

GRANITOL

MORAVSKÝ BEROUN

2
2023

Originální logo od žáků základních škol



FIREMNÍ ZPRAVODAJ

GRANITOL | ÁK

ČERVEN 2023

Milí kolegové, právě držíte v rukou druhé vydání našeho firemního časopisu GRANITOLák. Máme červen, a to znamená jediné – léto se pomalu ale jistě dostává do popředí a blíží se celozávodní dovolená. Máme celé dva týdny na to, abychom načerpali energii, pořádně si odpočinuli a trávili tyto dny, jakkoliv budeme chtít. Někdo pojedí na hory, někdo zase k moři a jiní třeba na poznávací dovolenou. Každý má jistě jinou představu o ideální dovolené. Ale pořád nám ještě kousek zbývá, tak se pojďme podívat, co se v tomto vydání dozvíte.

- Slovo ředitele nesmí chybět, najdete jej hned na následující straně.
- Informace z ekonomiky jsme tentokrát trochu pozměnili. Vysvětlíme vám základní ekonomické pojmy a k nim Ing. Berka dopsal, jak to u nás v praxi funguje. Strana 3 a 4 patří tomuto tématu.
- V květnu jsme vyhlásili soutěž o originální ztvárnění loga. Kdo loga tvořil? O co se hrálo? A kdo nakonec vyhrál? Podrobnosti se dozvíte na straně 5.
- Čeká nás investice do nového stroje. Jaký to bude?

Co na něm budeme vyrábět a komu budeme dodávat? To vše najdete na stranách 7 a 8.

- A copak dělají naši hasiči? O tom se dočtete na straně 12.
- Úspory energií – co se již zrealizovalo? A v jaké fázi je projekt fotovoltaika? Tomu je věnována strana 14.
- Jako novinku jsme přidali rozhovor se dvěma pracovníky ze soustružny, a to s Radkem Heroldem a Tomášem Janoštkem – stejná pozice, ale rozdílná odpracovaná léta. Jak moc budou odpovědi rozličné? Mrkněte na stranu 15.
- Realizujeme spoustu aktivit jako je například setkání s maminkami na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo exkurze pro školy. Strana 16 patří těmto tématům.
- Jako každý rok proběhlo pracovní hodnocení – jak se jako pracovníci zlepšujeme a jak jsme hodnoceni? Strana 17 napoví.

Nezapomínejte, že máte možnost se na tvorbě GRANITOLáku podílet s námi. Můžete nám zaslat tip na zajímavý článek, který by vás zajímal. Případně nějakou novou rubriku, kterou bychom mohli do zpravodaje zahrnout. Za jakékoliv rady a tipy od vás budeme rádi. Stejně tak budeme rádi za zpětnou vazbu. Ať už to bude pochvala, co se vám líbilo nejvíc, nebo kritika, že se něco úplně nepovedlo. Využít můžete e-mail REDAKCE@GRANITOL.CZ, schránku na personálním oddělení či vedle kantýny, nebo se obrátit osobně na člena redakční rady.

-KP-



Osmáci ze Základní školy Dvorce, kteří vyhráli 10.000 Kč na třídní výlet v soutěži o originální ztvárnění loga GRANITOL. Více o této soutěži najdete na straně 5.

Vážení spolupracovníci,

máme za sebou polovinu letošního roku. Jak můžeme toto období z hlediska výsledků hodnotit?

Vysoká inflace koncem minulého roku naznačovala, že jen tak nepoleví a všichni budou hledat úspory a šetřit. Proto jsme při přípravě ročního plánu na začátek roku plánovali nižší měsíční objemy prodeje s předpokladem, že se postupně situace z hlediska spotřeby s přicházejícím jarem a snižující se inflací zlepší. A tím i poptávka po našich výrobcích. Jak je zřejmé z vývoje ekonomiky, oživení se nekoná.

Plánované objemy prodeje se nám proto nedaří plnit a při zvyšujících měsíčních plánech se neplnění spíše prohlubuje. Přesto se nám daří plnit hospodářský výsledek, který máme na úrovni minulého roku. Vzniká tak otázka, jak toho dosahujeme. Těch faktorů je několik, zmíním hlavní z nich:

- orientace prodeje na rentabilnější produkty, promítání zvyšujících se nákladů do prodejních cen
- promyšlená strategie nákupu dle trendů nákupních cen

- realizace opatření vedoucí k úsporám energií
- dočasné odložení náběrů pracovníků, přeškolení a využití aktuálně nevyužitých pracovníků
- odložení některých méně důležitých investic a oprav

Výhledy z hlediska spotřeby a poptávky nejsou příliš pozitivní ani pro zbylou část letošního roku. Vedle uvedených opatření se v prodejním úseku zaměřujeme na oslovení nových zákazníků. S podporou technické přípravy výroby a vývoje se daří nabízet výrobky do nových segmentů trhu. Posílili jsme personálně naši obchodní pobočku v Rumunsku. Pokud se nám k tomu bude dařit zvyšovat flexibilitu v termínech, což znamená především posílit zastupitelnost v obsluze strojů, nemusíme mít obavy ani z výsledků ve druhém pololetí.

Věřím, že si tuto složitou situaci všichni uvědomujeme a společně ji zvládneme. Výsledky 1. pololetí mě o tom přesvědčují.

Závěrem přeji všem příjemnou dovolenou, odpočiňme si, načerpejme nové síly, budeme je potřebovat.

Ing. Jaroslav Fibichr, ředitel společnosti



SLEDUJTE NÁS NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH



granitolcz



granitol_mb



granitolcz



TEORIE vs. PRAXE aneb POJMY Z EKONOMIKY A GRANITOL

V tomto vydání nenajdete klasický článek o ekonomických výsledcích, jak bylo zvykem. Chtěli jsme trochu změnu. Vybrali jsme pár základních pojmů z ekonomiky, které vám vysvětlíme a k těmto pojmům napsal pár řádků i finanční ředitel a popsal je z pohledu praxe u nás v GRANITOLu.

ÚVĚŘ

Úvěr je formou dočasného poskytnutí peněžních prostředků úvěrujícím (banka) na principu návratnosti úvěrovanému (GRANITOL), který je ochoten za tuto půjčku po uplynutí nebo ještě v průběhu doby splatnosti zaplatit určitý úrok. V podniku je to nejčastější cizí kapitálový zdroj.

Existuje několik druhů úvěrů podle formy poskytnutí a splácení. Např. zbožové úvěry (poskytnuté a splácené ve zboží); obchodní úvěry (poskytnuté ve zboží a splácené v penězích); revolvingové úvěry (úvěry, kde postupné splácení ovlivňuje možnost opětovného čerpání); peněžní úvěry (skutečné poskytnutí peněz, např. Kontokorentní úvěr, Provozní úvěr, Investiční úvěr, Eskontní úvěr, Hypoteční úvěr, Spotřebitelský úvěr); závazkové úvěry a závazky (ručení banky za svého klienta a případné zaplacení jeho závazku).

Jaké úvěry aktuálně máme? Nač je čerpáme? Na jak dlouho a v jaké výši?

Ing. Berka

V GRANITOLu využíváme úvěry investiční, revolvingové a kontokorentní. Investiční úvěry jsou z hlediska doby splácení střednědobé, splatnost je obvykle 5 až 8 let a slouží vždy k úhradě konkrétní investice. Revolvingové a kontokorentní úvěry jsou krátkodobé, splatnost je jeden měsíc až jeden rok. Revolvingové úvěry jsou po uplynutí splatnosti pravidelně obnovovány a výše jejich čerpání je závislá na potřebě zdrojů na úhradu našich aktiv, zejména pohledávek a zásob. Kontokorentní úvěry jsou čerpány většinou ke krátkodobému překlenutí nedostatku zdrojů, např. při nákupu většího množství zásob apod. Jedná se vlastně o čerpání většího množství peněz z účtu, než na něm v daný okamžik máme k dispozici.

V současné době čerpáme čtyři investiční úvěry. Nejstarší slouží k úhradě výstavby haly 3 a bude v září

splacen. Nejnovější je určen k výstavbě haly 4, v září ho začneme splácet a budeme ho splácet dalších 8 let. Revolvingové úvěry čerpáme od čtyř bank, nově máme také úvěr od společnosti BIATEC. Kontokorentní úvěry v posledních měsících nečerpáme.

VÝROČNÍ ZPRÁVA (VZ)

Výroční zpráva je dokument, který podává informaci o vývoji společnosti za fiskální rok. Společnost prostřednictvím výroční zprávy informuje o finanční situaci, podnikatelské činnosti a výsledcích hospodaření za uplynulé účetní období a o vyhlídkách budoucího vývoje finanční situace, podnikatelské činnosti a očekávaných výsledků hospodaření. Výroční zprávu jsou povinny vyhotovit ty společnosti, které musejí mít účetní závěrku ověřenou auditorem.

Jak se u nás tvoří VZ? Kdo ji tvoří? Co obsahuje? Do jakého data se musí vytvořit? Kde se dá najít?

Ing. Berka

V naší společnosti se VZ tvoří v průběhu zpracování roční účetní závěrky za předcházející rok. Tvoří ji ekonomický útvar a její obsah je dán příslušnými předpisy. Tvoří ho základní údaje o společnosti, dále údaje o poslání, vizi, prioritách a hodnotách společnosti, o základním kapitálu a akciích, o významných investicích, o zaměstnancích. Součástí VZ jsou také údaje o dotacích a ekologii či o statutárních orgánech. Nedílnou součástí VZ je i zpráva představenstva o činnosti firmy. Výsledky činnosti jsou zde obsaženy ve výkazech za uplynulé tři roky, popřípadě v příloze k roční účetní závěrce. Je zde také výrok auditora k účetní závěrce a zpráva o vztazích se spřízněnými osobami.

