

## Finalisti za priznanje Mladi manager 2019 so Borut Čeh, Lucija Sajevec in Marko Bitenc

*Komisija, ki deluje v okviru Sekcije mladih managerjev pri Združenju Manager (ZM), je med finalistke za priznanje Mladi manager 2019 uvrstila direktorja podjetja Labena **Boruta Čeha**, direktorico družbe AMZS **Lucijo Sajevec** in direktorja podjetja GenePlanet **Marka Bitenca**. Zmagovalec bo priznanje prejel 30. januarja 2020 na Januarskem srečanju ZM.*

Združenje Manager s priznanjem Mladi manager na zemljevid slovenskega managementa postavlja mlade, uspešne, perspektivne in prodorne managerje in managerke, ki so že na samih začetkih svoje managerske poti prepoznani po odličnosti vodenja. Priznanje se podeljuje že od leta 1999.

O prejemniku priznanja odločajo člani komisije, njihovi glasovi predstavljajo 70 odstotkov vrednosti končne uvrstitve, udeleženci Januarskega srečanja (20 odstotkov) in širša javnost (10 odstotkov). Več informacij o izboru in preteklih zmagovalcih [najdete tu](#).

### Vabljeni na pogovor s finalisti

Predstavitve finalistov bo v četrtek, 12. decembra, na [Prednovoletnem mastersu v Ljubljani](#). Z njimi se bosta pogovarjala **Lovro Peterlin**, direktor A1 in predsednik Sekcije mladih managerjev, in **Tanja Subotić Levanič**, direktorica korporativnih odnosov v Pivovarni Laško Union. Lepo vabljeni na pogovor. Za dodatne informacije in akreditacije smo dosegljivi na komunikacije@zdruzenje-manager.si, 031 347 721 (Nina Oštrbenk) in 041 213 451 (Matjaž Kljajič).

### Kdo so letošnji finalisti?

#### **Borut Čeh, direktor podjetja Labena**

Prodaja visokotehnološke opreme v farmaciji, prehrani in industriji materialov ter razvojno raziskovalne storitve na področju farmaceutike, biotehnologije in diagnostike sta osnovni dejavnosti Labene, družinskega podjetja, ki ga od leta 2012 vodi Borut Čeh. Ta med dejavniki uspeha podjetja izpostavlja vrhunsko usposobljene multidisciplinarne kadre in inovativne razvojne storitve na področju analitike.

Čeh je v zadnjih letih uspešno preobrazil podjetje, in sicer iz podjetja, ki prodaja opremo, v podjetje, ki izvaja razvojne projekte v farmaceutiki in biotehnologiji za velika in srednje velika svetovna farmacevtska imena v regiji in tujini. Letos so odprli kar štiri nove laboratorije, leta 2017 pa postavili vrhunski molekularni in celični laboratorij, s katerim v tujini uspešno pridobivajo projekte iz industrije. Leta 2012 so odprli pisarni tudi v Beogradu in Podgorici ter okrepili ekipo v Zagrebu.

Njihovo največje tržišče za prodajo opreme je jugovzhodna Evropa, kjer ustvarijo 60 odstotkov svojih prihodkov, v Sloveniji 30, v zahodni Evropi, kamor načrtujejo širitev, pa 10 odstotkov. Lani so v Sloveniji ustvarili štiri milijone evrov čistih prihodkov od prodaje, kar je za 100 odstotkov več kot leta 2014. Takrat so imeli 12 zaposlenih, lani 30 (150-odstotna rast). Danes je v celotni skupini zaposlenih že več kot 60 ljudi, celotni prihodki skupine Labena pa se bodo letos približali 10 milijonom evrov.

Uspešno preobrazbo podjetja potrjujejo tudi priznanja: leta 2017 je Čeh prejel nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke, leta 2018 je bila Labena med 10 nominiranci za Delovo podjetniško zvezdo, prejela nagrado za najboljšega distributerja v molekularni biologiji v Evropi, v Sarajevu je bila nagrajena s priznanjem Naj manager v kategoriji regijski Šampioni biznisa, prejela pa

je tudi nagrado in certifikat za nadpovprečen rezultat Organizacijske energije v podjetju. Letos je bila ena od treh nominirancev za Gazelo osrednje slovenske regije in predstavljena v letošnji knjižni izdaji najboljših slovenskih družinskih podjetij družbe EY Družinsko podjetništvo v Sloveniji .

Preporod in vzpon podjetja Čeh pripisuje sodelovanju med pisarnami in ljudmi iz različnih oddelkov in segmentov. Prav sodelovanje je ena od vrednot podjetja, ki je tudi družbeno in okoljsko odgovorno. Zavedajo se, da morajo podjetja, ki so zavezana k trajnostnemu razvoju, enakovredno naslavljati družbeni, okoljski in ekonomski vidik. Podjetja, ki ne bodo imela okolju prijaznih izdelkov in storitev, namreč ne bodo več pridobila vrhunskih kadrov, kar bo zaviralo njihov razvoj, pravi Čeh in dodaja, da družbi in okolju vračajo skozi inovacije in razvoj.

