NOVINY ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI fatra, člena skupiny AGROFERT ROČNÍK XXII/ZÁŘÍ, ŘÍJEN 2011

NOVINY FATRA

FATRA ZVLÁDLA ENERGETICKOU REVOLUCI

Zahájili jsme převratné změny v hospodaření s energiemi.

strana 2

REALIZACE PLÁNU ROZVOJE AREÁLU

Koncepce rozvoje Výrobního a logistického areálu Chropyně.

strana 3

VELETRH KOUPACÍCH JEZÍREK

Ve dnech 28.- 30. září se Fatra aktivně zúčastnila Veletrhu koupacích jezírek.

strana 4

ANKETA PRO ZAMĚSTNANCE

Jak se vyrovnáváte se změnou letního a zimního času?

Ing. Jiří HÁJEK
stř. 106 010
technolog

„Se změnou letního a zimního času se vyrovnávám dobře. Byl bych ale raději, kdybych se s ní vyrovnávat nemusel. Nelíbí se mi, že z důvodu brzké tmy je malý prostor na popracovní venkovní aktivity. Úspora energie, kterou se pro změnu argumentuje, je dle mého názoru minimální."

Bc. Jiří SURÝ
stř. 953 000
nákupce

„S přechodem letního času na zimní vyrovnám do předních míst ve skříni teplejší oblečení a to lehčí, letní, přesunu více dozadu. Podobně postupuji v případě obuvi ve svém botníku. A zhruba jednou za dva roky si pořizuji novou zimní čepici. Podobně, jen v opačném směru, postupuji při změně zimního času na letní."

Bc. Pavel VOJTEK
stř. 101 100
exportní prodejce

„Abych pravdu řekl, změnu letního času na zimní jsem nikdy nijak zvláště neprožíval. Tento rok však budu vnímat tuto změnu coby z pozice zaměstnance. V dobách mých studií se mě tato změna dotýkala jen ve chvíli, kdy toto datum vycházelo na víkend, resp. sobotní večer a já se tak mohl bavit s kamarády v klubu o hodinu déle. Tento rok vyšla změna letního a zimního času na neděli 30. října. Protože jsem šel v pondělí do práce, hodinku spánku navíc jsem rád uvítal."

Bc. Lukáš KOZÁR
stř. 106 010
technolog - asistent

„Sám sebe řadím do skupiny lidí, kteří se snadno přizpůsobují. Z toho důvodu mi změna času nedělá sebemenší problémy. Jediné, co opravdu nemám rád při každé časové změně, je to nepříjemné a zdlouhavé přenastavení času na všech elektronických médiích. Nezbývá mi tedy nic jiného, než touto činností přetrpět jedno víkendové dopoledne."

ROZHOVOR S GENERÁLNÍM ŘEDITELEM FATRA, A.S. ING. PETREM BLÁHOU

Jednou z priorit je dobrá komunikace

Můžete stručně popsat nejdůležitější milníky své dosavadní profesní dráhy?

Po ukončení studií na vysoké škole jsem nastoupil do svého prvního zaměstnání v místě bydliště do hranické cementárny. Zde jsem v průběhu sedmi let prošel úseky materiálně technického zásobování, odbytu a následně řídil celý obchodní úsek. Sektor výroby stavebních hmot byl v rámci první vlny privatizace celý rozprodán zahraničnímu kapitálu, takže jsem měl velmi brzy příležitost poznat na zahraničních stážích způsob obchodu u nadnárodních společností Italcementi SpA a Ciment Francoise. Po kapitálovém propojení hranické cementárny s ostravskou cementárnou jsem pracoval dva roky jako obchodní ředitel společnosti CEMOS v Ostravě. Zkrátka a dobře, po čase jsem zjistil, že „prodej 4 druhů výrobků ve 4 modifikacích balení do předem určené oblasti za předem jasnou cenu" mě nenaplňuje a ukončil jsem pracovní poměr. Nastoupil jsem do Gumáren Zubří na pozici obchodního náměstka a cca po dvou letech jsem byl pověřen řízením celé společnosti a následně zhruba pět let jsem byl generálním ředitelem této společnosti. V letech 2002 až 2006 jsem byl generálním ředitelem pardubické rafinerie PARAMO a.s.. Poté 2 roky generálním ředitelem Plynostavu Pardubice holding a na jaře roku 2008 jsem nastoupil do „služeb" holdingu Agrofert jako generální ředitel společnosti HYZA, a.s. Topolčany. Přesně po třech letech jsem v rámci skupiny přešel na stejnou pozici do Kosteleckých uzenin a z této společnosti přímo do Fatry a.s..

Co byste označil za svůj největší pracovní úspěch?

Z výčtu společností, které jsem měl tu čest řídit, jednoznačně vyplývá, že se jednalo o firmy, které měly nemalé finanční problémy a které bylo třeba razantně restrukturalizovat. Posledních patnáct let jsem se tedy zabýval snižováním nákladů, hledáním optimálního počtu pracovníků, změnou přístupů zaměstnanců, hledáním nových obchodních příležitostí, směrů podnikání a podobně. Tato práce byla a je vždy nesmírně zajímavá. Vstupujete do firmy, která má značné finanční problémy, tvoří větší či menší ztráty, ztrácí trh, má nevyužité výrobní kapacity, neinvestuje. To vše vede ke zvyšující se nervozitě ve firmě, u akcionáře, u financujících bank apod. Vy pak zkoušíte tento nepříznivý stav změnit. Musíte provést řadu nepopulárních kroků a za pochodu měníte prakticky všechno. Často i historicky fungující a zaběhlé způsoby. Přitom všem se naučíte spoustu věcí. Na druhou stranu je nutné přiznat, že se jedná o práci, která prakticky nikdy nezná „padla" a je velmi vyčerpávající a stresující. Za největší pracovní úspěch tak považuji to, že se mně a mým spolupracovníkům podařilo jednotlivé společnosti restrukturalizovat, revitalizovat a nalézt tak nový smysl a směr života té které firmy. Díky tomu se nám podařilo ve společnostech zachránit stovky či spíše tisíce pracovních míst jednotlivých zaměstnanců a taky jejich subdodavatelů a udržet tak zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům slušný životní standard.

Co bylo hlavním impulsem, abyste přijal nabídku stát se ředitelem Fatry a.s.?