VZ musí být hotova do data konání valné hromady. Najít se dá na Intranetu, a protože musí být povinně zveřejňována, tak také na webu www.justice.cz.

...pokračování na další straně

POHLEDÁVKA

Pohledávka je právo věřitele (tj. GRANITOLu) požadovat po dlužníkovi (zákazník) plnění vzniklé z určitého závazku (prodej našeho zboží). Věřitel má právo vymáhat pohledávku po dlužníkovi a ten má povinnost svůj dluh vůči věřiteli vyrovnat. Pohledávka vznikne vystavením daňového dokladu.

Jaké pohledávky po splatnosti rozlišujeme? Jaký je aktuální stav? Co se děje, pokud zákazník pohledávku nechce uhradit?

Ing. Berka

Každá pohledávka má stanoven termín splatnosti. Pokud nedojde k její úhradě do tohoto termínu, hovoříme o pohledávkách po splatnosti. Délka období pro úhradu pohledávek je u jednotlivých zákazníků různá, je dohodnuta při uzavírání smlouvy nebo objednávky na dodání výrobků či služeb. Vznik pohledávek po splatnosti považujeme za negativní jev, protože je to signál, že s jejich úhradou mohou nastat potíže. V tomto případě postupujeme v souladu s podnikovou normou, která upravuje vymáhání takovýchto pohledávek po dlužnících. Podle délky prodlení je postupováno různými způsoby, konečným stupněm je vymáhání přes právníka a případné předání pohledávky k soudnímu řízení.

V současnosti máme pohledávky po splatnosti na velmi nízké úrovni, což je za daných vnějších ekonomických podmínek příznivé konstatování. Je ovšem nutné se pohledávkami stále zabývat, aby nehrozil vznik ztrát z jejich neuhrazení v budoucnu.

ZÁVAZEK

Závazek znamená povinnost něco zaplatit, dát nebo vykonat. Může vzniknout mezi dvěma i více lidmi – dlužníky a věřiteli. Závazek se jiným pojmem označuje také jako obligace a je pravým opakem pohledávky. Asi nejčastějším příkladem jsou závazky, které vyplývají z obchodních vztahů (např. k dodavatelům za poskytnuté služby, zboží, výrobky nebo materiál).

Jaké typy závazků máme? Jaké závazky u nás tvoří největší podíl? Máme i nějaké po splatnosti?

Ing. Berka

Největší objem závazků v naší společnosti tvoří závazky z obchodních vztahů. Daleko nižší hodnoty představují závazky k různým institucím, největší z nich jsou závazky za úhradu DPH. Další skupinou jsou závazky za zaměstnance, které představují neuhrazené mzdy.

Při pozdní úhradě opět mohou vznikat závazky po splatnosti. Naše firma ovšem hradí veškeré závazky včas, takže takováto skupina závazků nám nevzniká.

Ing. František Berka, ekonomický ředitel

BRONZOVÁ MEDAILE PRO GRANITOL

I letos se nám podařilo získat ocenění od agentury EcoVadis, která patří v oblasti trvalé udržitelnosti mezi nejrenomovanější nezávislé organizace na světě.

EcoVadis zkoumá společenskou odpovědnost firem (CSR) podle mezinárodně platných standardů. Cílem hodnocení je poskytnout obchodním partnerům úplnou transparentnost výkonnosti podniku. Organizace EcoVadis při hodnocení jednotlivých společností analyzuje celkem 21 ukazatelů souvisejících s udržitelným rozvojem a to z pohledu čtyř hlavních témat – životní prostředí, spravedlnost pracovních podmínek, etičnost a solidnost obchodních praktik a dodavatelský řetězec.

Letos jsme získali bronzovou medaili EcoVadis. Tento výsledek řadí naši společnost mezi 50 % nejlepších společností hodnocených společností EcoVadis. Navíc – za dokončení našeho hodnocení zasadí EcoVadis spolu s One Tree Planted jménem naší firmy strom.

Ještě jednou děkuji všem zainteresovaným osobám za důkladné vyplnění dotazníku a předložení požadovaných dokumentů. **Již druhé ocenění je potvrzením toho, že naše firma jedná zodpovědně a udržitelně v rámci aktivit společenské odpovědnosti.**



Ing. Tereza Vyhnálková, marketing

NAVŠTÍVILI JSME VELETRH OBALŮ

INTERPACK je největším a nejvýznamnějším veletrhem obalů a balicí techniky na světě, který se konal 4.-10. května 2023 v německém Düsseldorfu.

Tohoto ročníku se zúčastnilo přes 143.000 návštěvníků ze 156 zemí. V 18 halách vystavovalo 2.807 vystavovatelů z 61 zemí. Nejvyšší zastoupení měli vystavovatelé z Německa (584 firem), Itálie (436), Číny (300) a Turecka (298). Českých vystavovatelů bylo na veletrhu 15.



Za GRANITOL se na veletrh podívali zástupci prodeje (R. Haman a T. Vyhnálková) a kolegové z technologie (M. Krchov a I. Berkýová). A co nového se dozvěděli? Jaké jsou hlavní obalové trendy a novinky?

- **EKOLOGIE** – hitem tohoto ročníku byla bezpochyby ekologie, udržitelnost, recyklovatelnost (snaha vytlačit materiály, které je obtížné nebo nemožné recyklovat prostřednictvím inovativních produktových řešení jako jsou různé povlaky, bariérové nátěry, lepidla).
- **NÁHRADA FÓLIÍ PAPIREM** – tento trend se nejvíce objevuje v segmentu balení nápojů (ústup od balení do fólií a přechod na papírové verze držáků PET lahví a plechovek). *Snažte se GRANITOLu hledat nové segmenty trhu, které využívají potiskované fólie (např. balení dřevěných pelet, balení toaletních papírů či papírových utěrek a další), abychom pokles tohoto trhu nahradili.*
- **JEDNODRUHOVOST** – budoucností jsou jednodruhové (mono) materiály a výrobky z nich, které jsou složeny z jednoho druhu materiálu (PE, PP nebo PET) a díky tomu snadno recyklovatelné. *V GRANITOLu se touto problematikou intenzivně zabýváme a to u laminovaných fólií LAMITEN® a pytlů LAMIBAG®. U těchto výrobků probíhá testování výroby jednodruhových typů.*
- **REGRANULÁT** – stále více rozšiřujícím trendem, který je mj. i nařizován legislativou, jsou fólie s obsahem regranolu. Díky využívání regranolu do výroby fólií se uzavírá kruh cirkulární ekonomiky a snižuje se tak ekologická zátěž na životní prostředí. *V GRANITOLu si vyrábíme vlastní regranol (z našeho technologického odpadu a také odkupujeme použité fólie od našich zákazníků), který následně využíváme zpět ve výrobě buď jako 100% nebo v různém poměru s primárním materiálem.*



Další INTERPACK se bude konat v roce 2026.

Ing. Tereza Vyhnálková, marketing

ŽÁCI TVOŘILI LOGO GRANITOL

V květnu jsme pro žáky základních škol v okolí Moravského Berouna vyhlásili soutěž. A co bylo zadáním? Originálně ztvárnit logo naší firmy a to z nejrůznějších materiálů. Šlo o materiály, které naše firma vyrábí nebo používá při výrobě. Sáčky, tašky, granulát, PP pásky a... *(další 3 materiály najdete v osmisměrce)* – to vše měly děti k dispozici. A o co se hrálo? O finanční částku 10.000 Kč, která je určena na výlet vítězné třídy.

Do soutěže se přihlásilo 17 tříd z pěti základních škol (soutěž byla určena žákům 6., 7. a 8. tříd). Díla to byla velmi zdařilá a nápaditá. Vítěze vybírala odborná porota složená nejen ze zástupců GRANITOLu, ale přizvali jsme také starostu města a profesionála v oboru výtvarného umění ze ZUŠ Moravský Beroun.

Jako nejzdařilejší dílo bylo porotou vybráno logo 8. třídy ze Základní školy Dvorce.

Přejeme žákům, aby si výlet rádně užili.

...pokračování na další straně



Děkujeme všem za účast v této soutěži. I když vítěz je jen jeden, věříme, že jsme tímto dětem nejen zpestřili výuku, ale také umožnili popustit uzdu své fantazii při práci s nevšedními materiály.

Všechna přihlášená díla najdete na firemním Intranetu či facebooku.

Ing. Tereza Vyhánková, marketing

UHLÍKOVÁ STOPA PODNIKU

V GRANITOLáku číslo 1/2022 jsme zveřejnili článek o *Zelené dohodě pro Evropu* (European Green Deal). Jedná se o soubor politických iniciativ Evropské komise, jejichž hlavním cílem je dosáhnout toho, aby Evropa byla v roce 2050 klimaticky neutrální. Obsahuje plán s vyhodnocenými dopady, jehož cílem je snížit emise skleníkových plynů EU do roku 2030 o 55 % ve srovnání s rokem 1990.

V souvislosti s tímto se čím dál více firem začíná zajímat o svou uhlíkovou stopu a snaží se stanovovat cíle k jejímu snižování. Důvodem jsou nejen plánovaná nařízení EU, ale i tlak ze strany zákazníků. Například ve výběrových řízeních na dodávky výrobků hraje stále důležitější roli kritérium udržitelnosti.

Uhlíková stopa podniku je ukazatelem dopadu činnosti podniku na životní prostředí (zejména na klimatické změny). Shromažďuje data o využívání vstupních zdrojů, produkci odpadu a emisích a měří množství skleníkových plynů odpovídající těmto dopadům. Její hodnota je vyjádřena v ekvivalentech CO₂.

