

## Projev generálního ředitele OHL Central Europe, a. s., Ing. Manuela Viciany

Jsem opravdu velmi rád, že s blízcími se vánočními svátky a koncem roku se na vás mohu znovu obrátit.

Na konci roku, našeho společného dalšího roku, jako by to člověka nutilo bilancovat a hodnotit, co se stalo v našich životech v období, které právě končí. Při bilancování je třeba zhodnotit „má dáti“ a „dal“, to jest špatné i dobré, ale především pak nezapomínat, že všechno, co jsme prožili a prožíváme, tvoří součást našeho života a nějakým způsobem nás obohacuje, ukazuje nám další cestu a pomáhá nám, abychom se zlepšili.

Pokud jde o naši společnost, měli bychom cítit spokojenost nad tím, co se podařilo realizovat. Použijí-li slov kolegy Jaroslava Šandra, pak jste dosáhli toho, aby tento rok byl rokem historickým. Náš podnik již dostal obrátky velkých společností, což ale neznamená, že bychom měli polevovat v našem úsilí; můžeme ale říci, že se nacházíme v situaci, která nám umožňuje udržet si stabilní pozici velkého podniku s výsledky na patřičné úrovni.

A to vše je výsledkem práce vás všech dohromady a každého jednotlivce zvlášť, důležitým faktorem přitom ale v takové organizaci jako je ta naše je, abychom všichni táhli za jeden provaz a měli společný cíl, kterým je zlepšení.

To není pouze můj osobní dojem, nýbrž skutečnost, která je daná objektivními čísly, a proto zdůrazňuji, že je na místě být spokojený s dosaženými cíli a pokračovat v započaté cestě.

Bilance je pozitivní nikoliv z důvodu nějaké konkrétní skutečnosti, ale proto, že je výsledkem úsilí, které nás vede k větší konkurenceschopnosti. Pohybujeme se ve velmi ostrém a soutěživém prostředí a je třeba, abychom konkurovali těmi nejlepšími zbraněmi, čehož může být dosaženo pouze tehdy, pokud budeme lepší technicky a budeme mít dostateč-

nou finanční kapacitu umožňující dosáhnout na projekty a soutěžit za těch nejlepších podmínek, přičemž to musíme být my, kdo bude stavět s co možná nejnižšími náklady, aby náš produkt nebyl drahý a nebrzdil naše prostředky. Dosáhnout této mety, jednoduše řečeno být levnější a lepší technicky, musí být naší referencí na konkurenčním trhu.

Tento rok jsme také působili na zahraničních trzích, kde jsme soutěžili s podniky z různých zemí, kde bylo třeba se poprat s ostrou konkurencí mnohem víc, a toho jsme se zhostili s úspěchem.

Aby byla bilance úplná a odpovídala skutečnosti, je třeba zhodnotit také stranu „má dáti“, protože ne všechno vyšlo na sto procent. Bohužel není dobré, že jsme nedokázali vstoupit na tržní segmenty, které jsou pro nás jakoby zapovězeny, a to ani po velkém úsilí a změně strategie ze strany odpovědných řídicích pracovníků. To je výzvou pro další období, neboť je pro nás prioritním cílem dostat se na tyto trhy, konkurovat na nich a zlepšit naši nabídku na těch, kde se již pohybuje.

Příští rok je rokem velkého očekávání. Už jsme velkou stavební skupinou ve střední Evropě, a chceme-li v tomto směru i nadále pokračovat, znamená to pro všechny z nás a celou společnost přizpůsobit se této okolnosti a pracovat tak, abychom vytvořili podmínky pro růst. Bude třeba realizovat zakázky v dalších zemích, často velmi vzdálených, což nám otevře další perspektivu a možnost poznat při naší práci odlišné kultury. To vše není nemožné uskutečnit, protože díky vašemu úsilí a práci je společnost dostatečně připravena.

Také v rámci České republiky před námi stojí významné cíle. Být velkou skupinou sebou nese nutnost nejen udržet si svoji pozici, ale stále růst, avšak na této cestě se objevuje stále více a více překážek, konkurence je velmi



ostrá a je třeba patřit mezi ty nejlepší. Z toho důvodu a z pozice již velké stavební skupiny je třeba bojovat o každou veřejnou zakázku, která pro nás bude zajímavá, je třeba umět vyjednávat, prosadit naše názory u možných společníků, je třeba se naučit být tvrdými konkurenty. Železnice, naše historicky tradiční tržní odvětví, a pozemní stavitelství, které se díky práci v uplynulých letech a v roce 2005 stalo důležitým pilířem našich aktivit a změnilo se také v tradiční odvětví naší společnosti, se musí rozvíjet a získávat stále důležitější zakázky jak ekonomicky, tak i technicky, což znamená, že vedoucí pracovníci těchto odvětví musí zapojovat stále větší představitost na cestě překonávání překážek s cílem získat nové a nové zakázky a ty pak realizovat nejen s dobrými výsledky a ve lhůtě požadované zadavatelem, ale také s dobrými výsledky pro nás.

Je neodvratitelnou skutečností, že tento rok končí. I když můžeme být spokojeni s výsledky práce, existují také další události v našem

pokračování na straně 2

## Projev generálního ředitele OHL Central Europe, a. s., Ing. Manuela Viciany

[pokračování ze strany 1](#)

životě, které jistě podrobíme spontánnímu bilancování a vlastní rekapitulaci, a bude zcela jistě pochopitelné, že při vzpomínce na ně se v nás smísí pocity nostalgie, smutku, štěstí a jiných emocí - od všeho trochu, především pak, když si vzpomene na naše nejbližší. Rok 2005 opravdu odchází a my jsme zase o rok starší, ale právě tento běh života nám pomáhá být moudřejší, prožitá zkušenost nás

obohacuje a dělá z nás lepší jak v profesním životě, tak i lidském.