Myslím, že každý člověk potřebuje občas změnu a nabídka se jevila jako relativně zajímává. V mém případě ale rozhodlo hlavně to, že jsem posledních deset let pracoval mimo trvalé bydliště, způsobem od brzkého pondělního rána do pozdního pátečního večera. Prakticky jsem se tak míjel se svou rodinou. S přibývajícími léty, s ukončenými studii mých synů a po důkladném zvážení a uvědomění si spousty a spousty věcí, jsem si proto stanovil pro další etapu života jiné priority a chtěl jsem se vrátit ke svým blízkým do regionu svého bydliště.

Funkci generálního ředitele zastáváte od září. Jaké jsou Vaše první dojmy z Fatry a.s.?

Fatru znám a vnímám posledních patnáct let. Jako generální ředitel Gumáren Zubří jsem byl na několika obchodních jednáních s tehdejším ředitelem Fatry panem Toufarem. Tenkrát pro nás Fatra vyráběla jednorázové komplety pro ochranu před NBC látkami, které Gumárny kompletovaly s produkovanými ochrannými maskami a dodávaly Armádě ČR. V průběhu dalších let, kdy ve Fatře stejně jako v jiných společnostech docházelo k různým změnám včetně personálních, mně byla pracovní pozice ve Fatře několikrát nabídnuta. A to buď oslovením head huntery, případně akcionářem. Nikdy jsem však nebyl aktuálně k dispozici. No a na konec se kruh uzavřel a došlo k dohodě s předsedou představenstva Ing. Kuruczem a jsem zde.

První dojmy a pocity z Fatry a jejich zaměstnanců jsou dobré. Fatru hodnotím a vnímám pozitivně. Je to silná, zdravá a relativně prosperující společnost s velkým potenciálem.

Jaké priority budete ve vedení společnosti Fatra, a.s. prosazovat?

Nevím přesně, jakou odpověď očekáváte, a proto odpovím zcela jednoduše. Budu chtít navázat na dobrou práci předchozích generálních ředitelů a jejich týmů. Všechny společnosti jsem vždy řídil jako by to byly moje firmy. Jsem velmi náročný na sebe, na své blízké i na své spolupracovníky. Mám obecně sklon být dost nespokojený. Úkoly jsou málokdy splněny dost rychle a dobře k mému obrazu. Důsledně budu vyžadovat plnění úkolů ve sjednaných termínech, kontrolovat a ptát se „proč?" Management musí být ve svém přístupu, chování a jednání vzorem pro ostatní zaměstnance. Musí umět myslet v souvislostech a mít komplexní pohled na odbornou i manažerskou problematiku. Ve firmě je třeba zlepšit komunikaci mezi zaměstnanci i mezi managementem. Správná komunikace musí být jednou z hlavních priorit, na kterou je třeba klást zásadní důraz. Je třeba mít ty nejlepší a správné informace, místo příkazů časem spíše jenom udávat směr a nechat ostatním dostatek prostoru pro kreativitu. Zaměstnanci a jejich úroveň tak poroste, lidé budou rozvíjet svůj potenciál, práce bude všechny více bavit a projeví se to i na výsledcích.

Jaké máte koníčky? Jak trávíte volný čas?

Obě otázky spolu velmi úzce souvisejí (pokud tedy není práce a zaměstnání hlavním koníčkem). V mém případě je tím hlavním a preferovaným koněm myslivost, příroda a lov.

Poslední otázka: Co byste rád vzkázal zaměstnancům Fatry?

Nevím, jestli je správné a dobré takovýmto způsobem sdělovat prostřednictvím firemních novin nějaký vzkaz?! Vážení spolupracovníci, jsem zde i proto, abych Vám byl nápomocen (bude-li to v mých silách) v řešení Vašich případných starostí a problémů. Nejsem zde ale proto, abych suploval Vaši činnost. Můj telefon či email je veřejně dostupný, stejně tak i dveře do mé pracovny jsou většinou otevřené, takže uznáte-li, že se mnou potřebujete něco probrat, neváhejte a kontaktujte mě.

děkuji za rozhovor /ep/

AKTUALITY

Den technických fólií s golfovou akademií

Společnost Fatra uspořádala 8.9.2011 firemní den pro své zákazníky ze Segmentu technických fólií. Pozvání přijali zástupci firem, jak z České a Slovenské republiky, tak i Polska, Rumunska a Maďarska. Celý den se nesl tradičně ve sportovním duchu, tentokrát s golfovou akademií ve Valašském golfovém klubu v Rožnově pod Radhoštěm. Zákazníci se kromě odborné výuky golfu zúčastnili i soutěže o nejlepší „patování", odkud si vítězové slavnostně odnesli poháry za své skvělé výkony.

Prodej uzenin ve Fatře

Vedení společnosti Fatra schválilo pro své zaměstnance pravidelný prodej uzenin zn. Kmotr – Masna Kroměříž (člen skupiny Agrofert). Prodej probíhá vždy v pátek před bránou závodu v Napajedlích a ve středu před vrátnicí Díly v Chropyni. Otevřeno je od 8 do 16 hodin.

Fatra odměnila slovenské „milionáře"

Fatra si svých věrných zákazníků váží, což poznala i slovenská společnost FATRA IZOLFA a.s., pro niž byl 22.9.2011 uspořádán firemní den. Akci zahájil ředitel společnosti Fatra, Ing. P. Bláha, který předal úvodní slovo Ing. J. Kubínovi, řediteli skupiny PVC. Účastníkům byly dále představeny novinky Fatry v oblasti hydroizolačních folií a systémů. Následovala prohlídka výroby a laboratoří. Odpolední neformální program byl věnován sportovním aktivitám. Součástí akce bylo i slavnostní předání ocenění řediteli společnosti Fatra Izolfa za odběr 10 mil. m^2 od počátku spolupráce.

Veletrh v Moskvě

Ve dnech 27. - 30. 9. 2011 se uskutečnil 17. mezinárodní veletrh „MIR DETSTVA" v Moskvě. Firma Vitalfarm (St. Petersburg) zde na ruský trh poprvé uvedla bezftalátový program pro děti, jehož součástí jsou nafukovací hračky a přebalovací dětské pulty z Fatry.

ODBOR TECHICKÉHO ROZVOJE A INVESTIC / Ing. Staroba Jan, Ing. Březík Richard

Energetická revoluce v závodech Fatry

Z rozhodnutí vedení společnosti Fatry, a.s. a Energetiky Chropyně, a.s. jako servisní firmy, jsme v polovině roku 2010 zahájili převratné změny v hospodaření s energiemi (párou, vodou, vzduchem a el.energií) v obou závodech v Napajedlech a Chropyni.

