

# 11

2011

MĚSÍČNÍK AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI OHL ŽS



**OHL ŽS**



[www.ohlzs.cz](http://www.ohlzs.cz)



# Moderní tvář stavebnictví



**OHL ŽS**



21. listopadu byla slavnostně zahájena výstavba nového objektu v areálu Domova seniorů POHODA v městské části Olomouc – Chválkovice. Novostavba poskytne ubytování další stovce klientů. Součástí zakázky je i rekonstrukce stravovacího provozu, umístěného ve středním křídle současného domova. Celková hodnota zakázky dosáhne 215,63 mil. Kč. Investorem je Olomoucký kraj.

Slavnostního poklepání základního kamene se zúčastnil RNDr. Luděk Štátný, ředitel společnosti Stavoprojekt Olomouc, a.s., PaedDr. Jíří Floder, ředitel Domova seniorů POHODA, Ing. Martin Tesařík, hejtmán Olomouckého kraje a Ing. Jaromír Pelinka, ředitel divize 3 OHL ŽS, a.s.

## V Olomouci začala výstavba nového pavilonu Domova seniorů Pohoda

„Zlepšování kvality a zvyšování dostupnosti sociálních služeb patří mezi priority tohoto vedení kraje. Na půdě Domova pro seniory Pohoda jsme letos už podruhé v souvislosti s dokončením nebo zahájením investiční akce. Myslím, že to svědčí o tom, že se svůj deklarovaný zájem o seniory snažíme naplňovat v praxi,“ uvedl při zahájení hejtmán Martin Tesařík. „Věřím, že stavba bude v termínu dokončena a najde své spokojené uživatele,“ dodal.

Objekt se přirozeně začlení do stávajícího areálu tak, aby pokoje klientů byly orientovány na jih a poskytovaly výhled na místní dominantu, Svatý kopeček. Budova bude

mít tvar písmene „J“ a bude členěna na tři základní části – vstupní, zázemí a hlavní obytnou. „Nový pavilon domova navýší kapacity pro ubytování seniorů a zvýší i kvalitu jejich bydlení. Projekt navazuje na již provedenou rekonstrukci zázemí pro zaměstnance, kterou jsme dokončili letos v létě“ řekl Ing. Jaromír Pelinka, ředitel divize 3 Olomouc závodu Pozemního stavitelství OHL ŽS, a.s.

Obytná část je navržena jako čtyřpodlažní budova s jedním částečně podzemním podlažím, dvěma nadzemními podlažními a podkrovím s pultovou střechou. Podzemní podlaží vznikne modelací terénu na severní straně, kde bude úroveň podlahy převážně jeden metr

pod úroveň přilehlého terénu. V každém patře bude umístěno vždy jedno oddělení domova seniorů s potřebným zázemím. Pokoje jsou vždy orientovány na jižní a zázemí na severní stranu. První oddělení je určeno pro 19 klientů, další tři vždy pro 27 klientů. Celkem bude v pavilonu 12 dvoulůžkových a 76 jednolůžkových pokojů. Na obytné pokoje navazují venkovní terasy, jejich zábradlí tvoří barevně skleněné panely. Ty budovu oživují a umožňují identifikaci jednotlivých pokojů při pohledu z venku a částečně cloní terasy před přímým sluncem.

Ve vstupní části budovy bude umístěna vstupní hala s recepcí, společenský sál a kaple. Zázemí

*pokračování na následující straně* ➤

budovy bude v přízemí a bude ho tvořit rehabilitace, kanceláře, šatny, sklady a ordinace obvodního lékaře. Součástí této části objektu je také zastřešený venkovní prostor navazující na zásobovací komunikaci, v němž je umístěna nakládací rampa a plocha vyčleněná pro kontejnery s domovním odpadem.

Díky originálnímu architektonickému řešení komplex poskytne svým obyvatelům příjemné bydlení plynule přecházející do venkovních prostor. Zastřešení vstupní části je tvořeno plochou zelenou střechou, vhodnou pro osazení suchomilnými rostlinami a přístupnou z pokojů klientů. Plochá střecha nad částí se zázemím v úrovni prvního nadzemního podlaží bude sloužit jako venkovní terasa, kterou je možné zastínit pomocí hliníkové pergoly s výsuvným plachtovým stíněním.

Přístup k objektu je bezbariérový, všechny vstupy určené veřejnosti jsou v úrovni komunikace, nebo jsou přístupné pomocí rampy.

K dispozici budou také dva lůžkové evakuační elektrické trakční výtahy bez strojovny.

Součástí zakázky je také demolice drobných staveb, vybudování inženýrských sítí a dopravní infrastruktury, úpravy nejbližšího okolí a vybavení interiéru nábytkem a orientačním systémem. Dokončení nového pavilonu je plánováno na červenec 2012.

Dále bude rekonstruován stravovací provoz umístěný v suterénu a přízemí středního křídla stávající budovy domova seniorů. Rekonstrukce si vyžádá dispoziční úpravy přízemí. Zcela nová budou sociální zařízení. Zásobovací systém bude změněn na tabletový, tedy na systém, kdy je konkrétnímu klientovi dodána jedna porce jídla přímo z kuchyně.

Upraveny budou i skladovací prostory v podzemním podlaží a nové bude i požární zařízení, vytápění, vzduchotechnické, měřící, regulační a plynové zařízení a slaboproudá

a silnoproudá elektrotechnika. Přeložen bude plynovod a kanalizační přípojka. Součástí dodávky je i technologické vybavení kuchyně a zvedací zařízení, přičemž bude při rekonstrukci využita i část původní technologie. Nový bude zásobovací výtah spojující obě podlaží.

Investorem stavby, jejíž dokončení je plánováno na 15. března (stravovací provoz), resp. 31. července příštího roku, je Olomoucký kraj. Celková výše investice dosáhne 215,63 mil. korun (bez DPH). Podle projektů zpracovaných Stavoprojektem Olomouc a.s. a projekční kancelář Ing. Augustina Gece zakázku realizuje Divize 3 Olomouc závodu Pozemního stavitelství OHL ŽS, a.s.

*útvár Public Relations*

## Zpráva ze zasedání dozorčí rady

Dne 23. 11. 2011 se uskutečnilo v Brně zasedání dozorčí rady OHL ŽS, a.s. Zasedání řídil předseda dozorčí rady Francisco Marín, zúčastnili se jí všichni členové dozorčí rady, generální ředitel Ing. Michal Štefl a další pozvaní hosté.

Dozorčí rada vzala na vědomí ekonomické výsledky za období 1– 10/2011, a také odhad výsledků OHL ŽS za rok 2011. Dále projednávala návrh plánu společnosti na rok 2012. S povděkem konstatovala, že i přes současnou krizi ve stavebnictví zásoba práce neklesá. Generální ředitel Ing. Michal Štefl informoval dozorčí radu o dalších připravovaných projektech – Slovensko, Rusko, Bulharsko. Předseda dozorčí rady informoval o projektech – železniční trať Mekka – Medina a tunel pod Bosporskou úžinou, které Skupina OHL vyhrála a na kterých by naše firma měla participovat.

Nejdůležitější bod programu jednání dozorčí rady bylo projednání a schválení organizačních změn v OHL ŽS. Předseda dozorčí rady objasnil důvody a cíle restrukturalizace celé Skupiny OHL. Organizační struktura OHL ŽS se přizpůsobí celé Skupině. Cílem těchto změn je zjednodušení organizační struktury, koncentrace zdrojů, sladění firemní kultury a jednotlivých procesů a jejich větší účinnost. Nová organizační struktura přechází od oborového řízení na řízení regionální. Výjimkou je zachování železniční divize, která by měla působit globálně. Dozorčí rada návrh organizačních změn schválila a jejich účinnost stanovila na 1. 1. 2012.