Výpočet uhlíkové stopy

Zahrnuje emise z různých zdrojů, které podnik využívá v provozu. Do výsledku se započítává mnoho faktorů – např. typ a spotřeba pohonných hmot služebních vozidel, způsob a spotřeba energií na vytápění či chlazení

jednotlivých firemních objektů, doprava zboží k zákazníkům, doprava surovin pro výrobu, nakoupené investice. Započítává se i množství a druh vyprodukovaného odpadu, služební cesty, cesty zaměstnanců do práce a mnoho dalšího.

Uhlíková stopa GRANITOLu

I my jsme se na jaře letošního roku rozhodli nechat si uhlíkovou stopu vypočítat. Důvodem byly právě požadavky ze strany našich zákazníků, které se objevují čím dál častěji. Dále nám výpočet ukáže, na které oblasti se máme zaměřit, abychom uhlíkovou stopu snížili. Pro stanovení uhlíkové stopy naší firmy jsme oslovili společnost CI3 z Prahy, která má za sebou úspěšnou spolupráci s řadou českých a zahraničních firem, mj. i s několika našimi zákazníky.

Podkladem pro výpočet byl obsáhlý dotazník, na jehož vyplnění se podílela řada kolegů. Vlastně skoro všichni z vás, jelikož jsme museli dodat i podklad o dojíždění zaměstnanců do práce. A musím říci, že jsme za kvalitní dodání podkladů dostali od společnosti CI3 pochvalu.

A jakou uhlíkovou stopu vytváří naše firma? To najdete na straně 9.

Ing. Tereza Vyhánková, marketing



Investice do svařovacího stroje na pytle na balení hygienických výrobků

Na základě požadavků zákazníků a rozhodnutím vedení firmy byl do plánu OTPVR na rok 2023 zařazen úkol D.2. *Svařovací stroj na výrobu pytlů a sáčků na balení hygienických výrobků*. Byl připraven investiční záměr pro projednání představenstvem firmy GRANITOL a.s. na jeho březnovém zasedání, který prošel schválením.

Investiční záměr řeší investici do svařovacího stroje pro zavedení výroby sortimentu svařovaných pytlů/sáčků s potiskem, odnosným držadlem, perforací tzv. „EASY open“ pro snadné otevírání pytlů/sáčků, ventilačními otvory a závěsnými otvory pro automatické podávání pytlů/sáčků při plnění na balícím stroji.

Na svařovacím stroji bychom chtěli **vyrábět výrobky pro 3 segmenty trhu:**

- sáčky na balení toaletního papíru a kuchyňských utěrek
- sáčky na balení hygienických plen
- sáčky se závěsnými otvory na balení pečiva

Na základě zkušeností, dostupných informací a referencí byli vytipováni a osloveni následující výrobci svařovacích strojů, u kterých je předpokládána dodávka zařízení vysoké kvality a možnost výroby výrobků s parametry po-

žadované zákazníky.

Jedná se o firmy:

- LEMO, Hudson-Sharp, ELBA, OneStop-Pack

Uvedené firmy jsme oslovili s požadavkem na zaslání nabídek svařovacího stroje. Jednotlivé nabídky byly porovnány, posouzeny a v první kole projednány s potencionálními dodavateli. Aktuálně probíhá výběr dodavatele a následně bude připravena a podepsána kupní smlouva.



Dodací termíny těchto zařízení jsou dle vyjádření potencionálních dodavatelů v současné době cca 7 až 10 měsíců po podepsání kupní smlouvy. Vzhledem k předpokládanému umístění svařovacího stroje do nové haly č. 4 –

stř. 184 nepředpokládáme žádné stavební úpravy, takže linku bychom mohli instalovat a připravit k provozním zkouškám ihned po dodání. Předpokládané zahájení zkušební výroby je plánováno ve druhém kvartálu roku 2024.

Ing. Ingrida Berkyová, technolog



Konference Společnosti tisku a odborné skupiny CFTA

...investice z pohledu prodeje

Rád bych vás seznámil s tím, proč jsme se rozhodli investovat do svařovacího stroje na automatizované balení hygienických výrobků – toaletního papíru a hygienických plen.

Již dlouhá léta dodáváme našim zákazníkům plochou potištěnou fólii právě na balení hygienických výrobků. V posledních letech se toto balení začalo výrazně měnit, a to na sáčky s uchem, pro snadnější manipulaci v obchodě po zakoupení.

Poměr mezi původním balením a novým trendem sáčku s uchem se neustále zvyšuje ve prospěch právě sáčku. Naši zákazníci nás při obchodních jednáních informovali, že právě jejich další investice budou směřovat do balení výrobků s uchem, jelikož pro zákazníka je toto balení výrazně pohodlnější. Snaha zlepšovat komfort pro zákazníky a přidávat obalům další funkce, je i současný trend při balení toaletního papíru a hygienických plen v přechodu z balení do fólie na balení do pytlů a sáčků. Důvodem je pro zákazníky jednodušší uchopení baleného zboží a odnesení (díky uchu, které má podobu pruhu) a dále otevření obalu s využitím perforace. Oslovili jsme proto další výrobce hygienických výrobků, kteří nám tento trend balení také potvrdili.

Dalším důvodem pro investici je fakt, že se jedná o primární obal, který bude i nadále potištěný, což dává další možnost pro využití našich tiskových strojů i v budoucnu, a to bez velkých sezónních vlivů.

Přestože se v současné éře v rámci cirkulární ekonomiky hledají řešení, jak minimalizovat zatěžování životního prostředí a tím i spotřebu plastů, je zřejmé, že jsou oblasti, kde jsou plasty pro svoje vlastnosti obtížně nahraditelné. Jednou z takových oblastí je balení hygienických prostředků.

Pevně doufám, že se nám brzy po instalaci podaří tento náš nový stroj naplnit novými zakázkami jak od stávajících, tak i od nových zákazníků, a to jak z Česka, tak i ze zahraničí.

Robert Haman, obchodní ředitel

Konference Společnosti tisku a odborné skupiny CFTA

Dne 16. května 2023 jsme se s Ivou Hajznerovou a Lenkou Otáhalovou po covidové pauze zúčastnili jarní konference Společnosti tisku a její odborné skupiny flexotisku (CFTA) v hotelu Kraví hora v Bořeticích.

Program představil a konferenci zahájil její nový předseda Ing. Václav Mlynář.

Součástí programu byly informace o stavu Společnosti tisku a zhodnocení uplynulého období, představení nových stanov společnosti a volba výboru CFTA. Následovalo připomenutí výročí 30 let CFTA a jmenování čestných členů Společnosti tisku.

Po tomto prvním bloku následovala odbornější část přednášek:

- „*Statistika nuda je*“ – stav a výhled rozvoje oboru tisku z pohledu spotřeby tiskových a obalových materiálů (Miloš Lešikar – Svět tisku)
- „*Na vlně*“ – trendy a úskalí vývoje trhu obalů z vlnité lepenky (Julius Mazáň – Smurfit Kappa)
- „*Plnou parou vpřed*“ – s kapitány nejen polygrafického průmyslu (Martin Shejbal – Společnost tisku, Petr Kotýnek – Triangl, Milan Bařha – ORKLA, Petr Lomberský – Svoboda Press, Milan Dašek – OTK, Martin Hejl – THIMM)
- „*Šetřím, šetříš, šetříme*“ – v procesu tisku (Petr Blaško – SOMA Engineering)
- „*LEDová budoucnost*“ – ve výrobě flexotiskových forem (Michael Weber – DuPont)

Následovalo ukončení konference diskusí zaměřenou na projednávanou širokou tematiku tisku.

Daniel Herold, technolog



www.ci2.co.cz

2022

ROK VÝPOČTU



UHLÍKOVÁ STOPA

Stanovená dle mezinárodního standardu

GHG Protocol

STANDARD

Market-based

METODA

GRANITOL akciová společnost

ORGANIZACE

00012114

IČO

Výpočet uhlíkové stopy společnosti

PRODUKT/OBLAST

VÝSLEDKY

		Market-based emise (t CO ₂ e)	Location-based emise (t CO ₂ e)	Podíl (%)
SCOPE 1	Přímé emise skleníkových plynů	1 871,30	1 871,30	3,1 %
SCOPE 2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupovaných energií	7 409,88	9 086,68	12,2 %
SCOPE 3	Další nepřímé emise skleníkových plynů	51 447,50	51 447,50	84,7 %



INDIKÁTORY

41,85 t CO₂e

S1-S3 / MIL. Kč

216,89 t CO₂e

S1-S3 / FTE

2,80 t CO₂e

S1-S3 / T

60 728,7 t CO₂e

CELKEM (S1-S3)

6,40 t CO₂e

S1+S2 / MIL. Kč

33,15 t CO₂e

S1+S2 / FTE

0,43 t CO₂e

S1+S2 / T

9 281,2 t CO₂e

CELKEM (S1+S2)

16. 6. 2023

DATUM

v Praze

MÍSTO

PODPIS

ZÁKAZNICKÝ AUDIT HARTMANN-RICO

Vzhledem k tomu, že akciová společnost GRANITOL je vedena na seznamu dodavatelů společnosti HARTMANN, byl u nás dne 24.5.2023 proveden kvalifikační audit.

Jednalo se o jednodenní procesní audit QMS (systému řízení kvality). Auditor společnosti HARTMANN prověřoval shodu zavedených procesů řízení kvality s požadavky normy EN ČSN ISO 9001:2015. Pozitivní výsledek auditu je nezbytným předpokladem pro pokračování spolupráce se společností HARTMANN a pro její další rozvoj.