Celá strategie byla zaměřena na: změnu ve vytápění, kdy neregulovatelná pára byla nahrazena regulovatelnou teplovodní, vybudování nové centrální kompresorové stanice, měření a regulace všech energií s cílem sledovat jejich spotřebu i ve výrobní sféře. Vítaným impulzem celé investiční akce byla dotace z programu Eko–energie, kterou se nám podařilo získat. Dotace počítá s proplacením až 40% uznatelných investovaných nákladů. I přes veškerou administrativní složitost jsme však mohli všechny níže uvedené akce zařadit do dotačního programu.

V areálu Fatra, a.s. se realizovaly tyto páteřní úsporné investice:

1. Rekonstrukce vytápění
2. Izolace rozvodů páry
3. Nová centrální kompresorovna
4. Monitoring spotřeby energií a energetický management

1. Rekonstrukce vytápění – změna parního vytápění za teplovodní v závodě Napajedla

Ten kdo zažil výměnu topení v domácnosti, si dovede asi představit, kolik práce obnáší výměna parních radiátorů za teplovodní v tak velkém závodě jako je Fatra, a.s., ve všech budovách a etážích. S výměnou byla spojena také nezbytná rekonstrukce výměníkových stanic. Investice byla zahájena v roce 2010 a kvůli velkému rozsahu práce a pokročilému ročnímu období, byla rozdělena na dvě etapy.

Do první etapy jsme zařadili výměnu radiátorů v budovách V17, V19, 21b, 26, 26a, 26b, 26c, 31a, 31b, 32, 32a, 33, 33a, 34, 36, 41, 41a, 42, 42a, 44, 44a, 49 a výměnkové stanice č. 2, 6, 7, 8, 9, 10, 12. Bylo by naivní hovořit o tom, že tyto akce proběhly bez komplikací. Prakticky na každé budově a výměníkové stanici bylo nutné řešit spoustu provozních, technických a projekčních problémů. Toto všechno s sebou ale tak velká akce přinášela. První etapu provádělo střídavě až 70 externích zaměstnanců firmy, která v tomto veřejném výběrovém řízení zvítězila. Jednalo se o firmu Pst Zlín a.s. Přes všechny tyto problémy a velmi omezené časové možnosti, se nám první etapu podařilo s malým zpožděním do zimy dokončit. V budovách zařazených do první etapy, se tak mohlo začít topit novým ekonomickým způsobem v zimě r.2010 – 2011.

Druhou etapu jsme zahájili ihned po ukončení této topné sezóny ve Fatře, a.s.. Na řadě byly zbývající budovy areálu. Jednalo se o budovy: 14, 15, 22, 23, 24, 24a, 24b, 25, 25a, 25b, 35, 35b a V17 a výměníkové stanice č. 1, 3, 4, 5, 11. Opět jsme se dostávali do obdobných komplikací, jako v první etapě, které jsme byli nuceni v průběhu realizace řešit. K těmto komplikacím přibyla celá škála realizačních, technických a projekčních problémů. Museli jsme například řešit dodatečné ohřívání vody v provoze v bud. 23, 25, 33, 34 elektrickým vytápěním nebo výměnu vadných redukčních ventilů za nové ve všech výměníkových stanicích.

Investice týkající se výměny parního vytápění za teplovodní byla úspěšně dokončena. V žádném případě nelze říct, že to byla jednoduchá záležitost. Pro Fatru v Napajedlech však velice klíčová.

Je třeba vyzvednout demontážní práce (demontáže a likvidace starých parních žebrovic a jiných armatur), přípravu prostor a výměníkových stanic pro vlastní montáž, které pro Fatru zajišťovali zaměstnanci Energetiky Chropyně. Práce řídil Ing. Robert Bajaja a ušetřili nám více než 2 mil. Kč. Celá investice byla dozorována externí firmou Teen engineering s.r.o., kterou zastupovala pí Eva Hoffmannová. Jejich partnerem za Fatru,a.s. byl Ing. Richard Březík.

Řeč čísel:

První etapa této investice byla zahájena 19.07.2010 a ukončena 16.12.2010. Náklady na tuto etapu činily 22 114 222 Kč. Druhá etapa byla zahájena 02.05.2011 a ukončena 15.09.2011, přičemž náklady na realizaci druhé etapy byly 17 375 245 Kč. Celková investice činila 39 489 467 Kč.

Jak jsem již výše zmiňoval, celá akce byla zařazena do dotačního programu Eko-energie. Protože jsme splnili všechny podmínky dotace a prošli všemi kolečky kontrol plnění podmínek, v říjnu nám byla vyplacena první část dotace ve výši 10 343 000 Kč. Považuji to za velký úspěch týmu, který na celé akci pracoval.

2. Izolace parovodu a kondenzátu

Druhá neméně významná investice do rekonstrukce vytápění areálu Fatra, a.s. se dotýkala páteřních rozvodů páry a kondenzátu a to na tepelném mostě i v tepelném kanále. Dále proběhla rekonstrukce tří kondenzátních nádrží obj. 26 a izolace kondenzačních jímek b. 24, 32, a 35.

Již pouhým dotekem na původní letité izolace bylo cítit, že jsou horké a dávno přestaly plnit svoji původní funkci. Naopak nové izolace, jsou plně funkční, estetické a efektivní. Je nade vší pochybnost, že i toto bylo správné rozhodnutí směrem k plánovaným úsporám energie a nákladů.

Práce na rekonstrukci Izolací parovodu a kondenzátu, které prováděla firma Zlínterm, s.r.o. byly zahájeny dne 4.6.2011 a ukončeny 30.09.2011. Celkové investované náklady byly 3 149 000 Kč.

3. Rekonstrukce centrální kompresorové stanice

Ten kdo měl možnost nahlédnout do staré centrální kompresorovny, vybavené starými a na provoz a údržbu nesmírně nákladnými pístovými kompresory, musí nad změnou, která se chýlí ke konci, zajásat.

Tyto staré pístové kompresory, které zásobují stlačeným vzduchem budovy č. 23, 24, 25, 32, 33, 33a, 34, 35, 41 a 45, byly nahrazeny špičkovými šroubovými kompresory od fy Kaeser. Jejich vlastní přejímka v mateřském závodě v Německu byla podmíněna potvrzením požadovaných parametrů z výběrového řízení, které tato firma provedla za účasti zástupců Fatry a.s. nezávislou auditorskou společností TÜV! V centrální kompresorovně jsou tak čtyři zbrusu nové kompresory. Dílčí rekonstrukcí prošla i vlastní budova, ve které jsou kompresory instalovány.