Zároveň dozorčí rada schválila personální obsazení vrcholového managementu takto:

**generální ředitel**

**Ing. Michal Štefl,**

**obchodní a technický ředitel**

**Ing. Jan Komárek**

**finanční ředitel**

**Paolo Bee**

**ředitel pro železniční stavby**

**Václav Bartoněk**

**ředitel produkčních center**

**Pavel Kovařík**

*Ing. Pavel Procházka,  
vedoucí útvaru KGR*

# Národní soustava povolání jako efektivní nástroj pro rozvoj lidských zdrojů a profesní vzdělávání

Veřejná zakázka Národní soustava povolání II (NSP II) je realizována v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí, spolufinancovaném z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizátorem veřejné zakázky je sdružení, jehož členy jsou Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky a společnost TREXIMA, spol. s.r.o.

NSP II navazuje na výsledky úspěšného projektu Národní soustava povolání, realizovaného v letech 2007–2008.

„Hlavním přínosem projektu je nejen efektivní rozvoj lidských zdrojů v ČR, ale i aktivní ovlivňování vazeb mezi světem práce a vzdělávací sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových partnerů,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

Národní soustava povolání (NSP) je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce. Je to aktuální, efektivní a flexibilní systém mapování potřeb trhu práce. Obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Slouží pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. Vytváří ji zaměstnavatelé a garantem je stát.

V databázi uživatel nalezne vše, co potřebuje vědět o povoláních v ČR, například pracovní náplň, požadovanou kvalifikaci, kompetence, potřebné odborné dovednosti a znalosti, údaje o mzdovém ohodnocení, volných místech a další.

Nejpřesnější informace o potřebách trhu práce mají zaměstnavatelé, a proto jsou stěžejním aktérem Národní soustavy povolání – vytvářejí ji prostřednictvím sektorových rad. V rámci Národní soustavy povolání co nejpřesněji určují strukturu svých potřeb. Následně pak mohou být přijímána opatření vedoucí k jejich efektivnímu uspokojení.

„Požadavky zaměstnavatelů a jejich organizací poměrně přesně vystihují potřeby trhu práce, proto společně s MPSV aktivně hledají východiska a řešení za účelem vytváření celostátního „zadání“ pro vzdělavatele a aktéry trhu práce obecně,“ sděluje Zdeněk Liška, generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy ČR.

Poskytovatelé vzdělání, profesní orgány a organizace (svazy, komory, cechy) využijí Národní soustavu povolání k vymezení kvalifikačních a jiných předpokladů a při usměrňování, zajišťování a kontrole požadované úrovně vykonávaných prací daného povolání.

Katalog NSP odráží aktuální požadavky na jednotlivé pracovní činnosti, jak je vidí zaměstnavatelé reprezentovaní sektorovými radami. Tímto je zároveň definována poptávka na českém trhu práce. Sektorová rada je sdružení významných zástupců zaměstnavatelů, profesních organizací, vzdělavatelů a dalších odborníků na lidské zdroje v daném sektoru či odvětví, které prosazuje své zájmy ve vztahu ke státní správě a vzdělávacím institucím.

„Národní soustava povolání je jakýmsi vzakem zaměstnavatelů státu (úřadům práce, školám), agenturám práce i veřejnosti (uchazečům o práci, nezaměstnaným, studentům a jejich rodičům), jaké profese trh práce vlastně žádá,“ vysvětluje tisková mluvčí Jolana Blažíčková z firmy TREXIMA, spol. s.r.o.

K nezanedbatelným aspektům využití Národní soustavy povolání patří mezinárodní srovnávání, například zjišťování profesní struktury zahraničních zaměstnanců a českých zaměstnanců pracujících v cizině, porovnávání předpokladů pro výkon prací, výdělkové porovnávání apod.

Národní soustava povolání by měla být dobrou výchozí základnou pro vytvoření kvalitní Národní soustavy kvalifikací včetně vytvoření podnikových nástrojů k jejich využívání.

Na Národní soustavu povolání navazuje Národní soustava kvalifikací. Zatímco NSP poskytuje informace o povoláních a typových pozicích vyskytujících se na trhu práce, NSK popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání (úplná kvalifikace) anebo jeho části, tj. dílčí pracovní činnosti (dílčí kvalifikace). NSK pomůže získat potřebnou kvalifikaci lidem, kteří nedokončili školu a chtěli by si doplnit vzdělání, nebo vystudovali, ale poté pracovali v jiných oborech, mají řadu znalostí a dovedností, ale nemají o nich žádný doklad.

## Přínosy Národní soustavy povolání

- efektivní a flexibilní systém mapování potřeb trhu práce (umožňuje předávat vzdělávacím i veřejnosti přesné informace o skutečně uplatnitelných profesích na trhu práce)
- efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice (zaměstnavatelé formulované požadavky na vykonavatele jednotlivých povolání mají významný dopad na rozvoj lidských zdrojů)
- systémový přístup ke komunikaci v oblasti lidských zdrojů (slouží jako zdroj aktuálních informací pro zaměstnavatele při strategickém řízení lidských zdrojů)
- aktivní ovlivňování vazeb mezi světem práce a vzdělávací sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových hráčů
- využití při mezinárodním srovnávání

Více informací na:

[www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)

[www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)

*Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR a TREXIMA, spol. s.r.o.*



Divize 7 České Budějovice závodu Pozemního stavitelství OHL ŽS, a.s. rekonstruuje barokní budovu Opatovického mlýna a přístavby objektů laboratoří v Třeboni na břehu Opatovického rybníka. V tomto detašovaném pracovišti Akademie věd ČR sídlí část Mikrobiologického ústavu, konkrétně sektor fototrofních organismů. Projekt s názvem „Stavební práce v rámci projektu Centrum řasových biotechnologií (Algatech)“ bude dokončen v červnu roku 2013.

## Rekonstrukce areálu centra řasových biotechnologií začala

„Cílem projektu Algatech je vyvinout nová kultivační zařízení a postupy zpracování řasové biomasy pro výrobu biopaliv, krmiv, potravních doplňků a cenných látek. Projekt se také zaměří na výzkum v oblasti fotosyntézy, na vývoj nových měřících přístrojů a na výchovu studentů pro tyto specializace,“ uvedl Prof. RNDr. Ondřej Prášil, Ph.D.

Výstavba nového vědecko-výzkumného centra řasových biotechnologií zahrnuje rekonstrukci historického objektu Opatovického mlýna a dobudování přístaveb v areálu. V prostorách původní mlýnice budou zřízeny laboratorní prostory pro molekulární biologii a analytické metody. Zrekonstruovány budou biotechnologické laboratoře a vybudována bude i nová technologická hala.

Celý projekt rekonstrukce je členěn na tři etapy, z nichž první dvě se zaměřují na přístavby v areálu mlýna, historicky cenná budova mlýna samotného bude rekonstruována v etapě třetí. Nejprve proběhne přestavba jednopodlažní části objektu přístavby, ke které bude přistavěna chodba a laboratoř. Součástí této etapy je i vybudování nové dvoupodlažní fermentační haly v prostoru stávajícího objektu přístavby. Práce na první etapě skončí v květnu 2012. Ve druhé etapě, končící v prosinci 2012, bude přestavěn objekt laboratoří a pracoven.

Jednopodlažní části obou přístaveb jsou navrženy bezbariérové, s plochou, tzv. zelenou střechou, která bude částečně pochozí. Díky osázené střeše objekty lépe splynou

s okolním prostředím. Dvoupodlažní fermentační hala bude zastřešena klasickou plochou střechou.

Třetí etapa, rekonstrukce barokní budovy Opatovického mlýna, bude dokončena v červnu 2013. Zahrnuje úpravy prvního a druhého nadzemního podlaží, kde se nyní nachází fermentační hala s přidruženými laboratorními a kancelářskými prostory. Fermentační hala se přesune do samostatného objektu a ve mlýně tak vznikne dostatečně reprezentativní prostor a obnoví se jeho originální halové uspořádání. Budou odkryty některé původní interiérové prvky bývalé mlýnice. Do jejich prostor bude také vestavěno mezipatro. Rekonstruován bude chladicí box a zřízeny laboratorní prostory.