Přestože byl audit zaměřen především na procesy QMS, byla rovněž posuzována účinnost zavedených procesů systému řízení bezpečnosti produktů a udržování hygienických pravidel ve výrobě a skladování. Audit byl zaměřen především na procesy výroby, skladování, kontroly a zkoušení, proces řízení neshody, systém zavádění nápravných a preventivních opatření, nastavení a udržování hygienických pravidel a na zavedený systém školení. Součástí ověřování shody a funkčnosti výše uvedených procesů přímo na místě byla i kontrola dokumentace a vedení záznamů. Z mého pohledu mohu konstatovat, že auditor byl velmi zkušený a zaměřoval se na všechny podstatné detaily. Audit byl zakončen krátkým zhodnocením s tím, že s výsledkem auditu, respektive s konkrétními zjištěními, budeme seznámeni až po jejich zpracování auditorem. K tomu došlo dne 26.5.2023, kdy se uskutečnilo jednání prostřednictvím MS Teams, na kterém byly společně projednány všechny neshody zjištěné během auditu a rovněž byly sděleny připomínky ze strany auditora.



Myslím si, že pro GRANITOL je nejdůležitějším sdělením to, že společnost má implementovaný funkční systém zabezpečení kvality a je také připravena na plnění některých speciálních požadavků ze strany zákazníka HARTMANN. Detekované odchylky nejsou zásadní a po jejich vyřešení lze považovat dodavatele za plně kvalifikovaného a připraveného dodávat vstupní materiál pro výrobu zdravotnických prostředků. Při auditu nebyla zjištěna žádná neshoda s požadavky ISO 9001:2015, byly zjištěny celkem 4 odchylky (ve skladu hotových výrobků, ve výrobě, v laboratoři OŘKK a v dokumentaci ISO). Tyto odchylky jsou zdokumentovány ve zprávě z auditu a jejich odstranění bude na základě požadavku zákazníka řešeno formou 8D Reportu. Doporučení auditora mají většinou souvislost se zjištěnými odchylkami, takže odstraněním odchylek budou současně realizována i doporučení.

Závěrem bych chtěl poděkovat všem, kteří se auditu ze strany GRANITOLu zúčastnili.

Bc. Věroslav Mach, manažer kvality

ZEPTĚJTE SE

Vzhledem k současným cenám paliv a jízdného se chceme znovu zeptat na možnost vyplácení příspěvku na dopravu.

Hlavní poskytované benefity máme definované v kolektivní smlouvě. Jejich výčet je uveden v příspěvku Ing. Vrbové a je zřejmé, že firma na ně vynakládá částku cca 5 mil. Kč. O zavedení příspěvku na dopravu v současné době neuvažujeme.

Máte nějaký dotaz? Využijte naši rubriku Zeptejte se. Pošlete svůj dotaz na e-mail redakce@granitol.cz, případně jej můžete vhodit do anonymní schránky u kantýny či u personálního oddělení. Vždy jej nadepište, že se jedná o dotaz do této rubriky. A pokud nebudete stát o publicitu, nikdy nezveřejníme vaše jméno v souvislosti s konkrétním dotazem.



Plánované opravy o letní dovolené

Doba CZD je pro většinu pracovníků naší společnosti dobou čerpání zaslouženého odpočinku v podobě dovolené. To ovšem neplatí pro pracovníky odboru údržby, a tak jako již řadu let budeme provádět takové opravy, které nelze vzhledem k nepřetržitému procesu výroby provádět jindy.

Souhrn prací v CZD zahrnuje následující oblasti:

Údržba

- kontrola + oprava úniků stlačeného vzduchu na strojích a výrobních halách
- výměna olejů v převodovkách strojů
- chemické čištění chladících kusů extruderů
- broušení, popřípadě výměna pryžových válců vytípaných strojů
- výměna vodících desek vytípaných strojů
- kompletní promazání tiskacích strojů Imperia a Onyx 1, Onyx 2

Elektro

- čištění a dotažení spojů rozvaděčů strojů
- kontrola, vyčištění a výměna uhlíků hlavních motorů strojů
- oprava motoru ventilátoru odsávání odřezků u KH3K/2
- instalace nové kabeláže hl. motoru R100
- oprava opto závory a podesty navíječek WH3K/3

Ostatní

- spolupráce s pracovníky kotelny na výměně pískového filtru v RCHV
- výměna poškozených nosníků ve skladu hotových výrobků
- oprava výtluků podlah ve výrobních halách
- obnova značení layoutů ve výrobních halách
- vyrovnání konstrukce jeřábu u R90/1,2

Za pomoci externích firem budou řešeny následující práce

- opravy regálů ve skladu hotových výrobků po revizi
- čištění dezénovacích válců u PP1 a PP2 suchým ledem
- opravu vozovek v areálu podniku
- čištění el. ručně vedených vozíků



**ZATÍMCO VĚTŠINA ZAMĚŠTNANCŮ SI
BUDE UŽÍVAT CELOZÁVODNÍ DOVOLE-
NOU, KOLEGOVÉ Z ÚDRŽBY, ELEKTRO
ÚDRŽBY, KOTELNY A VRÁTNÍ DO PRÁCE
MUSÍ.**



Roman Herold, vedoucí Odboru údržby

Závody hasičů

Po dlouhých třech letech jsme se konečně vypravili na soutěž, a to na okrskovou do Roudna. Po zimních přestávkách bývá toto klání vždy prověřením toho, co jsme během zimního spánku zapomněli, popřípadě kdo jak moc přibral nebo zlenivěl. A po třech letech? To je jako se vrátit do dětského kroužku hasičů. ☺

Na soutěž jsme tak vyrazili bez nějakých větších očekávání, zvláště, když jsme ani neměli kompletní družstvo. Místo sedmi nás nakonec vyrazilo jen šest a my řešili, jestli se vůbec zúčastnit nebo si někoho „půjčit“ s rizikem, že nebudeme klasifikováni. Nakonec zvítězil bojovný duch a my se rozhodli pro třetí variantu – budeme soutěžit v šesti a nějak to zvládneme, i když bude každý dělat něco jiného a nebude možnost si to natrénovat. Světe div se, vyhráli jsme. Nebylo to sice jak v americkém filmu, kdy to outsider všem „natře“, ale pokazili jsme toho prostě míň než ostatní. Domů jsme tak odjížděli spokojeně, že jsme to nevzdali předem a že jubilejní desáté vítězství na okrsku má pro nás tentokrát mnohem vyšší hodnotu než kdykoliv předtím.

Výcvik jednotky

A co nového je u jednotky? V květnu jsme se v rámci výcviku zúčastnili pravidelného školení „lezců“ ve výcvikovém středisku v Hraničných Petrovicích. Z celkových 18ti členů jednotky nás tento kurz absolvovalo 16.

Ve stejném měsíci prošla všechna naše auta každoroční STK. Značně znavená plošina si však před STK ještě zajela na podvalu na wellness ve formě servisu spojky a kompresoru vzduchu. Zpátky se tak vrátila svěží a připravená zdolávat nejen kopce, ale i ostatní úkoly spojené s prací ve výškách, aktuálně třeba výměny venkovního osvětlení za úspornější LED.



Jinak běží život podnikové jednotky, řekl bych, standardně. Řídíme se plánem školení, v rámci udržení odbornosti a bojeschopnosti se zúčastňujeme různých kurzů, udržujeme techniku, zařizujeme revize prostředků jako jsou dýchací přístroje, vázací prostředky a letos jsme rozšířili interně prováděné zkoušky i na skládací požární žebřík. Rozhodně se nenudíme. ☺



Michal Klimek, starosta SDH



ZASTUPITELNOST LIDÍ VE FIRMĚ: FUNGUJE? A JE VŮBEC POTŘEBA?

Lze říci, že v době, kdy je nedostatek pracovníků, zejména kvalifikovaných pracovníků, je potřeba maximálně využívat lidský potenciál pro chod firmy. Jednou možností je právě zastupitelnost. Cílem je vytvořit systém zastupitelnosti tak, aby firma mohla fungovat a výroba probíhala na přijatelné úrovni i v situaci, kdy dojde k tomu, že z nějakého důvodu nastane nedostatek pracovníků. Tento nedostatek může vzniknout z mnoha důvodů. Například z důvodu velké nemocnosti, karantény, fluktuace, nevytíženosti některého ze středisek nebo stroje, plnění neobvyklé zakázky, která má specifické požadavky na odbornost pracovníka apod. Pak nastává okamžik, kdy je nutné využít zastupitelnosti a pružně přesunout pracovníky na aktuálně nejvíce potřebné pracovní pozice. Cílem je, aby pracovníci byli schopni a také ochotni práci vykonávat, aby bylo zabráněno vzniku ztrát finančních, poškození dobrého jména firmy a podobně. V podstatě jde o krizové řízení. Pokud krizová situace nastane, pak je akutní potřeba rychle využít systému zastupitelnosti a překonfigurovat stávající výrobní systém v návaznosti na dostupné lidské zdroje, tak aby výroba zůstala funkční, nezastavila se, ne-



došlo ke ztrátám. Musí jít o předem připravené podmínky pro změny pracovních pozic určených zástupců a obvykle není vhodná improvizace. Krizové situace vždy otestují úroveň zastupitelnosti a jsou odhalena úzká místa, tedy stávající i budoucí potřeba úpravy nastaveného systému. Potěšitelné je pak zjištění, že systém funguje stabilně a kvalitně nedošlo-li k žádným podstatným výrobním problémům. To je přesně ten cíl, který je třeba dosáhnout nebo se k němu alespoň postupně přibližovat. Poznatky každé zatěžkávací zkoušky je vhodné neprodleně zakomponovat do celého systému, aby se flexibilita celého propojeného výrobního systému, včetně vedení lidí zvětšovala.

Z krátkého popisu je zřejmé, že pokud se firma dané problematice dostatečně nevěnuje a pravidelně nezvyšuje kvalifikaci svých pracovníků a zároveň si o tom nevede dostatečnou agendu, tak ji situace v případě krizových případů může velice rychle dohnat do úzkých.