Z výběrového řízení na rekonstrukci kompresorové stanice vyšla vítězně firma Montenergo Brno. Ta zahájila vlastní rekonstrukci dne 07.07.2011 a dne 17.10.2011 byly staré kompresory odpojeny.

Celková rekonstrukce kompresorové stanice bude stát 11 631 930 Kč. Tímto krokem získala Fatra,a.s. nejen spolehlivou a kvalitní zásobu stlačeného vzduchu, ale i zásadní zlepšení ekonomiky a servisu centrální kompresorovny.

4. Monitoring a energetický management

Pokud se rozhodnete k razantním krokům, vedoucím ke zlepšení spotřeby energií a financí, je nutné tyto kroky monitorovat, analyzovat a korigovat. Toto je cílem závěrečné dílčí investice. Spotřeba v jednotlivých budovách a i ve vybraných etážích je monitorována, evidována a bude vyhodnocována v centrálním dispečinku Energetiky se sídlem v Napajedlech. To umožní nejen deklarovat úspory z realizovaných investic, ale i korekce ve spotřebě na jednotlivých budovách či i linkách.

Výběrové řízení na realizaci investiční akce Monitoring a energetický management vyhrála firma AISE Zlín. Celková cena realizace je 3 931 503 Kč.

Realizace byla zahájena dne 15.07.2011 a bude ukončena 31.01.2012. Největší část realizace připadá na období odstávky výroby na přelomu roků 2011/2012. Jedná se o závěrečnou dílčí investici do rekonstrukce tepelného hospodářství ve Fatře, a.s..

Závěrem k rekonstrukci tepelného hospodářství v areálu Fatra,a.s. Napajedla lze říct, že tyto realizované investice s dotačním programem přinesou téměř ihned razantní úspory ve spotřebě páry, el. energie a vzduchu. Pro Fatru,a.s. je to deklarovaná roční úspora 30.956 GJ či 11 325 375 Kč oproti roku 2008, při vynaložení celkových nákladů na rekonstrukci ve výši 71 053 875 Kč přičemž dotace z programu Eko-energie se pohybuje až do výše 40% investovaných nákladů.

Areál Fatra,a.s. Chropyně

Obdobně jako v areálu Fatra, a.s. Napajedla, také v areálu v Chropyni jsme přistoupili k rekonstrukci tepelného hospodářství. Stěžejní je kompletní výměna parního vytápění v bud. 26, 38 a 39 za teplovodní a rekuperace získaného tepla ze šroubového kompresoru na budově 310 BO PET a také rekuperace tepla z technologických odtahů z výrobní linky A - BO PET. Také v těchto budovách, obdobně jako v Napajedlech, předchází instalaci nových radiátorů demontáž starých , které provádí zaměstnanci Fatra Chropyně ve vlastní režii.

Vítězem veřejného výběrového řízení se stala firma Pst Zlín a.s. I tuto investiční akci se nám podařilo dostat do dotačního programu Ekoenergie s finanční dotací do výše 40% investovaných nákladů.

Investice byla zahájena dne 23.06.2011 a její ukončení bylo plánováno na 15.10.2011. Realizace avšak stále probíhá a termín ukončení se bohužel posouvá. Náklady na realizaci této investiční akce jsou ve výši 12 566 190 Kč. Deklarované úspory získané realizací této investice jsou ve výši 4.272 GJ či 2 307 000 Kč oproti roku 2009.

Realizací všech výše uvedených investic do tepelného hospodaření, získá Fatra, a.s. nemalé úspory energií, které významným způsobem ovlivní náklady na provozování obou závodů.

ÚSEK SLUŽEB / Ing. Adam Hrňa

Podpořte budoucí zlepšovatele

Pomalu se blíží konec roku a s ním i další losování přijatých zlepšovacích návrhů. Chtěl bych proto na tomto místě podnítit zlepšovatelskou iniciativu zaměstnavatelů.

V praxi se ukázalo, že tím nejlepším nástrojem na podporu motivace ke zlepšování je kromě férové odměny z dosažené úspory vyplývající z realizace zlepšovacího návrhu i upřímný osobní zájem nadřízeného. Ten by měl svým spolupracovníkům ukazovat konkrétní oblasti a příležitosti, na které by se měli ve zlepšování zaměřit. S tím samozřejmě souvisí i samotná podpora a konkrétní pomoc při nalézání řešení problému. Jednou z hlavních priorit vedoucích jednotlivých oddělení by se tak měla stát podpora a upřímný osobní zájem o návrhy zlepšení u svých podřízených. Tímto způsobem se může výrazně rozvíjet vzájemná komunikace uvnitř firmy a mohou být postupně pokládány základy efektivně fungujících týmů s pozitivním postojem ke změně.

Zlepšení a odstranění plýtvání bude postupem času čím dál více otázkou znalostí širších souvislostí. Tyto nebude moci obsáhnout jeden člověk, ale budou v rukou širokého okruhu lidí s celou škálou odborností. Zapojení co největšího okruhu lidí do zlepšování se postupem času bude stávat kritickým faktorem úspěšnosti nejenom tohoto systému, ale celkové podnikové strategie. Prosím proto všechny vodoucí pracovníky, aby své podřízené motivovali v podávání zlepšovacích návrhů, pomáhali jim hledat příležitost pro zlepšení a úsporu a svým postojem dopomohli ke zlepšení osobních vztahů, k lepší komunikaci, procesu předávání informací a celkové podnikové kultuře.

ODBORY INFORMUJÍ

Mezinárodní setkání mladých chemiků

Ve dnech 23. až 25. září 2011 se v Maďarsku ve vzdělávacím centru Balatonszemes uskutečnilo „Mezinárodní setkání mladých chemiků“. Účastníci setkání přijeli nejen z pořádajícího Maďarska a z České republiky, ale také z Německa, Polska, Rakouska, Slovinska a Slovenské republiky. Naše ZO s potěšením přivítala možnost vyslat na tuto akci dva zástupce a pro naše mladé odborářky Veroniku Dokládalovu a Kristýnu Hradilovu to bylo první setkání s odboráři jiných firem a dokonce i z jiných zemí. Z našeho OS ECHO se tohoto setkání dále zúčastnili zástupci Dezy Valašské Meziříčí a České rafinerské.

