascular disease. This significantly reduces the surgery and anesthesia duration, because no time is spent for coagulation of the bleeding vessels as it is spent in the classic operation of the prostate.

# ИКОНОМИКА

economy MAGAZINE



## АБОНИРАЙ СЕ ЗА СПИСАНИЕ ИКОНОМИКА

ДОБИ ПРЕС • e-mail: [ABONAMENT@DOVIPRESS.BG](mailto:ABONAMENT@DOVIPRESS.BG) тел. 02/963-30-81

БЪЛГАРСКИ ПОЩИ • e-mail: [ABONAMENT@BGPOST.BG](mailto:ABONAMENT@BGPOST.BG) тел. 02/949 32 89

РП • e-mail: [OFFICE@RAZPROSTRANENIE.BG](mailto:OFFICE@RAZPROSTRANENIE.BG) тел. 0882 09 62 30





# Human & Veterinary Pharmaceuticals



[www.huvepharma.com](http://www.huvepharma.com)

HUVEPHARMA EOOD•3A NIKOLAY HAYTOV STR., 1113 SOFIA, BULGARIA • P +359 2 862 5331 • F +359 2 862 5334 • SALES@HUVEPHARMA.COM

# МЕНИДЖЪР

на екип за  
първи път

*Team Manager for  
the First Time*

Сегем риска, което  
застрашава ролята  
ни на лидер

Seven risks that  
threaten our  
leadership role



Днес приблизително през две години сменяме работната си позиция както в рамките на една компания, така и извън нея. Ако преди време представата за успешна кариера се е реализирала в поредица от повишения, то днес фокусът пада върху умение то да реализираме успешно процеса на трансформация от една към друга професионална роля. Много мениджъри оцеляват след промяната, но невинаги успяват да реализират пълния си потенциал, ръководейки за първи път екип.

*Nowadays, we change our work position around every two years, both within and outside of a company. If, some time ago, the idea of a successful career was realized in a series of promotions, today, the focus is put on the ability to successfully implement the transformation from one professional role to another. Many managers survive the change, but they don't always manage to realize their full potential, while leading a team for the first time.*



Таня Терзийска,  
кариерен консултант  
Tanya Terziyska,  
Career Consultant

Кои са най-големите рискове, които застрашават мениджърите при управлението на екип:

*What are the greatest risks that threaten managers while they work with their teams:*

## 1 Вкопчване в познатото

Новоназначеният мениджър вярва, че може да е успешен, когато прави добре познати действия и се придържа изцяло към знанията и опита, които е натрупал. Предпочита да прилага нещата, които познава до болка. Това обикновено му пречи да се откъсне от гледната точка на оперативно ангажиран служител. Мениджърската роля изисква по-стратегически поглед върху ситуацията, управление на процеси, техническите задачи да се делегират.

## *Clinging to the familiar*

*A newly appointed manager believes they can be successful when executing well-known actions and sticking to the knowledge and experience they have accumulated. They prefer to apply the practices they are firmly accustomed to. This usually prevents them from looking beyond the point of view of an operatively involved employee. The management role requires a more strategic grasp of the situation, process management, delegation of technical tasks.*



## 2 Разпиляване

В желанието си за бърз напредък в овладяването на новите задължения, позитивно приемане от останалите колеги и одобрението на шефовете над вас се впускате в прекалено много дейности, вътрешни инициативи, които водят до тотално разпиляване на енергията и загуба на фокус върху приоритетните задачи.

## *Dissipation*

*In your desire for rapid progress in getting control of the new responsibilities, positive acceptance by the other colleagues and the approval of the leaders above you, you embark on too many activities and internal initiatives, which leads to total dissipation of energy and loss of focus on priority tasks.*

# 3

## Липса на обратна връзка

Напискът на липсата на време, избягването на делегирането на задължения често пречи на неопитните мениджъри да развият навик да дават обратна връзка към отделните членове на екипа. Най-често се избягва позитивната обратна връзка за качествено изпълнение на поставена задача. По-често за даване на обратна връзка се прилага т.нар „назидание“ за това колко неправилно е било изпълнението, но с липса на насоки как би могло да се подобри.

### Lack of feedback

*The pressure from the lack of time and the reluctance to delegate tasks often prevent inexperienced managers from developing the habit of giving feedback to individual team members. Positive feedback for qualitative performance on a given task is often avoided. More frequently, feedback is given when applying the so-called “edification” about how badly the task was performed, without giving any guideline on how to improve the performance.*

## Фокус върху себеутвърждаването



# 4

Искате бързо да се утвърдите на новата позиция, да се радвате на уважението на подчинените си и да получавате одобрението на шефовете над вас. Смятате, че това най-лесно се постига като търсите решенията на оперативните проблеми и казуси напълно сами, без да търсите съдействие от други колеги, отдели или партньори. Само-заблудата, че вие знаете „най-добре“ и че вашето предложение за решение е последна инстанция в организацията, няма да ви помогне да спечелите уважението на околните, но със сигурност ще ви помогне да бъдете възприет като егоцентричен и самовлюбен мениджър.

### Focusing on self-affirmation

*You want to quickly establish yourself in the new position, enjoy the respect of your subordinates and get the approval of leaders above you. You think the easiest way to achieve this is by looking for solutions to operational problems and cases entirely on your own, without asking for the assistance of other colleagues, departments or partners. The delusion that you know “best” and that your proposal for a solution is the last resort in the organization will not help you gain the respect of others, but will surely help you to be seen as an egocentric and self-serving manager.*

## Ангажиране с неподходящо учене

Техническата част от бизнеса със сигурност е важна за придобиване на компетентност като експерт, но новата роля изисква много повече концентрация върху придобиването на знания относно естеството на бизнеса, културните особености при менажирането на хора, напасването между личните цели и тези на компанията и тяхното въздействие върху цялостния процес на ръководене на екипа.

### Engaging in irrelevant learning

*The technical part of the business is certainly important for acquiring competences as an expert, but the new role requires much more focus on acquiring knowledge on the nature of the business, the cultural features in managing people, the balance between your personal goals and those of the company, and their impact on the overall process of managing the team.*

# 5



**ECONOMIC.BG**  
THE ECONOMIC PORTAL

**WWW.ECONOMIC.BG**

# 6

## Липса на вътрешна нетуъркинг мрежа

Темата с изграждането на контакти и пълноценни отношения с околните като инвестиция в собствената кариера не бива да се свързва само и единствено с трупане на количество контакти извън организацията. Разгръщането на пълния мениджърски потенциал в една компания задължително изисква разширяване на контактите и в хоризонтален план (функционални връзки с отдели, мениджъри на отделни звена). Повечето „млади мениджъри“ се съсредоточават да поддържат постоянни контакти и комуникация само в хоризонтален план – подчинени и мениджърите над тяхната позиция. Усещането, че се справяме добре в ролята на мениджъри лежи на три важни основи: компетентност, изпитване на удовлетворение от работата и мотивация за справяне с оперативни проблеми. Трите компонента са пряко зависими от изпитването на чувство за свързаност с колегите и компанията. Колкото повече усилия отделим на това да бъдем разпознаваеми в компанията, да знаем на какво и как можем да разчитаме от останалите колеги, да споделяме целите си, но и ценностите, ще допринесе за по-успешното ни представяне като мениджър на екип.

### Lack of internal networking

*The topic of building contacts and meaningful relations with others as an investment in one's own career should not be related solely to the accumulation of contacts outside the organization. The full use of a managerial potential in a company in all cases requires the expansion of contacts also in a horizontal perspective (functional relationships with departments, unit managers, etc.). Most "young managers" are focused on keeping in touch and communicating only horizontally - subordinates and managers above them. The feeling that we are doing well in our role as managers lies on three important bases: competence, work satisfaction and motivation to deal with operational problems. The three components are directly dependent on the sense of connectedness with colleagues and the company. The more effort we put into being recognizable in a company, knowing for what we can rely on other colleagues, sharing our goals, but also our values, will contribute to our more successful performance as a team manager.*



## Реалистичен срок

Амбицията да израстваме в кариерен план, нетърпението да покажем това как се представяме като мениджъри на екип, желанието за бързо навлизане в новата материя рефлектират в желанието това да се реализира в максимално кратък срок, често напълно нереалистичен. Психолозите твърдят, че за придобиването на нов навик се нуждаем от 21 дни практика. Специалистите по управление на кариерата смятат, че реализирането на успешна промяна вследствие на повишение или нова работа изисква минимум 90 дни. Тези 3 месеца са реалистичният срок, в който да пренастроим гледната си точка, да открием точката на пресичане между личните ни стремежи и стратегическите цели на компанията, както и да поставим основите на доверие между нас и екипа ни.

### Realistic time period

*The ambition to grow in our career, the impatience to show how we can act as team managers, and the desire to quickly immerse ourselves into the new matter reflects the desire to realize it in the shortest time possible, which is often completely unrealistic. Psychologists say that in order to acquire a new habit, we need 21 days of practice. Career management professionals believe that making a successful transition into a promotion or a new job requires at least 90 days. These three months are the realistic time period for readjusting our point of view, finding the intersection between our personal aspirations and the strategic goals of the company, and laying the foundations of trust between us and our team.*



AN  
EAS  
30')  
ES  
RES

Institute 1984  
e for 1995  
followed by  
ons on the c  
the letter E o  
variation.

own on this chart are  
ed depths or dangers  
les and pipelines have  
ctures (usually carrying  
es marked by buoys) exist  
r details see larger scale



**NAVIGATION  
MARITIME  
BULGARE**

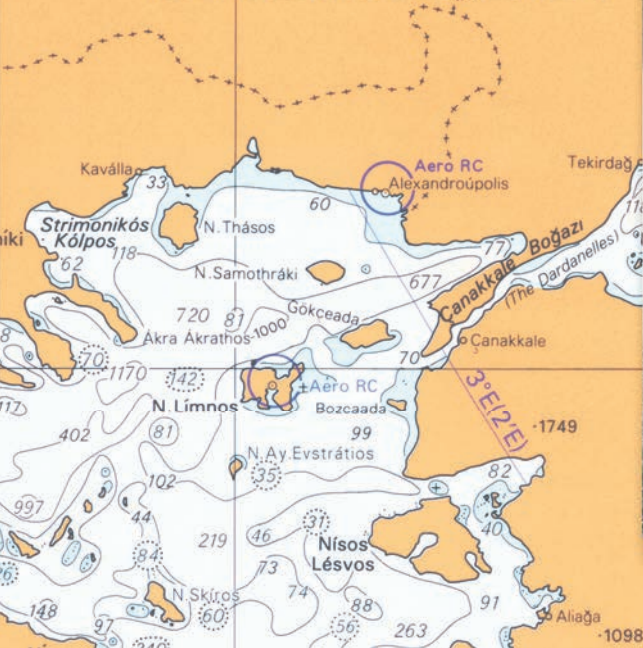
[www.navbul.com](http://www.navbul.com)

# КОРАБОПЛАВАНЕ С ТРАДИЦИИ ОТ ВЕКОВЕ

## НАДЕЖДЕН ПАРТНЬОР

B Ū L G A R I Y A  
B U L G A R I A

## В МОРСКИЯ ТРАНСПОРТ!



U K  
Mykolayiv  
Kheroson  
Port Yuzhnyy  
Odesa  
RC  
Ilichiv's'ka  
Tendriv's'ka  
Severnyy  
Karkinits'ka Zatoka  
Tarkhankuts'kyy P  
Ust'-Dunaysk  
Sulina  
Constanta  
Mys Kaliakra  
Varna  
Nos Emine  
Maslen Nos  
RC RG 79  
Gas Fields  
(see Note)  
Mys Kheroson  
B L  
2134  
4°E(1'E)  
3°E(2'E)

# ИКОНОМИКА

economy  
MAGAZINE

СПЕЦИАЛНО ИЗДАНИЕ / SPECIAL EDITION  
X-XI 2018 г. / 10 лв.  
X-XI 2018 / BGN 10

Vesela Dzhidzheva:  
INVESTBANK  
COMBINES  
TRADITION &  
MODERN  
SERVICES

Весела Джигжева:  
„ИНВЕСТБАНК“  
СЪЧЕТАВА  
ТРАДИЦИИ И  
МОДЕРНО  
ОБСЛУЖВАНЕ



очаквайте скоро...

coming soon...