Z tohoto důvodu dochází v GRANITOLu každý rok během pracovního hodnocení i k aktualizaci tzv. „Matice zastupitelnosti“. Ve které jsou evidováni pracovníci výroby a jejich znalosti ovládání jednotlivých strojů. Navíc v současné době, kdy je celkem zásadní pokles výroby, se snažíme zvyšovat kvalifikaci pracovníků z jednodušších strojů tak, abychom si průběžně vytvářeli další personální rezervy. Mimo samotné záskoky má toto zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků i další benefit. Tím je řešení náhle vzniklých problémů, kdy ve více lidech orientujících se v dané problematice, je vždy jednodušší a rychlejší. Důvodem je v zásadě fakt, že každý se na konkrétní problém dívá trochu z jiného úhlu a skutečnosti, kterou jeden pracovník v danou chvíli přehlédl, si druhý může všimnout a tím i notně zkrátit nežádoucí prostoje, popř. materiálové ztráty. Dalším benefitem je

například znalost limitů jednotlivých stupňů u více-stupňových výrob. Kolikrát si pracovníci při výrobě polotovarů řeknou, proč bych si měl dávat extra záležet, vždyť je to jen polotovar, z toho přeci nemůže vzniknout reklamace. Opak je pravdou. To, co je kontrolováno při jednom výrobním stupni už nutně není

kontrolováno u dalšího výrobního kroku. Pracovníci zaškoleni na tyto po sobě jdoucí kroky si budou dávat daleko větší pozor na odchylky než pracovníci znalí pouze jednoho výrobního kroku. Běžně jsou problematické případy v rámci jednotlivých výrobních kroků předávány nadřízenými anebo technology, ale není nad vlastní zkušenost.

Na první otázku, **zda zastupitelnost „funguje“** – ano máme ji do jisté míry vyřešenou, ale stále na ní musíme pracovat.

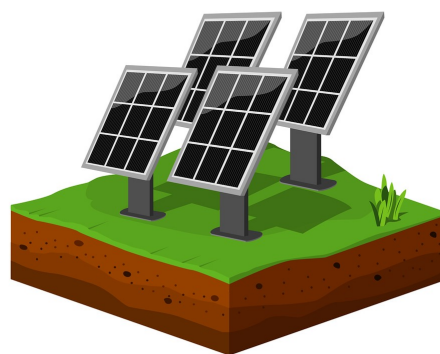
Na otázku druhou, **„a je vůbec potřeba“** – určitě ano, zásadně nám pomáhá v případě personálních výpadků anebo při nerovnoměrném vytížení jednotlivých strojních zařízení. A samozřejmě i při řešení jednotlivých problémů, kdy je možné konkrétní případy konzultovat i v širších skupinách.

Ing. Michal Raška, výrobní ředitel

FOTOVOLTAIKA AKTUÁLNĚ

V průběhu letošního roku se ve spolupráci se smluvním partnerem, firmou ČEZ ESCO posuzovala únosnost střech vytípaných budov. Na základě tohoto posouzení bylo schváleno umístění panelů na budovách haly 3, haly 4 a budovy 318.

Finální **výkon elektrárny**, na který je zpracováván projekt, **je 726 kWp.**



Další předpokládaný harmonogram:

06/2023

Příprava a podpis smlouvy o dílo



07-08/2023

Vyřízení stavebního povolení



do 11/2023

Realizace výstavby FVE

REALIZOVANÁ ÚSPORNÁ OPATŘENÍ NA SNÍŽENÍ NÁKLADŮ NA ENERGIE

Úsporou energií všech druhů se zabývá projektový tým, který pracuje od začátku minulého roku. Měsíčně navrhuje a řeší opatření a vyhodnocuje jejich efektivnost.

Nejvyšší úspory jsou dosahovány u tepla. Především optimalizace teplotních křivek pro vytápění jednotlivých provozů a regulace jednotlivých větví rozvodu otopné vody mají zásadní pozitivní dopad do spotřeby. **Za 5 měsíců jsme letošního roku jsme ve srovnání s minulým rokem ušetřili 13 % tepla.**

Pravidelně jsou předávány informace obsluze kotelny o výrobních provozech, kde aktuálně neprobíhá výroba, tak aby se na těchto provozech zbytečně netopilo. Obsluha kotelny na základě těchto informací mění režim vytápění na těchto provozech.

Proběhla také oprava izolací na venkovních rozvodech tepla na potrubním mostě s cílem snížit úniky tepla.

Probíhá výměna klasických ventilů za termostatické hlavice na radiátorech a tím dojde k zamezení zbytečného přetápění v těchto místnostech.

U elektrické energie jsou úsporná opatření zaměřena na využití úspornějších zdrojů světla. Proběhla výměna 76 ks svítidel venkovního osvětlení. Původní 250 W a 150 W výbojky byly vyměněny za 100 W a 60 W LED svítidla. Výměnu provedli pracovníci elektroúdržby za přispění podnikových hasičů a jejich plošiny. **Touto výměnou dojde ke snížení nákladů na elektřinu o 183 tis. Kč ročně.**

Současně probíhá výměna zářivkových svítidel za LED svítidla ve vnitřních prostorech.



Ing. Petr Kundschofský, vedoucí Odboru energetiky

STEJNÁ POZICE, RŮZNÁ ODPRACOVANÁ LÉTA

Poprosili jsme dva pracovníky soustružny, aby nám zodpověděli pár otázek jak z pracovního tak i ze soukromého života. Pánové Radek Herold a Tomáš Janoščík dostali stejné nebo velmi podobné otázky, a tak se pojďme společně podívat, jak se jejich odpovědi díky délce odpracovaných let zde v GRANITOLu liší.

Kdy a jak jste se dostal do GRANITOLu? Proč jste si vybral právě GRANITOL?

Pan Herold: Nastoupil jsem v únoru roku 1996. V GRANITOLu se uvolnila pozice soustružníka, tak jsem se přihlásil. Ocenil jsem, že je to v blízkosti mého bydliště a nemusím dojíždět.

Pan Janoščík: Nastoupil jsem 1. října 2021. Uvolnilo se zde místo brusíče. Práci mám v blízkosti bydliště.

Kdo Vám při nástupu z kolegů nejvíce pomohl?

Pan Herold: Kolegové byli a stále jsou ochotní pomoci.

Pan Janoščík: Celý kolektiv údržby.

V jakém oboru jste vyučen? Uplatnil jste své vzdělání ve své práci?

Pan Herold: Universální obráběč kovů a ano, své vzdělání uplatňuji.

Pan Janoščík: Obráběč kovů, jako brusíč kovů jsem své vzdělání v práci uplatnil.

Co pro Vás bylo a je největší pracovní výzvou?

Pan Herold: Každý den je pro mne výzvou.

Pan Janoščík: Učit se novým věcem.

Jak trávíte svůj volný čas? Přenášíte si do koníčků i svou práci?

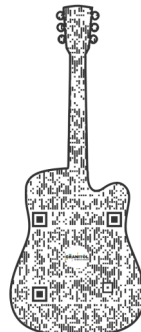
Pan Herold: Modernizací rodinného prostředí. Jak se říká – můj dům, můj hrad. Taky sleduju historické seriály a dokumenty, ale klidně se podívám i na pořad o vaření nebo kriminálku.

Pan Janoščík: Svůj čas trávím v posilovně a s kamarády. Svou práci si nepřenáším do svých koníčků.

Jaký máte postoj přiučit se něco od mladší/starší generace?

Pan Herold: Nic konkrétního mne momentálně nenapadá.

Pan Janoščík: Každá rada je dobrá, většina věcí se nedá naučit bez pomoci starší generace.



Píseň pro naše soustružníky

Děkujeme za rozhovor

-LeP-, -KP-






SETKÁNÍ MAMINEK GRANITOL



Stejně jako minulý rok nesmíme zapomínat na naše pracovnice, které se starají o své přírůstky v rodině. Dne 4. května jsme si je pozvali zpátky do práce. Samozřejmě ne kvůli tomu, že bychom chtěli, aby se vrhly do pracovního provozu, ale kvůli tomu, abychom je provedli areálem, představili jim, co je nového nebo co naopak zůstává. Exkurzi po výrobě vedla Iva Hajznerová, tímto bychom jí chtěli poděkovat, že se maminkám věnovala.

Po exkurzi jsme si maminky vzali do zasedací místnosti u personálního oddělení, kde jsme jim uvařili kávu a nabídli zákusek. Popovídali jsme si s nimi, jak se mají, jestli jejich ratolesti zlobí či ne a taky kdy plánují návrat do práce.

Kateřina Pavlůsková, specialista personalistiky

EXKURZE NEJEN PRO ŠKOLY

Letos se u nás uskutečnily již čtyři exkurze. Jako první byla škola z Brodku u Přerova, přesněji osmá třída a to dne 9. května, druhou školou byla dne 24. května Střední škola logistiky a chemie z Olomouce, žáci druhého ročníku a dále osmáci ze základní školy ze Dvorců dne 26. května. Žáků se ujali naši zkušené technologové Iva Hajznerová, Dan Herold, Ingrida Berkyová a Roman Glück a provedli je výrobou.

Po exkurzi jsme žáky vzali do školící místnosti na personálním oddělení, kde jsme jim rozšířili povědomí o tom, kdo jsme a co děláme. Na závěr měli za úkol vyluštit křížovku a vylosované výherce jsme odměnili drobnostmi.