**Základní informace o stavbě:**

<b>Název stavby:</b>	Stavební práce v rámci projektu Centrum řasových biotechnologií (Algatech)
<b>Investor:</b>	Mikrobiologický ústav AV ČR, v.v.i.
<b>Projektant:</b>	A1 spol. s.r.o.
<b>Zhotovitel:</b>	OHL ŽS, a.s., závod Pozemní stavitelství, divize 7 České Budějovice
<b>Termín dokončení:</b>	červen 2013
<b>Cena:</b>	25 mil. Kč (bez DPH)

„Cílem citlivě navržené rekonstrukce je náprava škody, vzniklé přestavbou v 60. letech, a vytvoření dostatečného prostoru pro nově vznikající výzkumné centrum. Věřím, že díky komfortu, který jim nové prostory poskytnou, budou mít vědci ideální podmínky ke své práci,“ uvedl Ing. Jiří Kápl, ředitel Divize 7 Českého Budějovice závodu Pozemního stavitelství OHL ŽS, a.s.

Investorem rekonstrukce je Mikrobiologický ústav AV ČR, v.v.i. Stavba je financována z Operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace a její celková cena dosáhne 25 mil. Kč bez DPH. Zakázku realizuje Divize 7 Českého Budějovice závodu Pozemního stavitelství OHL ŽS, a.s. Práce budou dokončeny v červnu 2013.

*útvár Public Relations*

## OHL se bude podílet na výstavbě vysokorychlostní železnice mezi Mekkou a Medínou

Skupina OHL je s více jak 9% podílem členem konsorcia Alshoula. Toto španělsko-saúdské sdružení zvítězilo v soutěži o zakázku na výstavbu druhé etapy projektu, jehož celková cena převyšuje částku 6,7 milionu eur.

OHL se bude v rámci španělsko-saúdského konsorcia Alshoula podílet na výstavbě druhé etapy projektu Haramain High Speed Rail (HHR) v Saúdské Arábii. Projekt spočívá ve vybudování vysokorychlostní železnice mezi městy Mekka a Medína. Jde o 450 km dvojkolejnou trati navrženou pro rychlost 320 km/hod, kterou budou využívat především poutníci cestující mezi oběma městy. Do vlaku bude možno nastoupit ve městech Mekka, Jeddah, KAEC (King Abdullah Economic City) a Medína.

Zadavatelem projektu je Ministerstvo dopravy Saúdské Arábie, které jedná prostřednictvím Organizace saúdských železnic (SRO). Projekt byl rozdělen do dvou etap. Práce na první etapě už byly zahájeny a spočívají ve vybudování infrastruktury pro celý projekt. Další čtyři kontrakty byly uzavřeny na stavbu jednotlivých železničních stanic.

Druhá etapa, na níž se podílí OHL v rámci konsorcia Alshoula, zahrnuje projekt a stavbu železniční trati, instalaci elektromechanických systémů (dodávka elektrické energie, trakční vedení, zabezpečovací a telekomunikační systémy, systém pro rezervaci a prodej jízdenek), dodávku kolejových vozidel, spuštění projektu, provozování a údržbu železniční trati a kolejových vozidel po dobu 12 let.

Konsorcium Alshoula je tvořeno těmito firmami: OHL, Adif, Renfe, Talgo, Indra, Dimetronic, Cobra, Inabensa, Copasa, Imathia, Consultrans, Ineco a saúdsko-arabskými společnostmi Al Shoula a Al Rosan. V rámci kontraktu připadají na OHL následující činnosti: 50 % všech prací na realizaci železničního svršku včetně dodávek materiálů, 25 % dodavatelských prací, spuštění a údržba dodávek elektrické energie a trakčního vedení. Smlouva na údržbu je sjednána na dobu 12 let. Podíl OHL v konsorciu je 9,08 %, což odpovídá částce 586 mil eur.

Nabídky se odevzdávaly 3. června 2010, soutěže se zúčastnili pouze dva uchazeči: španělsko-saúdské a francouzsko-saúdské sdružení firem tvořené, mezi jinými, těmito společnostmi: Al Rajhi Holding Group a Alstom. OHL se o tento projekt uchází už od roku 2005 a účastnila se všech soutěží, které na něj byly vypsané.

*převzato z OHL FINET*

# Etický kodex skupiny OHL

## 1. ÚČEL DOKUMENTU

Etický kodex Skupiny OHL je etická směrnice upravující principy a normy chování všech osob Skupiny v oblasti rozvoje jejích obchodních aktivit, dále je výslovným vyjádřením hodnot, na jejichž respektování stojí firemní filozofie celé společnosti OHL.

Proces diverzifikace a globalizace započatý v roce 2002 vtiskl Skupině OHL nový rozměr, v němž různorodost lidí a míst hraje důležitou roli a je jedním ze znaků její současné identity.

Tímto prohlášením se všichni členové zavazují k výkonu činnosti v souladu s lidskými právy, zákoníkem práce a zájmy Skupiny. Etický kodex má v rámci firemní kultury zohlednit kolektivní zaměstnanců v celé jeho složitosti a různorodosti.

Kodex si klade za cíl sdílet se všemi zájmovými skupinami hodnoty podílející se na utváření firemní kultury. Posláním kodexu je:

- stanovit principy a normy profesionálního, mravního a zodpovědného chování, které budou sloužit všem subjektům Skupiny OHL jako vodítka při výkonu jejich činnosti,
- předejít tomu, aby se osoby vázané tímto kodexem dopouštěly při výkonu své profesní činnosti protiprávního chování,
- určit kontrolní a dohlížecí mechanismy, které budou garantovat jejich dodržování.

## 2. OBLAST PLATNOSTI

Tento kodex se vztahuje na všechny společnosti, které jsou součástí Skupiny OHL, a na všechny osoby, které pod tyto společnosti spadají, tj.:

- členy představenstev
- řídicí zaměstnance
- všechny ostatní zaměstnance

Jedním z kritérií při výběru firem či odborníků pro navazování obchodních vztahů bude to, zda se při své činnosti řídí principy podobnými těm, jež jsou uvedeny v tomto Kodexu.

Ve firmách ovládaných OHL, do jejichž představenstva jmenovala Skupina alespoň jednoho člena, bude tento představitel navrhopovat, aby byly v mezích možností přijaty hodnoty obdobné těm, o nichž se hovoří v tomto Kodexu.

## 3. FIREMNÍ HODNOTY

Etický kodex tvoří základ, od něhož se odvíjí Sociální zodpovědnost společnosti OHL. Ukazuje směr pro další rozvoj firemních hodnot, jimiž jsou:

- bezúhonnost, poctivost, mravnost a efektivita jednání,
- snaha o neustálé zdokonalování ve výkonu profesní činnosti,
- loajální a zodpovědné vystupování ve styku s klienty, členy Skupiny, akcionáři a veřejností,
- transparentnost v poskytování relevantních, pravdivých a prověřených informací.

Tyto hodnoty jsou jedním z pilířů etického kodexu; určují žádoucí standardy chování všech osob Skupiny OHL při výkonu jejich práce.

## 4. STANDARDY CHOVÁNÍ

### 4.1. Základní ustanovení

#### • Respektování zákonů

Všechny osoby pracující ve Skupině OHL budou při výkonu své profese striktně dodržovat právní předpisy platné na územích, kde je Skupina aktivní.

Pokud vedoucí pracovník jedná protizákonně nebo vydá nezákonný pokyn či příkaz,

zaměstnanci, kteří takový pokyn či příkaz vyplní, nejsou zbaveni odpovědnosti.