# Весела Джигжева: „Инвестбанк“ съчетава традиции и модерно обслужване

Без успешен екип  
няма как да се  
развиваме и да  
правим стабилни  
крачки в бъдещето

Весела Колева-Джигжева заема позицията изпълнителен директор на „Инвестбанк“ АД от октомври 2016 г. През 2014 г. се присъединява към екипа на банката като регионален директор, а през 2015 г. вече е член на Управителния съвет на „Инвестбанк“. Завършила е финанси в Университета за национално и световно стопанство. Наг 20 години е опитът ѝ в областта на банковото дело. Преминала е през различни експертни и мениджърски позиции в няколко банкови институции в България – ТБ Биохим, Ейч Ви Би Банк Биохим, Уникредит Булбанк, МКБ Юнионбанк. Има редица специализации в областта на стратегическия мениджмънт, маркетинга и продажбите, управлението и развитието на човешките ресурси.

Участвала е в много дарителски кампании и инициативи, свързани с деца в неравностойно положение.

Омъжена, майка на три деца.

## Vesela Dzhidzheva: Investbank combines tradition and modern services

*Vesela Koleva-Dzhidzheva holds the position of Executive Director of Investbank AD since October 2016. In 2014, she joined the bank's team as a Regional Director, and by 2015 she was already a member of the Executive Board of Investbank. She has graduated in Finance from the University of National and World Economy. She has over 20 years of experience in the field of banking. She has held various expert and managerial positions in several banking institutions in Bulgaria - TB Biochim, HVB Bank Biochim, Unicredit Bulbank, MKB Unionbank. She has a number of specializations in the areas of strategic management, marketing and sales, human resources management and development.*

*She has participated in many charity campaigns and initiatives supporting disadvantaged children.*

*She is married, a mother of three children.*

*Without a successful team, we cannot develop and make steady steps towards the future*

**Г**-жо Джигжева, „Инвестбанк“ наскоро приключи придобиването на ТБ „Виктория“. Какво предстои отпък нататък за двете финансови институции?

- Проектът за покупка на ТБ „Виктория“ ЕАД, който бе финализиран успешно през юли т.г., беше голямо предизвикателство за нас. Придобихме 100% от акциите от капитала на Търговска банка „Виктория“ на 12.07.2018 г. и в момента изпълняваме приетия план за вливане, като се очаква процесът да приключи до края на месец ноември 2018 г. Това ще доведе до увеличаване стойността на балансовите активи и кредитния портфейл на „Инвестбанк“, както и намаляване на общите административни разходи в резултат на оптимизация на централизираните операции и дейности. Важно е да отбележа, че този проект е реализиран без участието на външни консултанти и изцяло от професионалния екип на банката.

**- В каква посока ще върви „Инвестбанк“? Какви са амбициите за иновативно развитие на банката на фона на дигитализацията на финансовия сектор?**

- Стратегия на банката е да продължи да следва разумна и балансирана политика, която води и досега и която се доказва успешно в дългосрочен план. „Инвестбанк“ се стреми да постигне своите стратегически цели чрез предлагането на иновативни продукти и услуги и индивидуален подход на обслужване в съответствие със съвременните бизнес стандарти и най-добрите банкови практики. Продължаваме да защитаваме пазарните си позиции в сегмента на корпоративното банкиране, но бихме искали да увеличим пазарния си дял в банкирането на дребно, което ще бъде и основен наш приоритет през следващата година. Банката се стреми непрекъснато да подобрява ефективността на предлаганите услуги, качеството на обслужване и продуктовата гама. За нас е важно да се отнасяме с нужната отговорност към потребностите на своите клиенти, за да можем да отговорим на високите им очаквания. Основен фокус за „Инвестбанк“ през следващата година ще бъде да адаптираме бизнес модела си на работа към дигитализацията, която се налага в сектора. Продължаваме да работим по проекти, включващи подобряване на процеса по управление на отношенията с клиенти и дигитализация на услугите, които те могат да ползват по-бързо и по-достъпно в своето ежедневие. Клиентът вече иска да е в състояние да контролира нещата, да банкира и да управлява финансите си когато и както желае.

**- Как изглежда според вас модерната банка?**

- Модерната банка е институцията, която успява да съчетае предизвикателствата на дигиталните технологии с умерено преминаване от традиционното банково обслужване към модерното, или т. нар. „нео“ банково обслужване, без да стресира клиентите си. Да посрещнем бизнес предизвикателствата в дигиталното банкиране изисква ясното разбиране както на нуждите на банковите клиенти, така и на бизнеса. Модерната банка все повече се асоциира с отдалечено самообслужване. Новите технологии си помагат да ускорим обслужването на клиентите си, имайки предвид забързаното ежедневие, в което всички ние живеем и работим. Тенденциите за цифровизация на банките, а и на бизнеса като цяло, е очевидна, тъй като ползите за компаниите са много – улеснено обслужване на клиентите,

**„Клиентът вече иска да е в състояние да контролира нещата, да банкира и да управлява финансите си когато и както желае.“**

**M**rs. Dzhidzheva, Investbank has recently completed the acquisition of Commercial Bank Victoria. What comes next for the two financial institutions?

- The project for the purchase of Commercial Bank Victoria EAD, which was successfully finalized in July this year, was a great challenge for us. We acquired 100% of the shares of Commercial Bank Victoria's capital on 12.07.2018 and we are currently implementing the adopted merger plan, which is expected to be completed by the end of November 2018. This will lead to an increase in the value of the balance sheet assets and the loan portfolio of Investbank, as well as a reduction in the total administrative costs, as a result of the optimization of centralized operations and activities. It is important to note that this project was realized without the participation of external consultants and entirely by the professional team of the bank.

**- In what direction will Investbank progress? What are the ambitions for the innovative development of the bank against the background of the digitization of the financial sector?**

- The Bank's strategy is to continue to pursue a reasonable and balanced policy, such as the one it has been leading so far, which has proven to be successful in the long run. Investbank strives to achieve its strategic goals by offering innovative products and services and an individual customer approach, in line with the modern business standards and best banking practices. We continue to defend our market positions in the corporate banking segment, but we would like to increase our market share in retail banking, which will be our main priority next year. The Bank strives to continuously improve the efficiency of the services offered, the quality of service and the product range. It is important for us to address the needs of our customers with the required level of responsibility, so that we can meet their high expectations. The key focus for Investbank in the coming year will be to adapt our business model to the digitization, which becomes a norm within the sector. We continue to work on projects, including improved customer relationship management and digitization of services which they can use faster and more easily in their everyday lives. The customer wants to be able to control things now, to use banking services and manage their finances whenever and wherever they wish.

**- In your opinion, what does the modern bank look like?**

- The modern bank is the institution that manages to combine the challenges of the digital technologies with a moderate shift from traditional banking services to the modern ones, the so-called "neo" banking services, without putting stress on its customers. To face the business challenges of digital banking requires a clear understanding of the needs of both the customers and the business. The modern bank is increasingly associated with remote self-service. New technologies help us to speed up customer service, given the hectic everyday life in which we all live and work. The trend of digitization of banks and businesses as a whole is obvious, as there are a lot of benefits for the companies – better customer service, speeding up of business process, and last but not least, a reduction in operational costs. The modern bank is present on social networks, in order to be closer to its customers - communicating with the "digital" generation is much easier and quicker - they ask a question and they get a response within a few minutes. The more mobile a bank is, the more modern it is, but let's not forget that there are also quite conservative customers who prefer traditional banking methods and they also need to have their bank.

**- What are the biggest challenges that banks are facing at the moment, and Investbank in particular?**

**“The customer wants to be able to control things now, to use banking services and manage their finances whenever and wherever they wish.”**







**„Инвестбанк“ има изградена  
политика, насочена към  
привличането и обучението на нови  
кадри.“**

ускоряване на бизнес процесите и не на последно място - намаляване на оперативните разходи. Модерната банка присъства в социалните мрежи, за да е по-близо до своите клиенти – комуникацията с „дигиталното“ поколение е много по-лесна и бърза – отправят въпрос и в рамките на няколко минути получават отговор. Колкото по-мобилна е една банка, толкова е по-модерна, но нека не забравяме, че има и доста консервативни клиенти, които предпочитат традиционни методи на банкиране, и те също трябва да имат своята банка.

**- Какви са най-големите предизвикателства пред банките в момента, в частност и пред „Инвестбанк“?**

- Регулаторните промени, клиентската удовлетвореност, повишаване на ефективността и дигитализацията са най-големите предизвикателства пред сектора, според мен. От 1 януари 2018 г. се въведе новият Международен стандарт за финансово отчетване 9 (МСФО 9). Процесът по адаптиране на сектора продължава и в момента, тъй като промените са комплексни и имат отражение в много аспекти на отчетността. Съществени усилия и ресурси се инвестират в промените в оперативната дейност на банките, свързани с въвеждането на по-строги мерки, приети с Директивата за пазарите на финансови инструменти и Общия регламент за защита на личните данни. От друга страна, предизвикателствата, които възникват от пазарната среда, продължават основно да се определят от доходността, вследствие на свободната ликвидност в условията на отрицателни межубанкови лихвени индекси, в комбинация с намаляващи лихвени проценти по новите кредити, в резултат на острата конкуренция на кредитния пазар.

В началото на 2019 г. ще влязат в действие три насоки на Европейския банков орган (ЕБО), които имат задължителен характер и за българските банки. Две от тях ще имат отражение при оценката на риска и при формирането на висшия мениджмънт. Това на свой ред ще доведе до увеличаване на разходите на банките за капитал, провизии, възнаграждения и за информационни системи.

Преди държавите от еврозоната да решат дали да допуснат България в двегодишния валутен механизъм – ERM II, банковият ни сектор ще бъде подложен на нова оценка на качеството на активите.