Njegov slog vodenja je izrazito usmerjen k ljudem, saj se odličnost vodenja po njegovih besedah kaže v prepoznavanju kompetenc ljudi, njihovem opolnomočenju in podpori pri njihovem delu. Med lastnostmi dobrega managerja oz. voditelja izpostavlja odprtost, odločnost, odgovornost, strokovnost, zagnanost in etičnost, predvsem pa vodenje z zgledom.

Sebe vidi kot vodjo z razvitimi mehкими veščinami, dobrim razumevanje stroke, jasno vizijo in načrtano smerjo, v katero gre podjetje. Njegov cilj je, da Labena postane tehnološko stičišče za razvoj v farmaceutiki in biotehnologiji v Sloveniji ter da se širi in odpira nove pisarne na vzhodu in zahodu. Ko se bodo prihodki podjetja nekajkrat povečali, se Čeh spogleduje z možnostjo prodaje deleža podjetja strateškemu globalnemu partnerju, ki bi kot investitor podjetje dvignil še višje. Sam bi postal mentor (že zdaj je mentor mladim generacijam evropskega združenja študentov elektrotehnike) oziroma investitor projektov, ki imajo konkreten doprinos na področju zdravstva, ved o življenju in k napredku človeštva.

### **Lucija Sajevec, direktorica družbe AMZS**

Poslanstvo družbe AMZS, ki jo od konca leta 2014 vodi Lucija Sajevec, je biti skrbnik varne mobilnosti voznikov in vozil. V zadnjih petih letih so pod njenim vodstvom povečali tržni delež in pokritost slovenskega prostora, saj so odprli štiri nove poslovne enote (Ajdovščina, Ptuj, Šempeter pri Gorici in Vipava) ter Center kartinga in moto športa pri Ptuj. Ob tem izvajajo preobrazbo podjetja in digitalizacijo poslovanja ter spreminjajo organizacijsko kulturo, ki postaja vse bolj agilna, povečali pa so tudi zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih.

V prvem letu pod njenim vodstvom se je ob implementaciji novega plačnega sistema in novih zaposlitvah masa bruto plač povečala za milijon evrov. Kot pravi, ji je ta, takrat tvegana odločitev, potrdila, da se investicija v zaposlene vedno povrne. Prav zaposleni ter kakovost njihovega znanja in odgovornosti, je po njenih besedah prvi dejavnik uspeha. AMZS je lani ustvaril 24 milijonov evrov čistih prihodkov od prodaje (letos načrtujejo 24,5 milijona evrov), kar je za 36 odstotkov več kot leta 2014. V tem času se je za 30 odstotkov povečalo tudi število zaposlenih, ki jih je zdaj 420.

V prihodnosti se bo AMZS usmeril v sodobno, trajnostno naravnano mobilnost. Da bi soustvarjal trende sodobne mobilnosti se je vključil v zagonski družbi, ki razvijata rešitve za samovozeča vozila in visokotehnološke simulatorje vožnje. Ob tem ozavešča o nujnosti sprejemanja novih, okolju bolj prijaznih oblik mobilnosti, kot so skupne vožnje, souporaba vozil, javni prevoz na zahtevo in okolju prijazne oblike pogona vozil. S projektom #AMZSkrbni so se v AMZS zavezali k skrbi za naravno okolje, velik poudarek pa dajejo tudi družbeni odgovornosti, saj v vrtcih in šolah ozaveščajo otroke o pomenu varne mobilnosti, izvajajo programe varne vožnje in vzgajajo varne voznike. S projektom Mobilnost za vse si prizadevajo za uresničevanje pravice invalidov do varne mobilnosti. Z njim so se uvrstili tudi v finale Nagrade družbeno odgovornih podjetniških praks.

Družba AMZS je bila pod vodstvom Lucije Sajevec tudi trikrat zapored med finalistami in dvakrat med tremi najboljšimi zaposlovalci med velikimi podjetji v Sloveniji v izboru Zlata nit (2017 in 2018), v letu 2019 pa je prejela platinasto bonitetno priznanje družbe Bisnode in priznanje Združenja Manager

Vključi.Vse, ki izpostavlja podjetja s strategijo vključevanja in raznolikosti. Ob tem je bila ekipa AMZS letos ponovno druga med 20 evropskimi avtomobilskimi klubi na mednarodnem tekmovanju za odličnost cestnih patrolj.