V programu setkání byly mimo jiné diskuse k hospodářské situace v jednotlivých zemích a s tím souvisejících problémů – míra nezaměstnanosti, vztahy mezi sociálními partnery, aktivity zaměřené na mladé lidi v rámci odborů, celková politická situace atd. Velmi zajímavé byly poznatky kolegů z jiných zemí, jak pozitivně působí odbory na mladé lidi již na středních školách a učilištích. Je potřeba vysvětlovat mladým lidem důležitost, užitečnost a význam práce odborů – a v této oblasti máme v České republice ještě hodně co dohánět!

Zdeňka Mekysková
Předsedkyně ZO OS ECHO
Fatra, a.s. Chropyně
Energetika Chropyně

Zájezdy důchodců Fatra Napajedla

Ve dnech 6. a 7. září 2011 uspořádala ZO OS ECHO Fatra Napajedla jednodenní zájezdy pro bývalé i současné odboráře na zámek Plumlov a do Prostějova, města moderní architektury, módy a špičkového tenisu. Nejprve jsme navštívili barokní zámek Plumlov, tyčící se nad Podhradským rybníkem. V Prostějově jsme zavítali do muzea, kde jsme shlédli expozici prostějovského rodáka Jiřího Wolkera. Poobědvali jsme v Národním domě, který je klenotem české moderny a secese a jehož architektem je známý Jan Kotěra. Po obědě následovala prohlídka jak Národního domu, tak Městského divadla, které je jeho součástí. Dále nás čekala exkurze s ochutnávkou v Palírně u Zeleného stromu. Poté jsme navštívili radnici v Prostějově, která byla postavena v roce 1914 podle projektu Karla Huga Klepky. Radnice vyniká spoustou zajímavých funkčních i dekorativních prvků ze skla a kovu, bohatou malířskou a štukovou výzdobou. Zdobené schodiště a členění pater připomíná atmosféru návštěvy divadla. Zájezd jsme ukončili historií a prohlídkou překrásné obřadní síně. Účastníci prohlásili, že to byla „třešnička na dortu“ a těší se na další zájezd v příštím roce 2012.

Marie Verbíková
ZO OS ECHO Fatra Napajedla

VÝROBNÍ A LOGISTICKÝ AREÁL CHROPYNĚ / Vladan Kocourek, manažer správy areálu

Realizace plánu rozvoje chropyňského areálu v poločase

Před dvěma lety byla managementy Fatry a Energetiky Chropyně přijata Koncepce rozvoje Výrobního a logistického areálu Chropyně. Koncepce byla předložená správou areálu jako dvacetistránkový dokument zpracovaný ve formě střednědobého marketingového plánu obsahující SWOT analýzu situace areálu v roce 2009, vizi, popis služeb poskytovaných i zamýšlených, roztřídění klientů dle významu a stanovení rozsahu poskytované péče, obchodní potenciál. Byly zde definovány obchodní příležitosti, střednědobý plán stavebních a technických změn a výběr vhodných marketingových nástrojů pro dosažení efektivních změn.

Jsme zhruba v polovině času, který jsme si stanovili k naplnění vize plánu rozvoje areálu. V uplynulé fázi vývoje se podařilo projednat a přepracovat desítky smluv o poskytování služeb a vyrovnat největší rozdíly v nesystémově nastavených cenách za služby. Klademe důraz na vytváření prostředí důvěry a spolupráce, komunikujeme, šíříme koncepci celistvosti areálu.

Služby

Ještě před zahájením činnosti našeho útvaru došlo v areálových službách k zásadním změnám, když se díky důkladným škrtům realizovaným Ing. Tamchynou a panem Perničkou v oblasti nejvyšších nákladových položek významně snížil celkový bilanční deficit služeb. Díky tomu jsme se od začátku působení naší správy areálu mohli více soustředit na optimalizaci bilance jednotlivých služeb. Poměrně dobře vyvážená je bilance ostrahy areálu včetně podstatného zmodernizování jejího výkonu (instalace automatizovaného vjezdového a monitorovacího systému, postupná implementace prvků znemožňujících individuální benevolenci pracovníků ostrahy, lepší zabezpečení vrátnic apod.). Druhá „velká“ služba - údržba komunikací by vycházela rovněž slušně, pokud by ovšem k tomuto účetnímu středisku nenáleželo venkovní osvětlení, které jsme převzali ve stavu vyžadujícím mnoho desítek hodin mapování jeho rozličných poruch a závad. Navíc údržba osvětlení v areálu nebyla a dosud není zpoplatněna, stejně tak jako samotné svícení. Samozřejmě, že nehodláme donekonečna jen opravovat jednotlivá svítidla a rozvody a chceme přistoupit k revitalizaci, což ovšem bude znamenat opravy a investice v rozsahu minimálně několika set tisíc Kč. V posledních týdnech jsme dokončili několikaměsíční šetření, vyjasnili příčiny většiny nedostatků v osvětlovacích liniích jednotlivých úseků (ulic) a odstranili závady, takže v zimním období bude náš bezmála padesátihektarový areál nasvícen dostatečně. Střežení ústředen EPS po jejich přestěhování na vrátnici Díly a využití změn v ostraze areálu již není proděleční záležitostí. I telekomunikační služby vycházejí příznivě, zatímco poštovní služby stále dotujeme, avšak v blízké době hodláme přehodnotit poplatky a provést změny. Nejvyšší pozornost bychom nyní měli věnovat úsilí o zvýšení objemu přepravy na železniční vlečce, která je od počátku proděleční a v příštím roce se musíme pokusit bilanci na železnici vyvést z červených čísel. S tím souvisí nutnost přenést těžiště činnosti správy areálu z oblasti technické a administrativní agendy, konsolidace majetku, pořizování chybějících dat a přehledů do sféry marketingu a obchodních jednání s potenciálními investory.