Nelze uposlechnout žádný příkaz, který není v souladu s právními normami. Pokud zaměstnanec ví o existenci takového příkazu, má možnost informovat o tom formou důvěrného sdělení Koordinátora výboru pro prevenci.

Pokud bude proti zaměstnanci vázanému tímto kodexem vedeno vyšetřování nebo soudní proces kvůli činnosti související s výkonem jeho profese, musí o tom dotčený zaměstnanec bezodkladně informovat Koordinátora výboru pro prevenci.

#### • Morální integrita

Bezúhonnost a etika práce jsou základem úspěchu. Všichni členové Skupiny jsou tudíž povinováni postupovat při výkonu své pracovní činnosti nestranně a profesionálně.

#### • Respektování lidských práv

Veškeré počínání Skupiny OHL a osob, které jsou její součástí, musí probíhat za důsledného dodržování lidských práv a svobod obsažených ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

## 4.2. Obecné zásady

• Budování a ochrana dobrého jména Skupiny Skupina OHL se těší dobré pověsti, která pramení z bohatých zkušeností a solventního týmu odborníků věrných společnosti, kteří jsou plně ztotožněni s hodnotami firemní kultury a know-how Skupiny OHL.

Každý jedinec se bude podílet na upevnění dobrého jména Skupiny; na všech spočívá odpovědnost dbát o její dobrou pověst.

#### • Loajalita vůči Skupině a střet zájmů

Skupina se vždy snaží hájit zájmy všech zainteresovaných stran, a to prostřednictvím vnitřních norem a vhodných opatření, která by identifikovala a následně vyřešila možný střet zájmů.

Všechny osoby ve Skupině budou jednat pouze ve firemním zájmu a zdrží se výkonu jakékoliv činnosti soukromého rázu nebo v osobním zájmu, u níž by hrozil střet zájmů. Pokud by přece jen nastala obdobná situace, sám zaměstnanec tuto skutečnost neprodleně nahlásí, usnadní její odhalení a bude se aktivně podílet na jejím vyřešení.

### 4.3. Vztahy uvnitř Skupiny

#### • Pracovní prostředí

OHL se snaží utvářet pracovní prostředí, v němž vládne atmosféra vzájemné důvěry a úcty, srdečnost a týmový duch. Výslovně zakazuje zneužití pravomoci a jakékoli chování, které by napomáhalo vytvářet prostředí, kde se rozmáhají výhrůžky, urážky či nepřátelství.

Každý člen Skupiny OHL se bude podílet na udržování zdravého a příjemného pracovního prostředí, které motivuje své zaměstnance k co nejlepšímu výkonům.

#### • Rovnost příležitostí a potírání diskriminace

OHL garantuje rovnost příležitostí a zavazuje se poskytnout zaměstnancům prostředky, které umožní jejich profesní a osobní růst. Jedná v souladu s principem rovného zacházení, bez ohledu na pohlaví, barvu kůže, sexuální orientaci, náboženské či politické přesvědčení, národnost, sociální původ, zdravotní postižení nebo jinou odlišnost, která by mohla být předmětem diskriminace.

Členové Skupiny budou dodržovat princip rovných pracovních příležitostí, potírat jakoukoli diskriminaci a přispívat k tvorbě harmonicky různorodého pracovního prostředí.

#### • Diverzita

Skupina OHL usiluje o soudržnost svých různorodých a komplexních lidských zdrojů, zároveň zaručuje aplikaci týchž vnitřních předpisů.

Ze strany každého jednotlivce se očekává, že bude respektovat diverzitu a projevovat aktivní přístup při formování sourodé a stabilní firemní identity.

#### • Profesní růst a vzdělávání

Skupina se zavazuje dát k dispozici prostředky na podporu dalšího vzdělávání, získávání

a obnovování znalostí a kompetencí zaměstnanců, s cílem vylepšit jejich průceschopnost a usnadnit profesní postup, a nabídnout tak klientům, akcionářům a společnosti více kvality.

Zaměstnanci Skupiny se budou v požadované míře účastnit vzdělávacích programů a vynakládat veškeré úsilí, aby z nich vytěžili co nejvíce.

#### • Ochrana zdraví a bezpečnost při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti jsou pro Skupinu OHL prioritou. Skupina se proto zavazuje poskytnout dostatečné prostředky k minimalizaci pracovních rizik, jak u svých vlastních zaměstnanců, tak u subdodavatelů.

Všichni zaměstnanci OHL budou pečlivě dbát na vytváření a udržování bezpečného pracovního prostředí; to znamená svědomitě dodržovat zákony platné v zemi, v níž pracovní činnost vykonávají, a učinit předběžná opatření nezbytná k zajištění těch nejlepších možných podmínek v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci.

#### • Odstranění veškerých forem dětské a nucené práce

Skupina OHL se hlásí k naplňování základních lidských práv a vyhýbá se spolupráci s takovými organizacemi, které je porušují. Právě proto se zavázala řídit se všemi prohlášeními, která v této oblasti zveřejní Mezinárodní organizace pro práci a Global Compact.

Stejně tak se budou všichni zástupci Skupiny zasazovat o naplňování těchto prohlášení a zvláštní pozornost budou věnovat těm, která se týkají práce dětí a nucené práce.

#### • Právo vstoupit do odborů

Všichni zaměstnanci Skupiny mají právo na odborové sdružování. Skupina OHL bude potřebnými prostředky spolupracovat, aby tohoto práva mohlo být využito.

#### • Ochrana osobních údajů

K správnému fungování Skupiny OHL a plnění příslušných zákonů jsou od zaměstnanců nezbytně vyžadovány jisté informace. Jelikož neveřejné informace jsou považovány za důvěrné údaje soukromého rázu, je nutné

zajistit mechanismy, které zabezpečí jejich důvěrnost, integritu a dostupnost.

Ti, již mají k informacím tohoto druhu přístup, budou zachovávat důvěru informací a vyvarují se jejich šíření či zneužití.

#### • Používání a ochrana aktiv a majetku Skupiny

OHL dává svým zaměstnancům k dispozici prostředky nezbytné k výkonu jejich pracovní činnosti a příslušné nástroje k jejich ochraně.

Každý jednotlivec je plně zodpovědný za správné užívání a ochranu poskytnutých aktiv. Sem patří duševní vlastnictví, zařízení, stroje a finanční prostředky Skupiny.

Informační systémy a zařízení a komunikační prostředky, které Skupina dává k dispozici managementu a zaměstnancům, mohou být používány výlučně pro výkon pracovní činnosti. Politika Skupiny týkající se zacházení s prostředky ke zpracování dat a se zobrazovacími a jinými sdělovacími systémy a prostředky podrobně definuje, co je považováno za jejich neoprávněné užívání.

Ačkoliv obecně platí, že podnikové informační systémy nelze využívat k osobním účelům, má skupina zájem umožnit sladění osobního a pracovního života a proto je povoleno navštěvovat v pracovní době takové webové stránky, na kterých může pracovník vyřizovat své osobní záležitosti (například styk s úřady). V tomto smyslu je rovněž možné využívat k osobním účelům elektronickou poštu, je však nutno smazat osobní korespondenci v co nejkratším čase.

Používání externích souborů nebo programů v sobě může obsahovat závažná rizika pro bezpečnost Skupiny nebo představovat porušení práva duševního vlastnictví. Z tohoto důvodu je nutné vyhýbat se používání nepovoleného softwaru a stahování souborů či jiných postupů, které v sobě nesou riziko, že informační síť Skupiny bude napadena viry nebo jinými nebezpečnými prvky.

### 4.4. Chování na trhu

#### • Kvalita a inovace

OHL se zavazuje dosahovat u svých produktů a služeb té nejvyšší kvality. Toho se snaží

docílit prostřednictvím nejnovějších odborných znalostí, nejlepších technologií a materiálních prostředků, které poskytuje svým zaměstnancům a podněcuje tak jejich spoluúčast na modernizaci.