Zdá se, že vždy v těchto vánočních časech se nás zmocňují pozitivní emoce, že okolí nás inspiruje a vede k tomu, abychom byli veselější, sdílnější a vstřícnější k ostatním, veselili se a hovořili o věcech a společně sdíleli naděje do budoucnosti a naše přání, jak se stát šťastnějšími. A tak mi dovolu, abych vám také popřál, abyste byli šťastni, nejenom o těchto

svátcích, ale i v ostatních momentech vašeho života, a aby nový rok byl pro vás šťastnější díky každému dni, který strávíte v blízkosti vašich blízkých.

HEZKÉ VÁNOČNÍ SVÁTKY A ŠTASTNÝ NOVÝ ROK 2006

Ing. Manuel Viciano  
generální ředitel OHL Central Europe, a. s.

## Projev generálního ředitele ŽPSV a. s., Ing. Františka Sekaniny



Vážení spolupracovníci, rok 2005 končí a mnoho z nás již myslí na rok příští, rok 2006. Byl jsem požádán, abych pro měsíčník ŽS BRNO zhodnotil rok 2005 a následně informoval o plánech pro rok nový. Rád využívám i této formy kontaktu se všemi zaměstnanci akciové společnosti ŽPSV a. s. a spolupracovníky, kolegy ze skupiny OHL v České republice.

V tomto roce, i když zbývá několik dní do konce, lze podle všech předběžných ukazatelů očekávat příznivé hospodářské výsledky. Při tomto konstatování můžeme mít příjemný pocit, že se nám daří realizovat cíle naší podnikatelské filosofie a strategie. Budou splněny hospodářské ukazatele, podařilo se nám upevnit postavení u našich odběratelů. Trvale se daří posouvat příčku kvality. To jsou předpoklady postupné stabilizace akciové společnosti s dynamikou růstu silného hospodářského subjektu s vysokou perspektivou. Co je pro mne velmi důležité, že společnost má vět-

šinu zaměstnanců zkušených, kvalifikovaných a schopných naplňovat cíle společnosti a hájit dobré jméno společnosti ŽPSV a. s.

Společnost oproti tomu má zájem na tom, abychom zajistili našim zaměstnancům stabilní práci, dobré pracovní podmínky, odborný růst a odpovídající průměrnou mzdu. To jsou záležitosti, které řešíme v kolektivní smlouvě, která byla včas uzavřena a je plněna oběma stranami. Rok 2005 byl současně i rokem pro společnost výjimečným. V průběhu roku došlo k několika významným událostem, a to

- zavedení nového loga společnosti, kde byl zakomponován symbol našeho rozhodujícího akcionáře OHL Madrid
- otevření dceřiné společnosti ŽPSV Sofie, závod Varna v Bulharsku na výrobu železničních pražců. Tímto krokem byla otevřena cesta k expanzi společnosti ŽPSV a. s. na zahraniční trhy, především do oblasti jihovýchodní Evropy
- schválení základní Strategie společnosti

ŽPSV a. s. 2006–2008. Strategie společnosti na období let 2006–2008 byla projednána v závěru roku 2005 kdy nás navštívili nejvyšší představitelé hlavního akcionáře OHL Madrid pan prezident Juan-Miguel Villar Mir, pan Francisco Marín a pan Manuel Viciano. Navržená strategie byla přijata a bude podkladem pro hospodářskou činnost společnosti v uvedených letech. Základní vize společnosti ŽPSV a. s. vychází z třiapadesátileté úspěšné tradice výroby prefabrikovaného betonového zboží v České i Slovenské republice a z využití začlenění ŽPSV a. s. do silné struktury skupiny OHL Madrid.

Dovolte, abych využil možnosti Vás seznámit se základními vizemi Strategie do roku 2008.

- udržet si postavení rozhodujícího dodavatele kompletního pražcového programu v ČR, SR a Bulharsku
- upevnit pozici významného dodavatele infrastrukturních staveb v ČR
- udržet postavení předního výrobce prefabrikovaného betonového zboží
- expandovat na zahraniční trhy (především jihovýchodní Evropy)

Výsledky za poslední roky hospodaření na sebe navazují a grafy růstu produkce, zisku i rentability mají narůstající tendenci. Jistě si každý uvědomuje, že se vylepšilo pracovní prostředí a vzhled závodů. Zde lze vidět dobrou práci ředitelů závodů. Samozřejmě při pohledu zpět si vybavujeme často i negativní kroky, které jsou někdy reálné, ale často i pocity jednotlivců. I tato skutečnost se může vyskytovat, ale nesmí brzdit rozvoj společnosti. Já osobně budu prosazovat všechny závěry a následné kroky, které povedou k posílení akciové společnosti. Velmi kladně hodnotím úsilí všech zaměstnanců ŽPSV a. s., aby rok 2005 byl úspěšný, za což všem upřímně děkuji.

Pracovní rok 2005 ukončíme před Vánoce a 2. ledna 2006 zahájíme na všech pracovištích nový pracovní rok. Samozřejmě se na příští rok intenzivně připravujeme již nyní. Je sestaven plán na rok 2006, který byl schválen představenstvem a dozorčí radou.