Klienti

Do portfolia stávajících klientů patří zajímavé společnosti, jejichž představitelé jsou manažeři, od nichž často čerpáme náměty pro svojí práci i osobní rozvoj. Snažíme se být aktivní ve spolupráci s lidmi, jejichž přístupy k podnikání a vedení společností, resp. jejich zahraničních zastoupení obdivujeme. S potěšením kooperujeme s Ing. Františkem Kudelou (Chropyňská strojírna), panem Ivanem Juřenou (Svitap J.H.J.), panem Ladislavem Hlavinkou (Semadeni), panem Yvesem Sonetem (ERCE CZ), Ing. Antonínem Prachařem (Omega Servis Holding), PhDr. Antonínem Kočařem (ROKOSPOL). Komunikace s provozními manažery Ing. Michalem Majchrákem (International Trade & Product), panem Milanem Ondráčkem (Omega Servis Holding), Ing. Josefem Sovjákem (Chropyňská strojírna), paní Michaelou Beli (ERCE CZ), Ing. Antonínem Staňkem (Brenntag CR) či panem Janem Žacem (P+P technik) a dalšími uživateli Výrobního a logistického areálu Chropyně je věcná, vstřícná, korektní a spolehlivá. Jejich kladné reference mohou mít nezanedbatelný vliv na rozhodování manažerů podniků, kterým nabízíme možnost působení v našem areálu.

Nejhorší událost uplynulého období - požár společnosti Remiva

Myslím, že není třeba dále rozebírat velkou dubnovou havárii v areálu. Chci jenom zmínit, že ať už byla zapříčiněna nedbalostí nebo zlým úmyslem, pár měsíců po vypuknutí této ekologické katastrofy jsem požádal jednatele společnosti Remiva, aby vybudoval nový vjezdový a výjezdový prostor do svého areálu, který povede mimo komunikace a ohraničené území Výrobního a logistického areálu. Snažím se sledovat postup orgánů veřejné správy vztahující se k současným i budoucím aktivitám společnosti Remiva v Chropyni. Mezi mé nejbližší priority patří úplné oddělení celého prostoru Remivy od našeho areálu a vybudování protipožární ochranné zóny na společné hranici v případě, že bude této společnosti umožněno pokračovat v recyklaci plastových odpadů v Chropyni.

Dobré vyhlídky

Vývoj v období 2010 – 2011 z pohledu autora Koncepce rozvoje areálu bych hodnotil jako uspokojivý. Máme sice značný deficit v oblasti marketingu - tomu ale nyní věnujeme zvýšené úsilí. Kladný hospodářský výsledek v roce 2010, vyrovnaná celková bilance poskytovaných služeb, spolehlivý výkon služeb, které v drtivé většině zajišťujeme formou outsourcingu, to jsou současné parametry areálu. Za stěžejní považujeme pravidelnou spolupráci, kterou jsme v uplynulém období založili s některými specialisty z Fatry. Máme tak k dispozici poměrně široký a různorodě orientovaný tým odborníků, na něž se v různé frekvenci a intenzitě obracíme, což nám umožňuje zůstat štíhlým úsekem s minimálním počtem zaměstnanců. Při tvorbě značného množství rozličných typů smluv máme díky vyspělé právnické technice Mgr. Davida Čudy jistotu pohotové korektury u nás vznikajících právních dokumentů. Při narůstajícím objemu stavebních aktivit si velmi ceníme odborné asistence Ing. Petra Baxi. Ve věcech bezpečnosti práce či pohybu osob, vozidel a manipulační techniky po areálu se pochopitelně obracíme především na zkušeného, velmi prakticky zaměřeného manažera BOZP, pana Oldřicha Grebeně. V oblasti informačních technologií se s různými problematikami obracíme na Ing. Jaroslava Šincla, Bc. Ivo Dřímala, Ing. Petra Havlíka a jejich další kolegy z odboru ICT. S podporou těchto a dalších lidí jsme vytvořili mozkový trust, který funguje čím dál tím lépe a proto se domnívám, že práce správy areálu bude v období 2012 – 2013 výrazně efektivnější.

Pro náš další rozvoj má ovšem svojí důležitost i celospolečenské klima, kvalita působení a spravování státu, který určuje pravidla chování a měl by také důsledně vynucovat jejich dodržování, ekonomická situace, tuzemské podmínky, v nichž se pohybují čeští i zahraniční výrobci. Potřebujeme, aby se co nejlépe dařilo všem významným klientům působícím v našem areálu a potřebujeme, aby Česká republika byla příznivým, bezpečným, atraktivním místem pro podnikání a abychom přivedli další zajímavé producenty do areálu. V této souvislosti věřím, že k dodržování etických zásad a správných postupů v podnikatelských aktivitách areálu napomůže také Program Compliance, přijatý vedením Agrofertu. Plně se ztotožňuji s poměrně razantním vystoupením pana Andreje Babiše v médiích v boji proti nežádoucím celospolečenským problémům jako je korupce ve státní správě i podnikatelské sféře. Chtěl bych proto v příštím roce představit iniciativu Výrobního a logistického areálu Chropyně, kterou přiblížím čtenářům v jarním vydání NOVIN FATRA.

JUBILEA

Pracovní jubilea v měsících září a říjnu 2011

15 odpracovaných let

Zelík Petr	stř. 110000

20 odpracovaných let

Hudeček Tomáš	stř. 272000
Odstrčilíková Blanka	stř. 103010
Uhírek Pavel	stř. 270000
Vaškových Libor	stř. 110000

25 odpracovaných let

Jarka Oldřich, Ing.	stř. 200120
Mezulián Jiří	stř. 260000
Plachá Magdaléna	stř. 953000
Sobek Tomáš	stř. 908100
Zborek Michal	stř. 206020

30 odpracovaných let

Tomkovičová Zdena	stř. 120000
Stabrill Pavel	stř. 951000
Vlček Jan	stř. 175000

35 odpracovaných let

Bilíček František	stř. 110000
Marťanová Blanka	stř. 945000
Růžička Vojtěch	stř. 110000
Popovský Jaroslav, Ing.	stř. 945000

40 odpracovaných let

Králík Josef	Energetika CH
Sedláček Vladimír	stř. 111000

45 odpracovaných let

Vičánek Jaroslav	stř. 951600

Poděkování za vykonanou práci pro akciovou společnost s přáním, aby jejich další léta byla prožita v klidu, spokojenosti a v dobré životní pohodě, patří zaměstnancům, kteří v měsících září a říjnu ukončili pracovní poměr z důvodu odchodu do důchodu.