Na úrovni jednotlivce se tento požadavek projevuje tak, že každý ze zaměstnanců vázaný ke Skupině bude konat svou práci na profesionální úrovni a iniciativně. Vždy vyhoví potřebám klienta a bude se snažit splnit jeho očekávání.

#### • Průhlednost a správnost informací

OHL se zavazuje poskytovat společnosti kompletní, pravdivé a nezkreslené informace, které akcionářům, analytikům a ostatním zájmovým skupinám dovolí utvořit si objektivní úsudek o Skupině.

Všichni zaměstnanci musí respektovat tuto zásadu a snažit se, aby jimi poskytované informace byly transparentní za všech okolností.

Řízení operací k zamezení nezákonných plateb

Aby se zamezilo jakékoli nezákonné manipulaci se skupinovými fondy, tak každá finanční transakce:

- musí být spojena se společenským účelem nebo s činností v rámci sociální odpovědnosti,
- musí být náležitým způsobem schválena,
- musí být podložena náležitými doklady a řádně zaevidována; rovněž musí být patrný soulad mezi deklarovaným a reálným účelem transakce,
- musí existovat rozumná úměra mezi vyplacenou částkou a službou či produktem, jež za ni byly pořízeny,
- speciální pozornost bude věnována mimořádným platbám, které nejsou součástí příslušných dohod nebo smluv.

#### • Důvěrnost informací

Informace jsou jedním z hlavních aktiv ve fungování Skupiny.

Všichni členové Skupiny budou s tímto zdrojem zacházet s maximální obezřetností tak, aby zachovali jeho důvěrnost, integritu a dostupnost. Jsou povinni minimalizovat rizika, spojená s vyrazením či

zneužitím informace, a to jak uvnitř, tak vně Skupiny.

#### • Hospodářská soutěž a chování na trhu

Skupina OHL se zavazuje dodržovat pravidla a podněcovat volnou a poctivou hospodářskou soutěž ku prospěchu společnosti a spotřebitelů. Je povinna respektovat právní předpisy platné v zemích její působnosti a vyhnout se jakémukoli jednání, jež by mohlo být považováno za její zneužití či porušení.

Zaměstnanci Skupiny se musí vyvarovat takového druhu počínání, které by vedlo k zneužívání či nezákonnému omezování konkurence.

#### • Vztahy s dodavateli a poskytovateli služeb

Postupy vedoucí k výběru dodavatelů a poskytovatelů služeb se odehrávají za podmínky nestrannosti a objektivity.

Všichni zaměstnanci Skupiny mají povinnost postupovat v tomto výběru s ohledem na parametry, jako jsou kvalita, včasnost, cena, a vždy v souladu se zájmy Skupiny. Rovněž budou mezi dodavateli a poskytovateli služeb rozšiřovat povědomí o tomto kodexu s cílem co nejlépe aplikovat principy v něm obsažené.

V oblasti privátních obchodních vztahů je zakázané nabízet jakékoli nezákonné výhody osobám z jiných podniků, které mají na starosti nákup zboží nebo sjednávání služeb s cílem, aby tyto osoby porušily své povinnosti a daly přednost našim výrobkům a službám na úkor dalších konkurentů.

Rovněž je zakázáno poskytovat managementu jiných podniků dary, pozvání nebo pozornosti nad rámec těch, které jsou součástí obecné politiky Skupiny.

#### • Prevence praní špinavých peněz

OHL smí s investory a partnery pouze navazovat obchodní vztahy s přihlédnutím k jejich profesionální kompetenci. Za tímto opatřením stojí snaha zabránit praní špinavých peněz. Za praní špinavých peněz může být považována platba za jakýkoli prodej nebo službu poskytnutou naší společností, pro niž byly použity prostředky pocházející z trestné činnosti.

V případě operací nebo činností, u nichž přichází v úvahu riziko praní špinavých peněz,

přijme Skupina opatření založená na identifikaci zákazníka a spolupráci s příslušnými úřady.

## 4.5. Vztahy s veřejností

### • Ochrana životního prostředí

Skupina OHL se v rámci své politiky environmentálního managementu pevně zavázala chránit a ctít životní prostředí, a proto realizuje své aktivity s úmyslem minimalizovat negativní dopady na životní prostředí a předcházet jeho znečištění. Podporuje výzkum, vývoj a inovace, které mají zdokonalit firemní procesy. Dále zajišťuje důsledné proškolení svých zaměstnanců a spolupracovníků v problematice správného řízení životního prostředí, tj. výkonu jednotlivých aktivit, rizik s nimi spojených a optimálního využívání přírodního bohatství.

Úkolem každého zaměstnance je chránit a respektovat životní prostředí, snížit negativní dopady, co neefektivněji využívat energii a přírodní zdroje a dodržovat ochranu biodiverzity. Jeho povinností je aplikovat získané vědomosti a neustále dbát na správný průběh činností, jichž se účastní.

### • Korupce

Při jednáních s orgány veřejné správy, s úřady v cizích zemích a s mezinárodními organizacemi musí management a zaměstnanci firmy dbát o to, aby se představitelé státní správy nedostávali do situací, kdy by mohlo z jejich strany dojít k porušení zásady nestrannosti nebo právních předpisů. Totéž platí i pro externí firmy, které poskytují Skupině své služby.

Z této povinnosti vyplývá:

- naprostý zákaz nabízet představitelům veřejné správy, ať už přímo či nepřímo, jakoukoli neoprávněnou výhodu s cílem, aby dotyčný funkcionář porušil své povinnosti a jednal ve prospěch naší firmy,
- zákaz chovat se či jednat v rozporu s předchozím odstavcem s cílem ovlivnit chování veřejného činitele a přimět ho k tomu, aby v rozporu s právem přijal, či naopak nepřijal rozhodnutí, kterým bude zvýhodněna naše firma.

Naše Skupina nepřipouští, aby jakýkoli veřejný činitel dostal nějaký dar nebo obdržel pozvání či jinou pozornost, které by šly nad rámec toho, co pro tuto oblast stanovuje politika Skupiny. Tento zákaz se vztahuje i na osoby, které k veřejným činitelům váží rodinné nebo přátelské vztahy.

• **Závazek vůči společnosti a sponzorská činnost**  
Skupina cítí odpovědnost za společnost, v níž působí, což se projevuje rozvíjením a podporou iniciativ, které mají za cíl zlepšit kvalitu života osob v místních komunitách. Tato myšlenka se v praxi realizuje sociální angažovaností, ve formě sponzorství a mecenášství; přirozeně v souladu s vnitřními normami a předpisy.

Od členů Skupiny se na úrovni sociální interakce očekává proaktivní, zúčastněný přístup v duchu firemní filantropie. Nicméně akty sponzorství, mecenášství nebo jiná forma podpory veřejně prospěšných projektů, musí být realizovány dle platných norem a zcela transparentně. V pozadí sponzorské činnosti v žádném případě není snaha dosáhnout vlastního prospěchu nebo lepšího postavení některého z představitelů organizace, ani snaha ovlivnit objektivitu veřejných činitelů.

Sponzorská činnost nesmí být v žádném případě zneužita k volební propagandě nebo ke skrytému uplácení veřejného činitele.

## 5. SLEDOVÁNÍ A KONTROLA

Každý člen Skupiny OHL vázaný tímto Kodexem má povinnost seznámit se s jeho obsahem a hodnotami, na nichž je vystavěn. Rovněž má povinnost dodržovat tento kodex a pomáhat ostatním v jeho plnění.

Kodex je dynamický a otevřený podnětům ze strany uživatelů. Veškeré připomínky, doplňující a zlepšovací návrhy, nejasnosti nebo kritické připomínky je třeba adresovat buďto nadřízenému nebo přímo Výboru pro prevenci.

### • Výbor pro prevenci

Dodržování Kodexu je pro činnost Skupiny natolik důležité, že vyčlenila materiální prostředky a lidské zdroje potřebné k dosažení tohoto cíle.