**- Свидетели сме на период на ниски лихви, но според анализатори трендът скоро се обръща. Кога очаквате да приключи този етап и какво предстои по отношение цената на кредитирането?**

- Лихвените нива се влияят както от икономиката на страната, така и от финансовите и икономическите процеси в Европейския съюз (ЕС). В средносрочен план не очаквам съществена промяна в нивата на лихвените проценти. Такива са и сигналите, които излъчва Европейската централна банка (ЕЦБ). Дори и да има обрат в тенденцията, първо ще трябва да се преодолее зоната на отрицателни стойности. Доколко такъв обрат ще има отражение върху цените на кредити и депозити на пазара, зависи изцяло от ликвидните буфери, които банките са натрупали, и конкурентната активност, както и самата макроикономическа среда в страната. По своята същност кредитните институции задължително управляват чувствителността към промените в лихвените проценти и в този смисъл те

**“Investbank has an established  
policy aimed at attracting  
and training new  
employees.”**

- Regulatory changes, customer satisfaction, efficiency improvement and digitization are the biggest challenges for the sector, I think. On January, 1st 2018, the new International Financial Reporting Standard 9 (IFRS 9) was introduced. The process of adapting the sector is an ongoing one, as the changes are complex and have an impact on many aspects of accountability. Significant efforts and resources are being invested into changing banks' operational activities related to the introduction of more stringent measures, adopted by the MiFID and the GDPR. On the other hand, the challenges that arise from the market environment continue to be predominantly determined by the return, as a result of free liquidity in the context of negative inter-bank interest rates, combined with declining interest rates on new loans, as a result of steep competition on the credit market.

In the beginning of 2019, three guidelines of the European Banking Authority (EBA) will be in place, which are also binding for the Bulgarian banks. Two of them will have a bearing on risk assessment and the formation of senior management. This, in turn, will lead to an increase in banks' expenditures for capital, provisions, remunerations, and information systems.

Before Eurozone countries decide whether to admit Bulgaria to the two-year currency mechanism - ERM II - our banking sector will be subjected to another assets quality reassessment.

**- We are witnessing a period of low interest rates, but analysts say the trend is turning. When do you expect this stage to be over and what comes next in regards to crediting?**

- Interest rates are influenced by both the country's economy and the financial and economic processes in the European Union (EU). In the mid-term, I do not expect a significant change in interest rates. These are also the indications, coming from the European Central Bank (ECB). Even if there is a reversal of the trend, it will first have to overcome the zone of negative values. The extent to which such a reversal will impact the prices of loans and deposits on the market depends entirely on the liquidity buffers accumulated by the banks, and the competitive activity, as well as the macroeconomic environment in the country itself. By their very nature, it is necessary for credit institutions to manage sensitivity to changes in interest rates, and in that sense, they are obliged to be prepared at any time for anticipated or stressful market changes. One of the most important assets for the bank is its clients. I believe that in the years in which we have gone through both good and critical economic conditions, Investbank has proved to be a valuable partner to its clients and has won their trust.

**- In recent years, there has been an increase in companies' CSR activities. Tell us more about Investbank's activity in this direction.**

- Corporate Social Responsibility of Investbank has been present for years, supporting a number of causes related to the preservation and development of Bulgaria's spiritual and cultural values, Bulgarian education and a positive change in the urban environment. At the end of last year, we launched a campaign "Amid modern ambitions, don't forget the Bulgarian traditions", which was inspired by our busy everyday life and by our desire to remind the Bulgarian society of our roots, and for the young generation to recognize and preserve our traditions. We have chosen the Bulgarian embroidery as the unifying element of our campaign, as it holds a lot of symbolism. The embroidery we use is stylized, but every detail is coordinated with experts from the Ethnographic Museum to be as authentic as possible. Each one of them is unique with the message it carries. We strive to use modern approaches in our campaign communication so that we are closer to the young people. We branded the facade of Investment Bank Head Office with a colored embroidery, we shot flashmob with the "101 kaba gaidi" ensemble in front of the National Palace of Culture

са длъжни да бъдат подготвени във всеки момент за очаквани или стресови промени на пазара. Един от най-важните активи за банката са нейните клиенти. Смятам, че в годините, в които сме минали и през добри, и през критични икономически условия, „Инвестбанк“ е доказала, че е достоен партньор на своите клиенти и оправдава доверието им.

**- През последните години се забелязва повишаване на активността на компаниите по отношение на корпоративната социална отговорност. Разкажете повече за дейността на „Инвестбанк“ в тази насока.**

- Корпоративната социална отговорност на „Инвестбанк“ от години се изразява в подкрепа на редица каузи, свързани със съхраняването и развитието на духовните и културните ценности на България, българското образование и позитивна промяна на градската среда. В края на миналата година стартирахме кампания „Покрай модерните амбиции да не забравяме българските традиции“, която беше вдъхновена от забързаното ни ежедневие, както и от желанието ни да припомним на българското общество за корените ни, а младото поколение да припознае и съхрани традициите. Спряхме се на българската шевица като обединяващ елемент на кампанията ни, тъй като съдържа в себе си много символика. Шевиците, които ползваме, са стилизирани, но всеки детайл по тях е съгласуван с експерти от Етнографския музей, за да бъдат максимално автентични. Всяка от тях е уникална с посланието, което носи. Стараем се да използваме модерни похвати в комуникацията на кампанията, така че да бъдем по-близо до младите хора. Брандирахме фасадата на Централно управление на „Инвестбанк“ с цветна шевица, заснехме флашмоб с участието на ансамбъл „101 каба гауди“ пред НДК в София, който донесе много положителни емоции за гражданите и гостите на столицата. Щастлива съм, че корпоративните комуникации са част от ресурса ми, защото винаги съм се вълнувала от благотворителна и социална дейност. Именно затова се гордея, че в банката е добре развито и вътрешното дарителство – преди години създадохме ИнвестФОНД, в който служителите на банката даряват определена сума от месечното си възнаграждение, а банката удвоява събраните средства. ИнвестФОНД подпомага както вътрешни, така и външни инициативи.

**- Предприемачите често подчертават проблема с недостига на квалифицирани кадри. А изданието ни е посветено на успешния екип, който стои зад успеха на бизнеса. Как се справяте с намирането на квалифицирани кадри и имате ли отговор на въпроса как да задържим българите да работят в България?**

- Един от най-разпространените похвати е мрежата от контакти, която през годините всеки от нас изгражда, но смятам, че фокусът трябва да бъде насочен към младите хора. „Инвестбанк“ има изградена политика, насочена към привличането и обучението на нови кадри. Стажантската програма на банката тази година беше обвързана с кампанията ни за корпоративна социална отговорност и премина под надслов „По пътя на традицията да развиваме амбицията“. С този слоган искахме да привлечем вниманието на зрелостници и студенти и да им покажем, че и в България могат да намерят своето професионално развитие. През последните две години имаме много стажанти, които впоследствие остават на работа при нас. По този начин развиваме и менторството от страна на дългогодишните ни служители – по-мотивирани са, защото трябва да бъдат пример за новите си колеги. За мен винаги е било водещо да давам пример на хората, които ръководя. Без успешен екип няма как да се развиваме и да правим стабилни крачки в бъдещето. Розалин Картър е казала, че „Лидерът отвежда хората там, където искат да отидат. Добрият лидер отвежда хората там, където те не искат непременно да отидат, но трябва да бъдат там.“



*in Sofia, which brought many positive emotions to the citizens and guests of the capital. I am happy that corporate communications are part of my portfolio because I have always been excited about charity and social activity. That is why I am proud of the fact that the internal donation is also well-developed in the bank - years ago we have created InvestFund, which allows the bank employees to donate a certain amount of their monthly remuneration, and the bank doubles the collected funds. InvestFund supports both internal and external initiatives.*

**- Entrepreneurs often highlight the shortage of qualified staff. Our edition is dedicated to the successful team behind the success of every business. How do you manage to find qualified staff and do you have an answer to the question of how to keep the Bulgarians to work in Bulgaria?**

*- One of the most common approaches is to use the network of contacts that each of us has built over the years, but I think the focus should be on young people. Investbank has an established policy aimed at attracting and training new employees. The bank's internship program this year has been linked to our corporate social responsibility campaign and has gone under the slogan "On the path of tradition, let's develop our ambition." With this slogan, we wanted to attract the attention of graduates and university students, and show them that they can have a professional development in Bulgaria as well. Over the past two years, we have had a lot of trainees, who are then staying to work with us. This way, we have also developed a mentoring practice, carried out by our long-time employees - they are more motivated because they have to be an example for their new colleagues. It has always been my priority to give an example to*

ПОКРАЙ МОДЕРНИТЕ АМБИЦИИ ДА НЕ ЗАБРАВЯМЕ

**БЪЛГАРСКИТЕ  
ТРАДИЦИИ**

**- В тази връзка каква е „рецептата за успех“ на женското бизнес лидерство?**

- Не мисля, че има конкретна рецепта, а по-скоро комплекс от много лични качества, професионални познания и опит и, разбира се – доза късмет. Бизнесът се определя като „мъжка територия“ и жените в него биват отчасти поценявани понякога. Определено не е лесно да бъдеш дама в един мъжки свят, но жената е призвана да съхранява, да надгражда това, което има. Преминавайки през различни нива на професионалното си развитие, съм се сблъсквала с редица казуси и ситуации, които са ме изградили като професионалист. Опитът, който притежавам, ми позволява да виждам един проблем както детайлно, така и в неговата цялост, да нося отговорност и да взимам решения. Да успявам да мотивирам екипите, които ръководя, да постигат резултати, тъй като всички работим за една обща цел – prosperiteta и развитието на „Инвестбанк“.

**- Как една дама успява да бъде добра в професията си и добра майка на три деца?**

- Много е трудно да се намери баланс, но когато човек има желание и вътрешна мотивация – успява. Разбира се, винаги съм имала подкрепата на семейството си и на екипите, с които съм работила през годините. Неведнъж съм казвала, че съм екипен играч и всички мои успехи и израстване в кариерата ги дължа на хората, с които съм работила и продължавам да работя и в момента. (1)

*the people I lead. Without a successful team, we cannot develop and make steady steps towards the future. "The leader takes the people where they want to go. A good leader takes people where they do not necessarily want to go, but where they need to be", Rosaline Carter has said.*

**- In that connection, what is the "recipe for success" for female business leadership?**

*- I don't think there is a specific recipe, but rather a combination of many personal qualities, professional knowledge and experience, and, of course, some luck. Business is defined as a "male territory" and women are sometimes partially underestimated. It is definitely not easy to be a lady in a male world, but the woman is meant to keep, to build upon what she has. Going through different stages of professional development, I have encountered a number of cases and situations that have built me as a professional. The experience I have allows me to look at a problem both in details and in its entirety, to take responsibility and to make decisions. To succeed in motivating the teams I lead to achieve results, because we all work towards a common goal - the prosperity and development of Investbank.*

**- How does a woman manage to be a good professional and a good mother of three children?**

*- It is very difficult to find a balance, but when one has a desire and an inner motivation - she succeeds. Of course, I've always had the support of my family and the teams I have worked with over the years. I have said more than once that I am a team player, and all my successes and career growth are due to the people I have worked with and continue to work at the moment. (2)*

# ГЛОБАЛНИТЕ

лидери на успеха

*The Global Leaders  
of Success*

Най-големите световни  
компании доказват, че  
екипът е ключът към върха

The world's largest  
companies prove that the  
team is the key to the top



Не е изненада, че най-големите компании в света са и дом на най-успешните екипи в света. Те обаче не се случват случайно и няма перфектен, предвидим модел или формула за това как да ги създадем. Анализаторите в Google ни казват, че не може просто да съберем най-квалифицираните хора и да създадем страхотен отбор, а трябва да наблегнем на това как екипът ни работи заедно. Именно това е ключът към успеха на следващите девет компании, за които ще ви разкажем.

