



ÁGHÁZI GYULA

MEGÚJULÁS TRADÍCIÓRA ALAPOZVA REBUILDING ON TRADITION

SECTOR: Ingatlan / Real Estate

2016 júliusában a TPG Real Estate megvásárolta a TriGranit platform csaknem felét és a márka-nevet. A csoport másik fele a korábbi tulajdonosok birtokában maradt – ekkor nevezték ki Ágházi Gyulát a már Gránit Pólus nevű vállalatcsoport élére. Az új vezető a szervezet rendbetétele mellett új stratégiai célok meghatározását, s ezek napi működésbe illesztését sorolja legfontosabb kezdeti teendői közé.

EGY ÉVE IGAZGATJA A CÉGET: VOLT-E BÁRMI, AMIT MÁR KORÁBBAN SZERETETT VOLNA MEGVALÓSÍTANI, ÉS A KINEVEZÉSE MOST LEHETŐSÉGET ADOTT ERRE?

Tavaly júliusban neveztek ki vezérigazgatónak, s egy jelentős tranzakció után kellett a cégcsoportot pénzügyi és szervezeti szempontból konszolidálni. Amikor egy szervezetből „kivágnak” egy jelentős szeletet, az mindkét csoportnak, a távozóknak és a maradóknak is sokkot jelent. Újra kellett tervezniük mindent: az irányítást, az ellenőrzési folyamatokat, a belső kommunikációt. A legfontosabb az volt, hogy 2016 végéig stabilizáljuk működésünket, s hogy mindenki számára egyértelmű legyen, mik az új célok, a tulajdonosok hogyan képzelik el a jövőt. Ezt kellett a működés szintjére leképezni. Mindezzel párhuzamosan a tulajdonosok megbíztak néhány tranzakció lebonyolításával, például a zágrábi bevásárlóközpontunk értékesítésével.

HOSSZÚ IDEJE DOLGOZIK A VÁLLALATCSOPORTNÁL, KORÁBBAN PÉNZÜGYI, MAJD MŰKÖDÉSI VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES VOLT. ÚJ POZÍCIÓJA HOZOTT SZEMLELETVÁLTÁST?

A cég működését és a tulajdonosok igényeit jól ismerem, ebben az értelemben nem. Ám belső indítatásom volt arra, hogy a vállalat működését valamennyire a saját képemre formáljam. A munkatársak felsorakoztatása a célok elérése érdekében számomra fontos feladat volt. Nem feltétlenül igényelte a szervezet – olyan kollégákkal vagyunk körülveve, akik tudják a dolgukat –, ám személyes ambíciómnak tartottam egy olyan munkakörnyezet kialakítását, amely a legjobb munkahellyé válhat Magyarországon.

Nagy elismerés számomra, hogy ez sikerült, az Aon Hewitt felmérése alapján a Gránit Pólus elnyerte a „Magyarország legjobb munkahelye 2017” díjat.

Emellett meghatároztam olyan üzleti célokat, amelyek a tulajdonosok fejében motoszkáltak, de nem fogalmazódtak meg – proaktív voltam, előre mentem. Az igazgatósággal közösen több stratégiai-üzleti célt fektettünk le. Ilyen például a Budapesti Értéktőzsde adta lehetőségek kiaknázása; vizsgáljuk a cégcsoport egyes cégeinek esetleges tőzsdére lépését. Mindez teljesen új szemléletet jelentett, amely nem része a hagyományos üzletpolitikának, ám úgy gondolom, ez olyan lehetőség, amellyel a tulajdonosok élni tudnak.

HOZOTT LÉTRE ÚJ POZÍCIÓKAT? A MÁRKA ÚJRAÉPÍTÉSE IGÉNYLI-E ÚJ MUNKAKÖRÖK MEGALKOTÁSÁT?