Hedvíček Jindřich	Energetika CH
Hučíková Marcela	stř. 951600
Janíková Marie	stř. 235000
Kadrlová Ludmila	stř. 110000
Liška Antonín	stř. 110000
Stoklasová Zdeňka	stř. 110000
Šlajsová Sylvie	stř. 951000
Tomaštíková Anežka	stř. 235000
Žilinková Marie	stř. 235000

VÝROBNÍ A LOGISTICKÝ AREÁL CHROPYNĚ

Pozvánka

Správa Výrobního a logistického areálu Chropyně ve spolupráci s fy. Svitap J.H.J. spol. s r.o. a fy. KMOTR – Masna Kroměříž, a.s. Vás zve dne 23. 11. 2011 k vánočním nákupům. V prostoru hlavní vrátnice Díly bude od 7 do 17 h přistavena pojízdná prodejna fy. KMOTR a od 11 do 17 h bude ve vestibulu bývalé recepce vystaveno zboží fy. Svitap. Veškeré zboží fy. Svitap si můžete vybrat a objednat již dnes na internetové adrese podnikové prodejny www.e-mozaika.cz a požádáte o bezplatné dovezení zboží přímo do Chropyně.

MARKETING / Ing. Ilona Vlčková Ph.D., specialista - marketing a podpora prodeje

Veletrh koupacích jezírek

Ve dnech 28. - 30. září se Fatra aktivně zúčastnila Veletrhu koupacích jezírek, který byl součástí 6. Mezinárodního kongresu koupacích jezírek v Českých Budějovicích.

Kongres je tradičně pořádán každé dva roky společností IOB Internationale Organisation für naturnahe Badegewässer v různých zemích po celé Evropě. Letošní ročník s ústředním mottem „Koupací jezírka bez hranic" padl na Českou republiku. Účastníci kongresu tak přicházeli mezi jednotlivými přednáškami diskutovat k tématu „jezírek" na právě probíhající veletrh, kde Fatra, a.s. prezentovala své portfolio jezírkových fólií. Vizuální podobu stánku Fatry, a.s. velmi pěkně uvozoval model průřezu jezírka s napuštěnou vodou, na kterém mohli obchodníci jednoduše ukázat aplikaci fólie. Účastníci z Austrálie, Německa, Švýcarska, Velké Británie a dalších zemí světa projevili skutečný zájem o vystavované fólie, zejména pro jejich specifické vlastnosti a barevné verze. Celkovou prezentaci ze strany obchodních zástupců Fatry, a.s. doplňovaly pravidelné ukázky svařování. Návštěvníci si ze stánku často kromě požadovaných informací odnášeli i vzorky fólie, kterou si pod dohledem odborníků z Fatry, a.s. vyzkoušeli sami svařit.

AGROFERT HOLDING

AGROFERT HOLDING A.S. /

Program Compliance

Otázkám spojeným s korporátní politikou Compliance a společenskou odpovědností firmy je v současné době věnována stále větší pozornost a programy Compliance se staly jako skutečné „korporátní kodexy" nedílnou součástí firemní podnikatelské kultury. Stejně jako většina dalších obchodních společností v České republice, jež jsou členy nadnárodních podnikatelských skupin, přijalo i představenstvo společnosti AGROFERT HOLDING, a. s., program Compliance (čti komplajens). Tento program je souborem předpisů Evropské unie, národních a interních předpisů společnosti, řádu 08 a Etického kodexu a dále potom nástrojů, které umožňují poukázat na porušování těchto předpisů, zákonů či pravidel chování. Hlavním z těchto nástrojů, jež jsou určeny pro komunikaci s vedením holdingu, je Etická linka Tell us, která má dvě části – webové stránky (www.agrofert.cz) a telefonní linku (+420 272 192 999). Oba způsoby komunikace jsou určeny jak pro zaměstnance Skupiny Agrofert, tak pro obchodní a neobchodní partnery.

TELLUS
AGROFERT etická linka

Zmíněným programem Compliance je pověřen tým pracovníků, který zodpovídá za jeho implementaci ve firmách subholdingového typu a za kontrolu celého procesu řešení nahlašovaných neetických událostí. Celý tým tzv. Compliance Officerů zastřešují Ing. Jiří Haspeklo, který má bohaté zkušenosti s jednotlivými firemními kulturami celé Skupiny Agrofert, Ing. Daniel Rubeš, s mnohaletými zkušenostmi v personální politice Skupiny Agrofert, a Ing. Radoslav Fedorek, interní auditor skupiny, který má bohaté zkušenosti s podobným programem Compliance ze společnosti Siemens. Jednotlivé členy představujeme prostřednictvím krátkých rozhovorů.

Ing. Jiří Haspeklo, manažer pro vztahy s externími zákazníky, pověřený řízením programu Compliance

V Agrofertu působíte v obchodním odvětví od jeho založení 25. 1. 1993. Nově jste byl pověřen funkcí ředitele programu Compliance. V čem vidíte důležitost tohoto programu a co bude ve vaší nové funkci nejdůležitější?

Z důvodu rozšiřování celé Skupiny Agrofert prostřednictvím fúzí a akvizic došlo také k mísení různých firemních kultur a zvyků. Aby takový celek fungoval, bylo důležité vytvořit jakési minimum pravidel chování, která je třeba dodržovat a která by měla být naprostou samozřejmostí. Cílem tohoto projektu je napomoci dobrým vztahům ve firmách, ve firemních managementech a v neposlední řadě mezi jednotlivými zaměstnanci. Předpokladem pro mou novou funkci je znalost prostředí Agrofertu, kterou jsem v průběhu let získal, mnoho dobrých vztahů ve Skupině Agrofert, které jsem v průběhu své kariéry navázal, a řada mezilidských vztahů, jež jsem za ta léta řešil, a snad i dobré jméno, které ve Skupině Agrofert mám. Na těchto základech se tedy budu snažit o dodržování zavedených pravidel a efektivní řešení případných problémů.

Ing. Daniel Rubeš, personální ředitel AGROFERT HOLDING, a. s., holdingový Compliance Officer

V čem vidíte nejdůležitější úlohu tohoto programu? Jakým způsobem by měl zefektivnit fungování Skupiny Agrofert?

Program, který ve Skupině Agrofert zavádíme, není žádnou novinkou. Většina velkých korporací má podobné programy dávno ve svých standardech. Náš program Compliance a Etický kodex jsou v zásadě pouze souhrnem základních hodnot, jejichž dodržování je pro většinu našich zaměstnanců samozřejmostí. Bohužel se ale v každé společnosti najdou lidé, kteří podobné standardy etického chování porušují, a to ať už vědomě, či nevědomě. Cílem Etického kodexu je jasně vymezit, co se za etické chování považuje a co ne, a v případě, že již dojde k porušení pravidel etického chování, poskytnout našim zaměstnancům nástroj v podobě Etické linky Tell us, kde je možné na neetické chování seriózně upozornit.