Те са глобални, те са лидери в индустриите, в които работят, и не на последно място - са мечтаното работно място за хиляди хора. Това ни накара да потърсим и разберем как точно Amazon, Google, Alibaba, Apple успяват да движат технологичния свят, който стои зад тях и какво ги вдъхновява. Друг пример, който даваме, е от Airbnb, която излезе на световната сцена преди десетилетие и успя да убеди милиони хора да отворят домовете си за непознати. Увлехоме се и по испанската приказка на Амансио Ортега Zara и японския гигант Toyota, а звездните екипи на Virgin Group и Versace също са част от най-успешните 9, които събрахме за вас в следващите страници.

Всички те са на едно мнение – изграждането на успешен екип е повече от намирането на група хора с подходяща комбинация от професионални умения, а най-добрият екип е съставен от членове с чувство за отговорност към колегите и бизнеса. А бизнесът е успешен, когато членовете на екипа работят заедно.

И както казва американската писателка Хелън Келър - „Сами ние можем да направим толкова малко, заедно можем да направим толкова много”.



*Not surprisingly, the world's largest companies give home to the most successful teams in the world. However, they do not come together by accident, and have no perfect, predictable pattern or formula on how to create them. Google analysts tell us that we cannot just bring together the most qualified people and create a great team, but we need to focus on how our team works together. This is the key to the success of the following nine companies, which we will tell you about.*

*They are global, they are leaders in the industries they operate in, and, last but not least, they are the dream job for thousands of people. This has made us look at and understand how exactly Amazon, Google, Alibaba, Apple manage to stir the technology world, who is behind them, and what inspires them. Another example we give is Airbnb, which came out on the global stage a decade ago and managed to convince millions of people to open their homes for strangers. We were also carried away by the Spanish tale of Amancio Ortega's Zara, and the Japanese giant Toyota, while the stellar teams of Virgin Group and Versace are also among the 9 most successful ones that we have collected for you on the following pages.*

*They all agree - building a successful team is more than finding a group of people with the right combination of professional skills, and the best team is made up of members with a sense of responsibility to their colleagues and businesses. And a business is successful when the team members work together.*

*As the American writer Helen Keller says, "Alone we can do so little, together we can do so much more."*



# Интернет приказката **AIRBNB**

## *The Internet Fairy Tale of Airbnb*

Туристическият бизнес, организирани-те екскурзии и безброй многото хотели са една огромна и богата ниша, в която преди 10 години се намесват две момчета, които току-що се преместват от Ню Йорк в Лос Анджелис. Тъй като нямат работа, плащането на наем е доста трудна задача. По време на конференцията по индустриален дизайн в града им обаче няма нито една свободна хотелска стая. Тогава се ражда и идеята за платформата Airbnb – Air breakfast and bed (в превод надуваеми легла + закуска). Находчивите момчета Брайън Чески и Джо Гебия решават, че това е идеалната възможност да изкарат малко пари, като закупуват няколко надуваеми легла и ги отдават за по \$80 на тавана над техния апартамент.

*The tourism business, organized excursions and countless hotels are a huge and rich niche, in which two guys who had just moved from New York to Los Angeles found their place 10 years ago. Since they had no job, paying their rent was a very difficult task. However, during an industrial design conference, there was not one free hotel room left in their city. It was then that the idea of the Airbnb platform, Air breakfast and bed, was born. The resourceful boys Brian Chesky and Joe Gebbia decided that this was the perfect opportunity to make some money by buying several inflatable beds and lending them for USD 80 in the attic over their apartment.*

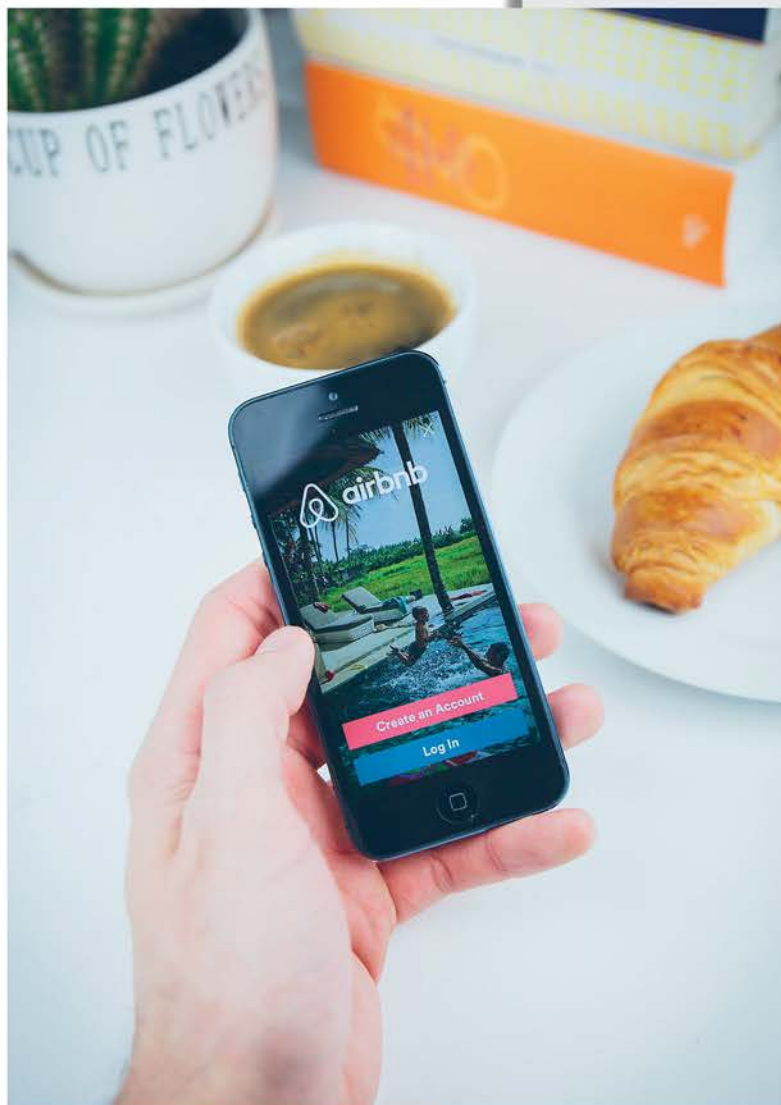
# Или историята на три обикновени момчета, които просто искаха да успеят да си плащат наема

*Or the story of three ordinary boys who just wanted to be able to pay their rent*

Те със сигурност не са предполагали, че малката бизнес идея ще се превърне в туристическа империя, която в края на 2017 година се оценява на \$31 млрд. Пътят определено не е осеян с цветя и рози. След само една година на пазара момчетата вече са с дългове от над 20 хил. долара, а печалбата им от платформата е минимална. В търсене на инвеститори обаче на тях им хрумва още една гениална идея – по време на изборите за американски президент те започват да произвеждат и продават зърнени храни с ликовете на двамата основни претенденти. С печалбата те успяват да си стъпят на краката и към тях се присъединява третият ентузиаст – Нейтън Блечарцик. И така в края на 2008 г. те получават първото си финансиране - \$20 хил. от инкубатора Y Combinator. Те инвестират сумата, за да си закупят камера и да обикалят апартаментите, включени в платформата, защото знаят, че снимките са от огромно значение.

„По-добре да имаш 100 човека, които те обичат, отколкото 1 000 000, които те харесват“, казва съоснователят на платформата Брайън Чески. Три години след старта на компанията таваското помещение на Чески се използва за офис на Airbnb, а той дава и спалнята си на служителите и използва услугите на сайта, за да нощува. Въпреки това в края на 2011 г. и с няколко инвеститора зад гърба си, Airbnb е оценена на над 1 млрд. долара.

През юли тази година обаче Европейският съюз даде на Airbnb срок, за да приведе общите си условия и начина на ценообразуване в съответствие с правилата на Съюза. Онлайн платформата за краткосрочно отгаване и наемане на жилища трябва да промени начина, по който представя информацията за цените, както и да посочва ясно дали офертата е от частно лице или от фирма, тъй като правилата за защита на потребителите са различни в двата случая. Интернет приказката на компанията продължава въпреки пречките и е предпочитан начин за туризъм от милиони по света.



*They certainly didn't assume that the small business idea would turn into a tourist empire, which, at the end of 2017, was estimated at USD 31 billion. The path was surely not all sunshine and rainbows. After just one year on the market, the boys already had debts of over USD 20,000, and their profit from the platform was minimal. While searching for investors, however, they got another brilliant idea - during the US presidential election, they began to produce and sell cereals with the faces of the two main contenders. With the earnings, they managed to get on their feet, and the third enthusiast, Nathan Blecharczyk, joined them. Thus, at the end of 2008, they received their first funding - USD 20,000 from the Y Combinator Incubator. They invested the amount in a camera and started going around the apartments, included in the platform, because they knew that the photos were of a great importance.*

*"It's better to have 100 people who love you than 1,000,000 who like you," the co-founder Brian Chesky says. Three years after the company was created, Chesky's attic was used as an Airbnb office, and he provided his bedroom to its employees, while he used the services of the site to find a place for the night. In spite of that, at the end of 2011, and with several investors behind it, Airbnb was estimated at more than USD 1 billion.*

*However, in July this year, the European Union gave Airbnb a deadline to bring its general conditions and pricing in line with the Union's rules. The online platform for short-term lease and rental has to change the way it introduces the price information, as well as to clearly indicate whether the offer is from a private person or a company, because the consumer protection rules are different in both cases. The company's Internet fairy tale continues, despite the obstacles, and it is a preferred way of tourism by millions of people around the world.*





# Made in China, или как **ALIBABA** постигна световен успех

## *Made in China, or how Achieved Worldwide Success*

Оценявана на около 400 млрд. долара, Alibaba е не просто най-голямата китайска корпорация, но и абсолютен феномен на световния пазар. От своето създаване през 1999 г. досега електронният магазин си извоюва място сред най-добрите в сектора и днес се конкурира директно с Amazon и eBay. Както повечето емблематични бизнес империи, Alibaba също дължи успеха си на иновативен лидер, съумял да смаже с харизмата си зъбците на една огромна машина.

За Alibaba това е Джек Ма – някогашен учител по английски език, а днес най-богатият човек в Китай. Той е от онези хора, които често попадат под светлините на прожекторите, а житейският му път е пример за това, че всеки може да успее, стига да пожелае. Ма израства в обикновено, дори бедно семейство. Трудностите в детството обаче не го отказват, а по-скоро го учат винаги да намира път.

At the core of the Chinese phenomenon is the founder of the company Jack Ma

*Estimated at about USD 400 billion, Alibaba is not just the largest Chinese corporation, but also an absolute phenomenon on the global market. Since its creation in 1999, the e-shop has earned its place among the best in the industry, and today it competes directly with Amazon and eBay. Like most emblematic business empires, Alibaba also owes its success to an innovative leader who has managed to crush the teeth of a huge machine with his charisma.*

*For Alibaba, this is Jack Ma, a former English teacher, and the richest man in China today. He is one of those people who are often in the spotlight, and his life is an example of how anyone can succeed if they want to. Ma grew up in an ordinary, even poor family. However, the difficulties in his childhood didn't make him give up, but rather taught him to always find a way.*

Той бива отритнат от 30 работодатели, преди на 29 години да реши да основе интернет компания заедно с група приятели. По онова време Джек Ма няма познания по маркетинг или финанси, затова пък притежава друго ключово умение – способността да идентифицира и култивира талант. Усвоил го е по време на учителските си години и според него тъкмо то е изиграло основна роля в превръщането на Alibaba в гигант за милиарди. За Ма най-важни в компанията са хората и той се гордее не толкова с бизнес модела, колкото с талантите, организационната ѝ структура и развитието на културата.