Výbor pro prevenci je orgán pověřený výkladem Etického kodexu, zaváděním politiky, která bude garantovat účinnost Kodexu a dodržování legislativy. Výbor pro prevenci je tvořen Koordinátorem a minimálně 3 členy, přičemž maximální počet členů výboru je 6. Svou činnost vyvíjí nezávisle a pravidelně informuje Komisi pro audit a kontrolu o opatřeních přijatých k efektivnímu zavádění Kodexu.

### • Informační kanál

Během činnosti Skupiny mohou vyjít najevo nové konflikty či etická dilemata, pro jejichž řešení nebude snadné najít oporu v tomto Kodexu. Takové situace budou předkládány k řešení Koordinátorovi výboru pro prevenci.

### • Oznamovací kanál

OHL bude pozitivně hodnotit skutečnost, že management a zaměstnanci oznámí nezákonné jednání. Oznámení poslouží nejen kodhalení možných nesrovnalostí, ale zároveň bude fungovat jako nezbytný nástroj k tomu, aby Etický kodex celou svou vahou přispíval k soustavnému zlepšování skupinové politiky prevence a kvality jednání. Žádný zaměstnanec Skupiny si nesmí myslet, že jedná v jejím zájmu, když zatajuje čin nebo událost, která porušuje zákon nebo Etický kodex.

Koordinátor Výboru pro prevenci je vybaven pravomocí k přijímání informací a oznámení týkajících se porušování Etického kodexu. Ručí rovněž za zachování anonymity všech, kteří prostřednictvím kanálu ohlásí jakékoli neregulérní chování. Přijatá oznámení budou podrobena detailní analýze s cílem zjistit případné porušení Kodexu a určit osoby, které se na něm mohly podílet.

### • Disciplinární postih

Tento Etický kodex je možné rozšířit o dodatky, které by určovaly, jaká nápravná opatření budou přijata v případě jeho porušení.

V souladu s platnými zákony přistoupí Skupina OHL k vhodným právním či disciplinárním opatřením tak, aby zabránila narušování zásad tohoto kodexu. Proti zaměstnanci, který v dobré víře nahlásí možné porušení kodexu, nebude Skupina podnikat žádné odvetné kroky.

Disciplinární řízení nebo případný trestní postih za protiprávní jednání se netýká výhradně jen porušení kodexu. Hrozí také těm, kteří podobné chování schvalují, nebo ho, ať již úmyslně či nevědomky, přehlížejí, o přestupcích vědí, ale nesnaží se je neprodleně odstranit.

## 6. PLATNOST

Tento Etický kodex nabývá platnosti pátý pracovní den od okamžiku jeho schválení představenstvem Skupiny OHL. Je platný až do té doby, než představenstvo odsouhlasí jeho aktualizaci, revizi či zrušení. Kodex bude revidován a aktualizován s pravidelností, kterou stanoví představenstvo. Jeho případné revize a aktualizace se budou opírat o závazky přijaté společností OHL v oblasti Firemní odpovědnosti a Správného řízení.

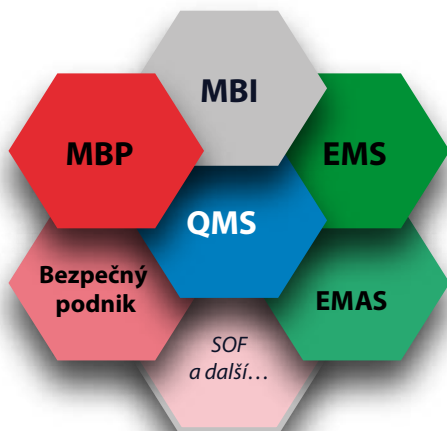
## Odpovědná práce přináší ovoce – VI.

Jak už název naznačuje, navazuji na mé příspěvky z předchozích pěti let. Tentokrát se hlásím nejen v souvislosti s blížícím se koncem roku, ale i blížícím se přelomem v našem pracovním životě.

Společnost OHL ŽS, a.s. staví na tradici a kvalitě. Spokojenost zákazníků, šetrnost k životnímu prostředí a bezpečnost práce jsou pro nás hlavními prioritami. V souladu s filozofií vlastníka, tedy skupiny OHL, jsou v rámci společnosti postupně uplatňovány principy udržitelného rozvoje. Jsme úspěšní, a proto vědomě chceme pomáhat a také pomáháme těm, kteří to potřebují. Odpovědnost za druhé spolu s cílenou a účinnou pomocí se stala součástí naší firemní kultury. I to patří k moderní tváři českého stavebnictví, kterou naše společnost představuje.

Tyto snahy jsou podporovány uplatňováním jednotného modelu řízení společnosti v podobě tzv. Integrovaného Systému Řízení (ISŘ). Tento model je tvořen funkčním propojením zavedených a trvale rozvíjených subsystémů řízení:

- kvality (QMS) dle ČSN EN ISO 9 001,
- environmentu (EMS) dle ČSN EN ISO 14 001, rozšířeného o Program EMAS III,
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (MBP) dle ČSN OHSAS 18 001, podporovaného Programem Bezpečný podnik,
- bezpečnosti informací (MBI) dle ČSN ISO/IEC 27 001, a to v souladu se záměry vedení společnosti deklarovanými v dokumentech typu Prohlášení vedení, Politika a Cíle.



V praxi to znamená, že:

- všechny závody včetně ředitelství společnosti (ŘS), mají zavedeny a certifikovány subsystémy QMS, EMS a MBP,
- v úrovni závodů je ISŘ doplňován plněním Programu EMAS III,
- z úrovně ŘS jsou celofiremně řízeny: systém MBI, program Bezpečný podnik,
- všechny systémové dokumenty jsou dostupné v jednotlivých sekcích intranetového portálu.

Aby tento výčet mohl platit, musí mu předcházet systematická práce všech za systém odpovědných zaměstnanců. Ti v rámci jejich náročné činnosti musí pružně reagovat na všechny permanentní změny v organizaci společnosti či závodu, legislativě i požadavcích ostatních zainteresovaných stran (vlastníci, zákazníci, zaměstnanci, obchodní partneři, atd.) tak, aby byl systém stále funkční (vhodný, přiměřený a efektivní) jako celek i v rámci jednotlivých závodů.

Rád bych zde připomenul tým ISŘ, Pracovní skupiny (QMS, EMS, MBP a MBI) a tým pro „sebehodnocení“, a dále roli „představitele vedení“.

Nutná úsporná opatření nebyla pro rozvoj ISŘ příliš příznivá, přesto lze z měřitelných výstupů „interních auditů systémů“ ještě stále indikovat mírně pozitivní trend vývoje ISŘ. Tento trend nám potvrzuje i průřezová forma měření výkonnosti firemních procesů a jejich hodnocení v podobě „procesu sebehodnocení“ podle EFQM – Modelu excelence, a to včetně navazujícího Rámce EFQM pro SOF (Společenská Odpovědnost Firmy). Příkladem pozitivní iniciativy naší společnosti v oblasti SOF je např. uplatňování Kodexu jednání vedoucího zaměstnance (příloha Organizačního řádu), který vhodně doplňuje nový „etický kodex skupiny OHL“. Dále můžeme ještě jmenovat zisk ocenění Ethnic Friendly zaměstnavatel (2008) či Zaměstnavatel regionu JMK (2010), a příznivé výsledky z ověřování skutečné míry plnění požadavků mezinárodní normy SA 8000 v oblasti SOF formou externího auditu v květnu 2010.

K negativním signálům pro další rozvoj Programu implementace SOF patří, a to i působením vnějších vlivů, nesouhlas vedení společnosti s certifikací dle již zmíněné normy SA 8000. Realitou však zůstává, že výsledné „systémové“ hodnocení nám vystavuje „třetí strana“, tj. externí certifikační orgán.