Cílem je, abychom se stali otevřenou společností, která bude dbát těchto zásad a nebude tolerovat jejich porušování, abychom neustále zlepšovali náš obraz na veřejnosti a budovali spravedlivé prostředí uvnitř našich firem.

Aktivně se podílíte na zavádění pravidel programu Compliance ve Skupině Agrofert. Jakým způsobem bude AGROFERT HOLDING, a. s., seznamovat s těmito pravidly své zaměstnance, případně veřejnost?

Zavádění podobného programu do skupiny velikosti Agrofertu nebude jednoduché. Program Compliance a Etický kodex se týká všech zaměstnanců skupiny, a proto by s ním měli být seznámeni úplně všichni (Skupina Agrofert má více než 27 tis. zaměstnanců – pozn. redakce). Za seznámení s programem v jednotlivých firmách budou zodpovědné personální útvary nebo pověření pracovníci s funkcí Compliance Officer. Školit se bude buď cestou pracovního pořádku, podobně jako se školí jiné interní předpisy, nebo pro vybrané skupiny pracovníků, kteří přicházejí do styku s třetími subjekty, a to ať už v obchodním, či neobchodním styku, budou probíhat skupinová nebo individuální školení. I když proces zavádění nebude jednoduchý, pevně věřím, že se nám celý program podaří do skupiny zavést co nejdříve.

Co se týče seznámení veřejnosti, resp. našich obchodních i neobchodních partnerů, s tímto programem, budou využity naše webové stránky, kde bude politika etického chování publikována. Na stránkách www.agrofert.cz/compliance nebo na stránkách jednotlivých společností skupiny lze rovněž nalézt přesměrování na Etickou linku, prostřednictvím které lze komunikovat přímo s vedením Skupiny Agrofert a kde lze poukázat na porušování etického chování.

Ing. Radoslav Fedorek, interní auditor, holdingový Compliance manažer

Jaké jsou vaše dosavadní zkušenosti s programy Compliance?

Prakticky v každé společnosti, kde jsem působil, podobný program v různých podobách fungoval. Asi nejvýraznější pozornost oblasti Compliance byla věnována ve společnosti Siemens, která shodou okolností v té době v reakci na několik medializovaných vyšetřování výrazně rozšířila původní program Compliance a začala budovat hodně komplexní a robustní Compliance přístupy v nadnárodní rovině. Program se zaváděl několik měsíců za účasti externích konzultantů. Do zavádění programu byli zapojeni klíčoví zaměstnanci všech oddělení a alokovaní Compliance Officeři. Program měl dopad hlavně na procesy v oblasti účetnictví, nákupu, právní oblasti a prodeje. Po své implementaci se dotkl v různé formě a v závislosti na pozici a postavení všech zaměstnanců. Společnosti Siemens se díky tomuto programu podařilo obnovit důvěru v čistotu jejího obchodování.

KRÁTCE

Informace od hasičů

Hasičský záchranný sbor podniku Fatra, a.s. zajišťuje kromě svých základních poslání, tj. likvidace požárů, pomoc při snižování nepříznivých účinků povodní a jiných mimořádných událostí, i některé další technické a hospodářské pomoci. V minulých letech, kdy na hasičském útvaru sloužilo na směně 8 hasičů, byly zajišťovány i činnosti související s odvozem zraněných zaměstnanců naší společnosti k lékaři. V současnosti hasiči odvozy zraněných zaměstnanců nezajišťují, a to z důvodů snížení stavu zaměstnanců HZSP na min. počet 3+1 výjezdových hasičů na jedné směně. V případě pracovního úrazu, který nevyžaduje okamžitý zásah lékařů (např. vyvrtnutý kotník, pohmoždění končetin, apod.) zajišťují odbornou lékařskou pomoc přímí vedoucí zraněného zaměstnance. V případě složitějšího pracovního úrazu (pád z výšky, bezvědomí, otevřené zlomeniny, úraz elektrickým proudem, apod.) je prostřednictvím operátorky HZSP přivolána rychlá záchranná služba a zaměstnanci je poskytnuta odborná lékařská pomoc. Každý pracovní úraz je proto nutno okamžitě nahlásit na tel. 2222, hasiči ihned vyjíždějí a poskytují zraněnému první pomoc, následně je rozhodnuto, zda bude či nebude povolána rychlá záchranná služba.

Ing. Jan Krumpholz
vedoucí odboru HZSP

Stav pracovní úrazovosti - porovnání 1. - 3. čtvrtletí 2010 a 2011

Počet	1. - 3. čtvrtletí 2010		1. - 3. čtvrtletí 2011	
	N	CH	N	CH
Zaměstnanců	726	271	700	281
PÚ	2	6	7	5
Zameškaných dnů	234	492	353	273
Prům. denní stav práce neschopných z titulu PÚ	0,9	1,8	1,3	1,0
Zranění bez PN	4	0	13	9

Nejčastějšími poraněními, která si vyžádala pracovní neschopnost, jsou poranění horních končetin – zlomeniny (3x), zhmožděniny (2x), tržná rána (1x) a pořezání (1x). U dolních končetin jsou to pak výrony (2x), natažení šlach (1x) a utržený meniskus (1x). Jedenkrát došlo u zaměstnance k vyhřeznutí ploténky. Nejčastějším poraněními bez pracovní neschopnosti jsou pořezání (8x), kdy zdrojem úrazu jsou většinou řezací nástroje. Následují zhmožděniny (6x), kdy zdrojem úrazu jsou břemena a výrobní zařízení při manipulaci s nimi, a tržné rány (4x), kde zdrojem úrazu jsou opět břemena a výrobní zařízení. Vyskytují se taky popáleniny a natažení svalů. Pro snížení pracovní úrazovosti je nutné, aby vedoucí zaměstnanci v rámci své kontrolní činnosti na pracovištích důsledně vyžadovali po svých podřízených dodržování předpisů BOZP.

Oldřich Grebeň
vedoucí odboru BOZP

TIRÁŽ

Noviny Fatra,
noviny zaměstnanců
společnosti Fatra, a.s.
Neprodejné, 600 ks
Vydává: Fatra, a.s.
personální úsek
763 61 Napajedla
Telefon: 577 502 216
Fax: 577 502 555
e-mail: noviny@fatra.cz
Evidenční číslo: 0910/2011
Grafické zpracování: Adam Hrňa
Korektura: Eva Pfeffrová