В Alibaba още от самото начало е разработена неформална фирмена култура, в която служителите са основният акцент. Менторството е силно застъпено, а хората биват насърчавани да трупат опит в различни подразделения на компанията. Работата в Alibaba явно е привлекателна за мнозина и доказателство за това е набъбващият брой на заетите – те са се увеличили от 21 930 през 2012 г. до 66 421 през 2018 г., по данни на Statista.

„Направете така, че вашите служители да идват с радост на работа“, съветва Джек Ма. Със сигурност за това спомага и местоработата, а кампусът на Alibaba определено впечатлява и отразява специфичната фирмена култура. Разположен на десетки хиляди квадратни метра, технологичният парк е влел китайските традиции и съвременен изкуство с иновациите.

Джек Ма изпълнява танц към песен на Майкъл Джексън на годишното парти за служителите на Alibaba през 2017 г.

Jack Ma performs a dance to a Michael Jackson's song at Alibaba's 2017 annual party



© Alibaba Group

He had been rejected by 30 employers, before, at the age of 29, he decided to set up an internet company with a group of friends. At that time, Jack Ma didn't have any marketing or financial knowledge, but he had another key skill - the ability to identify and cultivate talent. He mastered it during his years as a teacher, and in his opinion, it has played a key role in turning Alibaba into a billion-dollar giant. For Ma, people are the most important thing in the company, and he boasts not so much with its business model, as with its talents, organizational structure and the development of a culture.

In Alibaba, an informal company culture has been developed from the very beginning, in which employees are the main focus. Mentorship is widely used and people are encouraged to gain experience in various company divisions. The work at Alibaba is obviously attractive to many, and proof of this is the growing number of employees - from 21,930 in 2012 to 66,421 in 2018, according to Statista.

“Make sure that your staff come at work with joy,” advises Jack Ma. Surely, the workplace is also of help here, and Alibaba's campus definitely impresses and reflects the specific company culture. Situated at tens of thousands of

square meters, the technology park has entwined Chinese traditions and contemporary art with innovation.

In one section of the campus, for example, there is a huge screen with a world map, which shows in real time the current activities of the clients. New bubbles from different countries are constantly popping up with a description of the ordered products. In the park, there are also many other things, even a wall of love. Single people leave a photo and a phone number there in an attempt to find their potential partner in life. This model worked out, and on The Day of Ali, Jack Ma married dozens of couples who got together in this way.

The company can certainly boast with a remarkable corporate culture that has led to the creation of a cohesive community. The people from the community call themselves an Ali-person, and the face of everything is a “small hollow-cheeked man, with shaggy hair and a devilish smile” - Jack Ma.



Масова сватба в деня на Али / Mass marriage on The Day of Ali

В една част от кампуса например е разположен огромен екран, на който е проектирана карта на света и на нея в реално време се отразяват текущите дейности на клиентите. Постоянно изскачат нови балони от различни страни с описание на поръчаните продукти. В парка има какво ли не още, дори стена на любовта. На нея необвързаните оставят снимка и телефонен номер в опит да открият потенциалния си партньор в живота. Моделът сработва и в деня на Али Джек Ма бракува десетки двойки, събрали се по този начин.

Компанията със сигурност може да се похвали със забележителна корпоративна култура, довела до създаването на сплотена общност. В нея хората помежду си се наричат Али-човек, а лицето на всичко е един „гребен мъж с хлътнали скули, рошава коса и дяволита усмивка“ - Джек Ма.

Подборът на служителите често е сравняван с „Игрите на глада“



# AMAZON: Най-ориентираната към хората компания

## AMAZON: *The Most People-Oriented Company*

Employee selection is often compared to "The Hunger Games"

„Помогни ни да създадем най-ориентираната към клиента компания“. Това е основното послание, с което Amazon – най-високо оценяваната компания в сферата на търговията, привлича нови попълнения към своя екип. Но въпреки че клиентът е най-важният за фирмата, тя не забравя, че успехът ѝ зависи и от служителите ѝ.

Amazon демонстрира грижа за наемите от нея хора по различни начини, като най-скорошният пример за това е решението ѝ да увеличи повече от двоино минималното почасово заплащане в САЩ от 7.25 на 15 долара. Това обаче е най-малкото, което кара служителите на Amazon да харесват работодателя си.

*"Help us create the most client-oriented company". This is the main message that Amazon, the top-rated trading company, uses to attract new members to its team. But although the client is the most important for the company, it doesn't forget that its success depends on its employees.*

*Amazon cares for its employees in many different ways, with the most recent example being its decision to increase more than twice the minimum hourly pay in the US from USD 7.25 to 15. But this is the least that makes Amazon employees like their employer.*

Към 1 февруари 2018 г. в сайта Glassdoor (американският аналог на Vgrabotodatel) е имало около 978 отзива от бивши и настоящи служители, които са отбелязали, че се чувстват заобиколен от интелигентни хора, които са горди с това, което правят. Старши мениджър от Amazon определя екипа си с думите, че „изключително умните хора са нормата“ и че „общият подход за намиране на творчески начин за справяне с трудностите е освежаващ“.

Самият начин за подбор на служителите в компанията на предприемача Джеф Безос преопределя успешно и развитието. Макар и сравнен от експерт „Човешки ресурси“ с поредицата книги и филми „Игрите на глада“, процесът за отсяване на служителите във фирмата е определящ дали екипът на Amazon ще е успешен. Компанията досега караше служителите си периодично да се оценяват помежду си въз основа на това доколко всеки изпълнява задълженията си. Този с най-ниска цялостна

оценка биваше отстранен. Така екипът на компанията се състои единствено от високо производителни служители. Последствие обаче експерти коментираха, че този подход е полезен само в краткосрочен план, когато има реструктурирания например, но не и в дългосрочен. Именно затова Amazon обеща да смекчи този начин за оптимизация на екипа, но не и да се откаже напълно. Обяснение за това решение дават думите от 2013 г. на един мениджър за софтуерна разработка, според когото компанията е създадена така, че да работи по Дарвинов модел – силният оцелява, а слабият не, а левтата кой ще е следващата „жертва“ постоянно се вдига.

Въпреки тази на пръв поглед агресивна работна среда, целяща да „изстиска“ съвършенството от служителите, да ги превърне от обикновен камък в диамант, Amazon не забравя и да предлага стимули на своите служители. Работещите в компанията имат право да работят от къщи, когато поискат. Макар не всяка позиция във фирмата да позволява дистанционна работа, мениджърите винаги са готови да обсъдят тази възможност, ако някой от екипа повдигне темата.

Служителите на Amazon определят заплатите във фирмата като изключително честни. „Заплащането е над средното, с около 1.5 пъти, отколкото на други места. Разбира се, с високата заплата идват и по-високи очаквания“, коментира настоящ финансов мениджър на компанията. Освен финансови стимули, Amazon предлага здравно осигуряване, време за почивка, безплатни закуски и сок в понеделниците, безплатни чипсове, отстъпки от цената на храната в петък и т.н. Фирмата дори има безплатен за служителите фитнес в сградите си.

Така, въпреки критиките от някои, че притиска служителите си прекалено много за постигане на високи резултати, Amazon успява да се бори успешно с конкуренцията, да удовлетворява клиентите си и същевременно да възнаграждава служителите си, които се представят добре. Този силен фокус както към клиента, така и към служителите, правят фирмата най-ориентираната към хората като цяло. Със сигурност това вглеждаше в резултатите и в индивидуалното представяне на всеки от екипа създава напрежение, но както успешните хора, така и успешните екипи, трябва да са открити със себе си.

*By 1st February 2018, on the Glassdoor site, there were around 978 comments from former and current employees, who noted that they feel surrounded by intelligent people, who are proud of what they are doing. A senior manager at Amazon describes his team saying “extremely smart people are the norm” and “the common approach to finding a creative way to cope with difficulties is refreshing.”*

*The very way of selecting employees for the company of the entrepreneur Jeff Bezos predetermines its successful development. Even though an HR expert compares it to the series of books and movies “The Hunger Games,” the process of filtering out employees of the company is critical to the success of Amazon’s team. So far, the company made its employees periodically evaluate each other, based on their performance. The one with the lowest overall rating was removed. So the company’s team consisted only of highly productive employees. Experts, however, commented recently that this approach is only useful in the short term, when there is restructuring for example, but not in the long-term. That is why Amazon promised to soften this way of optimizing the team, but not to give it up completely. An explanation to this decision was given by a software development manager in 2013, who said that the company was established to work under a Darwinian model - the strong one survives and the weak one does not, and the bar of who will be the next “sacrifice” is constantly rising.*

*Despite this seemingly aggressive working environment, designed to “squeeze out” perfection out of its employees, to turn them from a plain stone into a diamond, Amazon does not forget to offer incentives. The people working in the company have the right to work from home when they want to. Although not every position in the company allows remote work, managers are always ready to discuss this opportunity if anyone from the team brings up the topic.*

*Amazon’s employees describe the salaries in the company as extremely fair. “Payment is above the average, about 1.5 times more than anywhere else. Of course, with the high salary come higher expectations,” comments the current financial manager of the company. In addition to financial incentives, Amazon offers health insurance, rest time, free breakfast and juice on Monday, free chips, discounts on Friday food, etc. The company even has a gym in its buildings, which is free for its staff members.*

*So, despite the criticism that the company presses its employees too much to achieve high results, Amazon manages to compete successfully, to satisfy its clients and, at the same time, to reward its employees who perform well. This strong focus on both the client and the employee makes the company the most people-oriented as a whole. Surely, looking at the results and the individual performance of each team member creates tension, but both successful people and successful teams have to be honest with themselves.*





Apple doesn't save energy gathering talented experts who can make the best product



# ИЛИДЕРЪТ заг ябълковите иновации

## *The iLeader Behind Apple's Innovations*

Apple не пести сили да събере талантлив експерти, които да направят най-добрия продукт

Тя проправи път на сложните компютри в живота на масовия потребител. Тя осмисли понятието за съвременния „умен“ телефон и роди таблета. Тя извади музиката от компактдискете и я направи още по-лесно преносима за меломаните. Тя е Apple – гигантът от Купертино, който създаде такива революционни устройства като Macintosh, iPhone, iPad и iPod, за които се смята, че са променили хода на технологичната индустрия в своите области.

Заг появата и успеха на всички тях стои едно име. Това на Стив Джобс. Той е съосновател на компанията и неин дългогодишен изпълнителен директор, но най-вече визионерът заг всички значими иновации на Apple. През годините успява да си извоюва авторитета на един от безспорните новатори в технологичния свят – гениален ясновидец, прозрял простиците нужди на потребителя.