Igen, finanszírozási igazgatói, nemzetközi kapcsolatok igazgatói, valamint általános vezérigazgató-helyettesi pozíciókat hoztam létre. Ezek a pozíciók szakterületi és stratégiai szinten is erősítik a cégcsoportot. Ezenkívül átalakítottam a meglévő felelősség- és hatásköröket. Kevesen tudják, hogy a 25 éves „brand” egykor Gránit Pólus néven indult, s csak később, egy kanadai befektető beszállásakor módosult TriGranitra. Azonban nem akartunk a korábbi megjelenéshez visszatérni: új vállalati arculatot alakítottunk ki és vezettünk be. Meg kell találnunk azt a pontot, ahol a tradíciót és a lendületes, friss menedzsment elképzeléseket elegyíteni tudjuk. Úgy vélem, ez sikerült. A szervezeten belül korábban nem létező munkacsoportokat hoztam létre. A funkciók megmaradtak, ám másképp „vegyíttem” az embereket, kisebb közösségeket alkottam, melyek átfedésben vannak. Ez a kommunikáció jobb áramlását, gyorsabb, hatékonyabb döntéshozatalt eredményezett, s sokkal több önállóságot adtam a kollégáknak, mint amivel korábban rendelkeztek. Ezek a szakmai és szervezeti változások megteremtették a további nagyszabású fejlesztések elindításának lehetőségét.

In July 2016, TPG Real Estate purchased nearly half of the TriGranit platform and brand name. The other half of the company remained with the original shareholders but without a CEO, until Gyula Ágházi was appointed to head of the firm now called Granit Polus Group. Beyond the consolidation of the organization, the new leader considers setting new strategic goals and their implementation into daily operation as his initial priorities.

YOU HAVE BEEN CEO FOR A YEAR: WAS THERE ANYTHING THAT YOU HAD WISHED TO ACCOMPLISH WITH THE COMPANY THAT YOUR APPOINTMENT TO THE TOP JOB HAS ALLOWED YOU TO DO SO?

When I was appointed CEO last July, I had the mandate to consolidate the firm financially and organizationally following a huge transaction. When such a significant part is taken from an organization, it results in a shock both for those who stay and those who leave. We had to reorganize everything – the management, the supervising procedures and internal communications. The main goal was to stabilize operations by the end of 2016 and to clarify the new goals and the future envisioned by our shareholders to everyone. It was my job to implement all of this at the operational level. In parallel, I was also given the mandate of carrying out two major transactions, such as the sale of our Zagreb shopping mall.

YOU HAVE BEEN WITH THIS COMPANY FOR QUITE SOME TIME, PREVIOUSLY HAVING HELD THE POSITION OF CFO AND COO. HAS THE NEW POSITION BROUGHT A CHANGE OF MINDSET ALONG WITH IT?

I had a thorough knowledge of our corporate operations and the shareholders' needs – in this sense it hasn't. Yet, it was my ambition to shape operations in line with my management style to some extent. In order to achieve our goals, I lined up colleagues, which was not absolutely necessary as we are surrounded by people who are high-level professionals, but I felt the need for us to become the best workplace in Hungary. It is a great honor that we have achieved this goal as, according to the survey by Aon Hewitt, Granit Polus won the title of “Best Employer in Hungary 2017”.

Along with that, I set a number of business objectives that had been on our shareholders' mind but had not been pronounced before – I was pro-active. We set several strategic-business objectives with the board, including taking advantage of the opportunities of the Budapest Stock Exchange. We are looking at the possibility of certain companies of the group going public. This is a completely new mindset, which has not been part of the firm's business policy up to now. But it is an opportunity, I believe, the shareholders can tap into.

HAVE YOU CREATED ANY NEW POSTS? DOES BRAND REBUILDING REQUIRE ANY?

I have created the following posts: head of finances, head of international investments, and a deputy CEO. These positions strengthen the group at the expertise and strategic levels. In addition, I have changed existing responsibilities and jurisdictions. It is not common knowledge that the brand, when first launched 25 years ago, was originally called Granit Polus and was only renamed TriGranit later, when a Canadian investor joined. We did not intend to return to the original identity though, we created and introduced a new corporate look. We needed to find the perfect combination of tradition and fresh, dynamic management ideas. I believe we succeeded. Within the organization, I created new working groups, I kept the various functions but have combined staff in a distinct manner creating new communities where responsibilities overlap. These changes in job and organization have created the foundation for the launch of further large-scale developments.