V současné době je projednáván s řediteli závodů. Plán je navržen v úrovni roku 2005 s navýšením tvorby hospodářského výsledku. Uvažujeme, že v roce 2006 bude pracovat v naší společnosti cca 600 zaměstnanců. Předpokládá se růst průměrné mzdy o 5 %. Očekáváme, že kolektivní smlouva bude uzavřena do konce roku 2005. Stanovená čísla plánu budou vyžadovat intenzivní a soustředěnou práci všech zaměstnanců. Při přechodu na dvoustupňové řízení u společnosti – generální ředitelství – závod, je pod pojmem samostatnost závodů vidět především odpovědnost ředitelů závodů za plnění hospodářských výsledků, dodržování a modernizaci technologie, zabezpečení kvality práce a solidní odměňování zaměstnanců závodů. Chci vyzvat ředitele závodů, aby v následujícím roce dbali na pořádek a vzhled závodů a svým osobním chováním byli příkladem svým zaměstnancům.

Velký význam v roce 2006 přikládám investiční politice, a to nejen v České republice, ale i v zahraničních záměrech. Ve stále tvrdším konkurenčním boji o zakázky je potřeba inovovat a modernizovat technologii. V letech 2004 a 2005 byl učiněn výrazný krok a předpokládám, že v roce 2006 budou nároky na přípravu a realizaci výrazně vyšší.

V ČR bude objem investic v úrovni odpisů směřovat převážně do obnovy formovací techniky pro pražcový program. V zahraničí jsou záměry ŽPSV a. s. expandovat na zahraniční trhy formou akvizic. Jedná se o investice do rozšíření výroby v Bulharsku, zajištění nových akvizic v Srbsku a Makedonii.

Pozornost v roce 2006 bude věnována práci s lidskými zdroji a trvale udržitelnému rozvoji, zvláště v oblasti snižování zatížení životního prostředí.

Rovněž bych se chtěl zmínit o dceřiné společnosti ŽPSV Čaňa, a. s. Rok 2005 bude

pátrt mezi velmi úspěšné roky v oblasti hospodářských výsledků. Společnost se úspěšně stabilizuje a vytváří si prostor pro rozvoj výroby mimo nosný program železniční pražce. I připravený plán pro rok 2006 potvrzuje dynamický růst společnosti. Musím poděkovat pracovníkům společnosti ŽPSV Čaňa a. s. za úspěšné plnění úkolů v roce 2005.

Vážení spolupracovníci, děkuji za vysoké pracovní úsilí v roce 2005 a věřím, že předpokládané výsledky se na konci roku potvrdí. Bude to příjemný pocit pro dny vánočního klidu.

Přeji Vám i Vaším rodinám pohodu a radostnou atmosféru nejpěknějších svátků v roce. Přeji Vám do nového roku 2006 pevné zdraví, radost, úspěch a osobní pohodu.

Ing. František Sekanina  
generální ředitel ŽPSV, a. s.

## Projev generálního ředitele ŽS Brno, a. s., Ing. Michala Štefla



Krátké zamyšlení při ukončení roku, který není jenom rokem hospodářským, ale pro každého z nás i rokem privátních a společenských událostí. Toto zamyšlení slouží k ujasnění si trendů.

Pokračuje, v zásadě velmi příznivě, sžívání české a španělské kultury při způsobu komunikace a řízení naší firmy. Symbióza využití španělských referencí a zkušeností při řízení jednotlivých projektů, např. v systému APO a „risk managementu“, spolu s naší znalostí domácího prostředí, obchodní politiky a schopností vytvářet nové týmy a nové příležitosti vyústila v omezení ztrátových projektů, které nám „užiraly“ velký kus pracně vytvořeného zisku.

Daří se hájit pozice a podíly na železničním trhu v ČR a na druhé straně dobývat segmenty trhu pozemního stavitelství. Dochází k využití regionálních a oborových zkušeností původního „moravského“ managementu a pražských posil, především v oblasti pozemního stavitelství.

Jsme jednou z mála českých firem, které mohou vstoupit do zahraničí. Některé mezinárodní koncerny mají velmi přísně řešenou příslušnost jednotlivých národních firem ke svému regionu. Kolegové z OHL nás pomáhají orientovat na celou oblast střední a východní Evropy i na Turecko a Ruskou federaci, která časem bude velmi zajímavým trhem, stejně jako Ukrajina. V zahraničí můžeme hovořit o již o prováděných projektech na železnici – např. v Černé Hoře, Ázerbájdžanu, Bulharsku, Chorvatsku, Srbsku, Maďarsku a na Slovensku.

Co se nepodařilo, byl průnik do dálniční výstavby s velmi spleťným vývojem tendrů. Žádná

z probíhajících velkých soutěží nebyla dovezena do úplného konce. Nicméně, ať již v Čechách nebo na Slovensku, se nám nepodařilo významným způsobem zapsat do seznamu vítězů těchto projektů. V současné době budeme bojovat o další pokračování ve výstavbě „Velkého městského okruhu“ v Brně.

Došlo k několika významným akvizicím. Naše společnost vstoupila v ČR do oblasti traťových strojních stanic – ve výši 49 % do dceřiné akciové společnosti Českých drah. Další akvizicí byla maďarská firma Középszolg, která v inženýrské rovině podporuje náš vstup do tohoto regionu.

Ekonomickou oblast popisuje v tomto čísle kolega Šandr. Je třeba říci, že jsme překonali dříve nedostiznou hranici rentability 3 % hrubého zisku a 2 % čistého zisku, což byla pro nás dosud nepřekonatelná hranice.