*It paved the way of sophisticated computers to the general public. It gave meaning to the notion of a modern "smart" phone and gave birth to the tablet. It took the music out of the CDs and made it even more portable to music fans. It is Apple, the Cupertino giant that created revolutionary devices, such as Macintosh, iPhone, iPad and iPod, which are believed to have changed the pace of the technology industry in their areas.*

*Behind the emergence and success of all of them, there is a name. The one of Steve Jobs. He was the co-founder of the company and its long-time CEO, but above all, he was the visionary behind all the major innovations of Apple. Through the years, he managed to earn the reputation of one of the indisputable innovators in the technological world - a genius visionary who had foreseen the simple needs of the consumer.*

## Обграден от таланти

Джобс е проникателен не само за това как трябва да изглежда и функционира продуктът, така че да се възприеме добре от клиентите, но и че, за да постигне съвършенството, към което се стреми, му е нужен най-добрият екип. Затова не пести силите си, за да се обгради с най-вещите специалисти в индустрията. „Щом открие даровити хора, той прави невъзможното, за да ги задържи“, пише Джей Елиът в книгата си за него „Лидерът“.

Въпреки трудния и сприхав характер на Стив Джобс и въпреки огромните му изисквания, хората също искат да бъдат част от Apple. През годините в компанията бива концентрирано огромно количество талантиви експерти. Според Елиът тайната на добрия подбор се крие в средата, която лидерът съумява да създаде.

Apple става толкова привлекателна заради непрестанния стремеж да бъде най-добрата в индустрията. Хората вярват, че ще работят върху разтърсващи и исторически проекти, до каквито не биха имали досега където и да е другаде.

А успеят ли да ги случат, Джобс не им спестява нужната признателност. Напротив, той цени хората си и им го показва. Разбира се, не с типичните за повечето корпорации празненства, а по свой начин. Веднъж например стига до извода, че както хората на изкуството подписват своите творби, така и инженерите могат да направят това. Така се стига до това, че подписите на всички членове на екипа, разработил първите компютри Mac, биват гравирани във вътрешността на корпуса на машината.

Примерът олицетворява философията на Apple – тя е компания, ориентирана изцяло към продукта, затова и оваците са за него, но и за талантите, които са го създали.

## Има ли още кой да мисли различно

Think Different (от англ.: „Мисли различно“) е слоганът в редица реклами на Apple. Простичката фраза сякаш определя ерата на Джобс – време, в което компанията се бори за утвърждаването си на пазара и в резултат на това дава в ръцете на клиента устройствата, от които той дори не е позирал, че има нужда. Според Стив хората рядко знаят какво искат, докато някой не им го покаже. Тъкмо това правеше той – съумяваше да извади правилните продукти в правилния момент и да увлече по тях и потребителите, и конкуренцията.

След смъртта му през 2011 г. брандът продължи да следва поетия път, но сякаш по инерция. Днес повечето критици са единодушни, че емблематичният играч от Силициевата долина се е превърнал от иноватор и диктатор на технологични тенденции в последовател.

Въпреки това Apple продължава да е най-скъпата компания в света, а преди броени месеци стана първата в САЩ и втората в света, достигнала пазарна капитализация от 1 трлн. долара. Само времето ще покаже дали и докога ще задържи позициите си и ще се осмели ли друг, подобно на Джобс, да я поведе към „разрушителните“ технологии.



## Surrounded by Talents

*Jobs was insightful not only to how the product should look and function, so that it is accepted well by the clients but also to the fact that the best team is needed to achieve the perfection he aspired to. That's why he didn't save energy surrounding himself with the industry's best professionals. "Once he finds talented people, he does the impossible to keep them," writes Jay Elliot in his book "The Leader."*

*Despite the hard and hot-tempered character of Steve Jobs, and despite his huge requirements, people also wanted to be part of Apple. Through the years, a huge amount of talented experts has been concentrated in the company. According to Elliot, the secret of good selection lies in the environment that the leader manages to create.*

*Apple has become so attractive because of its constant aspiration to be the best in the industry. People believe that they will work on industry-shattering projects of historical significance that they would not be able to put their hands on anywhere else.*

*If they managed to make them happen, Jobs didn't spare the necessary gratitude. On the contrary, he valued his people and showed it to them. Of course, not with celebrations typical for most corporations, but in his own way. Once, for example, he came to the conclusion that as artists sign their works, engineers can do so, too. This led to the fact that the signatures of all team members who developed the first Mac computers were engraved inside the machine case.*

*This example embodies Apple's philosophy - it's a product-oriented company, so the hype is for it, but also for the talents who created it.*

## Is there Still Anyone Who Thinks Differently?

*Think Different is the slogan in a number of Apple ads. The simple phrase seems to define the Jobs' era - a time when the company was struggling to gain recognition on the market, and as a result, it put in the hands of clients the devices they didn't even know they needed. According to Steve, people rarely know what they want until someone shows it to them. That's what he was doing - he was able to get the right products at the right time, and to attract both clients and competition.*

*After his death in 2011, the brand continued to follow the same path, but as if mechanically. Today, most critics are unanimous that the iconic Silicon Valley player turned from an innovator and dictator of technological trends into their follower.*

*However, Apple continues to be the most expensive company in the world, and a few months ago it became the first in the US and the second in the world to have a market capitalization of USD 1 trillion. Only time will show if and for how long it will maintain its position and will someone else dare, just like Jobs, to stir it towards the "disruptive" technologies.*





## GOOGLE:

Служителите са сърцето  
на всеки успешен бизнес

*Google: Employees Are the  
Heart of Every Successful  
Business*

Интернет гигантът Google е лидер в класацията на най-желаните работни места в света. Освен високите доходи на служителите, една от причините да бъде най-добър работодател е политиката на Google по отношение на персонала. Значителна част от приходите на компанията отиват в създаването на комфортни условия на труд. Основният офис на компанията е базиран в Маунтин Вю (Mountain View), Калифорния, САЩ. Google разполага с хиляди сървъри по света, които ежедневно обработват милиони заявки за търсене, както и потребителски данни. Компанията непрекъснато се разраства чрез разработване на нови продукти, придобивания и партньорства с други компании. Интернет гигантът има постоянно наети около 50 000 служители, за които се грижи геноношно.

*The Internet giant Google is a leader in the ranking of the most desirable workplaces in the world. In addition to the high employee earnings, one of the reasons for the company to be selected as the best employer is Google's staff policy. A significant part of the company's revenue goes towards creating comfortable working conditions.*

The company's main office is based in Mountain View, California, USA. Google has thousands of servers around the world that handle millions of search queries daily, as well as user data. The company is constantly expanding by developing new products, acquisitions and partnerships with other companies. The Internet giant has around 50,000 permanent employees, for whom it cares around the clock.

# Години наред компанията е работодател №1 в света

*For years, the company has been the No. 1 employer in the world*

Работните места в Google са едни от най-търсените в технологичната индустрия. Служителите на Google остават щастливи и здрави във всички аспекти на живота си. Google осигурява редица удобства за своите работници, давайки им достъп до безплатни коли под наем, безплатен фитнес, а в някои офиси се предлагат и грижи за децата им.

Служителите на Google всеки ден имат осигурена безплатна закуска, обяд, вечеря, кафе и напитки. Компанията има и устойчива политика за насърчване на работниците към по-здравословно хранене и намаляване на отпадъците. За целта Google въвежда специализирани терминали за проследяване на отпадъците от храна.

В някои кампуси, като Mountain View campus, служителите имат осигурено безплатно пътуване до работа и не им се налага да използват обществения транспорт в Сан Франциско. Те могат да водят дори домашните си любимци на работа.

Компанията дава бонуси на майки, малко след като бебето се роди, за да им помогне с разходите за новороденото им дете. В случай на смърт на служител, роднините му получават половината от заплатата му през следващите 10 години. Също така всеки петък работещите в Google могат да се отпуснат, наслаждавайки се на безплатна бира и вино.

И това не е всичко. Основен фокус в политиката на компанията е образованието. „Когато мислите как да стимулирате служителите си, първото нещо, което ми идва наум, е обучение. Google фокусира ресурсите и времето си, предлагайки 10 000 безплатни курсове за кодиране на приложения, за обучение не само на собствените си служители, но и на други фирми, които имат възможност да станат експерти в програмирането на изкуствен интелект. Всичко това ще помогне да се овладее нарастващата нужда от хора, които могат да пишат софтуер, който ще завладее компаниите“, разказва Сундар Пичай, главен изпълнителен директор на Google.

Google осигурява най-добрите условия за работа в света – от предоставяне на удобни места за кратка дрямка, до това служителите да отделят 20% от работното си време за странични проекти. Проучванията на компанията са ключови в стратегията ѝ за управление на хората. Всички решения идват след допитвания и задълбочен анализ на нуждите и желанията на служителите. Заради прекрасното си отношение към работниците, Google, която тази есен стана на 20 г., години наред е работодател №1 в света.



*The jobs in Google are some of the most desired in the technology industry. Google's employees remain happy and healthy in all aspects of their lives. The company provides a number of conveniences for its staff, giving them access to free car rental, free gym, and some offices also offer childcare services.*

*Every day Google employees have free breakfast, lunch, dinner, coffee and drinks. The company also has a sustainable policy for encouraging its staff to eat healthier food and reduce waste. For this purpose, Google has introduced specialized terminals for food waste tracking.*

*In some campuses, such as the one in Mountain View, employees are provided with free rides to work and do not have to use the public transport in San Francisco. They are even allowed to take their pets.*

*The company gives bonuses to mothers shortly after their baby is born to help them with the costs for their new-born child. In the event of an employee's death, their relatives receive half of the employee's salary for the next 10 years. What is more, every Friday, Google's employees can relax, while enjoying free beer and wine.*

*And that is not all. The main focus in the company's policy is education. "When you think about how to stimulate your employees, the first thing that comes to mind is training. Google focuses its resources and time in offering 10,000 free courses in application coding. The aim is to train not only its own employees but also other companies that have the opportunity to become experts in artificial intelligence programming. All this helps control the growing need for people who can write software that will rule companies," says Sundar Pichai, CEO of Google.*

*Google offers the best working conditions in the world - from providing convenient places for a short nap to allowing employees to spend 20% of their working time on side projects. The company's researches are the key element in its strategy for managing people. All decisions come after inquiries and an in-depth analysis of the needs and desires of the employees. Because of its excellent attitude towards its staff, Google, which turned 20 this autumn, has been the number one employer in the world for years.*







**TOYOTA**



**TOYOTA**  
има не просто екип,  
а семейство

***Toyota Has not just a  
Team, but a Family***

Компанията е една  
от най-иерархичните  
в бранша, но това е  
плюс за нея

Toyota е очевиден избор както за всеки утвърден специалист от автомобилния бранш, така и за желаещите да направят първите си стъпки в сферата. Компанията предлага както бонуси и облаги за служителите си, така и силно мотивиращи условия за работа, които водят до кариерното и личностно израстване на членовете на екипа.

The company is one of the most  
hierarchical ones in the industry,  
but this is a plus

*Toyota is an obvious choice both for every well-established professional in the automobile industry and for those who want to make their first steps in the area. The company offers bonuses and benefits for its employees, as well as highly motivating working conditions that lead to career and personal growth of its team members.*



"Toyota is more hierarchical than the other automobile producers I work with - the team is very conscious of what the big bosses want," comments Jason Lancaster, a Toyota dealer and editor at TundraHeadquarters.com. He adds that the company is very committed to developing its employees. "I have the feeling that they really want everyone working for them to grow and find a niche. Many companies (including most automobile producers) want their employees to progress only if it benefits the company," Lancaster says.