V pátek 9. června se uskutečnila trošku jiná exkurze – zavítali k nám pracovníci z úřadu práce v Olomouci. Kromě prohlídky areálu byla jejich návštěva zaměřena také na řešení otázek v oblasti spolupráce při hledání vhodných uchazečů na pracovní pozice u nás a možnosti spolupráce v oblasti možné finanční spoluúčasti na rekvalifikaci nových zaměstnanců nastupujících na odborné pozice, jako je strojník energetických zařízení nebo provozní zámečnick, které aktuálně na trhu práce chybí.

Kateřina Pavlůsková, specialista personalistiky



EXKURZE V GRANITOL



HODNOCENÍ ZAMĚŠTNANCŮ ZA ROK 2022

Vážení spolupracovníci, v průběhu měsíce února tohoto roku proběhlo na všech úsecích naší firmy pracovní hodnocení zaměstnanců za období uplynulého roku 2022.

Na úvod bych ráda jen krátce připomněla, co je cílem pracovního hodnocení a jaké činnosti předchází celému procesu. Hlavním cílem je vyhodnotit pracovní chování a jednání jednotlivých pracovníků společnosti za hodnocené období, zmapovat příležitosti i rezervy v pracovním výkonu zaměstnanců, následně připravit a přijmout opatření s důrazem na aktuální cíle společnosti. Rovněž bych ráda zdůraznila, že hodnocení by mělo probíhat formou konstruktivního dialogu mezi hodnotitelem a hodnoceným v souladu s pravidly společnosti. Jako přidanou hodnotu z těchto pohovorů bychom také rádi získali informaci o tom, s čím jsou naši zaměstnanci spokojeni a s čím naopak spokojeni nejsou.

Před samotným hodnocením je nezbytné, aby hodnotitelé připravili a důkladně prostudovali rozsáhlé množství materiálů, jako jsou matice kompetencí, přehledy hodnocení přidělených odměn, seznamy úkolů přidělených během minulého roku atd. Dále si musí plánovat svůj pracovní čas tak, aby měli dostatek času na setkání s podřízenými zaměstnanci. A to vše nad rámec svým standardních pracovních povinností, kterých není málo.

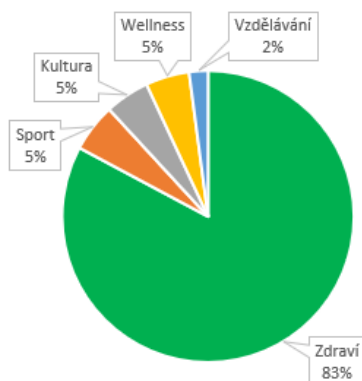
Dovolte mi, abych touto cestou všem hodnotitelům, kteří věnovali projektu hodnocení svůj čas, velmi poděkovala.

Po určité době, kterou personální oddělení potřebovalo na zpracování výstupů z tohoto projektu, jsou nyní k dispozici výsledky a závěrečná zpráva s přijatými opatřeními.

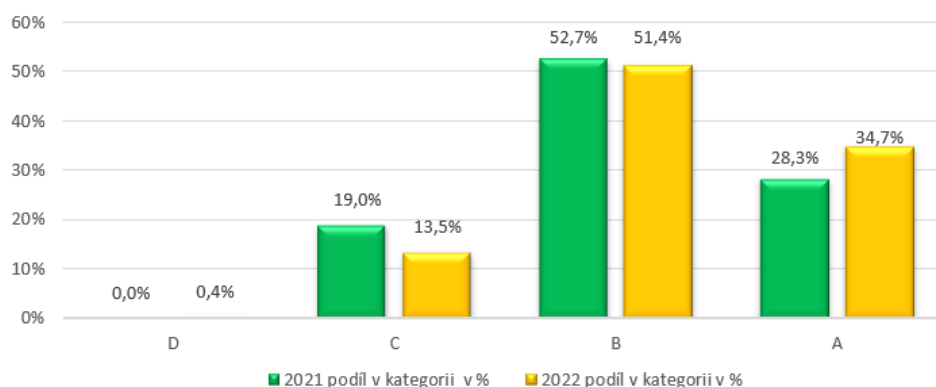
...pokračování na další straně

Pracovní hodnocení proběhlo u 85 % z celkového počtu všech zaměstnanců, kdy hodnocení nebyli zaměstnanci, kteří nesplnili podmínky pro hodnocení podle interních směrnic zaměstnavatele (zpravidla byli po většinu roku 2022 v pracovní neschopnosti nebo jejich pracovní poměr byl kratší než 6 měsíců).

Z celkových výsledků vyplynulo, že oproti hodnocení roku 2021 došlo k mírnému nárůstu pracovníků, kteří byli na základě výše uvedených pravidel zařazeni do kategorie A, zároveň došlo k mírnému poklesu zaměstnanců zařazených do kategorie B a C. Pouze 1 zaměstnanec byl zařazen do kategorie D. Jeden zaměstnanec vyjádřil se závěry hodnocení nesouhlas.



Meziroční porovnání hodnocení - 2021 - 2022



čerpání příspěvků z Edenred karty

Z hodnotících rozhovorů také vyplynula řada cenných informací, kdy zaměstnanci oceňovali zejména výborný pracovní kolektiv, spolupráci s nadřízenými pracovníky, možnost pracovního uplatnění v místě bydliště a spokojenost s náplní práce.

Přestože GRANITOL poskytuje svým zaměstnancům řadu benefitů, spokojenost s benefity byla zmíněna pouze v omezené míře, kdy celkové náklady zaměstnavatele na tyto benefity byly v minulém roce v objemu 4,9 mil. Kč. Mezi nejvyužívanější benefit určitě patří Edenred karty, které využívají naši zaměstnanci k nákupům léků, knih nebo k financování vstupenek na kulturní a sportovní aktivity.

Další nákladovou položkou na zaměstnance tvoří náklady na **vzdělávání**, která v minulém roce činila **731 tis. Kč**.

Závěrem bych ještě ráda zmínila výběr z opatření, která byla přijata vedením firmy v souvislosti se závěry hodnocení. Zaměstnavatel bude i nadále podporovat vzájemnou spolupráci mezi pracovními kolektivy; připravujeme plán vzdělávání měkkých, manažerských, odborných a jazykových kurzů pro všechny pracovníky společnosti pro období 2024-2026; pořídíme větší množství OOPP pro zaměstnance oddělení tisku; v roce 2023 bude větší důraz kladen na dodržování pravidel BOZP a PO a bude pořízeno multimediální vybavení pro zajištění on-line konferencí. Průběžně budete informováni o tom, zda se nám přijatá opatření daří plnit.

Na úplný závěr mi dovolu popřát všem krásné letní dny plné radosti, pohody a příjemných chvil strávených s blízkými a přáteli. Máme před sebou období, ve kterém můžeme zpomalit, odpočinout si a nabrat novou energii. Krásné léto všem!

Celkové náklady na vzdělávání		731.314 Kč
Celkové náklady za poskytnuté benefity		4.919.941 Kč
1. Dovolená nad rámec Zákoníku práce		1.880.939 Kč
2. Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění		1.080.500 Kč
3. Příspěvek zaměstnancům na Edenred kartu		588.237 Kč
4. Firemní akce - Den pro zaměstnance, Mikuláš		471.822 Kč
5. Dotované stravování		321.402 Kč
6. Dárky (Vánoce, Den žen, narozeniny)		207.529 Kč
7. Vstupenky na fotbal		150.000 Kč
8. Ocenění životních a pracovních jubileí		102.901 Kč
9. Vstupenky na bowling		50.000 Kč
10. Příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu		46.611 Kč
11. Příspěvek na tábor dětí našich zaměstnanců		11.000 Kč
12. Příspěvek 1.000 Kč k narození dítěte		7.000 Kč
13. Dárcovství krve		2.000 Kč

Děkujeme vám všem za obětavou a poctivou práci a přejeme vám do dalších let hodně zdraví, životního elánu a osobní spokojenosti.

ŽIVOTNÍ VÝROČÍ

ČERVENEC

KLEMBARA Roman

BLAŽEK Jaroslav

GONDEK Jan

MALINOVSKÝ Trane

MÁLEK Jiří

SRPEN

NOVOTNÝ Igor Ing.

GAZDA Martin

GAZDA Petr

KAUPOVÁ Anna

HORNIAČEK Aleš

ZÁŘÍ

BAROŠ Lukáš

MATYSÍK Pavel Ing.

PEŠKOVÁ Lenka

POLCER Václav

Ing. Vladislava VRBOVÁ ***manažerka personalistiky***

Dobrý den, milí Granitoláci!

Jmenuji se Vladislava Vrbová, bydlím v Olomouci, jsem vdaná a vychovávám spolu s manželem



2 syny. Dalším členem rodiny je velký šedý britský kocour Mikeš, který je pravděpodobně její hlavou.

K prvnímu zaměstnavateli jsem nastoupila ihned po studiu na vysoké škole a tříletém pobytu v zahraničí. Protože se v oblasti personalistiky pohybuji již téměř 25 let, tak jsem za tuto dobu měla možnost pracovat v několika společnostech s rozličným předmětem podnikání – bankovníctví, výroba, obchod a doprava. Nejraději však vzpomínám na svoje působení ve velkoobchodní firmě, kde jsem zastávala pracovní pozici personálního manažera s cca 1.600 zaměstnanci. Tato pracovní pozice byla pro mě velkou školou, ale zároveň obdobím, kdy jsem poznala řadu skvělých kolegů, kteří se stali mými přáteli.

Oblast personalistiky pro mě představuje dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, který je založen na vzájemném respektu a spolupráci, s cílem zajistit úspěch společnosti a současně spokojenost zaměstnanců. V souladu s tímto přístupem jsem se v březnu připojila k týmu společnosti GRANITOL jako manažerka personalistiky.

Mezi mé koníčky určitě patří sport, kdy tímto způsobem trávíme většinu volného času s rodinou. Je to běh, cyklistika a v poslední době také horská turistika.