V personální oblasti dochází k tvorbě dalších kolektivů pro řízení velkých projektů – především v oblasti pozemního stavitelství a zahraničních projektů dopravního stavitelství. Počet zaměstnanců se v zásadě nemění, ale zvyšuje se tlak na některé dovednosti, jako je např. jazyková vybavenost.

V oblasti systémů řízení byl dále rozvíjen model sociálně odpovědné společnosti a v jejích segmentech orientace k zaměstnancům, životnímu prostředí i společenskému prostředí. Pokračovala další rovina certifikací v oblasti EFQM, ISO 9001, ISO 14001, EMAS a dalších. Náš podnik znovu potvrdil kvalitní podmínky bezpečnosti práce získáním ocenění „Bezpečný podnik“ od Státního úřadu bezpečnosti práce.

Úkoly pro rok 2006 naznačují, že v nejbližší době by měla být překročena 10mld. hranice objemu. Dále by měla stoupat rentabilita naší práce v úrovni 4% podílu hrubého zisku z naší produkce. Mělo by dojít k dalšímu poklesu správních režii na výnosech pod hranici 4 %. Domníváme se, že by mělo dojít i k zaměření na další regiony, jako je např. Rumunsko a Polsko, které zatím zůstávají mimo sféru našeho zájmu. I průlom v dálničních a tunelových stavbách by měl proběhnout v tomto období.

Vázení spolupracovníci ať již z Moravy, Čech nebo Španělska, případně dalších zemí, kde pracují naše dceřiné firmy, jako je především Slovensko, dále pak Maďarsko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Chorvatsko, Srbsko či

Černá Hora nebo Azerbajdžán!

Chtěl bych Vám poděkovat za práci, kterou jste odvedli v uplynulém roce a popřát Vám zároveň hodně sil a hodně chuti do další týmové práce, která nás čeká v roce příštím, do které musíme vkládat nový elán a novou invenci. Hovořím o procesech, které nejsou hodnotitelné jen penězi, ale mají hlubší význam, mezi nimi především vytvoření kolektivů lidí, které tuto firmu tvoří. ŽS Brno bude mít v roce 2006 historii starou již 54 let. Právě týmový prvek je tím, co nás spojuje a pomáhá nám překonat případné problémy. Výsledkem je pohyb naší firmy po velmi strmé trajektorii, která za posledních deset let umožnila řádově dvacetinásobný nárůst obrátu firmy a významnou změnu její pozice. Pevně jsme se umístili mezi pěti největšími stavebními firmami na českém trhu, což nám pomáhá hrát poměrně významnou roli i na středo a východoevropském železničním trhu.

Ještě jednou Vám děkuji

*Ing. Michal Štefl*  
generální ředitel ŽS Brno, a. s.

## Výsledky ŽS Brno, a. s. v roce 2005

V podnikovém časopisu se na začátku roku 2005 objevil článek, který informoval o úkolech plánu 2005. Ty byly úplně nejvyšší v celé dlouhé firemní historii. I když není ještě úplný konec roku a máme před auditem, přesto můžeme konstatovat, že plán u většiny ukazatelů bude splněn.

Jedinou výjimku při plnění plánu tvoří výnosy, očekáváme výpadek cca 1,4 mld. Tuto situaci způsobilo vypsání rozhodujících soutěží až na podzim, takže i přes úspěchy v obchodních soutěžích v železničním a pozemním stavitelství budou výkony provedeny až v příštím roce.

### Příčiny radikálního zlepšení výsledků

Dlouhodobě vytvářený trend zvyšování produkce, nastartovaný v roce 1993, byl konečně doplněn i odpovídajícím růstem zisku. Na tomto místě je nutno vyzvednout působení majoritního vlastníka, španělské stavební skupiny OHL, na zvyšování kvality vnitřního **systému řízení**, důrazně bránícího vzniku vnitřních ztrát.

Do roku 2005 navíc firma vstupovala „ochuzena“ o závod 50, kterému byl svěřen oborový segment energetických a ekologických staveb. Během prvního čtvrtletí roku

bylo zřejmé, že silné problémy má i závod 30 – MOSAN, kterému byl svěřeny oborové segmenty inženýrských a silničních staveb. V dubnu 2005 byl MOSAN rozdělen – tři dílčí oborové segmenty (mosty, silnice, inženýrské stavby) byly svěřeny výkonnému řediteli železničních staveb. Zbýlé dva dílčí oborové segmenty (podzemní stavby, vodohospodářské stavby) byly svěřeny výkonnému řediteli pozemních staveb.

Všechny **radikální organizační změny** se podařilo absorbovat. Proti všem minulým

letům se společnosti **podařilo vyhnout významnějším ztrátám ze staveb**. V roce 2005 se neobjevil žádný Interspar Hradec Králové, Globus Brno, kanalizace Ostrava, ČOV Modřice, ulice Sokolova Brno, silniční obchvat Mikulovice, silnice Zátor-Lichnov, budova VZP v Brně či jak se všechny ty „investice do obchodního prostoru“ nebo „referenční stavby“ jmenovaly.