"Toyota е по-иерархична, отколкото другите автопроизводители, с които работя – екипът много внимава какво искат големите шефове", коментира Джейсън Ланкастър, служител на компания дилър на Toyota и редактор в сайта TundraHeadquarters.com. Той добавя, че компанията е много отпадна на това да развива служителите си. „Имам чувството, че те наистина искат всеки, който работи за тях, да расте и да си намери ниша. Много компании (включително повечето автопроизводители) искат техните служители да се развиват само ако има бизнес полза от това“, смята още Ланкастър.

Самите служители в Toyota също оценяват високо близостта на компанията и факта, че имат привилегията да са в екипа ѝ. „Обичам я, ние сме като семейство. Приказно преживяване, но имаите предвид, че ще имате много конкуренция, когато кандидатствате за работа тук“, коментира един от работниците на фирмата. Като основни преимущества на работата си той посочва възможността да се среща с много хора, изгрите, които се организират за екипа, както и концертните билети, които компанията осигурява на служителите си.

Друг член на голямото семейство на Toyota коментира престоя си в компанията така: „Въпреки че това е първият случай да работя в обслужващия сектор на автомобилната индустрия, се наслаждавам много на работата. Получавам голям опит, от който да се уча“. Готовността на компанията да дава поле за развитие и трупане на нов опит на служителите си е основната причина, поради която работниците се чувстват част от един наистина успешен екип. Друга причина е и наистина приятелската обстановка, която е култивирана. „Работи се доста, но се чувства като семейство“, коментира инженер на оборудването на Toyota.

Автопроизводителят обаче не разчита единствено на хармоничната си атмосфера и на това да дава поле за развитие на служителите си. Компанията предлага и редица придобивки като допълнително здравно осигуряване и корпоративни партньорства, чрез които служителите да си купуват билети за културни събития, мобилни телефони и компютри с отстъпка.

Като цяло работата в автопроизводството никога не е била и няма да бъде лека, но Toyota си има своите силни страни, с които привлича и задържа кадри, които правят нейния екип наистина успешен. Това си личи и по заключението на Джейсън Ланкастър за компанията: „Според мен членовете на екипа на Toyota изглеждат по-критично мислещи и умни, отколкото при конкуренцията. Причината е икономическа – фирмата е изключително печеливша от десетилетия и има възможност да привлича най-талантливите, предлагайки най-добрата комбинация от облаги и екстри за екипа си“.

Toyota employees also appreciate the involvement of the company and the fact that they have the privilege of being part of the team. "I love it, we are like a family. It's a fabulous experience, but keep in mind that you will have a lot of competition when applying for a job here," one of the company's employees comments. As a main advantage in his work, he points out the opportunity to meet with many people, the games that are organized for the team, and the concert tickets the company provides to its employees.

Another member of Toyota's big family comments on his stay in the company: "Although this is my first time working in the service sector of the car industry, I enjoy it a lot. I gain a lot of experience to learn from." The company's readiness to provide room for development and new experience to its employees is the main reason why they feel part of a truly successful team. Another reason is indeed the friendly environment that is cultivated. "We work a lot, but we feel like we are a family," says the engineer of Toyota's equipment.

The automobile producer, however, does not rely only on its harmonious atmosphere and on providing room for development to its employees. The company also offers a number of benefits, such as additional health insurance and corporate partnerships to help employees buy tickets for cultural events, mobile phones and computers at discounted prices.

As a whole, the work in the automobile production sector has not been and will never be easy, but Toyota has its strengths, which attract and retain employees, who make its team really successful. This is also apparent in Jason Lancaster's conclusion about the company: "In my opinion, Toyota's team members seem more critical and smart than those of the competition. The reason is economic - the company has been extremely profitable for decades and has the potential to attract the most talented workers, offering the best combination of benefits and extras for its team."





# Блясъкът на VERSACE

## *The Glamour of Versace*

„Всяка модна марка, както и всяка компания, трябва да се развие, за да успее. Нищо не може да остане същото в бизнеса и нищо не остава същото в модата. Versace е място на невероятно въодушевление и енергия. Това е модна къща, която има възможности, която се развива, която предизвиква сама себе си. Обичам работата си и обичам факта, че прекарвам времето си с някои от най-страхотните хора в цялата индустрия – екипът ми“. Така увлекателно разказва за своя екип кралицата на модната индустрия Донатела Версаче. От 1997 г. тя е творчески директор и вицепрезидент на една от най-люксовите италиански марки, след като брат ѝ Джани Версаче е убит.

*“Every fashion brand, as well as every company, must develop, in order to succeed. Nothing can remain the same in business, and nothing remains the same in fashion. Versace is a place of incredible enthusiasm and energy. It is a fashion house that has resources, that develops and challenges itself. I love my work and I love the fact that I spend my time with some of the greatest people in the whole industry - my team.” This is how captivatingly the queen of the fashion industry Donatella Versace talks about her team. Since 1997, she has been the creative director and vice president of one of Italy’s most luxurious brands, after her brother Gianni Versace was killed.*



# Донатела Версаче и екипът ѝ успяват да задържат на върха един от най-известните модни брангове

*Donatella Versace and her team manage to keep on the top one of the most famous fashion brands*



Въпреки цялата вихрушка на ХХ век в модния бранш, за своята 20-годишна история начело на Versace, тя успява да поведе компанията напред и нагоре. Донатела прекарва 50 часа на седмица в работа, проектира 10 колекции годишно и контролира бизнес за милиарди долари.

Целият ѝ труд и креативност днес доказва цената на бранда - 2.1 млрд. долара. За тази сума през септември 2018 г. американският производител на дамски чанти Michael Kors купи компанията Gianni Versace, а Донатела Версаче остана акционер и творчески директор.

В десетки свои интервюта Гървата гама в модната индустрия поставя акцент върху екипа на своята компания и разказва, че го избира изключително внимателно. „Работя с хора от цял свят. Много съм привързана към тях и смятам, че ме харесват“, казва Донатела Версаче.

Като творчески директор тя изиграва най-важната роля в развитието на компанията и екипа от специалисти, с които разиват марката на световния моден подиум. Донатела разказва, че мечтае да намери свой заместник, с когото може да говори за утрешния Versace. „Аз съм отворена към нови неща, важно е да бъдем достатъчно смели, за да приемаме нови идеи и да разберем, че идва моментът, в който трябва да гоиде промяна. Трябва да каните нови хора, да подхранвате творчеството..., но все още не сме намерили кой да ме замени“.

И ако все пак някой ден се намери кой да я замести, Донатела си обещава, че ще прекарва времето си, плувайки някъде из тропиците. „Понякога е важно да знаете как да бъдете сами, как да отидете много, много далеч, където няма интернет и никой не може да ви види“, разказва усмихната тя.

Нейната история в крайна сметка е за триумфа над проблемите и бедите, през които преминава със стил, и така днес Донатела Версаче няма какво повече да ни докаже.

Versace остава истинско оръжие за масова съблазън.

*Despite the twenty-first century whirlwind in the fashion industry, for her 20-year history in charge of Versace, she managed to lead the company up and ahead. Donatella spends 50 hours a week at work, designs 10 collections a year and controls a billion-dollar business.*

*All her work and creativity are proven by the price of the brand today - USD 2.1 billion. This is the price at which, in September 2018, the American manufacturer of handbags Michael Kors bought the Gianni Versace company, and Donatella Versace remained a shareholder and creative director.*

*In many of her interviews, the First Lady of the fashion industry draws the attention to her company's team and says that she chooses it very carefully. I work with people from all over the world. "I'm very fond of them and I believe they like me," Donatella Versace says.*

*As a creative director, she played the most important role in the development of the company and her team of specialists, with whom she puts the brand on the world fashion podium. Donatella says that she is dreaming of finding her successor with whom she can talk about the Versace of tomorrow. "I am open to new things, it is important to be brave enough to accept new ideas and to understand that a time has come for a change to take place. You have to invite new people, nurture creativity... but we still haven't found anyone to replace me."*

*And if someday they do find someone to replace her, Donatella promises herself that she'll spend her time swimming somewhere in the tropics. "Sometimes it's important to know how to be alone, how to go far, far away, where there is no internet and no one can see you," she says with a smile.*

*Her story is ultimately a triumph over the difficulties and troubles that she goes through with style, and thus, today, Donatella Versace has nothing more to prove.*

*Versace remains a real weapon of mass temptation.*





Основателят на компанията сър Ричард Брансън създава среда, в която служителите да процъфтяват



## VIRGIN GROUP

когато работата е забавление

**VIRGIN GROUP**

***When Work Is Fun***

The founder of the company Sir Richard Branson creates an environment where people can thrive



Virgin Group е конгломерат от компании, основан от известния британски бизнесмен сър Ричард Брансън през 1970 година. Бизнесът стартира първо със звукозаписна дейност, развита от подразделението Virgin Records, но по-късно успешно се разширява в сферата на авиопревозите (Virgin Airlines), мобилните комуникации (Virgin Mobile), разработката на компютърни игри (Virgin Interactive), кабелната телевизия и собствените радиостанции. Едно от най-новите начинания е компанията за космически туризъм (Virgin Galactic), която обещава пътуване до Космоса на достъпни цени.

## ГРУПАТА ИМА НАД 50 000 СЛУЖИТЕЛИ В 29 ДЪРЖАВИ ПО СВЕТА

А в основата на корпоративната стратегия е сър Ричард Брансън. Неговата забележителна страст, визия и лидерски качества го правят "експоненциален предприемач".

Но как Брансън вдъхновява служителите си. Преди всичко – със страст и нестандартен поглед. "Ако аз се забавлявам да правя нещо, предполагам, че и други хора се забавляват да го правят", казва Брансън. И вярва, че бизнесът и работата трябва да са забавни.

Когато за пръв път казва на главните изпълнителни директори на Virgin Music, че иска да използва една трета от печалбите на компанията, за да стартира авиокомпания, защото това би било "забавно", те не са никак развеселени. Но Брансън е развълнуван. Той постига успешна, богата и дълга кариера именно защото умее да се радва на това, което прави.

"Забавлението е едно от най-важните и подценявани съставки във всяко успешно начинание. Ако не се забавлявате, то вероятно е време да се откажете и да опитате нещо друго", пише той в книгата си "The Virgin Way: Everything I Know About Leadership".

Друга отличителна черта на предприемача е

това, че той умее да делегира права на мениджърите под него в йерархията на компанията. "Най-добрият съвет, който мога да дам на всеки мениджър на компанията, е да намери някой по-добър от себе си, който да изпълнява ежедневната работа", казва Брансън в интервю за Business Insider. "Така ще може да освободите себе си, за да помислите за по-голямата картина. Като освободих себе си, аз успях да тласна Virgin напред в много различни области", казва той.

По отношение на служителите Брансън казва: „Грижете се за вашите служители и те ще се грижат за бизнеса ви“, а акцентът на корпорацията му винаги е бил върху намирането на отлични служители и създаването на среда, в която те могат да процъфтяват.

Политиката на Virgin Group по отношение на служителите неведнъж е карала корпоративния свят да изглежда скучен. Лидерският екип на компанията, който наброява около 170 мениджъри, имат право на годишен отпуск когато и колкото пожелаят. Акцентът, според Ричард Брансън, трябва да бъде поставен върху това, което трябва да се направи, а не върху това кога ще се направи.

Гъвкавото работно време също е значима част от концепцията за бизнес на Брансън. Според него това мотивира хората да работят отговорно, бързо и с високо качество.