V této souvislosti je nutno připomenout, že počátkem roku byla realizována v rámci řízení programu externích auditů celé společnosti samostatná a historicky ojedinělá akce, tj. „výběrové řízení pro certifikační orgán“ za účasti: TÜV Süd, STAVCERT, TZÚS a Qualiform). Smyslem bylo zvýšení efektivity tohoto procesu v reakci na realizovanou, ale i předpokládaná úsporná opatření a organizační změny.

termín	závod	rozsah – systém	kdo
17. ÷ 21.10.	ŘS+DS+PS	QMS, EMS, MBP	STAVCERT Praha, spol. s r.o.

Uvedená tabulka deklaruje vítěze i skutečnost, že letošní prověřování proběhlo v jediném termínu jako společný recertifikační audit ISŘ celé společnosti.

O pozitivních výsledcích pak hovoří příslušející Zpráva a prezentují je navazující Certifikáty; dílčí odchylky nejsou ničím jiným než dobrým námětem pro další zlepšování našeho ISŘ.

Pozorný čtenář zde jistě zaregistroval další změnu, a to chybějící informace o subsystému MBI. Důvodem je rozhodnutí vedení společnosti o dočasném přerušení externího dozoru. Ale pozor – subsystém MBI bude i nadále nedílnou součástí ISŘ společnosti; pravidla jsou nastavena a jejich význam narůstá, a to i díky aktivaci nového IS!

Díky pokračující ekonomické recesi i blížícímu se finále projektu reorganizace společnosti dle „španělského modelu“ mohu všem slíbit, že se nebudeme nudit. Budeme se muset úspěšně poprat se všemi dopady centralizace procesů, personálu i systémové dokumentace.

Nemůžeme však jen likvidovat následky, ale měli bychom také preventivně myslet na nutný rozvoj našeho ISŘ. Ale to není úkol výhradně určený jen pro skupinu „systémáků“. Přispět může každý z nás, a to například zvýšením naší angažovanosti v roli korporátního člena Společnosti pro projektové řízení ČR. Aktivně se můžete zapojit také do 2. ročníku Ankety společenské odpovědnosti (ASO) – [www.anketaso.com](http://www.anketaso.com). Hlasovat pro OHL ŽS, a.s. můžete v kategorii firem nad 250 zaměstnanců až do 15. ledna 2012. Každý platný hlas bude slovosatelny o 100 hodnotných cen, z nichž hlavní cena je letecký zájezd do Říma pro 2 osoby.

Všem aktivním členům Pracovních skupin i Týmu ISŘ, jakož i ostatním zúčastněným s podílem na dosažených výsledcích děkuji a doufám, že se mohu těšit na další spolupráci v roce 2012.

*Ing. Jiří Kalabis  
vedoucí útvaru Systémy řízení (ŘS)*

## OHL uzavřela smlouvu na železniční spojení mezi Evropou a Asií, které povede pod Bosporskou úžinou

Skupina OHL uzavřela v Turecku smlouvu na projekt Marmaray, který propojí dosud oddělené části istanbulského metra a železniční síť na evropské a asijské straně. Tunel je veden pod Bosporskou úžinou a propojí obě pevniny. Budou jím projíždět jak vysokorychlostní, tak příměstské a nákladní vlaky.

Hodnota zakázky je 932,8 milionu eur (bez DPH) a je to jedna z největších zakázek, kterou Skupina během své existence získala. Zadavatelem projektu je Generální ředitelství pro stavbu železnic, mostů a letišť (DLH) při tureckém Ministerstvu dopravy. Financování projektu je zajištěno Evropskou bankou pro obnovu a rozvoj a Evropskou investiční bankou.

Lídrem vítězného sdružení je OHL se 70% podílem. Dalším členem „joint venture“ je španělská společnost Dimetric, která dodává zabezpečovací systémy pro železnici. Nabídka předložena 28. února 2011, zvítězila v konkurenci dalších čtyř mezinárodních konsorcií, která se soutěže o tuto zakázku účastnila.

Předmětem zakázky je vypracování projektu, kompletní snesení stávající dvojkolejné trati a její nahrazení novou tříkolejnou tratí v délce 63 km z celkových 77 km. Dále je součástí kontraktu rekonstrukce a vybudování 36 stanic, 130 objektů, 2 operačních středisek, dílen a depa a rekonstrukce veškerých silnoproudých a slaboproudých zařízení v celkové délce 77 km. Po uvedení do provozu bude zhotovitel po dobu dvou let provádět údržbu celého díla.

Realizace projektu je do značné míry spjata s jedním významným datem: 29. října 2013 bude Turecká republika slavit 90. výročí svého vzniku a v souvislosti s oslavami této události by už měly vlaky jezdit mezi oběma břehy Bosporu.

OHL postavilo v Turecku první úsek vysokorychlostní železniční trati mezi Ankarou a Istanbulem. Práce byly dokončeny v roce 2009 a provoz je velmi úspěšný. Úsek vybudovaný společností OHL měří 206 km a spojuje lokality Hasanbey a Esenkent. Doposud to byl největší železniční projekt, který kdy španělská firma realizovala v zahraničí. Mimo to postavila OHL v Turecku čistírnou odpadních vod ve městě Konya, která je v provozu od roku 2009.

## Střípky z OHL

Skupina OHL v první polovině roku 2011 uzavřela mnoho významných kontraktů. Kromě železničních zakázek v Saúdské Arábii a v Turecku, se bude Skupina podílet také na projektech v Kanadě, Kuvajtu a USA.

Jedním z nich je stavba fakultní nemocnice Montrealské univerzity. Celková hodnota prací na tomto nemocničním komplexu je cca 1,428 milionu eur. Zhotovitelem bude sdružení tvořené OHL a britskou společností Laing O' Rourke. Lídrem sdružení je OHL s 50% podílem.

V Kuvajtu má OHL 48% podíl ve sdružení čtyř firem, které bylo vybráno jako zhotovitel

estakády Avenue Jamal Abdul Nasser. Celková hodnota této zakázky je 645,5 mil. eur bez DPH.

V Torontu a New Yorku se Skupina bude podílet na dostavbě metra. Projekt metra v Torontu má hodnotu 304 miliony eur (bez DPH) a zhotovitelem bude sdružení firem OHL s polovičním podílem a FCC. V New Yorku získala Skupina prostřednictvím dceřiné společnosti Judlau zakázku v objemu 135,7 mil. eur (bez DPH). Jedná se o podstatné rozšíření jedné ze stanic tamního metra.

*převzato z OHL FINET*

### Blahopřání

V říjnu 2011 oslavili někteří naši zaměstnanci významné pracovní jubileum patnácti a více let nepřetržitého pracovního poměru v naší společnosti.

Po dobu **35 let** pracuje u společnosti

**Ján Kriščák**, zedník (středisko 3232)

Po dobu **20 let** pracuje u společnosti

**Petr Zbraněk**, ředitel divize (středisko 2531)

Po dobu **15 let** pracují u společnosti

**Ing. Luboš Buršík**, specialista zahraničního obchodu (středisko 0121)

**Martina Šindlerová**, referent střediska provozu (středisko 3231)

**Miroslav Klos**, stavební zámečník (středisko 3222)

**Karel Chromík**, řidič nákladních automobilů a tahačů (středisko 2433)

Děkujeme za Vaši dosavadní práci, k výročí gratulujeme a přejeme mnoho dalších pracovních i osobních úspěchů.