*Ing. Jaroslav Šandr*  
vedoucí ekonom společnosti

firma celkem	SK 2004	PL 2005	OS 2005	OS05 / SK04
externí výnosy	6 239,8	8 513,5	7 116,1	14,0 %
provozní zisk	586,6	676,9	670,3	14,3 %
správní režie	414,4	380,0	374,9	-9,5 %
finanční HV	-25,1	-40,5	-41,0	63,0 %
celkový HV před zdaněním	146,9	249,4	255,8	74,2 %
celkový HV po zdanění	84,5	174,6	179,0	111,8 %
rentabilita provozního HV	9,40%	7,95%	9,42%	0,2 %
podíl správní režie	6,64%	4,46%	5,27%	-20,7 %
rentabilita HV před daní	2,35%	2,93%	3,59%	52,7 %
rentabilita HV po dani	1,35%	2,05%	2,52%	85,7 %

## Best of European Bussines Awards Skupina získala ocenění za expanzi do východní Evropy

**Šlo o první ročník udílení těchto cen. Na evropské úrovni ho pořádala konzultantská firma Roland Berger Strategy Consultants za přispění Financial Times. Ve Španělsku se k organizátorům připojila prestižní obchodní škola IESE a deník Expansió.**

OHL je jednou ze španělských firem, které se umístily v soutěži „Best of European Bussines Awards“. Získala cenu v kategorii „Expanze na území nové Evropy“. Cenu převzal prezident Skupiny Juan-Miguel Villar Mir. Předal mu ji ministr průmyslu, turistiky a obchodu José Montilla.

Cena je projevem uznání za úsilí Skupiny rozšiřovat své působení do zemí střední a východní Evropy, označovaných za „novou Evropu“.

Udílení cen proběhlo v 7 zemích: Německu, Španělsku, Francii, Velké Británii, Itálii, Polsku a Portugalsku. V první etapě byly předány národní ceny v jednotlivých kategoriích. 1. prosince budou v Bruselu vyhlášeni vítězové evropských cen.

Vstup OHL do zemí nové Evropy byl zatím posledním krokem Skupiny na cestě internacionalizace, který ve velmi krátké době přinesl kvalitativní změnu v zahraniční expanzi OHL. Při tomto procesu upevňuje Skupina OHL svou pozici - se záměrem co nejdříve setrvání - na trzích střední a východní Evropy, zejména v těch zemích, které se vyznačují velkým potenciálem ekonomického růstu, posíleným nedávným vstupem těchto zemí do EU.

OHL zahájilo vstup do těchto zemí už v roce 2003, kdy zakoupilo akcie ŽS Brno, jedno-

ho z lídrů stavebního trhu v České republice, a ŽPSV Uh. Ostroh, největšího tuzemského výrobce betonových pražců.

Základna v České republice usnadňuje Skupině pronikání do sousedních zemích. K významným počínům patří zejména otevření nové pražcovny v Bulharsku. Z významných staveb, na nichž se podílíme, uveďme alespoň modernizaci železnice na Slovensku v úseku Trnava - Nové Mesto nad Váhom či elektrifikaci železniční tratě mezi městy Zvolen - Banská Bystrica. V Maďarsku je to modernizace tramvajového depa v Budapešti, v Chorvatsku železniční koridor Záhřeb - Split. Za zmínku stojí též naše stavební aktivita v Turecku: budování vysokorychlostní železnice v úsecích Istanbul - Ankara a İnönü - Esekent v délce 260 km nebo stavba čistírny odpadních vod ve městě Konya.

Česká republika se v roce 2004 podílela 39,2 % na celkových výnosech mezinárodní divize a z hlediska obrátu se stala nejvýznamnější zahraniční účastí Skupiny.

*převzato z Mozaico*



Ministr průmyslu, turistiky a obchodu José Montilla a prezident skupiny OHL Juan-Miguel Villar Mir roznouvají při příležitosti udílení cen „Best of European Business Awards“.

## Bilance roční práce Týmu pro další zlepšování MBP (později i PBP)

Úvodem této bilance bych si dovilil předstírat obecná pravidla pro práci týmů, podle kterých jsme se snažili a budeme se i nadále snažit v našem Týmu pracovat:

1. Nikdo nikoho nekritizuje za vyslovený názor ani za „chyby“ spáchané v minulosti.
2. **Špatný je pouze ten názor, který nebyl vysloven!!**
3. Z průběhu jednání pořizuje jeden z členů týmu písemný záznam.
4. Hlas každého člena týmu má stejnou váhu (rovné hlasovací právo).
5. **Kladné výsledky práce týmu musí být zveřejněny a oceněny.**
6. **Vždy mluví pouze jeden účastník týmové práce!**
7. V týmu spolupracují odborníci, kteří danou neshodu dokáží analyzovat z různých profesních hledisek.
8. **Menší část času věnovaného týmové práci je zaměřena na určování neshod, větší na hledání možných řešení!!**
9. Moderátor týmové práce dbá na to, aby se téma diskuse nepřesunulo k nesouvisejícím tématům.

V návaznosti na nastíněnou firemní kulturu a v rámci týmové spolupráce se **snažíme nahradit:**

**Nařizování ..... Inspirací**  
**Kontrolu ..... Vyhodnocením**  
**Trest ..... Poučením**  
**Odpudivost ..... Přitažlivostí**

Tým pro další zlepšování MBP – managementu bezpečnosti práce a později i PBP – Programu „Bezpečný podnik“ (dále jen Tým - byl ustaven jako nástupce za závodové týmy pro zavádění MBP. **Bylo tím završeno úsilí o systémové řešení nedotažených problémů v rámci zavádění MBP a naplňování požadavků dalšího zlepšování. Ustavení Týmu vycházelo z požadavků závodů a logické premisy, že každý segment integrovaného systému řízení by měl být metodicky koordinován z úrovně ředitelství společnosti.** Po ročním pilotním působení tohoto Týmu, byly z úrovně ŘS ustaveny i další dva týmy s náplní metodické koordinace oblastí QMS a EMS.