Sajevec je tudi podpredsednica ARC Europe Advisory board, največjega izvajalca storitve pomoči na cestah v Evropi z mrežo v več kot 40 državah. Svoj slog vodenja opisuje kot sodelovalen in razvojen. Pri vodenju sta zanjo ključni odprta komunikacija in ciljna usmerjenost, najpomembnejši vrednoti pa zaupanje in spoštovanje. Sodelavci pri njej najbolj cenijo odprtost in dostopnost, športni duh in komunikacijo z argumenti. Za cilj na svoji profesionalni poti si je zadala biti voditeljica, ne (le) vodja. Sicer pa svoj prosti čas preživlja z družino, najraje na trial motorju.

### **Marko Bitenc, direktor družbe GenePlanet**

Marko Bitenc je ustanovitelj in direktor podjetja GenePlanet, ki razvija inovativne rešitve na podlagi genetskih analiz, ki pomagajo izboljšati življenjski slog in zdravje ljudi. S platformo Health intelligence (HI!), ki jo razvijajo, želijo ponuditi individualne smernice za izboljšanje zdravja in dobrega počutja, ki temeljijo na objektivnih bioloških podatkih. Platforma bo posamezniku z zanj prilagojenimi nasveti omogočila celosten in osebni pristop k skrbi za kakovostnejše življenje. Strateški cilj podjetja je do leta 2021 razviti najboljšo interpretacijo celotnega genoma, krvnih in drugih biomarkerjev ter podatkov o življenjskem slogu posameznika.

Lani so pridobili investicijo švicarskega sklada v višini 10 milijonov evrov, ki jim omogoča hitrejši razvojni napredek in globalno ekspanzijo. Trenutno je njihovo najpomembnejše tržišče Poljska, najboljše rezultate dosegajo v regiji Adria, sicer pa so aktivni na 35 trgih sveta. Na Hrvaškem imajo tudi lasten laboratorij. V zadnjem letu so se razširili na Portugalsko, v Mehiko in jugovzhodno Azijo. V letu 2021 pričakujejo, da bo njihov največji trg postala Velika Britanija, preboj pa načrtujejo tudi v Aziji. O hitri rasti pričajo tudi finančni podatki. GenePlanet je imel lani 5 milijonov evrov čistih prihodkov od prodaje, letos jih načrtujejo približno 8 milijonov, kar je 54 odstotkov več. V letu 2014 je imelo podjetje 8 zaposlenih, konec leta jih bo imelo v Sloveniji okoli 70, v celotni skupini pa že 140.

Podjetje GenePlanet je v času svojega delovanja prejelo številne nagrade za inovativnost in druge dosežke: lani je bilo po izboru agencije Spirit Slovenija najboljši izvoznik leta v svoji kategoriji, izbrano pa je bilo tudi za najboljše biotehnoško podjetje v srednji in vzhodni Evropi (CESA). Letos je prejelo še priznanje za eno od najhitreje rastočih podjetij v Evropi (Financial Times 1000: Europe's Fastest Growing Companies 2019).

Bitenc med prednostmi podjetja našteva zagnano in strokovno ekipo, agilnost, inovativnost ter dolgoročno vizijo, saj so vedno korak pred drugimi; že zdaj se pripravljajo na izzive, ki jih čakajo čez pet, 10 let. V podjetju sta usmerjenost v prihodnost in sodelovanje izrednega pomena. Posledično jih vodijo predvsem želja po razvoju produkta, ki bi globalno lahko pomagal izboljšati zdravje in dobro počutje posameznikov. Podjetje deluje etično z upoštevanjem vrednot, ki prevladujejo nad dobičkonosnostjo. Kratkoročna dobičkonosnost na račun kakovosti storitve je namreč po besedah Bitenca smrt za podjetje. Pravi, da so zaposleni ključni kapital in najboljši ambasadorji podjetja, ki ima strukturo vodenja brez izrazite hierarhije in ki kot eno od ključnih vrednot izpostavlja vključevanje, saj imajo v mednarodni ekipi več kot 20 različnih narodnosti.

Pri vodenju se Bitenc drži načel strokovnosti, zaupanja in odgovornosti. Pri sodelavcih spodbuja velikopotezno razmišljanje in inovativnost, podpira tudi učenje iz napak. Verjame namreč, da so to temelji, na katerih se gradijo najuspešnejša podjetja. Sodelavci pri njem najbolj cenijo vizionarstvo, iskrenost, zanesljivost in zaupanje.



Njegova vizija je, da bi iz Slovenije spreminjal življenja ljudi po celem svetu, ozaveščal o pomembnosti preventive, personaliziranih prilagoditvah življenjskega sloga ter tako pripomogel k zakasnitvi oziroma preprečitvi razvoja kardiovaskularnih bolezni in raka kot vodilnih vzrokov smrtnosti na globalni ravni.

**Dodatne informacije:** Nina Oštrbenk | 031 347 721 | [komunikacije@zdruzenje-manager.si](mailto:komunikacije@zdruzenje-manager.si)