*Jan Rupp, vedoucí odboru ŘLZ*



# Divize Mosty

se specializuje na výstavbu a rekonstrukce mostů a monolitických železobetonových konstrukcí formou komplexních dodávek:

## mosty silniční a železniční

- monolitické železobetonové prováděné na pevné skruži
- monolitické železobetonové, předpjaté (trémové, rámové, deskové, komorové, obloukové a kombinované):
  - prováděné na pevné skruži
  - postupně vysouvané
  - letmo betonované
- monolitické železobetonové s tuhou výztuží (ZBN)
- spřažené ocelobetonové
- ocelové
- prefabrikované železobetonové, předpjaté, montované z podélných prvků (nosníků)
- cementové injektáže kamenného zdiva
- montáž mostních ložisek
- asfaltové zálivky dilatačních spár

## hydroizolace

- izolační systémy z modifikovaných asfaltových pásů
- stříkané polyuretanové membrány
- přímopochozí stěrkové polyuretanové izolace
- PVC fólie

## OHL ŽS, a.s.

Závod Dopravní stavby  
Sekce Silnice a Mosty  
Divize Mosty  
Drážní 11  
627 00 Brno – Slatina  
tel. +420 602 528 161  
e-mail: pzbranek@ohlzs.cz

## železárna

- zpracování betonářské oceli (střih, ohyb)
- skružování betonářské oceli až do průměru 32 mm
- ukládka betonářské oceli

## technologie

- synchronní zvedání a spouštění mostních konstrukcí
- konstrukce pro vysouvání po segmentech prováděných monolitických mostních konstrukcí
- středně těžká podpěrná skruž ST A4 vybavená hydraulikou pro přesné výškové nastavení, dodatečnou rektifikaci a snadné odskržení
- prostorová podpěrná skruž CUPLOK

## provizorní konstrukce

- stavebnicový silniční most MS 60
- nosníky ŽBM 30 pro provizorní silniční mosty a podpěrné skruže

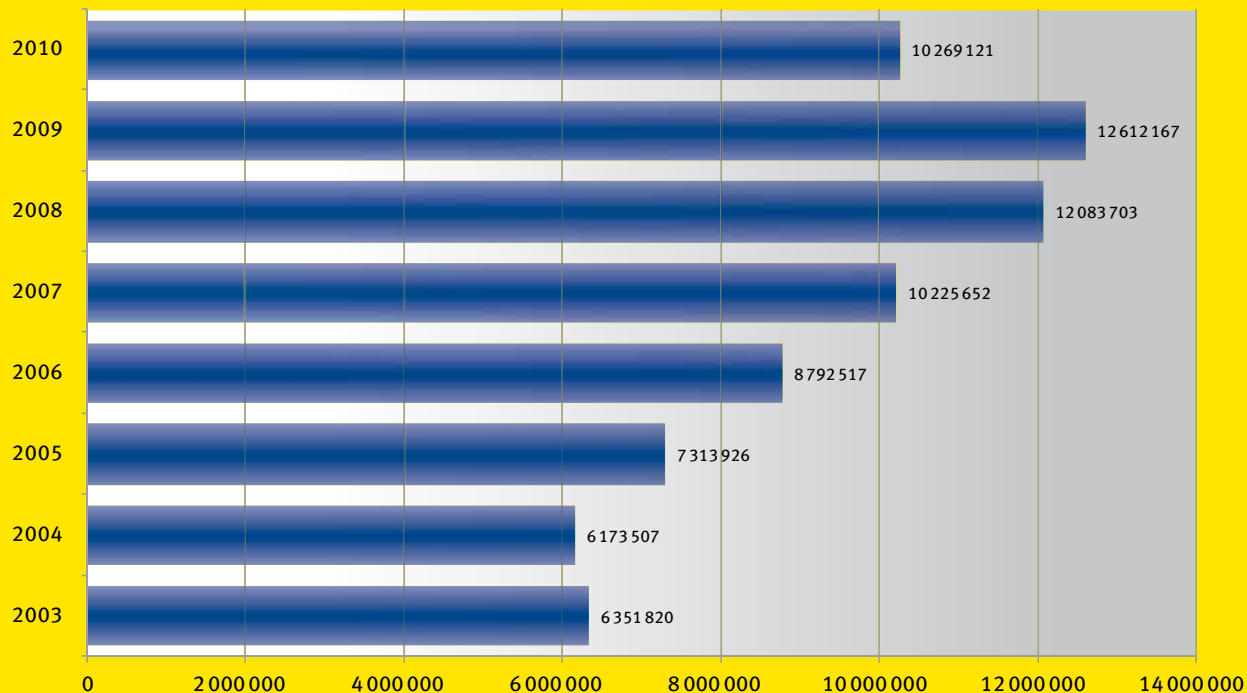
## služby

- vedení staveb
- pronájem bednění PERI
- pronájem lešení ALFIX
- pronájem pažících boxů

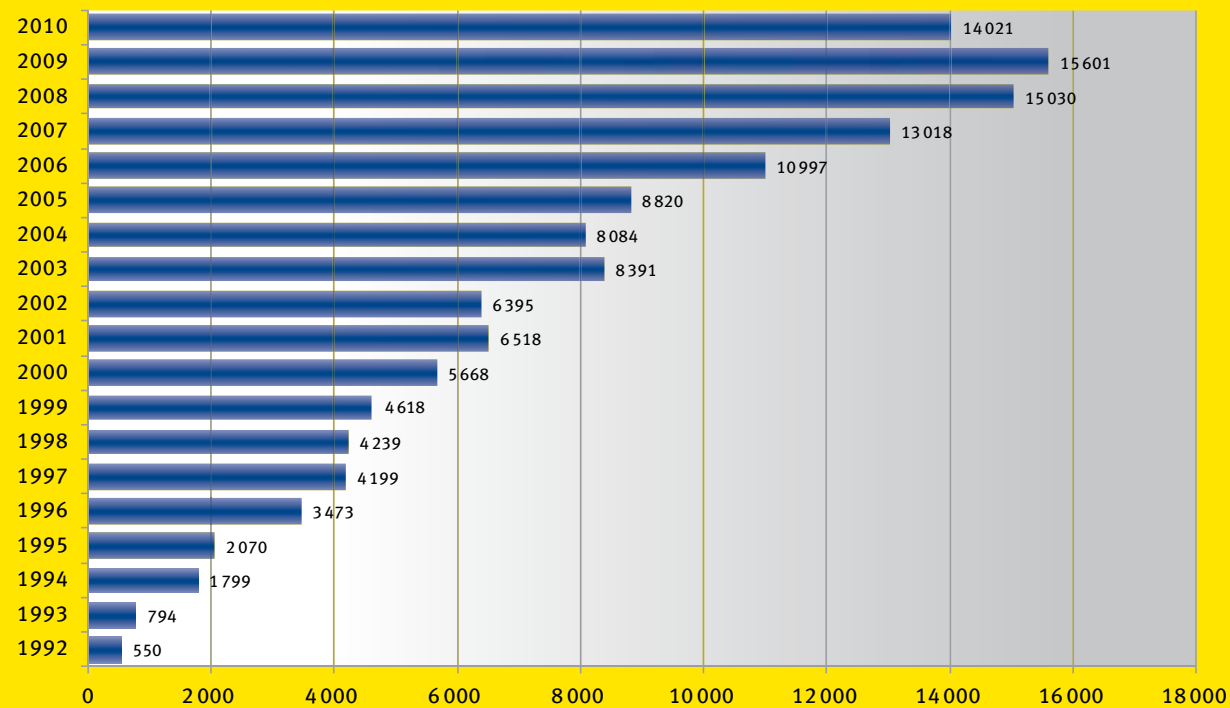


# OHL ŽS

# Výnosy dle IFRS



# Výnosy dle českých standardů



Vydává: OHL ŽS, a.s., Burešova 938/17, 660 02 Brno–střed, tel.: +420 541 571 111, fax: +420 541 212 166

předseda redakční rady: Ing. Pavel Procházka, členové redakční rady: Mgr. Jan Rupp, PhDr. Taťjana Pelíšková, Ing. Antonín Kučera, Ing. Martin Blažek, Ing. Roman Mistoler, Jiří Cenek, Ing. Tomáš Psota

<http://www.ohlzs.cz>

Registrováno Odborem kultury Magistrátu města Brna pod č. R–19/75 ze dne 31. října 1995.