Tým se sešel na první pracovní schůzce 24. 6. 2004. Vedením Týmu byl za ŘS, respektive úSR, pověřen specialista pro systémy řízení pan Jaroslav Bílý. **V roce 2004 se**

**Tým sešel v plném složení celkem 6krát, dílčí pracovní skupiny jednali k určeným problematikám 3krát. V roce 2005 se Tým sešel 7krát. Byl rozšířen jeho záběr i na oblast PBP.** Obměnili se někteří členové a pravidelně je přizván i zástupce zaměstnanců - předseda Rady předsedů OSŽ pan Jiří Cenek, který se práce Týmu zúčastňuje dle vlastního uvážení. Tým pracoval dle průběžně upřesňovaných a doplňovaných pololetních plánů práce, které byly a i v současnosti jsou stanovením priorit pro práci Týmu. **Pro 2. pololetí roku 2005 platily tyto priority:**

- Program Bezpečný podnik - dokončení externího auditu – do konce měsíce srpna 2005 (včetně systémového řešení všech nedostatků a odhalených míst pro zlepšení)
- Aktualizace řídicích norem společnosti od 1. 8. do 15. 9. 2005 (další, již druhá fáze zeštíhlení dokumentace a určení jednoznačné podoby Plánů prevence BOZP a PO)
- Audity MBP – IA a příprava podkladů – zorganizovat do 5. 11. 2005 (pro ZŽS do 15. 10. 2005) (podpora přípravy závodů na dozorové audity STAVCERTU, CQS potažmo EZÚ)
- V období 11-12/2005 zvážit návrhy na zlepšení, komplexní řešení problematiky BOZP a návaznosti na oblasti QMS a EMS (návrhy pro týmy řešící tuto problematiku).

Pokud bych se měl pokusit v krátkosti zhodnotit samotnou práci Týmu a přínos práce jednotlivých členů, shrnul bych to do několika, snad trefných, vět: „**Všichni členové měli při práci Týmu nezastupitelné místo jako informační zdroje o činnostech na závodech. Současně sloužili při přenášení informací z práce Týmu o projednávaných oblastech v opačném směru. Měli velký podíl buď na zorganizování nebo proškolení závodových týmů pro přehodnocení rizik a pro zpracování výsledků z této činnosti, včetně stanovení závodových Cílů a Programů BOZP. Při přípravě samotného vyhodnocení bych neopomenul vyzdvihnout iniciativu pana Zdeňka Přibyla (úSR) směrem k přepracování „Registru rizik“ – doplnění číslování činností a přípravě hodnotících tabulek pro závodové týmy v podobě značně šetřící jejich čas. Co se týče návrhů na další zlepšo-**

vání práce v oblasti BOZP, **neopomněl bych zejména podnětné připomínky Ing. Zdeňka Stojana ze závodu Pozemní stavitelství. Z hlediska trpělivosti a někdy i pevných nervů při naslouchání a realizaci podnětů se nemohu nezmit o pana Jiří Šimáčkovi, vedoucím útvaru BOZP, PO ŽP.“**

**Co se v rámci činnosti Týmu MBP a PBP podařilo** (úplně či částečně):

- **Zabezpečení požadavku** systémové normy (OHSAS 18001) i nutné reakce na dozorové audity MBP směrem k týmovému přehodnocení rizik, stanovení těch významných a jejich využití pro plánování Cílů a Programů BOZP na závodech
- **zrealnění Cílů za celou společnost** návrhem aktualizace dvou stávajících Cílů BOZP
- **zeštíhlení řídicích norem společnosti pro oblast BOZP** při její aktualizaci (pokles navazujících Instrukcí na 4) a zavedení Plánů prevence BOZP a PO na stavbách
- **úplné zrušení závodových norem pro oblast BOZP**; pouze částečně však bylo dořešeno pokrytí všech závodových specifík a nutných oblastí v celofiremní Směrnici pro BOZP
- **zlepšení využití segmentu personalistiky v informačním systému** směrem k přehlednému zaznamenávání opakovaných školení BOZP, včetně jeho naplňování
- **pouze částečné zlepšení v oblasti využití tohoto systému pro plnou informovanost vedoucích zaměstnanců o plnění požadavků na nutná profesní školení**
- **ve spolupráci s vedoucím auditorem z úSR Ing. Kalabisem a externí firmou, zvýšení počtu proškolených auditorů (technických expertů) pro oblast BOZP**
- **vyvolání a aktivní pomoc při provádění interních auditů (kontrol) před prověřováním IBP směrem k Programu Bezpečný podnik**; jen částečně se toto podařilo v oblasti zařízení spadajících pod metodické vedení EIS.

**Co vše se v rámci činnosti Týmu tolik nepodařilo** (místa pro další zlepšování):

- Plně nahradit ŘNS zrušené závodové směrnice pro oblast BOZP (zejména v oblastech hlídání životnosti přileb, evidence a kontrol žebříků a pomůcek pro zvýšení pracovního místa, specifík přidělování OOPP – na základě hodnocení rizik pro jednotlivé stavby)
- komplexní využití segmentu personalistiky

v informačním systému jako pomůcky pro vedoucí zaměstnance v oblasti zabezpečování nutných profesních školení

- aktivní ovlivnění náplně nově zřizované funkce „administrátora“ staveb směrem k oblasti BOZP, a to nejen k legislativní, ale i systémové
- zvýšení „reálné“ úrovně zabezpečování požadavků BOZP a PO na stavbách, zejména směrem k dodavatelům prací (předávání „rizik“, kontrola dodržování zásad BOZP a PO)
- spolupráce a zjednodušení (sloučení) dokumentů s oblastmi QMS, a zejména EMS (týmy pro tyto oblasti byly ustaveny teprve nedávno)
- přehodnocení celopodnikového „Registru rizik“ jako reakce na přehodnocení rizik závodovými týmy (zpětná vazba).