Ale protože děti již pomalu odrostly a mám stále více volného času, tak se v posledních 5-ti letech objevují koníčky nové.

Mezi ně patří organizace květinových workshopů pro děti i dospělé, spolupráce s Centrem na podporu integrace cizinců pro Olomoucký kraj, kde působím jako lektor integračních kurzů pro cizince, a také lektorství rekvalifikačních kurzů personalistiky.



Mám mnoho aktivit a povinností, ale každý rok si najdu čas vyjet s partou přátel na týdenní výlet do některého evropského velkoměsta. Společně si užíváme atmosféru, historii, kulturu a regionální gastronomii. I když stále zůstává mou velkou láskou Itálie a Skotsko, mám stále nesplněný sen navštívit národní parky v USA a projet se po Route 66.

Vladislava Vrbová

PRACOVNÍ VÝROČÍ

- 5 let** MACHALOVÁ Petra, NOVOTNÝ Igor Ing., KOSTKA Martin,
KONVIČKA Petr, ZHYHUTS Mykola, SOJÁK René
- 10 let** HORNIAČEK Aleš, CSIKOVÁ Milada
- 20 let** MIGA Michal, HLAVÁČEK Zdeněk, KOVÁŘ Michal
- 25 let** MAŇÁK Milan, GONDEK Jan, KOVÁŘ Roman
- 45 let** VARGOVÁ Květoslava

**DĚKUJEME
VÁM**

VÍTÁME NOVÉ SPOLUPRACOVNÍKY

- DUBEN** POHANKA Milan – DPV, ROČEK Vasil – provozní zámečnick, HORNIAČEK Pavel – DPV, GARDON Petr – provozní zámečnick, NIKLASCHOVÁ Adéla – DPV
- ČERVEN** PAVLICOVÁ Simona – DPV, ŠIMÁČEK Martin – prodejce

Igor ADAMEC**člen představenstva**

oblasti nákupu, logistiky a predaja, a zároveň sa budem snažiť rozvíjať predaj na rumunskom trhu a Balkáne.

Vyštudoval som Chemicko-technologickú fakultu v Bratislave. Po jej skončení som sa zamestnal v Slovnafte a zostal som mu verný 32 rokov. Začínal som vo výrobe na Etylénovej jednotke, to pravé miesto pre mňa však bolo na Obchodnom úseku. Prešiel som viacerými pozíciami v rámci Slovnaftu a skupiny MOL od predajcu, cez riaditeľa predaja až po riaditeľa viacerých spoločností na trhoch Česko, Slovensko, Poľsko a Baltické krajiny. Posledných 10 rokov som rozvíjal predaj polymérov v Severo-východnej Európe a spoločnosť GRANITOL a.s. patrila k našim najlepším zákazníkom – partnerom. Do spoločnosti chcem priniesť moje skúsenosti z oblasti predaja a podporiť kultúru hodnotového predaja.

Mám manželku, ktorá mi je oporou a dve deti. Syn študuje na VŠ a dcéra je gymnazistka. Spoločne chodíme na cyklotúry, do hôr a v lete k moru. Leto je moje obľúbené obdobie, vtedy rád pestujem paradajky a papriku, grilujem pre rodinu a priateľov. Z pohodlia obývačky a pri dobrom českom pive fandím hokeju a futbalu. Hlavne futbal sledujem pravidelne, pozorujem stratégiu viacerých tímov v anglickej Premier League.

V GRANITOLE sa teším na nové výzvy a na ľudí, s ktorými budem spolupracovať. Som presvedčený, že jedine spoločná tímová práca prináša dobré výsledky a radosť v práci. Oblasť výroby plastov považujem za veľmi zaujímavú, kreatívnu, plnú výziev pri vývoji a tvorbe v prospech klientov. So záujmom sledujem nové trendy v ekológii a prichádzajúce výzvy v oblasti recyklovateľnosti výrobkov, do ktorých sa rád zapojím, aby sme našu planétu zanechali čistejšiu aj pre naše deti.

Teším sa na Vás.

*Igor Adamec*

GRANITOL

kronika firmy

1946 - 1956

Kronika v těchto letech obsahuje pouze zápisy o formách vlastnictví

- 1945** Továrny na umělé kůže a pogumovaný textil
- 1948** v I. pololetí závod přiřazen k n.p. Fatra Napajedla, ve II. pololetí k n.p. ČSL Závody kožedělné a gumárenské
- 1949** n.p. UMA Semtín
- 1950** Lučební závody n.p. Přerov
- 1951 - 1953** začlenění do n.p. Plastimat Chropyně
- 1953 - 1956** 1.1.1953 se GRANITOL stal podnikem s pobočným závodem v Olomouci
- 1956** od 1.10. GRANITOL pobočným závodem n.p. Technoplast Chropyně (v závodě se vyrábí umělé kůže na podkladě textilu, papíru a celulózy)

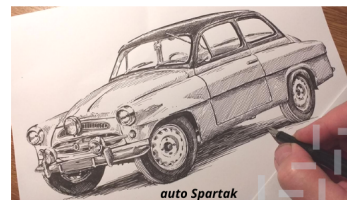


GRANITOL

kronika firmy

1957

- 1.1.1957 rozšíření výroby o Konfekční dílnu, kde se šily kryty na auta "Spartak", kryty na traktory, obaly na autonářadí či zástěry
- provedeny nákladné rekonstrukce jak budov, tak i strojů
- vybudována závodní ošetrovna s denním úvazkem
- vybudována hlavní kanalizace v závodě
- provedeno vydláždění hlavních cest uvnitř závodu a provedeny terénní úpravy
- závod vlastní 14 bytových jednotek
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Vladimír Rampouch** (dosáhl jako první tohoto vyznamenání)



GRANITOL

kronika firmy

1958

- začlenění s n.p. Technoplast Chropyně do sdružení podniků v čele s n.p. Fatra Napajedla
- od 1.4.1958 název **Fatra n.p. Napajedla, závod Technoplast Chropyně, provoz Moravský Beroun**
- zřízena nová dílna na výrobu zástěr z umělé hmoty PVC (výroba započata 01/1959)
- zisk vládky ČsČK v rámci okresní soutěže Jarní úklid
- závod ohodnocen jako nejlepší v civilní obraně v okrese Bruntál
- závodu udělen titul "Vzorný chozrasčotní provoz"
- do socialistické soutěže zapojeno 89,5 % pracujících (v roce 1956 jen 11 %)
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Rostislav Tyleček**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 100 % (k 24.12.1958); splnění plánu exportu na 104,9 % (k 20.11.1958)



Chozrasčot byla v socialistické ekonomice metoda plánového vedení hospodářství v podnicích, která vyžadovala, aby náklady a výsledky výroby byly srovnávány v peněžní hodnotě, aby výdaje byly kryty z příjmů podniků, a aby byla zajištěna rentabilita výroby. Šlo o pokus aplikovat kapitalistický koncept zisku na plánované hospodářství socialistických zemí.



závodu udělen titul "Vzorný chozrasčotní provoz"

GRANITOL

kronika firmy

1959

- zahájení výroby zástěr z PVC (pracují výhradně ženy v jednosměnném provozu)
- 1.7.1959 podnik vyčleněn jako **samostatný závod n.p. Fatra**
- 3 základní výroby - koženka NC, termosety, dílce PVC na zástěry a koupací čepice (výroba termosetů je ve IV. čtvrtletí plánovitě likvidována a převáděna zpět do Technoplast Chropyně a je nahrazována výrobou svařované galanterie z Napajedla)
- podáno 77 zlepšovacích návrhů, z toho 35 přijato a 31 realizováno - úspora 206.379 Kčs
- 88 % pracovníků zapojeno do socialistické soutěže - úspora 1.884.226 Kčs
- 130 pracovníků zapojeno do chozrasčoty - úspora 721.453 Kčs
- 2 kolektivy zapojeny do Hnutí brigády socialistické práce - pod vedením Fr. Fritschera (4 pracovníci Potěrací linky I.) a M. Semlera (8 pracovníků Potěrací linky II.)
- nejlepšími pracovníky byli vyhlášeni **Rudolf Haniš** a **Bořivoj Zeman**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 101,4 %

Brigáda socialistické práce byla formou socialistického soutěžení a socialistické pracovní iniciativy za komunistického Československa. Dělníci na jednotlivých dílnách (kancelářích) se vyhlásili kolektivem, který soutěží o titul BSP. Pak probíhalo tzv. hodnocení, které bylo veskrze formální. Za 1-2 roky byla tato dílna vyhlášena jako kolektiv, nesoucí hrdé jméno Brigáda socialistické práce.