Virgin Group is a conglomerate of companies founded by the famous British businessman Sir Richard Branson in 1970. His business started with sound recording, carried out by the Virgin Records subdivision, but later expanded successfully in the areas of air transport (Virgin Airlines), mobile communications (Virgin Mobile), computer games development (Virgin Interactive), Cable TV, and own radio stations. One of the latest ventures is the space travel company (Virgin Galactic), which promises space travel at affordable prices.

## THE GROUP HAS MORE THAN 50,000 EMPLOYEES IN 29 COUNTRIES AROUND THE WORLD

And at the heart of its corporate strategy is Sir Richard Branson. His remarkable passion, vision and leadership qualities make him an "exponential entrepreneur".

But how does Branson inspire his employees? Above all, with passion and unconventional look. "If I have fun doing something, I suppose that other people also have fun doing it" Branson says. And he believes business and work should be fun.

When he first told Virgin Music's CEOs that he wanted to use one-third of the company's profits to start an airline because it would be "fun", they were not amused at all. But Branson was excited. He achieves a successful, rich and long career, precisely because he can enjoy what he is doing.

"Entertainment is one of the most important and underestimated ingredients in any successful venture. If you're not having fun, it's probably time to quit and try something else," he writes in his book "The Virgin Way: Everything I Know about Leadership".

Another distinctive characteristic of the entrepreneur is his ability to delegate rights to the managers below him in the company hierarchy. "The best advice I can give to each and every company manager is to find someone better than themselves who can carry out their day-to-day work," says Branson in an interview with Business Insider. "Thus, you will set yourself free to think about the bigger picture." By setting myself free, I managed to push Virgin forward in many different areas," he says.

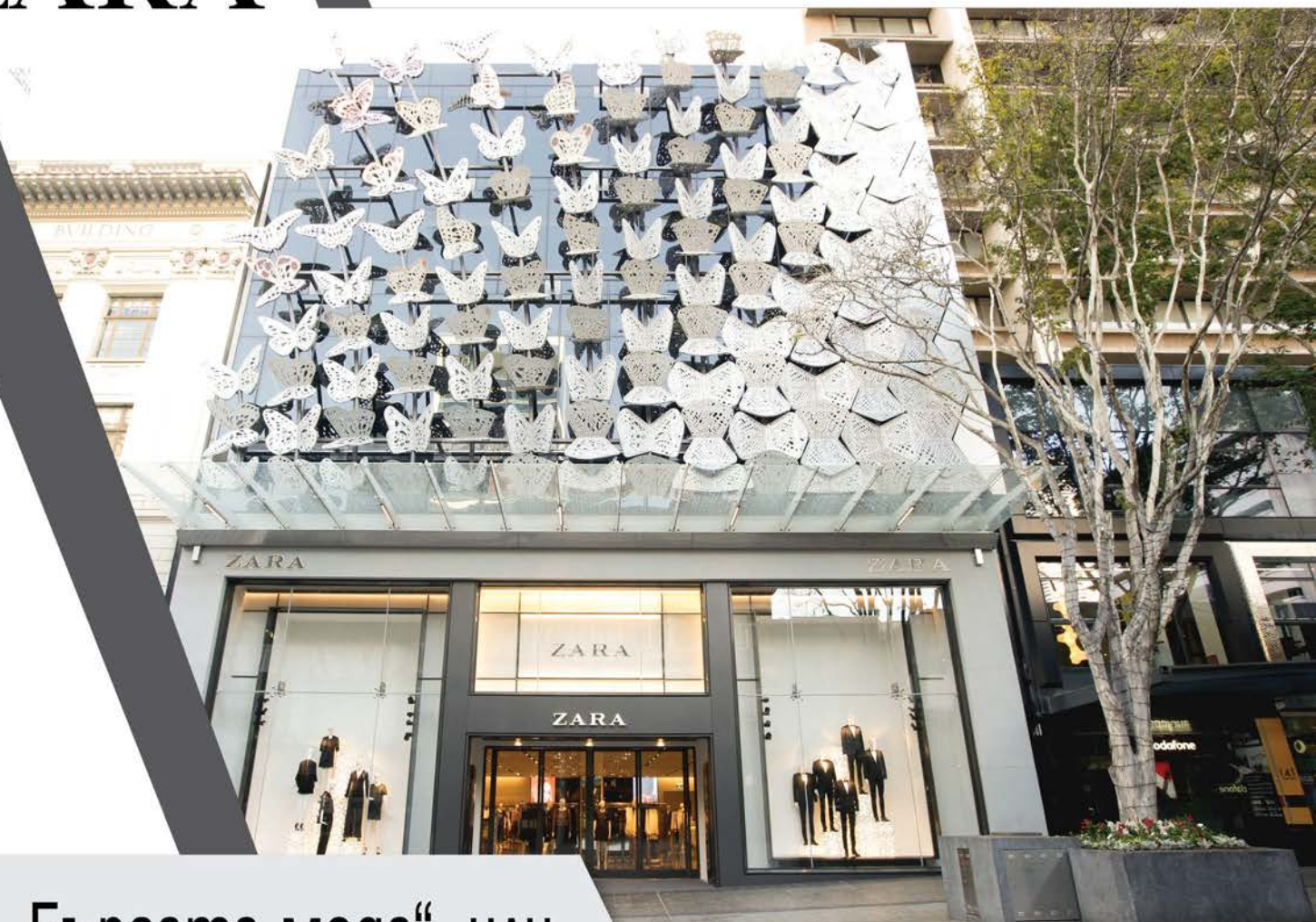
Regarding employees, Branson says: "Take care of your employees and they will take care of your business," and the focus of his corporations has always been on finding excellent employees and creating an environment in which they can thrive.

Virgin Group's policy towards its employees has often made the corporate world look boring. The company's leadership team, which includes around 170 managers, can have an annual leave whenever and for as long as they desire. The emphasis, according to Richard Branson, must be put on what needs to be done, not on when it should be done.

Flexible working hours are also a significant part of Branson's business concept. According to him, it motivates people to work responsibly, quickly and with high quality.



# ZARA



## „Бързата мода“, или брандът за милиони на **АМАНСИО ОРТЕГА** *“Fast Fashion” or Amancio Ortega's Million-Dollar Brand*

Преди повече от четири десетилетия в испанския град Ла Коруня отваря врати първият магазин от модната верига ZARA. Оттогава до момента брандът е предпочитана марка от милиони, разполага с над 7000 обекта, а собственикът Амансио Ортега е вторият най-богат човек в Европа и пети в света. Империята му Inditex е създадена около Zara и включва още седем други марки, между които Massimo Dutti, Bershka и Stradivarius. А като си помислим, че първото име на магазина на Ортега е било Zorba, сме сигурни, че и дозите късмет и чиста случайност са част от нестихващия успех на компанията.

*More than four decades ago, the first shop from the ZARA fashion chain opened in La Coruna, Spain. Since then, it is the brand of choice for millions, has more than 7,000 shops, and its owner Amancio Ortega is the second richest man in Europe and the fifth in the world. His Inditex empire was created around Zara, and includes seven other brands, Massimo Dutti, Bershka and Stradivarius, being among them. And having in mind that the first name of Ortega's shop was Zorba, we are sure that some luck and pure chance are part of the company's unceasing success.*

Милиардерът основател на Zara казва за служителите си, че са „локомотивът, който не би ме оставил да спра“

*The billionaire founder of Zara says for his employees that they are the “locomotive that would not let me stop.”*

Милиардерът често казва за служителите си, че са „локомотивът, който не би ме оставил да спра – нито преди, нито сега“. Точно в тези гуми се крие и философията на Zara – малко шефове и много работа. Всеки в екипа мениджъри може да дава идеи и различни концепции за магазините, а нова колекция пристига във всеки един от тях на две седмици. В огромната централа на компанията в испанския град Артеixo международен екип от десетина мъже и жени обсъждат всеки пуловер, всяка рокля и панталон, а докато го правят, става ясно, че никой не е шеф и никой не взема сам крайното решение. Главен дизайнер също няма, а йерархия почти не съществува. През 2005 г. Ортега наема за генерален директор Пабло Исла, бивш ръководител в Banco Popular Espanol, но не излиза от компанията и все още продължава да идва на работа в повечето дни.

Два пъти годишно, при стартирането на големи колекции, мениджърите на магазините от цял свят идват в централата на Zara, за да посетят пилотните магазини и да правят снимки на оформлението, за да ги възпроизведат точно в собствените си страни. Разбира се, те споделят какво би се харесало в техните държави и под внимание се взема всяка препоръка. Zara е известен като един от малкото търговци на гребно, които не пускат традиционна реклама и нямат отделен бюджет за нея, освен за социалните мрежи. Ето защо нейните магазини и уебсайт служат като лице на марката.

В годишния си доклад от 2010 г. Ортега пише: „Клиентът трябва да продължи да бъде в основния ни център на внимание – както в създаването на нашите модни колекции, така и в дизайна на нашите магазини, на нашата логистична система и на всяка група дейност“. Той следи какво харесват хората, инфлуенсъри и блогъри, и успява да нагоди тенденциите в текущия сезон, като компанията произвежда малки партии на всеки две седмици.

Компанията има над 88 хиляди служители по света, а заради миналогодишния ръст от 41% на онлайн продажбите, модният гигант раздаде бонуси в размер на общо 562 млн. евро. Според Ортега хората не трябва да се закотвят на едно място и при повечето позиции има голяма степен на ротация. Той определено се съобразява с мнението на младите около него и е готов винаги да излезе от шаблона. Сам казва, че вярва в екипната работа и това си личи в ръста на Zara през годините – от семеен бизнес до империя за милиони.



*The billionaire often says about his employees that they are the “locomotive that would not let me stop - neither before, nor now.” In these words precisely is hidden Zara’s philosophy - few bosses and a lot of work. Every team manager can give ideas and different concepts about the shops, and, every two weeks, a new collection arrives in each one of them. In the huge company headquarters in the Spanish city of Arteixo, an international team of a dozen men and women discuss every sweater, every dress and pair of trousers, and while they do it, it becomes clear that there is no boss and no one makes the final decision. There is also no head designer, and a hierarchy almost does not exist. In 2005, Ortega hired as a Chief Executive Officer Pablo Isla, former head of Banco Popular Espanol, but he didn’t leave the company himself and continued to go to work most of the days.*

*Twice a year, at the introduction of the main collections, shop managers from around the world come to Zara headquarters to visit the pilot shops and take pictures of the merchandise arrangement to reproduce it in their own countries. Of course, they share what would be well perceived in their countries, and every recommendation is taken into account. Zara is known as one of the few retailers who do not run traditional advertising and have no separate budget for it, except for social media. That’s why its shops and website serve as the face of the brand.*

*In his annual 2010 report, Ortega writes: “The client should continue to be our primary focus - both in creating our fashion collections and in designing our shops, our logistics system and any other activity.” He follows what people, influencers and bloggers like, and manages to adjust to the trends of the current season, by producing small collections every two weeks.*

*The company has more than 88,000 employees worldwide, and because of last year’s 41% growth in online sales, the fashion giant has provided bonuses amounting to a total of EUR 562 million. According to Ortega, people should not get anchored to one place, and most positions have a great deal of rotation. He definitely takes into account the opinion of the young people around him and is always ready to come out of the box. Sam says he believes in teamwork, and this has been reflected in Zara’s growth over the years - from a family business to a million-dollar empire.*