**Náměty na řešení či zlepšení oblastí BOZP, překračující současné kompetence Týmu:**

- **Vyhlášení honorované soutěže o stavbu s nejlépe „reálně“ naplňovanými požadavky zabezpečení BOZP a PO** (pořádek, používání kolektivních i osobních OOPP, stav lešení, bednění, pažení, zabezpečení míst s možností pádu...) – **možno i v celé OHL Group** (jimi vyhlášená soutěž je do oblasti dokumentačního podložení oblasti prevence rizik a nepostihuje námi navrhovanou tematiku)
- **zřízení** (zatím nad rámec požadavků legislativy) funkce „**Koordinátora BOZP (QMS, EMS)**“ pro velké stavby s prioritním úkolem koordinace těchto oblastí a zejména BOZP u všech zúčastněných dodavatelů
- **zabezpečení co nejširšího vzdělávání** pro vedoucí zaměstnance přípravy a realizace staveb **do oblasti prevence rizik**
- **zvýšení pravomocí techniků BOZP a PO** směrem k vedoucím zaměstnancům staveb (a to jak našich, tak dodavatelů prací) **a plně akceptování jejich návrhů na postihy za nedodržování zásad BOZP**
- **plánování nákladů na BOZP již při přípravě stavby** (tak jak je to na zahraničních stavbách, včetně staveb OHL, běžné) **a oddělené sledování jejich čerpání.**

Tímto článkem a předchozím předáním hodnocení práce Týmu jeho zřizovateli – Personálnímu a správnímu řediteli – jsem snad dostatečně naplnil první část pátého bodu obecných pravidel pro práci týmů, přičemž další část naplnění tohoto bodu je však mimo moje možnosti a pravomoc.

Jaroslav Bílý  
pověřený vedením Týmu MBP a PBP

## Prezentace závodu 20 a divize Technologie v Maďarsku

V souladu se snahami akciové společnosti ŽS Brno o širší průnik na zahraniční trhy byla dne 11. listopadu 2005 pod záštitou pana Václava Bartoňka, výkonného ředitele pro Dopravní stavby, a za spolupráce s místní partnerskou organizací Középszolg Kft, uspořádána prezentace aktivit závodu 20 se zaměřením na výrobky divize Technologie. Akce byla určena především klíčovými pracovníkům dopravních podniků, metra a představitelům projekčních firem v oblasti drážních napájecích systémů. Prezentací, která se konala nedaleko centra Budapešti v prostorách hotelu Stadion, zahájil úvodním slovem a představením akciové společnosti pan ředitel Václav Bartoňek. Poté krátce přiblížil auditoriu aktivity divize Technologie její ředitel - pan Pavel Kovařík. Následovala odborná část, ve kte-

rá byla představena široká nabídka technologií pro napájení elektrické trakce z vývoje a výroby divize Technologie, a to včetně možných řešení řídicích systémů. Tuto část prezentace zajišťovali zaměstnanci divize Technologie Mgr. Martin Kovařík a Ing. Petr Till. V průběhu přestávky mezi jednotlivými bloky a po jejich skončení byly prezentace doplněny kuloárními diskusemi na dané téma.

Vzhledem k nedávným obchodním úspěchům firmy ŽS Brno, a. s. v této oblasti a živému zájmu maďarské strany je možno konstatovat, že tato akce podpoří dobré jméno naší společnosti a napomůže k rozvoji našich aktivit v tomto sektoru.

Ing. Petr Till  
divize Technologie



Zájem ŽS Brno, a. s. hájil v Maďarsku i výkonný ředitel pro dopravní stavby pan Václav Bartoňek, pod jehož záštitou se prezentační akce divize Technologie konala.

# Vážení spoluzaměstnanci,

s platností od 1. 1. 2006 bude zaměstnavatel - ŽS Brno, a. s. přispívat na penzijní připojištění nejen zaměstnancům připojištěným u PF České pojišťovny, ale i u PF Komerční banky a PF ING. Podmínky pro příspěvek zůstávají stejné jako doposud - viz text Přílohy č. 4 KS.

Nové připojištění nebo pro zaměstnance,

kterí jsou již u těchto fondů připojištěni, vyřídí příspěvky zaměstnavatele paní H. Kadaňková (541 572 556) popř. A. Ludvíková (541 572 480).

Vzhledem k dosud probíhajícím smluvním jednáním lze smlouvy a dodatky smluv se zaměstnanci uzavírat až od 2. ledna 2006. Podmínkou pro příspěvek zaměstnavatele

za leden je uzavření smlouvy resp. jejího dodatku, nejpozději do 15. 1. 2006.

Podrobnější informace o dostupných penzijních fondech Vám přinášíme níže.