GRANITOL

kronika firmy

1960

- začala výroba vysavačových hadic (plynulá výroba od 04/1960)
- do socialistické soutěže zapojeno v průměru 270 pracovníků
- 88 pracovníků zapojeno do chozrasčoty - úspora 253.065 Kčs
- 9 kolektivů zapojeno do Hnutí brigády socialistické práce pod vedením Fr. Fritschera
- v soutěži Jarní úklid byl oceněn pan Fr. Němec, který byl vyslán na rekreaci do Polska
- na pracovištích vznikly Rudé koutky
- podáno 76 zlepšovacích návrhů, z toho 37 přijato a 26 realizováno
- zisk 1. místa v soutěži Nejčistší závod v okrese Bruntál
- proběhla rekonstrukce skladů a první etapa venkovního osvětlení
- konal se tradiční turnaj v kopané (mužstvo výroby, údržby, bývalých zaměstnanců a techniků)
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Rudolf Pokorný**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 101,5 %

Rudý koutek - odborová klubovna, místo určené pro agitační účely.



nástěnka s nejlepšími pracovníky v areálu závodu

GRANITOL

kronika firmy

1961

- do závodu převedena nová výroba - smršťovací záklopy
- vypracována dokumentace pro čtyřetázovou výrobní budovu (na základě usnesení vlády byly pro velkou celostátní rozestavěnost zastaveny všechny decentralizované stavby - tím závod ztratil možnost výstavby)
- zavedena teplá voda do nového sociálního zařízení
- pěvecký soubor při Rudém koutku uspořádal k oslavám 40. výročí KSČ kulturní vystoupení, součástí bylo i divadelní představení "Tanec nad pláčem" závodního ochotnického souboru
- 16 kolektivů + 1 oddělení se zapojilo do Hnutí brigády socialistické práce
- získal 1. místa v soutěži Nejčistší závod okr. Bruntál (zaměstnanci v akci odpracovali 1.602 brig. hod)
- obdržel rudý prapor od Ministerstva chemického průmyslu (předán v závodě Břeclav)
- o celozávodní dovolené byla uspořádána rekreace - zájezd do Jižních Čech
- 16.9.1961 uskutečnil ZV ROH zájezd na Brněnský veletrh
- výzkumný ústav Gottwaldov zavádí výrobu PET fólií
- rozhodnuto o vybudování závodních jeslí (k užívání od roku 1962)
- podáno 112 zlepšovacích návrhů, z toho 50 přijato a 43 realizováno
- uskutečněna prověrka efektivity (přes 100 připomínek)
- přijato bylo 109 pracovníků (67 žen a 42 mužů), propuštěno 71 pracovníků
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **František Fritscher**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 100,5 % a exportu na 131,8 %

GRANITOL

kronika firmy

1962

- začátkem roku se závod potýkal s problémem v zásobování materiálem a surovinami (především nitrocelulozy)
- ukončen první ročník kurzu pro získání výučního listu Plastikář (úspěšně absolvovalo 8 pracovníků)
- probíhala přestavba kotleny (vlastními silami)
- provoz výroby PET fólií nebyl zahájen, pokračuje se ve zkouškách
- získal ocenění - 1. místo v soutěži Čechů ve vnitropodnikové soutěži, 1. místo v okresní soutěži na úseku technického rozvoje, 1. místo v soutěži o nejlepší výsledky ve zlepšovatelství hnutí, vítězství v okresní soutěži zvelebování a zkrášlení závodů vyhlášen OV ČSČK
- nový závodní výbor ROH pracuje pod vedením Václava Vetry
- obdržel rudý prapor (předán v závodě Břeclav)
- 26.7.1962 otevřeny jesle s kapacitou 25 míst
- o celozávodní dovolené uskutečněn zájezd pro 50 zaměstnanců na Oravskou přehradu
- krutá zima -20 °C, cca 50 cm sněhu v areálu firmy
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Karel Krumpolec**



dětí v závodních jeslích



1962 - závodní jesle s kapacitou 25 míst

GRANITOL

kronika firmy

1963

- kroniku převzal pan Milan Kotiš (po smrti pana Potockého)
- v závodě proběhly oslavy MDŽ (ochotníci se hráli divadelní představení "Rozbitý džbán")
- zpracován akční plán rozvoje
- 1.5.1963 proběhla manifestace za mír (zúčastnilo se 3.000 občanů)
- 19.5.1963 vyhlášeno celokrajská směna za účelem likvidace manka ve výrobě (účast 196 zaměstnanců) - přinesla ekonomickou hodnotu 152.000 Kčs
- 17.11.1963 zorganizována nedělní směna pro vyrovnání manka (s dělníky pracovali i technici)
- obdržel rudý prapor (předán v závodě Břeclav)
- kurzu pro získání výučního listu Plastikář se zúčastnilo 16 pracovníků
- o celozávodní dovolené byly uspořádány rekreace na Vranov, Máchovo jezero či do Vys. Tater
- konal se tradiční turnaj v kopané, nově uspořádán turnaj v odbíjení (v rámci 1. Československých sportovních her), turnaj v košíkové a ledním hokeji
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Antonín Brzobohatý**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 100,8 %



GRANITOL

kronika firmy

1964

- do závodu převedena výroba obalů na kapesní obvazy
- zastavena výroba kompletů k vysavačům, kočárkové kůžky a rolet
- nové druhy výrobků - plážové tašky a vodní ucpávky pro doly, zavedena výroba GRANOLINA
- není ujasněna výroba PET fólií
- montáž nového parního kotle (provádí ČKD Dukla)
- dokončena stavba 1. patra garáží - určeno pro knihovnu ROH, jednotku milice, učebna závodní školy práce, ROH a KSČ
- vybudován stanový tábor na Vranovské přehradě
- výuční list Plastikář získalo dalších 17 zaměstnanců
- dálkové studuje 17 pracovníků
- zvýšení průměrného výdělku o 153 Kčs
- 14 kolektivů se zapojilo do Hnutí brigády socialistické práce (195 zaměstnanců)
- oddělení konfekce PVC odměněno v soutěži "za čest tovární značky" (zapojeno 117 pracovníků)
- nejlepším pracovníkem byl vyhlášen **Miroslav Dvorský**
- splnění celoročního plánu hrubé výroby na 101,4 %



pláž Vranovské přehrady u rekreačního střediska GRANITOL

GRANITOL
 kronika firmy

1965



Vranovská přehrada - rekreační středisko s kapacitou 50 míst

- dodán kaširovací stroj KM 1300 pro výrobu PVC na papíře - výrobky s názvem CELLASTIK
- 1.4.1965 přechází závod na experimentální řízení výroby
- zastavena výroba Terofánu
- dokončena výstavba vodárny na zadním nádvoří závodu
- při opravě el. přívodu vypukl požár v oddělení plastické kůže, poplachová siréna byla zamrzlá, účast 8 požárních sborů (škoda 130 tis. Kčs)
- ustanovena závodní komise lidové kontroly (předsedou byl Milan Kotiš)
- poprvé vypláceny podíly z lepších HV (250 Kčs na pracovníka)
- zakoupen rodinný dům od zaměstnance, který bude rekonstruován na svobodárny mladým pracovníkům
- stanový tábor na Vranovské přehradě byl po všechny turnusy plně obsazen
- v září Tělovýchova Moravský Beroun připojena k závodu, zahájena oprava tělocvičny
- konal se tradiční turnaj v kopané
- nejlepším pracovníkem chemického průmyslu byl vyhlášen **František Kryl**
- nejlepšími pracovníky n.p. Fatra byli vyhlášeni **Václav Vetr, Václav Rezek a Milan Semler**



SOUTĚŽTE S NÁMI

V článku na straně 5 jsme vás informovali o soutěži pro žáky základních škol, kteří měli za úkol vytvořit originální logo GRANITOLu z námi dodaných materiálů. Některé materiály jsme vám v článku odtajnil, ale ne všechny.

Najdete v osmisměrce zbylé materiály, které měly děti k dispozici?

1. OSMISMĚRKA

A	K	N	I	Č	P	K	Ů	L	N	I	Č	K	A	K
E	N	C	Y	K	L	O	P	E	D	I	E	B	I	A
F	O	T	O	R	E	P	O	R	T	Á	Ž	G	M	R
S	K	A	U	S	E	K	Á	Č	R	U	B	H	E	T
U	I	K	N	K	E	H	K	O	L	E	D	A	C	A
B	X	Č	S	Í	A	K	T	S	I	L	A	N	I	F
Ó	E	I	L	L	H	L	A	D	I	N	A	G	N	T
L	L	N	Á	D	O	B	A	Č	O	Y	S	Á	V	P
G	Y	L	M	E	A	K	L	U	K	H	O	R	I	T
L	E	O	A	N	A	T	E	M	S	A	C	M	Ž	K
Š	D	R	A	K	N	O	G	I	L	E	H	Í	Í	O
P	O	K	L	A	D	N	A	U	G	T	A	C	Ř	M
Í	S	O	U	H	L	Á	S	K	A	A	I	H	P	P
N	H	N	K	D	E	L	H	E	Ř	P	M	A	Y	O
A	K	Č	A	H	Í	T	S	K	Á	R	O	B	Á	T

ANTUKA BURČÁK ČINKA DRÁHA ENCYKLOPEDIE FINALISTKA
 FOTOREPORTÁŽ GLÓBUS HANGÁR HELIGONKA HLADINA HOLKA KARTA
 KNEDLÍK KOLEDA KOMPOT KULKA KŮLNÍČKA LEXIKON MAGIE MÍCHA
 NÁDOBA POKLADNA PŘEHLED PŘÍCHOD PŘÍŽIVNICE ROLNÍČKA
 SEKAČKA SLÁMA SLUŽBA SMETANA SOCHA SOUHLÁSKA STÍHAČKA
 ŠPÍNA TÁBORÁK



2. PRAVDA x LEŽ

Odpovězte na otázky, zda je to PRAVDA nebo LEŽ

1. Na dnu pro zaměstnance 2023 nám hrál Kabát revival.
2. V roce 1957 byly otevřeny závodní jesle.
3. Ve firmě máme 3 flexotiskové stroje.
4. GRANITOL má méně jak 200 zaměstnanců.
5. Jako benefit nabízíme volné vstupenky na hokej.
6. GRANITOL bude v roce 2025 slavit 130 let.

Tajenky z osmisměrky a odpovědi na otázky PRAVDA x LEŽ zasílejte na **redakce@granitol.cz** nebo **vhodte do schránky** u personálního odboru nebo kantýny **do 14. července 2023**. Nezapomeňte uvést své **jméno, příjmení** a **osobní číslo**. Výherci obdrží od marketingového oddělení dárky.

Termín dalšího vydání: září 2023

Redakční rada: Tereza Vyhnálková, Kateřina Pavlůsková, Lenka Pešková, Michal Klimek