Ing. Milan Pospíšil  
vedoucí odboru ŘLZ  
tel. 541 572 136



**PENZIJNÍ FOND**  
ČESKÉ POJIŠŤOVNY



**KB**  
Penzijní fond

**ING** 

Penzijní fond České pojišťovny (PFČP) znovu po roce zabodoval u nejšířší veřejnosti, když obhájil první místo mezi penzijními fondy v anketě Zlatý Měsíc 2005. Ocenění Zlatý Měsíc je veřejným hlasováním o nejoblíbenější finanční instituce v jednotlivých oblastech, kterou vyhláší Měsíc.cz, server specializovaný na osobní finance. Po listopadovém ocenění v soutěži MasterCard Banka roku 2005, kde PFČP rovněž dominoval sektoru penzijních fondů, se jedná o další významný letošní úspěch společnosti.

Vlastníkem PFČP je Česká pojišťovna. Penzijní fond České pojišťovny je největším penzijním fondem v České republice a nyní poskytuje své služby více než 850 tisícům klientů. Celkový objem spravovaných aktiv přesahuje 25 miliard korun. PFČP získal 1. místo v ocenění MasterCard Banka roku 2005, když se stal Penzijním fondem roku 2005. K tomuto prvenství letos přidal i vítězství v kategorii penzijních fondů v rámci ankety Zlatý Měsíc 2005.

## Penzijní fond České pojišťovny opět zvítězil v anketě Zlatý Měsíc

Umístění v žebříčku Zlatého Měsíce 2005 koresponduje s letošními výsledky PFČP. Vytvořený zisk penzijního fondu na konci třetího čtvrtletí činil 912 milionů Kč, což znamená meziroční nárůst o 126 %. Celkový objem spravovaných aktiv ke stejnému datu přesahoval 25 miliard korun. PFČP zároveň eviduje přes 850 tisíc klientů, a jednoznačně tak dominuje trhu. Hospodářské výsledky fondu a jeho růst ve všech parametrech ocenila i odborná porota, když jej vyhlásila Penzijním fondem roku 2005.

**Penzijní fond Komerční banky je jedním z největších penzijních fondů na trhu a své finanční prostředky mu svědilo už více než 350 000 účastníků. V letošním roce si tento penzijní fond zvolilo již 81 tisíc lidí.**

PF KB patří podle nezávislých analýz k dlouhodobě efektivně hospodařícím fondům v České republice. To znamená, že se soustředí na co nejvyšší zhodnocení peněz svých účastníků, ale přitom také velmi bedlivě sleduje svoje vlastní náklady a dělá vše proto, aby byly co nejnižší.

Za loňský rok, tedy rok 2004 činilo zhodnocení prostředků našich účastníků 3,5 %. Ukládání peněz na penzijní připojištění je investicí dlouhodobou, a tak se doporučuje sledovat i průměrné zhodnocení, např. za posledních pět let. To u PF KB dosáhlo 4,16 %, a náš fond se tak řadí mezi nejlepší trojku na trhu.

Krom toho, že pravidelně rozesíláme účastníkům roční výpisy z účtu, je jednou z velkých výhod PF KB také možnost kontrolovat si stav účtu průběžně, prostřednictvím internetu. Stejně tak lze průběžně měnit i podmínky smlouvy, například výši příspěvku.

Účastníci penzijního připojištění PF KB mohou kromě státního příspěvku využít i daňových úlev u vlastních příspěvků, které v ročním součtu přesáhnou hranici 6 tisíc Kč. Maximálně si mohou odečíst od základu pro výpočet daně z příjmu 12 tisíc Kč za rok. Každý nový klient našeho penzijního fondu obdrží navíc slevovou kartu, která mu umožní nakupovat se slevou ve více než 2700 obchodech a provozovnách služeb. V nabídce nalezne například zvýhodněné nabídky cestovních kanceláří, bílé techniky, autodoplňků, slev na ubytování, stravování a mnoho dalších výhodných slev.

**ING Penzijní fond, a. s. Vám nabízí penzijní připojištění se státním příspěvkem s nejvyšším průměrným zhodnocením výnosů ze všech penzijních fondů v České republice.**

### ZNÁTE VÝHODY PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ OD ING?

- **ING:** silná nizozemská finanční instituce, působnost v 50 zemích světa, 60 mil. klientů ve světě. Jedná se o jednu z 20 největších celosvětových finančních institucí.
- **Penzijní fond ING:** 384 527 klientů.
- Prestižní ocenění **Zlatá koruna 2005** za nejlepší produkt penzijního připojištění.
- **7 druhů doživotních starobních penzí** (jako jediný PF v ČR) nebo jednorázové vyrovnání.
- Možnost **odložit** nebo **přerušit** placení.
- Možnost **výplaty dávek** z penzijního připojištění **do zahraničí**.
- Maximální využití možností zákona o penzijním připojištění.

### CO ZÍSKÁ ZAMĚSTNANEC

#### S ING PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍM?

- Při podpisu smlouvy pro každého **drobný dárek**.
- Zdarma otevření nejvýhodnějšího spořicího účtu na trhu **ING Konto** (úrok **1,7 % p. a.**) s možností  **bonusu 500 Kč**.
- **Slosování** o zajímavé **ceny – fotbalový míč** s podpisy reprezentantů, **reprezentační dres**, osuška, plyšový líček, deštník, hrnek aj. – pro každého, kdo uzavře s ING smlouvu – uzávěrka: **28. 2. 2006**.
- **Slevu 3 %** na individuální **životní pojištění** – vztahuje se i na rodinné příslušníky.
- **50 % slevu** na vstupním poplatku při investici do otevřených podílových fondů ING.
- **Slevy a výhody** u našich obchodních partnerů **Philips, Čedok, HP** a v síti obchodních domů **PRIOR**.